

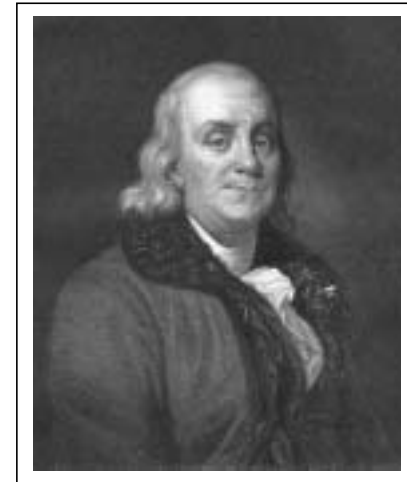
# **M E M O R A N D U M**

der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand  
in der Deutschsprachigen Gemeinschaft  
Belgiens



**Ein Reformprogramm**  
des Instituts für Aus- und Weiterbildung  
im Mittelstand und in KMU

2004 - 2009



Der Werdegang des amerikanischen Politikers, Unternehmers und Denkers **Benjamin Franklin**, dessen Zitat dem vorliegenden Memorandum der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand als **LEITMOTIV** dient, ist ein Paradebeispiel für eine im Handwerk beginnende erfolgreiche Berufskarriere.

Am 17. Januar 1706 als Sohn eines Seifen- und Kerzenmachers in Boston geboren, arbeitete er zu Beginn seiner Laufbahn tatkräftig als Drucker. Nachdem er sich in Philadelphia einen Namen als selbständiger Verleger gemacht hatte, engagierte er sich dort für soziale und politische Belange und avancierte schließlich zum Postminister. Als führender Diplomat setzte er sich gegen Sklaverei und für die Unabhängigkeit der Vereinigten Staaten von Amerika ein und unterzeichnete, dies war seine letzte öffentliche Handlung, deren Verfassung.

Das Beispiel Benjamin Franklin zeigt, dass mittelständische Wurzeln und pragmatisches Denken Grundsteine für glanzvolle berufliche und gesellschaftliche Erfolgsgeschichten sein können, sind sie gepaart mit gesellschaftlichem Verantwortungsbewusstsein und dem nötigen "Unternehmergeist".

**"Investition in Wissen bringt die höchsten Zinsen"**

**(Benjamin Franklin, \*1706, †1790)**

# IMPRESSUM

## HISTORIE DES MEMORANDUMS

- 31.10.2003: Anregung zum Erstellen eines Memorandums beim Arbeitstreffen des für die Aus- und Weiterbildung zuständigen Ministers, Herrn Bernd GENTGES, mit der Abteilung Ausbildung, Beschäftigung und Europäische Programme des Ministeriums und dem Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in KMU
- 12/03 - 06/04: Grundlagenarbeit der Arbeitsgruppe "Memorandum" : u.a. durch Hubert Keutgens, Thomas Pankert, Erich Hilger, Harry Rischar, Patrick Bonni und zahlreiche Fachleute
- 12/03 - 06/04: Erstellen einer Ideendatenbank
- 23.01.2004: Gedankenaustausch mit dem IFAPME in Charleroi
- 11.02.2004: Fragestellung an den WSR-Rundtisch
- 16.02.2004: Gedankenaustausch mit der Geschäftsführung der Handwerkskammer Aachen
- 27.02.2004: Workshop im "Green House" mit Vertretern des Instituts, der Zentren, des Ministeriums, der Lehrlingssekretariate, der Lehrerschaft und aus Handwerk und Mittelstand
- 10.03.2004: Schwerpunktthesen und SWOT-Analyse der Lehrlingskommission
- 17.03.2004: Schwerpunktthesen und SWOT-Analyse des IAWM-Verwaltungsrates
- 26.05.2004: Verabschiedung durch den neubesetzten IAWM-Verwaltungsrat

**SCHLUSSREDAKTION:** Patrick Bonni

**HERAUSGEBER:** Institut für Aus- und Weiterbildung  
im Mittelstand und in KMU (IAWM)  
Loten 3A · B - 4700 Eupen  
Tel.: 087/74 02 94  
Fax: 087/55 65 07  
E-Mail: iawm@iawm.be  
Web: www.iawm.be

**HERSTELLUNG:** Layout: Rita Johanns, Limbourg  
Fotos Cover: IAWM (4), Johannes Weber (3), Nova (2)  
Druck: Lithotec, Eupen

EUPEN, JUNI 2004

# INHALT

VORWORT .....	7
<b>1. GENERELLE HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE AUS- UND WEITERBILDUNG IM MITTELSTAND</b>	
1.1. Sozioökonomische Rahmenbedingungen der beruflichen Bildung .....	9
1.2. Die demographische Entwicklung .....	12
1.3. Berufsbildungspolitik zwischen Anspruch und Wirklichkeit .....	16
1.4. Europäisierung der beruflichen Bildung .....	18
<b>2. SPEZIFISCHE HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE AUS- UND WEITERBILDUNG IM MITTELSTAND</b>	
2.1. Nachwuchs für Handwerk und Dienstleistungsgewerbe .....	21
2.2. Systemübergreifende Berufs- und Ausbildungsberatung .....	32
2.3. Berufsausbildungsvorbereitung .....	37
2.4. Synergieeffekte und Kooperation Mittelstand - Unterrichtswesen .....	45
2.5. Herausforderungen der IT - Gesellschaft .....	50
2.6. Interessenvertretung und Beratung des Mittelstandes .....	56
2.7. Ausbau und Modernisierung der Infrastruktur .....	67
2.8. Reform der Weiterbildungslandschaft der Deutschsprachigen Gemeinschaft .....	72
<b>3. STRUKTUREN EINES ZUKUNFTSORIENTIERTEN BERUFSBILDUNGSSYSTEMS</b>	
3.1. Berufsschullehrer .....	85
3.1.1. Zukunftsperspektiven der Lehrer im dualen System .....	87
3.1.2. Moderne handlungsorientierte Unterrichtspädagogik .....	96
3.1.3. Koordiniertes Berufsgruppenkonzept .....	103
3.2. Zentren für Aus- und Weiterbildung .....	107
3.2.1. Ausweitung der dualen Berufsausbildungsangebote .....	107
3.2.2. Ausbau und Modernisierung der Infrastruktur und Ausstattung .....	117

3.2.3. Qualitätsorientierung und Bildungsmarktanalyse .....	120
3.3. Ausbildungsbetriebe .....	122
3.3.1. Methodische Evaluation der Ausbildung im Betrieb .....	123
3.3.2. Angebote der überbetrieblichen Ausbildung .....	127
3.4. Lehrlinge und Meisteranwärter .....	130
3.4.1. Wahrung eines ausbildungsorientierten Lehrlingsstatuts .....	132
3.4.2. Durchlässigkeit der Ausbildungssysteme und Anerkennung dualer Abschlüsse .....	135
3.5. Lehrlingssekretäre .....	137
<b>4. PRIORITÄTEN UND NOTWENDIGE INSTRUMENTE DER VERWIRKLICHUNG .....</b>	<b>141</b>
<b>5. QUELLENVERZEICHNIS .....</b>	<b>151</b>

## VORWORT

In den Jahren 1995 und 1999 hat das Institut für Aus- und Weiterbildung (IAWM) - und mit ihm alle Akteure der mittelständischen Berufsausbildung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft - bereits zwei Memoranden verfasst, die den jeweiligen Regierungen und Entscheidungsträgern wichtige bildungspolitische Zukunftsperspektiven und Umsetzungsempfehlungen aufzeigen konnten. Dank der tatkräftigen Unterstützung aus Unternehmen, öffentlichem Dienst und Politik wurden mit diesen Leitlinien zahlreiche Modernisierungsprozesse und Qualitätsentwicklungen eingeleitet, die kontinuierlich fortzusetzen sind.

Mit dem jetzt vorgelegten Reformprogramm will die mittelständische Aus- und Weiterbildung zur Erhaltung einer starken Wettbewerbsposition ostbelgischer Betriebe und zu einer kontinuierlichen Sicherung der Gesellschafts- und Beschäftigungsfähigkeit ("employability") aller hiesigen jungen Menschen beitragen. Qualifizierung und Wissenserwerb, Persönlichkeitsentwicklung und Karriereorientierung sind dabei lebenslange Prozesse.

Um das strategische Ziel der Europäischen Union zu erreichen, 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu werden, hat der Rat zu Recht den Schwerpunkt auf die berufliche Bildung gelegt.

Der CEDEFOP-Bericht zur europäischen Berufsbildungspolitik bezeichnet in diesem Zusammenhang den Beitrag der Sozialpartner und insbesondere den aktiven Dialog zwischen Schulen und Unternehmen im Sinne einer praxisbezogenen Ausbildung als Herzstück aller Bestrebungen nach Qualitätsorientierung, Marktrelevanz und Differenzierung der Bildung.

Dieser Dialog ist in der mittelständischen Aus- und Weiterbildung zu einer engen Partnerschaft avanciert und Berufsbildung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft integraler Bestandteil der Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik.

Dem Memorandum liegt eine zukunftsorientierte ganzheitliche Systemanalyse der dualen Berufsausbildung in der DG mit einer Ideensammlung von über 400 Einzelanregungen zugrunde. Für diese wertvolle

Kreativität und gewissenhafte Auseinandersetzung mit der Materie sei allen Beteiligten gedankt und den politischen Entscheidungsträgern ans Herz gelegt, die materielle und inhaltliche Umsetzung der hier aufgeführten strukturfördernden und qualitätssichernden Handlungsempfehlungen zu ermöglichen.

*“Investition in Wissen bringt die höchsten Zinsen“*

(Franklin, Benjamin, \*1706, †1790)

Wir schließen uns der Zuversicht des für Aus- und Weiterbildung zuständigen Ministers, Herrn Bernd Gentges, vom 27. November 2003 anlässlich der Plenarsitzung des Rates der Deutschsprachigen Gemeinschaft an :

*“Ich sehe der Zukunft dieses Ausbildungssystems mit Optimismus entgegen, vorausgesetzt, dass wir die Mittel, die wir zur Verfügung stellen, nicht als Kosten, sondern als Investitionen betrachten !“*

**Freddy Heck**  
Präsident des  
Verwaltungsrates  
des IAWM

**Patrick Bonni**  
Geschäftsführender  
Direktor  
des IAWM

# 1. GENERELLE HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE AUS- UND WEITERBILDUNG IM MITTELSTAND

## 1.1. Sozioökonomische Rahmenbedingungen der beruflichen Bildung

Welch ein Kontrast zwischen Prognose und Realität: mit dem Durchbruch des Industriezeitalters galten Mittelstand und Handwerk vor 100 Jahren gemeinhin als aussterbende Spezies. Heute sind kleinste und kleine Unternehmen der **größte Arbeitgeber und die größte Wirtschaftskraft** der ostbelgischen und umliegenden Wirtschaftsregion.

Laut Erhebung der Berufslandschaft durch den WSR (Wirtschafts- und Sozialrat) beschäftigen ca. 92% der hiesigen Betriebe weniger als 50 Mitarbeiter, nahezu 80% sind Kleinbetriebe.

Hinter der Verbindung aus enormer Dynamik und sozialökonomischer Stabilität der mittelständischen Handwerker, Händler und Dienstleister steht insbesondere die Qualifikation der Mitarbeiter und Unternehmer selbst. Die lokale Wirtschaft lebt davon, dass viele Betriebe ihr handwerkliches Können exportieren und setzt auf den Rohstoff "Mensch".

In ihrer Gemeinschaftspolitischen Erklärung vom 06.09.1999 spricht die Regierung der mittelständischen Ausbildung deshalb zu Recht einen sehr hohen Stellenwert zu.

Die Komplexität und der rasche Wandel unserer sozialen und wirtschaftlichen Umwelt werfen eine Fülle von Fragen auf, die auch die berufliche Bildung unmittelbar betreffen. Diese Fragen sind oft weniger leicht zu beantworten als zu stellen. Für Analysen der vielfältigen Beziehungen zwischen Ausbildung, Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Gesellschaft erweist es sich als nützlich, näher auf Arbeitskräfteangebot und -bedarf mit ihren jeweiligen Einflussfaktoren einzugehen.

Demographie sowie Ausbildungsbereitschaft, -beteiligung und -fähigkeit haben entscheidenden Einfluss auf die **Angebotsseite** und das Qualifikationsniveau der Erwerbsbevölkerung.

Die zunehmende Alterung der ostbelgischen Bevölkerung wird die Ausgestaltung der Berufsbildungssysteme in mehrfacher Hinsicht beeinflussen: aufgrund sinkender Potenziale von Neuzugängen (insbesondere ab ca. 2010) können die Lehrstellenbewerber voraussichtlich nicht mehr die altersbedingten Abgänge aus den Betrieben kompensieren. Auch erfordert es die so veränderte Altersstruktur, unser Berufsbildungssystem

wesentlich differenzierter auf die Bedürfnisse der für Mittelstand und kleine und mittlere Unternehmen zu weckenden **"stillen Reserven"** der Bevölkerung und auf den Prozess des lebenslangen Lernens auszurichten. Vor dem Hintergrund eines sehr befürchteten quantitativen und qualitativen Unterschiedes am Arbeitsmarkt kam z.B. die Arbeitsgruppe Wirtschaft der "Strategiewerkstatt" vom März 2004 für die Deutschsprachige Gemeinschaft zu dem Schluss, dass die erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung unserer Region maßgeblich davon abhängt, ob die Betriebswelt auf eine *"ausreichende Zahl qualifizierter, mehrsprachiger und motivierter Arbeitskräfte zurückgreifen"* kann.

Auf der **Bedarfsseite** hat der Strukturwandel vom Informations- ins Wissenszeitalter zu erhöhten Qualifikationsanforderungen geführt, die ihre deutlichen Spuren in allen Handwerks- und Dienstleistungsberufen hinterlassen. Handwerkliche Arbeit wird zunehmend um wissensrelevante Faktoren erweitert, wie etwa den Zugang zu technischen Daten, die permanente Weiterbildung, das Nutzen von PCs, Automation und Telekommunikation oder die Kunden- und Dienstleistungsorientierung. Das bedeutet aber auch, dass gering Qualifizierte immer weniger Chancen haben, eine stabile und anspruchsvolle Beschäftigung zu finden. Wichtigste Ursachen für die gestiegenen Qualifikationsanforderungen sind beschleunigte Innovationszyklen und neue Technologien wie IKT (z.B. in der KFZ-Technik oder in den metall- und maschinentechnischen Handwerken), die Umstrukturierung des gesamten Wertschöpfungsprozesses und der Arbeitsorganisation im Zuge der Globalisierung und des freien Warentransfer sowie die Ausrichtung auf Dienstleistungen (z.B. die sogenannten X-Berufe der mittelständischen Ausbildung). In verschiedenen Ländern erarbeitete langfristige Projektionen weisen laut CEDEFOP trotz unterschiedlicher Bildungs- und Arbeitsmarktkonzepte und Betrachtungsansätze einhellig darauf hin, dass *"künftig mit einem weiteren Anstieg des Bedarfs an hochqualifizierten Berufen"* zu rechnen ist.

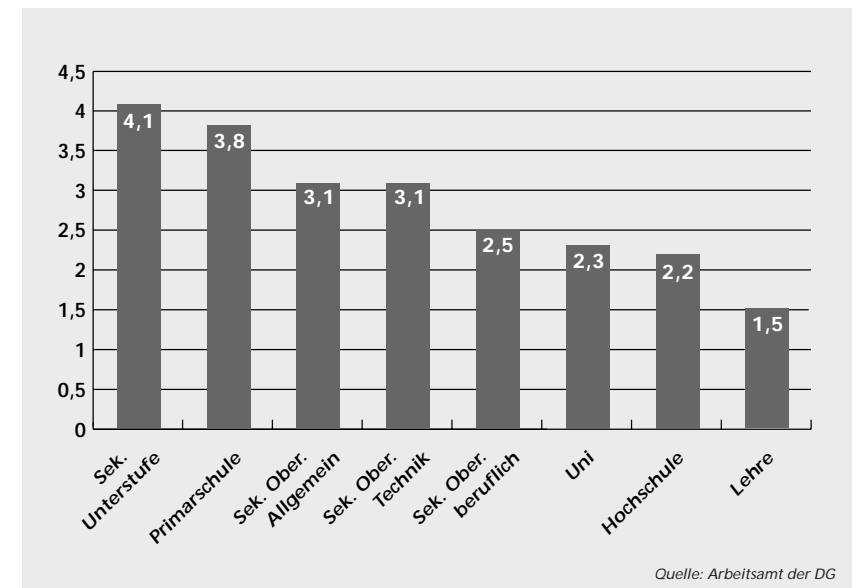
Die Berufsbildungssysteme müssen demzufolge Angebote bereitstellen, die den wirtschaftlichen Strukturwandel, neue Formen der Arbeitsorganisation und die neuen Technologien in angemessener Weise berücksichtigen. Sie müssen rasch und mit der nötigen **Nähe zur Unternehmensrealität** Qualifikationslücken und Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt ausgleichen. Hierbei unterstreicht die teils erhebliche Widersprüchlichkeit theoretischer Studien zur Frage der "Über- oder Unterqualifizierung" die Schwierigkeit dieser Aufgabe.

Die Unternehmen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft sind unverändert von der mittelständischen dualen Ausbildung überzeugt, weil sie einen idealen Einstieg in das Berufsleben ermöglicht. Die mittelständische Aus- und Weiterbildung bietet nämlich genau die Verzahnung von schuli-

schem und theoretischem Wissen mit der betrieblichen Praxis und fachlichen Aktualität, die internationale Bildungspolitik und nicht zuletzt Unternehmen und Arbeitsmarkt fordern.

Die Berufschancen der Absolventen einer Lehre als Grundausbildung sind gemäß der aktuellen SAVE -Statistiken des Arbeitsamtes der DG ausgezeichnet.

**Job-Vermittlungsdauer (in Monaten) je nach Ausbildungsform (Quelle Arbeitsamt der DG)**



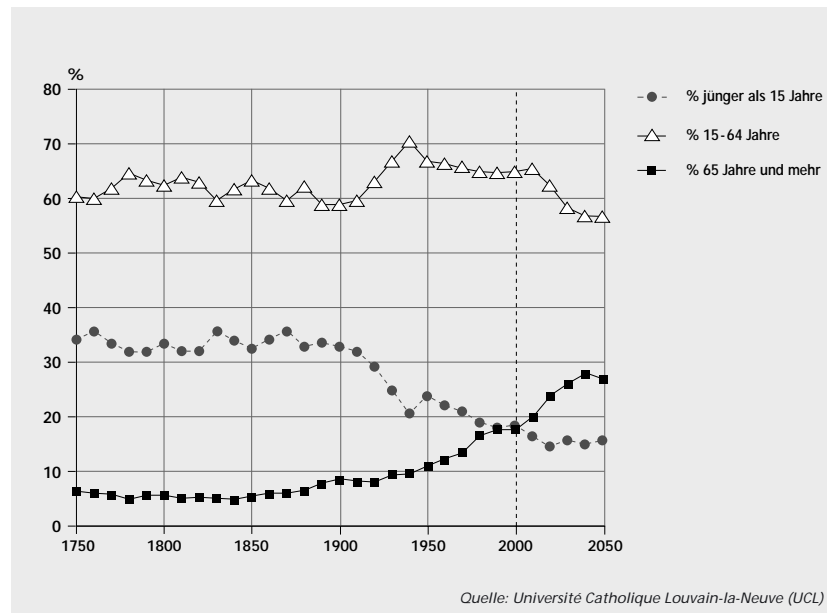
Die Fehlleitung von Bildungsströmen vorbei an Handwerk und Dienstleistungsbetrieben und eine weit verbreitete abwertende Sichtweise der beruflichen Ausbildung tragen allerdings zu einer Verschärfung der in manchen Berufen sich abzeichnenden **Knappheit an qualifiziertem Nachwuchs** bei. Bereits jetzt zeichnet sich ein Fachkräftemangel in jenen Berufen ab, in denen sich der Strukturwandel hin zur Wissensgesellschaft mit besonderer Dynamik vollzieht und damit stets höhere Qualifikationsanforderungen erzwingt. Hierzu trägt auch die Attraktivität benachbarter Arbeitsmärkte bei. Die Herausforderung, mit dem rasanten Wandel von Technologien, Arbeitsmethoden und Anforderungen in den Betrieben Schritt zu halten, kann die Berufsbildung nur im steten pragmatischen Dialog zwischen Schule und Wirtschaft und durch die direkte und engagierte **Ausbildungsleistung der Betriebe** bewältigen.

## 1.2. Die demographische Entwicklung

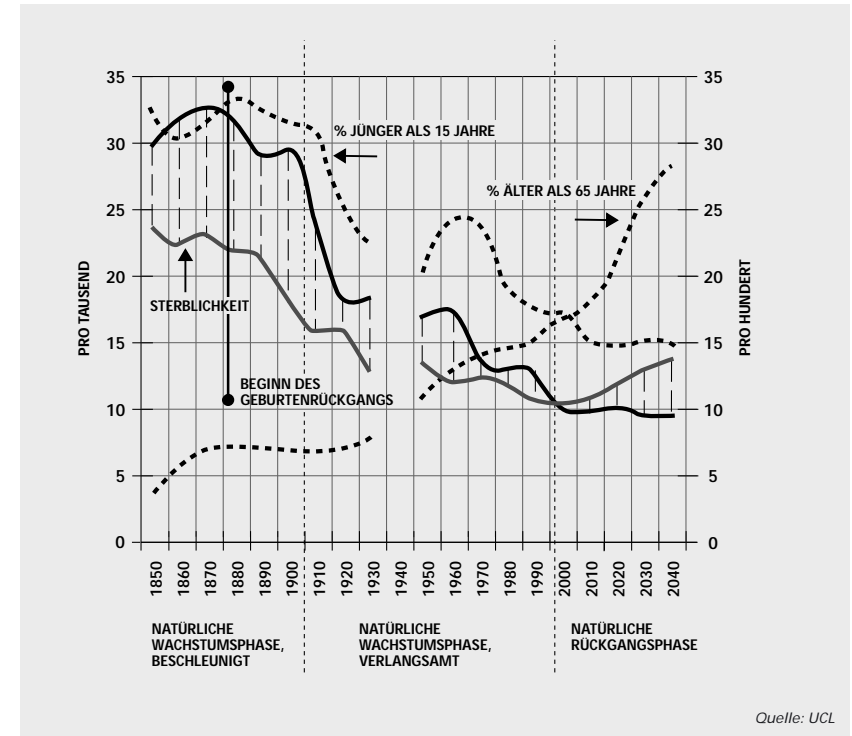
Ein wichtiger Rechenfaktor in der **Nachwuchssicherung** des Mittelstandes und kleiner und mittlerer Unternehmen ist unzweifelhaft die demographische Entwicklung, gibt sie doch Auskunft über die Zahl von Jugendlichen, die jetzt und in Zukunft potenziell in eine berufliche Ausbildung und in eine qualifizierte Erwerbstätigkeit einsteigen können.

Der Wandel zu einer überalternden Bevölkerungsstruktur ist eine universelle Tatsache; das statistische Verhältnis zwischen den großen Altersgruppen hat sich in den letzten Jahrzehnten grundlegend verändert. Nachfolgende Graphiken der Vereinten Nationen zur vergangenen und erwarteten Entwicklung dieser Altersgruppen zum einem anhand des Beispiels Schweden und zum anderen in Belgien zeigen, dass die Gruppe der über Sechzigjährigen rapide ansteigt, wohingegen die für uns besonders relevante Gruppe der unter Fünfzehnjährigen in nahezu gleichem Maße stetig sinkt.

Entwicklung der großen Altersstufen in Schweden von 1750 bis 2050

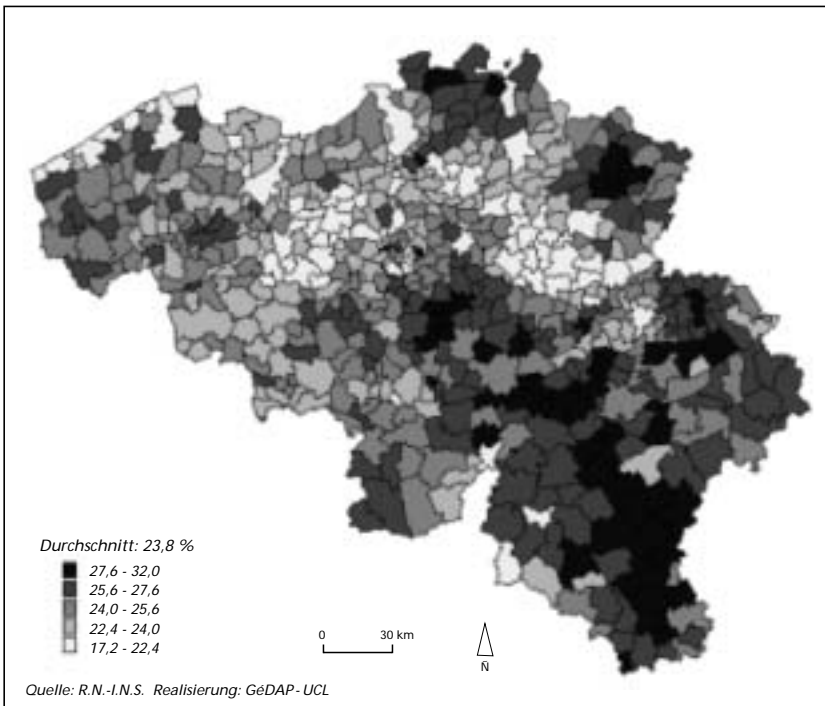


Darstellung des demographischen Übergangs im Fall eines westlichen Industrielandes: Belgien



Seit Ende der neunziger Jahre hat die Gruppe der Älteren höhere Gesamtzahlen erreicht, als die der Kinder und Jugendlichen. Die europaweiten Feststellungen zu Überalterung und unzureichenden Geburtenraten treffen auf Belgien und - seit den letzten Jahren - auf die Deutschsprachige Gemeinschaft verstärkt zu. Diese Entwicklung führt langfristig zu völlig neuen Rahmenbedingungen für die Ausbildung und Personalrekrutierung in den hiesigen Unternehmen: die Geburtenzahlen und der Anteil Jugendlicher unter zwanzig Jahren gehen laufend zurück und Engpässe bei der Versorgung mit Nachwuchs sind mittelfristig absehbar. Die ins Erwerbsleben eintretenden Jahrgänge werden kleiner, wodurch das Durchschnittsalter der Belegschaft in den Betrieben steigt. Regionale Ungleichheiten zwischen Flandern und Wallonie, ländlichem und urbanem Raum treten dabei schon vorher auf:

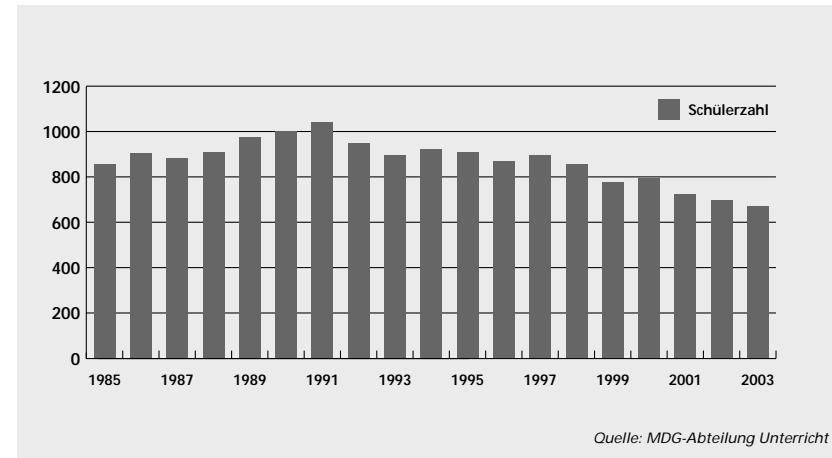
Der Anteil Jugendlicher unter 20 Jahren in Belgien



Es ist zu befürchten, dass sinkende Zuströme von Jugendlichen mit aktuellen Qualifikationen und neuen Ideen auf dem Arbeitsmarkt sich negativ auf Innovationsgrad und Anpassungsfähigkeit der Betriebe und auf die Produktivität der Arbeit auswirken könnten.

Während über Jahre die Überlegung nach Unterbringung der Schüler und Lehrlinge im Vordergrund stand, wird zukünftig die Zahl der in die Ausbildung einsteigenden jungen Menschen fallen, und es stellt sich die Frage nach den **zahlenmäßig ausreichenden und "guten" Kandidaten**.

Die Zahl der Grundschuleinschreibungen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft gibt einen mittelfristigen Trend für die nachrückenden Humanressourcen für alle beruflichen und allgemeinen Bildungswege vor und zeigt, dass vor Ort und spezifisch für unser Gebiet, voraussichtlich ab spätestens 2010 die Nachfrage nach Lehrstellen problematisch wird.



Wie kann aber das Handwerk exportfähige, zuverlässige und fristgerechte Leistungen bieten und wie können zukunftsweisende Dienstleistungsbranchen sich in unserer Region entwickeln, wenn genügend motivierter, qualifizierter Nachwuchs fehlt ?

Ähnlich verhält es sich bei der Einschätzung des zukünftigen Betriebsbestandes und des Entrepreneurship. Neben den strukturellen Gründen ist es auch der demographische Faktor im weiteren Sinne, der in Handwerk und Dienstleistungsgewerbe die Gründungs- und Wachstumsdynamik bremst. Im "weiteren Sinne" heißt dabei, dass es unserer Gesellschaft bald generell an jungen Menschen, dem Mittelstand und den KMU aber insbesondere an Ausbildungsfähigen oder passend Ausgebildeten zur Unternehmensgründung, -übergabe und -erweiterung fehlen wird.

Es gilt deshalb, auch stille Reserven zu mobilisieren und zielgerichtet und ihren Potentialen gemäß zu qualifizieren: die effiziente **differenzierte Förderung** Lern- oder Sozialbenachteiligter und bisher noch unzureichend in der dualen Aus- und Weiterbildung vertretener Gesellschaftsgruppen wie Mädchen oder Migrantinnen und Migranten ermöglicht es, das Nachwuchssicherungsproblem der Betriebe durch eine zielgruppenorientierte Individualisierung und Flexibilisierung nachhaltig anzugehen. Förderung und Integration sind dabei keine leeren Worthülsen, sondern die Konsequenz eines gegenseitigen Bedarfsgleichgewichtes zwischen sozial anerkannter und lukrativer Tätigkeit für die angehenden Gesellinnen und Gesellen und qualifizierter und motivierter Arbeitskraft für die Unternehmen. Dies ist ebenso Bestandteil des gesellschaftlichen Auftrags an die berufliche Bildung in Schule und Betrieb, wie die Schaffung attraktiver Angebote und verbindlicher akademischer und beruflicher **Karriere-**



**aussichten für leistungsstarke Schüler.** Durchlässigkeit, Verknüpfung und Kompatibilität von schulischen und mittelständischen Qualifizierungsstufen dienen als Einstiegsargument in die mittelständische Lehre, und offene Bildungswege motivieren zu einer insgesamt höheren Qualifikation.

Die verstärkt eingeforderte Notwendigkeit des **lebenslangen Lernens** schafft ebenfalls die Möglichkeit für den Einzelnen, seine Fähigkeiten und Karriereoptionen an veränderte Rahmenbedingungen der Arbeitswelt anpassen zu können und erweitert den Kreis der potentiellen Einsteiger in Handwerk und mittelständische Dienstleistung auf Arbeitssuchende.

### 1.3. Berufsbildungspolitik zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Bildung hat Hochkonjunktur: die Stellungnahmen der Parteien, Organisationen und Kommissionen häufen sich und Leistungssicherung und -steigerung im Bildungswesen sind in aller Munde. Aus- und Weiterbildung ist dabei das Thema schlechthin für die Zukunftsfähigkeit der mittelständischen Unternehmen. Wir brauchen das beste Bildungssystem, wenn wir unsere Stellung im wirtschaftlichen Wettbewerb behaupten wollen. Die Berufsbildungsfrage ist aber auch eine Frage nach der sozialen Gerechtigkeit. Gerechtigkeit heißt nicht Ergebnisgleichheit, sondern Chancengleichheit, und Berufsbildung ist kein bloßer Selbstzweck, sondern Beschäftigungsfähigkeit spielt als Bildungsziel eine Schlüsselrolle. Eine berufliche Bildung gilt als effizient, wenn sie einen hohen Anteil Jugendlicher direkt zu einer arbeitsmarktrelevanten Qualifikation führt.

Damit gewinnt die Früherkennung von Qualifikations- und Kompetenzerfordernissen zunehmend an Bedeutung. In einem sich rapide verändernden Umfeld muss insbesondere die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in KMU in der Lage sein, neu entstehende und sich wandelnde Qualifikations- und Kompetenzerfordernisse rasch zu erkennen und darauf zu reagieren. Hierzu ist sie sowohl auf zuverlässige Informationen als auch auf die personellen und materiellen Möglichkeiten angewiesen.

Inwiefern ist unser gesamtes Bildungsnetz aber geeignet, den rasant steigenden Anforderungen der Arbeitswelt und den parallel auftretenden gesellschaftlichen Erschwernissen noch gerecht zu werden?

Die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in KMU ist mit den teils divergierenden **Erwartungen verschiedener Interessengruppen** konfrontiert:

- **Kunden mittelständischer Handwerks- und Dienstleistungsbetriebe** erwarten nicht nur professionelle und technisch hochwertige Arbeiten und Lösungen, sondern vermehrt Serviceleistungen. Kundenorientierung kommt somit in der Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes und der KMU eine wachsende Bedeutung zu;
- **Arbeitgeber und Unternehmen** erwarten bestens qualifizierte, zuverlässige und motivierte Mitarbeiter, das ist die Hauptaufgabe der Aus- und Weiterbildung und dennoch im Zeichen technologischen, betrieblichen und gesellschaftlichen Wandels immer wieder eine Herausforderung;
- **Betriebsleiter, Meister und Ausbilder** fordern günstige Rahmenbedingungen für die Führung ihres Betriebes, also die Vertretung ihrer Interessen und Unterstützung in Fragen der Aus- und Weiterbildung;
- **Arbeitnehmer** im Mittelstand und in KMU suchen attraktive Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, Zusatzqualifikation und Weiterbildung sollen auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sein;
- **Auszubildende und Schüler** erwarten moderne, qualitativ hochwertige und attraktive Ausbildungs- und Berufsperspektiven aber auch Teilhabe und Selbstverwirklichung und dies auch für lern- und sozialbenachteiligte Einsteiger;
- **Eltern** bevorzugen zukunftssichernde Qualifikationen, die den Anforderungen der immer instabileren Arbeitswelt entsprechen und alle Wege offen lassen, eine Förderung die den Besonderheiten ihres Kindes entspricht und vermehrt auch Hilfestellung in Erziehungsaspekten leistet;
- **Politik und Gesellschaft** fordern funktionsfähige, kosteneffiziente Bildungssysteme, die ihrer Rolle als wichtige Lösungskomponente in Fragen der Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialproblematik gerecht werden.

Die eingangs aufgeführten generellen Entwicklungen führen zusammen mit den Forderungen dieser unterschiedlichen Gruppen zu einem umfangreichen Anforderungsszenario, dem die Akteure der mittelständischen Aus- und Weiterbildung nur mit der vollen Unterstützung der politischen Entscheidungsträger und im Rahmen einer integrierten Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik erfolgreich entgegen treten können. Es geht um nichts weniger als die Sicherung der Chancen der jungen Generation und der Zukunft von Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt. Ziel der mittelständischen Aus- und Weiterbildung ist die Entwicklung von marktverwertbaren beruflichen Handlungskompetenzen als Ausdruck individueller Tüchtigkeit und Mündigkeit. Die Qualität des beruflichen

Bildungssystem für die nächsten Jahre muss sich daran messen lassen, ob es das vielfältige Potenzial der jungen Menschen entfaltet, ob es ihnen Kern- und Berufskompetenzen vermittelt und ob es damit den Absolventen alles das gibt, was von den Unternehmen dringend erwartet, für Betriebsgründungen vonnöten und zur zukünftigen Beschäftigungsfähigkeit unerlässlich sein wird.

Ein hohes Niveau an Spitzen- wie an Breitenförderung ist aber nicht umsonst zu haben: es muss der Deutschsprachigen Gemeinschaft etwas "wert" sein.

## 1.4. Europäisierung der beruflichen Bildung

Vor dem Hintergrund globaler Wirtschafts- und Wettbewerbsbeziehungen ist die inhaltliche Auseinandersetzung mit der europäischen Entwicklung von Arbeit und Bildung von zentraler Bedeutung. Die Qualifizierung der Beschäftigten und Unternehmer eines Landes oder eines Wirtschaftsraumes ist im Zuge der Internationalisierung - auch von beruflicher Bildung - eine wichtige Strategie zum Erfolg jeder, wenn auch regional empfundenen doch globalbasierten Ökonomie. Trotz noch überwiegend lokaler bzw. regionaler Ausrichtung ihrer Marktaktivitäten, werden sich mittelständische Handwerks- und Dienstleistungsbetriebe zukünftig auch stärker auf das zusammenwachsende Europa einstellen müssen. Dies gilt auch für die Berufsausbildung, die einen fundamentalen Beitrag leisten muss zu dem ehrgeizigen Ziel des Europäischen Rates von Lissabon "die Union bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt" zu machen. Globaler Markt erfordert ein hohes Niveau interkultureller Sozial- und Fachkompetenzen. So verabschiedete der Rat der Bildungsminister im Dezember 2002 einen Beschluss zur Förderung einer verstärkten Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung". Mit dem sogenannten "Brügge-Kopenhagen-Prozess" soll vor allem im Bereich der beruflichen Bildung die internationale Zusammenarbeit verstärkt werden, um mit der Berufsbildung einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung des wissensbasierten Europas und zur Öffnung eines europäischen Arbeitsmarktes für alle zu leisten.

Die Förderung der europäischen Dimension in der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist unbestritten und umfasst sowohl eine verstärkte Förderung der Mobilität, interkultureller und sprachlicher Kompetenzen wie auch eine verstärkte Zusammenarbeit und europäische Öffnung bei Lehrplänen und Transparenz der erworbenen Qualifikationen.

Seit Beginn der neunziger Jahre kann von einer regelmäßigen und konstruktiven Zusammenarbeit der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand der

Deutschsprachigen Gemeinschaft mit Partnern der beruflichen Bildung in der Europäischen Union gesprochen werden. Die Kooperation konzentriert sich auf Maßnahmen der Nutzung von Instrumenten der Transparenz von Kompetenzen und Qualifikationen, wie EUROPASS oder Europäischer Lebenslauf, und auf die Teilnahme z.B. an Förderprogrammen zu Mobilität, wie Leonardo-da-Vinci, oder Integration Ausgrenzungsbedrohter durch den Europäischen Sozialfonds, und daraus entstandenen Partnerschaften und Netzwerken. Dabei konnte zum einen die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in den KMU der Deutschsprachigen Gemeinschaft als verlässlicher Partner auftreten und zum anderen wichtige Impulse oder gar Vorlagen für die hiesige Berufsbildung sammeln.

Die Attraktivität des mittelständischen Bildungssystems wird verstärkt davon abhängen, inwieweit es Möglichkeiten von europäischen Bildungs-, Beschäftigungs- und Unternehmerräumen bietet und daran muss sich sein **Qualitätsanspruch** orientieren.

Unser Berufsbildungssystem muss europafest werden, z.B. indem wir ...

- berufliche Qualifikationen der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand klar in Relation zu schulischen Abschlüssen setzen, die im belgischen Föderalstaat bislang die überproportional dominantere und anerkanntere Rolle spielen, und **uns nicht länger selbst als unterqualifiziert ausweisen**, sondern die Anschlussfähigkeit der dualen Ausbildung zu Fortbildung und Hochschulstudien gewährleisten,
- die **Zusammenarbeit auf sektoraler bzw. Branchenebene verbessern**, denn was es in der Bildung noch zu entwickeln gilt, ist in Wirtschaft und Betrieben bereits Tatsache und gemachte Erfahrung: europäische Vergleichbarkeit von Kompetenzen, Leistungen und Methoden anhand knallharter ergebnisorientierter Fakten des globalen Wettbewerbs,
- **internationale Bausteine** und europäische Berufsbildungs-Curricula in die Ausbildungsprogramme einfügen und das heutige national und regional gewachsene handwerkliche Berufsbildungsgefüge zu europakompatiblen Strukturen verhelfen,
- durch verstärkte Informations-, Orientierungs- und Beratungsleistungen die **professionelle Weiterbildung für kleine und mittlere Unternehmen attraktiv und machbar gestalten** und "lebenslanges Lernen" in die Tat umsetzen,
- **eigene Stärken einbringen** in den gesamtbelgischen und vielleicht europäischen Kontext und **wertvolle Innovationen und Erfahrungswerte aufgreifen** nach bester Gewohnheit einer Kleinen aber flexiblen und für die Entwicklungen in benachbarten Ländern und Kulturräumen offenen Region, also voneinander lernen - miteinander arbeiten - Erfahrungen an andere weitergeben,

- die fortgesetzten Bemühungen um partnerschaftlich einvernehmliche Lösungsansätze in der Berufsbildungspraxis, d.h. durch **konkrete „Erste Schritte“ eventuell noch bestehende Berufsbildungs- und Qualifikationsgrenzen aushebeln**, z.B. bei der gemeinsamen Erstellung von Curricula, der grenzüberschreitenden Ausbildung in seltenen Berufen, der gemeinsamen Nutzung von Infrastruktur oder der zeitgleichen Zertifizierung.

Europafähige Berufsbildung kann aber nicht bedeuten, bestimmte Berufsbildungssysteme eins zu eins in der Deutschsprachigen Gemeinschaft zu implementieren. Berufliche Bildung ist kein isolierter Faktor, sondern immer eingebunden in einen spezifischen regionalen, kulturellen und wirtschaftlichen Kontext sowie in gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen.

Es ist deshalb nur folgerichtig, dass nicht allein vor dem Hintergrund gesteigener Wissensanforderungen und gesellschaftlichen Wandels, sondern auch im europäischen Kontext die Berufsbildung immer komplexer geworden ist. Es wird erwartet, dass die mittelständische Aus- und Weiterbildung Angebote bereitstellt und Strukturen schafft, die den Europäisierungs-Prozess von Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Berufsbildung in angemessener Weise berücksichtigen.

## 2. SPEZIFISCHE HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE AUS- UND WEITERBILDUNG IM MITTELSTAND

### 2.1. Nachwuchs für Handwerk und Dienstleistungsgewerbe

Die beschriebene demographische Entwicklung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, verschärft durch Beschäftigungsattraktivität und -angebote der nahegelegenen Ballungs- und Wirtschaftsgebiete vom Aachener Raum über Luxemburg bis Brüssel, führt langfristig zu völlig veränderten Rahmenbedingungen für Personalrekrutierung und -entwicklung in der mittelständischen Wirtschaft. Die ins Erwerbsleben eintretenden Jahrgänge werden kleiner und das Durchschnittsalter in den Betrieben wird steigen, so dass Engpässe bei der Versorgung mit Nachwuchs mittelfristig absehbar sind. Ein anderer Grund hängt mit dem Attraktivitätsverlust von bestimmten Gewerben zusammen; davon sind z.B. die Nahrungsmittelhandwerke betroffen. Nachwuchsdefizite in der mittelständischen Aus- und Weiterbildung beeinträchtigen in der Folge ganz unmittelbar die Gründungsdynamik und verschärfen die für einen Wirtschaftsraum stark mittelständischer Prägung besonders tragische Selbständigkeitslücke.

Die Berufsausbildung im dualen System ist für die Absolventen die Grundlage für dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeit, und sie sichert den Betrieben modern ausgebildeten Fachkräftenachwuchs und ist damit eine wesentliche Basis für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Region.

Nach einer Umfrage des BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2003) betrachten 75% der kleinen und mittleren Unternehmen in der BRD die eigene Ausbildung als besten Weg, künftige Mitarbeiter in ihre Unternehmenskultur und -standards einzuführen und 72% der KMU bezeugen, dass die eigene Lehrlingsausbildung den Geschäftswert des Unternehmens durch gut qualifizierte Mitarbeiter deutlich steigert.

Der Wirtschafts- und Sozialrat ermittelte in seiner Erhebung der Berufslandschaft, dass in Berufen der herstellenden Tätigkeiten vor allem eine abgeschlossene mittelständische Lehre als Qualifikationskriterium erwartet wird. Gerade in diesen Berufsbranchen (neben dem Gesundheitssektor) ist aber ein besonderer Fachkräftebedarf in der DG festzustellen.

Aktuell steht die Deutschsprachige Gemeinschaft vor drei wesentlichen Herausforderungen:

- der **Mobilisierung Jugendlicher** für eine handwerkliche oder mittelständische Karriere,
- der Sicherung der **Ausbildungsbereitschaft** der Betriebe,
- der Fortführung notwendiger Anstrengungen und **Reformschritte in der Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes**.

Zu letzterem soll das vorliegende Memorandum beitragen.

Betriebe betreiben die berufliche Ausbildung nicht als Selbstzweck. Sind sie sich auch ihrer gesellschaftlichen Aufgaben bewusst, stellt Ausbildung für sie eine Investition für die Zukunft dar, bei der Ausbildungsnutzen in Relation zu Ausbildungsaufwand zu setzen ist.

Einen wesentlichen Nutzenbestandteil der eigenen Ausbildung dürfte die Vermeidung von Ausfallkosten darstellen, welche dann entstehen, wenn ein akuter Fachkräftebedarf für eine gewisse Zeit nicht gedeckt wird. Dieser Nutzen ist vor allem hoch einzuschätzen, wenn das Angebot von Fachkräften auf dem externen Arbeitsmarkt knapp ist.

Der Ausbildungsaufwand steht dagegen in direktem Zusammenhang mit den Rahmenbedingungen der dualen Ausbildung und mit Ausbildungsreife und -potenziale der Einsteiger in die Berufsausbildung. Die Attraktivität der Lehrlingsausbildung für Betriebe ist also gleich in beider Hinsicht von der ausreichenden Mobilisierung und Vorbereitung von Berufsbildungsnachwuchs abhängig.

Da Geburten- und Schülerzahlen sich aber nicht multiplizieren lassen, gilt es ganz besonders, zum einen sogenannte stille Reserven und neue Qualifizierungspotenziale aufzutun und zum anderen der mittelständischen Berufsbildung verstärkt zu dem Image zu verhelfen, das sie verdient: als Job- und Wirtschaftsmotor unserer Region.

Nachwuchssicherungsüberlegungen der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand haben demzufolge vor allem folgende Zielgruppen verstärkt ins Auge zu fassen:

- **Migrantinnen und Migranten**, deren Qualifikationspotenziale es zu erkennen und zu fördern gilt. Berufliche Eingliederung ist Schlüsselvoraussetzung für auf Dauer angelegte gesellschaftliche Integration.
- **Frauen**, deren Bindung an Mittelstand und KMU insbesondere über Qualifikationsangebote im Service-, Dienstleistungs- und Kundenberatungsbereich gelingen kann und die als klares Zielpublikum für das Handwerk durch Schulen und Berufsberater besser wahrgenommen werden müssen.

- **Leistungsstarke Schulabgänger**, die mit Ausbildungsangeboten verbundene erwerbsstrategische Chancen sorgfältig abwägen und Angebote vorziehen, die entsprechend viele Karriereoptionen offen halten.
- **Lern- und sozialbenachteiligte Jugendliche**, denn aus der berufspolitischen Zielsetzung "Ausbildung für alle" folgt die Notwendigkeit, alternative Wege zur Ausbildung anzubieten, wenn der klassische Weg nicht zum Erfolg führen kann.
- **Besondere Förderzielgruppen**, die nicht durch die Ausrichtung auf eingeschränkte Beschäftigungsmöglichkeiten stigmatisiert, sondern über differenzierte Angebote der Berufsausbildungsvorbereitung und -begleitung und modulare Bildungsbausteine in den Arbeitsmarkt integriert werden.
- **Ältere Mitarbeiter**, deren Eingliederung in die Betriebswelt aus beruflicher Sicht vor allem durch arbeitsmarktrelevante Fortbildung und Zusatzqualifikation gelingen kann.

#### REFORMSCHRITT 2.1.1. :

**Integration und Qualifikation gehören zusammen - die Berufsbildungspolitik der Deutschsprachigen Gemeinschaft muss sich umgehend dem Thema Zuwanderung widmen !**

Der Arbeitskräftebedarf in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens zeigt sich überdeutlich an der wachsenden Zahl der Arbeitsgenehmigungen für Nicht-EU-Bürger. Seit Januar 2000 werden diese Genehmigungen aufgrund der eigenen Arbeitsmarktkriterien der DG vergeben. Die Zahl der Anträge hat sich darauf hin auf rund 300 im Jahre 2002 verfünffacht.

Da de facto mit der mehrfachen Erneuerung dieser Arbeitserlaubnis Wohn- und Bleiberecht einhergehen, siedelt sich in unserer Gemeinschaft jährlich ein kleineres Dorf "neuer Ostbelgier" an, will man den Begriff Migration einmal verständlich und handhabbar umschreiben. Gettoisierung und berufliche und gesellschaftliche Ausgliederung gerade jüngerer Zuwanderer und die damit verbundenen Spannungen sind schlechte Wirklichkeit, auch bei uns.

Es besteht Konsens darüber, dass die berufliche Qualifikation und Eingliederung, insbesondere auch der Folgegenerationen der heutigen Migrantinnen und Migranten, die Basis aller Integrationsbestrebungen sein muss. Angesichts der notwendigen Sicherung des hiesigen Wirtschaftsstandortes trotz rückläufiger Geburtenzahlen, wird die weitere Zuwanderung intensiv debattiert. In dieser oftmals emotionalen Diskussion sollte aber stärker berücksichtigt werden, dass sich unter den bereits hier lebenden Migran-

tinnen und Migranten und ihren Familien ein Potenzial an Fachkräften und zukünftigen Unternehmensgründern befindet, das weiter qualifiziert und gefördert werden kann. Wie groß dieses Qualifikationspotenzial in der DG ist, wurde bislang wenig dokumentiert, um es aber besser für Mittelstand und kleine und mittlere Unternehmen zu nutzen, müssen bestehende Kompetenzen erkannt und Wege gefunden werden, den besonderen Bildungserfordernissen dieser Zielgruppe in der Aus- und Weiterbildung zu entsprechen.

Das ist auf Dauer nicht nur der integrationspolitisch notwendige, sondern auch der wirtschaftlich rentablere Weg.

Der Eindruck aller an der Ausarbeitung des vorliegenden Memorandums Beteiligten bestätigt die subjektive Feststellung, dass Jugendliche ausländischer Herkunft in vielen Ausbildungsbereichen der betrieblichen Ausbildung weit unter ihrem Bevölkerungsanteil vertreten sind. Warum ist dem so, obwohl der Lernort Betrieb und die enge Verzahnung schulischer und praktischer Bildungselemente ansonsten für Benachteiligte als besonders attraktiv und bei ihrer Förderung als besonders effizient angesehen wird? Gleichfalls werden jetzt und in Zukunft - je nach Berufssektor mehr oder weniger - Betriebe von Migrantinnen und Migranten gegründet und geleitet werden. Wie sind die Ausbildungsplatzpotenziale in diesen Betrieben?

Berufliche Qualifizierung von Personen mit Einwanderungshintergrund, seien es Jugendliche in der Ausbildung oder erwerbstätige bzw. arbeitslose Erwachsene, ist mit der Frage der Kenntnis der dafür relevanten Zweitsprache Deutsch natürlich eng verbunden. Sie können ggf. ihrem Alter oder ihrer Aufgabe angemessene Texte nicht verstehen oder schriftlich formulieren, d.h. Informationen verarbeiten, aus Wissen Schlüsse ziehen und sie anwenden. Dies hat eine Fülle von Einschränkungen in der Bewältigung von Alltagssituationen für die Heranwachsenden und ihre Eltern zur Folge, verschärft sich aber noch zusätzlich durch die gegenüber dem geschützten Lernumfeld der Schule veränderten Anforderungen der Arbeitswelt.

Unser Appell gilt den politischen Entscheidungsträgern der deutschsprachigen Gemeinschaft, sich der Integrationsthematik in ihrer Gesamtheit anzunehmen. Aus Sicht der Aus- und Weiterbildung können folgende "Steine ins Rollen" gebracht werden:

- Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit und **klientenspezifische Informationskampagnen** zu Lehre und Meisterausbildung für Zuwanderer
- Entwicklung und Umsetzung eines gezielten **Weiterbildungsangebotes für Berufsschullehrer**

- Anbieten fach- und **berufsorientierte Sprachkurse** (Deutsch am Arbeitsplatz o.ä.)
- **Fördern von Schulprojekten** gegen Gewalt, Intoleranz und Vorurteile
- Verbesserung der Strukturen und der Prävention im Feld der Förderung von benachteiligten Jugendlichen:
  - in der **Berufswahlorientierung**
  - in der **Berufsausbildungsvorbereitung**
  - im **differenzierten Lehrlingstraining**
  - in der **pädagogischen Begleitung der Betriebe**
  - in der **Weiterbildungsberatung**

Öffentlichkeitsarbeit gewinnt sowohl an Tragweite als auch Umfang, werden zwischen den unterschiedlichsten Aktivitäten heterogener Vielzahl, die bis heute unternommen oder initiiert wurden, Synergieeffekte geschaffen. In einem solchen strategischen Integrationsprojekt sollten Informations- und Beratungsinitiativen zur beruflichen Qualifikation von Migrantinnen und Migranten in der mittelständischen Aus- und Weiterbildung einen zentralen Platz einnehmen.

Für die interkulturelle Öffnung der beruflichen Bildung und die konkrete Umsetzung einer Qualifikation von Zuwanderern im normalen Berufsschulumfeld ist das Können der Fach- und Allgemeinkenntnislehrer der ZAWM von zentraler Bedeutung.

Auch muss ein Teil der Sprachvermittlung in die klassischen Kurse integriert werden. So lassen sich die im Beruf relevanten Sprachkompetenzen für die antizipierten Sprachsituationen erwerben und zugleich die Motivation der ausländischen Teilnehmer erhöhen.

Die ganzheitliche Herangehensweise, die den Anspruch hat, Benachteiligtenförderung und Differenzierung generell im Unterricht zu verankern, erschwert durch den sprachlich-interkulturellen Aspekt der Migrantenintegration und die dazugehörige Steigerung des Konfliktpotentials in den Klassen, stellt Lehrkräfte vor neue und schwierige Herausforderungen.

Diesen können sie nur mit Hilfe erprobter didaktisch-methodischer und kommunikativ-soziologischer Lösungsmodelle begegnen, die vorzugsweise in Weiterbildungen vermittelt werden.

Grundlagen der Professionalisierung von arbeitsplatzbezogenem Sprachtraining ist ebenso eine spezifische Schulung der Lehrenden, die hier als Lernberater und Kommunikationspartner Verständnis für betriebliche

Abläufe und Sozialgefüge aufbringen müssen. Aus diesem Anspruch ergibt sich die Empfehlung, berufsbezogene und arbeitsrelevante Sprachkurse an den Zentren für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand zu fördern.

*“Die Chancen bestehen darin, dass unter denen, die zu uns kommen, bereits gut ausgebildete oder zukünftige Fachkräfte sind, die in manchen Betrieben bei uns dringend gebraucht werden. Und die, die zu uns kommen, bereichern unsere Gesellschaft ja auch von jeher mit ihrem kulturellen Hintergrund und ihrer ganz besonderen Lebenserfahrung.”*

Johannes Rau, Bundespräsident der BRD

## REFORMSCHRITT 2.1.2.:

### Mädchen und Frauen für mittelständische Handwerks- und Dienstleistungsberufe gewinnen, von der Berufswahlfindung bis zur Umschulung !

Genderaspekte werden in der Berufsbildungs- und Arbeitsmarktpolitik der Deutschsprachigen Gemeinschaft seit Jahren diskutiert. Von Anfang an standen dabei das Problem der Unterrepräsentanz von Frauen in traditionell von Männern dominierten Berufen sowie die deutlich höhere Arbeitslosigkeit von Frauen im Vordergrund sowie die negativen Auswirkungen der Geschlechtersegregation innerhalb der Berufe und zwischen verschiedenen Beschäftigungsfeldern. Die geschlechtliche Segregation der Berufsbildung hat eine **unzureichende Nutzung von Humanressourcen** zur Folge, wenn der Zugang von Männern und Frauen zu Ausbildung und Arbeitsmarkt von ihrem Geschlecht und weniger von ihren Fähigkeiten gesteuert wird.

Die Gender-Frage ist auch deshalb von Bedeutung, weil es darum geht, Chancen für die Teilhabe an der Wirtschaftsgesellschaft und für unternehmerische Eigeninitiative zu schaffen.

Alle Jugendlichen wissen es, und zahlreiche Indizien wie die frühzeitige Auflösung zahlreicher Lehrverträge belegen es: die “Wahl”, besser das Finden des richtigen Berufes ist schwer.

Junge Frauen müssen sich hier auch bewusst oder unbewusst mit Geschlechterrollen auseinandersetzen: bleiben sie im vertrauten Terrain der traditionellen Frauenberufe oder riskieren sie den Blick über den Zaun in die männlichen Berufsfelder?

Berufsfindung hat auf der einen Seite mit dem Wissen über eigene und gebotene Möglichkeiten zu tun, auf der anderen Seite ist sie ein Prozess der Selbstorientierung und Identitätsentwicklung.

Im Interesse der Mädchen und unter dem Blickwinkel hier schlummernder Qualifikations- und Rekrutierungspotenziale für Handwerks- und Dienstleistungsberufe gilt die Herausforderung an Schulen und Berufsberatung aber auch an Betriebe und Familien, ihnen zukunftsorientierte Berufsbildungs- und Beschäftigungsperspektiven für Frauen im Mittelstand aufzuzeigen.

Hierzu kann Begonnenes fortgesetzt und können neue praxisorientierte Instrumente entwickelt werden :

- Schaffung **neuer Berufsangebote** in der dualen Ausbildung
- Gender **spezifische Orientierungsangebote** bei den Schnupperwochen oder als sogenannter “girls-day”
- Einsatz von **Assessment-Verfahren** in der Berufsberatung nach niederländischem Muster

Der Anteil junger Frauen und Mädchen bei den Neueinsteigern in die Lehre ist in den letzten Jahren kontinuierlich und in 2003 deutlich angestiegen (auf 28.5% in der gesamten DG). Neben Anzeichen steigender Attraktivität klassischer Männerdomänen auch für Mädchen, trägt auch die Schaffung des neuen Ausbildungsberufs des Bankkaufmanns/der Bankkauffrau zu diesem Trend bei. Neue Berufe und Beschäftigungsfelder scheinen für Personen, die in der Vergangenheit aus verschiedenen Gründen Schwierigkeit hatten, in der beruflichen Bildung und auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, leichter zugänglich zu sein. In der Tat sind Bemühungen auch der verstärkten **Ausbildungsvermittlung von Mädchen bei neuen Berufsfeldangeboten erfolgreicher**, da zum einen etablierte Geschlechterstrukturen und Denkmuster noch nicht aufgebaut wurden. Zum anderen weisen neue Berufsprofile häufig verstärkt kommunikative, dienstleistungsorientierte, kaufmännisch-gewerbliche und -dank IT- und Automationstechnik - weniger körperlich betonte Fertigkeiten auf.

Die im weiteren noch genauer benannten Überlegungen zu neuen dualen Bildungswegen in der DG könnten z.B. die Bereiche Lager und Logistik, Notar- und Rechtsanwaltsgehilfe(in) und IKT-Berufe ins Auge fassen.

Bestehende und bewährte Ansätze der Berufs- und Ausbildungsinformation könnten in Abstimmung mit anderen Organisationen und Institutionen der Deutschsprachigen Gemeinschaft, die sich um die berufliche, bildungspolitische oder gesellschaftliche Rolle der Frau bemühen für Gender-Projekte genutzt werden. Ein **“girls-day”** anlässlich der Schnupperwochen, ein best-practice der Handwerkskammern, könnte ein Beispiel hierfür sein.

Auf der Suche nach best-practice für ein adäquates Begleitinstrument für junge Frauen, das sie bei der Berufsfindung und der Entwicklung ihrer berufsbiographischen Handlungskompetenz unterstützt, aber nicht bevormundet, kam eine entscheidende Anregung aus den Niederlanden, wo Assessment-Verfahren zur Berufsorientierung für Schülerinnen der im belgischen Maßstab ersten und zweiten Stufe der Sekundarschule zum Regelangebot im Kontext von Berufsberatung und Arbeitsvermittlung gehören.

### REFORMSCHRITT 2.1.3. :

#### **Berufserfahrene Arbeitssuchende für das Handwerk qualifizieren und Synergieeffekte nutzen bei der Umschulung !**

Anstrengungen zur Gewinnung neuer Zielgruppen für Handwerk und mittelständische Dienstleistungsbereiche sind vor dem Hintergrund eines auch in der Deutschsprachigen Gemeinschaft wechselhafteren Arbeitsmarktes und dem Wegbrechen beruflicher Laufbahnsicherheit von besonderer Bedeutung.

Anfragen bei Lehrlingssekretären von weit über Zwanzigjährigen, ob denn ein später Einstieg in eine Lehre und das Erlangen auf diesem direktem betrieblichen Wege von beruflicher Qualifikation möglich sei, lassen aufhorchen.

Es kommt darauf an, auch bei erfahrenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder Langzeitarbeitslosen vorhandene handwerks- und mittelstandsrelevante Kompetenzen und Qualifizierungspotenziale auszumachen.

**Berufliche Weiterbildung** - wie an den ZAWM umfangreich, auf aktuellem Stand und marktrelevant angeboten - ist ein wichtiger Lösungsansatz hierzu.

Die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand bietet sich zudem als bewährter und betriebspraxisnaher Berufsbildungspartner dem Arbeitsamt für verstärkte und pragmatische Kooperationen im Sinne der Betroffenen und der fachkräftesuchenden Betriebe und bei gemeinsamer Nutzung der jeweils vorhandenen Infrastrukturen, Humanressourcen und Ausbildungskompetenzen an.

### REFORMSCHRITT 2.1.4. :

#### **Einführung verbindlicher Angebote zur Erlangung eines höheren Schulabschlusses sowie Schaffung von Zugängen zum Hochschulsystem - "Karriere mit Lehre" neu definiert !**

Allgemein wird allzu häufig mit der mittelständischen Berufsbildung einseitig der Erwerb von rein praktischem Können verbunden und diesem Bildungsweg haftet leider - trotz zahlreicher Erfolgsgeschichten von Handwerksunternehmen und besten Arbeitsplatzaussichten - ein negatives Image an. Wie wollen aber eine Gesellschaft mit gestiegenem Dienstleistungsbedarf und ein Wirtschaftsmarkt mit wachsenden Wissensanforderungen am Ende funktionieren, wenn es immer weniger **überzeugte** und immer weniger **leistungsstarke** Handwerker und Mittelständler gibt ?

Die verstellte Sichtweise der Lehre schlägt sich nieder bis in die Vorbereitungsphase von Berufswahlentscheidungen. Dabei wird die mittelständische Aus- und Weiterbildung gerade von leistungsstarken Jugendlichen und deren Eltern als problematisch angesehen, da nur mit Abschluss der Sekundarschule die Möglichkeit einer akademischen Berufslaufbahn verbunden sei.

Durch die fehlende Durchlässigkeit zwischen dualem Berufsausbildungssystem und Schulen bzw. Hochschulen gehen für Handwerk und mittelständische Betriebe bedeutende Nachwuchspotenziale verloren.

Aus diesem Grunde müssen die politischen Entscheidungsträger in Zukunft deutliche Akzente der Durchlässigkeit setzen. Diese Politik der Anerkennung berufs- und praxisnahen Wissens und Könnens und der Durchlässigkeit der Bildungssysteme im Sinne arbeits- und wirtschaftsmarktgerechter Berufslaufbahnkonzepte im Mittelstand, sollte sich vor allem auf drei Ebenen niederschlagen:

- Schaffung einer Verbindung zwischen schulischer und alternierender Grundausbildung auf Ebene des **beruflichen Sekundarschulabschlusses** und Zugang zu Hochschulstudien über ein siebtes berufliches Sekundarschuljahr
- Entwicklung ausbildungsbegleitender **Zusatzqualifikationsangebote für Meister** zur Erlangung des Hochschulzugangs
- Anerkennung der Gesellen- und Meisterabschlüsse bei der **Mitarbeiterrekrutierung im öffentlichen Dienst**

Durchlässigkeit und Synergien zwischen Schule und mittelständischer Berufsausbildung sind nur in einem **Gesamtkonzept** zu erreichen. Im Zuge der Modularisierung von beruflichen Ausbildungsprogrammen und der dazu kompatiblen Teilzertifizierung von formell und aus eigener

Erfahrung gewonnenen Fertigkeiten - im Übrigen ein europäischer Berufsbildungstrend zur Anerkennung und Vergleichbarkeit von Kompetenzen - konkretisieren sich in der Französischen Gemeinschaft Belgiens die Vorstellungen, den dualen Berufsausbildungsabschluss "en alternance" mit dem schulischen gleichzustellen. Gesellen könnten so, vergleichbar Absolventen des sechsten beruflichen Sekundarschuljahres, über ein angepasstes Zusatzjahr Zugang zu Hochschulstudien und Bachelorabschlüssen erhalten.

Dies würde bedeuten, dass parallel zu der bisher einseitigen in den sogenannten Konnexregeln verankerten Anerkennungen von schulischen Kompetenzen in Technik, Beruf oder Allgemeinbildung in der Grundausbildung des Mittelstandes, umgekehrt auch die in dualer Theorie und Betriebspraxis erworbenen Fähigkeiten volle Akzeptanz finden. Berufsbildung und Allgemeinbildung werden entsprechend ihrer jeweiligen Zielsetzung wirklich gleichwertig.

Der frühe Entscheidungsdruck für Eltern und Jugendliche bei der Wahl der Ausbildungsform nimmt ab.

Eine weitere Feststellung betrifft die Tatsache, dass Jugendliche, die als praktisch geprägt gelten, im postpubertären Alter häufig schulmüde werden. Der Szenenwechsel in ein handlungsorientiertes und völlig anders gestaltetes Lernumfeld kann Kräfte freisetzen, die zuvor die Jugendlichen selbst nicht in sich vermutet hätten. Die Übernahme von Eigenverantwortung und die Entwicklung eines ganz neuen karrierebewussten Selbstkonzeptes stellen sich oft sprunghaft ein, so dass jede Berufsberatung mit der Forderung, diese vorausplanen zu können, überfordert wäre. Aus dieser Erkenntnis heraus und im Kontext des lebenslangen Lernens darf ein Berufsbildungsweg nicht zur Sackgasse werden!

Die Frage nach der Hochschulzugangsberechtigung für erfolgreiche Absolventen der Meisterprüfung nach Vorbild mancher Bundesdeutschen Hochschulgesetze steht in enger Korrelation zur qualitativen und quantitativen Aufwertung der Betriebsleiterausbildung.

Aus der spontanen Forderung nach gleichen Rechten für Absolventen dieser obersten dualen Qualifikation und denen der Sekundaroberstufen ergeben sich zwangsläufig auch hohe Ansprüche an das zu erreichende Kompetenzprofil, insbesondere mit Blick auf anschließende akademische Studien. Ein optionaler zusätzlicher Qualifikationsbaustein an theoretischem Wissen, im weiteren Text mit dem Arbeitstitel "Meister+" umschrieben, kann zum einem dem Handwerk ermöglichen, den für die Zukunft benötigten Bedarf an Führungskräften systematisch zu rekrutieren und zum anderen ein beispielhafter Schritt zur Behebung des notorischen Mangels an Kandidaten für technische und naturwissenschaftliche Studien (z.B. sog. Graduate) sein.

Die Bedeutung der Anerkennung von Gesellenzeugnis und Meisterbrief in der Personalpolitik der öffentlichen Dienste und Gemeinden liegt berufsbildungsstrategisch auf der Hand. Nicht nur dass der öffentliche Dienst grundsätzlich ein zahlenmäßig bedeutender und viele Berufsfelder berührender Arbeitgeber in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens ist und sich hieraus auch duale Ausbildungsmöglichkeiten ergeben (z.B. in technischen Diensten, Stadtgärtnereien, Rundfunk und bei Verwaltungstätigkeiten), er hat zudem Vorbildfunktion in der Bestätigung der Legitimität praxisnahen beruflichen Lernens.

Leider wird der öffentliche Dienst dieser Rolle nicht gerecht, sehen Beamtenstatut und Stellenpläne ausschließlich schulische und akademische Abschlüsse als Qualifikationsetappen vor und kommen Gesellen- und Meistertitel bei Bewerberaufufen und Stellenangeboten der Dienste und Gemeinden meist zu kurz.

*"Jusqu'à présent, ces certificats délivrés à l'issue des formations en alternance n'avaient aucune valeur légale aux yeux de la Communauté (française). Conséquence : faute de passerelles, les élèves souhaitant poursuivre leur formation à un niveau supérieur ou désireux d'entamer une carrière dans la fonction publique voyaient les portes se fermer devant eux."* beschreibt der SOIR am 21.11.2003 den vorherrschenden Missstand.

Bleibt auch nach wie vor offen, ob die Entwicklung eines gemeinsamen Rahmens für die Umsetzung und Anerkennung von beruflichen und schulischen Qualifikationen und Bildungsprofilen auf gesamteuropäischer Ebene gelingen kann, sollte auf der Mikroebene der Deutschsprachigen Gemeinschaft über dieses Ziel doch Konsens herrschen.

Durch den hohen sozialökonomischen Stellenwert der hiesigen mittelständischen Ausbildung, die Überschaubarkeit unserer Bildungslandschaft und durch die Tatsache dass hier teils regionale Befugnisse und gemeinschaftliche "in einer Hand" liegen, ist die Deutschsprachige Gemeinschaft prädestiniert, die z.B. im ...

*"Décret portant assentiment à l'Accord de coopération du 24 juin 2003, relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue, conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française"* vom 13.11.2003 initiierte Anerkennung formeller Berufsbildungskenntnisse konsequent zu Ende zu denken und so eine perspektivische Vorreiterrolle in Belgien zu übernehmen.

Offene Bildungs- und Berufskarriereaussichten in der mittelständischen Aus- und Weiterbildung sind der Weg zu einer **Positivwahl**, zu einer richtigen Wahl im Sinne des Arbeitsmarktes und im Sinne der persönlichen Entfaltung zahlreicher Jugendlicher.



Sie sind auch der einzige Weg, leistungsstarke Jugendliche, die flexible Bildungsangebote vorziehen, die entsprechend viele Karriereoptionen offen halten für Handwerk und Mittelstand zu gewinnen.

## 2.2. Systemübergreifende Berufs- und Ausbildungsberatung

Um sich einem immer wechselhafteren, unsichereren und komplexeren Arbeitsmarkt anzupassen, entwickeln junge Menschen laut Jean-François Germe, Centre d'études de l'emploi du Conservatoire national des arts et métiers (Paris) neue Verhaltensweisen, die im Widerspruch zu einigen explizit oder implizit ideologischen Vorstellungen von Berufsberatung stehen.

Ein überarbeitetes Verständnis, dass man von der Berufsberatung haben kann, beruht zwangsläufig - so Germe - auf einem ganzheitlichen Modell von Ausbildung, Beschäftigung und individualisierter Berufslaufbahn. Angesichts einer schwindenden "Normalität von vorgefertigten Lebensmustern" wird die antizipative Vermittlung von Handlungsalternativen und die effiziente Orientierung zu individueller Entscheidungsfähigkeit zu Kernstücken der Berufsberatung. Führt man diesen Gedanken konsequent weiter, wäre man versucht zu sagen, dass insbesondere Jugendliche mit ihrer Berufswahl in erster Linie das Ziel verfolgen sollten, sich auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten, d.h. die „Ressourcen“ zu erwerben, die - den eigenen Entwicklungspotenzialen, Fähigkeiten und Interessen Rechnung tragend - die besten Chancen der beruflichen Positionierung und Karrieregestaltung bieten.

Die duale Berufsausbildung zielt nicht nur auf die Förderung beruflicher Fertigkeiten, sondern gewährleistet eben diese Wettbewerbsfähigkeit der erworbenen Kompetenz auf dem Arbeitsmarkt. Diese gute Ausgangsposition dank Lehre und mittelständischer Meisterkurse und Weiterbildung gilt angesichts der Unternehmensstruktur in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, in der laut Erhebung der Berufslandschaft durch den Wirtschafts- und Sozialrat ca. 92% der Betriebe, nämlich 1463, weniger als 50 Beschäftigte haben, um so mehr und wird durch die ausgezeichneten Vermittlungsstatistiken des Arbeitsamtes für Absolventen der mittelständischen Ausbildung untermauert.

Die Forderung nach der deutlich stärkeren Gewichtung der handwerklichen und mittelständischen Karriere in der Berufsberatung und Berufswahlorientierung der Schulen, PMS-Zentren und des Arbeitsamtes, hat zum einen das Ziel, den Einstieg sowohl Lernbeeinträchtigter als auch durchschnittlicher und auch besonders leistungsstarker Schülerinnen und Schüler in ein Ausbildungsverhältnis in Handwerk und Dienstleistung zu

begünstigen. Zum anderen entspricht diese Forderung dem realen Fachkräftebedarf und nimmt konkret Einfluss auf den Standortfaktor Humankapital unserer Gemeinschaft.

### REFORMSCHRITT 2.2.1. :

**An jedem derzeitigen PMS-Zentrum verfügbare Personalressourcen und mit der dualen Berufsbildung vertraute Ansprechpartner für den Mittelstand bereitstellen !**

In einer Gesellschaft, in der sich Technologien und Formen der Arbeitsorganisation ständig weiterentwickeln, kann Berufsberatung nicht auf einen kurzen Augenblick im Leben des Menschen, d.h. zum Beispiel den Übergang von der schulischen zur beruflichen oder betrieblichen Ausbildung beschränkt werden. Die Übergangswege sind heute viel stärker verzweigt, der Einzelne muss lernen, sich zurechtzufinden und braucht deshalb eine Berufsberatung, die die berufliche Entwicklung und die individuelle Lebensplanung des einzelnen im Kontext des Beschäftigungsmarktes berücksichtigt.

Berufsberatung ist folglich eine immer komplexere, aufwendigere Tätigkeit, bei der die mittelständische Berufsausbildung auf kompetente und verfügbare Unterstützung bauen können muss. Der Faktor Zeit (im Sinne von "verfügbar" und im Sinne von "schnell") kann am bildungsspezifischen Scheidepunkt des Jugendlichen - konkret bei einem Lehrvertragsabschluss - zudem von großer Bedeutung sowohl für die Orientierung des Jugendlichen selbst als auch für die Beratung des Ausbildungsbetriebes sein.

Aus dem hier klar eingeforderten Reformschritt 2.2.1. lassen sich einige beispielhaft genannte praktische Verbesserungen ableiten ...

- deutlich **kürzere Gutachtenfristen**, insbesondere bei neuen Lehrverträgen
- Präsenz der PMS-Zentren **in den Sommerferien**, sprich der "heißen" Lehrvertragsphase
- Antizipation und Effizienz durch **steten Dialog und Vertrauensverhältnis** PMS-Ansprechpartner - Lehrlingssekretäre - Berufsschule
- planerische und pädagogische Sicherheit bei **neuen Bildungskonzepten im Mittelstand** durch PMS-Begleitung (z.B. bei der Entwicklung von Berufseignungstests o.ä.)
- Zugriff auf **pädagogische Handlungsempfehlungen für schwache Lehrlinge**, die sich aus seiner Schülerbegleitakte ab Primarschulebene ableiten lassen.

... die, in Ermangelung einer systemübergreifenden und konzertierten Berufsberatung in der DG, jeweils mit allen PMS-Zentren umzusetzen sind.

### REFORMSCHRITT 2.2.2. :

**Die Priorität "mittelständische Aus- und Weiterbildung" klar im Berufswahlorientierungs- und Beraterauftrag an die PMS-Zentren verankern !**

Etwa 35% der Betriebe des herstellenden Gewerbes und Handwerks, die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Personal haben, begründen dies laut Erhebung der Berufslandschaft durch den Wirtschafts- und Sozialrat mit einem Mangel an qualifizierten Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt. Trotz des realen Facharbeiterbedarfs und den sich daraus ergebenden chancenreichen Karrierewegen gaben nur weniger als 5% der Neueinsteiger in 2003 an, ihre Lehre aufgrund der Empfehlung der Berufsberatung oder eines PMS-Zentrums zu beginnen, nicht einmal 10% der Junglehrlinge wurden von den Schulen in Handwerk und Mittelstand vermittelt. Bisher findet zu häufig eine Negativwahl statt: schafft man den allgemein bildenden Unterricht nicht, versucht man sich im technischen, dann erst im beruflichen oder in der Lehre, so dass die berufliche und handwerkliche Qualifikation nur als Ausweg betrachtet wird.

Die Fehlsteuerung der Bildungsströme über die unzureichende inhaltliche Präsenz von handwerklichen Ausbildungsperspektiven in der Berufsberatung und Berufswahlorientierung und über die verzerrte Wahrnehmung von Lehre und Berufsschule sind für die mittelständischen und kleinen und mittleren Unternehmen tragisch:

- mangelndes Interesse **leistungsstarker Schulabgänger** an einer Karriere im Handwerk erschweren die Bemühungen um erfolgreiche Unternehmensübernahmen und Neugründungen, Betrieb- und Angebotserweiterungen.
- die Kluft zwischen Ausbildungsreife und -motivation der Auszubildenden und **steigenden theoretischen und praktischen Wissensanforderungen** in den Berufen wird größer.

Die Nachwuchsakquisition für Handwerk und Mittelstand und das Ziel einer positiven Wahrnehmung von Lehre und Aus- und Weiterbildung in Handwerk und Mittelstand muss in der Berufsberatung konsequent umgesetzt werden.

Es ist nicht zu leugnen, dass die derzeitigen PMS-Zentren ihren Trägereinrichtungen und den legitimen Interessen der zum eigenen Netz zählenden Schulen an erster Stelle verpflichtet sind.

Da aber qualifizierte und zuverlässige Fachkräfte und Unternehmer die Stärke der ostbelgischen Wirtschaft sind, muss deren praxisnahe Berufsausbildung und somit das Thema "Mittelstand" ordnungspolitisch im Auftrag einer systemübergreifenden Berufswahlorientierung durch die PMS-Zentren verankert sein, die nicht von Schülerzahlen beeinflusst werden kann.

### REFORMSCHRITT 2.2.3. :

**Dem angestrebten einheitlichen PMS-Zentrum der DG muss von Beginn an eine Zelle "mittelständische Aus- und Weiterbildung" angehören !**

In der Regierungserklärung vom 6. September 1999 wurde die Fusion aller PMS-Zentren angestrebt. Aus der Forderung nach effizienter systemübergreifender Berufsberatung und Berufswahlorientierung der Kinder und Jugendlichen und aus dem Wunsch nach eigenen Ansprechpartnern und Kapazitäten für die mittelständische Aus- und Weiterbildung ergibt sich unsere Zustimmung für diese Zielsetzung.

Die vielgenannte wirtschaftliche Bedeutung des Handwerks und die nicht zu leugnenden systemspezifischen Eigenheiten der dualen Berufsausbildung sowohl was die Charakteristika des Ausbildungspublikums, die planerischen Besonderheiten der Unterrichtsgestaltung als auch den tagtäglichen Kooperationsbedarf mit der Betriebswelt und den dortigen Meistern und Ausbildern betrifft, lassen uns zu dem Schluss kommen, dass in der Deutschsprachigen Gemeinschaft handwerks- und berufspädagogische Kompetenzen koordiniert entwickelt und genutzt werden müssen. Diese Feststellung gilt für ein einheitliches PMS-Zentrum ebenso wie für eine einheitliche Pädagogische Hochschule in der DG.

Über die bereits jetzt gesetzlich vorgegebenen Verknüpfungen zwischen Lehre (insbesondere bei bestimmten Lehrvertragsabschlüssen) und bildungs- und sozialpädagogischer Beratung und die im Reformschritt 2.2.1. genannten praktischen Schritte hinaus kann eine **eigene mittelständische Zelle** des PMS-Zentrums in folgenden Bereichen hilfreich tätig sein ...

- Didaktik und **Methodenfragen**
- Handwerkspädagogisch relevante **Berufswahlbegleitung**
- Ausbilderförderung und Lehrkräfteberatung (inklusive sozialpädagogische Betreuer)
- Begleitung von **Modellversuchen**
- Mitgestaltung des **Wissenstransfer** zwischen Primar- und Sekundarschulen und mittelständischer Aus- und Weiterbildung

... und bei der Planung eines neuen/einheitlichen PMS-Zentrums von Beginn an vorgesehen sein.

#### **REFORMSCHRITT 2.2.4. :**

##### **Schrittweise Einführung von Berufseignungstests vor Einstieg in die Grundausbildung in einigen Berufen mit gestiegenen theoretischen Wissensanforderungen !**

In den letzten Jahrzehnten war die Entwicklung der Informatik, Elektronik und anderer meist von logischen und naturwissenschaftlichen Denkweisen bestimmter Technologien wahrscheinlich einer der Hauptfaktoren für die Veränderung der Produktionsprozesse und hat die Arbeitsorganisation stark beeinflusst. Der Einzug von Hightechkomponenten und -maschinen und die rasante Entwicklung der auf diese abgestimmten Arbeitsprozesse, auch im Handwerk, erfordern bestimmte Fertigkeiten des angehenden Arbeitnehmers, die sich vom klassischen Bild des "Berufes" unterscheiden. Diese Fertigkeiten sind mit den Interaktionen in der Arbeitssituation und dem theoretischen Grundwissen des einzelnen eng verbunden.

Die Wahl eines Berufes im Rahmen eines jugendlichen Selbstkonzeptes steht aber - ungeachtet solch rational greifbarer Entscheidungselemente, wie den realen Berufsanforderungen - im Zeichen von Geschlechterrolle und sozialer und beruflicher Identität (Gottfredson, 1981). Im Rahmen eines beruflichen Zugehörigkeitsdenkens, auch als shop-floor-culture bezeichnet, fallen Begriffe wie "das sind Frauenberufe" oder das ist "ein richtiger Beruf".

Der Beruf des KFZ-Mechanikers (G02), dessen reale theoretische Wissensanforderungen durch steigenden Technologieanteil häufig verkannt wird, kann hier als ein Beispiel fehlgeleiteter Berufswahl genannt werden, und diese Fehleinschätzung durch die Jugendlichen und ihr Umfeld gleichermaßen schlägt sich in der geringen Erfolgsquote der Auszubildenden im ersten Lehrjahr nieder.

Das IF(A)PME (Rundschreiben vom Oktober 2000, conditions particulières d'agrément des contrats d'apprentissage) sieht somit für einige Berufe eine Aufnahmeprüfung vor.

Durch eine Prüfung wird aber gegebenenfalls die Problematik auf andere Berufe verschoben, deren Anforderungen ebenfalls steigen und - ohne funktionierende Hilfskonzepte - Ausgrenzung betreiben.

Evaluation an der Schnittstelle zwischen schulischer und beruflicher Ausbildung bedeutet aber vor allem Hilfe zur Selbsteinschätzung.

Ein Berufseignungstest mit beratendem Charakter und als Entscheidungshilfe für den angehenden Lehrling und dessen Eltern entwickelt, fügt sich

dagegen in das hier und im weiteren Memorandum skizzierte Gesamtkonzept der Berufswahl- und Berufsausbildungsvorbereitung ein. Der Evaluationsbaustein "Berufseignungstest" kann, ergänzend zu schulischen Zertifikaten, dem Meister oder Ausbilder zudem ein Indiz für die Eignung und ein Hinweis für die Wahl der seinem Lehrling angepassten Ausbildungsform und -dichte im Betrieb sein.

*"Berufswahl ist eine in eine lebenslange Entwicklung eingebundene interaktive Entscheidungsphase. Die Berufsberatung sollte sich deshalb nicht auf Informationsvermittlung beschränken, sondern auch die Herausbildung einer individuellen beruflichen Identität im ökonomisch realen Kontext (career-path skills) ermöglichen"*

CEDEFOP, 1998

### **2.3. Berufsausbildungsvorbereitung**

Mit dem Blick auf erwartete geburtenschwache Jahrgänge und die Ergebnisse der PISA-Studie hat sich das Interesse der Berufsbildungspolitik auch verstärkt der Benachteiligtenförderung zugewandt. Aus der politischen Zielsetzung, allen Jugendlichen eine arbeitsmarktgerechte Ausbildung zu sichern, folgt die Notwendigkeit, alternative Wege zur Ausbildung anzubieten, wenn der direkte Weg mangels unzureichender Befähigung der Jugendlichen zur Ausbildung nicht immer zum Erfolg führen kann.

Es fällt auf, dass sich die Bandbreite dieser kritischen Zielgruppe erheblich vergrößert hat. Lernbenachteiligte, die nicht die elementaren Grundfertigkeiten beherrschen, sozial Benachteiligte, deren familiäres Umfeld denkbar schwierig ist, und Marktbenachteiligte, die den generellen Anforderungen zum Finden einer Lehrstelle nicht genügen oder keine Vorstellung ihrer Berufsperspektive haben, bilden keine homogene Gruppe.

Auf die individuelle Ermittlung von Stärken und Schwächen und die daran anknüpfende praxisnahe und zielorientierte individuelle Förderung kommt es an.

Die Berufsbildungsvorbereitung bietet die Chance, Jugendlichen die zur Aufnahme einer Berufsausbildung notwendigen Hilfen anzubieten und ermöglicht endlich auch einen geregelten Übergang aus der Vorbereitung in die Ausbildung durch Anrechnung der erworbenen Kompetenzen und Kooperation zwischen den Ausbildungsanbietern.

Die verbesserte Vorbereitung von Schülerinnen und Schülern allgemein bildender und technischer Schulen auf die Lehre ist ein Hauptanliegen von Handwerk und Mittelstand.

Schulische Berufsvorbereitung zielt dabei sowohl auf die von den Betrieben geforderten Ausbildungsreife der Jugendlichen sowie auf die Verbesserung der schulischen Möglichkeiten der Berufswahlfindung.

Die mangelnde Reife der Schulabgänger ist ein klares Ausbildungshemmnis. Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe in der deutschsprachigen Gemeinschaft wäre noch ausgeprägter, fänden sie die in jeder Hinsicht geeigneten Kandidaten.

### REFORMSCHRITT 2.3.1. :

**Umgehend ein auf spätere Lehre und Berufsausbildung zugeschnittenes polytechnisches drittes berufliches Sekundarschuljahr der Berufsausbildungsvorbereitung anbieten !**

Das sogenannte Jahr der Berufsausbildungsvorbereitung - anzubieten als "polytechnische 3B" am Robert-Schuman-Institut Eupen und am Technischen Institut der Bischöflichen Schule St.Vith - ruht auf vier Standbeinen:

- **Grundfertigkeiten** - Defizitschubladen schließen
- **Sozialkompetenz** - berufliche Handlungsfähigkeit erlangen
- **Berufswahlfindung** - Früherkennung von Qualifikationspotentialen
- **Praktika** - Handlungskompetenz durch starke Lernumgebung

Das problem- und handlungsorientierte Anwenden der Schlüsselkompetenzen 6. Schuljahr mit klarem Blick aufs Wesentliche, nämlich Rechnen, Lesen/Schreiben (D), Sprechen (F), Sach- und Gesellschaftskunde und unter Heranziehen handwerklicher und berufspraxisnaher Inhalte ist für den Start in Betrieb und Berufsschule unerlässlich.

Eigenverantwortung und -initiative sind durch Teilhabe und Selbstbestimmung statt Fürsorge zu fördern, Selbstvertrauen und Motivation durch das Aufzeigen klarer Perspektiven aufzubauen und Lernfähigkeit und -methode zu vermitteln.

Bei der Berufswahlorientierung durch Beratung und Eigenerfahrung mit Schwerpunktausrichtung zur Lehre müssen die schulischen Anbieter der "polytechnischen 3B" durch die Berufsberater des Arbeitsamtes der DG und durch die PMS-Zentren intensiv unterstützt werden.

Eingehende Kenntnisse der Lehrer von RSI und TI zu Lehre und Betriebswelt sind Voraussetzung.

Elementare Schritte der Verzahnung von vorberuflicher und beruflicher Bildung sind umfangreiche Praktika, durch die tiefgreifende Einblicke in die sozialen und leistungsbezogenen Komponenten und theoretischen und praktischen Anforderungen eines Berufes gewonnen werden können.

Hierbei sollten mehrere Berufsfelder in verschiedenen Betrieben erlebt werden.

Bei Planung und Umsetzung der Praktika ist die in der Berufsbildung mittlerweile traditionelle Diskussion um Lernortkooperation zwischen Unterrichtswesen (Praktikumbegleitung), Zentren für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes (Berufworkshops) und Lehrlingssekretariaten (Praktikumvermittlung) zu verwirklichen.

Die Struktur des hier beschriebenen Förderinstrumentes ist wie folgt gegliedert :

- **Einstieg** - Lern-, Sozial-, Markt- und Orientierungsbeeinträchtigte
- **Umsetzung** - modulare Grundschuldidaktik im 4 zu 1 Rhythmus
- **Ergebnis** - Anrechnung erbrachter Lernleistungen

Die weitgefächerte Zielgruppe für eine berufliche Ausbildungsvorbereitung entstammt den Klassen 2A und 2B aller Sekundarschulen, dem Teilzeitunterricht und aus eventuellen Lehrabbrüchen. Schule und insbesondere Klassenrat sollten alle Kandidaten einer beruflichen Ausbildung ohne klare Vorstellung einer Berufswahl oder der eigenen Potentiale für einen Beruf zu diesem Jahr der Berufsausbildungsvorbereitung hin orientieren.

Die flexible Gestaltung dieses Jahres sollte ein gezieltes Heranführen Jugendlicher ausländischer Herkunft an die betriebliche Berufsausbildung sowie die Schaffung attraktiver Angebote für Mädchen im Handwerk ermöglichen.

Die Umsetzung in Form einer polytechnischen Abteilung des beruflichen Sekundarschulangebotes bedarf der Schaffung flexibler, einfallreicher und handlungsorientierter Unterrichtskonzepte (z.B. in zusammenhängenden und von einer jeweiligen Horizontalkompetenz durchzogenen Kursmodulen, die dem 4-zu-1-Wochenrhythmus einer dualen Ausbildung entsprechen), Lernmethoden (z.B. eine dem Zielpublikum angepasste Grundschulpädagogik) und Lerninhalte (z.B. mit Praxis- und Handwerksbezug). Die Betriebe sind bei der Bereitstellung von Praktikumsplätzen und gewissenhaften Ausbildern gefordert, die Beratungsinstanzen wie Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft, PMS-Zentren und Lehrlingssekretariate durch inhaltliche und logistische Unterstützung. Die Schüler bringen einen Teil der Schulferien für Praktika auf.

Differenzierung und Förderung sind nur bei kleiner Gruppenstärke (siehe Klassenteilungsnormen) und Begleitung der Betriebspraktika durch Fachlehrer (siehe Stundenkapital) gesichert.

Lehrlingssekretäre unterstützen die Praktikumsfindung und -vertragsabwicklung; Praktikanten können sich auch an die Lehrlingssekretäre wenden.

Die erfolgreichen Absolventen einer solchen Berufsausbildungsvorbereitung sind von Betrieben bevorzugte Neueinsteiger in die Lehre. Sie können sich für einen weiteren schulischen Weg entscheiden und diesen in einer vorzugsweise den Praktikumschwerpunkten artverwandten 4B fortsetzen. Eine Aufnahmeprüfung in die Lehre entfällt für diese Absolventen.

### REFORMSCHRITT 2.3.2. :

#### Umgehend ein differenziertes Lerntraining für Lehrlinge des ersten Lehrjahres als Anschlusskonzept der Berufsausbildungsbegleitung anbieten !

Die Gesamtanstrengung der Berufsausbildungsvorbereitung und -begleitung setzt sich in der Einführung verbindlicher Angebote der Benachteiligtenförderung, des weiteren Lehrlingstraining genannt, in den Zentren für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes logisch fort. Klar dürfte dabei aber auch sein, dass die alternativen Wege nicht als Umwege den Zugang zum Beruf über Gebühr verlängern oder gar in die Sackgasse fortdauernder Maßnahmekarrieren führen dürfen.

Der steigenden Zahl von Lehrvertragsbrüchen und den Lern- und Sozialschwächen gerade zahlreicher Lehrlinge des ersten Lehrjahres ist Rechnung zu tragen und dies nicht durch aufgeweichte Qualitätsstandards, sondern durch konsequente Hilfestellung zur Eigenleistung.

Die neue Sichtweise ist gleichzeitig ein Paradigmenwechsel in der Unterstützung Lern- und Sozialbenachteiligter, weg von der Fürsorge und Stigmatisierung hin zu Integration mit individueller Förderung und Selbstverantwortung.

Das differenzierte Training für Lehrlinge des ersten Lehrjahres übernimmt bestehende Lösungsansätze, die sich in der Berufsbildungspraxis bewährt haben, und fügt sie in ein schlüssiges Anschlusskonzept an das unter 8.3.1. beschriebene Jahr der Berufsausbildungsvorbereitung in den technischen Sekundarschulen RSI und TI ein. Ziele bleiben das Aufarbeiten von Defiziten der schulischen Grundkenntnisse und die Entwicklung sozialer Kompetenzen, wie Eigenverantwortung und -initiative, Lernfähigkeit und -methode, Motivation und Beschäftigungsfähigkeit.

Das differenzierte Training für Lehrlinge des ersten Lehrjahres setzt folgende pragmatische Schwerpunkte :

- **Sozialpädagogische Betreuung** - Sichern und Aufwerten des individuellen Angebotes
- Verbindliche und regelmäßige Stützkurse - **Zusatztraining** in der Freizeit

- Konzentrierte Kursmodule zu Schwerpunktthemen - Freistellung durch die Betriebe für punktuelle **Trainings-Workshops**

Ein wichtiger Schritt zur Umsetzung wird es sein, der derzeitigen Vielfalt unterschiedlicher Ansätze der Betreuung und Förderung eine transparente und verbindliche Struktur zu geben.

Der Start ins erste Lehrjahr ist ein gemeinsamer aller Kandidaten; dem Klassenrat in Absprache mit dem Lehrlingssekretär kommt die wichtige Rolle der Einschätzung des Wissensstandes, der Sozialkompetenz und des Entwicklungspotentials insbesondere der durch Schwächen auffallenden Lehrlinge zu.

Der Lösungsansatz "Praktikermodul" geht im ersten Lehrjahr in das neue Konzept auf, die sozialpädagogische Betreuung als individueller Anlaufpunkt in lernbezogenen und sozialen Fragen wird zu einem der Schwerpunkte des Trainingskonzeptes.

In punkto Mitarbeiterstab und didaktischer Ausrüstung sollte die sozialpädagogische Betreuung aufgewertet werden.

Die Individualisierung und Differenzierung des Angebotes bezieht sich auch auf Lerndefizite.

Kontinuierliche Eigenbemühung mit adäquater Hilfestellung in Form von Stützkursangeboten, können sie dem Klassendurchschnitt näher bringen.

Auf einige wenige Wochenstunden Freizeit der Lehrlinge zurückzugreifen fügt sich zum einen in die Sichtweise der Selbstverantwortung ein und vermeidet zum anderen die Belastung der Betriebe durch einen dritten Berufschulhalbtage.

In punktuellen Intensivworkshops über mehrere Tage sollen größere Defizite in einem bestimmten Wissensbereich nachgeholt oder auch elementare Sozial- und Integrationsthemen aufgearbeitet werden. Diese finden zu festen Saisonzeiten als Blockunterrichte statt, für die die Lehrlinge von den Betrieben freizustellen sind.

Blockunterrichte bieten den Vorteil der intensiven Konzentration auf Schwerpunktthemen, eine Pädagogik, die gerade Schwächeren oder bestimmten Zielgruppen mit gemeinsamem Zielfokus entgegenkommt. Sie können gezielt und flexibel auf den Förderbedarf von Lehrlingen mit niedrigem vorherigem schulischen Wissensstand, aber auch von jungen Migrantinnen und Migranten abgestimmt werden.

Das Einstiegspublikum in die Lehre ist in seiner Kompetenz- und Sozialvielfalt Spiegel der ausgesprochenen gesellschaftlichen Vielfalt in der deutschsprachigen Gemeinschaft. Die Zentren für Aus- und Weiterbildung sollten über individuell anpassungsfähige Mittel der Differenzierung im ersten Lehrjahr verfügen:

- Aufwertung und Institutionalisierung der **sozialpädagogischen Betreuung**
- **Freies Stundenkapital** für Stützkurse und Workshops
- **Verbindlichkeit** der Maßnahmen sowohl für die Lehrlinge, wie auch für die Betriebe

### REFORMSCHRITT 2.3.3. :

#### **Nachhaltige Verzahnung von vorberuflicher (schulischer) und beruflicher Bildung mit dem Ziel arbeitsmarkt- und talentgerechter Berufswahlorientierung und gesteigerter Ausbildungsreife !**

Auch mehr als zehn Jahre nach der wichtigen Studie des Herrn Prof. Dr. Helmut NOELKER zur technischen und beruflichen Aus- und Weiterbildung bleibt die Verschränkung von Theorie und Praxis eines der bildungspolitischen Ziele in der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Bezüge zur Arbeitswelt, zur Lebens- und Arbeitssituation der Menschen und zur eigenen Lebensplanung der Schüler müssen einen zentralen Ort im Lehrplan finden.

Entsprechend der berechtigten Forderung der ostbelgischen Betriebe (z.B. im "Studienkreis Schule & Wirtschaft") an die technischen und vor allem an die allgemein bildenden Schulen, auch nachwuchsstrategische Interessen des Mittelstandes und der kleinen und mittleren Unternehmen in ihren Lerninhalten und -methoden, in ihren Schulprojekten und in ihrer Berufswahlvorbereitung zu berücksichtigen, gilt es passgenaue Angebote ordnungspolitisch abzusichern :

- **Berufserlebnistage in Primarschulen** - "Show kids how their world works!"
- Dialog Unternehmen - Schulen - verstärkt Betriebsbesichtigungen der Schüler und **Klassenbesuche von Unternehmern/Handwerksvertretern**
- **Betriebspraktika für Schüler** der Unterstufe - verbindlich für alle Sekundarschulen
- Betriebspraktika für **Lehrer** der Sekundarschulen - Betriebsfachleute unterrichten sowohl in Berufsschulen, wie in technischen Sekundarschulen
- Curriculumrelevante Kooperation - **handwerkliche und betriebliche Inhalte für den allgemeinbildenden Unterricht**

Das Ziel, bereits Acht- bis Zwölfjährigen spielerisch und lebendig Handwerk und Beruf zu vermitteln, Hemmschwellen abzubauen und Interesse

zu wecken, fußt auf der heute von der Berufswahlforschung einhellig vertretenen Auffassung, die Wahl einer bestimmten Ausbildung bzw. eines Berufes erfolge erst nach einem längeren und in früher Jugend beginnenden Prozess, in dessen Verlauf sich bestimmte Erwartungen, Absichten und Einstellungen herausbilden. Bestimmende Faktoren bei der Berufswahl sind nicht nur Informationen und bestehende Optionen, sondern auch intrinsische Fähigkeiten, sprich Spaß, Begabung, Persönlichkeit, für deren Herausbildung Primarschüler deutlich empfänglicher sind, als pubertierende Sekundarschüler.

Nach Gottfredson (1981) wird die Entwicklung des Selbstkonzeptes mit 10 bis 12 Jahren sogar schon abgeschlossen, einzelne bestimmte Berufsmöglichkeiten mit Hinblick auf die Geschlechterrolle bereits ausgeschlossen.

Einblicke in die Berufswelt - insbesondere in Handwerk und Mittelstand - könnten im Rahmen von Berufserlebnistagen in Primarschulen in drei Etappen vermittelt werden: Vorbereitung von Projekten oder Betriebsbesuchen in den Klassen (Klassenbesuch eines Unternehmers oder Handwerkvertreters)/kindgerechter und erlebnisorientierter Betriebsbesuch mit praktischem Teil (interaktiv)/Nachbereitung in der Klasse und Klärung offener Fragen.

Meister und Unternehmer sind gefordert, sich bei dieser Form der Nachwuchssicherung im Handwerk einzubringen, alle Primarschulen der Deutschsprachigen Gemeinschaft, solche und ähnliche Berufswahl- und Berufserlebniskonzepte, für die es in der DG bereits einige best practice gibt, fest in ihr Schulprojekt aufzunehmen.

Die Zentren für Aus- und Weiterbildung können Primarschulen zu einem Berufserlebnistag ebenfalls offen stehen und in konzentrierter Form erste Eindrücke zu mehreren Berufsfeldern vermitteln.

Vor dem Hintergrund der komplexen Zusammenhänge bei der Berufswahl erscheinen Beratungssysteme, die sich ausschließlich an dem Modell der rationalen Entscheidung orientieren, wenig geeignet. Die verbindliche Entwicklung von betreuten betrieblichen Schülerpraktika in allen, auch in den allgemein bildenden Sekundarschulunterstufen, die die Kenntnisse der Schüler über die Möglichkeiten von Bildung, Beschäftigung und Karriere im Handwerk und in kleinen und mittleren Unternehmen zielgerichtet verbessern und als interaktive Lern- und Entscheidungsphasen die Herausbildung einer beruflichen Identität berücksichtigen, ist deshalb ein wichtiger Schritt dem Erwerb von praktischem Wissen im Verhältnis zum akademischen und der Lehre als leistungsfähiger Bildungskarriere den nötigen Stellenwert einzuräumen.

Die eigene ausgezeichnete Erfahrung mit Berufsschullehrern aus den Betrieben in punkto Fachkompetenz, aktuellem Wissens- und Technikstand und Kenntnis des handwerklichen, industriellen und wirtschaftli-

chen Handlungsfeldes lassen uns den Wunsch nach einer praxisorientierten Lehrerfortbildung und der Möglichkeit für Sekundarschullehrer Betriebserfahrungen zu sammeln unterstützen. Die Möglichkeiten einer Verknüpfung betrieblicher Arbeit und fachlichen Lehrens an Berufsschule und Sekundarschule dank flexibler Arbeitszeitmodelle und angepasster Einstellungskriterien sollte durch die Sozialpartner und politischen Entscheidungsträger lösungsgerichtet geprüft werden.

Schulisches Wissen will angewendet werden - und zwar nicht erst mit großer Zeitversetzung. Handlungsorientierte Unterrichtsmodule und aus der unternehmerischen und handwerklichen Praxis abgeleitete Aufgabenstellungen lassen Schüler erkennen, dass viele Themenbereiche aus dem allgemein bildenden Unterricht die Grundlage für das tägliche Berufsleben bilden. Durch die Entwicklung und Umsetzung kooperativer Curricula zwischen allgemeinbildender und technischer Schule einerseits und Mittelstand andererseits, soll Einblick in die Tätigkeiten des Handwerks und der KMU gegeben und gleichzeitig gezeigt werden, dass das Erlernen von Handwerks- und Dienstleistungsberufen interessant und anspruchsvoll ist.

Beim Aufbau von Lehrplänen, Unterrichtsmodulen und insbesondere von Aufgabenstellungen für den naturwissenschaftlichen Schulunterricht oder gesellschafts- und wirtschaftsbezogene Sekundarschulfächer sollten die Aus- und Weiterbildungsträger des Mittelstandes beteiligt werden und best practice aus Nachbarregionen herangezogen werden (z.B. Aufgabenzusammenstellungen des Westdeutschen Handwerkskammertages für den allgemeinbildenden Unterricht).

Die Förderung von Eigeninitiative und Unternehmergeist bei Schülerinnen und Schülern über die Planung und Durchführung sogenannter Juniorfirmen (Young Enterprise) mit direktem Bezug zu Handwerk und KMU fügt sich als interessanter Ansatz in diesen Kooperationskontext.

*“Please take this opportunity to consider how your business can be a part of creating a more enterprising, motivated and experienced workforce for the future.”*

Bill Dalton, Chief Executive, HSBC Bank Plc

## 2.4. Synergieeffekte und Kooperation Mittelstand - Unterrichtswesen

Vor dem Hintergrund der beschriebenen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und demographischen Trends muss die berufliche Grundausbildung von Jugendlichen der zentrale Aspekt einer kohärenten Ausbildungs- und Beschäftigungspolitik in der Deutschsprachigen Gemeinschaft sein. Hierbei ist der globale Ansatz eine Garantie für den Erfolg.

Im Sinne der optimalen Nutzung der in einer kleinen Gemeinschaft in jeder Hinsicht begrenzten Ressourcen, müssen sich die finanziellen, menschlichen und programmatischen Anstrengungen der Schulen und der mittelständischen Lehrlingsausbildung vorrangig am gemeinsamen Ziel der arbeitsmarktrelevanten und kompetenzbezogenen Berufsbildung orientieren. Durch intensivierte Zusammenarbeit zwischen den bestehenden Einzeleinrichtungen und -initiativen soll eine höhere Effizienz erreicht werden.

Sowohl die alle regionalen Ausbildungsträger, Schulen und Betriebe vereinenden Projekte der kompetenzbezogenen Bildung des CINOP (Innovationszentrum für die berufliche Bildung in den Niederlanden) als auch das im vom Ministerium der DG herausgebrachten “Kompendium des internationalen Austauschnetzwerks für bewährte Praktiken” beschriebene “Maas-Modell” (Provinz Limburg, NL) können als best practice für eine schlüssige Strategie des gemeinsamen Agierens beschäftigungs- und bildungsbeteiligter Institutionen gelten.

Fortgesetzte Kommunikation und Kooperation bedarf jedoch regelmäßiger Initialzündungen und förderlicher Rahmenbedingungen. Hierfür zeigen nachfolgende Reformschritte praktische Lösungsansätze auf.

### REFORMSCHRITT 2.4.1. :

**Die Ausarbeitung neuer Konzepte und der “Schlüsselkompetenzen” für die berufliche Sekundarunterstufe erfolgt in einem gemeinsamen pädagogischen Arbeitskreis Schule und Mittelstand !**

Mit Sorge beobachten Unternehmen, dass immer mehr Jugendlichen die Ausbildungsvoraussetzung fehlt und diese Sorge wird durch die schlechten Ergebnisse der PISA-Studie bei Lehreinsteigern und die tägliche Erfahrung vieler Ausbilder im Betrieb untermauert.

Deshalb nimmt die Berufsausbildungsvorbereitung einen prioritären Platz in diesem Memorandum der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand ein.

Die von der Wirtschaft geforderte Ausbildungsreife betont dabei nicht in erster Linie die fachliche Kompetenz, sondern persönliche, soziale, sprachliche und elementare Querschnittskompetenzen.

*“Was erwartet die Wirtschaft von den Schulabgängern?  
Nichts was nicht zu schaffen wäre. Im Kern geht es um Basiskennt-  
nisse und -fertigkeiten, Sozialverhalten und Grundeinstellung!”*

Faltblatt der IHK und HWK Rheinland-Pfalz und Saarland

Die detailliert beschriebene und eingeforderte polytechnische dritte berufliche Sekundarklasse ist als verbindender Baustein eines schlüssigen Gesamtkonzeptes der Neugestaltung der beruflichen Unterstufe der Sekundarschulen und dem ebenfalls aufgeführten Anschlussprojekt des Lehrlingstrainings zu betrachten.

Mittels Schlüsselkompetenzen lassen sich zwei wichtige Etappen der schulischen Ausbildung abstecken: zunächst geht es um den Ausbildungsstand der Schüler, die die Primarschule beenden, dann um den Stand der Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse der Schüler am Ende der Beobachtungsstufe des Sekundarunterrichtes. Beide Etappen sind für den Erfolg in der anschließenden Berufsausbildung fundamental.

Um die Kohärenz und Verzahnung vorberuflicher und beruflicher Bildung im curriculumrelevanten und gesamtpädagogischen Sinne zu sichern und um die Erwartungen einzubringen, die die unterschiedlichen Anspruchsgruppen wie Handwerk und Mittelstand der Schule entgegenbringen, sollten die Akteure der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand integral an der Ausarbeitung der Schlüsselkompetenzen der beruflichen Sekundarunterstufe partizipieren.

#### **REFORMSCHRITT 2.4.2. :**

**Die Unterrichts- und Ausbildungsprogramme in artverwandten Berufen werden zwischen IAWM/ZAWM und technischen Schulen und Fachbetrieben abgestimmt !**

Die Koexistenz dualer und schulischer Berufsbildungsangebote kann eine ganz besondere Stärke der Deutschsprachigen Gemeinschaft sein, dies entnimmt man dem Dialog mit unseren Nachbarn. Zeigen sich im Westen deutliche Defizite in Quantität und Anerkennung der betrieblichen praxisnahen Ausbildungsangebote, so schwankt im Osten die dort vitale Ausbildungsbereitschaft der Betriebe mit Konjunktur und arbeitsmarktrelevanten Faktoren.

Voraussetzung für eine sinnvolle Koexistenz ist aber eine Abstimmung der Berufsbildungsangebote und eine konsequente Durchlässigkeit, auf die aber weiter noch eingegangen wird.

Spricht man im Zuge der Europäisierung der beruflichen Bildung bereits von europakompatiblen Lern- und Qualifizierungsbausteinen, so sollte umgehend die Umsetzung kooperativer Curricula, die Abstimmung der

schulischen und dualen Angebote und die logische inhaltliche Verknüpfung der Ausbildungsziele und -etappen in unserer überschaubaren Gemeinschaft vorangebracht werden.

In der mittelständischen Ausbildung ist es eine Selbstverständlichkeit, bei diesen wie auch anderen Kooperationen und Reformen die fachkompetenten Betriebe mit ins Boot zu holen.

Grundsätzlich sollen aber nicht erneut ständig sich multiplizierende und selbstbeschäftigende Gremien geschaffen werden, sondern in zeitbefristeten Arbeitskreisen aus Praktikern der technischen Schulen, der Zentren für Aus- und Weiterbildung und der Betriebe in einigen Treffen Unterrichtsinhalte und -konzepte beleuchtet und konkrete Verbesserungen herausgestellt werden.

#### **REFORMSCHRITT 2.4.3. :**

**Erstellen eines kooperativen Nutzungskonzeptes für alle Lehrwerkstätten in der Deutschsprachigen Gemeinschaft !**

Die technologische Spezialisierung und zunehmende Bedeutung von Hightech und Computertechnik auch in den verschiedenen handwerklichen Berufen hat folgende Konsequenzen:

- die Anschaffung von zeitgemäßen Maschinen und zeitgemäßem didaktischem Material wird sich weiterhin **verteuern** bei gleichzeitiger Verringerung der pädagogisch sinnvoll verwertbaren Nutzungszeit dieses Materials;
- diese **für eine gute Berufsausbildung unerlässlichen Investitionen** können für einen Berufsbildungszeit nicht gleichzeitig an verschiedenen Ausbildungsstandorten oder durch verschiedene Ausbildungsanbieter verschiedener Systeme erfolgen;
- die **technologische Halbwertszeit** innovativer Investitionen nimmt weiter ab, so dass bei mangelnder Koordination und Bündelung der Mittel schließlich kein Bildungsstandort über praxisgerechte Arbeitsmittel verfügt;
- beim **Private-Public-Partnership** setzen Sponsoren aus Industrie und Handwerk auf die bestmögliche gemeinsame Nutzung und Zugänglichkeit durch alle Berufsbildungsanbieter, Wettbewerbsdenken ist der beste Weg, betriebliche und privatwirtschaftliche Unterstützung gänzlich zu verhindern.

Die bereits erwähnte Studie des Herrn Prof. Dr. Helmut NOELKER zur technischen und beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft kam zu dem Schluss, dass das Bemühen der unter-



schiedlichen Trägerorganisationen bzw. Netze, jeweils kleine eigene auch beruflich differenzierte Ausbildungsorganisationen zu unterhalten, im Hinblick auf die der marktorientierten Industriegesellschaft immanenten Qualifikationsanforderungen nicht mehr aufrecht zu erhalten sei. Sie seien an Ausbildungseinrichtungen mit einer großen Ausstattungstiefe und hohem Anspruch auf ständige Modernisierung gebunden, die für kleine Lehrgruppen nicht mehr aufzubringen sind.

Nun sind geregelte Koexistenz und Berufsbildungsvielfalt im Sinne von Zugehörigkeitsempfinden, Ideenschöpfung und Überschaubarkeit sicher Stärken und der Feingliedrigkeit der Strukturen von Handwerk und KMU durchaus angepasst. Doch muss ungeachtet der Systeme und bildungsdeologischen Unterschiede die von der Öffentlichen Hand subventionierte und im Idealfall von privaten Unternehmen ergänzte Infrastruktur allen anerkannten Berufsbildungsanbietern in Nord und Süd in Absprache zugänglich sein.

Eine ordnungs- und bildungsinfrastrukturpolitische Vorgabe in Form eines Nutzungskonzeptes für die Lehrwerkstätten wäre das klare Signal zum Start einer konkreten Lernortkooperation im Süden und im Norden der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

#### REFORMSCHRITT 2.4.4. :

##### **Freistellung von Lehrern der Sekundarschulen für den Unterricht an den Berufsschulen durch flexible Arbeitszeitmodelle und Öffnen der Weiterbildungsangebote des Unterrichtswesen für Berufsschullehrer !**

Die großen finanziellen Anstrengungen der letzten Jahre zur Aufwertung der Tätigkeit als Lehrer an den beiden Zentren für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes haben - seit dem Memorandum von 1999 in dem Rolle und Vergütung der Lehrer das Kernthema darstellte - zur Entspannung eines damals dramatischen Rekrutierungsnotstandes beigetragen.

Der sogenannte Finanzierungserlass zur Bezuschussung von Personal- und Funktionskosten vom 21.03.2002 hat sich in vielen Punkten bewährt und berücksichtigt auch dem eigentlichen Unterricht annexe Tätigkeiten, wie administrative und fachübergreifende Arbeit, Vor- und Nachbereitung von Kursen. Auf die Förderung von Fortbildungsbereitschaft und die Anerkennung von Diensterfahrung wird in späteren Punkten genauer eingegangen.

Die demographische Entwicklung in unserer Region und die daraus resultierenden voraussichtlich rückläufigen Schülerzahlen in Primar- und Sekundarschulen werden zu einer steigenden Zahl von Lehrern auf dem

Arbeitsmarkt oder mit unvollständigen Stundenplänen führen. Dies ist bedauerlich, sollte aber als Chance der verstärkten Verzahnung von Unterrichtswesen und mittelständischer Berufsbildung und zur für die Zentren vereinfachten Rekrutierung genutzt werden, indem ...

- Sekundarschullehrer für den Teil ihrer Wochenstundenzahl, den sie an den ZAWM leisten, **vom Unterrichtswesen freigestellt** werden können,
- **flexible Arbeitszeitmodelle** Fachkundelehrern die Tätigkeit in Betrieb, technischer Schule und ZAWM ermöglichen,
- sich aus Kombistundenplänen in Beruf- und Sekundarschule **keine finanziellen, administrativen und karriererelevanten Nachteile** für Lehrer ergeben,
- **Weiterbildungen für Lehrer**, die im Unterrichtswesen angeboten werden, auch Berufsschulfach- und -allgemeinkenntnisselehrern uneingeschränkt offen stehen.

Ohne die wesentliche Bedeutung einer Optimierung und einer kooperativen Nutzung von Infrastruktur und Maschinen zu schmälern, gilt doch in allen Bildungssystemen der Lehrer als Mensch, Fachmann und Pädagoge als zentraler Motor der Ausbildung und Garant für deren Qualität.

Spricht man deshalb von Lernortkooperation oder Synergieeffekten zwischen schulischer und mittelständischer Ausbildung, muss der Lehrer im Zentrum dieser Bemühungen stehen, denn - so zeigen die guten Erfahrungen aus Modellbeispielen z.B. in St.Vith - erfolgreiche Kooperation braucht treibende Kräfte, und hierfür gilt es vereinfachte und motivierende Rahmenbedingungen zu schaffen.

## 2.5. Herausforderungen der IT - Gesellschaft

Mit der Vernetzung aller Computer, ob im Intranet oder im Internet, hat ein Prozess der Digitalisierung und virtuellen Verkettung sowohl aller Geschäftsprozesse entlang der Wertschöpfungskette von Unternehmen (E-Business) wie auch aller Verwaltungsschritte im modernen öffentlichen Dienst (E-Gouvernement) eingesetzt. Informationstechnologien werden im Bildungsbereich als Instrument der Strukturierung und Darstellung von Lerninhalten und zur Schaffung von zeit- und ortsungebundenen Online-Lernumgebungen (E-Learning) genutzt. Bereits seit Ende der 90er Jahre weist die Europäische Union in ihren Grundsatzdokumenten auf das enorme Potenzial hin, das die Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) für die erweiterten Möglichkeiten und Zugänge zum Lernen in Schulen, am Arbeits- und Ausbildungsplatz und zu Hause bietet.

Gegenwärtig befinden wir uns noch weit gehend in der Phase des technischen und organisatorischen Aufbaus des **E-Business**. Stand und Geschwindigkeit der Entwicklung ist in den verschiedenen Branchen und Unternehmenskulturen sehr unterschiedlich, so kann das Beispiel des weltweiten Zementproduzenten Lafarge genannt werden, der seinerseits standardisierte Produkte nur noch über interaktive Online-Einkaufsplattformen beschafft, während zahlreiche seiner mittelgroßen Zulieferer noch in keiner Weise über dem angepasste Online-Vertriebs-Strukturen für diese Praxis verfügen. Im Mittelstand hat die Implementierung von E-Business-Lösungen eine erhebliche Bedeutung. Die Informations-, Automations- und Kommunikationstechniken schaffen für kleine und mittelständische Betriebe von der Produktentwicklung und Marktbeobachtung über den Einkauf, die Produktionsplanung und -steuerung bis zu Marketing, Vertrieb und After Sales Service völlig neue Möglichkeiten. Der Bäcker der sein Eifler Brot auf Online-Bestellung hin nach Brüssel liefert oder der Spediteur der via Satellit seine Flotte dirigiert, sind nur Beispiele hierfür. Die große Gestaltungsoffenheit vernetzter Computer führt jedoch auch zu einer wachsenden Komplexität und zu veränderten Organisations- und Arbeitsweisen. Um den Erwerb der zur Meisterung dieser technologiebestimmten Veränderungsprozesse erforderlichen Handlungskompetenzen für kleine Betriebe und deren Fachkräfte und Leiter zu ermöglichen, muss die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand gezielte Weiterbildungsmaßnahmen und Zusatzqualifikationen vermitteln können. Tätigkeitsfelder und Instrumente des E-Business und die dafür notwendigen Querschnittskompetenzen sind in bestehende Berufsausbildungen so zu integrieren, wie dies auch in der unternehmerischen Wertschöpfungskette pragmatisch und ohne autonomen Selbstzweck geschieht.

IKT-Instrumente spielen eine wichtige Rolle im Alltag von Lehrenden und Lernenden und schaffen eine Plattform der Kommunikation, Information und für das Lernen in der Gemeinschaft. Sie bieten die Möglichkeit, eigenständig Wissen zu aktualisieren und zu überprüfen; Schüler und Auszubildende werden aufgefordert, Wissen auszutauschen und gemeinsam zu entwickeln.

In einer offenen Lernumgebung können Lernende den eigenen Lernprozess in hohem Maße selbst steuern.

Die Nutzung von **E-Learning** in der mittelständischen Aus- und Weiterbildung und für kleine und handwerkliche Betriebe bedarf anderer Lösungsansätze als an Hochschulen oder in Großunternehmen. Für die optimale Nutzung kommt es darauf an, dass diese innovative Lerngelegenheit verstärkt in betriebsrelevante und praxisnahe Lern- und Arbeitsvorgänge integriert wird. Besonders hier sind Bildung und Ausbildung unter dem Aspekt des lebenslangen Lernen zu betrachten. **Mediotheken und Selbstlernzentren** bieten einen vielseitigen konkreten und verbesserten Zugang für alle Auszubildenden zu IKT und schaffen darüber hinaus Perspektiven der individuellen Weiterbildung im Mittelstand. Dies bedeutet aber auch Verfügbarkeit von IT-Infrastruktur und Kompetenzen für den handlungsorientierten und fächerübergreifenden Einsatz des E-Learning. Die Entwicklung und Einführung eines solchen Lehr- und Lernangebotes, dem ein ganz spezifisches didaktisches Konzept zugrunde liegt, erfordert in der Regel einen größeren Arbeitsaufwand als herkömmliche Lehrangebote. Parallel zum Lernkonzept muss ein Konzept für die technische Realisierung entworfen werden. Der organisatorische Aufwand der Vor- und Nachbearbeitung und der Datenpflege und -aktualisierung bis hin zu Fragen der technischen Hardware und dem fachlichen Mentoring ist immens.

Vergleichbar kleinen und mittleren Unternehmen können auch im öffentlichen Dienst E-Ressourcen die Arbeits- und Organisationsweise grundlegend beeinflussen sowie vielfältige Möglichkeiten des Bürgerkontaktes schaffen. Da **E-Gouvernement** die gesamte Kette von Verwaltungs- und Dienstleistungsprozessen umfasst, sind eine Vielzahl von Funktionen und Positionen auf unterschiedlichen Ebenen berührt: die Planung von Verwaltungsabläufen und das Management, die Schnittstelle zum Bürger, die IT-Infrastruktur und die konkrete Anwendung.

Mittelfristig kann E-Gouvernement besonders in personell kleinen Verwaltungseinheiten, also sozusagen "mittelständischen Verwaltungen" wie dem IAWM, dazu beitragen, trotz überschaubarer Kapazitäten eine Fülle von Dienstleistungen zuverlässig und in kurzen Fristen anzubieten. Die gesteigerte Effizienz wird dabei erheblich von einer den neuen IKT-Lösungen angepassten Planung der Verwaltungsabläufe an sich, von der technischen Funktionstüchtigkeit dieser Lösungen, von der Pflege der in-

formations- und kommunikationstechnischen Infrastruktur und Daten und von der E-Gouvernement-Kompetenz des Bürgers und Nutzers abhängen. Denn dieser Nutzer übernimmt an seinem Computer einen Teil der Standardtätigkeiten, die bisher in Verwaltungen erledigt wurden. Oft wird nur darauf verwiesen, wie die Bürgertransparenz gesteigert werden kann; dabei wird oft vergessen, dass der Bürger nur einer unpersönlichen Internetseite "gegenübersteht", die nicht immer auf den ersten Blick die passenden Antworten auf seine Fragen enthält. Es gilt deshalb den Einstieg ins E-Gouvernement überhaupt erst in ein Grundlagenkonzept der benutzerorientierten Sicht von öffentlichen Dienstleistungen und Amtsaufgaben einzubetten, also ein Leitbild der mittelständischen Aus- und Weiterbildung u.a. mit IKT-Hilfe umzusetzen.

### REFORMSCHRITT 2.5.1. :

**Umgehend eine sichere und effiziente gemeinsame Datenbank und Datenvernetzung des IAWM, der beiden ZAWM und der Lehrlingssekretariate verwirklichen (Hard- und Software) !**

Die räumliche Struktur der mittelständischen Aus- und Weiterbildung mit zahlreichen Standorten und Außenpunkten (Zentren, Lehrlingssekretariate, Institut) ist historisch gewachsen und zeigt Parallelen zum mikro-regionalen Charakter handwerklicher und mittelständischer Strukturen.

Dennoch kann auf einen fehlerfreien und vollständigen Informationsfluss in Echtzeit der relevanten Berufsbildungsdaten zwischen den Akteuren nicht verzichtet werden. Das Beispiel "Lehrverträge" zeigt, dass z.B. Dateneintragungen der Lehrlingssekretäre beim Vertragsabschluss umgehend dem ZAWM zur Planung von Kursen und Klassen verfügbar sein müssen, dass Lehrlingssekretäre noch während ihres Betriebskontaktes auf Ausbilder- und Lehrlingsdatenbanken des IAWM zurückgreifen können müssen, dass das Institut über fehlerfreie Feedbacks der Lehrlingssekretäre zu Vertragsbrüchen und der Zentren zu Lehrplanabweichungen verfügen sollte ... Der derzeitige Stand der Technik lautet: *"ich fahre mal eben mit einer Diskette von St. Vith ins Institut, ein Update machen..."*

Virtuelle Private Netzwerke (VPN) bieten auch sowohl budgetär wie personell kleineren aber verzweigten Unternehmen und Diensten effiziente Vernetzungsmöglichkeiten. Ein eigener und somit den wichtigen Schutz persönlicher Daten sichernder LAMP-Server verwaltet die gesamten Daten und erlaubt schnelle und geschützte Datentransfers. Ein benutzerfreundliches webbasiertes Datenverarbeitungsprogramm sorgt - so wie von Online-Buchungen bei Low-Budget Fluganbietern bekannt - für Informations-eingabe und -abruf entsprechend den verwaltungstechnisch sinnvollen

Vorgaben. VPN erlaubt in einem zweiten Schritt auch den Einsatz arbeits- und organisationsvereinfachender Programme innerhalb des Dienstes, ein best practice hierfür ist das Programm zur Verwaltung von Raumangebot und technischen Ressourcen des ZAWM Eupen.

Zuverlässige, sichere und aktuelle interne Datenverarbeitung und -übermittlung im eigenen Netz der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand ist überhaupt die unumgängliche Vorstufe aller Öffnung zum Bürger und zu anderen externen Institutionen im Sinne von E-Gouvernement.

### REFORMSCHRITT 2.5.2. :

**Schaffung interaktiver Webdienstleistungen des IAWM für den Bürger – erste praxisorientierte Schritte zum E-Gouvernement umsetzen !**

Gegenwärtig werden über das Internet nur standardisierte Informationen zur Verfügung gestellt, an der Schnittstelle zum Aus- und Weiterbildungskunden sollten aber interaktive Möglichkeiten des Informationsaustausches und der Informationsrecherche, der erleichterten Ausführung von Routinetätigkeiten in Verwaltungsschritten und der Vorabsimulation gegeben sein.

Bei internen Verwaltungsabläufen wie der Lehrvertragserstellung und -bearbeitung sind rudimentäre Arbeitsweisen durch Datenbearbeitung und -vernetzung auf dem Stand der Technik zu vereinfachen und zuverlässiger und kommunikativer zu gestalten.

Der erste Schritt der Vereinfachung aber ist meist die Verkomplizierung, da der Übergang von bewährten Abläufen und Techniken zu modernen Arbeitslösungen nie fließend verläuft und nicht ohne Investitionen in Hard- und Software, Expertise und Manpower auskommt.

### REFORMSCHRITT 2.5.3. :

**Personalressourcen zur Entwicklung und Pflege eines koordinierten IT- Konzeptes der mittelständischen Berufsausbildung (Datenmanagement und E-Gouvernement) !**

Nicht selten scheitern IKT- und Netzwerkprojekte bereits vor der eigentlichen Nutzerphase und dies mit nicht unerheblichen finanziellen Folgen. Zwar werden Startinvestitionen getätigt, Fachfirmen verglichen und beauftragt, der eigene Konzeptions-, Begleitungs- und Aktualisierungsbedarf deutlich unterschätzt. Die Analyse erfolgreicher Implementationen von IT-Neuerungen in der Privatwirtschaft (A. BAUKROWITZ, 1996) zeigt, dass sie sowohl direkt von der Akzeptanz und Beteiligung aller Mitarbeiter wie grundlegend vom Aufbringen unternehmensinterner eigener IT-Kompe-

tenzen und personeller Verfügbarkeiten abhängen. Hierbei war - trotz Outsourcing des eigentlichen Auftrags - der Überblick über die finale Zielsetzung und das Gesamtkonzept, das koordinierte Zusammenstellen der Ausgangsdaten und erster Anwendungsfeedbacks und die informelle und rasche Unterstützung der Mitarbeiter bei Fragen jeweils durch einen eigenen Projektleiter gewährleistet.

Von erheblicher Relevanz für die Halbwertszeit der Investition und ihre fehlerfreie Nutzung ist im Anschluss daran die nachhaltige Pflege und Aktualisierung von Daten und Systemen, wobei einem beratenden und koordinierenden Datenmanager als treibende Kraft eine für das Gelingen aus informationstechnischer Sicht lebenswichtige Rolle zukommt.

Die Aus- und Weiterbildung verfügt über IKT- und Netzwerk-Kompetenzen, die den Unternehmen und Lernenden vermittelt werden. Es gilt diese auch beim hauseigenen E-Gouvernement einzusetzen.

#### REFORMSCHRITT 2.5.4. :

##### **Fördern von E-Learning und Selbstlernzentren - Angebote der ZAWM an Lehrlinge, Meisterschüler und kleine und mittlere Betriebe ermöglichen !**

Eingangs des Kapitels wurde auf die Bedeutung und die rasche Entwicklung des IKT- und mediengestützten Lehrens und Lernens eingegangen. Zweifelsohne finden sich an den Zentren für Aus- und Weiterbildung bereits interessante Beispiele für den handlungsorientierten Einsatz von E-Learning- und Selbstlernmethoden, von Netzwerktechnik bis Kraftfahrzeugtechnik, da gerade in der beruflichen Bildung Informationstechniken eine flexible Verzahnung von Berufswelt und schulischem Lernumfeld erlauben. Dennoch besteht Handlungsbedarf mit Blick auf ...

- die weitere Implementierung und flächendeckende Zugänglichkeit von **E-Learning-Infrastruktur an den ZAWM**,
- die **Weiterbildung der Berufsschullehrer** in der Online-Ausbildung und im Zuge ihrer veränderten Rolle als Mentor und Begleiter von Wissenserwerb in Selbstlernprozessen,
- die Entwicklung, Vermarktung und Betreuung von **neuen E-Learning-Angeboten in der ständigen Weiterbildung** für Kleinst- und Kleinunternehmen.

Während sich die rein technischen Bedürfnisse aus Hard- und Software und nötigem Zeitaufwand zusammensetzen und später noch genauer beschrieben werden, ist nicht zu vergessen, dass Pädagogen für die Online-Ausbildung besonders geschult werden müssen, und zwar unabhängig davon, welche Techniken zur Anwendung kommen.

Im Hinblick auf neue pädagogische Ansätze bleibt kollaboratives Lernen -

insbesondere in den Grundausbildungen - das zentrale Thema. In der Lehrlings- und Meisterausbildung kann denn auch von E-Learning im Sinne von Fernstudien keine Rede sein. Es geht vielmehr um die interaktive und mediengestützte Methodik, mit der sich formelle und informelle Kenntnisse **eigenverantwortlich** angeeignet werden können. Ein solch implizites Wissen und die persönlichen und gemeinsamen Lernprozesse, durch die es erworben wird, bilden Schlüsselkompetenzen der Berufsausbildung. Aus dieser Sicht gewinnt Gruppenarbeit an neuer innovationsgestützter Bedeutung im Unterricht und es wird ein klarer Bogen gespannt zu den realen Arbeitssituationen im Betrieb, in denen Teamwork und die Fähigkeit eigenständig und unter Nutzung von IKT Informationen und Antworten auf Problemstellungen zu suchen von zunehmender Bedeutung sind.

Meisterkurse bereiten nicht selten auf eine unternehmerische Selbständigkeit oder eine gestiegene Verantwortung im Betrieb vor. E-Learning-Konzepte, die Vernetzungen von Übungsfirmen und die Simulation von Geschäftsabläufen interaktiv und kollektiv, können die geforderte Unternehmerkompetenz steigern. Gleichzeitig erfolgt eine praxisgerechte Familiarisierung mit IKT, die auch im Handwerk und besonders in leitenden Funktionen vermehrt Einzug hält.

Im Bereich Berufsbildung liegt das Augenmerk nicht ausschließlich auf der schulischen Bildung. Traditionell konzentrieren sich zwar Berufsbildungscurricula und -methoden auch in der Weiterbildung und beim Erwerb von Zusatzqualifikationen auf die "Übermittlung" klar definierter Kenntnisse und Fertigkeiten, die für klar bestimmte Aufgaben im Rahmen des Berufsbildes benötigt werden. Mit dem raschen Wandel der heutigen Arbeitswelt sind diese Aufgaben aber nicht länger statisch und vorhersagbar. Arbeitnehmer müssen in der Lage sein, ihr Wissen regelmäßig zu aktualisieren, was aber häufig an der inhaltlichen, zeitlichen oder örtlichen Inkompatibilität von Weiterbildungsangeboten mit den individuellen Bedürfnissen und Verfügbarkeiten scheitert. E-Learning-Module synchron zu ergänzenden und begleitenden Vorortkursen an den ZAWM schaffen die nötige Raum-Zeit-Flexibilität und ermöglicht dem Weiterbildungsteilnehmer von zu Hause oder vom Betrieb aus Wissen zu erlangen, das besser auf seine beruflichen Fragen und Anforderungen zugeschnitten ist.

Klar ist, dass hinter diesem Vorsatz im Rahmen des lebenslangen Lernens aber eine **große Entwicklungsarbeit** steckt und die so erstellten Angebote zielgerichtet und begleitend an die Betriebe und Arbeitnehmer in Handwerk und Mittelstand in der Deutschsprachigen Gemeinschaft herangetragen werden müssen.

*"Ich sehe einen weltweiten Absatzmarkt für 4 bis 5 Computern jährlich!"*

Ein Vorstandsmitglied von IBM nach der Firmengründung

## 2.6. Interessenvertretung und Beratung des Mittelstandes

Handwerk und Mittelstand spielen für unsere Wirtschaft und Gesellschaft eine wesentliche Rolle. Dies wird auch von der Politik so gesehen. Trotzdem hat man manchmal den Eindruck, dass der Mittelstand in Verlautbarungen hoch geschätzt und im politischen Alltagsgeschäft aber wenig beachtet wird. Umgekehrt ist eine der Besonderheiten des belgischen Bildungssystems, dass zahlreiche Betriebe von öffentlicher Hand und Schulen erwarten, dass sie ihnen auf die modernsten Ansprüche zugeschnittene Arbeitskräfte genau für ihren Bedarf und umgehend "betriebsbereit" liefert, verbunden mit teils heftiger Kritik, da diese Aufgabe nicht zu erfüllen ist.

Beide Feststellungen verdeutlichen, dass die **Eigenverantwortung und Mitbestimmung der kleinen und mittelständischen Betriebe** in der Aus- und Weiterbildung gefestigt und im politischen und gesellschaftlichen Alltag ausgebaut werden sollte. Aber dafür muss natürlich auch die Voraussetzung stimmen. Berufliche und überberufliche Verbände, die auf Basis freiwilliger Beiträge arbeiten und in höchstem Maße in ihrer Leistungsfähigkeit von der Mitwirkung des Ehrenamtes abhängen, dessen Akquisition in Zukunft zwar weiter unerlässlich aber sicherlich nicht einfacher wird, haben bei weitem nicht die gleichen Möglichkeiten wie institutionalisierte Kammern.

Die IHK leistet seit 200 Jahren hervorragende Arbeit für die ostbelgische Wirtschaft und ihre Mitgliedsunternehmen. Die Mittelstandsvereinigungen und die Innungen in unserem Gebiet sind aus lokaler Tradition und beruflichen Gemeinsamkeiten gewachsene Interessengruppen. Aber rein personell und rechtlich sind ihre Möglichkeiten begrenzt. Das ist der Preis für einen Verzicht auf Pflichtmitgliedschaft, wie sie in anderen EU-Staaten vorgegeben ist, und für eine ordnungspolitisch sehr liberale Wirtschaftspolitik in Belgien.

Auch schlägt sich die Neuverteilung der staatlichen Kompetenzen auf ehemalige Strukturen der Interessenvertretung nieder. Was einst in Brüssel entschieden wurde, ist heute Thema in Namür und Fragen der Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung und viele mehr werden in Eupen entschieden. **Komplexität und Feingliedrigkeit** sowohl der amtlichen und politischen wie und vor allem auch der mittelstandsinhärenten Strukturen mit teils nicht regionaler sondern kommunaler Ausrichtung erschweren vor dem Hintergrund rasanter wirtschaftsstruktureller Veränderungen die wirkungsvolle Vertretung der Interessen vor allem kleinster mittelständischer Betriebe.

Die für die betriebliche Aus- und Weiterbildung zuständigen Organisatoren und ihre öffentlichrechtliche Aufsichtsbehörde verstehen sich heute

schon als einer der Interessenvertreter von Handwerk und Mittelstand. Sie stellen Räumlichkeiten und Planungshilfen für Innungen oder setzen sich aktiv für diese ein, sei es logistisch oder als Informationsträger und Verbindungselement zu anderen Institutionen. Dieses häufig formulierte Selbstverständnis geht bereits heute über reine Bildungsfragen hinaus und berührt z.B. Arbeitsrecht, Nachwuchs- und Gründungsinitiativen oder die europäische Öffnung. Diese informelle Doppelfunktion basiert auf der Erkenntnis, dass ein **Zusammenwirken aller Mittelstands- und Handwerkskräfte** notwendig ist, um sich den wachsenden wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und damit verbunden ausbildungsrelevanten Herausforderungen zu stellen und dass Ehrenamt und Initiative im Mittelstand verbesserte koordinierte Rahmenbedingungen verdienen.

Die mittelständische Berufsausbildung und -fortbildung ist ein vollwertiges Bildungssystem und eine der maßgeblichen Organisationsstrukturen von Handwerk und Mittelstand. Die Mitglieder des Verwaltungsrates des Institutes für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in KMU setzen sich aus gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretern, Vertretern der überberuflichen Vereinigungen (Mittelstandsvereinigungen) und innungszugehörigen Betrieben der wichtigsten Berufszweige zusammen. Damit wurde die Mitbestimmung der Betriebe und Arbeitnehmer in der Aus- und Weiterbildung schon früh verwirklicht und gewährleistet, dass die Arbeit des Institutes stets auf die Bedürfnisse der mittelständischen Berufspraxis ausgerichtet ist. Das IAWM und die ZAWM in Eupen und St.Vith haben Zeit ihres Bestehens nach bestem Können zur Entwicklung des Mittelstandes und Handwerks in der Deutschsprachigen Gemeinschaft beigetragen. Aufgabe und Ziel der mittelständischen Aus- und Weiterbildung ist es, nicht nur zukünftige wirtschaftliche und technische Entwicklungen, also Chancen und Risiken und die entsprechenden Qualifizierungstrends und -bedürfnisse zu erkennen, sondern auch die für Handwerks- und Dienstleistungswirtschaft brauchbaren Lösungen anzubieten. Damit ist neben den behördlichen Aufgaben des Institutes und der Zentren ihr Auftrag als **Dienstleister** begründet.

Kundenorientierung kann dabei als Ziel verstanden werden :

- allen organisatorischen Bereichen die Interessen des Handwerks zu fördern und für ein gerechtes Gleichgewicht der Interessen der einzelnen Berufsgruppen und ihrer fachspezifischen und regionalen Organisationen zu sorgen;
- Politik, Behörden und Entscheidungsträger ob kommunal oder auf Gemeinschaftsebene in der Förderung von Handwerk und Mittelstand durch Anregungen und Vorschläge zu unterstützen und Bericht über die Verhältnisse und Forderungen des Mittelstandes und Handwerks zu erstatten;

- die wirtschaftlichen Interessen des Handwerks koordiniert fördern;
- die Unterstützung der Gesellen, Meister und Mitarbeiter mittelständischer Betriebe;
- die Rahmenbedingungen für das Ehrenamt und für die Initiativen in Handwerk und Mittelstand merklich zu verbessern und gesicherte Strukturen zu bieten.

Die bewährten, rechtlich verankerten und anerkannten Institutionen der Aus- und Weiterbildung können zu einem **modernes Förderinstrument für den Mittelstand** werden. Auf jeden Fall kann es aber nicht schaden, in Medien und Politik die Bedeutung des Mittelstandes mit vereinten Kräften zu unterstreichen.

### REFORMSCHRITT 2.6.1 :

#### Jetzt den Grundstein für eine Mediothek des mittelständischen Handwerks- und Dienstleistungsgewerbes legen !

Sowohl PISA-Studie wie Ausbilder und Meister in Lehrbetrieben stellen bei vielen Schülern, die in die Lehre einsteigen, erhebliche Defizite bei der Lese- und Verständnisfähigkeit von Texten sowie bei der eigenständigen Lösung von mathematischen und naturwissenschaftlichen Aufgaben fest. Das ist keineswegs schicksalsbedingt und gab unter anderem Anlass dazu, sich im vorliegenden Reformprogramm eingehend mit Berufsausbildungsvorbereitung und -begleitung zu befassen!

Es fällt zudem auf, dass in allen Ländern, in denen ein ausreichendes, **gut organisiertes und finanziell hinreichend abgesichertes Literatur- und Medienangebot** in den Schulen vorhanden ist, Lesefähigkeit und Lesemotivation und Selbstlern- und Problemlösungsfähigkeit erheblich höher liegen.

Die Umsetzung **moderner Formen des Unterrichts**, wie sie auch in der mittelständischen Aus- und Weiterbildung seit längerem intensiv diskutiert und angestrebt werden, ist ohne ein entsprechendes Literatur- und Medienangebot kaum vorstellbar. Diese Unterrichtsformen fußen auf dem Gedanken eines nicht nur vielfältigen, sondern auch den Schülern jederzeit zugänglichen und ihren Bedürfnissen entgegenkommenden Medienangebots. Innerhalb der Aufgaben, die eine Schulmediothek zu erfüllen hat, kommt der Entwicklung von Medienkompetenz und damit der Informationskompetenz eine entscheidende Rolle zu. In der Mediothek werden Schüler lernen, wie und wo sie sich Informationen beschaffen können, die gefundenen Informationen kritisch auszuwerten und sie in einer geeigneten Form zu präsentieren. Sie gibt Rahmen und Hilfsmittel für das gezielte Nachbereiten des Unterrichts (mit Auftrag des

Berufsschullehrers) und die individuelle Vertiefung bestimmter Fachbereiche (mit Auftrag des Ausbilders im Betrieb zur Begleitung des Erlernens neuer Techniken). Die Mediothek als Selbstlernzentrum bietet die idealen Voraussetzungen für den **Projektunterricht**. Gemeint ist damit der Unterricht, bei dem ein Thema fächerübergreifend bzw. klassenübergreifend behandelt wird, wobei die Selbsttätigkeit der Schüler und die Lebensnähe des Unterrichts eine große Rolle spielen. Lehrpersonen haben die Möglichkeit, den Unterricht in einem der in der Mediothek zugeordneten Klassenräume zu beginnen, einzelne Schüler oder Gruppen mit einem gezielten Arbeitsauftrag in die Mediothek zu schicken und anschließend eine Auswertung im Klassenraum durchzuführen. Lehrlinge, die eine Projektarbeit bzw. eine Monographie zur Gesellenprüfung schreiben, können in der Mediothek ebenso recherchieren, ihre Arbeit dort vorbereiten, wie Besucher von Meisterkursen oder Weiterbildungsteilnehmer. Projektarbeit - und dies bezieht sich nicht nur auf Schule, sondern auch auf Entwicklungsprojekte in mittelständischen Unternehmen - durchläuft verschiedene Phasen in denen die Mediothek Hilfen leisten kann :

- beim autonomen Sammeln von Informationen und beruflichem Fachwissen
- bei der Erstellung von Unterlagen und Materialien
- als Ort für Gruppenarbeiten der Berufsschüler und -lehrer und Treffen von beruflichen Arbeitskreisen
- als Ort der Präsentation und der Dokumentation von Projektergebnissen

Als Ergebnis steht für die Nutzer aus der dualen Bildung und den mittelständischen Betrieben ein transparent gewordener Medienbestand mit differenzierten Informations- und Recherchemöglichkeiten als vordem zur Verfügung. Die Mediothek ist also eine pädagogische und medientechnische Werkstatt, die auf vielfache Weise von den Schülern und Fachlehrern der ZAWM aber auch von Innungen, Berufsgruppen oder einzelnen Handwerkern und Dienstleistern genutzt werden kann.

In der mittelständischen Aus- und Weiterbildung allerdings lässt sich ein solches Angebot - soll es denn praxis- und betriebsnah und aktuell sein- keinesfalls vom Schulträger allein realisieren. Dazu bedarf es einer strukturell in sich schlüssigen Organisationsform, die das **Know-how der kleinen und mittleren Handwerks- und Dienstleistungsunternehmen** einbezieht und vernetzt und diesen umgekehrt Dienstleistungen der Dokumentation, berufsbegleitenden Arbeit und verstärkten Weiterbildung anbietet. In den in der bildungsrelevanten Nutzung von Medien besonders erfolgreichen Länder wie Finnland, Kanada, Irland, Australien oder Schweden werden solche Strukturen getragen von einer stark ausge-

prägten politischen, privatwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Unterstützung. Ebenfalls gilt, dass Einrichtungen wie Mediotheken schulexternen Partnern wiederum in klar definierter Form zur Verfügung stehen. Sie dienen der Bildung und Fortbildung, der Information und der Förderung geistiger Arbeit. Sie sind Instrumente des lebenslangen Lernens sowohl für die Schüler und Pädagogen wie für Weiterbildungsteilnehmer und Interessenten aus den Betrieben, die mit Hilfe einer ausreichend ausgestatteten und betreuten, IKT- und medienorientierten Mediothek ihren Lern-, Lehr- und Fortbildungsauftrag deutlich effizienter ausführen können. Gleichzeitig bieten sie einen adäquaten **Einstieg in ein aktives Wissens- und Erfahrungsmanagement in Handwerk und Mittelstand**.

Besonders in der ersten Phase der konkreten Verwirklichung einer eigenständigen (Eupen) oder kooperativ genutzten (St.Vith) **Mediothek des Mittelstandes** gilt es, den bestehenden Medienbestand in den weit über 40 Ausbildungsberufen, die in der Deutschsprachigen Gemeinschaft dual angeboten werden, zu sichten, Veraltetes auszusortieren und Aktuelles durch Eingabe in das für die gesamte DG kompatible Bibliotheksprogramm zu archivieren. Es folgt der Aufbau eines angepassten, aktuellen Medienbestandes, d.h. das Auswählen von geeigneten Medien durch die Fach- und Koordinationslehrer und in enger Kooperation mit den Betriebsfachleuten der jeweiligen Branchen. So entsteht ein Dokumentationszentrum für Handwerk und Mittelstand. Diese Phase ist vor allem äußerst zeit- und arbeitsintensiv.

In einer zweiten Phase sollten am ZAWM Eupen im Zuge der bedeutenden Umbauarbeiten und in St.Vith im Kontext des gemeinsamen Technologiepools die **räumlichen Möglichkeiten** für mittelständische Mediotheken geschaffen werden. Hierzu zählen auch bibliothekspezifisches Mobiliar, IKT und ein Ausbau der Medienbestände an sich.

Schließlich sind das Gewährleisten der Öffnungszeiten - da in der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand neben den üblichen Schulzeiten wichtige Kurse abends oder an Wochenenden stattfinden, eine besondere Herausforderung -, die Pflege und Verwaltung alter und neuer Medienbestände und die Begleitung und Beratung der Nutzer nur mit entsprechenden Humanressourcen zu erreichen. Dies ist um so mehr zu unterstützen, versteht man eine Mediothek nicht als modernistische Form von "Schulbuchschrank", sondern als weitreichendes schulische Arbeitsinstrument und als attraktives **Serviceangebot für mittelständisches Handwerk und Dienstleistungsgewerbe**.

## REFORMSCHRITT 2.6.2. :

### **Eine logistische Unterstützung der mittelständischen Kräfte in der DG sichern !**

Aus wirtschafts- und berufsbildungspolitischer Sicht stellt sich die Frage, inwieweit die mittelständischen Organisationsstrukturen den rasanten Internationalisierungs- und Differenzierungstendenzen in Zukunft gerecht werden können. Das politische Ziel der Deregulierung wird umso nachhaltiger verfolgt, je schlechter die makroökonomischen Daten zur Lage der nationalen Volkswirtschaft ausfallen - für den Mittelstand und die kleinsten Unternehmen, denen es naturgemäß schwerer fällt, sich Gehör zu verschaffen, mit teils schwerwiegenden Folgen. Die bestehenden Organisationen der mittelständischen Aus- und Weiterbildung könnten die Interessen von Mittelstand und Handwerk noch wirkungsvoller vertreten, hätten sie dazu sowohl den rechtlichen Auftrag, wie die klare Legitimation der beruflichen und überberuflichen Vereinigungen.

Dabei gilt es nicht starre und zusätzliche Institutionen zu schaffen, die der mehr als ausreichenden sonstigen Bürokratie zusätzliche umfangreiche Regelwerke und Entscheidungsstrukturen hinzufügen. Vielmehr sind **Kräfte zu bündeln** und deutlich bessere und **zuverlässigere Rahmenbedingungen** für die berufliche und überberufliche Basisarbeit, Ehrenamt im Mittelstand und Innungswesen zu schaffen. Zu diesen Rahmenbedingungen gehören ganz pragmatische und logistische Grundlagen, wie:

- zur Verfügung stellen von Räumlichkeiten, Medien und Arbeitsmitteln,
- Termin- und Sitzungsplanung, Sekretariatsaufgaben, Kontaktstellenservice,
- Initiieren und Begleiten von Berufskampagnen und Nachwuchssicherung,
- berufsgruppenspezifische Weiterbildung,
- zentrale Verwaltung von Innungsdaten und Berufsdokumentation,
- nachhaltige Initiativen zur Akquisition und Betreuung des Ehrenamtes für das Berufsbildungs- und Prüfungswesen (Ausbilder und Prüfer) und die Mittelstandarbeit,
- ...

Diese Aufgaben könnten zum Tenor des Institutes für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in KMU und mit ihm der Zentren als **modernes Dienstleistungs- und Förderinstrument des Mittelstandes** zählen.

**REFORMSCHRITT 2.6.3. :****Konzertierung und gemeinsame Lobbyarbeit in Brüssel und Namür des IAWM mit dem wallonischen Partnerinstitut IFAPME !**

Per Dekret vom 03. Juli 1991 wurde wenige Monate vor dem Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in KMU (IAWM) in der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom Rat der Französischen Gemeinschaft das IFPME (Institut de Formation Permanente pour les Classes moyennes et les PME) ins Leben gerufen. Es nimmt von Beginn an vergleichbare Aufgaben wahr, unterscheidet sich aber naturgemäß in Umfang und nationaler und regionaler Gewichtung. Sowohl die Europapolitik wie die Berufsbildungsforschung stellen die betriebliche Aus- und Weiterbildung in enge Relation nicht nur zu Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsfragen, sondern auch zu Wirtschafts- und Mittelstandsentwicklung. Vor diesem Hintergrund hat die **Wallonische Region**, die letztere Bereiche zu ihren Kompetenzen zählt, sich der Finanzierung und strategischen Gestaltung des heutigen IFAPME angenommen. Dem IFAPME wurden dadurch neben nicht zu verachtenden Mitteln auch mittelstandsspezifische Aufgaben übertragen, z.B. im Bereich der Betriebssicherheit oder der Anerkennung berufsbezogener informeller Fachkompetenzen. Mit Blick auf die für ostbelgische Betriebe generell und die hiesige Lehre und Meisterausbildung im besonderen wichtigen Entscheidungen aus Namür, bietet sich eine verstärkte Zusammenarbeit mit dem wallonischen Partnerinstitut an.

Es gilt vor dem Hintergrund **nationaler Entscheidungen** mit Impact auf die mittelständische Unternehmensentwicklung und Berufsbildung z.B. im Arbeitsrecht und im Zuge der **Europäisierung** von Berufsbildungs- und Beschäftigungspolitik in Brüssel gemeinsam aufzutreten und verstärkt miteinander zu arbeiten und kommunizieren. Im nationalen und regionalen Kontext, in Fragen der Weiterentwicklung von Ausbildungsformen und -inhalten und in der Zusammenarbeit mit den Sektoren ist eine solche Kooperation äußerst fruchtbar für die DG, die dem wallonischen Partner ihrerseits Türen zu östlichen Nachbarn und deren best practice öffnen kann.

**REFORMSCHRITT 2.6.4. :****Konstruktive Kooperation mit den Sektorenfonds in Berufsbildungsfragen ankurbeln !**

Regelungen zur **Finanzierung der Berufsbildung** sollen erreichen, dass ein quantitativ und qualitativ auswahlfähiges Ausbildungsangebot zur Verfügung steht, dass der Zugang zu einer am Arbeitsmarkt und im Berufssektor verwertbaren beruflichen Qualifikation gewährleistet ist und dass Unterschiede in der Qualität und Intensität von Ausbildungspro-

grammen zwischen Betrieben unterschiedlichster Größenklassen und zwischen Regionen und Branchen ausgeglichen werden. In allen EU-Staaten existieren Mischsysteme, in denen die direkten und indirekten Kostenanteile von Betrieben, Staat und dem Einzelnen gleichermaßen übernommen werden. Nirgendwo besteht allerdings Deckungsgleichheit zwischen dem bei den einzelnen Kostenträgern anfallenden Nutzen und den von ihnen geleisteten Finanzierungsbeiträgen. Der wachsende Bedarf an Berufsbildung wirft die Frage auf, wie diese erschwinglich gemacht werden kann. Die rasante Entwicklung von Technologien und Arbeitsprozessen in den Unternehmen und die deshalb steigende Diskrepanz zwischen Erlerntem und Erfordertem wiederum verlangt nach besserem **Technologie- und Wissenstransfer** zwischen Unternehmen, Sektoren und Berufsbildungsträgern. Ein Teil der Bildungsaufwendungen erfolgt auch in Belgien indirekt über Arbeitgeberbeiträge in die Fonds der Wirtschaftszweige. Dies sind Zwangsabgaben, die je nach Branchentarifabkommen höher als der gesetzliche Mindestbeitrag liegen, um die Entwicklung der sektoralen Berufsbildungsaktivitäten zu finanzieren.

Sektorielle Fonds und branchenbezogene Organismen der Sozialpartner verwalten sowohl nicht unerhebliche finanzielle Mittel und verfügen zudem in hohem Maße über für die Berufsbildung vitales Know-How. Große Unternehmen mit einem gut organisierten innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungswesen und starkem wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Gewicht profitieren oft unverhältnismäßig stark von den bestehenden Anreizsystemen. Viele kleinere und mittelständische Firmen zahlen zwar ebenso Abgaben ein, können jedoch die Vorteile des Systems nicht direkt nutzen. Sie und mit ihnen Regionen mit ausgeprägt mittelständischer Unternehmenslandschaft "verlieren" somit ihr Geld. Dieser Wettbewerbsnachteil kann nur dann kompensiert werden, wenn die Finanz-, Wissens- und Technologieressourcen der Fonds über gemeinsame Bildungsstrukturen auch nachhaltig auf einem gerechten und planerisch berechenbaren Niveau an die kleinen Betriebe, Handwerker und Selbstständigen zurückfließen. Um diese Forderung branchenübergreifend zu erreichen, müssen die gebündelten Kräfte des Mittelstandes jedoch groß genug sein und in eine Richtung zielen.

Die nachhaltige Zusammenarbeit zwischen z.B. EDUCAM (Bildungsfonds des Automobilsektors) und dem wallonischen IFAPME in der KFZ-Technik kann als best practice für die Umsetzung von dauerhaften qualitätsorientierten berufsspezifischen Bildungsmodellen und von Private-Public-Partnership herangezogen werden. Dabei bietet die KFZ-Branche dem mittelständischen Berufsbildungsträger eine breit angelegte Unterstützung an, von methodischen und technologischen Hilfsmitteln über die zeitgemäße und regelmäßige Weiterbildung von Fachlehrern und Ausbildungsberatern bis zur Bereitstellung von Humanressourcen zur Lehr-



lingsbegleitung oder von Infrastruktur an den sogenannten "centres de compétences". Sie gewährleistet den hohen Anerkennungswert in ihren Unternehmen der in enger Partnerschaft und voller Mitbestimmung erzielten Qualifikationen und im Gegenzug übernimmt der Berufsbildungsträger Bildungsstandards und das präzise Lastenheft des Sektors sowie die damit verbundenen organisatorischen, amtlichen und pädagogischen Aufgaben. Dass dies gerade im KFZ-Bereich erfolgreich funktioniert, ist deshalb nicht verwunderlich, da sich die Qualifizierungs- und Wissensanforderungen gerade in diesen Berufen in den letzten Jahren rapide entwickelt haben. Vor diesem Hintergrund ist eine Partnerschaft von Sektor und Berufsbildung zwingend: für den Sektor, um den gestiegenen Qualifikationsstandards gerecht werdendes Humankapital auf dem Arbeitsmarkt verstärkt finden zu können und für die mittelständische Aus- und Weiterbildung, um die nötigen Mittel zu erhalten, diese Fachkräfte differenziert und anspruchsvoll heranbilden zu können.

#### REFORMSCHRITT 2.6.5. :

##### **Das Image des Handwerks kontinuierlich aufwerten und Berufskampagnen und Ausbildungsoffensiven initiieren !**

Wenn es das Handwerk nicht gäbe, müsste es geradezu erfunden werden ! Das Handwerk und die stets an Bedeutung gewinnende mittelständische Dienstleistung sind in unserem Alltag allgegenwärtig. Morgens klingelt der Wecker (1) und knips brennt das elektrische Licht (2). Herrlich die warme Dusche (3) während der Regen aufs Dach (4) prasselt. Lecker die Brötchen (5) mit Wurst (6) obendrauf. Wo ist denn die Brille (7) zum Lesen der frischgedruckten (8) Zeitung? Nun Hut (9) und Mantel (10) an und rasch mit dem gestern noch nach einer kleinen Panne reparierten PKW (11) ins Büro. Mehr als zehn Handwerksleistungen schon in der ersten Stunde des Tages! Das Handwerk und die vielseitigen kleinen und mittelgroßen Dienstleister bieten als arbeitsintensive Wirtschaftsbereiche aussichtsreiche Chancen für qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zahlreiche Perspektiven und Anreize der Selbstständigkeit. Die hier gebotenen Berufe sind interessant und anspruchsvoll.

Dennoch leiden bestimmte Gewerbe an Attraktivitätsverlust und in Folge dessen an Nachwuchs- und Nachfolgemangel. Von den Jugendlichen fühlen sich zahlreiche - insbesondere die leistungsstärkeren - von den Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten sowie den Arbeitsbedingungen nicht angesprochen. Davon sind z.B. die Nahrungsmittelberufe betroffen. Hier gilt es **Tätigkeitsfelder auszubauen** und zu aktualisieren, **Berufs- und Karrieremöglichkeiten** aufzuzeigen und das **Berufsbild ins rechte Licht** zu rücken. Eine nicht zu vernachlässigende Rolle in nachwuchs- und Imagefragen spielen die Fehlleitung der Bildungsströme an der mittel-

ständischen Aus- und Weiterbildung vorbei, die anhaltend stigmatisierte Sicht der Lehre als Negativwahl gegenüber dem allgemeinbildenden Unterricht und die unzureichende Durchlässigkeit der dualen Bildungswege hin zu weiterführenden Studien, wie in den vorangegangenen Reformschritten eingehend untersucht und dokumentiert.

Dass gezielte **Nachwuchswerbung** wirkungsvoll sein kann, zeigt die Berufskampagne des letzten Jahres der bis dahin von geringen Lehrlingszahlen geplagten Restaurateure. Eigeninitiativ und mit logistischer Unterstützung des ZAWM Eupen berichteten Restaurateur-Lehrlinge und Köche medienwirksam und mit ansteckender Begeisterung von ihrem Beruf. Ergebnis: erstmals seit langem wieder volle Klassen in dieser Ausbildungsrichtung. Solche Bildungsanschubinitiativen der Berufsgruppen und Betriebe sind wünschenswert und von gesamtwirtschaftlicher und -gesellschaftlicher Bedeutung, sie künden von Aktionsdrang und internaler Kontrollüberzeugung und werden von den Trägern und Organisatoren der mittelständischen verstärkt begleitet. Die gezielte Unterstützung von Handwerk, Innungen und Betrieben bei Imageaufwertung, Darstellung und Nachwuchssicherung sollte als wesentliche Dienst- und Serviceleistung des Instituts und der Zentren für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in KMU anerkannt werden.

Nachwuchssicherung ist aber nicht nur einseitig eine Frage ausreichender Verfügbarkeit von Lehrlingen und Meistern für die Betriebe der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Die mittelständische Aus- und Weiterbildung ist auch auf einen hochqualifizierten, motivierten und verlässlich verfügbaren Fachkräfte- und Meisternachwuchs aus den Betrieben und Handwerken angewiesen um die wichtigen Bildungs- und Gesellschaftsaufgaben ...

- des **kompetenten und praxisnahen Fachlehrers** für die theoretischen Berufskennnisse an den ZAWM,
- des **gewissenhaften und fachlich bewanderten Prüfers** bei Gesellen- und Meisterprüfungen,
- des pädagogisch, fachlich und sozial viel geforderten **Ausbilders in den Betrieben**,
- des **Gutachters und Mitgestalters** von Unterrichtsprogrammen und -konzepten der Berufsausbildung,
- des verantwortungsbewussten **Mitgliedes von Kommissionen und Verwaltungsräten**,
- des Ansprechpartners für den steten **Erfahrungsaustausch** Schule - Wirtschaft
- und ggf. des **Sponsors** für Ausrüstung und betriebliche didaktische Hilfsmittel

... aktiv zu erfüllen. Zugleich gilt allen Unternehmen, Berufsgruppen, Meistern und Fachleuten, die sich der Ausbildung Jugendlicher in den verschiedensten Formen annehmen großer Dank, und jenen die nachdrückliche Bitte, die sich noch nicht zu einem Engagement in der Ausbildung haben entschließen können, ihre zukünftige Haltung zu überprüfen.

#### REFORMSCHRITT 2.6.6. :

**Eine gemeinsame Darstellung (Corporate Image) von Mittelstand, Handwerk, Innungswesen, Lehrlingssekretariaten und Zentren und Institut der Aus- und Weiterbildung ausarbeiten und fördern !**

Die Darstellungsformen von Handwerk, Mittelstand und mittelständischer Aus- und Weiterbildung sind vielfältig. Dies zeugt zwar von lokaler Kreativität, wird aber der qualitativen und quantitativen Bedeutung der Handwerker und Selbstständigen im Wirtschaftsraum DG und der Lehre und Meisterausbildung in der hiesigen Berufsbildungs- und Beschäftigungslandschaft sowie den gemeinsamen Zielen nicht gerecht. In der Kundenorientierung von Dienstleistungen gilt : die Gemeinsamkeiten und Wertvorstellungen, die Qualitäten und Möglichkeiten müssen nach innen und außen klar sichtbar gemacht werden, ob ...

- bei der wirksamen **Vertretung seiner Interessen**,
- zur der Steigerung der **Attraktivität seiner Aus- und Weiterbildungsangebote**,
- in Fragen der **Imagepflege** der Berufe und des Handwerks,
- als Ausdruck eines besonderen **Qualitätsstandards** und Servicegedanken,
- zwecks Schaffung von **Transparenz und Kohärenz** der Strukturen, Angebote und Tätigkeiten gegenüber Bürger im allgemeinen und den unterschiedlichsten Insidern,
- als Mittel der **Wiedererkennung** und Komponente eines konstruktiven Zugehörigkeitsgefühls.

Die Erstellung eines gemeinsamen Erscheinungsbildes von Mittelstand, Handwerk und Aus- und Weiterbildung der DG bietet die Chance zur Festlegung einer gemeinsamen Kommunikationsstrategie der Interessengruppe als Ganzes sowohl nach innen als auch nach außen und zur Identifizierung von Gemeinsamkeiten und damit zur gezielten Zusammenarbeit an gemeinsamen Prioritäten. Ein gemeinsamer mehrjähriger Fahrplan der gezielten Harmonisierung der Darstellungsmedien und der zu vermittelnden Inhalte nicht nur zwischen den einzelnen Akteuren der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand (Zentren, Lehrlingssekretariate,

Institut) sondern auch den Organisationen der Berufsgruppen und des Mittelstands in der Innen- und Außenkommunikation führen unweigerlich zu einer Optimierung dieser Kommunikation und ihrer Effizienz.

Denn in einer sich globalisierenden und schnelllebigen Welt scheint vor allem ein scharfes Profil mit hohem Wiedererkennungswert geeignet, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfolg auch langfristig zu sichern.

## 2.7. Ausbau und Modernisierung der Infrastruktur

Viele Memoranden und Bildungsberichte lesen sich wie Klageschriften und gehen anscheinend davon aus, dass in schulischer und betrieblicher Ausbildung alles im Argen liegt. Das Memorandum der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand in der Deutschsprachigen Gemeinschaft will dieser Tradition nicht folgen, sondern verteidigt vielmehr die These, dass die Berufsbildung sich nicht passiv an die gesellschaftlichen und beruflichen Veränderungen anpassen darf, sondern aktiv an ihrer Gestaltung mitwirken muss. Im Zentrum unserer Überlegungen steht deshalb die Frage, wie die duale Berufsausbildung in Betrieb und Berufsschule dazu beitragen kann, die positiven Möglichkeiten, die heutige Entwicklungen und Herausforderungen in sich bergen, zur Entfaltung zu bringen. Die Potenziale des globalen Bildungsbudgets sind nicht unerschöpflich, diese Annahme wäre unrealistisch. Ein Mehr an Investitionen würde wirkungslos bleiben, wenn damit nicht eine **gezielte Allokation der Mittel** einhergeht, die eine optimale effektive Verwendung der Gelder garantiert. Das vorliegende Reformprogramm gibt auf die Frage der effizienten Nutzung von Bildungsinvestitionen konstruktive Antworten und zeigt: nicht hinter jedem Reformschritt verbergen sich Kosten, teils sind es auch Synergien und Mehrwerte. Dennoch sind eine ganze Reihe der in vorliegendem Reformprogramm vorgeschlagenen Maßnahmen kostenintensiv und ihre erfolgreiche Umsetzung direkt oder indirekt an **infrastrukturelle Rahmenbedingungen** geknüpft. Hinter jeder zusätzlichen Investition in die mittelständische Aus- und Weiterbildung aber verbirgt sich immer ein wichtiger Reformschritt!

#### REFORMSCHRITT 2.7.1. :

**Wichtige Investitionen in Berufsbildungsinfrastruktur gerade jetzt und im Zeichen bildungs- und wirtschaftspolitischer Weitsicht tätigen !**

Die wachsende gesellschaftliche Nachfrage nach Berufsbildung aus dem Blickwinkel des lebenslangen Lernens und der sozialökonomischen Standortherausforderungen und die inhärente Nachfrage nach Differen-

zierung, Förderung und Qualität innerhalb der Berufsbildung werden voraussichtlich die derzeitigen Finanzierungskapazitäten übersteigen.

Die Gesellschaft insgesamt hat eine große Verantwortung für den Bildungsbereich und seine hochwertige Qualität. Darüber hinaus betrachten zahlreiche Betriebe und Meister traditionell die Ausbildung als Teil ihres gesellschaftlichen und unternehmerischen Auftrags. In der deutschsprachigen Gemeinschaft ist die Ausbildungsbereitschaft hoch. Zugleich wird diese Bereitschaft aber durch steigenden Kostendruck und die Beeinträchtigung der Wirtschaftssituation in den Betrieben gehemmt.

In marktwirtschaftlichen Systemen sind Investitionen der Arbeitgeber in die Aus- und Weiterbildung weitgehend durch den Wettbewerb bedingt. Fraglos sollten die Mechanismen zur Finanzierung und Leistungserbringung in der beruflichen Bildung generell von dem Grundsatz ausgehen, dass es sich um eine Dienstleistung handelt und dass dementsprechend die direkten oder indirekten Nutznießer die Kosten dafür tragen sollten. Wenn durch berufliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen den Betrieben ein privatwirtschaftlicher Nutzen in Form von Produktivitätssteigerung entsteht oder auch einzelnen Teilnehmern in Form von Berufsaufstieg und Arbeitsplatzsicherung, könnte man durchaus von ihnen erwarten, dass sie die jeweiligen Maßnahmen und Strukturen finanzieren. Allerdings zeigt sich, dass gerade in Augenblicken wirtschaftlicher Unsicherheit der Rentabilitätsdruck es für Unternehmen schwierig macht, einen größeren Teil der Kosten und Anstrengungen in der Berufsausbildung zu übernehmen. Auch nimmt in solchen Phasen erschwerter sozialökonomischer Bedingungen die Gruppe benachteiligter Bildungsnutzer meist zu, die sich weder an der Finanzierung beteiligen können, noch auf Grundlage kurzfristiger Kostenüberlegungen durch die Maschen der Bildungsnetze fallen dürfen. Es zeigt sich also, dass gerade dann, nämlich in Zeiten wirtschaftlichen Wandels, wenn Betriebe besonders auf hochqualifizierte Mitarbeiter angewiesen sind, und sowohl Jugendliche wie auch Arbeitnehmer und Arbeitslose besonders auf Qualifizierung und Förderung, der rein marktwirtschaftliche Ansatz einer Berufsbildungsfinanzierung und -gestaltung versagt.

Das freie Spiel der Kräfte und die damit verbundene Gefahr eines Marktversagens erfordert ein verstärktes Bemühen von Staat und Politik zur Verbesserung der Funktionsweise und Möglichkeiten der Berufsbildungssysteme generell und der arbeitsmarkt- und wirtschaftseffizienten Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in KMU insbesondere. Unabhängig davon, wie hoch nun unter dem Strich die Kosten der dualen betrieblichen Berufsausbildung im Vergleich zur schulischen für die öffentliche Hand sind, muss sie die zentrale Rolle bei der Schaffung von Rahmenbedingungen spielen, um sicherzustellen, dass private Akteure und Unternehmen bereit und in der Lage sind, berufliche Bildung mitzufinan-

zieren und mitzugestalten. Das politische Handeln und Setzen von Prioritäten - und das ganz besonders im Falle gesamthaushaltstechnisch knapper Mittel - hat dabei **Signalwirkung**. Es gilt unzweifelhaft zu demonstrieren: Investitionen in Berufsausbildung sind nachhaltige Investitionen, die sich im Laufe der Zeit auszahlen.

**Berufsbildungs-Infrastruktur** schafft Räume der Begegnung, Räume des Erlernens und Erfahrens, Räume der Kommunikation und der Arbeit. Ebenso wie das pädagogische Rollenverständnis von Wissensvermittler (Lehrer) und Wissensempfänger (Schüler) durch zeitgemäße und handlungsorientierte Lernmodelle ersetzt, Frontalunterricht durch Gruppenarbeit und Selbstlernen ergänzt, die rein kognitive und formelle Einschätzung von Qualifikation durch das Einbeziehen von informellen Erfahrungskompetenzen erweitert und die Weiterbildung durch E-Learning flexibler gestaltet wurden, so entspricht die Vorstellung von Schulräumen nicht mehr den nüchternen Lernzellen mit vor schwarzer Tafel und Lehrerkatheder in Reih und Glied aufgestellten Schülerpultarmeen. Moderne Lehrwerkstätten, Projektarbeitsräume, Begegnungsplätze oder Mediotheken entsprechen diesem Wandel in der Pädagogik.

**Verwaltungs-Infrastruktur** spiegelt in vergleichbarer Weise, wie Klassenräume das pädagogische Konzept, das Leitbild öffentlichrechtlicher Institutionen wieder. Zunehmend gewinnt die kundenorientierte Dienstleistung an Bedeutung gegenüber einem rein amtlichen und bürokratischen Auftreten von Behörden und gemeinnützigen Einrichtungen. Allein dieser Paradigmenwechsel bei der Erfüllung klassischer Amtsaufgaben stellt neue Anforderungen an das räumliche Umfeld der Begegnung zwischen Bürger und der neuen "Service-Behörde". Wird der klassische Auftrag durch verstärkte Beratungsangebote, IKT gestützte Kommunikation und Vernetzung, neue Dienstleistungsangebote usw. erweitert, rücken Zugänglichkeit und Attraktivität der Infrastruktur für den Nutzer, Arbeitseffizienz und Motivationstauglichkeit für die Mitarbeiter und Entwicklungspotential und Strategiekompatibilität für die Entscheidungsträger in den Mittelpunkt der Überlegungen bildungsunterstützender Infrastrukturpolitik.

Mit Blick auf die Berufsbildungspolitik für Mittelstand und kleine und mittlere Unternehmen der nächsten fünf Jahre und vor dem Hintergrund der in diesem Memorandum entwickelten Reformvorschläge können folgende Investitionsprioritäten der Infrastruktur genannt werden, die im Anschluss noch im einzelnen beschrieben sind:

- **Verwirklichung der neuen Raumkonzept der ZAWM** im Zeichen neuer Angebote und technologischer Effizienz: Technologiepool in St.Vith und Ausbau und Renovierung in Eupen,

- **Ersteinrichtung und -ausrüstung** der dieser neuen Raumkonzepte nach modernen arbeitspädagogischen Maßstäben und Bildungsanforderungen,
- Publikumsöffnung der **Lehrlingssekretariate** als Anlaufstellen der umfassenden Beratung mit entsprechender Ausstattung: Weiterentwicklung in Eupen und Erstverwirklichung in St.Vith,
- Professionalisierte **Interessenvertretung des Mittelstandes**, mit verfügbarem Raumangebot für Innungen und Betriebsgruppen und adäquater Ausrüstung des IAWM,
- **Hardware und Medien** für Mediotheken und E-Learning und Selbstlernprojekte.

*“Investition in Wissen bringt die höchsten Zinsen“*

Benjamin Franklin

#### REFORMSCHRITT 2.7.2. :

##### **Deutliche Aufstockung der jährlichen Mittel zur Anschaffung didaktischen Materials, von pädagogischer Dokumentation über IKT bis zum modernen Werkzeug !**

Die Wirtschaft in den hochentwickelten Ländern der Welt wird in Zukunft vor allem auf Hochtechnologien, Informationsverarbeitung und wissensgestützten Dienstleistungen fußen. Mehr denn je wird Bildung auf dem modernen Stand der Technik, der Arbeitsmethode und des Wissens über die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes entscheiden und die Position des Einzelnen - vom Jugendlichen in der Erstausbildung bis zum Arbeitnehmer oder Unternehmer in der Weiterbildung - in Wirtschaft und Gesellschaft bestimmen. Eine hochwertige und aktuelle Ausrüstung spielt besonders in der beruflichen und handwerklichen Bildung eine Schlüsselrolle für das effiziente berufspraxisnahe und arbeitsmarktrelevante Übermitteln und Entwickeln von handlungsorientierten Fertigkeiten. Absolute Schüler- oder Lehrlingszahlen dürfen dabei nicht über die ausgesprochene Vielfalt an beruflichen dualen Bildungsangeboten in der Deutschsprachigen Gemeinschaft hinwegtäuschen, der hohe Bedarf an didaktischem Material und modernen Werkzeugen steht selbstverständlich im direkten Zusammenhang mit dieser Ausbildungsvielfalt - vom Bäcker zum Steinmetz und vom Maschinenschlosser zum Mediengestalter - und dem jeweils berufsinhärenten Arbeitsmittel- und Dokumentationsaufkommen. Die eingangs erwähnte Noelker-Studie, aber auch die Erfahrungen der letzten Jahre belegen deutlich, dass bei vermehrter Differenzierung und steigenden Qualitäts- und Wissensanforderungen in der Berufsausbildung auch die Notwendigkeit der Anschaffung adäquater didaktischer Mittel steigt.

Die im Zeichen des Wandels von Wirtschaft, Handwerk und Gesellschaft wichtigen Reformschritte der Berufsausbildungsbegleitung, der differenzierten Förderung besonders lern- oder sozialbenachteiligter Gruppen und der Schaffung von Anreizen für leistungsstarke Einsteiger in die Lehre basieren auf einer effizienten und starken Lernumgebung. An Berufsschule und Berufsschullehrer dürfen in diesem Zusammenhang nicht nur permanent Forderungen gestellt werden: sie müssen vielmehr in die Lage versetzt werden, ihre schwierigen Bildungsaufgaben tatsächlich erfüllen zu können. Zu den angestrebten Lern- und Fördermodellen gehört auch eine passgenaue Ausstattung und Einrichtung von Werkstätten, Klassen, IT-Räumen und Selbstlernzentren.

Strukturwandel und technischer Fortschritt unterstreichen die Bedeutung der Weiterbildung als Zukunftsmarkt. Ein **modernes und technisch innovatives Weiterbildungsangebot** gehört zu den wesentlichen bildungsmarktwirtschaftlichen Dienst- und Serviceleistungen des Instituts und vor allem der Zentren für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand. Um dabei berufspraxisgerecht, kundenorientiert und konkurrenzfähig operieren zu können, benötigen die Zentren nicht nur elementares Arbeits- und Anschauungsmaterial, das ggf. zur Übermittlung von Grundfertigkeiten und -wissen genügen kann, sondern didaktische Ausrüstung auf dem letzten Stand der Entwicklung, technisch und methodisch gesehen. In Meisterkursen und beruflicher Fortbildung sind neueste Trends und Technologien in den Vordergrund zu stellen, sowie die stets steigende Bedeutung der Dienstleistung in Handwerk und Mittelstand. Dies mit veralteten didaktischen Mitteln und deshalb geringem Servicewert zu tun, wäre schon ein Paradox an sich.

Die Verwendung besonders dieser Ausrüstungsgelder ist eng mit der eigenverantwortlichen Gestaltung des (Weiter)Bildungsangebotes an den Zentren für Aus- und Weiterbildung verbunden. Die Autonomie der einzelnen Berufsschule muss neben Entwicklung eines spezifischen Schulprofils die Verwendung der Anschaffungsfinanzen einschließen, was ihr im Kontext eines kohärenten und koordinierten DG-Gesamtkonzeptes erlaubt, **pädagogische Schwerpunkte** zu setzen.

Vor diesem Hintergrund ist es in den kommenden Jahren unabdinglich, dass **verstärkt Mittel im Haushalt** der Deutschsprachigen Gemeinschaft vorgesehen werden für die regelmäßige Erneuerung und Ergänzung der Ausstattung beider Zentren für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes.

## 2.8. Reform der Weiterbildungslandschaft der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Wie bereits wiederholt unterstrichen, wird die aktuelle Gesellschaft durch einen zunehmenden Wandel ihrer sozialen und ökonomischen Strukturen geprägt. Der stete Wechsel ist dabei an sich der einzig stabile Faktor. Vor dem Hintergrund einer rapide sinkenden Halbwertszeit von technologischen und arbeitsorganisatorischen Neuerungen sowie der demographischen Entwicklung kommt der Weiterbildung deshalb eine wachsende Bedeutung zu. **Lebenslanges Lernen** geht aus von der Notwendigkeit beruflichen und arbeitsmarktorientierten Lernens über das gesamte Berufsleben eines Einzelnen hinweg und bedeutet ja auch, dass Wissen, Kompetenzen und Qualifikationen, die sich Hänschen in seiner Jugend nicht angeeignet hat, Hans sehr wohl im weiteren Berufsleben noch erlernen kann und muss. Berufliche Weiterbildung ist ein effizientes Mittel, um der Obsoleszenz von Qualifikationen entgegenzuwirken, um auf künftig erforderliche Qualifikationen vorzubereiten und um mehr Flexibilität und Anpassungsfähigkeit zu erreichen. Berufliche Weiterbildung gilt unumstritten als eines der wichtigsten Instrumente, um ein hohes Maß an Übereinstimmung zwischen tatsächlichen arbeitsmarktrelevanten Anforderungen beruflicher Tätigkeiten und Qualifikation und Kompetenz zu erzielen. Zum lebenslangen Lernen gehört sowohl formales und systematisches Lernen in Bildungseinrichtungen ebenso wie informelles Lernen z.B. am Arbeitsplatz. Nicht mehr die Qualifikation an sich ist es, die im Vordergrund steht, sondern die "Kompetenz", ein umfassender, den gesamten Menschen einbeziehender Qualifikationsbegriff, der berufsbezogenes Handlungswissen weit überschreitet. Auch im Weißbuch der Europäischen Kommission wird die große Rolle der sozialen Kompetenzen in der Weiterbildung unterstrichen.

Trotz dieser weitverbreiteten Erkenntnis sind in den letzten zwei bis drei Jahren die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer z.B. an den ZAWM rückläufig! Will man sich verändernde individuelle und betriebliche beurteilen, dann gilt es, die sich verändernden regionalen ökonomischen Rahmenbedingungen in Rechnung zu stellen, sowie die den allgemeinen Stellenwert und die institutionellen Hintergründe der Weiterbildung. Gute Vorlagen geben die in allen europäischen Vergleichen in punkto lebenslanges Lernen bestens abschneidenden skandinavischen Länder.

Die Entwicklung eines kohärenten Systems lebenslangen Lernens ist eng mit der Frage seiner Finanzierbarkeit verknüpft. Ein Blick in die genannten skandinavischen Länder zeigt, wie dort Programme für individuelle Bildungskonten implementiert werden, die durch staatliche Zuwendungen Anreize zur individuellen Weiterbildung auch außerhalb der Unternehmen setzen. In Schweden z.B. werden Ressourcen zur Weiterbildung aus einem Mix aus direkten Zuschüssen und Steuerermäßigungen

auf einem individuellen spezifischen (Bank)konto angespart. Ein durchschnittlicher Mitarbeiter z.B. der Versicherungsgesellschaft Skandia kommt dadurch innerhalb von sieben Arbeitsjahren zu zweckgebundenen Mitteln für sechsmonatige Vollzeit-Fortbildung oder Zusatzqualifizierung.

Defizite in der Weiterbildung sind nicht nur auf monetäre Ressourcenknappheit sowohl der Anbieter wie der Betriebe und Teilnehmer zurückzuführen, sondern auch auf andere Ressourcenbeschränkungen wie Zeit - und dies gilt für Mitarbeiter oder Meister und Unternehmer in Kleinstbetrieben ohne personelle Ersatzmöglichkeiten ganz besonders -, Information und Beratung, Ortsabhängigkeit und Weiterbildungsbewusstsein.

In ihrer herkömmlichen Form vermittelt die berufliche Weiterbildung arbeitsplatzbezogene oder fachliche Kenntnisse zumeist durch Kurzlehrgänge. Weiterbildung im Verständnis von lebenslangem Lernen kann zukünftig aber nicht als alleinstehendes Schulungsangebot betrachtet werden. Vielmehr sind die Schnittstellen zwischen aufeinander aufbauenden Bildungsstrukturen und Qualifizierungsbausteinen durchgängig und aus individueller Sicht transparent und durchlaufbar zu gestalten. Man kann in dieser ganzheitlichen Betrachtung sieben Stufen des lebenslangen Lernens identifizieren:

- die **schulische Entwicklung** der Voraussetzungen für die Ausbildungsfähigkeit, denn berufliche Weiterbildung gelingt dann am besten, wenn solide schulische Grundlagen gelegt worden sind durch gute Kenntnisse in Lesen, Schreiben, Rechnen und durch individuelle Förderung;
- die **Berufsberatung**, die sich nicht auf Informationsübermittlung alleine im Sinne der rationalen Entscheidung beschränkt, sondern an einem Modell offener, heuristischer Problemlösung und konkreter arbeitsmarktfähiger Selbstentwicklung orientiert;
- die **Grundausbildung** mit einer rechtlich anerkannten und praxisnahen Qualifikation und offenen Bildungs- und Karriereperspektiven;
- die Gewinnung praktischer **beruflicher Erfahrung** und - auch im Sinne der Mobilität - sozialer Kompetenzen;
- die bildungspolitisch klar definierte **Aufstiegsfortbildung**, hin zu gleichwertigen Eintrittsmöglichkeiten in fachbezogene Hochschulstudien oder öffentliche Dienste;
- Zusatzqualifikationen und **weiterführende Studien** aufbauend auf Grundqualifikation und informell gesammelten Kompetenzen;
- die weiter gehende **kontinuierliche Fortbildung**.

Der Trend zur **Modularisierung** und gleichzeitig zu neuen Formen der Anerkennung und Zertifizierung von Qualifikationen kann als wichtiges Instrument des lebenslangen Lernens betrachtet werden, das benachteiligten Gruppen die Möglichkeit zum Erwerb einer beruflichen Qualifikation und Leistungsstarken oder Späterschlossenen stufenweise Fortbildungs- und somit Karriereoptionen öffnet. Es stellt sich die Frage, welches zusammenhängende Bildungssystem möglichst in allen zumindest berufsbildenden und berufsbegleitenden Phasen des lebenslangen Lernens präsent sein kann. In den meisten europäischen Ländern existiert ein komplexer und nicht transparenter Weiterbildungsmarkt. Vor diesem Hintergrund erfordert die **qualitative Aufwertung** der beruflichen Weiterbildung eine Verbesserung der Ausbildungsfächer und -inhalte, eine Optimierung des Wissenstransfers, qualifiziertes Ausbildungspersonal und klare Vorgaben organisatorischer und institutioneller Rahmenbedingungen. Wesentlich für die Qualitätssicherung ist die Anerkennung und Auswahl von Weiterbildungsanbietern sowie die Beurteilung der Qualität ihrer didaktischen Konzepte anhand klar definierter Kriterien. Auch Evaluierung und Überprüfung von Lernergebnissen beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen ist im Kontext der Modularisierung und Anrechenbarkeit von Kompetenzen ein entscheidender Punkt.

Die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in KMU bietet ein eigenständiges und integriertes Bildungssystem an, in dem alle beruflich relevanten Lernphasen der Erst- und Zusatzausbildung präsent sind und das - mit der Schaffung entsprechender Durchlässigkeiten - eine flexible Anbindung an andere sowohl schulische wie betriebliche Ausbildungsformen ermöglichen kann. Auf diese bewährte Struktur gilt es für die gesamte Weiterbildung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft verstärkt zurückzugreifen und in deren Effizienz und Anerkennungsgrad ist mit realem Gewinn für Auszubildende, Beschäftigte und Unternehmer zu investieren. So kann die Entwicklung eines berufs- und arbeitsmarkt-orientierten und professionalisierten Weiterbildungssegmentes in Ostbelgien konsequenter den Zentren für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes überlassen werden. Sie bekommen ohne Zweifel dadurch die Möglichkeit, sich besser am Weiterbildungsmarkt zu positionieren und vergleichbar ihrer Rolle in der Erstausbildung zu etablieren und eine hohe Eigendynamik zu entwickeln.

Naturgemäß hat das neuartige lebenslange Lernen Konsequenzen für die Lehrenden. E-Learning und Selbstlernkonzepte unter Nutzung moderner IKT bieten sich zur interaktiven und orts- und zeitungebundeneren Gestaltung gerade der Weiterbildungsangebote besonders an und können nicht nur den Brückenschlag zwischen betrieblichem und schulischen Lernfeld erleichtern, sondern auch Leitern oder Mitarbeitern von Kleinstbetrieben eine flexible Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ermög-

lichen, da ein je nach Fachbereich mehr oder weniger großer Teil der Kompetenz- und Wissensaneignung eigenständig geplant und auf der "virtuellen" Schulbank umgesetzt werden kann. Nicht nur mit Blick auf den Einsatz moderner Bildungsmedien stehen Lehrer und Referenten vor einer Veränderung ihrer Rolle im Lehr-Lern-Prozess, vor neuen Anforderungen im methodischen und vor einem neuen Professionsverständnis, das von dominanter Wissensvermittlung hin zu **Dienstleistungen bei Lernprozessen** und Mentoring geht.

Da die kleinen und mittleren Unternehmen den weitaus größten Teil der ostbelgischen Wirtschaftslandschaft stellen, sind sie auch im Hinblick auf Strategien und Auswirkungen der beruflichen Weiterbildung von großer Bedeutung. Unter anderem sind die KMU hoch innovativ : Entwicklung und Nutzung neuer Techniken, Arbeitsweisen und Produkte sind wesentliche Aspekte der Tätigkeit von KMU. Sie zeigen im allgemeinen eine bessere Fähigkeit zur raschen Anpassung an Modernisierungsprozesse, weil die dort Beschäftigten ihre berufliche Qualifikation in enger Nähe zum Arbeitsprozess erwerben und verbessern, was den kleinen Unternehmen einen strukturellen Vorteil gegenüber den großen sichert. Bezüglich der beruflichen Weiterbildungsangebote bestehen jedoch Probleme. Es kann grundsätzlich festgehalten werden, dass der Professionalisierungsgrad der Weiterbildung mit der Größe der Betriebe zunimmt und dass hier die Defizite der zahlreichen Kleinstunternehmen liegen.

Die Vielzahl der Bemühungen der Europäischen Union über die Förderprogramme FORCE und LEONARDO eine wesentliche Professionalisierung der Weiterbildungsangebote zu erzielen zeigt, dass man sich sowohl in den kleinen und mittelständischen Unternehmen selbst als auch auf Ebene der EU-Politik über die weiterbildungsbezogenen Nachteile im Klaren ist.

Die **Wettbewerbsfähigkeit in Sachen Weiterbildung** von mittelständischen Handwerkern und Dienstleistern gilt es deutlich zu verbessern!

#### **REFORMSCHRITT 2.8.1. :**

**Die Beschäftigung mittelständischer Weiterbildungs- und Karriereplaner (MiKa) zur gezielten Beratung und Angebotsentwicklung !**

Je mehr das Lernen und die Lernenden im Mittelpunkt der unternehmerischen Entwicklung stehen, desto mehr benötigen mittelständische und kleine und mittlere Betriebe eine kompetente und professionell angeleitete Beratung. **Neue Beratungskonzepte** haben den Zugang zum Lernen zu erleichtern, Orientierungen in Lehrangeboten zu schaffen und bei Qualifikations- und Kompetenzproblemen zu helfen. Die individuellen Weiterbildungsentscheidungen der mittelständischen Handwerks- und

Dienstleistungsbetriebe sollten mit öffentlichen Beratungsleistungen flankiert werden. Personal- und Organisationsentwicklung durch Weiterbildung fällt diesen Unternehmen nämlich besonders schwer, zum einen wegen ihrer feingliedrigen Strukturen ohne Manpower-Reserven und zum anderen mangels eigener Personaldienste und der Möglichkeit hierzu externe Personalentwickler oder Change Manager zu beauftragen. Zur Ermittlung von betrieblichem Qualifikationsbedarf und zur Gestaltung individueller mittelstandsspezifischer Weiterbildungsfahrpläne und -bausteine bedarf es somit entsprechender positiver Impulse (keiner Vorgaben!) von außen.

Der vorliegende Reformschritt geht von der zentralen Annahme aus, dass **mittelständische Karriereplaner (MiKa)** durch Beratungsdienstleistungen und eine tagtägliche Einbindung in die Strukturen der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in KMU in betrieblichen und beruflichen Veränderungsprozessen frühzeitig Kenntnisse über veränderte Arbeits- und Qualifikationsanforderungen erhalten. Auf Grundlage bestehender und verfügbarer Lehrkompetenzen, pädagogischer Mittel und Infrastrukturkapazitäten entwickeln sie passgenau zugeschnittene Weiterbildungsangebote, die zum einen zur unternehmensübergreifenden individuellen Förderung von Arbeitnehmer- und Unternehmerqualifikation und zum anderen zur unternehmensspezifischen Zielgruppenweiterbildung führen. Als Ergebnis der mittelständischen Karriereplanung steht die Erkennung von Qualifikationsmängeln. Betriebsinterne Qualifizierung kann durch **maßgeschneiderte Qualifikationskonzepte** ergänzt werden.

Ziel ist eine synchrone Entwicklung von Technik und Arbeitsorganisation des Betriebes und von Wissen und Fertigkeiten der Mitarbeiter im Betrieb, mit anderen Worten: Unternehmenswachstum dank wachsender Kompetenz der Mitarbeiter und wachsende Kompetenz- und Karriereaussichten der Mitarbeiter dank Unternehmenswachstum.

Die Berufsbildungsstudien zeigen, dass gerade in den fachlich durch die mittelständische Aus- und Weiterbildung gut abzudeckenden Bereichen betrieblicher Entwicklung die Offenheit für die Inanspruchnahme von Beratung in den Betrieben groß ist. Bereits heute hat Beratungsexpertise im Zusammenhang mit der Einführung neuer Fertigungs- und Verfahrenstechniken für Kleinbetriebe einen relativ hohen Stellenwert. Dagegen zeigt sich, dass Organisations- und Personalentwicklung, Veränderung von Unternehmensstrukturen hier eher vernachlässigte Themen sind. Beratung im Rahmen von Ausbildungs- und Qualifizierungsentwicklung hat in Handwerk und mittelständischer Dienstleistung bislang mangels konkreter berufsnaher Angebote kaum Bedeutung.

Sucht man nach Beispielen in Europa, so stellt man fest, dass Kleinbetriebe am häufigsten dementsprechende **Beratungsangebote von Kammern**

in Anspruch nehmen. Dabei kommt der Weiterbildungsberatung der mittelständischen Aus- und Weiterbildung eine bedeutende marketingstrategische Rolle zu! Die Weiterbildungsberatung muss dann im Ergebnis kompetent erstellt, professionell und glaubwürdig und typisch für die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand sein.

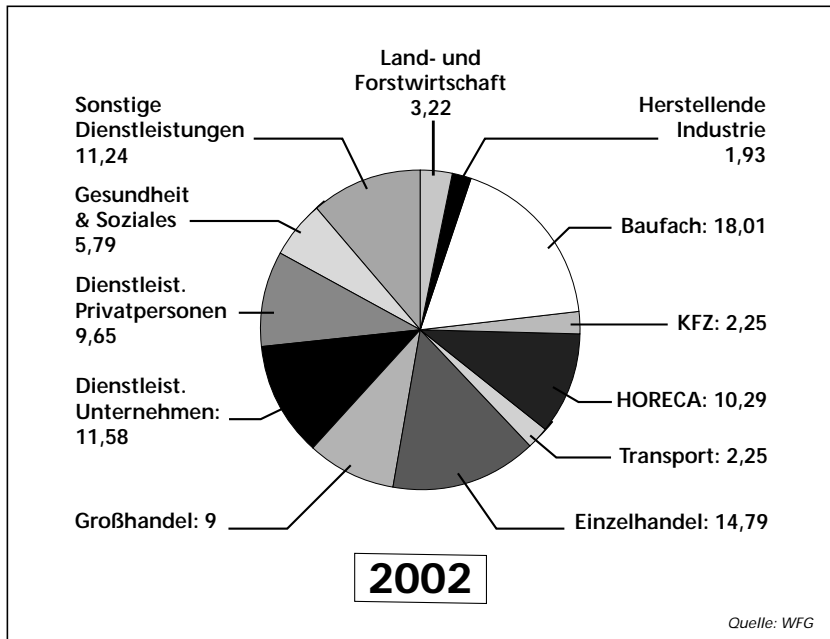
Die Weiterbildungsberatung ergänzt somit das ganzheitliche Berufsbildungskonzept der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in KMU und kann die Verbindungslücken zur mittelständischen Interessenvertretung und zur Existenzgründungsberatung schließen.

### REFORMSCHRIFFT 2.8.2. :

#### **Engere Verknüpfung von Weiterbildungs- und Existenzgründungsberatung schaffen !**

Eine Erfolg versprechende Existenzgründung ist an viele Voraussetzungen geknüpft und sollte nicht nur wohl überlegt und sorgfältig geplant sein - denn Chancen und Risiken einer selbständigen Existenz liegen dicht beieinander - sondern einher gehen mit einer soliden Qualifizierung des angehenden Gründers. Der Ausgang eines handlungsorientierten **Unternehmerwissens** ist in jedem Fall die Praxis und die Basis für die Attribute, die mit **Unternehmergeist** in Verbindung gebracht werden, sind Ergebnisse eines lebenslangen Entwicklungsprozesses. Die Abhängigkeit von Gründungsberatung und -begleitung und beruflicher Bildung ist somit eine reziproke. Zum dauerhaften Erfolg von Existenzgründungsansätzen führt deshalb nur ein schlüssiges und integriertes Entrepreneurship **Education & Consulting** Konzept.

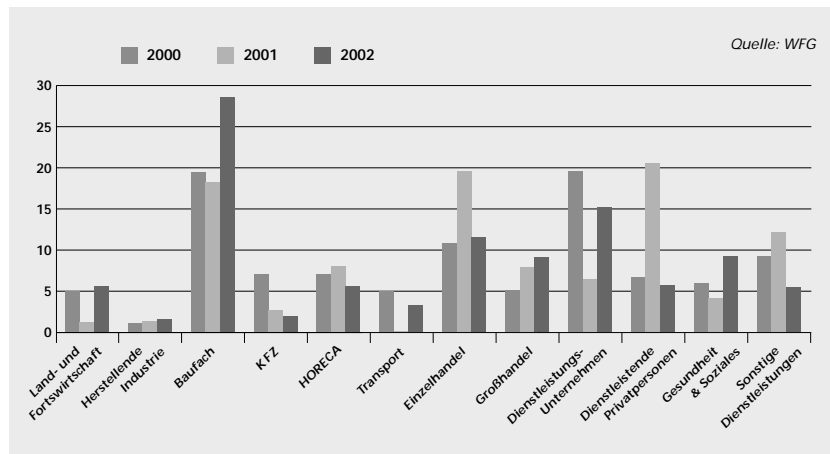
Neben fachlichen und beruflichen Qualifikationen muss der Unternehmer persönliche Fähigkeiten und Eigenschaften aufweisen - wie z.B. Leistungsbereitschaft, moderate Risikoaffinität, Unabhängigkeitsstreben, Entscheidungs- und Innovationsfähigkeit, Führungskompetenz oder Ambiguitätstoleranz - deren Aneignung ein langwieriger Prozess und direkt an die Schaffung einer praxisnahen Lernumgebung gebunden ist. Durch die Wahl der entscheidenden Inhalte und Methoden kann besonders die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in den KMU von der Lehre über die hierfür prädestinierte Meisterausbildung bis zur gezielten Weiterbildungsmaßnahme eine starke Lernumgebung schaffen, die hilft, Handlungskompetenzen des potentiellen Unternehmers aufzubauen. Aus diesen Handlungskompetenzen und der Nähe zur Wirtschaftsrealität und Bedarfssituation der Ausbildung in Handwerk und Dienstleistungsgewerbe entwickelt sich dann am ehesten die Initialzündung und Selbstsicherheit zur Gründung. Nachstehende statistische Daten der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Ostbelgiens (WFG) zeigen die nach wie vor hohe Präsenz der mittelständischen Berufsfelder in der Unternehmensgründungslandschaft:



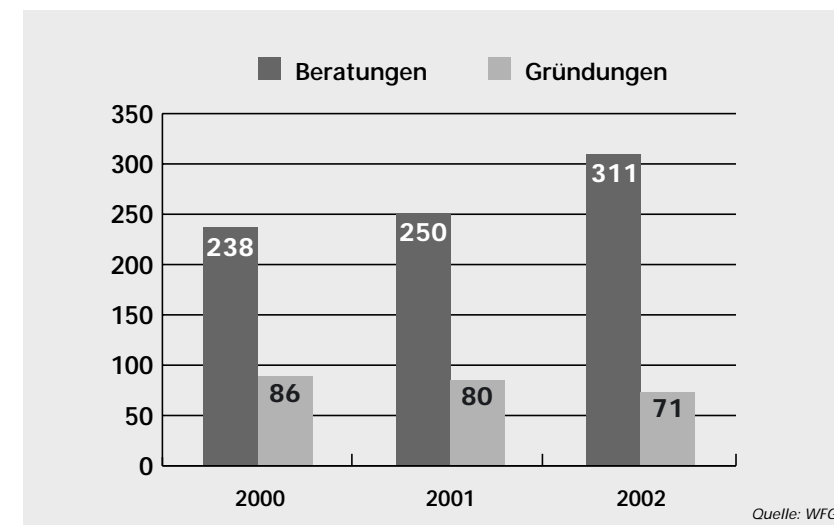
Existenzgründungsberater sind Begleiter und Mitgestalter betrieblicher Veränderungen und es zeigt sich, dass Betriebs- oder Gründungsprobleme erst durch ihre Beratung als Qualifikationsprobleme erkannt werden und **Qualifikationsbedarf erst im Verlauf von Beratungsprozessen ermittelt** wird. Bei Gründung und Weiterentwicklung greifen junge Unternehmen verstärkt auf die Unterstützung von Beratern zurück, die bei ihrem Kontakt zu den (angehenden) Betrieben und in Kenntnis und Absprache der Weiterbildungsmöglichkeiten der Organisatoren der mittelständischen Aus- und Weiterbildung entsprechende Qualifizierungskonzepte unterbreiten könnten. Aufgrund ihrer Aufgaben haben Existenzgründungsberater oft einen direkten Zugang zu betrieblichen Lernprozessen, formalen und informalen, im Bereich fachlicher und überfachlicher Kompetenzen, die sich dem Weiterbildungsanbieter "von außen" nur schwer unmittelbar und in der Einstufung ihrer unternehmensbezogenen Bedeutung nur schwer erschließen.

Offensichtlich wirken Berater entscheidend daran mit, in welcher Weise Betriebsgründer oder Gründungsinteressenten - denn die Mehrzahl der Beratungen führt ja gerade nicht zur Gründung sondern deckt vielmehr klare Defizite auf (siehe Graphik der WFG), auch Qualifizierungsdefizite - Aufmerksamkeit und Problembewusstsein für Fragen der Weiterbildung und des Lernens entwickeln.

Aus dieser Entdeckung von Qualifikationsmängeln und Weiterbildungspotentialen könnten sich für die Zentren für Aus- und Weiterbildung interessante Hinweise für die Entwicklung ihres Weiterbildungsangebotes



Zu einer starken Lernumgebung in Sachen Entrepreneurship zählt klar das aktive Mitwirken der Praktiker aus der Gründungsberatung an der beruflichen Aus- und Weiterbildung und konkret an der Entwicklung und der pädagogischen Umsetzung von Kursmodulen, an Unternehmensplanspielen oder an Aufstiegsfortbildungen.





und eine Erweiterung ihres Kundenkreises ergeben. Gleichzeitig wird Existenzgründungsberatern mit einem professionellen und ggf. maßgeschneiderten Weiterbildungsangebot nahe an der Betriebspraxis von KMU und der engeren Verknüpfung von Gründungsberatung und Meisterkurs und -kursmodulen ein interessantes Werkzeug an die Hand gegeben, in den Fällen, wo bei Gründungsprozessen Qualifikationsmängel ans Licht treten.

### REFORMSCHRITT 2.8.3. :

#### Harmonisierung der Weiterbildungsangebote in der Deutschsprachigen Gemeinschaft !

Eine Vielzahl unterschiedlichster Weiterbildungsanbieter werben um Kunden und um öffentliche Fördermittel in der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Das Leistungsspektrum dieser Anbieter ist breit gefächert und reicht von klassischen Präsenzseminaren der allgemeineren Art über Freizeitgestaltung bis zur klienten- und berufsbezogenen fachlichen Schulung. In einem sehr pluralen System des lebenslangen Lernens stellt sich hier die Frage nach der Koordination der Kräfte und nach einer gemeinwohlorientierten Akkreditierungseinrichtung. Die Nachfrager nach Weiterbildung müssen in die Lage versetzt werden, aus dem umfangreichen Angebot die für den eigenen Bedarf passgenauen Maßnahmen mit einem gesicherten Qualitätsstandard und mit einem klar ersichtlichen Preis-Leistungs-Verhältnis finden zu können. Andererseits sollte die Angebotsfülle und die Fülle an Angebotsüberschneidungen nicht zum eigentlichen Stolperstein der Weiterbildungsbemühungen werden, indem keinen Orts rentabel mit bestmöglicher Expertise und modernsten didaktischen Mitteln fortgebildet werden kann und sich die Weiterbildungsvielfalt vor dem Hintergrund wegen ungenügender Teilnehmerzahlen scheiternder Kurse schnell als Trugbild entpuppt. Subventionsgerangel und Weiterbildungsdumping sind weder aus Sicht der Qualität noch der zielgerichteten und gesamtgesellschaftlichen Bildungsfinanzierung zuträglich, deshalb besteht ein **hoher Bedarf an Kooperation innerhalb des Weiterbildungsmarktes**.

Weiterbildungshotline und Weiterbildungshandbuch sind wichtige Schritte zur Schaffung von mehr Transparenz.

Um den heterogenen und komplexen Weiterbildungsmarkt in seinen Strukturen und Entwicklungen sowohl für private wie betriebliche Nutzer noch anschaulicher zu gestalten und vor allem den Anbietern selbst die Informationen zu liefern, die möglicherweise Initialzündung für die eigenverantwortliche Bereitschaft zur Kooperation und das Entdecken von möglichen Synergien sind, könnte eine periodische Plattform des Meinungs- und Informationsaustausches und der Angebotsharmonisierung geschaffen werden. Ein best practice liefert hierfür das Weiterbildungsreferenzsystem des Bundesinstituts für Berufsbildung "**wbmonitor**" in

Deutschland, das in der Deutschsprachigen Gemeinschaft z.B. die Idee für einen regelmäßigen "**wibmonitor**" (WIB: Weiterbildung - Information - Beratung) liefern könnte.

Ist diese Transparenzschaffung und informelle Kooperation ausreichend oder ist ordnungspolitische Koordination und Harmonisierung vonnöten?

Verstärkte **Qualitätssicherung** durch einheitlich festgelegte Standards sollte für das lebenslange Lernen in ähnlicher Weise gelten, wie im dualen System der Berufsausbildung. Durch verbindliche Rahmenbedingungen, Qualitätskontrollen, Qualifikationen des Weiterbildungspersonals und aussagefähige Prüfung und Zertifizierung werden die Effizienz der eingesetzten öffentlichen Mittel und die systemübergreifende Anerkennung der in Weiterbildung erlangten Wissensfelder und Qualifikationen gewährleistet. Solche Qualitätssicherungsschritte sind im Kontext der Anerkennung informeller und lebenslanger Kompetenzerneuerung durch Teilzertifikate, wie sie derzeit durch das IFAPME in der wallonischen Region angestrebt wird von großer Wichtigkeit. Es wäre bedauerlich, Weiterbildungsangebote zu fördern, es sei denn im Freizeitbereich, die mangels Qualitätsstandard und Vergleichbarkeit in keiner Weise einem (europäischen) Lebenslauf angerechnet werden und es wäre sogar dramatisch, Teilkompetenzen im persönlichen Bildungskonzept anzuerkennen, die auf keiner fundierten Aus- und Weiterbildung und Evaluation beruhen.

*"Wer die Standards hat, hat die Märkte!"*

H. Riesenhuber

Gleich der beruflichen und schulischen Grundausbildung ist mit Rücksicht auf die global für Bildung zur Verfügung stehenden Mittel und Personen in einer so kleinen Gemeinschaft, wie der unseren, und mit Blick auf die qualitativ hohen Ziele die bestmögliche Nutzung der Ressourcen geboten. Ein **Harmonisierungs- und Kooperationskonzept** zur Weiterbildung kann zum noch effizienteren Einsatz dieser Mittel beitragen. Im Rahmen der Bemühungen für moderne Dienstleistungen am Bildungs- und Arbeitsmarkt wäre der Ausbau einer fachkundigen Stelle zur Qualitätszertifizierung von Einrichtungen und Maßnahmen zu erwägen. Die Ordnung der beruflichen Weiterbildung bleibt eine Daueraufgabe.

**REFORMSCHRITT 2.8.4. :****Das Weiterbildungsangebot im Mittelstand Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aller Unternehmen und Berufszweige attraktiver machen !**

Die Vertreter der mittelständischen Aus- und Weiterbildung bedauern ausdrücklich, die durch die Neuregelung der Vergünstigungen von den Sozialabgaben für Jungarbeitnehmer "carte de premier emploi" de facto entfallende Verpflichtung zur Weiterbildung, wie sie noch in der Regelung der sogenannten 495er-Abeitsverträge bestand. Hierdurch entfällt ein bestehender finanzieller Anreiz für Unternehmen, für ihre Mitarbeiter auf Weiterbildungsangebote - wie die Meisterkurse - zurückzugreifen. Staat, Wirtschaft und Gesellschaft sollten alle Ansätze nutzen und wahren, die mit Blick auf das lebenslange Lernen und die Bedeutung einer steten Entwicklung des Humankapitals in Europa Anreize zu Weiterbildungsteilnahme bieten.

Das Thema Weiterbildung nimmt im vorliegenden Reformprogramm wichtige Forderungen auf, wie die Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung, die Schaffung passgenauer Weiterbildungsangebote und einer entsprechenden Beratung und Sicherung der Qualität und Anerkennung von Weiterbildungsabschlüssen. Diese Lösungsvorschläge gelten aber nicht nur für Leiter und Mitarbeiter mittelständischer Handwerksbetriebe und Dienstleistungsunternehmen. Betriebe, Berufsgruppen und Verwaltungen haben sehr unterschiedliche Weiterbildungsmöglichkeiten, die Organisatoren der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in KMU bieten bewährte Strukturen und Qualifikationen an, die es im Sinne der Nutzung von Kompetenzen, dort wo sie bestehen und der Schaffung von Synergien, dort wo sie sichtbar möglich sind, verstärkt für ein breiteres Publikum der beruflichen Weiterbildung zu nutzen, vom Arbeitssuchenden und Berufsunterbrecher über den Arbeitnehmer bis zum Unternehmer und Vorruehändler. Diese Öffnung verlangt zum einen in gewissem Maße ein Überdenken der aktuellen **Subventionspolitik**, die zwischen den Institutionen der DG unterschiedlich und für die mittelständischen Weiterbildungsträger eingeschränkt ist und zum anderen für den Mittelstand selbst, **Mittel und Perspektiven** sein Angebot aktualisieren und konsequent umsetzen zu können.

**REFORMSCHRITT 2.8.5 :****Die ZAWM als Weiterbildungsdienstleister für unterschiedlichste Institutionen der DG nutzen !**

Die bestehenden Fachkompetenzen, bewährten Bildungsstrukturen und didaktischen Mittel in der Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes bieten umgehend Nutzungsmöglichkeiten für andere öffentliche oder privatwirtschaftliche Einrichtungen mit Weiterbildungsauftrag oder Schu-

lungs- und Fortbildungsbedarf. Hieraus ergibt sich die Möglichkeiten für die ZAWM in Eupen und St.Vith als verlässlicher und kompetenter Dienstleister in Sachen Umschulung oder Weiterbildung aufzutreten. Die partnerschaftliche Verbindung der dualen Berufsbildung zur Arbeitswelt und Praxis und die Ausrichtung als vollständiges Bildungssystem - von Grundausbildung bis zur Fortbildung - stellen dabei eine klare Stärken dar.

Die **Umschulung von Arbeitssuchenden** durch das Arbeitsamt schreibt sich in die Struktur des lebenslangen Lernens als konkret beschäftigungsrelevante und soziale Qualifizierungsmaßnahme ein. Die guten Beschäftigungsaussichten im Handwerk und Mittelstand schaffen eine noch teils unzureichend hervorgehobene Attraktivität der Um- und Fortbildung für Arbeitnehmer auf der Suche nach neuen Karrierewegen und Arbeitssuchende mit vormals unzureichender oder nicht marktgerechter Qualifikation.

Die Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist in den unterschiedlichsten Teilbereichen des „**Unternehmen DG**“, der Verwaltung und den Gemeinden von großer qualitätssichernder und personalpolitischer Bedeutung. Mit der wachsenden Integration dienstleistungsorientierter und berufs(feld)übergreifender Themenbereiche wie Kommunikation, Kundenorientierung, IKT-Nutzung, interkulturelle Kompetenz und fachbezogene Sprachenkenntnis auch in Handwerk und Mittelstand, entstehen an den ZAWM verstärkt Weiterbildungsangebote, die auch für öffentliche Einrichtungen von Interesse sein können. Diese bestehenden Angebote sollten vermehrt genutzt, und maßgeschneiderte Weiterbildungskonzepte und Fortbildungskurse gemeinsam zwischen interessierten Institutionen und Zentren entwickelt werden.

**REFORMSCHRITT 2.8.6 :****Entwicklung individueller Weiterbildungskonzepte für einzelne Betriebe und Berufsgruppen !**

Die betriebspezifische Weiterbildung und Qualifizierung hat für die Unternehmen gegenüber generellen Qualifizierungsmaßnahmen ein deutlich höheres Gewicht, was den Trend zur zunehmenden Bedeutung der innerbetrieblichen Weiterbildung weiter unterstreicht. Die Spezialisierung und Individualisierung der Betriebe in punkto Produktherstellung und Technologieeinsatz, Arbeitsorganisation und selbst Unternehmensphilosophie sowie die von je her bestehenden Besonderheiten an Weiterbildungsbedarf in den verschiedenen Berufsgruppen führen dazu, dass global interdisziplinäre Weiterbildungsangebote vermehrt unter sinkendem Interesse des professionellen Fortbildungspublikums aus den kleinen und mittleren Handwerks- und Dienstleistungsbetrieben leidet. Je stärker das

sich am Gruppenstärken- und Teilnehmerzahlenmodell der öffentlichen Förderung orientierende Verallgemeinern von Weiterbildungsmaßnahmen stattfindet, um so weniger entspricht das externe Weiterbildungsangebot den realen Bedürfnissen des einzelnen Betriebes. Auch favorisieren zeit- und ortsgebundene Handhabungsfaktoren die innerbetriebliche oder berufsgruppenspezifische Weiterbildung. Sowohl mittlere Betriebe z.B. ab 50 Mitarbeiter auf der Suche nach Anbietern für **passgenaue Weiterbildungskonzepte** wie auch der mittelständische Kleinunternehmer, der aus Organisations- und Kapazitätsgründen seine Möglichkeiten hier zunächst auf reine Hersteller-, Lieferanten- und Markenfortbildungen reduziert sieht, sind potentielle Kunden einer professionalisierten und effizienten Weiterbildungsberatung. Auch kann ein wie unter Reformschritt 2.8.1. beschriebener Mittelständischer Karriereplaner (MiKa) Innungen und Berufsgruppen fachspezifische Weiterbildungsprogramme unterbreiten.

Die effiziente und bedarfsgerechte, den räumlichen und zeitlichen Zwängen und den fachlichen Schwerpunktqualifikationsmängeln Rechnung tragende Ausarbeitung und Verwirklichung von passgenauen Weiterbildungsangeboten würde sich in die Liste der wichtigen Standortfaktoren für Mittelstand und KMU einreihen. Der Weg für die ZAWM heißt Weiterbildungsdienstleistung "à la carte" und mit professionellem Qualitätsstandard.

### 3. STRUKTUREN EINES ZUKUNFTSORIENTIERTEN BERUFSBILDUNGSSYSTEMS

#### 3.1. Berufsschullehrer

Die Rahmenbedingungen und die Fortbildung der Berufsschullehrerinnen und -lehrer sind aus den unterschiedlichsten Gründen reformbedürftig. Wir verzeichnen steigende Wissensanforderungen in allen Berufen, schwierigere Ausbildungsvoraussetzungen der Lehrlinge mit Sozial- oder Lernbenachteiligungen; klare Forderungen nach dem aktiven Einsatz neuer Lehrpädagogik oder Informations- und Kommunikationstechniken werden erhoben; kein Zweifel: **der Druck zur Verbesserung auf die Lehrer wird immer größer.** Eine Reihe der Empfehlungen in diesem Reformprogramm der mittelständischen Aus- und Weiterbildung erfordern die Professionalisierung des Lehrerberufs und eine intensivere Aus- und Weiterbildung der Berufsschullehrer.

Von den Berufsschulen wird erwartet, möglichst alle Jugendlichen erfolgreich zu fördern, hierbei die Betriebe in ihren Ausbildungsbemühungen zu unterstützen und eine sowohl pädagogisch, fachlich wie sozial immer breitere Palette von Aufgaben zu erfüllen. Es gilt auch sich von der Idee zu verabschieden, dass alles, was in der Klasse geschieht, im voraus von Schulen, pädagogischen Diensten, Trägern oder Bildungspolitik geplant werden kann. Ob der Unterricht von hervorragender Qualität ist, hängt nicht zwingend davon ab, wie genau die Pläne und Programme sind, die festlegen, was in der Klasse zu geschehen hat, sondern vielmehr von den **Fähigkeiten des Lehrers**, sich an eine bestimmte Situation in der Klasse anzupassen und Inhalte und Methoden auf die sich wandelnden Spezifitäten der Lerngruppe - mit allen Höhen und Tiefen - pädagogisch einzugehen.

In den letzten Jahren bestand die Antwort auf die Sorge um das Statut des Berufsschullehrers in weitreichend unternommenen Anstrengungen zur besseren Vergütung. Dies war die existenzielle Basis einer potentiellen Aufwertung der Rolle des Lehrers an den beiden ZAWM. Jetzt ist die Zeit gekommen, der **Qualität des Unterrichtes** größere Beachtung zu schenken. Die zielgerichtete Auswahl und die grundlegende Verbesserung von Kommunikation und Aus- und Weiterbildung von Berufsschullehrern sind wichtige Meilensteine auf diesem Weg.

Bereits in die Ausbildung von Lehrern - von Primarschullehrern und -lehrerinnen bis Regenten - sollte speziell die mittelständische, sprich duale und betriebliche Ausbildungsform, und die Berufsbildung im allgemeinen sehr

viel stärker als bislang einfließen. Aufgrund der geringeren Bedeutung, die auf nationaler Ebene z.B. der Lehrlingsausbildung zugesprochen wird als dies in der Deutschsprachigen Gemeinschaft und in anderen europäischen Ländern der Fall ist, zeigen sich hier große Defizite. Parallel zur Berücksichtigung der beruflichen Pädagogik in der Lehrerausbildung sollten Maßnahmen zugunsten einer ständigen Weiterbildung getroffen und Fortbildung und Umschulung gefördert werden. In der Vermittlung und in den Curricula der pädagogischen Schulung von Meisterkandidaten und zukünftigen Ausbildern in den Betrieben sollte ebenfalls die Option „Unterrichten an einer Berufsschule“ verstärkt ins Auge gefasst werden. Dies auch mit dem Ziel, Fachleute, Meister und Unternehmer weiterhin für die Übermittlung ihres wichtigen und aktuellen Praxiswissen an nachrückende Generationen in Handwerk und mittelständischer Dienstleistung zu gewinnen.

Die Erweiterung und Professionalisierung der Berufsschullehrertätigkeit wird voraussichtlich die Weiterentwicklung einer „Berufsschullehrer-Kultur“ fördern. Es besteht eine offensichtliche Verbindung zwischen Zufriedenheit der Lehrer mit ihrem Beruf oder Nebenberuf sowie der Haltung, die Bildungspolitik und Gesellschaft ihnen gegenüber einnehmen und der Motivation der Schüler.

Die Aufwertung der Tätigkeit als Lehrer an den Zentren für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes muss sich deshalb auf eine Reihe von Maßnahmen stützen, die den Wert dieser Tätigkeit durch Ausbildung, Bezahlung, Bildungs- und Schulstruktur, ständige Weiterbildung und konsequente Auswahl untermauern. Ein verbessertes Rahmenkonzept für Berufsschullehrer bedeutet in keiner Weise weniger **pädagogische, soziale und fachliche Herausforderung**, verhilft aber dazu, sich diesen zuversichtlich und motiviert zu stellen.

*„Bewegung braucht Beweggründe. Indem wir die Bewältigung von Herausforderungen als Erfolgs- und Glücksgefühl erleben, Anerkennung für Leistung erhalten und Bindung im Team erfahren, erfüllen wir die Naturgesetze der Motivation in der Arbeit.“*

Dr. Klaus Dehner, Prof. von Cube & Kollegen GmbH, Heidelberg

Weitere Aufwertungsbemühungen der Rolle als Berufsschullehrer können sich nach folgenden Zielsetzungen richten :

- die Erweiterung der angebotenen Ausbildung und **Weiterbildung** mit direktem Einfluss auf die **Auswahl** und als direkter Beitrag zu verbessertem Berufssehen und Autorität,
- die Schaffung der **finanziellen Rahmenbedingungen** für diese Aufwertungsschritte, z.B. die Vergütung von

Weiterbildungsteilnahme und die Anerkennung von Diensterfahrung und persönlichem Einsatz,

- größere **Autonomie und Teilhabe** der Lehrkräfte durch einen höheren Grad an Professionalisierung und Kommunikation,
- die stärkere **logistische Unterstützung** von der Lehrinfrastruktur über zentrale Bereitstellung von Unterrichtsdokumentation und didaktischem Material bis zur berufspädagogischen Hilfestellung.

Die Unterrichtsqualität kann angehoben und den stets wachsenden Herausforderungen an die Berufsausbildung im Mittelstand kann besser begegnet werden, wenn Berufsschullehrer bessere Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten, nach klaren Anspruchskriterien ausgewählt und besser bezahlt und betreut werden und in den Betrieben die Bereitschaft von Fachleuten und Unternehmern wächst, in die Berufsschule zu gehen und dort ihr Fachwissen weiterzugeben.

### 3.1.1. Zukunftsperspektiven der Lehrer im dualen System

#### REFORMSCHRITT 3.1.1. (1) :

**Freiwillige Lehrerweiterbildung ist zu fördern, anzubieten und zu honorieren !**

Wie sollte eine innovative hochwertige anforderungsgerechte Aus- und Fortbildung von Berufsschullehrern und -lehrerinnen heute und zukünftig aussehen ?

**Seiteneinsteiger(-innen)**, Handwerksmeister, Fachleute und Betriebsleiter aus den Unternehmen, werden zielgerichtet rekrutiert und eingesetzt und pädagogisch ausgebildet, dass sie die Aufgaben des Lehrens mit großer Nähe zur Arbeitspraxis, handlungsorientiert und mit vergleichbarer Professionalität ausüben wie grundsätzlich qualifizierte und hauptberufliche Lehrkräfte. Mit Blick auf das methodische und organisatorische Ziel der Eigenverantwortlichkeit des Lehrers stellt er sich durch Evaluation einem permanenten Prozess der Qualitätsentwicklung. So ergeben sich vielfältige Kooperations- und Fortbildungsbedürfnisse innerhalb und außerhalb des dualen Berufsbildungssystems. Beim Einstieg in die Tätigkeit an einem ZAWM besteht für „junge“ Lehrkräfte eine erhöhte Nachfrage an Unterstützung, Kommunikation und Schulung, die für einen positiven bildungsbiographischen Erfahrungs- und Kompetenzaufbau unerlässlich sind.

**Hauptamtliche Berufsschullehrer und Lehrkräfte aus Primar- oder Sekundarschulen** folgen der Maxime des lebenslangen Lernens durch einen permanenten Wissenstransfer zwischen Schule, Berufswissenschaft

und Unternehmenspraxis und sichern so die Aktualität ihrer fachlichen und pädagogischen Kompetenz. Dieser Wissenstransfer ist so zu organisieren, dass sowohl anfrage- als auch angebotsinitiierte Fortbildungen in wechselseitiger Kooperation realisiert werden. Dies findet in jeweils angemessener Form statt: in traditionellen Kursen, in Fernlehrgängen mit unterschiedlichen Medien, in schulinterner Form und vieles mehr.

Multimediale Instrumente und neue didaktische Methoden gehören zukünftig zum alltäglichen Repertoire von Berufsschullehrern und -lehrerinnen. Sie erlangen die Fähigkeit, diese nach pädagogischen Gesichtspunkten auszuwählen und einzusetzen, an ihrer Entwicklung und Umsetzung mitzuwirken und sie schließlich auch für die eigene Fortbildung zu nutzen.

Lehrkräfte an den Zentren für Aus- und Weiterbildung in Eupen und St.Vith sollten für ihre neue Aufgabe oder im Laufe ihrer bewährten Tätigkeit systematisch an Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogrammen teilnehmen. Um diesem Anspruch als **Qualitätsstandard für die Ausbildung von Lehrlingen und Meisterkandidaten** gerecht werden zu können, bedarf es eines institutionellen und tariflichen Rahmens. Das Dekret zur Gewährung von Zuschüssen und Stipendien für Weiterbildungslehrgänge und -studien der Deutschsprachigen Gemeinschaft oder interessante Förderprogramme wie BRAWO sind zwar in Einzelfällen auf die beruflichen Fachlehrer der mittelständischen Ausbildung anwendbar, lassen dort aber noch keine systematische Lehrerweiterbildung zu. Das Institut für Aus- und Weiterbildung und die Zentren müssen die direkten Kosten (Seminarkosten, Dozenten, ...) für die fach- und berufsbildungsrelevante Fortbildung der eigeninitiativen Berufsschullehrer mit Weiterbildungsinteresse übernehmen können und ggf. pauschale Aufwandsentschädigungen für nebenberufliche Fachlehrer aus den Betrieben ins Auge fassen können!

### REFORMSCHRITT 3.1.1. (2) :

**Verbindliche Studientage für Berufsschullehrer müssen verwirklicht und finanziert werden !**

Damit die innovativen Ergebnisse von Reformen tatsächlich zu Multiplikatoren an den ZAWM, zu Berufsschullehrern insgesamt und in der Konsequenz über die tatsächliche Unterrichtspraxis zu Lehrlingen, Meister-schüler und Weiterbildungsteilnehmer gelangen, ist der **Informations-transfer** von größter Bedeutung. Ein erfolgreiches Transferkonzept ist zudem nicht eingleisig, sondern berücksichtigt den Erfahrungs- und Wissensaustausch von Lehrkräften, Betriebsfachleuten und pädagogischen Mitarbeitern untereinander sowie das Basisfeedback als Evaluationskriterium von selbst ins Spiel gebrachten oder von außen auftretenden

den Neuerungen. Gesamtprozessabhängige und fächerübergreifende Problemstellungen in Gesellschaft, Wirtschaft und Berufsbildung sind von zunehmender Komplexität und rasanter Wechselhaftigkeit und ihnen kann nur im Team begegnet werden. Dabei sind alle Etappen und Akteure des Berufsbildungsprozesses einzubeziehen. Antworten auf fachliche, soziale und pädagogische Fragestellungen müssen vor ihrer Umsetzung verbreitet, Qualitätskonzepte der Berufsbildung zunächst allen Prozessbeteiligten dargestellt und dann gemeinsam getragen und organisatorische Neuerungen von Schulen den Aktiven erläutert werden.

In der Wirtschaft wie in allen öffentlichen Institutionen gewinnt die Verbesserung der Kommunikation und der Kommunikationswege als Grundlage für gemeinsames effizientes vernetztes Arbeiten zunehmend an Bedeutung. In der mittelständischen Aus- und Weiterbildung mit überwiegend nebenberuflichen Akteuren gilt es vor diesem Hintergrund zunächst, die elementarsten Werkzeuge in Form von pädagogische Studientagen zu sichern. Trotz IKT und virtueller Kommunikation bleibt nämlich das direkte Treffen in mehr oder weniger großen und fachbezogenen oder fächerübergreifenden Gruppen unerlässlich für eine koordinierte Zusammenarbeit. Die **direkte Kommunikation** erzielt die höchsten Quoten der Erreichbarkeit und der Informationswirksamkeit der Empfänger.

Ziel von pädagogischen Studientagen ist es deshalb :

- **neue Berufsbildungskonzepte und -methoden** vorzustellen und zu entschlüsseln,
- **Innovationen in der Berufsbildung**, wie E-Learning oder Selbstlernzentren und Mediotheken, einzuführen,
- Bildungsinhalte abzustimmen und überarbeitete **Lehrprogramme** umzusetzen,
- eine **regelmäßige Kommunikation** zwischen pädagogischem Dienst, Berufsschule und Lehrerschaft und innerhalb der Lehrerschaft aufzubauen und Erfahrungen auszutauschen,
- eine **inhaltliche und methodische Abstimmung** und den Dialog zwischen beiden Zentren in Eupen und St.Vith zu fördern,
- **Rückmeldungen** und Anregungen der Lehrer und deren Unterrichtserfahrungen konsequent auszuwerten,
- aktuelle **Bildungs-, Fach- und Gesellschaftstrends** aufzugreifen und mit praxisnahen Handlungsempfehlungen zu beantworten,
- das **Training der Lehrer** zu optimierter pädagogischer Handlungskompetenz, **Weiterbildung** im Sinne lebenslangen

Lernens und „train the trainer“ in allen unterrichtsrelevanten Teilbereichen zu betreiben,

- effizient und gemeinschaftlich **Pilotprojekte**, z.B. der Benachteiligtenförderung oder Migrantenintegration zu verwirklichen,
- über **Multiplikatoren** Berufsbildungs- und Schulstrategien zu verbreiten, die Realisierung von Berufsbildungspolitik an der Basis zu gewährleisten.

In der meist von zahlreichen Unternehmens- und Handwerksfachleuten nebenberuflich betriebenen Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes gilt es, hier angepasste und **flexible Transferkonzepte** zu entwickeln - bereits ein Kunststück an sich - und diese im Sinne der Berufsbildungsqualität verbindlich für alle Lehrer der Zentren umzusetzen. Ein **jährlicher Studientag** ist dem beruflichen oder nebenberuflichen Auftrag zuzuordnen und durch eine haushaltsrealitätsnahe und dennoch motivierende Vergütungsformeln z.B. als Sitzungsgeld zu untermauern.

### REFORMSCHRITT 3.1.1. (3) :

#### **Eine variable Vergütungskomponente für Berufsschullehrer und Fachleute, die sich für Programm- und Berufsgruppenaufbauarbeit einsetzen !**

In den letzten Jahren sind bei der Entwicklung neuer und der Modernisierung bestehender Berufsbilder viele neue Bildungsprogramme mit inhaltlichem und konzeptuellem Realitätsbezug zu den Anforderungen in den entsprechenden Fachbranchen entstanden. Diese Lehr- und Meisterprogramme sollen nicht nur eine möglichst praxisnahe Vorstellung von den jeweiligen Tätigkeiten und Anforderungen im Beruf liefern, sondern auch attraktiv sein. Es scheint deshalb zwingend, durch die Neuentwicklung und Modernisierung von Berufen ...

- **arbeitsmarktorientiert** vorzugehen und aktuelle Berufsfertigkeiten und -fähigkeiten hervorzuheben, die für die Sicherung einer qualifizierten und lukrativen Beschäftigung und für die zukünftigen erfolgreichen Berufs- oder Unternehmerkarrieren relevant sind,
- dennoch **Nachhaltigkeit und Polyvalenz** einzubringen, in der Erkenntnis, dass der einzig stabile Trend auf dem Arbeitsmarkt und in der Berufspraxis die Veränderung sein wird und so den Grundstein für eigenständiges lebenslanges Aneignen von Fachwissen und Handlungsfähigkeit zu legen,
- Bildungsinhalte und Berufskonzepte **modern und auf dem aktuellen Stand** der beruflichen Techniken und Anforderungen zu gestalten, Gesellen und Meister zu Experten ihres Handwerks

und zu bevorzugten Dienstleistern in den Betrieben und nach außen heranzubilden,

- für einzelne Berufe ein möglichst großes **Interesse unter den Jugendlichen** zu wecken, um damit den Nachwuchsbedarf einzelner Wirtschaftszweige zu decken,
- **Fürsorgepflicht** für diejenigen zu übernehmen, die Berufsrollen ausüben werden, die nicht nur von ihnen selbst akzeptiert werden, sondern auch aus Sicht anderer - ihren zukünftigen Arbeitgebern oder der Handwerks- und Dienstleistungskunden ihrer Unternehmen - attraktiv sind.

Ziel des Instituts für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand ist es, Fachleute und Handwerksmeister aus den Unternehmen und die Fachkullehrer der Zentren in die konkrete Entwicklung von neuen oder in die Weiterentwicklung von überarbeiteten Lehrprogrammen, von beruflichen Fortschritts-tabellen oder Themenlisten aktiv einzubeziehen. Ein überarbeitetes Lehrprogramm soll die berufliche Praxis und die tagtägliche pädagogische Erfahrung der Ausbilder in den Lehrbetrieben und der Lehrer an den Zentren konsequent berücksichtigen. Deshalb entstehen Berufsbildungsprogramme und Berufsgruppenkonzepte und -methoden nicht allein auf bildungstheoretischer Basis durch die Arbeit von pädagogischen Diensten sondern im ständigen Dialog mit diesen Fachleuten, also in mehrfach tagenden sogenannten **technischen Kommissionen**.

Bei der Neuentwicklung und Neuordnung verwenden die Fachleute und Fachlehrer jedenfalls viel Mühe auf die Inhalte und methodischen Strukturen eines beruflichen Ausbildungsprogramms und auf die Auswertung und Verbesserung des vermittelten Berufsbildkonzeptes. Diese Arbeit muss mit Unterstützung der Pädagogischen Referenten des IAWM dringend verstärkt werden.

In Anlehnung an Art.26 des Erlasses der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft zur Bezuschussung von Personal- und Funktionskosten in der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand sollte weniger als Anreiz - dieser ergibt sich aus beruflichem Verantwortungsgefühl und Motivation zur Berufsbildungsgestaltung und zur Übermittlung von Fachwissen und Erfahrung an die Nachfolgegeneration - sondern vielmehr als Aufwandsentschädigung für Präsenz und Fahrt in den Mitteln der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in KMU vorgesehen sein.

**REFORMSCHRITT 3.1.1. (4) :**

**Es gilt, spezifische Aus- und Weiterbildungsangebote für Lehrer der mittelständischen Berufsbildung an der neuen Pädagogischen Hochschule zu schaffen !**

Die Neugestaltung der pädagogischen Hochschullandschaft in der deutschsprachigen Gemeinschaft bietet die einmalige Gelegenheit, den Aus- und Weiterbildungsbedürfnissen der Lehrer im Mittelstand adäquate Angebote entgegenzusetzen und gleichzeitig Primarschul- oder Sekundarschullehrern neue Karrierewege in der dualen betrieblichen Berufsbildung zu eröffnen.

**Berufsbildungspädagogische Studienmodule für angehende Primarschullehrer** und Hospitationen und Praktika der interessierten Studenten der Pädagogischen Hochschule in den Zentren für Aus- und Weiterbildung oder in Ausbildungsbetrieben wären von wechselseitiger Bedeutung: zum einen wird die Grundschulpädagogik häufig und in Zusammenhang mit z.B. Lernbenachteiligten als für die Vermittlung von Allgemeinwissen in den ersten Lehrjahren oder in Förderprogrammen als besonders interessant betrachtet, zum anderen eröffnet der qualifizierte Einstieg in die Berufsbildung Primarschullehrern und -lehrerinnen neue berufliche oder nebenberufliche Tätigkeitsfelder und andere Sichtweisen, wie auch Einblick in die Betriebswelt.

Auf den Unterricht an Berufsschulen zugeschnittene **Fortbildungsseminare für Regenten** aus den Sekundarschulen entsprechen den eingangs beschriebenen Qualitätsansprüchen der Berufsausbildung. Die Dualität von betrieblicher Ausbildung und schulischer Wissensvermittlung erfordert eine angepasste Berufspädagogik. Den sich aus den Eigenheiten des Zielpublikums und dem raschen Wandel des Ausbildungsfeldes Betrieb ergebenden Herausforderungen an die Lehrer muss mit spezifischer regelmäßiger Schulung begegnet werden. Die neue pädagogische Hochschule sollte hier pädagogisches Know-how bieten.

Betriebsfachleute, Meister und Unternehmer oder erfahrene Handwerker als Fachlehrer an den ZAWM verfügen über wertvolles expertengerechtes und aktuelles Fachwissen und meisterliches Fachgeschick, sind aber Seiteneinsteiger aus pädagogischer Sicht. Berufsbildungsorientierte Zusatzqualifikationen und **pädagogische Weiterbildungsangebote für Praktiker** sind elementare Hilfsmittel der Steigerung von Unterrichtsqualität und - durch die Vermittlung von Lehrsicherheit - ein impliziter Motivationsfaktor für Neueinsteiger in die Berufsschullehrertätigkeit. Die örtliche und zeitliche Flexibilität solcher Angebote ist mit Blick auf deren Hauptokkupation in der Wirtschaft von großer Bedeutung. Selbstlernkomponenten und E-Learning bieten Perspektiven, die Attraktivität dieser Weiterbildungsangebote zu steigern. Aufgrund der dort konzentrierten pädagogischen Kompetenzen, Lehrerausbildungsstrukturen und didakti-

schen Mittel, wäre die neue pädagogische Hochschule ein prädestinierter Partner für diese Qualifikationsanstrengungen.

**REFORMSCHRITT 3.1.1. (5) :**

**Die sogenannten CAP-Kurse sind mit Blick auf handwerks- und mittelstandsrelevante Pädagogik auszubauen !**

Die gemeinsame Qualifikation und pädagogische Zertifizierung von Lehrern sowohl des Unterrichtswesens als auch der mittelständischen Aus- und Weiterbildung wird in den sogenannten CAP-Kursen bereits in wiederholter Auflage in die Tat umgesetzt und dies ist äußerst sinnvoll mit Blick auf die verstärkte Kooperation und die gegenseitige Anerkennung der Abschlüsse beider Bildungssysteme. Auf die zunehmenden Qualitätsanforderungen in der dualen mittelständischen Berufsausbildung und auf die pädagogischen Besonderheiten des verzahnten Lernens und Lehrens an beiden Lernorten, Betrieb und Schule, wurde in diesem Memorandum bereits vielfältig eingegangen. Aus unserer Sicht sollten deshalb die genannten gemeinsamen Kurse quantitativ und qualitativ weiter aufgewertet werden.

Die Curricula der pädagogischen Lehrerfortbildung sollten vermehrt **Berufsbildungspädagogik** aufweisen und mit Blick auf den Weiterbildungsauftrag im Mittelstand und die zunehmende Bedeutung von Berufsbildungsangeboten an Abiturienten (wie Banklehre und andere sogenannte X- sprich Dienstleistungsberufe) und Vorqualifizierte (wie Zusatzlehre und Meisterschule) verstärkt an der **Erwachsenenbildung** ausrichten. Die neuen und weiterreichenden Anforderungen handlungsorientierter Pädagogik und prozessorientierten Lernens an die Lehrer und die Beantwortung ihrer steigenden Zahl von Erziehungsfragen im Kontext des gesellschaftlichen Wandels scheinen allein den Umfang des derzeitigen Kursangebotes zu sprengen. Sollen aber vor dem Hintergrund einer konsequenten und zielgerichteten Auswahl der Lehrer und Steigerung der Unterrichtsqualität immer weitere didaktische Methoden, aktuelleres Wissen um Lern- und Lehrmöglichkeiten (z.B. der Nutzung von bildungsrelevanten Medien) und pädagogische Fähigkeiten sinnvoller Weise in die zukünftigen **Prüfungsinhalte zum pädagogischen Befähigungsnachweises** einfließen, bedarf es der ausgiebigeren Möglichkeit der Vorbereitung für die Kandidaten und des nötigen Handlungsspielraums für die Dozenten dieser Vorbereitungskurse.

**REFORMSCHRITT 3.1.1. (6) :****Langfristige Bindung und relative Beschäftigungssicherheit von Berufsschullehrern. Finanzielle Anerkennung der Lehrerfahrung an den Zentren !**

Vergleicht man die Bezahlung der Lehrkräfte im Ganztagsschulwesen mit der Vergütung der nebenberuflichen Lehrer in der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand über die letzten fünf Jahre hinweg, so ist eine **deutliche Annäherung** zu verzeichnen.

Von einer völlig ungleichen Ausgangsposition zu Lasten der Berufsschullehrer noch vor wenigen Jahren und einem damit einhergehenden akuten Lehrkräftemangel an den beiden Zentren in Eupen und St.Vith erreicht man nun durch den Erlass der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft zur Bezuschussung von Personal- und Funktionskosten in der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand vom 21. März 2002 eine an nähernde Äquivalenz. Der pädagogischen Qualifikation der Lehrer und ihrem Vorbereitungs-, Korrektur- und Koordinationsaufwand wurde dabei erstmals Rechnung getragen und eine direkte Verknüpfung der Vergütungen in vollem Umfang mit den im Rahmen eines sektoriellen Abkommens für das Unterrichtswesen der Deutschsprachigen Gemeinschaft gewährten Gehaltsanpassungen geschaffen. Diese Fortschritte waren nicht zuletzt möglich, da die merkliche Steigerung der Dotation im Haushalt der Deutschsprachigen Gemeinschaft für die mittelständische Aus- und Weiterbildung in den letzten Jahren nahezu integral in die Vergütung der Berufsschullehrer und die personellen Aspekte der Berufsausbildung an den Zentren investiert wurde.

Die Bezahlung ist eine der Grundkomponenten der gesellschaftlichen und bildungspolitischen Anerkennung der wichtigen Aufgaben, von Fachwissenvermittlung zu Erziehungsauftrag, die der Lehrer im schulischen Teil der dualen Aus- und Weiterbildung erfüllt. Bedauerlich ist hierbei derzeit vor allem, dass für ein Nebenamt mit begrenztem Stundenumfang zwar die entsprechenden Sozialabgaben zu leisten sind, der Nutzen z.B. in Bezug auf die Altersversorgung nahezu gleich Null ist. Hohe Sozialabzüge und Steuern auf diesen Zusatzverdienst und entsprechend hohe Beschäftigungskosten ohne offenkundigen Nutzwert für den Leistungserbringer sind also nicht nur ein Reizthema der freien Wirtschaft, sondern betreffen auch die Berufsschullehrerbezahlung.

Ein wichtiger Aspekt der Aufwertung und Angleichung der Lehrervergütung, der im Memorandum der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand von 1999 eingefordert und bislang nicht realisiert werden konnte, ist die Berücksichtigung der Dienst erfahrung von Lehrern an den Zentren. Dieser wird also im vorliegenden Reformprogramm nochmals aufgegriffen. Es gilt, ein **angepasstes Konzept der Dienstalterberücksichtigung** zu entwickeln, das als Anreiz für den erfahrenen Berufsfachmann und für

den zuverlässigen und weiterbildungsaktiven Lehrer gilt, über Jahre hinweg die Lehraufgaben an einem der ZAWM gewissenhaft und im Zeichen wachsender Unterrichtsqualität wahrzunehmen.

Dies bedeutet auch Planungssicherheit für beide Vertragspartner: Lehrer und Zentrum.

Da die Verwaltungsstrukturen der mittelständischen Aus- und Weiterbildung schlank, zu schlank für die Entschlüsselung und Umsetzung komplexer Baremaspielarten sind, andererseits nicht von einer deutlichen Steigerung der global zur Verfügung stehenden Mittel für die Bildung in den nächsten Jahren auszugehen ist, gilt es, im Laufe der neuen Legislaturperiode kreative Lösungsvorschläge, z.B. durch gestaffelte **Prämien**, zu erarbeiten.

**REFORMSCHRITT 3.1.1. (7) :****Kompetenzwahrung und -management dank Datenbank der Unterrichtsprogramme, -modelle und Prüfungsfragen in handwerkspädagogischen Mediotheken !**

Erneuerungsprozesse in den Schulen scheinen oft nur mit Schwierigkeiten voranzukommen, weil die Lehrer isoliert arbeiten. Ein weiteres, mit der mangelnden Verknüpfung der Lehrtätigkeiten der nebenberuflichen Lehrer und geringen gemeinsamen Gestaltung zusammenhängendes Problem, ist die unzureichende Verfügbarkeit der **verstreut bestehenden Fach- und Lehrkompetenzen**. Für Neueinsteiger bedeutet dies oft, in der Ausarbeitung ihrer Kurse und der Umsetzung von Bildungsprogrammen nahezu bei Null anzufangen, die Weiterentwicklung bestehender Unterrichte und das Hinzuziehen neuer didaktischer Mittel, Aufgabenstellungen und Inhalte wird dadurch auch für den durchaus motivierten Lehrer erschwert. Im schlimmsten Fall geht mit dem Ausscheiden eines Fachlehrers ein Großteil des fachlichen Berufsbildungs-Know-how in diesem jeweiligen Berufsfeld verloren. Aufgrund der enormen Vielzahl von Fachbereichen und Fachteilbereichen in den über 40 Ausbildungsberufen im Mittelstand und der häufigeren Wechsel der Lehrerschaft, die in der Mehrheit ja einer betrieblichen Tätigkeit nachgehen, von der ihre Verfügbarkeit abhängt, ist deshalb ein **strukturiertes Kompetenzmanagement** dringend geboten.

Informationen zu Inhalten und Arbeitsmethoden, Dokumentation und beispielhafte Unterrichtsmodelle, sowie Sammlungen von Aufgabenstellungen - von der Förderung schwacher bis zur Förderung besonders leistungsstarker Schüler - und Prüfungsfragen müssen gesammelt, aktualisiert und leicht für Lehrer zugänglich sein.

Vor diesem Hintergrund kommt der Schaffung und nachhaltigen Betreuung von Mediotheken des Handwerks und Mittelstandes ein große bil-



dungsunterstützende und unterrichtslogistische Rolle zu. Sie können sowohl Anlaufstellen sein - räumlich wie virtuell - für Lehrer bei der Ausarbeitung und Optimierung ihrer Unterrichtsgrundlagen als auch Logistikzentren der mittelständischen Kompetenzerhaltung und -entwicklung. Dass in diesen Mediotheken sowohl Informationen und Medien für Betriebe und Interessensverbände, für Auszubildende und Weiterbildungsteilnehmer sowie für Fachleute und Pädagogen bereitstehen, ist charakteristisch für die enge Verknüpfung von Theorie und Praxis, Schule und Wirtschaft in der mittelständischen Aus- und Weiterbildung und kommt in Sachen Angebotsvielfalt, gemeinsamer IKT-Nutzung und Betreuung allen Interessierten zugute.

Internet und damit elektronische Foren und Kommunikationswege ermöglichen **computergestütztes kooperatives Arbeiten** und bieten neue Anreize und Erleichterungen für die Diskussion zwischen Lehrern einerseits und zwischen Lehrern und Schulleitung oder pädagogischem Dienst andererseits.

Dies erleichtert die Mitgestaltung der Lehrer am Gesamtprojekt Berufsausbildung und die Schaffung von mehr Kohärenz zwischen den Vermittlungsformen und -inhalten gleicher Unterrichtsbereiche oder fächerübergreifend zwischen jahrgangsbezogenen Lehrmethoden. Die Nutzung eines elektronischen Netzwerks muss aber, so zeigt eine Pilotstudie von Alaké-Tuenter und Jongmanns (Society for information technology and teacher education, 2000), mit vielen anderen täglichen Aufgaben von Berufsschullehrern konkurrieren. Die Lehrer sollten deshalb den Mehrwert des computergestützten kooperativen Arbeitens kennenlernen, bevor sie ihr Wissen regelmäßig auf elektronischem Weg untereinander austauschen und auf Mediothekenservices zurückgreifen.

### 3.1.2. Moderne handlungsorientierte Unterrichtspädagogik

#### REFORMSCHRITT 3.1.2. (1) :

**Innovative Impulse zu handlungsorientierten Unterrichtsform geben; Lernkonzepte und -methoden vermitteln, die der Schul- und Betriebspraxis gerecht werden !**

**Veränderungskompetenz** wird vielleicht zukünftig das wesentliche Unterscheidungsmerkmal zwischen einer Anlernertätigkeit und Facharbeit darstellen.

Wenn dieser Hypothese zufolge mit dem schnellen technischen und organisatorischen Wandel auch fachliche Grundlagen ihre Bedeutung verlieren, dann werden die Konsequenzen daraus **eine der größten Herausforderungen für die zukünftige Berufsbildung** sein. Denn wie sich

bereits bei den derzeitigen handlungsorientierten Ausbildungskonzepten deutlich zeigt, setzt Selbstlernkompetenz Fachsystematik voraus.

Ein pragmatischer Lösungsansatz für diese Schwierigkeit ist, die Lernenden darin anzuleiten, von einem konkreten Problem ausgehend, sich jeweils soweit in die fachlichen Grundlagen einzuarbeiten, wie es notwendig ist, um dieses Problem zu lösen, oder um mit anderen Fachleuten eine Lösung zu erarbeiten. Sollte dieser Ansatz allgemein gewählt werden, dann hätte dies notwendig erhebliche Konsequenzen für die Fachdidaktik und damit für die Arbeit der Berufsschullehrer. Niemand kann mehr für andere über Lernprioritäten entscheiden, weil nicht mehr vorher bekannt ist, wofür diese Grundlagen dienen sollen. **Prozessorientierung** bedeutet, jede erworbene Kompetenz nur als vorläufig und jederzeit veränderbar zu betrachten. Ändert sich ein Prozess oder wechselt der Auszubildende in einen anderen Prozess (z.B. nach seiner Ausbildung), dann müssen auch neue Qualifikationen erlernt werden. Eine prozessorientierte Ausbildung muss dazu befähigen, dass der Auszubildende und spätere Facharbeiter dies selbstständig vermag. Das Bild vom Fundament, das am Anfang einer Ausbildung gelegt und auf dem dann aufgebaut werden kann, entspricht immer weniger dem, was sich in der beruflichen Wirklichkeit vollzieht. Die spannende Frage ist nun natürlich, wie kann Aus- und Weiterbildung im Mittelstand auf diese neue Berufswelt vorbereiten?

Ziel der Qualifizierung ist die Befähigung zu den für einen bestimmten Leistungsprozess erforderlichen Arbeitstätigkeiten. Qualifizierung wird deshalb auf die Anforderungen eines Prozesses ausgerichtet, weil Betriebe ihre Leistungen zunehmend als Prozesse beschreiben (Stichwort ISO 9000). Die Optimierung von Prozessen ist wiederum ein eigener Prozess, an dem die Mitarbeiter beteiligt sind, im Idealfall wird er von ihnen angestoßen. Vom Erfolg solcher Prozessorganisationen hängt zunehmend die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen ab. IKT, Globalisierung und Spezialisierung führen auch im Handwerk und in bislang regional-mittelständischen Dienstleistungen zu Vergleichbarkeit und zur uneingeschränkten Verfügbarkeit von Produkten und Leistungen. Das *Was* man herstellt rückt mehr und mehr in den Schatten des *Wie?*, *Wie schnell?*, *Wie gut?*, *Wie günstig?*... spricht von prozessabhängigen Faktoren.

Ein besonderes Merkmal prozessorientierter Qualifizierung ist es, dass die Inhalte der Qualifizierung sich ständig verändern. Wird in einem bestimmten Leistungsprozess, z.B. der Reparatur einer Autotür statt des Schweißens Kleben eingesetzt, dann ist damit auch Kleben Qualifizierungsinhalt. Fazit: die Qualifikationsanforderungen an Beschäftigte werden nicht mehr primär durch Berufsbilder, sondern durch Prozesse bestimmt. Eine bereits erläuterte Konsequenz ist die Notwendigkeit lebenslangen Lernens.

Da das Berufskonzept wegen seiner identitätsschaffenden Wirkung und auch seiner sozialen Absicherungsfunktion auf dem Arbeitsmarkt gleichwohl nicht grundsätzlich in Frage gestellt werden sollte, sind Wege zu entwickeln, wie diese scheinbar widersprüchlichen Aspekte doch in Einklang zu bringen sind. Die berufsbildungspolitische Synthese besteht aus:

- dem Festhalten an der **Beruflichkeit** untermauert durch die Schaffung von **Berufsgruppen** einerseits und
- der gleichzeitigen Überwindung starrer Berufsgrenzen durch **modulare Berufsbaukästen** andererseits, die eine höhere bildungsplanerische **Flexibilität**, europäische Vergleichbarkeit und die Voraussetzungen für eine stärkere und schnellere Aktualisierung der im Arbeitsprozess geforderten Qualifikationen schafft.

### REFORMSCHRITT 3.1.2. (2) :

#### **Eine gerechte und konsequente Bewertung und Anerkennung von Lernleistungen in der Grundausbildung ordnungspolitisch ermöglichen !**

Die **Bewertung und Anerkennung von Lernleistungen** steht auf der bildungspolitischen Agenda hoch im Kurs. Die Berichte über die Ergebnisse der PISA-Studie haben aufhorchen lassen und in der Interpretation der Ergebnisse auch Zusammenhänge mit (überholten) Bewertungsverfahren hergestellt. Die Fremdbeurteilung gibt den Lehrlingen gezieltes Feedback zum durchlaufenen Lernprozess und erbringt einen objektiven Kompetenznachweis. Sie zeigt die Grenzen der Selbsteinschätzung auf und macht dem Jugendlichen sein Potenzial bewusst, realitätsbezogen und eigenverantwortlich. Formelle Validierung ist ein unumgänglicher Meilenstein auf dem Weg des angehenden Gesellen, sich auf dem Arbeitsmarkt als kompetent in einem bestimmten Gebiet und auf einem bestimmten Level zu positionieren. Der sich modernisierenden dualen Berufsausbildung mit veränderten Rahmenbedingungen stehen Bewertungs- und Prüfungsstrukturen in der Grundausbildung des Mittelstandes gegenüber, deren traditioneller Rahmen großenteils ausgereizt ist.

Evaluation ist eine Kernfrage des Unterrichts und der Ausbildung. Prüfungen können Motor, Unterstützer, aber auch Bremser und Hemmschuh einer Systementwicklung sein. Der sich kontinuierlich modernisierenden dualen Berufsausbildung stand bislang eine sich wenig ändernde Prüfungspraxis gegenüber.

Die Bewertung muss die Motivation der Lehrlinge, aber auch den Auftrag der Lehrer honorieren. Die formative Evaluation ist direktes und indirektes Instrument der Begleitung und Förderung. Sie greift dort in den sowohl wissensgerichteten wie erfahrungsgesteuerten Lernprozess ein, wo es einen Orientierungs- und Einschätzungsbedarf gibt und hilft, adä-

quate pädagogische Methoden zu wählen, sich dem Kompetenzziel zu nähern und ggf. Defizitschubladen zu schließen. Diese Sicht der Bewertung steht diagonal entgegengesetzt zur repressiven Evaluation, autoritär und strafend meist sowohl Zeichen gescheiterter Bildungsbemühungen wie verfehlter kontinuierlicher Begleitung und Früherkennung. Das Gesamtabschneiden muss dennoch Ausdruck der realen messbaren Fähigkeiten und Anstrengungen der Schüler sein, in allen Fächern. Berufskompetenz ist eine Gesamtkompetenz, Stärken in den einen, darf nicht zur systematischen Nachlässigkeit in den anderen Teilkompetenzen führen. Die Entwicklung neuer Unterrichtsformen einerseits und das Streben nach verbesserter Bildungsqualität und nach Integrationsmodellen für Schwächere andererseits hat Engpässe und Schwachstellen im Bewertungswesen schärfer als bisher sichtbar gemacht. **Normative Evaluation** ist im Sinne einer aussagekräftigen und anerkannten Zertifizierung unerlässlich.

Perspektivisch eröffnet ein **Modell der Sperr- oder Teilfachbewertung** die Möglichkeit, das bis dato globale Zertifizierungskonzept zu einem modularen System mit Teilkomponenten weiter zu entwickeln und somit unter veränderten Rahmenbedingungen die Grundidee flexibler Prüfungskonzepte auch formal zu ermöglichen. Eine Zertifizierungsvariante, die der objektiven Anerkennung von Kompetenzen zwischen z.B. Ländern oder Bildungssystemen erleichtern kann und Teilzertifizierungen in Aussicht stellt. Es spiegelt auch in berufspraxisrealer und gerechter Weise die Gewichtung von Fertigkeiten und Handlungswissen in der dualen Berufsausbildung wieder.

Im **Klassenrat** sind Pädagogen in ihrer Einschätzung der Fähigkeiten und Entwicklungspotentiale von ihnen anvertrauten jungen Menschen am nächsten. Dort sollen eigenverantwortlich und mit erzieherischer Autonomie lernfeldnahe Entscheidungen und Evaluationen getroffen werden.

Die Bedeutung informell erworbener Kompetenzen für die Bewältigung der schulischen und beruflichen Anforderungen und sozialen Verhaltens können nur hier in Relation zu den formellen Noten gesetzt werden.

Es gilt, so banal das klingen mag, Leistungen und Leistungsbereitschaft zu honorieren und Lehrlingen jeden individuellen absoluten Könnens- und Wissensstandes Anreize für Mehreinsatz zu liefern, ein Leitmotiv das sich in den Bewertungskriterien der Grundausbildung aber auch in Anerkennung von Qualifikationsbausteinen und Durchlässigkeit zu weiteren Ausbildungs- und Studienformen wiederfinden muss.

Innovationen bei Prüfungsformen und -strukturen benötigen jedoch bildungspolitische Rückendeckung und einen rechtlichen Rahmen. Die beantragten Änderungen der Bewertung sind daher nicht Abschluss, sondern eher Ausgangspunkt für weitere Ausbildungsreformen.

**REFORMSCHRITT 3.1.2. (3) :****Ausarbeitung von eigenen Schlüsselkompetenzen der mittelständischen Grundausbildung und Durchführen eines Berufsbildungs-PISA !**

Die Auswertung der PISA-Studie der OECD für die Deutschsprachige Gemeinschaft hat zwar dem hiesigen Bildungssystem und seinen fünfzehnjährigen Schülern recht gute Gesamtnoten ausgestellt, deckt aber auch sehr große Disparitäten in den Ergebnissen auf. Erschreckend ist das schwache Resultat der Einsteiger in die Grundausbildung an den Berufsschulen. Grundlegenden Einfluss auf einen gelungenen Start in die Lehre und eine erfolgreiche Gesellenprüfung im Mittelstand haben bereits die Leistungen in der Schule. Ausbildende Betriebe in Handwerk und Dienstleistung stellen nicht ohne Berechtigung seit langem fest, dass viele Schulabgänger für betriebliche Lehrstellen nicht oder nur teilweise geeignet sind; die notwendige Berufsausbildungsreife ist häufig nicht ausreichend vorhanden. Die Symptome fehlender Schulleistungen und mangelnder Ausbildungsreife sowie nicht genug entwickelter Kenntnisse in den Grundkulturtechniken und Wissensgebieten wie Lesen, Rechnen und Schreiben sind eindeutig greifbar, sie werden folgeschwer durch steigende Lehrabbrecherzahlen und mehr Scheitern bei Berufsschul- und Gesellenprüfung dokumentiert.

Die guten Arbeitsmarktchancen und Berufsstarterfolge der Absolventen der mittelständischen Grundausbildung sind da recht erstaunlich. In diesen Zusammenhängen stehen nicht nur Schulen immer wieder auf dem bildungspolitischen Prüfstand, sondern auch die mittelständische Berufsausbildung. Um Leistungsfähigkeit und Schwächen hier aufzutun, wäre deshalb aus unserer Sicht ein Berufsbildungs-PISA nützlich. Ein **Berufsbildungs-PISA** muss die Bewährung von Bildungsgängen in der Berufstätigkeit und auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigen und klare Handlungsempfehlungen für die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in KMU offenbaren.

*„Das Berufsbildungssystem nach deutschem Muster ist so flexibel wie ein Hartschalenkoffer.“*

Professor Karlheinz A. Geißler, München

Das Thema **Schlüsselqualifikationen und berufliche Handlungskompetenz** fällt zum einen in den Reformbereich Kooperation Mittelstand-Unterrichtswesen; gemeint ist also die gemeinsame Ausarbeitung von Schlüsselkompetenzen für die Unterstufe des beruflichen Sekundarunterrichtes. Zum anderen gilt es aber eine Standortbestimmung der beruflichen Ausbildung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft insgesamt vorzunehmen. Welche arbeitsmarktrelevanten und den gesellschaftlichen Anforderungen entsprechende Qualifizierungsziele verfolgt die Berufs-

bildung? Welche Schlüsselkompetenzen sind für den Absolventen der dualen beruflichen Bildung zu erreichen, auf welchem Weg und mit welchen messbaren Lernzielen und Mindestanforderungen?

Die kognitive Seite der beruflichen Kompetenz ist der Schlüssel zur Entwicklung kontextbezogener Fachkenntnisse, wobei das **arbeitsbezogene Wissen** das Bindeglied darstellt zwischen dem nicht kontextbezogenen Wissen einerseits und der Arbeitserfahrung andererseits. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit bei der Erarbeitung von beruflichen Schlüsselkompetenzen sowohl für eine aktive Reflexion über die Erfahrung als auch für eine Umstellung von der passiven Informationsvermittlung auf den aktiven Wissenserwerb. Fachkenntnisse können nicht durch einfache Informationsübertragung vermittelt werden, sondern nur durch kontinuierliche und subtile kognitive Erfahrungen bei der Umsetzung von Wissen in die Tat. Arbeitsbezogene Schlüsselkompetenzen sind deshalb aus zwei Gründen teilweise schwer zu definieren. Erstens beinhalten sie eine implizite Dimension und zweitens sind sie in einen bestimmten beruflichen und sozialen Kontext eingebunden: das heißt, dass Praxiswissen in bestimmten Arbeitsumfeldern und mit bestimmten Personengruppen angewandt wird, die darüber entscheiden, welches Wissen wie erworben, angewandt und beherrscht werden sollte und welcher Stand der Kompetenzen erforderlich ist. Da die Aufgaben an vielen Arbeitsplätzen immer komplexer werden und einem steten Wandel unterzogen sind, ist zunehmend die Fähigkeit gefragt, Wissen und Kompetenzen aus unterschiedlichen Situationen zu übertragen. Entwickler von Schlüsselqualifikationen im Bereich Berufsbildung sollten insbesondere und zunehmend darauf hinarbeiten, dass Ausbildungsprogramme Fertigkeiten und Kompetenzen dahingehend fördern, dass es den Lernenden leicht fällt, das Erlernte auf ein breites Spektrum unterschiedlicher Kontexte zu übertragen. Der Einzelne soll befähigt werden, seinen Beitrag zu leisten zu Prozessen der individuellen und unternehmensweiten Entwicklung von Know-how und zu dessen Anwendung im Betrieb.

**REFORMSCHRITT 3.1.2. (4) :****Der Einsatz und die Finanzierung externer Unterrichtsreferenten in der Grundausbildung ermöglichen, über Geselle+ hinaus !**

Vor dem Hintergrund zunehmender fachlicher **Spezialisierung** ist es schwierig für Berufsschullehrer, über Expertenwissen und Experten-erfahrung in allen Teilbereichen eines Kursmoduls zu verfügen. Die Übermittlung von **best-practice aus der Wirtschaft**, z.B. in Lernfeldern, die nicht in allen Ausbildungsbetrieben der Branche zwingend vermittelt werden können oder in themenbezogenen Komplementärbereichen, entspricht der Vorstellung handlungsorientierten Lernens und ist besonders in der Projektarbeit äußerst konstruktiv.

Bislang ist der rechtliche und finanzielle Rahmen lediglich für das Hinziehen externer Referenten im differenzierten Unterricht für Abiturienten und Teilnehmer von Zusatzqualifikationen - dem sogenannten Geselle+ - gegeben. Dieses sinnvolle Werkzeug der Wissens- und Erfahrungsübermittlung und praxisnahe didaktische Mittel sollte auch der klassischen Lehrlingsausbildung zugute kommen.

**REFORMSCHRITT 3.1.2. (5) :**

**Anhebung der Fachkundestundenzahl in weiteren Handwerks- und Dienstleistungsberufen mit steigenden theoretischer Wissensanforderungen !**

Der Wandel der handwerklichen, gewerblichen und technischen Berufe ist geprägt von der Entwicklung neuer Technologien und Materialien, der Anwendung neuer Fertigungsmethoden, von veränderten Umwelt- und Sicherheitsbestimmungen und von der allgegenwärtigen Kundenorientierung. Auch mit dem Einzug von Bits und Bytes und der Orientierung an Arbeitsprozessen wandeln sich die klassischen Berufsbilder im Mittelstand. Anhand der Fahrzeugbranche zeigt sich beispielhaft: mit dem Bedeutungsverlust konventioneller Techniken und manueller Arbeiten zugunsten der Arbeit an komplexen Systemen, des Umgangs mit rechnergestützten Diagnosegeräten, der Qualitätsmanagementsysteme usw. ist der Schritt vom Autoschlosser zum KFZ-Mechatroniker de facto vollzogen. Der mit diesem strukturellen Wandel der handwerks- und Dienstleistungstätigkeiten im Mittelstand einhergehende dringende Bedarf der Neuordnung und Modernisierung von Berufsbildungsprogrammen und Berufsbildern muss die für diese neuen Formen der Tätigkeiten **steigenden theoretischen Wissensanforderungen** aufgreifen und umsetzen.

Den erhöhten Anforderungen an die Facharbeit kann nur dann entsprochen werden, wenn stärker als bisher in der Ausbildung **berufs(feld)übergreifende Qualifikationen** vermittelt werden. Die Integration berufs(feld)übergreifender Fertigkeiten und Kenntnisse - z.B. der Informatik und Elektronik im Umgang mit modernen Maschinen in der Holzverarbeitung - ist bereits schon bei zahlreichen Berufen Realität. Die Spezialisierung und Automation der Betriebe führt ebenfalls zu einer steigenden Herausforderung für den Fachunterricht an den Zentren: da in zahlreichen Betrieben nicht alle Grundfertigkeiten mehr vermittelbar sind, ist die Nachfrage, dies zumindest in fachtheoretischer Form nachzuholen, sehr groß.

Mit der Neugestaltung und Modernisierung der Unterrichtsprogramme wird ein wichtiger Schritt unternommen, mit den Entwicklungen der Berufe und der Arbeitsrealität Schritt zu halten. Die Lernziele sind dabei zumeist technikoffen und verfahrensneutral formuliert und wurden ge-

meinsam mit Fachleuten, Ausbildungsverantwortlichen und Berufsschullehrern formuliert. Dabei wird in vielen Berufen festgestellt, dass die bestehende Anzahl Unterrichtsstunden (180 im ersten Lehrjahr und je 128 Stunden im zweiten und dritten) nicht mehr ausreicht, um dem Lehrauftrag gerecht zu werden.

Seit 1999 wurde in einigen programminhaltlich und berufsbildbezogen modernisierten Berufen die Fachkundestundenzahl im zweiten und dritten Lehrjahr auf 160 Stunden erhöht. Die positive Aussage der Fachkundefachlehrer und das Echo der Ausbildungsbetriebe sind die Grundlage, auch in weiteren Berufen mit der Neugestaltung und -ordnung des Lehrprogramms und des Berufskonzeptes eine solche Stundenzahlsteigerung zu verbinden.

**3.1.3. Koordiniertes Berufsgruppenkonzept**

**REFORMSCHRITT 3.1.3. (1) :**

**Strukturierung der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand nach Berufsgruppen und in Europa kompatible Berufsbaukästen !**

Zwischen den beiden extremen Berufsbildungskonzeptionen **Modulkonzept** und **Berufskonzept** lässt sich eine ganze Skala von Ausbildungskonzepten ansiedeln. Die beiden parallel zu führenden Entwicklungen zu **koordinierten Berufsgruppen** und zu europäisierten gestaltungsflexiblen **Berufsbaukästen** bilden ein solches Mischkonzept. Das derzeitige Berufsbildungsprinzip ist das des Berufskonzeptes.

Indikatoren für das Modulkonzept	Indikatoren für das Berufskonzept
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeitlich und inhaltliche begrenzte Lerneinheiten mit flexibler Anordnung</li> <li>• Hohe Standardisierung von Zielen, Inhalten und Prüfungsverfahren, auch zwischen verschiedenen Bildungsanbietern</li> <li>• Outputorientierung</li> <li>• Zertifikat für jede Lern- und Kompetenzeinheit, formeller und informeller Art</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesamtlernbereich mit linear angeordneten Lernetappen</li> <li>• Relative Gestaltungsfreiheit bei der Wahl von Zwischenzielen, Teilinhalten und Methoden</li> <li>• Verknüpfung von Lernprozess und Lernziel</li> <li>• Zertifikat am Ende des gesamten Bildungsgangs</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Freier Zu- und Abgang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zugangsberechtigung durch Vorkenntnisse und -qualifikationen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lernortunabhängigkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lernort- und Systemabhängigkeit</li> </ul>

Quelle: BIBB

Die zunehmende Europäisierung und internationale Öffnung des Wirtschafts- und Berufslebens wird sich künftig unvermeidlich auch auf die Berufsbildung im nationalen Rahmen auswirken. Tiefgreifende und rasche Veränderungen in Wirtschaft, Technik und Gesellschaft zwingen zu steter Anpassung der dualen Berufsausbildung; die Schnelligkeit und Schärfe dieser Veränderungen bedingen, dass beschäftigungsrelevante Berufsbildungsmodelle mit aktuellem Bezug zu Arbeitsprozessen auf allen Ebenen flexibel und entwicklungsfähig sein müssen. Aus berufspädagogischer Sicht stellt sich die Frage, inwieweit die mittelständischen Aus- und Weiterbildungsstrukturen diesen geforderten Internationalisierungs- und Differenzierungstendenzen in Zukunft gerecht werden können.

Die im vorliegenden Reformprogramm angeführten vielfältigen neuen Herausforderungen der Berufsbildung liefern die Grundlage für das nachfolgend grob skizzierte modulare Baukastenmodell, das unter Wahrung des Berufsprinzips Antworten auf zahlreiche Fragen bietet:

- für die zwischen nationalen Bildungs- und Fortbildungsanbietern konkurrierenden Ausbildungskonzepte und -strukturen bieten sie eine geeignete Form der Systematisierung und **Vergleichbarkeit**,
- dies gilt verstärkt auch für die **Kompatibilität** der unterschiedlichen Systeme des europäischen Bildungsraums,
- die mit Baukastensystemen einhergehende Flexibilisierung erleichtert die **Durchlässigkeit** zu schulischen Bildungssystemen, die Schaffung von Hochschulzugangsmöglichkeiten und die Anrechnung formaler oder nichtformaler Kompetenzen,
- der Modulaufbau vereinfacht **die regelmäßige Neuordnung und Aktualisierung** von Berufskonzepten und Unterrichtsprogrammen,
- Baukastenmodelle ermöglichen die Integration technik- und **gewerbeübergreifender Qualifikationen**, von IKT über Dienstleistungs- und Kundenorientierung bis zu interkultureller Kompetenz,

- Baukastenstrategien mit berufsübergreifenden gemeinsamen Lernmodulen gestalten die **Neuentwicklung von Ausbildungsberufen oder von Zusatzqualifikationen** weniger aufwendig und kostengünstiger,
- Baukastenkonzepte schaffen mit dem Ziel des lebenslangen Lernens eine nahtlose Verzahnung von betrieblicher Aus- und Weiterbildung und die Möglichkeit individualisierter neuer **Weiterbildungsangebote „à la carte“**

Die inhaltlich, konzeptuell und organisatorisch völlig isolierte Betrachtung des Einzelberufs ist aus dreierlei Hinsicht zu überdenken: einerseits vor dem Hintergrund eines zahlenmäßig kleinen Bildungssystems, wie dem der deutschsprachigen Gemeinschaft, andererseits mit Blick auf die verstärkte Verwirklichung von berufs(feld)übergreifenden Qualifikationen und Synergien in der Ausbildung und schließlich mit dem Ziel organisatorische, koordinierende und unterrichtsunterstützende Aufgaben zentral für mehrere Berufe zu erfüllen.

Während die Sichtweise der Berufe als modulare Baukästen zur Flexibilität entscheidend beiträgt, ermöglicht die parallele Zusammenfassung von mehreren Berufen zu **Berufsgruppen** ein koordiniertes Vorgehen und eine fachmännische zielgerichtete Betreuung. Berufsgruppen stecken einen klaren Rahmen für Konsultation unter Berufschullehrern eines Fachbereichs und zwischen Institut oder Zentrum und Lehrerschaft, für Berufs- und Programmentwicklung im Team und für die vermehrten Zusatzaufgaben, die sich in Sinne einer Qualitätssteigerung und Professionalisierung zum eigentlichen reinen Unterrichtsteil substituieren. Dies sind zum Beispiel Kontakte zu Lehrlingssekretären oder Betrieben, Absprachen zwischen beiden Zentren in Eupen und St.Vith, aktive Neugestaltung von Prüfungsformen und -inhalten, Erstellung von Unterrichts- und Dokumentationssammlungen, Kontakte zu sektoriellen Berufsbildungsfonds und vieles mehr, also Aufgaben, die systematisch und verlässlich von **einer „treibenden Kraft“** statt von stets wechselnden und anderweitig beruflich stark in Anspruch genommenen Lehrkräften im Nebenberuf initiiert werden sollten.

**REFORMSCHRITT 3.1.3. (2) :****Festeinstellung je eines Koordinationslehrers mit verfügbarem Stundenkapital pro Berufsgruppe !**

Die einleitend in der Auseinandersetzung mit der Rolle des Berufsschullehrers bzw. der Berufsschullehrerin vor dem Hintergrund steigender Erwartungsszenarien in der Berufsbildung aufgestellte These **der Professionalisierung** ist nur differenziert auf alle Lehrer übertragbar. In der Tat sind die überwiegende Mehrzahl an Lehrkräften, insbesondere in den sogenannten B-Kursen (Fachkunde), Fachleute, Meister und qualifizierte Praktiker aus der Wirtschaft. Dies hat mit Blick auf die geforderte Verzahnung von Arbeitspraxis und Schule System: die mittelständische Berufsausbildung hat sich in den vergangenen Jahren erfolgreich an neue berufspezifische Inhalte und Bedingungen der Arbeitswelt angepasst, der Ausbildungsnutzen für die Betriebe und die Abstimmung auf den Beschäftigungsmarkt ist nach wie vor sehr hoch.

Nachteilig ist dabei die geringe Verfügbarkeit dieser Experten über die reine Unterrichtsstunde hinaus. Das oben erläuterte Berufsgruppenkonzept ermöglicht eine personell durchaus überschaubare **feste Einstellung von Koordinationslehrern** pro zusammengefasstem Berufsgruppenbereich. Die sehr positiven Ergebnisse mit hohem Mehrwert und deutlichem Qualitätsanstieg der bislang nach diesem Modell geschaffenen Stellen fester Fachlehrer als Koordinatoren, Ansprechpartner und Motoren einer Berufsgruppe, z.B. in den Bereichen Fahrzeugtechnik oder Friseurhandwerk und Körperpflege, ermuntern zur Fortsetzung dieser Berufsbildungspolitik. Weitere Berufsgruppen die in Erwägung zu ziehen sind, um Fachleute mit hoher Qualifikation und kontinuierlichem Bezug zur Berufspraxis zu rekrutieren sind zum Beispiel: die Ernährungsberufe, der Metallsektor, die Holzverarbeitung, das Baufach, die „grünen“ Handwerke und die kaufmännischen oder dienstleistungsorientierten Berufe.

**REFORMSCHRITT 3.1.3. (3) :****Gewährleistung eines Basiskursangebotes je Berufsgruppe an den ZAWM !**

Die mittelständische Aus- und Weiterbildung gewährleistet qualitätsorientierte und umfassende Berufsbildung auch in **weniger häufig vertretenen Berufsgruppen** und erfüllt damit ihren Bildungsauftrag auch für solche Branchen und Handwerke mit nur einigen Auszubildenden per anno. Der Umfang der Berufsgruppe und ihr Ausbildungsvolumen sagt dabei grundsätzlich nichts über die ggf. schlechteren Karriereaussichten und Arbeitsmarktpotentiale in diesem Sektor aus. So ist z.B. die Ausbildung zum Steinmetz eher selten, der ausgebildete Steinmetz aber ein durchaus gefragter handwerklicher Fachmann. Da Lehrstellenmarkt auch indirekt potentieller Arbeitsmarkt bedeutet, ist ein Ausbildungsangebot

auch meist implizit an real existierende Beschäftigungsaussichten oder zukünftige Perspektiven der Selbständigkeit für den Auszubildenden gebunden.

Es ist nun mal nicht zu vermeiden, dass in einer geographisch stark begrenzten Gemeinschaft mit einem sehr differenzierten und feingliedrigen - da mittelständischen - Wirtschaftsgefüge, zahlreiche Berufs- und Unternehmensformen nur einige Male vertreten sind und so auch nur ihren Möglichkeiten der Ausbildung und ihrer Einschätzung der Beschäftigungschancen für Jugendliche gemäß qualifizieren können.

Sich im Zuge einer oberflächlich analysierten Kosten-Nutzen-Rechnung nur noch auf sogenannte High-Runner zu fokalisieren, würde das Berufsbildungs-Aus für zahlreiche Gewerbe bedeuten und in der Folge eine deutliche Beeinträchtigung der wirtschaftlichen humankapitalbasierten Wettbewerbsfähigkeit und der Nachwuchsaussichten für diese Betriebszweige.

Eine verstärkte Modularisierung in Berufsbaukästen erleichtert das Outsourcen von Teilen der Fachausbildung in den seltenen Ausbildungsberufen, in denen Klassennormen nahezu immer unterschritten werden, zu Nachbarberufsbildungseinrichtungen (sei es in der BRD oder in der Französischen Gemeinschaft). Diesen von Institut und Zentren der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand bevorzugten **Partnerschaftslösungen** sind aber bei sprachlichen Barrieren, strukturellen und organisatorischen Problemen oder Nichtexistenz von kompatiblen Angeboten Grenzen gesetzt.

Deshalb sollten - im Zeichen der Modularisierung - die Möglichkeiten **fachübergreifender Kursgestaltung** für diese seltenen Ausbildungsberufe ausgeschöpft werden. Für die Berufsmodule, die der spezifischen Qualifikation eigen und zur vollständigen fachlichen Erlangung ohne Defizite des Berufsbildes unerlässlich sind, sollten im Bedarfsfall Stundenpotentiale abrufbar sein. Dies trifft etwas auf 6 Berufsgruppen insgesamt an beiden Zentren und für je ca. 40 bis 50 spezifische Berufsfachmodulstunden je Gruppe zu.

**3.2. Zentren für Aus- und Weiterbildung****3.2.1. Ausweitung der dualen Berufsausbildungsangebote**

Neuordnung und Schaffung von Berufsangeboten ist permanente Ausbildungsreform.

Konkrete Maßnahmen zur nachhaltigen Stimulierung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft und zur Schaffung von Anreizen für Schüler zum Einstieg in die Lehre sind vor allem auch die Modernisierung bestehender

Ausbildungsberufe und die seit den 90er Jahren betriebene Erarbeitung völlig neuer Berufsbilder. Mit diesen Schritten der steten Berufsbild- und Angebotsreform ist die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in KMU kurzfristig in der Lage, den sich rapide verändernden Qualifikationsbedarf der Wirtschaft im Einklang mit den Qualifizierungswünschen der Schulabgänger durch ein hohes Maß an Flexibilität zu berücksichtigen. Die Betriebe sehen die duale Ausbildung weiterhin als beste Instrumente für die Rekrutierung ihres Bedarfs an qualifiziertem Personal an. Unser betriebsbasiertes Ausbildungssystem impliziert allerdings, dass die Einschätzung der Arbeitgeber über die zukünftige wirtschaftliche, arbeitsorganisatorische und technologische Entwicklung in den Branchen ganz wesentlich das Ausmaß und die Inhalte der Ausbildungsaktivitäten bestimmen.

Erörtert man die mit neuen Ausbildungsberufen und -angeboten verbundenen Aspekte, so sollte aus Sicht der Arbeitsmarktrelevanz dieser Berufsbilder zum einen der **quantitativen Bestand und Zuwachs an Arbeitsplätzen**, insbesondere spezifische Potenziale neuer Arbeitsplätze in bestimmten Sektoren oder Berufen, und zum anderen der **qualitativen Veränderung der Arbeitsinhalte**, die sich durch veränderte oder neue Formen der Arbeitsaufgaben und Berufe ergibt, Rechnung getragen werden. Zur Festlegung eines Modernisierungsbedarfs oder zur Abwägung einer sinnvollen Schaffung von Berufsbildern bedarf es einer Gegenüberstellung existierender Qualifikationen mit Ergebnissen von Bedarfsprojektionen zum Fachkräftebedarf von morgen.

Die sektorale und berufliche Strukturierung der Gesamtbeschäftigung ist im Wandel begriffen. Betrachtet man die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung und der Unternehmensgründung, so ist einer der entschiedenen Trends die wachsende Bedeutung des Dienstleistungsbereiches. Neben der Tatsache, dass die Bedeutung des Dienstleistungsbereichs wächst, nehmen auch in allen Sektoren, das verarbeitende Gewerbe und Handwerk eingeschlossen, die dienstleistungsorientierten Berufe und Tätigkeiten stark zu. Wissenschaftliche Untersuchungen im Rahmen der Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen weisen darauf hin, wie sehr informations-suchende, -nutzende, -sichernde und -verbreitende Tätigkeiten den Berufsalltag auch im klassischen Handwerk und in der Technik zunehmend bestimmen. Kunden- und Dienstleistungsorientierung entwickeln sich in Handwerk und Mittelstand - da im Zuge des Strukturwandels überlebenswichtig - evolutionär und das Handwerk erschließt hierüber neue Märkte. Serviceangebote rund um das gefertigte oder angebotene Produkt und die Ergänzung klassischer Kundenkontakte durch E-Commerce und Internet werden in Zukunft zunehmend in die Wertschöpfungskette auch von Handwerksbetrieben einfließen. Dies schafft völlig veränderte oder gänzlich neue Tätigkeitsfelder im Mittelstand.

Wie am erfolgreichen Beispiel der Ausbildung zur Bankkauffrau oder zum Bankkaufmann ersichtlich, haben sich in den letzten Jahren weitere Formen der Lehrlingsausbildung herausgebildet. Dies hat indirekt dazu beigetragen, dass die mittelständische Aus- und Weiterbildung im expandierenden Dienstleistungssektor zunehmend berücksichtigt wird und eine Nachfrage sowohl von Betrieben wie auch von Ausbildungsinteressenten in kaufmännischen, büro- und verwaltungstechnischen und IKT-geprägten Tätigkeitsfeldern sichtbar ist. Im wachstumsintensiven Dienstleistungssektor sind duale Ausbildungsformen heute aber noch vergleichsweise unterrepräsentiert.

Die Ungleichgewichte im Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt und zwischen den Berufsgruppen sind leider dennoch eher die Regel als die Ausnahme und dies gilt für die klassischen Handwerkberufe genauso wie für Trendjobs. Neben der Frage der Berufsattraktivität schließt sich der Kreis zur **Berufsberatung und Berufswahl-orientierung**, was verdeutlicht, dass diese Schwerpunkte zu Recht im Themenfeld Beschäftigung angesiedelt sind.

Es sollte auch geprüft werden, welche Verbindungen von neuen Tätigkeiten und Berufskonzepten zu bestehenden Berufen existieren bzw. ob und wie eine Kompatibilität - z.B. durch Gestaltung von **Berufsbaukastensystemen** oder Schaffung von Ergänzungsmodulen statt Parallelangeboten - mit ihnen erreichbar ist. Insbesondere den in der Schweiz vorgenommenen Überlegungen zur Einführung von Baukastenstrukturen in die Berufsbildung könnten wertvolle Anregungen der Modularisierung entnommen werden. Berufsbaukästen repräsentieren curricular die Themen der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und kennzeichnen ihre unterschiedlichen und flexiblen Möglichkeiten der Bildungs- und Berufskarrieren. Modulgestaltung lässt neue berufliche Qualifikationskombinationen zu und dies von der Grundausbildung über die Weiterbildung bis zum Hochschulbereich. Ein Berufsbaukastensystem kommt auch der feingliedrigen Unternehmens- und Berufsbildungsstruktur der Deutschsprachigen Gemeinschaft entgegen und ist in Verbindung mit der Schaffung von Berufsgruppen zu betrachten. Während Baukästen für eine umfassende Berufskompetenz stehen, spricht für einen sogenannten Kernberuf, beschreiben Module begrenzte Kompetenzbündel innerhalb des Berufes und mit eventuellen berufsübergreifenden Kompatibilitäten. Die Addition einer festen Zahl von Modulen folgt den klaren Bezügen zur realen betrieblichen Anforderungssituation und führt zur Berufsqualifikation. Wenn identische Module in verschiedenen Berufen einsetzbar sind, ergeben sich daraus spürbare Senkungsansätze für Kosten und Entwicklungsaufwand bei der Schaffung neuer Berufsbildungsabschlüsse oder -varianten und der Modernisierung von Berufen. Zweitens bieten Module wesentlich bessere Möglichkeiten der europaweiten Vergleich-

barkeit als es der komplexe Beruf zulässt, da die Erfahrung zeigt, dass einzelne Kompetenzmodule eines Berufes in anderen Ländern oft ähnlich sind, während die Unterschiedlichkeit der Berufsbezeichnungen durch die Einbindung jeweils anderer Module zustande kommt. Modulgestaltung vereinfacht also ebenfalls die für eine kleine Gemeinschaft so wichtige praktische Anerkennung ihrer Abschlüsse im In- und Ausland und die partnerschaftliche Zusammenarbeit: durch Outsourcing von Berufsbildungsteilaufgaben (z.B. des praktischen Fachkundeunterrichts von Bild- und Tontechnikern nach Köln) oder durch Annahme von Bildungsaufträgen (z.B. der Errichtung einer Fleischerwerkstatt für die Auszubildenden der Handwerkskammer Aachen).

Verabschieden müssen wir uns davon, Berufe durch die Beschreibung von einzelnen Tätigkeiten vollständig zu definieren. Vergeblich wird auch der Versuch sein, alle Spezialisierungen durch eigene Berufsbezeichnungen erfassen zu wollen. Nichts schadet der Beruflichkeit so sehr, wie die Erfindung immer neuer Bezeichnungen für die bloße Weiterentwicklung und Öffnung traditioneller Berufsbilder. Die entscheidende Frage für die Zukunft der betrieblichen Ausbildung wird sein, wie gut es gelingt, Wissensarbeit als Kernkompetenz in die Ausbildung zu integrieren. Dazu ist es vor allem notwendig, Berufe nicht mehr statisch durch Inhalte, sondern dynamisch durch Aufgaben zu definieren.

Die Absolventen einer Lehrlings- und Meisterausbildung sollten die Fähigkeit besitzen, in ihrem späteren Erwerbsleben Arbeit und Lernen miteinander zu verbinden, da sie bereits Erfahrungen in der Kombination von Arbeit und Ausbildung erworben haben. Eine notwendige Voraussetzung für die Aktivierung dieser Fähigkeit ist das Angebot an Lehrgängen, die auf den in der Erstausbildung und der anschließenden Berufstätigkeit erworbenen Qualifikationen aufbauen.

Eine wichtige Schlussfolgerung für Entscheidungsträger in Politik, Wirtschaft und Aus- und Weiterbildung ist es, bei der Bereitstellung und Neuordnung von Ausbildungsmöglichkeiten darauf zu achten, dass die Angebote **zukunftsorientiert** sind. Es sollte berücksichtigt werden, ob Sektoren und Unternehmen in prosperierenden Wirtschafts- und Berufsbereichen angesiedelt sind, d.h. einen hohen Innovationsgrad aufweisen oder sektorenübergreifend gefragt und somit wenig branchenkonjunkturabhängig sind, und zukunftsweisende Beschäftigungsmöglichkeiten nach der Ausbildung bieten.

Die Verzahnung von schulischer Wissensvermittlung und betrieblicher Erfahrungspraxis ist in der dualen Berufsausbildung am höchsten. Aufeinander aufbauende und sich ergänzende Qualifizierungsbausteine ermöglichen Flexibilität und Anpassung, Neuerungen sind immer wieder kohärent

und pragmatisch umzusetzen. Hier stehen Ausbildungsplatz- und Berufswahlangebot in direkter Wechselwirkung zur sektoriellen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage und zur aktuellen Qualifizierungsnachfrage. Mit anderen Worten: in der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in KMU ist die Schaffung neuer Berufsbildungsangebote besonders Kosten-Nutzen-effizient und beschäftigungspolitisch wirksam. Ist ein Angebot bedarfsgerecht, wird es sich umgehend behaupten.

### REFORMSCHRITT 3.2.1. (1) :

**Meister+ : ein neues Qualifizierungskonzept der Meister zur Hochschulreife und zu gesteigerter Unternehmerkompetenz auf die Beine stellen !**

Es liegt auf der Hand, dass wir eine **verstärkte Unternehmenskultur** zum Erhalt und zur Stärkung des Mittelstandes benötigen und auch neue Zielgruppen erreichen müssen, die sich zukünftig unternehmerisch engagieren. Die Initiative **Meister+** zeigt einen Weg auf, Facharbeiterinnen und Facharbeiter in Handwerk und Dienstleistung in effizienter und attraktiver Weise zu Führungskräften und selbstständigen Unternehmern zu qualifizieren. Die **Förderung von Unternehmergeist** beginnt aber sehr viel früher damit, in der Primarschule und der allgemeinbildenden und technischen Sekundarschule Kinder und Jugendliche dazu zu ermuntern, selbst etwas zu „unternehmen“. Die berufliche Bildung muss dies dann bereits in der Grundausbildung aufgreifen, in der Betriebsleiterausbildung konkretisieren und durch die Weiterbildung erfolgreiche Führungskräfte und Unternehmer „erschaffen“.

Der Bedarf an systematischen Konzepten zur Unternehmerqualifizierung in Europa ist grundsätzlich vorhanden. Das wird im neuen Grünbuch der Generaldirektion Unternehmen der EU-Kommission mit dem Titel „Unternehmergeist in Europa“ bestätigt. Dort findet auch das System der Meisterqualifizierung hohe Beachtung. Die Meisterqualifikation ist ein wichtiges Prädikat für Qualität und hohe fachliche Fertigkeiten. Die Meister im Betrieb sind als Koordinatoren, Moderatoren und Impulsgeber gefordert. Da sie selbst zumeist aus der Facharbeiterschaft stammen, verbinden sie technisches Know-how mit Organisations- und Führungskompetenz und ökonomischem Spürsinn.

Gerade in der modernen Wissensgesellschaft ist Qualifikation mehr denn je notwendig, gepaart mit der positiven Einstellung der Menschen zur Qualifizierung. Dazu muss sichergestellt werden, dass Qualifikationen im ostbelgischen und nationalen Bildungssystem einen möglichst hohen Stellenwert besitzen. Die mittelständische Qualifikation Meister muss im Wettbewerb mit anderen Bildungsabschlüssen verstärkt konkurrenzfähig sein.



Umgekehrt können sich Teilnehmer mit Abitur oder Bachelorabschlüssen durch den Bildungsgang Meister+ für eine spätere Betriebsübernahme oder -gründung zusätzlich qualifizieren.

Unternehmerkultur braucht vor allem Qualität. Wenn wir Unternehmerkultur fördern wollen, müssen wir den angehenden Selbstständigen nämlich möglichst viel Sicherheit geben, damit sie den Mut und die Motivation für berufliche Selbstständigkeit bekommen. Und diese Sicherheit bekommen sie nur, wenn sie bestmöglich mit Kompetenzen ausgestattet sind. Wer Unternehmer oder Führungskraft werden will, muss sich darauf verlassen können, dass er auf einem hohen Qualitätsniveau die Inhalte vermittelt bekommt, die für die selbstständige Ausübung eines Gewerbes notwendig ist und dass die Meisterausbildung praxisnah und handlungsorientiert gestaltet ist.

Eine wichtige Rolle spielt in der Betriebsleiterausbildung weiterhin der Dozentenvortrag. Ihm ist besondere Systematik, Konzentriertheit und damit Effektivität in der Wissensvermittlung zugeschrieben. Das projektartige und selbstgeleitete Arbeiten hat sich aber mehr und mehr als eine wichtige Methode herausgestellt, die speziell das Training von Fertigkeiten in konkreten Arbeitssituationen und von autonomer Selbstlernfähigkeit fördert. Das Konzept der Handlungsorientierung ist das zentrale didaktische Modell für die Meisterausbildung. Berufliche Handlungskompetenz ist zu verstehen als Fähigkeit und Bereitschaft, in beruflichen Situationen sachgerecht und fachgerecht, durchdacht und verantwortungsbewusst zu handeln. Praktische Probleme werden dabei selbstständig und zielgerichtet gelöst und Lösungsmodelle kritisch überprüft und bewertet. Der Ausgangspunkt für die zu lösenden Aufgaben sind Situationen, die für die Tätigkeit in einer leitenden betrieblichen Rolle oder als Unternehmer bedeutsam und typisch sind. Die Teilnehmer der Meisterausbildung erlernen, Handlungen selbstständig zu planen und durchzuführen, in Frage zu stellen, zu korrigieren und auf ihre Wirtschaftlichkeit hin zu bewerten.

Die Struktur der Betriebsleiterausbildung wird im Meister+ zur ausgewiesenen Unternehmerschule, um Unternehmergeist und -kompetenz durch gesichertes Wissen zu fördern. Konkrete Schritte der Aufwertung und Europäisierung der Meisterausbildung sind mehr Modularisierung im Aufbau und verlässliche Durchlässigkeit zu anderen Karrierewegen, vor allem zu dem tertiären Sektor.

Die Gleichstellung der Förderung von Bildungskarrieren in Handwerk und mittelständischer Dienstleistung mit anderen Berufslaufbahnen, zum Beispiel akademischen, muss konsequent erreicht werden. Mittelständische Berufsbildung steht als Synonym für die Qualifizierung von „Praktikern“; sie wird dabei nicht als Brücke zur akademischen Bildung wahrge-

nommen. Damit gehen für das Handwerk und die kleinen und mittleren Dienstleistungsbetriebe bedeutende Nachwuchspotenziale verloren. Neben der Anschlussfähigkeit der Gesellenausbildung an das siebte Jahr des beruflichen Sekundarunterrichtes kann die Ergänzung der Meisterkursangebote die Gleichwertigkeit dieser im Berufsbildungssystem aufgebauten integralen Handlungskompetenzen mit dem Kompetenzprofil eines Absolventen einer solchen Sekundarschuloberstufe herausstellen.

Eine weitere wichtige Erkenntnis ist, dass Berufsbildung ohne Beratung nicht funktioniert. Vor diesem Hintergrund sieht das vorliegende Reformprogramm deutlich gestärkte Beratungskompetenzen der mittelständischen Aus- und Weiterbildungsorgane sowohl in der Weiterbildung wie in der Existenzgründungsbegleitung vor und verweist auf die Potenziale einer koordinierten Interessenvertretung. Eine in ihren „Kammerfunktionen“ bestätigte Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in KMU bietet somit Weiterbildungs- und Unternehmerschulungsdienstleistungen aus einer Hand.

Aus dieser anspruchsvollen und zukunftsgerichteten Sichtweise eines Konzeptes **Meister+** ergeben sich konkrete Handlungsempfehlungen:

- die grundsätzliche quantitative und qualitative **Aufwertung der bestehenden und zu schaffenden Meisterkurse** aus inhaltlicher, methodischer und organisatorischer Sicht,
- die Schaffung eines **akademischen Aufbaumoduls** zur Anknüpfung mittelständischer Karrierewege an Hochschullaufbahnen und dies in enger Partnerschaft mit entweder fachorientierten Hochschulen oder in Gemeinschaftsprojekten mit Sekundarschulen,
- das Anbieten eines **mittelständischen Unternehmermoduls** zur Umsetzung von Unternehmerkompetenzen in der betrieblichen Praxis und zur konkreten Simulation und Vorbereitung von Gründungsszenarien in den Meistergewerben oder für Absolventen schulischer Qualifikationssysteme.

Im Rahmen der Auflösung klassischer formeller Bildungssichtweisen und Beschäftigungsraster müssen auch neue Wege gegangen werden, um die Vorzüge und Qualitäten der mittelständischen Betriebsleiterausbildung und das **gute Image des Meisters** verstärkt in die Öffentlichkeit zu tragen. Es kommt darauf an, gezielte Maßnahmen zu finden, um junge Menschen die guten Karrieremöglichkeiten der Übernahme von Verantwortung in Betrieben oder der eigenen Selbstständigkeit aufzuzeigen, die mit einer Meisterqualifikation verbunden sind.

Der zukünftige **Meister+** hat das dabei das Talent zum Erfolgsmodell. Um dies zu entfalten, brauchen Institut und Zentren der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand weiterhin die Unterstützung der Politik und Wirtschaft.

### REFORMSCHRITT 3.2.1. (2) :

#### **Differenzierte Anerkennung von Teilkompetenzen für schwächere Auszubildende - verkürzte Qualifikationsangebote im Baukastenprinzip anbieten !**

Ausbildungsprogramme für **Hilfskräfte oder reine Praktiker** sind keine Neuheit. Diese Programme - die z.B. in den Niederlanden vor einigen Jahren mit der neuen nationalen Qualifikationsstruktur für die berufliche Erstausbildung eingeführt wurden - wenden sich in erster Linie an diejenigen, die die Unterstufe der Sekundarschule ohne Abschluss verlassen oder die bisher unter anderen großen Ausbildungsdefiziten gelitten haben. Mit solchen Ausbildungsprogrammen für Hilfskräfte oder reine Praktiker könnte die von der OECD gestellte Forderung nach eng geknüpften Sicherheitsnetzen für Risikogruppen und der gesellschaftliche Auftrag der „Ausbildung für alle“ besser erfüllt werden.

Für die Arbeitsmarktchancen der Geringqualifizierten sind laut Kraayvanger, Eimers, Hövels (s-Hertogenbosch, 2000) sozial-normative und sozial-kommunikative Kompetenzen weitaus wichtiger als hochgradige Fachkompetenz. Sie machen deshalb folgenden Vorschlag: bei den am stärksten benachteiligten Gruppen sollte der Anspruch umfassend alle sonst angestrebten beruflichen Kompetenzen vermitteln zu wollen, heruntergeschraubt werden. Stattdessen sollte der Schwerpunkt auf dem Erwerb einer optimalen Kombination von Fähigkeiten liegen, die ihre späteren Arbeitsmarktchancen erhöhen und ihnen gleichzeitig eine Grundlage für die weitere Entwicklung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten geben. Dies legt ein **modulares Ausbildungsmodell** nahe.

Mit der Einordnung der Berufsabschlüsse der Aus- und Weiterbildung in handwerks- und gewerbespezifische sowie lernfeldübergreifende Baukasten entsteht eine komplexe Abbildung von Karrieremöglichkeiten in der beruflichen Bildung. Die Modularisierung im Baukastenkonzept ermöglicht neue und differenziertere Berufsbildungslaufbahnen. Die Berufsabschlüsse sind auf unterschiedliche **Niveaustufen** einzuordnen, die sich jetzt an den traditionell im Mittelstand gewachsenen Begriffen, zukünftig vielleicht aber bereits an europäischen Standards (derzeit sind fünf Niveaustufen im Gespräch) orientieren.

Während für leistungsstarke Schüler und Vorqualifizierte sich neue Ausbauvarianten mit optionalen Modulen und Schritten zu Unternehmerkompetenz und akademischer Bildungskarriere eröffnen, bietet sich eine

verkürzte und auf die nötigen Module des Berufsbaukastens zum Erwerb von fachlichen Grundfertigkeiten und soziale Kompetenzen zugeschnittene Einstiegsqualifikation für Hilfskräfte oder reine Praktiker an. Die Ausbildung **am Arbeitsplatz** bringt dabei das starke Lernumfeld, auch aus sozialer Sicht, und erst nach Eintritt in den Arbeitsmarkt verlagert sich der Schwerpunkt auf fachliche Kompetenzen. Durch die Ergänzung der Basisqualifikation durch weitere Module eröffnen sich dann ggf. auch benachteiligten Gruppen zeitlich versetzt und nach eingehender Erfahrung in der Erwerbstätigkeit weitere Berufsbildungsperspektiven.

### REFORMSCHRITT 3.2.1. (3) :

#### **Schaffung neuer zukunftsorientierter Berufsbildungsangebote in der mittelständischen Grundausbildung !**

Auf den **nachfragegestützten strukturwandelbedingten Bedarf** zur Schaffung neuer Ausbildungsberufe in der mittelständischen Grundausbildung wurde bereits hingewiesen. Die verlässliche Korrelation zwischen potentielltem Arbeitsmarkt und der Nachfrage von Betrieben nach Schaffung von Ausbildungsmöglichkeiten sowie die Vereinfachung der Erneuerung durch Baukastensysteme in der dualen Berufsbildung können die bildungspolitische Entscheidung, diese Angebote ausgerechnet im Mittelstand zu schaffen, deutlich erleichtern.

Bei den tagtäglichen Kontakten und in der bildungspartnerschaftlichen Zusammenarbeit des Instituts und der Zentren für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand mit den Ausbildungsbetrieben, Unternehmen aus der Weiterbildungskundschaft und Interessenvertretern von Handwerk und Mittelstand wurden folgende aktuelle Bedarfsbereiche spontan sichtbar:

- **Lager und Logistik:** ein Blick auf die Stellenangebote lässt umgehend die akute Nachfrage nach (besser)qualifizierten Facharbeitern und arbeiterinnen erkennen. Die Beschäftigungsmöglichkeiten in dieser Tätigkeit sind auch deshalb weitreichend, da sie mit Blick auf die zunehmende Dienstleistungsorientierung und Internationalisierung von Produktions- und Liefermärkten, berufs- und fachübergreifend sehr gefragt ist. Vor dem Hintergrund wachsender Komplexität logistischer Aufgaben, dem Einsatz von IKT, der Kundenorientierung und der teils direkten Kundenkommunikation sind die Qualifikationsanforderungen in diesem Beruf rapide gestiegen. Zudem bieten sich Berufsbildungssynergien mit den derzeitigen Ausbildungsvarianten Eisenwarenhändler oder Autozubehörhändler an sowie mit der Ausbildung zum Berufskraftfahrer.

- **Notar- und Rechtsanwaltgehilfe(in):** die sogenannten Ausbildungsberufe der Gruppe mit X-Kürzel aus Dienstleistung und kaufmännischer oder administrativer Tätigkeit gewinnen bereits seit Jahren an Bedeutung in der mittelständischen Berufsausbildung. Zum einen zeigt es sich, dass die Lehre auch - wie z.B. im Fall der Bankkaufleute - nach dem Abitur, durch praxisnahe betriebliche und dennoch von theoretischer Wissens- und Kompetenzaneignung begleitete Qualifizierung die Einstiegschancen der Absolventen in den Arbeitsmarkt deutlich steigert. Es eröffnen sich ihnen im Anschluss umfangreiche Karriere- und Weiterbildungsoptionen. Zum anderen decken diese Qualifikationen eine latente und wenig untersuchte Nachfrage dieser Unternehmen, Freiberufler und Mittelständler nach handlungsorientiert und berufs kompetenzgerecht qualifizierten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.
- **IKT-Berufe:** sie bieten Karrierechancen in allen Branchen. Dabei ist für Handwerk und Mittelstand insbesondere anwendungsorientiertes Wissen und Können von Belang, wie z.B. beim CAD-Konstrukteur, mittelständischen Informationstechniker usw.

Die aufgeführten Ausbildungsberufe sind nur einige Beispiele von Berufsbildungsangeboten in der Grundausbildung des Mittelstandes, die mit der entsprechenden bildungs- und beschäftigungspolitischen Unterstützung näher analysiert, entwickelt und in die Tat umgesetzt werden können.

### REFORMSCHRITT 3.2.1. (4) :

#### Schaffung neuer Weiterbildungsangebote und Zusatzqualifikationen in der mittelständischen Meisterausbildung !

Ausgangspunkt für die Ausdehnung der Angebote der mittelständischen Meisterschule ist die mit **Meister+** umschriebene Aufwertung der sogenannten Betriebsleiterausbildung insgesamt, mit dem Ziel einer verstärkten Unternehmerschule europäischer Dimension und verbindlicher anschließender akademischer Studienoptionen. Im Konzept des lebenslangen Lernens steht der Meisterkurs gestärkt und durch Modulbauweise der Curricula mit der nötigen Flexibilität versehen für auf Betriebswissen und Betriebskompetenzen gestütztes Aneignen von anerkannten (Zusatz-) Qualifikationen.

Nachstehende Angebote sollten beispielhaft aufgezählt werden, um die Möglichkeiten neuer und weiterentwickelter Bildungsangebote auf der Niveaustufe „Meister“ zu illustrieren:

- **Betriebswirt des Handwerks und Mittelstandes:** diese Folgequalifikation des Einzelhandels oder kaufmännische Ergänzung für Handwerker mit verstärkten Vertriebstätigkeiten gehört zu den berufs(feld)übergreifenden Qualifikationen. Sie entspricht dem Umstand, dass zum einen zahlreiche Unternehmensgründungen als erster Schritt der Selbstständigkeit in die Kategorie „Handelsvertretung“ fallen, zum anderen auch im klassischen Handwerk Kundenorientierung, Marketing, E-Commerce und Vertriebs- und Managementaspekte verstärkt Einzug gehalten haben. Diese Qualifikation bietet auch Potenziale der Vorbereitung auf akademische Studien in BWL oder Außenhandels- und Marketing-Graduaten.
- **Umwelt- und Sicherheitstechnik:** die Bedeutung eines solchen Kurses oder Kursmodules ergibt sich aus der arbeits- und umweltgesetzlichen Notwendigkeit.
- Verbinden von Handwerk und IKT durch Meistermodule: z.B. **CAD-Konstrukteur**

### 3.2.2. Ausbau und Modernisierung der Infrastruktur und Ausstattung

#### REFORMSCHRITT 3.2.2. (1) :

#### Konkrete Verwirklichung des gemeinsamen Technologiepools und des Ausbaus des ZAWM in St.Vith !

Die Berufsbildungspartner im Süden der Deutschsprachigen Gemeinschaft - sprich in erster Linie Technisches Institut, Arbeitsamt, Innungen und Zentrum für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes - streben einen **gemeinsamen Infrastrukturpool** an, so wie in der bereits genannten „Nölkerstudie“ als bildungssystemübergreifend, fachspezifisch und im Sinne der Kosten-Nutzen-Optimierung gefordert.

Raumkonzept und fachliche und pädagogische Kooperation sind dabei eins, denn im Vordergrund steht die Qualität der beruflichen Ausbildung und deren Förderung in mittelständischen Handwerks- und Dienstleistungsbetrieben. Durch die Verwirklichung des Technologiepools wird das Zentrum in St.Vith verstärkt in der Lage sein, eine berufliche Aus- und Weiterbildung auf einem hohen technischen Stand zu vermitteln, den Unternehmen überbetriebliche Ausbildungen anzubieten und neue Berufsbildungskonzepte in starker Lernumgebung umzusetzen. Das gemeinsame Nutzungskonzept der Infrastruktur führt zudem zu einer regen **Zusammenarbeit der Berufsbildungsanbieter** und Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch zwischen den Kursorganisatoren.

In der kommenden Legislaturperiode sollten demnach auch die weiteren räumlichen Voraussetzungen für das Funktionieren dieses Technologiepools geschaffen werden. Akuter Handlungsbedarf ist für die **Räumlichkeiten des ZAWM** am jetzigen Standort gegeben: die laufenden Planungen der Gemeinde St.Vith als Vermieter der derzeitigen Lokalität sehen zukünftig erweiterte Räumlichkeiten für den theoretischen Unterricht vor. Diese Aufwertung wird voraussichtlich durch eine veränderte Mietpreis-situation begleitet.

Zwecks gemeinsamer Nutzung sollen am Standort des Technischen Instituts neue oder erweiterte Werkstätten für Schreinerhandwerk, Kraftfahrzeugtechnik, Schweißerschulung, Landmaschinentechnik und Steuerung und Programmierung entstehen. Die Kooperation garantiert hierbei die bestmögliche Berufsbildungsrendite der Investitionen.

### REFORMSCHRITT 3.2.2. (2) :

#### Konkrete Verwirklichung des Aus- und Umbaus des ZAWM in Eupen !

Vorgesehen sind Maßnahmen zur Renovierung und Instandsetzung des Gebäudes, das in seinen zentralen Teilen fast 40 Jahre alt ist. Besonderes Augenmerk wird auf die Heizungsanlage, die Gebäudesystemtechnik und die Isolierung und Erneuerung der Außenwände inkl. Fenster/Türen gelegt. Diese Maßnahmen dienen insbesondere der **Energieeinsparung** und der Erhöhung der Zuverlässigkeit der Technik.

Ein zweiter Schwerpunkt liegt in der Verwirklichung einer **Metzgerwerkstatt** unter den aktuellen (europäischen) Hygiene- und Arbeitsanforderungen. Dieser Schwerpunkt hat gleichzeitig Pilotcharakter, da er gemeinsam mit der Handwerkskammer Aachen grenzüberschreitend geplant und genutzt wird und somit zu einer wesentlichen Steigerung der Effizienz und der Professionalität der Arbeit führt. Die Geschäftsführung der Handwerkskammer konnte auf Bundesebene durchsetzen, dass - anstatt auf andere Bildungsstätten in NRW aber in deutlich größerer Entfernung ausweichen zu müssen - Synergieeffekte mit der DG zum Tragen kommen und ein sehr konkretes Beispiel europäischer Berufsbildung umgesetzt wird. Die Europäische Union steuert über das Interreg-Programm zu diesem Projekt knapp 200.000 Euro bei.

Darüber hinaus ist der **Ausbau der Werkstätten** für die Bau- und die KFZ-Berufe, die voraussichtliche Errichtung einer Mediothek und von Gruppenarbeitsräumen für moderne pädagogische Arbeit vorgesehen. In die Planung muss auch die Problematik der zu geringen Parkmöglichkeiten am Zentrum einbezogen werden.

Durch den Bau einer **Aula mit offenem Begegnungscharakter** und der Umgestaltung der Pausen-Aufenthaltsräume sowie des Verwaltungs-

bereiches soll die Lebens- und Arbeitsqualität im Zentrum für alle Beteiligten nachhaltig erhöht werden. Dieser Aspekt ist um so wichtiger als der Komplex des ZAWM Eupen aus verschiedenen und verschieden alten und verwinkelten Gebäudeteilen und Anbauten besteht. Es gilt also, ein Forum der Begegnung und der offenen Arbeitsweise zu kreieren, indem die Teile des Gebäudepuzzles schlüssiger und nutzungsgerecht zusammengefügt werden.

### REFORMSCHRITT 3.2.2. (3) :

#### Finanzierung und Anschaffung der Ersteinrichtung und Erstausrüstung der neuen Raumkonzepte des ZAWM St.Vith !

Unter Berücksichtigung der aktuellen Bauplanungen der Gemeinde St.Vith sind im Herbst 2005 die neuen Räume am bewährten Standort gemäß den modernen pädagogischen Anforderungen einzurichten und mit einer festen didaktischen Ausstattung zu versehen.

Zu erwähnen ist das nötige **Schulmobiliar**, die IT-Vernetzung aller Räume, die Ausstattung eines modernen **EDV-Schulungsraumes**, die Bestückung eines **Seminarraumes** mit der zeitgemäßen Medieneinrichtung und die Ausstattung und Ausrüstung zweier **polyvalenter Werkstattklassen** (Holz- und Metallverarbeitung) zwecks Ermöglichen praktischer Vorführungen und projektorientierten Arbeitens. Größere Investitionen in Maschinen werden jeweils im Rahmen des Technologiepools gemeinsam durchgeführt.

### REFORMSCHRITT 3.2.2. (4) :

#### Finanzierung und Anschaffung der Ersteinrichtung und Erstausrüstung des neuen Raumkonzeptes in Eupen !

Die insbesondere durch die zum **Erreichen der europäischen Hygiene-richtlinien** notwendigen umfangreichen Ausstattungskomponenten vom Zerlegungsbereich bis zur Kältetechnik der neuen Metzgerwerkstatt wird zum Teil durch das Interreg-Projekt kofinanziert. Als Pilotprojekt der europäischen Zusammenarbeit und unter dem stark von Fertigungsvorschriften geprägten Konzept wird die Metzgerwerkstatt aber ein ganz besonderes Aushängeschild des Zentrums sein und es gilt - und dies bestätigen auch Rückfragen bei Verantwortlichen ähnlicher Projekte, wie z.B. des IFAPME - nicht am falschen Ende zu sparen und Pannen zu vermeiden.

Kostenintensiv wird allerdings auch die Einrichtung der neuen **KFZ-Werkstatt**, da der KFZ-Berufszweig zu denen mit in den letzten Jahren besonders gestiegenen Wissens- und Knowhow-Anforderungen zählt und es Schritt zu halten gilt, mit zumindest den Basisanforderungen in Sachen

Technologie und Ausrüstung. Für die **Aula** wird neben der erforderlichen Bestuhlung auch eine Ausstattung mit neuen Medien und der Beschallung erforderlich sein.

Besondere Aufmerksamkeit muss der **Mediothek** gewidmet werden. Vor dem Hintergrund einer Vernetzung und einer Kompatibilität mit anderen Mediotheken der DG wurde bei ersten Planungen auf die Erfahrungen anderer Bildungseinrichtungen zurückgegriffen. Die Anforderungen aus Sicht des Nutzers, der interaktiven Angebote und der Einbeziehung in Konzepte des Selbstlernens und der zeit- und ortversetzten Dokumentation sind nicht von der Hand zu weisen, denn schließlich soll verstreutes Wissen zentral verfügbar gemacht, veraltetes Medienmaterial aufgefrischt und die Möglichkeit der Nutzung moderner Medien und der Vernetzung über Intra- und Internet für alle Aus- und Weiterbildungsnutzer und Lehrer geschaffen werden.

### 3.2.3. Qualitätsorientierung und Bildungsmarktanalyse

#### REFORMSCHRITT 3.2.3 (1):

**Neuaufgabe einer „Nölker-Studie“, um Ist-Zustand und Zukunftsperspektiven der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft insgesamt zu ermitteln !**

Bei der Erstellung des vorliegenden Reformprogramms hat sich gezeigt, dass zum einen **best-practice**, Modellversuche sowie bildungsforschende und bildungskonzeptionelle Ansätze aus anderen Berufsbildungssystemen und Regionen oder Ländern unerlässliche Anschläge der Eigenanalyse und Eigenentwicklung liefern. Es gilt, über den Tellerrand zu schauen.

Zum anderen muss die Gestaltung der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand **integrierte Berufsbildungspolitik** sein und in Verbindung mit Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Mittelstands- und Unterrichtspolitik erfolgen. Berufsausbildung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft muss **als Ganzes** verstanden werden, wo vielfältige Bildungssysteme und Bildungsträger unterschiedliche Antworten auf stets komplexere Anspruchszustände und alternative Lösungsansätze für die auftretenden Anspruchsgruppen anbieten. Um dennoch die in der Studie von Herrn Prof. NOELKER geforderte **Bildungseffizienz** und die gemeinsamen gesellschafts- und beschäftigungsrelevanten Ziele zu erreichen, sind Kooperation, Durchlässigkeit und Kompatibilität dieser Systeme und Angebote zwingend. Mehr eine Anregung, als ein Reformschritt ist deshalb die These, dieses Berufsbildungssystem der Deutschsprachigen Gemeinschaft einer **kritischen Betrachtung „von außen“** zu unterziehen, aus der sich konkrete Handlungsempfehlungen für die Akteure und Institutionen der beruflichen Aus- und Weiterbildung ergeben.

#### REFORMSCHRITT 3.2.3 (2):

**Qualitätsmanagement als Entwicklungsmethode der Zentren für Aus- und Weiterbildung !**

Qualitätsmanagementsysteme (Stichwort ISO 9000) und Modelle für Exzellenz (European Foundation für Quality Management, Brüssel) sowie Methoden der Selbstbewertung haben sich als Grundgerüst eines **kontinuierlichen Verbesserungsprozesses** in vielen Unternehmen und Organisationen unterschiedlichster Rechtsformen und Zielsetzungen bewährt. Die zunehmenden organisatorischen Herausforderungen und wachsenden Aufgabenfelder der Berufsschulen sowie der verstärkte Ruf nach Effizienz und Qualität in der Berufsausbildung haben die Aufmerksamkeit der ZAWM auf angepasste Konzepte der Qualitätsentwicklung gelenkt.

Ein wesentlicher positiver Effekt liegt in der Entwicklung des Bewusstseins der teilnehmenden Lehrerinnen und Lehrer und aller Aktiven der Berufsschule in der Wahrnehmung der Organisationsform „Schule“ aus einer **ganzheitlichen prozessorientierten Perspektive**. Diese ganzheitliche Analyse bietet die Chance, die individuelle Berufsschulentwicklung langfristig, sachorientiert, gemeinschaftlich, konkret und effizient voranzutreiben. Ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess auf Grundlage von Maßnahmen, die durch das individuelle oder gemeinschaftliche Infragestellen und Überdenken von Strukturen und Abläufen und den dabei identifizierten Schwachstellen gewonnen wurden, bringt Vorteile für alle Beteiligten. Neben der Verbesserung von Leistungs- und Entwicklungsfähigkeit ist von solchen Konzepten ein erkennbarer Anstieg der Zufriedenheit von Mitarbeitern und Lehrern sowie Kunden - sprich Auszubildenden und Betrieben - zu erwarten. Eine wichtige Forderung des QM-Ansatzes besteht denn auch darin, die **Erwartungen und Rückmeldungen der verschiedenen Interessengruppen**, die für ein ZAWM relevant sind, systematisch zu erfassen und zu berücksichtigen. Für eine berufliche Schule bedeutet das, dass sie ihr Umfeld (Auszubildende, Gemeinde, Behörden, Ausbildungsbetriebe etc.) differenziert, um sich auf die wesentlichen Anspruchsgruppen zu konzentrieren. Verständlicherweise sind dies in Bezug auf die Qualifizierung vor allem Auszubildende und Absolventen und in Bezug auf die Arbeitsmarktrelevanz und Praxistauglichkeit vor allem Betriebe, deren Erwartungen sie z.B. in einer Umfrage ermitteln kann. Sein qualitatives Selbstverständnis kann ein Zentrum für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes in einem **Schulleitbild (Schulprofil)** klar ausdrücken, verbreiten und umsetzen. Dies ist ein kontinuierlich fortzusetzender Entwicklungsprozess.

Die Implementierung von Qualitätsmanagementsystemen wird jedoch durch den Umstand erschwert, dass es sich bei (Beruf)schulen um ein System handelt, dessen eigentliche Kernaufgabe (Unterricht) von relativ

autonom agierenden Fachexperten erledigt wird. Projektvorhaben bedingen deshalb einen Coaching- und Betreuungsaufwand größeren Umfangs und somit einer Anschubfinanzierung.

### 3.3. Ausbildungsbetriebe

Der Ausbildungsbetrieb spielt in der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in den KMU die erste Geige! Mittelständische Handwerks- und Dienstleistungsunternehmen gewährleisten den sowohl zeitlich wie fachlich **mit Abstand größten Teil der dualen Berufsausbildung** und finden sich deshalb zu Recht in nahezu allen vorangegangenen Reformschritten des vorliegenden Memorandums explizit oder implizit wieder.

Es ist davon auszugehen, dass diese umfangreiche Beteiligung an Ausbildung von dem erwarteten Nutzen und dem nötigen Aufwand abhängt, sofern den Betrieben nicht von vornherein irrationales Verhalten unterstellt wird. Der Begriff des **Nutzens** steht für die Verwertungsmöglichkeiten der Ausbildung innerhalb eines Betriebes nach und auch schon während der Ausbildung. Der **Aufwand** umfasst neben Lohnaspekten den Zeitaufwand und die Schwierigkeiten, die für einen Betrieb mit Ausbildungsaktivitäten verbunden sind. Am häufigsten wird von den Betrieben der Nutzen einer eigenen Ausbildung darin gesehen, dass eine Qualifizierung genau den betrieblichen Anforderungen entsprechend möglich ist und dass durch Ausbildung Fachkräfte gewonnen werden können. Die Möglichkeit, durch den Arbeitseinsatz der Auszubildenden an- und ungelernete Arbeitskräfte einzusparen zu können ist eine deutlich geringere Bedeutung beizumessen, als gelegentlich gemutmaßt. Die ostbelgischen Ausbildungsbetriebe sehen mehrheitlich in der Verbesserung und Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit dank qualifizierter Mitarbeiter(innen) den deutlich größeren Mehrwert, als in der günstigen Arbeitskraft. Unterschiedliche betriebliche Einschätzungen darüber, ob sich auszubilden lohnt, resultieren nicht nur aus objektiv voneinander abweichenden Voraussetzungen in den Betrieben, sondern auch aus subjektiven Bewertungen. Auch ist die Ausbildungsstradition in den einzelnen Branchen unterschiedlich stark ausgeprägt.

Nicht ausbildende Betriebe erfüllen oft nicht die personellen, räumlichen, fachlichen und technischen Voraussetzungen für die Durchführung einer Ausbildung. So benötigt der Betrieb z.B. Fachleute, die zur Ausbildung berechtigt sind. Darüber hinaus ausschlaggebend für die Nichtbeteiligung an betrieblicher Ausbildung sind erlebte Schwierigkeiten bei der früheren Durchführung, Zeitmangel, geringe Verwertungsmöglichkeiten von Ausbildung für die betriebliche Beschäftigungssituation, Kosten und vor allem das Fehlen von geeigneten Bewerbern mit umfassender Ausbildungsreife.

Zu den verstärkt fehlenden Ausbildungsvoraussetzungen trägt die wachsende **Spezialisierung** auch kleiner und mittlerer Handwerks- und Dienstleistungsunternehmen bei. Für die Berufsbildungspolitik bieten sich gute Ansätze bisher nicht ausbildende Betriebe durch die Schaffung **verbesserter Ausbildungsvoraussetzungen** zur Übernahme von Ausbildungsverantwortung zu bewegen, denn das Ausbildungspotential der Betriebe ist bei weitem noch nicht ausgeschöpft.

Übernimmt der Betrieb in der Ausbildung den wichtigsten Part, so steht er auch in hohem Maße in der **Verantwortung dem Auszubildenden gegenüber**. Steigende Qualitätsansprüche in der Berufsausbildung kommen zwar dem Betrieb als Arbeitgeber entgegen, fordern ihn aber als Ausbilder auch heraus. Im Zuge des demographischen und gesellschaftlichen Wandels wird es nicht leichter den „richtigen“ Lehrling zu finden und jugendlichen Nachwuchs heranzubilden, trotz aller Bemühungen um gute Fördermaßnahmen, effiziente Berufsbildungssysteme und hilfreiche Rahmenbedingungen. Um so wichtiger wird es in Zukunft also auch sein, Jugendliche den „richtigen“ Ausbildungsbetrieben anzuvertrauen.

*„Ein rechter Meister zieht keine Schüler, sondern eben wiederum rechte Meister“*

Dr. Robert Schumann

#### 3.3.1. Methodische Evaluation der Ausbildung im Betrieb

##### REFORMSCHRITT 3.3.1. (1) :

##### **Den Ausbildungsnachweis als wichtige Evaluationskomponente der betrieblichen Ausbildung rechtlich verankern !**

Wie kann die **Nachvollziehbarkeit** der quantitativen (Art und Anzahl der zu erlernenden Kompetenzen) und qualitativen (Leistungsebene der erlernten Kompetenzen) Standards der betrieblichen Ausbildung vor dem Hintergrund der An- oder Aberkennung der Ausbildungsberechtigung von Unternehmen und mit dem Ziel formativer Evaluation in der Praxis gesichert werden ?

Ab dem Schuljahr 2002-2003 wurde der Ausbildungsnachweis für alle Lehrlinge in der Deutschsprachigen Gemeinschaft probeweise eingeführt. Sein Konzept vereint das klassische Berufschul- und Ausbildungstagebuch mit dem Erstellen monatlicher Arbeitsberichte durch den Lehrling, die ausführlich wesentliche erlernte Fertigkeiten und Kenntnisse beschreiben und dokumentarische Grundlage für die regelmäßige Ausbildungsbilanz zwischen Auszubildendem und Ausbilder sind. Die sogenannte Fortschritts-tabelle ist als einzige rechtlich gesichert und auf ihr bescheinigt der Aus-

bilder, welche Kompetenzen der Lehrling sich bereits aneignen konnte. Der Ausbildungsnachweis ist als Arbeitsdokument konzipiert. Er soll vom Ausbilder bei seinen Erläuterungen und Ausbildungsgesprächen im Betrieb, vom Fachkundelehrer als didaktisches Mittel und als Grundlage für seine Einschätzung des Kompetenzstandes des Auszubildenden und vom Lehrling selbst als Dokumentation eigener Lernschritte genutzt werden.

Die Bedeutung des Ausbildungsnachweises und seine methodische Philosophie ruhen dabei auf drei pädagogische und amtliche Säulen:

- der **Verzahnung** von betrieblichem Ausbildungspart und dem theoretischen Fachkundeunterricht
- der **Nachvollziehbarkeit** der Kompetenzvermittlung im Betrieb und der Lernfortschritte des Auszubildenden
- der **Sicherung** von Ausbildungsqualität im berufspädagogischen wie amtlichen Sinne

Grundsätzlich ist eine zeitliche wie inhaltliche Phasenverschiebung zwischen Fachtheorie und Stand der betrieblichen Ausbildung nicht auszuschließen. Ziel ist dennoch, die Kohärenz zwischen schulischem und betrieblichem Kompetenzstand und die implizite Abstimmung zwischen der Vermittlung von Fachkönnen durch den Ausbilder und dem Lehren von Fachwissen durch den Lehrer. Der Ausbildungsnachweis bietet trotz Lernzeit- und Lernortverschiebung Ausbilder und Fachlehrer ein gemeinsames didaktisches Hilfsmedium: er erlaubt im Unterricht zum einen, die wissensbasierte Analyse betrieblicher Abläufe und Techniken, wie sie vom Lehrling im Tagebuch als „erlebt“ aufgeführt wurden und zum anderen die handlungsorientierte Bildhaftigkeit von Wissen durch Verfassen oder Besprechen von Arbeitsberichten. Im Betrieb dient er als handfeste Gesprächgrundlage zwischen Auszubildendem und Ausbilder, wobei dieser Einblick in den fachtheoretischen Kompetenzstand erhält und sich hieran für das Fortschreiten der praktischen Ausbildung orientiert. Insbesondere die Fortschrittstabelle und die Berichte geben dem Ausbilder regelmäßig Gelegenheit zur **formativen Evaluation** des fachlichen Kompetenzstandes des Auszubildenden. Die vielgeforderte Möglichkeit der Leistungseinschätzung durch den Meister ist hier formal gegeben. Andererseits kann der Fachlehrer den Ausbildungsnachweis für praxis-theorie-kombinierte Aufgabenstellungen verwenden, deren Ausführung in die Klassenbewertung einfließen.

Vom Beginn der Grundausbildung an sind die Lernziele und Programmschwerpunkte für Lehrende und Lernende im Ausbildungsnachweis klar sichtbar aufgeführt, der Aneignungsweg ist von seiner zeitlichen wie in-

haltlichen Folge her den wechselhaften jeweiligen Betriebsrealitäten entsprechend aber sehr flexibel gestaltet. Zwischenbewertung im zweiten (und zukünftig möglichst auch im ersten) Lehrjahr und Gesellen- oder sogenannte C-Prüfung sind die einzigen großen Bewertungsetappen im rein betrieblichen Teil der Ausbildung. Dies entspricht aber weder dem Grundsatz fördernder Präventivevaluation noch ermöglicht dies das **Aufdecken von Verbesserungsansätzen**. Der Ausbildungsnachweis als Bilanzinstrument für Auszubildende und Ausbilder und ggf. für Eltern, Fachlehrer und Lehrlingssekretäre, ermöglicht die Nachvollziehbarkeit der Kompetenzaneignungshistorie und die Ausrichtung der Ausbildung auf noch offene Lernziele oder offenkundige Ausbildungsdefizite.

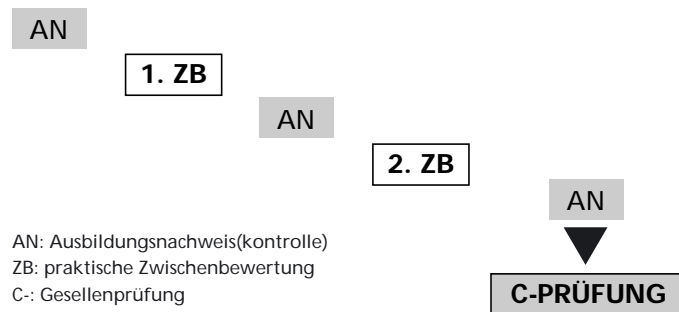
Ohne jede **„schriftliche Spur“ zur betrieblichen Ausbildung** steht dem Scheitern meist auch die Ratlosigkeit gegenüber. Die Aussagen von Auszubildendem und Ausbilder zu den Gründen eines Misserfolgs (Lehrabbruch oder Scheitern bei der Gesellenprüfung) gehen meist weit auseinander. Eine subtile Rolle spielen der Fachlehrer bei der rein berufsfachlichen und vor allem dem Lehrlingssekretär bei der sozialen und amtlichen Einschätzung der Sachlage. Der Ausbildungsnachweis kann ihnen diese schwierige Aufgabe zum einen aus berufspädagogischer Sicht erleichtern: er zeigt vielleicht bei Defiziten des Ausbildungsbetriebes Lösungswege wie u.a. Verbundlehre auf oder führt zu Fördermaßnahmen bei schwachen Lehrlingen. Zum anderen kommt mit der neuen dekretalen Befugnis des IAWM zur An- oder Aberkennung der grundsätzlichen Ausbildungsbefähigung von Unternehmen der Evaluation der Ausbildungssituation im Betrieb verstärkt Bedeutung zu. Im Falle von Unstimmigkeiten kann ein entsprechend gestalteter und rechtlich verankerter Ausbildungsnachweis zu den Elementen der sachlichen, vollständigen und objektiven Begründung von behördlichen Beschlüssen nach Cerexhe zählen, wenn es darum geht, die Vollständigkeit und Qualität der betrieblichen Ausbildung zu dokumentieren.

### **REFORMSCHRITT 3.3.1. (2) : Ressourcen zur realen Umsetzung und inhaltlichen Aufwertung einer jährlichen praktischen Zwischenbewertung !**

Der Bewertung und Begleitung der Ausbildung im Betrieb ist in Zukunft noch verstärkt Aufmerksamkeit zu schenken. Mit ihr steht und fällt die Qualität der Qualifizierungsmaßnahme und der zertifizierte Erfolg des Auszubildenden. Deshalb müssen die Möglichkeiten der formativen Evaluation und Aufdeckung von Kompetenzdefiziten von Auszubildenden und der Einschätzung der Ausbildungsleistungen von Betrieben vielfältig und berufsrealitätsnah sein.

Fachlehrer und Lehrlingssekretäre(innen) wurden in diesem Zusammen-

hang schon als Schlüsselfiguren genannt. Die klassische Zwischenbewertung führt die Wirkungskreise beider sinnvoller Weise zusammen: praktische Fertigkeiten und Fachwissen stehen hier ebenso auf dem Prüfstand wie die Integrationsfähigkeit und -möglichkeit ins Betriebsumfeld sowie ebenfalls soziale Querschnittsfaktoren des Lernens in der Arbeitswelt. Die angestrebten **Früherkennung** von Qualifizierungsdefiziten und von Verbesserung- oder Veränderungspotenzialen sollte jährlich und unbedingt bereits im ersten Lehrjahr erfolgen - trotz bedeutendem Mehraufwand.



### REFORMSCHRITT 3.3.1. (3) :

**Anerkennung und Zulassung a priori von Ausbildungsbetrieben durch das IAWM und gemäß ihrem Betriebsprofil, unabhängig von konkreten Lehrverträgen !**

Die Bedingungen, die einem Betrieb den Abschluss mittelständischer Lehrverträge erlauben, wurden bislang durch die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft festgelegt. Die Erfüllung dieser Kriterien ergaben de facto das Recht zur Ausbildung ohne explizite formale Bezeichnung des Betriebes zum Ausbildungsbetrieb. In Zukunft hat das Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in KMU nicht nur die Überprüfung der Ausbildungsbetriebe vorzunehmen, sondern in Konsequenz die begründete Entscheidung zu treffen, ob das Unternehmen als Ausbildungsbetrieb anerkannt werden darf oder diese Anerkennung entzogen werden soll.

Die eigenverantwortliche Genehmigung der Lehrverträge durch das IAWM trägt in Zukunft zur **Entbürokratisierung** und Beschleunigung und Vereinfachung der verwaltungstechnischen Abwicklung von Ausbildung bei.

Die explizite Auszeichnung „**anerkannter Ausbildungsbetrieb**“ auf Grundlage klar definierter Kriterien und für einen festgelegten Zeitraum wird bei entsprechender Darstellung und Verbreitung ein positives Echo

bei den Betrieben finden. Empirische Untersuchungen zur Implementierung von Qualitätslabels in kleine und mittlere Unternehmen zeigen, dass das Erreichen und Sichern des nötigen Standards als konstruktive Herausforderung empfunden wird. Durch den Wiedererkennungswert des Labels und seine inhärenten Wertvorstellungen kann bestenfalls ein **Zugehörigkeitsgefühl** des Betriebes geschaffen, ein eigenkontrolliertes Anspruchsdenken untermauert und ein verselbstständiger Qualitätssteigerungsprozess ausgelöst werden.

Während in der Vergangenheit lediglich das Verfahren für den fallbezogenen Bruch und Entzug eines einzelnen Lehrvertrages rechtlich klar festgehalten war, bestand nicht die in der Praxis erforderliche verfahrenstechnisch präzise und genügend rechtssichere Grundlage für den prinzipiellen Entzug der Ausbildungsberechtigung eines Betriebes. Ein transparentes Aberkennungsverfahren ermöglicht ausbildungsfällungebunde Maßnahmen gegen uneinsichtige und ungeeignete Ausbildungsbetriebe - auch das gehört zur Qualitätssicherung in der mittelständischen Grundausbildung und insbesondere zur **Fürsorgepflicht** des Berufsbildungsträgers für den Auszubildenden als gesellschaftlicher Auftrag.

### 3.3.2. Angebote der überbetrieblichen Ausbildung

#### REFORMSCHRITT 3.3.2. (1) :

**Die Ausbildungsbereitschaft und -befähigung auch von spezialisierten Betrieben durch eine deregularisierte Verbundlehre schaffen !**

Viele kleine und mittlere Betriebe mit einem hohen Spezialisierungsgrad stehen vor dem Problem, nicht den vollen Umfang der Ausbildungsinhalte abdecken zu können. Aufgrund ihrer Spezialisierung verfügen sie aber in den neuen Technologien oder im Dienstleistungsbereich häufig über ein hohes Qualifikationspotential. Aus dem Verständnis von Schule und Berufsbildungsbehörde als Dienstleister am auszubildenden Jugendlichen und am ausbildungsbereiten und fachkräftesuchenden Betrieb ergibt sich das Bemühen, Lösungen für mehr und qualitativ hochwertige Lehrstellen anzubieten. Die Verbundlehre mit einem Leitbetrieb und Partnerbetrieben mit klarem Ausbildungsauftrag ermöglicht eine deutliche Verbesserung der Ausbildungsvoraussetzungen neuer oder zunehmend spezialisierterer und automatisierter Ausbildungsbetriebe. Ausbildungsverbände können somit bisher nicht ausbildenden Betrieben zur Anerkennung als Ausbildungsbetrieb verhelfen und die Vollständigkeit und Qualität dort steigern, wo sich in der Vergangenheit mehrfach Ausbildungsdefizite der betrieblichen Auszubildenden gezeigt haben. Obwohl die Verbundausbildung in der Diskussion seit längerem eine besondere Aufmerksamkeit genießt, ist ihr Anteil an den Ausbildungsplätzen insgesamt verschwindend gering.



Bis dato hemmten der Mangel an Praxiserfahrung und an funktionierenden Modellverbänden in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, ein hoher Verwaltungsaufwand bei der Lehrvertragsabwicklung und das unzureichende Wissen um die Lösung die vermehrte Entwicklung sinnvoller Verbände. Dabei werden zudem als Hindernisse für die Zusammenarbeit im Verbund genannt: Entfernung zwischen den Betrieben, unzureichende Absprache der Verbundpartner, Uneinigkeit über Lehrgeldzahlung und Skepsis gegenüber eigenen Ausbildungslücken und den Kompetenzen anderer Betriebe der Branche.

Zulassungsrechtliche Grundlage für die Verbundausbildung ist: eine Ausbildungsstätte, in der die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht im vollen Umfang vermittelt werden können, gilt dennoch als geeignet, wenn dieser Ausbildungsmangel durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte behoben wird. Dies sollte in der **Ausführungsgesetzgebung** zur mittelständischen Berufsausbildung noch klarer als bisher verankert werden. Vor dem Hintergrund der expliziten Anerkennung zum Ausbildungsbetrieb einerseits und steigenden Qualifikationsanforderungen in der Berufsausbildung andererseits kann die Verbundlehre (ebenso, wie die anschließend beschriebene überbetriebliche Ausbildung an Berufsschulen) eine gute angebotswahrende und -steigernde Option. Die Nutzung von Verbundausbildungsplätzen allein zur Lückenschließung für unversorgte Jugendliche oder Betriebe würde den ausichtsreichen Möglichkeiten zur **Qualitätssicherung** und der **Ausbildung in neuen Berufen** aber nicht gerecht.

Ausbildungsverbände zwischen leitendem Ausbildungsbetrieb und beauftragten Partnerbetrieben bedürfen der gezielten Förderung und Koordination. Betrieben kann in verschiedenen Ländern der EU ein durch Fördermittel eingerichteter Ausbildungsverbund der Einstieg in die Ausbildung erleichtert werden, dies wenn die Aufgaben der Koordination und Vertragsgestaltung einzig durch die betriebliche Initiative umgesetzt werden. In der Deutschsprachigen Gemeinschaft kommt den Lehrlingssekretären diese **Koordinations- und Begleitrolle** zu; sie sichern die Interessen des Auszubildenden im Verbund und können die Verbundausbildung vermehrt Betrieben als (teils verbindliche) Ausbildungsoption anbieten. Ihr klar umrissenes Aufgabenfeld wird um die Verbundkoordination als Dienstleistung am Ausbildungsbetrieb im Sinne des zu Qualifizierenden und mit entsprechendem Arbeitsaufwand erweitert.

### REFORMSCHRITT 3.3.2. (2) :

#### **Fehlende Ausbildungsfertigkeiten können Betriebe durch verbindliche überbetriebliche Ausbildungsgänge für Lehrlinge kompensieren !**

Mit der wachsenden Spezialisierung, Automatisierung und Nutzung von IKT in den Betrieben findet eine **Verdrängung klassischer (manueller) Handwerksfertigkeiten** aus den beruflichen Arbeitsprozessen statt. Selbst im Dienstleistungsgewerbe entfallen elementare Grundtätigkeiten durch Outsourcing und werden z.B. von entsprechenden Rechnerprogrammen übernommen. Durch diesen Prozesswandel auch in mittelständischen und kleinen Betrieben, schwinden die Möglichkeiten für Lehrlinge, bestimmte Handwerks- und Grundtechniken zu erlernen und zu praktizieren; ja teils - da entsprechende Maschinen und Werkzeuge erst gar nicht mehr vorhanden sind - besteht nicht einmal die Alternative des „Übungstücks“.

Hier kommen die Zentren für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes als Dienstleistungsunternehmen für (über)betriebliche Ausbildung ins Spiel.

Die Bewältigung betrieblicher Problemstellungen und damit der Kompetenzzugewinn in den betrieblichen Geschäfts- und Arbeitsprozessen wird künftig ein wichtiger Aufgabenbereich von **Zentren für Aus- und Weiterbildung als Kompetenzzentren** darstellen. Sie erfüllen somit im Auftrag der Betriebe einen bestimmten Teil deren Ausbildungspflichten. Als Kompetenzzentren werden die ZAWM zunehmend darauf angewiesen sein, Allianzen zu bilden und sich an Kompetenznetzwerken zu beteiligen. Nur so können sie in Breite und Tiefe dem großen Nachfragespektrum der Betriebe entsprechen und ihre Dienstleistung überbetrieblicher Aus- und Weiterbildung flexibel, schnell und zu vertretbaren Kosten „aus einer Hand“ anbieten. Qualitätsmanagement und hohe technische und pädagogische Bildungsstandards gelten dabei als wesentliche Elemente erfolgreichen Bildungsmarketings und erfolgreicher **Kooperationsbeziehungen** zu anderen Kompetenzpartnern und den Berufsbildungsfonds von Sektoren. Letzteres zeigt das Beispiel EDUCAM (Fonds des Kraftfahrzeugsektors) in der Wallonie, wo gemeinsame Investition in Bildungsinfrastruktur (Kompetenzzentrum Lüttich) und Betreuung (sektoruelle Ausbildungsberater) mit anspruchsvollen Zielvorgaben (Lastenheft für Berufsausbildungs-auftragnehmer) einher gehen.

Mischmodelle der Finanzierung von Berufsausbildungskonzepten - wie der überbetrieblichen Ausbildung in Kompetenzzentren - z.B. durch Intervention des Ausbildungsnutzers (Betrieb) und Ausbildungsförderers (Sektorenfonds) bleiben dennoch auf die Anschubfinanzierung durch öffentliche Hand und die Umsetzungsbegleitung durch Berufsbildungsstrukturen angewiesen. Diese betrifft insbesondere die mittelstandsspezifische und die gemeinsam mit anderen Trägern genutzte Infrastruktur

und die technologische und didaktische Ausstattung und Ausrüstung der Zentren in Eupen und St.Vith.

### 3.4. Lehrlinge und Meisteranwärter

Für den Einzelnen ist eine qualifizierte Erwerbstätigkeit ein entscheidendes Mittel der **gesellschaftlichen Teilhabe** und Anerkennung, der **persönlichen Identität** und des Selbstbewusstseins und natürlich auch der **Sicherung des Lebensunterhalts**.

Indem die mittelständische Aus- und Weiterbildung Qualifikationen entsprechend den individuellen Fähigkeiten und den Wünschen von Selbstverwirklichung vermittelt und den Einzelnen zur Ausübung einer arbeitsmarktgerechten beruflichen Tätigkeit befähigt, ist sie für den Zugang zu qualifizierter Beschäftigung und damit auch für berufliches Fortkommen und die Lebensgestaltung der Menschen in der deutschsprachigen Gemeinschaft von zentraler Bedeutung. Teilnehmer der beruflichen Erstausbildung (Lehrlinge) und Fortbildung (Meisteranwärter, Weiterbildungsteilnehmer) bereiten sich also auf eine qualifizierte Beschäftigung vor oder passen ihre Qualifikationen veränderten Anforderungen an. Erste und wichtigste Aufgabe der Berufsausbildung im Mittelstand ist es, ihnen - unabhängig vom Lernort, vom Alter oder anderen persönlichen Merkmalen und vom bisherigen Qualifikationsniveau - solche Kenntnisse, Qualifikationen und Einstellungen zu vermitteln, die für die Ausübung einer anspruchsvollen beruflichen Tätigkeit und zur Positionierung in der Gesellschaft notwendig und hinreichend sind.

Bildung und Ausbildung sind als integraler **Bestandteil des sozioökonomischen Systems** zum einen von dessen Veränderungen betroffen und zum anderen wirken sie selbst auf diese ein.

Mit Bildung und Ausbildung allein, auch darauf ist hinzuweisen, sind jedoch die vordringlichen Probleme unserer Gesellschaft, z.B. Arbeitslosigkeit oder soziale Ausgrenzung, kurzfristig nicht zu lösen. Ihnen kommt jedoch eine substanzielle Funktion zur Verbesserung der Allokation von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften, zur Einflussnahme auf gesellschaftliche Trends und Wertvorstellungen und zur Korrektur von Fehlentwicklungen zu, indem sie etwa die berufliche Eingliederung Jugendlicher oder benachteiligter Personen fördert. Die Berufsausbildung kann diese Aufgaben jedoch unmöglich erfüllen, wenn andere Einrichtungen dies unterlassen. Ausbildung und Erziehung sind ein gesamtgesellschaftlicher Auftrag der auch stark von Betrieben, Familien, Medien und Presse, Jugendbewegungen, ... und anderen Organismen mitgestaltet wird. Andere Einrichtungen führen Ausbildung vielfach als eine Art Nebenprodukt oder Nebenerscheinung ihrer eigentlichen Hauptaufgabe durch, so dass sie oft

dem Einfluss, den sie auf die Entwicklung der Jugend ausüben, kaum Interesse schenken. Alle Gesellschaftsgruppen müssen sich jedoch ihrer ausbildungsbezogenen Verantwortung dringend bewusst werden!

Von den Herausforderungen an die Berufsausbildung und deren Akteure und Strukturen handelt die Mehrzahl der hier aufgeführten Reformschritte. Die wichtigste Rolle in der Ausbildung junger Menschen aber spielt der Auszubildende selbst und in der Weiterbildung der Arbeitnehmer oder Arbeitssuchende selbst und in der Aneignung von Unternehmerkompetenz der Unternehmer selbst. Niemand kann und darf ihm diese Eigenverantwortung abnehmen. Vor dem Hintergrund steter - sicherlich wichtiger und notwendiger - Förderungs- und Angebotsverbesserung bleibt die fundamentale Einsicht, dass **Selbstverantwortung die direkte Konsequenz von Freiheit und Leistungsbereitschaft** die notwendige Antwort auf den Wunsch „sich etwas zu leisten“ ist.

Träume alleine helfen nicht und auch nicht das Warten auf die alleinige (Über)förderung durch andere: denn um einen anerkannten Platz im jeweiligen Lebensumfeld zu erhalten, ist zielgerichtetes eigenes Handeln erforderlich. Dabei brauchen junge Menschen Orientierung und klare Entscheidungskriterien, an denen sie ihre Ausbildungs-, Berufs- und Lebenswege selbstverantwortlich ausrichten. Die stärkste Motivation ist eigene Verantwortung und das Ziel allen pädagogischen Handelns ist die Ermutigung.

Jugendliche spiegeln nur das wider, was andere ihnen vorgelebt haben. Der vorexerzierte Trend ist häufig: Leben im Optimum, dafür schaffen sollen aber andere, d.h. Leistung erbringen: „ohne mich!“, Leistung einfordern: „nimm soviel du kannst!“. Das Kultivieren fehlgeleiteten Anspruchdenkens in Familie, Schule, Betrieb oder Medien ist pures Gift für die Entwicklung von Selbstverantwortung und Leistungs- und Veränderungswillen von Jugendlichen. Hierin liegt die Perversion der aktuellen Entwicklung: während einerseits - wie hier vorab vielfach beschrieben - die Anforderungen an den Einzelnen zur Qualifikation, zur Flexibilität, zur lebenslangen Lernbereitschaft, zur interkulturellen Öffnung, zum Umgang mit neuen Technologien, zu höherem Wissensstand, zu mehr Produktivität und vieles mehr von Arbeitswelt und Gesellschaft ständig steigt, propagieren andererseits Umfeld, Gesellschaft und Wirtschaft direkt oder indirekt den Versorgungsstaat und die Eventkultur. Berufsausbildung kann die Schere zwischen Anspruch und Realität nicht schließen; sie kann aber Auszubildende oder Weiterzubildende darin unterstützen, diese Schere selbst zu schließen.

„Die sozialste Tat ist, Menschen auf die eigenen Füße zu stellen.“

Albert Wunsch

### 3.4.1. Wahrung eines ausbildungsorientierten Lehrlingsstatus

Die Änderungen der Gesetzgebung bezüglich der Beiträge zur Sozialen Sicherheit von Auszubildenden, die seit ersten Januar Anwendung finden, haben in den mittelständischen Ausbildungsbetrieben zum Aufschrei des Entsetzens geführt. Die Befürchtungen um deutlich höhere Abgaben für die Betriebe, die ihrem Berufsbildungsauftrag durch Lehrlingsausbildung nachkommen, und die damit verbundene Angst um sinkende Ausbildungsbereitschaft konnten mit Blick auf nationale Programme der strukturellen Abgabenerleichterungen, wie die sogenannte „convention du premier emploi“, entkräftet werden. Es bleibt jedoch ein fahler Nachgeschmack.

Häufig wird der Auszubildende im Betrieb in der nationalen Gesetzgebung und Politik als junger unqualifizierter Arbeitnehmer betrachtet. Dies bedeutet ein völliges Abrücken von einer ausbildungsorientierten Sichtweise des Lehrlings als Lernender mit alternierender Lernumgebung.



Seit seiner Entstehung ist das Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand, unterstützt durch die Zentren und die ostbelgischen Ausbildungsbetriebe, bemüht, die Qualität und die Standards in der mittelständischen Ausbildung zu erhöhen, die Lehre und Meisterausbildung als vermehrt anerkannte Berufsbildungskarriere zu etablieren und mit der schulischen zu verknüpfen und den bildungsorientierten Qualifizierungsansatz in die Betriebe zu tragen. Hierfür ist unbedingt der **Lehrling als Schüler im Unternehmen** und der Ausbildungsbetrieb als starker handlungsorientierter praxisnaher Lernort zu betrachten!

Eine Bewertung der Ausbildung als Hilfsarbeit und des Auszubildenden als unqualifizierter Arbeiter ist diesen Bemühungen um Qualität und Anerkennung sehr abträglich. Dem liegt nämlich eine gegenüber schulischen

und akademischen Bildungsformen eher abwertende Sicht der betrieblichen Ausbildung zugrunde, die sich verhindernd auf eine positive Berufswahl hin zu Handwerk und mittelständischer Dienstleistung und auf mehr Durchlässigkeit zwischen beiden Bildungssystemen auswirkt. Der jugendliche Auszubildende sieht sich so nicht länger als Lernender, sondern stellt das kurzfristige „Geld verdienen“ vor die zukunftsichernde Qualifizierung und senkt seine damit verbundenen Mühen. Der Betrieb wird zur arbeitsprozessbezogenen Kosten-Nutzen-Rechnung dieser Tätigkeit gedrängt. Statt Ausbildungsmission und Nachwuchsförderung rücken Rentabilität und Produktivität der Arbeit in den Vordergrund und prägen die Aufgaberteilung an den Lehrling. Die Folgen: zum einen bilden gewissenhafte Ausbildungsbetriebe nicht länger aus, wie am Beispiel „Drucker“ ersichtlich ist, wo gemäß Tarifabkommen Ausbildung nahezu wie Arbeitskraft zu vergüten ist und deshalb das Ausbildungsplatzangebot auf nahezu Null gesunken ist. Zum anderen leidet die Ausbildung in Qualität und Umfang, da sie aus unmittelbarer betriebswirtschaftlicher Sicht zunächst keine direkten Erträge bringt, die mit der Beschäftigung im eigentlichen Sinne zu erwirtschaften wären.

Deshalb gilt der klare Aufruf aller Ausbildungsbeteiligten im Mittelstand an die nationalen, regionalen und gemeinschaftlichen politischen Entscheidungsträger und an die Sozialpartner, **die betriebliche Grundausbildung als Lerntätigkeit und den Auszubildenden als Lernenden** zu betrachten und diese Sichtweise wirtschafts-, sozial- und bildungspolitisch umzusetzen!

#### REFORMSCHRITT 3.4.1. (1) :

**Sozialtarife für Lehrlinge in allen durch die DG subventionierten Einrichtungen gewähren !**

Aus der genannten Sichtweise des Lehrlings als Lernender - oder betrieblicher Schüler - ergeben sich eine Reihe von Feststellungen zu seinem Statut in der Gesellschaft und gegenüber privaten oder öffentlichen Einrichtungen. Die Gewährung von Sozialtarifen, wie sie meist Schülern gewährt, aber häufig Auszubildenden verweigert werden, gehört beispielhaft dazu.

Schüler können mit Vorlegen eines Schülerausweises von Reduktionen bei Eintrittsgeldern oder ähnlichen Vorteilen profitieren. Fallbeispiele, die bei der Vorbereitung dieses Reformprogramms genannt wurden, zeigten, dass dies häufig nicht der Fall ist für Lehrlinge und oft nach der Devise „du verdienst doch Geld“. Dies widerspricht der gesellschaftlichen **Gleichberechtigung zwischen den Lernenden** in der Lernumgebung Schule und jenen in der kombinierten Lernumgebung Betrieb - Berufs-

schule.

Hieraus ergeben sich zwei pragmatische Reformvorschläge :

- die professionellere Umsetzung und bessere Verbreitung (inklusive darin entwickelter Imagevorstellung) von Lehrlings(schüler) ausweisen,
- die uneingeschränkte Gewährung von Sozialtarifen für Lehrlinge durch alle zum „Unternehmen DG“ gehörenden oder von der Deutschsprachigen Gemeinschaft geförderten Institutionen, Vereine und Organisationen.

### REFORMSCHRITT 3.4.1. (2) :

#### **Kostenloser Zugang für alle Lehrlinge zu einem flächendeckenden öffentlichen Nahverkehr !**

Die **geographische Streuung** der Ausbildungsbetriebe und die räumliche Gestaltung der Berufsbildung an zwei distanzierten Lernorten, der Berufsschule und dem Betrieb, setzt beim Auszubildenden in der mittelständischen Grundausbildung eine erhöhte Mobilität voraus. Zudem können nicht in allen Ausbildungsberufen vollständige Kursgänge an beiden Berufsschulstandorten St.Vith und Eupen angeboten werden. Dies wäre mit Blick auf das dann nötige Bildungsknow-how und -equipment weder bildungsqualitätsfördernd noch finanzierbar und in Erwartung dann in beiden Zentren unzureichender Klassenstärken schließlich der Angebotsvielfalt abträglich. So ergibt sich also ein zusätzlicher Pendelverkehr vom teils entfernten Wohnort zum ZAWM.

Mobilität - an sich kein negativ besetzter Begriff - bedingt aber je nach Distanz unterschiedliche zeitliche, ökologische und finanzielle Ressourcen. Generell werden Jugendliche oder deren Familien, die entfernt vom Berufsschulstandort wohnen, unabhängig des Verkehrsmittel dessen sie sich bedienen, finanziell mehr belastet. Auch erhöht sich der Nachteil für Familien mit mehreren Kindern in der Ausbildung.

Der öffentliche Nahverkehr im vorwiegend ländlich strukturierten Gebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft bietet zudem häufig **nicht die nötigen Verbindungen** zu den (beruf)schulischen Bedarfszeiten. Der stets wachsende Fahrzeugpark an den ZAWM zu Schulzeiten belegt, dass die Angebote des öffentlichen Nahverkehrs entweder nicht zeitlich und geographisch passend oder/und finanziell nicht genügend attraktiv sein können, um vom bei jungen Erwachsenen beliebten aber auch ganz besonders bei ihnen statistisch erwiesen gefährlichen Gebrauch des PKW wegzuführen.

Bisher werden ab einer willkürlichen Mindestdistanz zum ZAWM Fahrkosten abzüglich einer kleinen Eigenbeteiligung durch das IAWM getragen. Eine gänzlich kostenlose Beförderung von Schülern und Auszubildenden in der Deutschsprachigen Gemeinschaft wäre ein Beitrag zu einem sozialgerechten Zugang zur Schule, zu einer umweltbewussteren Verkehrspolitik, zur Deregularisierung und zur Entlastung der Haushalte von bildungsuntypischen Nebenkosten.

Vor dem Hintergrund nachhaltiger ökologischer Überlegungen und verkehrstechnischer Planung zeigt das Beispiel Flanderns mit kostenloser Nutzung aller öffentlichen Verkehrsmittel für Schüler nicht nur des Schülertransports einen konsequenten Weg auf zu weniger Automobilverkehr auf Straßen und in Städten, zu mehr Sicherheit, Umweltbewusstsein und ausgelasteten Bussen und Bahnen. Dank der gestiegenen Nachfrage und Nutzung wurde dort dann auch das flächendeckende Nahverkehrsangebot weiter ausgebaut.

### 3.4.2. Durchlässigkeit der Ausbildungssysteme und Anerkennung dualer Abschlüsse

In Zeiten internationaler Bemühungen um **Vergleichbarkeit und Europäisierung** und im Rahmen des Brügge-Kopenhagen-Prozesses schwinden zunehmend die nationalen Berufsbarrieren, kompatible Modularisierung der Bildungskonzepte und -inhalte, grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der Ausbildung und die europäischen Initiativen zur Mobilität und Berufsbildung wie Leonardo da Vinci oder Europass und europäischer Lebenslauf tun ihr Übriges dazu.

Auch die **fachliche und beschäftigungsrelevante Anerkennung** in allen privatwirtschaftlichen Unternehmen und besonders in Handwerks- und Dienstleistungsbetrieben unserer Qualifikationen der mittelständischen Aus- und Weiterbildung ist über die Grenzen der Deutschsprachigen Gemeinschaft hinweg hoch.

Defizite bestehen bei der klaren und gleichberechtigten Einordnung betrieblich erworbener Berufskompetenzen zu den schulischen Qualifikationen, die im belgischen Föderalstaat bislang die überproportional dominanteren und anerkannteren Rolle spielen. Eine verstärkte Durchlässigkeit und Kompatibilität von schulischen und mittelständischen Qualifizierungsetappen muss die Anschlussfähigkeit der dualen Ausbildung zu akademischer Fortbildung und Hochschulstudien gewährleisten.

Vor dem Hintergrund der wirtschaftlich wie gesellschaftlich unwiderlegbaren Notwendigkeit des lebenslangen Lernens darf ein Berufsbildungsweg nicht zur **Sackgasse** werden!

**REFORMSCHRITT 3.4.2. (1) :**

**Das Gesellenzeugnis entspricht einem beruflichen Sekundarschulabschluss auf dem dualen Bildungsweg - engagierte Gesellen erhalten eine Abi-Option über siebte berufliche Sekundarschuljahre !**

Die Schaffung attraktiver Angebote und verbindlicher akademischer und beruflicher **Karriereaussichten für leistungsstarke Schüler und Auszubildende** dienen zukünftig als wichtiges Einstiegsargument in die mittelständische Lehre. Leistungsstarke Schulabgänger wägen die mit Ausbildungsangeboten verbundene erwerbsstrategische Chancen sorgfältig ab und ziehen Angebote vor, die entsprechend viele Karriereoptionen offen halten. Solch offene Bildungswege motivieren zu einer steten Weiterbildung und dem Interesse an Zusatzqualifikation und führen zu einer **insgesamt höheren Qualifikation** der erwerbstätigen Bevölkerung: ein entscheidender Standortfaktor für die regionale Wirtschaft.

Beide Aspekte - Einstiegsanreiz und Qualifizierungswille - sind, wie in Kapitel 2.1. unter **Reformschritt 2.1.4.** detailliert beschrieben, von großer Bedeutung für die Nachwuchssicherung in Handwerk und Mittelstand.

Der duale Berufsausbildungsabschluss des(der) qualifizierten Gesellen(in) ist als Abschluss „en alternance“ mit dem schulischen Berufsausbildungsabschluss des sechsten Sekundarschuljahres gleichzustellen. Gesellen könnten ebenso wie die Absolventen dieser „sechsten B“ **über ein angepasstes Zusatzjahr der „siebten B“ Zugang zu Hochschulstudien** und Bachelorabschlüssen erhalten.

**REFORMSCHRITT 3.4.2. (2) :**

**Der neu zu schaffende Meister+ sichert erfolgreichen Absolventen eine fachspezifische Hochschulzugangsberechtigung !**

Die Frage nach der Hochschulzugangsberechtigung für erfolgreiche Absolventen der Meisterprüfung nach Vorbild mancher bundesdeutschen Hochschulgesetze steht in enger Korrelation zur qualitativen und quantitativen Aufwertung der Betriebsleiterausbildung. Die Struktur der Betriebsleiterausbildung wird als **Meister+** im Kapitel 3.2. und **Reformschritt 3.2.1.(1)** eingehend beschrieben.

Konkrete Schritte der Aufwertung der Meisterausbildung sind mehr Modularisierung im Aufbau und verlässliche **Durchlässigkeit zu anderen Karrierewegen**, vor allem zu denen im tertiären Sektor und zu akademischen Berufslaufbahnen. Die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand steht oft noch als Synonym für die Qualifizierung von „Praktikern“; sie wird dabei nicht als Brücke zur akademischen Bildung wahrgenommen. Damit gehen für das Handwerk und die kleinen und mittleren Dienstleistungs-

betriebe bedeutende Nachwuchspotenziale verloren. Neben der Anschlussfähigkeit der Gesellenausbildung an das siebte Jahr des beruflichen Sekundarunterrichtes kann die Ergänzung der Meisterkurseangebote die Gleichwertigkeit dieser im Berufsbildungssystem aufgebauten integralen Handlungskompetenzen mit dem Kompetenzprofil eines Absolventen einer solchen Sekundarschuloberstufe herausstellen. Diese Ergänzung kann als Zusatzmodul an bestehende Meisterkurse autonom oder vorzugsweise in Partnerschaft mit anderen Bildungsträgern und -einrichtungen umgesetzt werden.

**REFORMSCHRITT 3.4.2. (3) :**

**Gesellen- und Meisterabschlüsse werden in Bewerberaufrufen und Rekrutierungskriterien von öffentlichen Diensten und Gemeinden aufgeführt und anerkannt !**

Die Bedeutung der Anerkennung von Gesellenzeugnis und Meisterbrief in der Personalpolitik der öffentlichen Dienste und Gemeinden liegt berufsbildungsstrategisch auf der Hand. Nicht nur dass der öffentliche Dienst grundsätzlich ein zahlenmäßig bedeutender und viele Berufsfelder berührender Arbeitgeber in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens ist und sich hieraus auch duale Ausbildungsmöglichkeiten ergeben (z.B. in technischen Diensten, Stadtgärtnereien, Rundfunk und bei Verwaltungstätigkeiten), er hat zudem Vorbildfunktion in der Bestätigung der Legitimität praxisnahen beruflichen Lernens. Leider wird der öffentliche Dienst dieser Rolle nicht gerecht, sehen Beamtenstatut und Stellenpläne ausschließlich schulische und akademische Abschlüsse als Qualifikationsetappen vor und kommen Gesellen- und Meistertitel bei Bewerberaufrufen und Stellenangeboten der Dienste und Gemeinden meist zu kurz.

**3.5. Lehrlingssekretäre**

Die wesentliche Besonderheit des Systems der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand ist die Ausbildung an zwei Lernorten, (Beruf)schule und Betrieb. Um den Erfolg der Ausbildung im Betrieb zu gewährleisten und vertragliche Rechte und Pflichten von Ausbildungsbetrieb und Ausbilder einerseits sowie Auszubildendem andererseits zu sichern, verlangt der Gesetzgeber eine Begleitung durch den Lehrlingssekretär. Dem Lehrlingssekretär kam stets bereits eine **wesentliche Rolle** in der dualen Berufsausbildung und im Lehrlingswesen zu: zum einen eine **amtliche**, mit klarem rechtlichem Auftrag von der Lehrvertragserstellung über die Vertragsüberwachung bis ggf. zu einem Vertragsbruch oder -entzug, wobei die Bedeutung der Konsequenz dieser Amtshandlungen in der wettbewerbs- und humankapitalrelevanten Komponente der Lehrlingsausbildung für

kleine und mittelständische Betriebe und im Einfluss auf die Bildungskarriere und zu erwartende Beschäftigungsaussicht des Jugendlichen liegt. Zum anderen gewinnt zunehmend die **betreuende und beratende** Komponente mit häufig sozialem Hintergrund an Gewicht: vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandels übernimmt der Lehrlingssekretär im Spannungsfeld Betrieb - (Beruf)schule - Lehrling - Elternhaus verstärkt die Rolle des Mittlers und Tutors, des Schlichters, Miterziehers und Planers.

**Sozial- oder lernbenachteiligte Jugendliche** haben beim Einstieg in die Grundausbildung im Mittelstand immer eine familiäre oder gesellschaftliche „Vorgeschichte“, meist verbunden mit schulischen Misserfolgen. Sie haben nur unzureichenden Rückhalt im Privaten, was angefangen von der Ausbildungsorientierung und der Berufswahlfindung über die aufbauende bis zur Grenzen setzenden Ausbildungsunterstützung bis hin zur Problembewältigung in Schule und Betrieb bedeutet, dass sie oft im elterlichen oder gesellschaftlichen „Regen“ stehen gelassen werden. Nicht selten nimmt sich der Lehrlingssekretär mit Blick auf das Gelingen der Berufsausbildung der regelmäßig auftretenden Konflikte in Betrieb oder Schule vom ersten Tag an präventiv an.

Da der Betrieb nur sehr bedingt ein geschütztes Lernumfeld bietet, sondern sowohl Auszubildender wie Ausbilder den in wirtschaftlicher Stagnation und strukturellem Wandel zunehmenden Leistungs- und Arbeitsdrücken ausgesetzt sind, kommt es im Falle von Ausbildungsschwierigkeiten rasch zur Frustration beider Partner. Die Wahrnehmung und damit auch der Umgang mit den auftretenden Problemen durch die einzelnen Beteiligten ist meist sehr unterschiedlich. Wichtige Faktoren der Unzufriedenheit bei den Auszubildenden sind: Konflikt zwischen Lehrling und Meister oder Ausbilder, Überforderung, falsche Berufsvorstellung vorab und mangelnde Ausbildungsqualität. Betriebe klagen hingegen über unzureichende Vorqualifikation und Ausbildungsfähigkeit, ungenügende Motivation, falsche Berufsvorstellungen und Mängel im Sozialverhalten.

**Vertragslösungen** in der Konsequenz schaden in der Regel beiden Vertragsparteien Lehrling und Betrieb. Durch sie gehen Ausbildungsplätze verloren, wenn keine Nachbesetzung erfolgt. Die Jugendlichen verlieren wertvolle Ausbildungszeit, müssen sich umorientieren und der Eintritt in eine Erwerbstätigkeit verschiebt sich nach hinten. Außerdem sind es Brüche in ihrer Berufsbildungs-biographie, die ihre künftigen Beschäftigungsmöglichkeiten einschränken können. Vertragsbrüche sind häufig vermeidbar, wenn Warnsignale beachtet und rechtzeitig gegensteuernde Maßnahmen ergriffen werden. **Mediation und Ausbildungscoaching** werden in zahlreichen europäischen Ländern verstärkt gefordert, was aber nichts anderes heißt, als dass dort die qualifizierte administrative und sozialpä-

dagogische Betreuung und Begleitung der Ausbildungsbetriebe und vor allem ihrer Auszubildenden weniger auf bewährte Strukturen - wie dem hiesigen Lehrlingssekretariat - zurückgreifen kann.

Persönliche Betreuung und kontinuierliche Begleitung sind wichtige Mittel zum Ausbildungserfolg auch von benachteiligten Gruppen und unter dem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandel unterzogenen Rahmenbedingungen: hierfür bietet das **Konzept Lehrlingssekretär die beste Grundlage**.

In zahlreichen vorangegangenen Reformschritten, wie z.B. bei der Praktikantenvermittlung der Berufsausbildungsvorbereitung (siehe **Reformschritt 2.3.1.** im Kapitel 2.3.) oder der Umsetzung der praktischen Zwischenbewertung auch im ersten Lehrjahr bietet dieses Betreuungskonzept bewährte Strukturen, auf die es sich zurückzugreifen lohnt. Der Betreuung von Auszubildenden im Betrieb und die Beratung der Ausbildungsbetriebe kommt eine zunehmend wichtige Rolle zu. Durch schwierigere Rahmenbedingungen und zusätzliche Aufgaben wird diese umfangreicher.

### REFORMSCHRITT 3.5.1. :

**Die verstärkte und kontinuierliche Begleitung der Lehrlinge in der Betriebswelt zur erfolgreichen Förderung ist eine Frage der vermehrten Präsenz vor Ort !**

Die Umwandlung der Förderung von der Maßnahmeorientierung zur Personenorientierung bedeutet einerseits eine konsequente Umsetzung des sozialpädagogisch orientierten Förderkonzeptes, andererseits aber durch individuelle Begleitung **wachsender Aufwand** und vermehrter Präsenzbedarf vor Ort. In niederländischen Coachingkonzepten zur praxisnahen Ausbildung im Betrieb oder auf sogenannten Lehrlingsbaustellen geht man von maximal 100 zu betreuenden Auszubildenden pro Begleiter aus, um diesen effizient und stark sozial ausgerichtet umzusetzen. In den Niederlanden wird diese intensive Ausbildungsbetreuung nicht nur als wichtige soziale und bildungspolitische Maßnahme zur Ausbildung auch teils am Arbeitsmarkt benachteiligter Jugendlicher, sondern ebenfalls als Schlüssel zur höheren Ausbildungsbereitschaft der Betriebe betrachtet.

In Kooperation mit dem Berufsbildungsfonds des Kraftfahrzeugssektors EDUCAM geht das IFAPME zu einer **berufsfachspezifischen Beratung der Betriebe eines Sektors** bei der Ausbildung und der ebenfalls fachlichen Betreuung von Auszubildenden in allen Fragen, die das Lernumfeld Betrieb betreffen, über. Sinn ist, parallel zur Entwicklung von Kompetenzzentren des jeweiligen Fachs - hier der Bereich KFZ - auf (beruf)schulischer

Seite, auch ein hohes Qualitätslevel der Ausbildung im Betrieb zu garantieren. In Verbindung mit einem umfangreichen „Betreuungs-Lastenheft“ fordert EDUCAM Betreuungsnormen von höchstens 120 Ausbildungsvertragsverhältnissen pro **sektoriellen Lehrlingssekretär** ein. Die Sozialpartner sind sich dabei bewusst, dass bei einem überwiegend betrieblichem Anteil an der dualen Berufsausbildung der Schlüssel zu besserer Qualität, zu differenzierterer Ausbildung und zu konsequenter Nachwuchssicherung in ihrer Branche auch in dieser (besser betreuten und verstärkt geförderten) betrieblichen Ausbildungskomponente zu suchen ist.

#### **REFORMSCHRITT 3.5.2. :**

**Die Mittel für diese verstärkte Lehrlings- und Ausbilderbegleitung durch die Lehrlingssekretäre sind vorrangig zusätzliche Humanressourcen !**

Zur Verwirklichung der mit dem Konzept Lehrlingssekretär verbundenen verstärkten Betreuung und Beratung von Lehrlingen und auch Ausbildern bei der betrieblichen Ausbildung mit allen hinzukommenden Aufgaben aus diesem Reformprogramm ist eine Professionalisierung im Süden der Deutschsprachigen Gemeinschaft und eine Aufstockung der Anzahl Lehrlingssekretäre insgesamt von großer Bedeutung.

## **4. PRIORITÄTEN UND NOTWENDIGE INSTRUMENTE DER VERWIRKLICHUNG**

SIEHE TABELLE S. 142 - 150





<b>Reformschritt 2.4.4. :</b> Freistellung von Lehrern der Sekundarschulen für den Unterricht an den Berufsschulen durch flexible Arbeitszeitmodelle und Öffnen der Weiterbildungsangebote des Unterrichtswesens für Berufsschullehrer !		++	++	++	++	++	Mehrwert für die mittelständische Ausbildung
<b>Reformschritt 2.5.1. :</b> Umgehend eine sichere und effiziente gemeinsame Datenbank und Datenvernetzung des IAWM, der beiden ZAWM und der Lehrlingssekretariate verwirklichen (Hard- und Software) !	+++						Soft- und Hardware
<b>Reformschritt 2.5.2. :</b> Schaffung interaktiver Webdienstleistungen des IAWM für den Bürger - erste praxisorientierte Schritte zum E-Government umsetzen !		+	+	+	+	+	Im Rahmen des Projektes "dglive"
<b>Reformschritt 2.5.3. :</b> Personalressourcen zur Entwicklung und Pflege eines koordinierten IT- Konzeptes der mittelständischen Berufsausbildung (Datenmanagement und E-Government) !	++	++	++	++	++	++	Projektleitung zur Datenbank und -vernetzung und anschließende Pflege der Systeme in IAWM und ZAWM (2T/W)
<b>Reformschritt 2.5.4. :</b> Fördern von E-Learning und Selbstlernzentren - Angebote der ZAWM an Lehrlinge, Meisterschüler und kleine und mittlere Betriebe ermöglichen !		+	+	+	+	+	siehe 2.5.3.
<b>Reformschritt 2.6.1. :</b> Jetzt den Grundstein für eine Mediothek des mittelständischen Handwerks- und Dienstleistungsgewerbe legen !		++	++	++	++	++	Investitionen in Erstausrüstung (Eupen komplett, St.Vith mit BS) und personelle Betreuung (Eupen 1/1, St.Vith 1/3)
<b>Reformschritt 2.6.2. :</b> Eine logistische Unterstützung der mittelständischen Kräfte in der DG sichern !			++	++	++	++	mittelfristig zu ermitteln
<b>Reformschritt 2.6.3. :</b> Konzertierung und gemeinsame Lobbyarbeit in Brüssel und Namür des IAWM mit dem wallonischen Partnerinstitut IFAPME !	+	+	+	+	+	+	

<b>Reformschritt 2.6.4. :</b> Konstruktive Kooperation mit den Sektorenfonds in Berufsbildungsfragen anknüpfen !	++	++	++	++	++	++	Mehrwert für die mittelständische Ausbildung
<b>Reformschritt 2.6.5. :</b> Das Image des Handwerks kontinuierlich aufwerten und Berufskampagnen und Ausbildungsoffensiven initiieren !	+	+	+	+	+	+	Berufskampagnen, je ein Beruf pro Jahr insgesamt
<b>Reformschritt 2.6.6. :</b> Eine gemeinsame Darstellung (Corporate Image) von Mittelstand, Handwerk, Innungswesen, Lehrlingssekretariaten und Zentren sowie Institut der Aus- und Weiterbildung ausarbeiten und fördern !			+	+	+	+	mittelfristig zu ermitteln
<b>Reformschritt 2.7.1. :</b> Wichtige Investitionen in Berufsbildungsinfrastruktur gerade jetzt und im Zeichen bildungs- und wirtschaftspolitischer Weitsicht tätigen !	++	++	++	++	++	++	siehe 3.2.2.(1) bis (4)
<b>Reformschritt 2.7.2. :</b> Deutliche Aufstockung der jährlichen Mittel zu Anschaffung didaktischen Materials, von pädagogischer Dokumentation über IKT bis zum modernen Werkzeug !		++	++	++	++	++	Haushaltsposten der DG für Investitionen an den ZAWM aufstocken (Mehrkosten)
<b>Reformschritt 2.8.1. :</b> Die Beschäftigung mittelständischer Weiterbildungs- und Karriereplaner (MiKa) zur gezielten Beratung und Angebotsentwicklung !		+++	+++	+++	+++	+++	Personalressourcen zur Erfüllung dieser Aufgabe für gesamte DG
<b>Reformschritt 2.8.2. :</b> Engere Verknüpfung von Weiterbildungs- und Existenzgründungsberatung schaffen !		++	++	++	++	++	Mehrwert für die mittelständische Ausbildung
<b>Reformschritt 2.8.3. :</b> Harmonisierung der Weiterbildungsangebote in der Deutschsprachigen Gemeinschaft !	++	++	++	++	++	++	
<b>Reformschritt 2.8.4. :</b> Das Weiterbildungsangebot im Mittelstand Arbeitnehmerinnen u. Arbeitnehmern aller Unternehmen und Berufswege attraktiver machen!	++	++	++	++	++	++	aus bestehenden Mitteln

<b>Reformschritt 2.8.5 :</b> Die ZAWM als Weiterbildungsdienstleister für unterschiedlichste Institutionen der DG nutzen !	++	++	++	++	++	++	Mehrwert für die mittelständische Ausbildung
<b>Reformschritt 2.8.5 :</b> Entwicklung individueller Weiterbildungskonzepte für einzelne Betriebe und Berufsgruppen !	++	++	++	++	++	++	siehe 2.8.1.
<b>Reformschritt 3.1.1. (1) :</b> Freiwillige Lehrerweiterbildung ist zu fördern, anzubieten und zu honorieren !	++	++	++	++	++	++	ca. 50 Tageseinheiten pro Jahr für die Lehrer beider ZAWM für Teilnahme und Pauschalentschädigung
<b>Reformschritt 3.1.1. (2) :</b> Verbindliche Studientage für Berufsschullehrer müssen verwirklicht und finanziert werden !	+++	+++	+++	+++	+++	+++	Zunächst ein Studientag, dann zwei pro Jahr für möglichst alle Lehrer der ZAWM
<b>Reformschritt 3.1.1. (3) :</b> Eine variable Vergütungskomponente für Berufsschullehrer und Fachleute, die sich für Programm- und Berufsgruppenaufbauarbeit einsetzen !	+	+	+	+	+	+	Aufwandsentschädigungen
<b>Reformschritt 3.1.1. (4) :</b> Es gilt, spezifische Aus- und Weiterbildungsangebote für Lehrer der mittelständischen Berufsbildung an der neuen Pädagogischen Hochschule zu schaffen !							Mehrwert für die mittelständische Ausbildung
<b>Reformschritt 3.1.1. (5) :</b> Die sogenannten CAP-Kurse sind mit Blick auf handwerks- und mittelstandsrelevante Pädagogik auszubauen !						+	
<b>Reformschritt 3.1.1. (6) :</b> Langfristige Bindung und relative Beschäftigungssicherheit von Berufsschullehrern. Finanzielle Anerkennung der Lehrerführung an den Zentren !							mittelfristig zu ermitteln

<b>Reformschritt 3.1.1. (7) :</b> Kompetenzwahrung und -management dank Datenbank der Unterrichtsprogramme, -modelle und Prüfungsfragen in handwerkspädagogischen Mediotheken !	++	++	++	++	++	++	siehe 2.5.3.
<b>Reformschritt 3.1.2. (1) :</b> Innovative Impulse zur handlungsorientierten Unterrichtsform geben; Lernkonzepte und -methoden vermitteln, die der Schul- und Betriebspraxis gerecht werden !						+++	siehe 3.1.1.(2)
<b>Reformschritt 3.1.2. (2) :</b> Eine gerechte und konsequente Bewertung und Anerkennung von Lernleistungen in der Grundausbildung ordnungspolitisch ermöglichen !	++	++	++	++	++	++	Durch die pädagogischen Referenten des IAWM
<b>Reformschritt 3.1.2. (3) :</b> Ausarbeitung von eigenen Schlüsselkompetenzen der mittelständischen Grundausbildung und Durchführen eines Berufsbildungs-PISA !						++	Nach Muster der Referenten in Geselle+
<b>Reformschritt 3.1.2. (4) :</b> Der Einsatz und die Finanzierung externer Unterrichtsreferenten in der Grundausbildung ermöglichen, über Geselle+ hinaus !						+	Stundenanhebung von 128H auf 160H in schrittweise 6 weiteren Berufen
<b>Reformschritt 3.1.2. (5) :</b> Anhebung der Fachkundestundenanzahl in weiteren Handwerks- und Dienstleistungsberufen mit steigenden theoretischer Wissensanforderungen !						++	aus bestehenden Mitteln
<b>Reformschritt 3.1.3. (1) :</b> Strukturierung der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand nach Berufsgruppen und in Europa compatible Berufsbaukästen !						++	schrittweise Feststellung eines Lehrers für jede Berufsgruppe, sprich zusätzlich von 4 Lehrern
<b>Reformschritt 3.1.3. (2) :</b> Feststellung je eines Koordinationslehrers mit verfügbarem Stundenkapital pro Berufsgruppe !						++	

<b>Reformschritt 3.1.3. (3) :</b> Gewährleistung eines Basiskursangebotes je Berufsgruppe an den ZAWM !	++	++	++	++	++	Jährlich etwa 6 Berufsgruppen à 40H
<b>Reformschritt 3.2.1. (1) :</b> Meister+ : ein neues Qualifizierungskonzept der Meister zur Hochschulreife und zu gesteigerter Unternehmerkompetenz auf die Beine stellen		++	++	++	++	teils in Partnerschaft, aus bestehenden Mitteln und plus ein Zusatzmodul je ZAWM von 40H jährlich
<b>Reformschritt 3.2.1. (2) :</b> Differenzierte Anerkennung von Teilkompetenzen für schwächere Auszubildende - verkürzte Qualifikationsangebote im Baukastenprinzip anbieten !			+	+	+	mittelfristig zu ermitteln
<b>Reformschritt 3.2.1. (3) :</b> Schaffung neuer zukunftsorientierter Berufsbildungsangebote in der mittelständischen Grundausbildung !	+++	+++	+++	+++	+++	etwa drei neue Berufsangebote in den nächsten 5 Jahren, davon 2 mit zyklischem Angebot
<b>Reformschritt 3.2.1. (4) :</b> Schaffung neuer Weiterbildungsangebote und Zusatzqualifikationen in der mittelständischen Meisterausbildung !		++	++	++	++	etwa zwei neue Berufsangebote in den nächsten fünf Jahren, beide zyklisch
<b>Reformschritt 3.2.2. (1) :</b> Konkrete Verwirklichung des gemeinsamen Technologiepools und des Ausbaus des ZAWM in St.Vith !	+++	+++	+++	+++	+++	Veränderte Mietverhältnisse
<b>Reformschritt 3.2.2. (2) :</b> Konkrete Verwirklichung des Aus- und Umbaus des ZAWM in Eupen !	+++	+++	+++	+++	+++	Eigenfinanzierung von 20% über Kostenkoeffizienten
<b>Reformschritt 3.2.2. (3) :</b> Finanzierung und Anschaffung der Ersteinrichtung und Erstausrüstung der neuen Raumkonzepte des ZAWM St.Vith !		+++	+++	+++	+++	Gesamtkostenanteil
<b>Reformschritt 3.2.2. (4) :</b> Finanzierung und Anschaffung der Ersteinrichtung und Erstausrüstung des neuen Raumkonzeptes in Eupen !		+++	+++	+++	+++	Gesamtkostenanteil

<b>Reformschritt 3.2.3. (1) :</b> Neuaufgabe einer „Nölker-Studie“, um Ist-Zustand und Zukunftsperspektiven der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der deutschsprachigen Gemeinschaft insgesamt zu ermitteln !			++			Mehrwert für die mittelständische Ausbildung
<b>Reformschritt 3.2.3. (2) :</b> Qualitätsmanagement als Entwicklungsmethode der Zentren für Aus- und Weiterbildung !	++	++	++	++	++	AAnschubfinanzierung zeitlich versetzt je ZAWM
<b>Reformschritt 3.3.1. (1) :</b> Den Ausbildungsnachweis als wichtige Evaluationskomponente der betrieblichen Ausbildung rechtlich verankern !	++	++	++	++	++	aus bestehenden Mitteln
<b>Reformschritt 3.3.1. (2) :</b> Ressourcen zur realen Umsetzung und inhaltlichen Aufwertung einer jährlichen praktischen Zwischenbewertung !		++	++	++	++	siehe 3.5.2.
<b>Reformschritt 3.3.1. (3) :</b> Anerkennung und Zulassung a priori von Ausbildungsbetrieben durch das IAWM und gemäß ihrem Betriebsprofil, unabhängig von konkreten Lehrverträgen !	+++					Durch die pädagogischen Referenten des IAWM
<b>Reformschritt 3.3.2. (1) :</b> Die Ausbildungsbereitschaft und -befähigung auch von spezialisierten Betrieben durch eine deregularisierte Verbundlehre schaffen !	++	++	++	++	++	siehe 3.5.2.
<b>Reformschritt 3.3.2. (2) :</b> Fehlende Ausbildungsfertigkeiten müssen Betriebe durch verbindliche überbetriebliche Ausbildungsgänge für Lehrlinge kompensieren !		++	++	++	++	aus bestehenden Mitteln und durch betriebliche Kostenbeteiligung
<b>Reformschritt 3.4.1. (1) :</b> Sozialtarife für Lehrlinge in allen durch die DG subventionierten Einrichtungen gewähren !		++	++	++	++	Mehrwert für die mittelständische Ausbildung
<b>Reformschritt 3.4.1. (2) :</b> Kostenloser Zugang für alle Lehrlinge zu einem flächendeckenden öffentlichen Nahverkehr !		++	++	++	++	Einsparung im Haushalt der mittelständischen Aus- und Weiterbildung

<p><b>Reformschritt 3.4.2. (1) :</b> Das Gesellenzeugnis entspricht einem beruflichen Sekundarschulabschluss auf dem dualen Bildungsweg - engagierte Gesellen erhalten eine Abi-Option über siebte berufliche Sekundarschuljahre !</p>	+++	+++	+++	Mehrwert für die mittelständische Ausbildung
<p><b>Reformschritt 3.4.2. (2) :</b> Der neu zu schaffende Meister+ sichert erfolgreichen Absolventen die fachspezifische Hochschulzugangsberechtigung !</p>	+	+	+	siehe 3.2.1.(1)
<p><b>Reformschritt 3.4.2. (3) :</b> Gesellen- und Meisterabschlüsse werden in Bewerberaufrufen und Rekrutierungskriterien von öffentlichen Diensten und Gemeinden aufgeführt und anerkannt !</p>	++	++	++	Mehrwert für die mittelständische Ausbildung
<p><b>Reformschritt 3.5.1. :</b> Die verstärkte und kontinuierliche Begleitung der Lehrlinge in der Betriebswelt zur erfolgreichen Forderung ist eine Frage der vermehrten Präsenz vor Ort !</p>	+++	+++	+++	Mieten und Einrichten eines Lehrlingssekretariats am ZAWM St.Vith
<p><b>Reformschritt 3.5.2. :</b> Die Mittel für diese verstärkte Lehrlings- und Ausbilderbegleitung durch die Lehrlingssekretäre sind vorrangig zusätzliche Humanressourcen !</p>	+++	+++	+++	schrittweise zwei weitere hauptberufliche Lehrlingssekretäre in der DG

## 5. QUELLENVERZEICHNIS

Die hier aufgeführten Quellennachweise sind sowohl Bücher wie Fachartikel, die wesentliche Gedankenanstöße oder Hintergrundinformationen zur Schlussredaktion des vorliegen Reformprogramms geliefert haben, dieses Verzeichnis erhebt allerdings keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

**Manfred Tessaring** (CEDEFOP), 1998 : Ausbildung im gesellschaftlichen Wandel - Ein Bericht zum aktuellen Stand der Berufsbildungsforschung in Europa

**Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft:** Die Berufe in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens - Erhebung der Berufslandschaft, des Qualifikationsbedarfs und der regionalen Anforderungen in den Betrieben

**WFG** (Wirtschaftsförderungsgesellschaft Ostelgien): Statistiken zur Existenzgründungsberatung

**FAS** The National Training & Employment Authority (IRL): Statment of Strategy 2002-2005

**Mark Elchardus**, 1994: Die Schule steht nicht allein - Empfehlungen des Ausschusses Gesellschaft-Unterricht an die König-Baudouin-Stiftung

**F.H. Esser / A.Hahn**, 1994 : Weiterbildungsberatung im Handwerk - Marketingstrategische Bedeutung und Umsetzungshilfen

**Albert Wunsch**, 2003: Abschied von der Spaßpädagogik - Für einen Kurswechsel in der Erziehung

**Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft**, 2004: SAVE - Schulabgängervermittlung

**Dr. F.H. Esser** (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Differenzierung und Europäisierung der beruflichen Bildung - Ein Reformprogramm des Handwerks

**Dr. Dieter Hundt** (Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Für eine neue Bildungsoffensive; Weiterbildung durch Hochschulen; Option für die Jugend

**P.Hinrichs, J.Koch, C.Meyer,B.Philipp, C.Schmidt** (Der Spiegel), 2003: Klassenkrampf - Warum Lehrer und Schüler versagen

**Horvath & Partner GmbH:** „Strategiewerkstatt“ für die Deutschsprachige Gemeinschaft - Dokumentation der Ergebnisse

**Stichting Euregio Maas-Rijn Maastricht** (PROQUA-Leitstelle), 2000: Analyse des Qualifizierungs- und Arbeitsmarkts der Euregio Maas-Rhein

**Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft**, 1999: Regierungserklärung vom 6. September 1999

**Ralph Breuer** (Verwaltungsdirektor im Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft), 2004 : Compendium Interregionales Austauschnetzwerk für bewährte Praktiken

**E. Herrebout, Th. Pankert** (Zentrum für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes), 2003: Hundertsechzig Jahre Berufsausbildung in Eupen - von der Sonntagshandwerkschule zum Zentrum für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes

**Prof. Dr. P. Thomes**, 2000: Hundert Jahre Handwerkskammer Aachen

**Westdeutscher Handwerkskammertag**: Unterrichtsmodul Mathematik und Physik - Eine Aufgabenzusammenstellung aus dem Handwerk für den allgemeinbildenden Unterricht

**Westdeutscher Handwerkskammertag**: Ausbildungsabbruch - Befragung von Abbrechern, Ausbildern und Berufskolleglehrern

**Europäische Kommission**, EUROSTAT, CEDEFOP: Schlüsselzahlen zur Berufsbildung in der Europäischen Union

**IFAPME**, Brüssel: rapports d'activité 2001 et 2002

**IFAPME**, Brüssel, 2003: La Modularisation

**VIZO**, Brüssel: vizie - Tweemaandelijks magazine van het Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen

**Th. Couppié, M. Manuy** (Céreq), 2003: Die Position junger Erwerbspersonen im Beschäftigungssystem im europäischen Vergleich

**B. Sellin** (CEDEFOP), 2003 Die Bedeutung des kompetenzbasierten Ansatzes für die Konzeption der beruflichen Bildung

**M. Leidner**, (Fachakademie für Sozialpädagogik der Landeshauptstadt München) 2003: Pädagogische Qualifikation des Ausbildungspersonals im Bauhandwerk U.D. Ehlers (Zentrum für Qualitätsforschung im Bildungs- und Sozialbereich Universität Bielefeld), 2003 : Neue Qualität für E-Learning

**P. M. van Oene, M. Mulder, A. E. Veldhuis-Diermanse, H. J. A. Biemans**, 2003: Die Gestaltung von Schulpolitik dank elektronischer Diskussion zwischen Lehrern und Schulleitern

**F. Scheuermann** (Zukunftszentrum Innsbruck), 2002: Brückenschlag zur Bildung der Zukunft

**M. de Laat, R. J. Simons**, 2002: Kollektives Lernen: Theoretische Perspektiven und Wege zur Unterstützung von vernetztem Lernen

**D. Guile** (School of Lifelong Education and International Development Institute of Education University of London): Lernen mit E-Ressourcen – die Erfahrungen der kleinen und mittleren Unternehmen

**Dr. A. Dietzen** (Bundesinstitut für Berufsausbildung BIBB), 2002: Junge Frauen in der Erstausbildung in den neuen Informations- und Kommunikationstechnologieberufen in Deutschland

**Berufsbildung** (Europäische Zeitschrift des CEDEFOP), 1998: Berufliche Bildung, wer zahlt ? - Verschiedene Ansätze in Fragen der Berufsbildungsfianzierung

**M. Pilz** (Universität Lüneburg), 2002: Modernisierungsansätze der beruflichen Bildung zwischen Modul- und Berufskonzept

**G. Lutgens, M. Mulder** (Maastricht McLuban Institute, Universität Maastricht), 2002: Brückenschlag zwischen Theorie und Praxis in der Berufsbildung der Niederlande

**E. Fries Guggenheim** (CEDEFOP), 2002: Untersuchungen zum Thema Beratung und Orientierung - Die Agora X des CEDEFOP zur sozialen und beruflichen Orientierung

**J. Guichard** (Conservatoire National des Arts et Métiers, Paris), 2001: Psychologie de l'orientation

**J.-F. Germe** (Centre d'études de l'emploi, Paris), 2002 -: Orientation, formation et emploi - la préparation au métier ou l'adaptation au marché de l'emploi

**B. Nyban** (CEDEFOP), 2002: Humanvermögensentwicklung in Europa - am Scheideweg

**P. Descy** (CEDEFOP), 2002: Ein niedriges Bildungsniveau in Europa: ein Risikofaktor

**Dr. J .G. Grunwald** (Bundesinstitut für Berufsausbildung, BIBB), 2003: Berufsbezeichnungen im Handwerk: Ein Plädoyer für pragmatische Festlegungen

**St. Behrens, Ch. Esser** (Institut für Technologie und Arbeit e.V., Kaiserslautern), 2003: Qualitätsmanagement in beruflichen Schulen - Eignung des EFQM-Modells für Excellence

**Prof. Dr. R. Stockmann** (Lehrstuhl für Soziologie an der Universität des Saarlandes), 2003: Die Standards für Evaluation zeigen, worauf es bei „guten“ Evaluationen ankommt

**Dr. W. Beywl** (Universität Bern), 2003: Was kennzeichnet gute Evaluation in der Berufsbildung?

**H. Holz** (Bundesinstitut für Berufsausbildung, BIBB), 2004 : Modellversuche initiieren und unterstützen Erfolgsgeschichten der deutschen Berufsbildung

**B. Eckert, M. Wadewitz** (Bildungswerk für berufsbezogene Aus- und Weiterbildung Thüringen GmbH), 2004: Weiterentwicklung von Ausbildungsverbänden zu modernen Bildungsdienstleistern

**B. Paulsen** (Bundesinstitut für Berufsausbildung, BIBB), 2003: Benachteiligtenförderung - Schubladen schließen, Anrechenbarkeit sichern!

**U. Rettke, I. Stolz**, 2003: „Gender Mainstreaming“ - Eine Strategie für die Ausbildungspraxis?

**S. Keune** (Projektleiterin des Ausschusses für Fragen behinderter Menschen im BIBB), 2003: Paradigmenwechsel in der beruflichen Rehabilitation - „Nichts über uns ohne uns“

**Dr. A. Dietzen** (Bundesinstitut für Berufsausbildung BIBB), 2002: Das Expertenwissen von Beratern als Beitrag zur Früherkennung der Qualifikationsentwicklung - Zur sozialen Konstitution von Qualifikationen im Betrieb

**A. E. Calonder Gerster, E. Hügli** (CH), 2004: Von der Selbsteinschätzung von Kompetenzen zur formellen Anerkennung und Validierung

**Dr. Ing. E.h.U. Thomas** (Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung und Forschung), 2003: Lernen sollte verstärkt am Arbeitsplatz stattfinden

**Prof. Dr. Dr. h.c. E. Nuissl von Rein** (Wiss. Dir. des Instituts für Erwachsenenbildung, Bonn), 2003: Allgemeine und berufliche Weiterbildung im lebensbegleitenden Lernen

**D. Timmermann** (Universität Bielefeld), 2003: Modelle zur Finanzierung lebenslangen Lernens

**Skandia**, Versicherungsgesellschaft (Schweden), 2000: Individuell Kompetensparade

**Dr. G. Feller** (Bundesinstitut für Berufsbildung), 2003: wbmonitor - Blick auf die Weiterbildung aus Sicht der Anbieter

**Dr. A. Dietzen** (Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB), 2003: Qualifikationsentwicklung in betrieblichen Veränderungsprozessen

**Dr. M. Brethschneider, Dr. M. Granato, F. Kath, A. Settelmeyer** (Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB), 2002: Qualifikationspotenziale von Migrantinnen und Migranten erkennen und nutzen

**K. Fahle, P. Thiele** (Referat Strukturen und Entwicklungen in der beruflichen Ausbildung des BMBF), 2003: Der Brügge-Kopenhagen-Prozess - Beginn der Umsetzung der Ziele von Lissabon in der beruflichen Bildung

**J. Koch** (Friedrichsdorfer Büro für Bildungsplanung, Berlin), 2003: Prozessorientierte Qualifizierung - ein Paradigmenwechsel in der beruflichen Bildung

**H. Keutgens** (Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in KMU): Memoranden der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand 1995 und 1999

**d'handwierk**, 2003-2004: Organe officiel mensuel de la Chambre des Métiers et de la Fédération des Artisans du Grand-Duché de Luxembourg