

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

das neue Ausbildungsjahr startete bereits, „[...] junge Menschen, begannen ihre Berufsausbildung [...] in der Gewissheit, dass ihnen arbeitsmarkt-relevante Qualifikationen vermittelt werden, die die Wirtschaft nachfragen.“ (Esser 2013). Und dies verdanken die jungen Menschen Ihnen, den Ausbilder/-innen und ausbildenden Fachkräften. Sie setzen sich täglich mit den jungen Menschen und ihren Anforderungen auseinander, befähigen sie zu einem qualifizierten Berufsabschluss und ebnen ihnen den Weg in den Arbeitsmarkt.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) verdeutlicht noch einmal, dass die duale Berufsausbildung zu Recht gelobt wird und außerdem der jungen Generation Aufstiegsfortbildungen wie bspw. Meister, Techniker, Fach- oder Betriebswirt, eröffnen und damit attraktive Karrierewege schaffen, die den hochschulischen Abschlüssen gleichwertig sind. Dies erhöht die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen. Außerdem wird mit der gemeinsamen Zuordnung im Qualifikationsrahmen mehr Transparenz und Mobilität in Europa geschaffen. Auch die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) kam in ihrem Bericht zu dem Ergebnis, dass das Berufsausbildungssystem gut ausgebaut und der duale Ansatz in Deutschland erfolgreich ist.

Jedoch ist auch eines klar, die Qualität und Effektivität der beruflichen Bildung wird entscheidend durch das Engagement und die Kompetenz des beruflichen Ausbildungspersonals geprägt (10 Thesen zum Beruflichen Ausbildungspersonal). Die kontinuierliche Weiterbildung in pädagogischer, methodischer und fachlicher Hinsicht ist deshalb für berufliches Ausbildungspersonal unabdingbar. Ebenso wie die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen, um die Qualität in der Ausbildung nachhaltig zu sichern. Hierfür bietet die DBA geeignete Fortbildungen wie bspw. Lernprozessbegleiter/-in (DBA) und geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge an. Dies schafft dem Ausbildungs-

personal die Möglichkeit sich mit den ständig wachsenden Anforderungen an eine hochwertige Berufsausbildung auseinanderzusetzen und entsprechend vorbereitet zu sein.

Ständig werden Ausbildungsberufe entsprechend der Marktanforderungen neu geordnet bzw. modernisiert. Auch mit dem Ausbildungsstart im Jahr 2013 treten zwei neue Ausbildungsordnungen in Kraft und elf Ausbildungsordnungen wurden modernisiert (siehe Ausbildungsberufe – Was ist neu?). Die Anzahl der Ausbildungsberufe sinkt von 345 auf 331. Das Ausbildungssystem ist sehr wandlungsfähig, dies wird verdeutlicht dadurch, dass seit dem Jahr 2003 das BIBB insgesamt 207 Ausbildungsordnungen überarbeitet und den aktuellen wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Anforderungen angepasst worden. Aktuell arbeitet das BIBB an 15 neuen und modernisierten Ausbildungsberufen für das kommende Jahr. So soll bspw. der Bürobereich neu geordnet werden und der neue Ausbildungsberuf „Kaufmann/-frau für Büromanagement“ in Kraft treten. Die bisherigen Berufsbilder Bürokaufleute, Kaufleute für Bürokommunikation sowie Fachangestellte für Bürokommunikation werden (endlich) zu einem Beruf zusammengefasst.

Es werden auch ständig weitere Modernisierungen in der Berufsausbildung angestrebt, bspw. werden im Rahmen des Programmes JOBSTARTER CONNECT verschiedene Ausbildungsberufe in bundeseinheitliche kompetenzorientierte Ausbildungsbausteine untergliedert. Das Programm richtet seinen Fokus vor allem an das „Übergangssystem“, welches stärker auf die duale Berufsausbildung auszurichten ist. Diese Initiative befindet sich noch in der Erprobung, kann aber bereits jetzt sehr gute Ergebnisse aufweisen (vgl. www.jobstarter-connect.de).

Gerade in diesen Zeiten konnten nicht alle Ausbildungsplätze bzw. nicht mit den Besten der Besten besetzt werden. So manch ein Unternehmen hat

Inhaltsverzeichnis

	Seite
■ Leitartikel	1
■ Fortgeschrittene Berufsbildung in Deutschland	2
■ Neue OECD-Position zur dualen Berufsausbildung	3
■ Einführung des deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR)	4
■ Ausbildungsberufe – Was ist neu?	5
■ Erfolgreich ausbilden	9
■ Tipps zur Motivation der Auszubildenden	14
■ Rechte und Pflichten	14
■ Die Ausbildungsvergütung	15
■ Ausbildung und Familie miteinander vereinbaren – Fachkräfte von morgen sichern	17
■ 12 % der Auszubildenden beenden ihre erste Ausbildung ohne erfolgreichen Abschluss	18
■ 11 Punkte, die gegen eine Fanpage auf Facebook sprechen	19
■ Faszination Luftfahrt	19
■ BAV Rheinland-Pfalz e.V.: Neuer Landesvorstand	20

eine(n) Jugendliche(n) eingestellt, die/der nicht beim ersten Mal gleich ins Auge fiel. Vielleicht kommen auch die einen oder anderen Herausforderungen im Laufe der Ausbildung auf den Ausbilder zu, mit denen zuvor nicht zu rechnen war. Zum Ausbildungsbeginn haben wir in dieser Ausgabe einige Tipps für Ausbilder und Ausbilderinnen veröffentlicht, die Ihnen beim Start helfen können. Hierzu zählen Angaben zum Ausbildungsvertrag, zur Ausbildungsvergütung, zu Terminen und Fristen bzw. Tipps für den ersten Ausbildungstag und für den weiteren Ausbildungsverlauf.

Ich wünsche Ihnen für den Ausbildungsbeginn und für das neue Ausbildungsjahr mit Ihren Auszubildenden viel Erfolg und danke Ihnen, dass Sie sich für die junge Generation engagieren. ■

Ihre Christiane Horn

OECD-Länderbericht:

Fortgeschrittene Berufsbildung in Deutschland vermittelt begehrte Kompetenzen, braucht aber verbindliche Standards in Lehre und Prüfung

Der Übergang von der Schule ins Arbeitsleben verläuft in Deutschland bemerkenswert reibungslos. Ein vortrefflich ausgebautes Berufsbildungssystem gestattet es jungen Menschen, gut vorbereitet in den Arbeitsmarkt zu gehen und Arbeitsplätze zu finden, die ihren Qualifikationen entsprechen. Die berufliche Bildung des sogenannten Sekundarbereichs II, die in Deutschland vor allem durch das duale System geprägt ist, schafft ein solides Fundament für spätere Weiterqualifizierung, insbesondere durch die postsekundäre berufliche Bildung.

Mit einem Teil dieser fortgeschrittenen beruflichen Ausbildung – nämlich mit Fachschulen und Fortbildungsgängen wie etwa zum Meister – beschäftigt sich die jüngste Länderanalyse der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) unter dem Titel „Postsekundäre Berufsbildung in Deutschland“. Die Studie wurde vom stellvertretenden Generalsekretär der OECD Yves Leterme im Rahmen der Weltmeisterschaft der Berufe, WorldSkills, in Leipzig vorgestellt. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass die Arbeitslosenquoten von Fachschulabsolventen, Meistern oder Technikern in Deutschland zu den niedrigsten im OECD-Raum gehören. Menschen mit diesen international dem Tertiärbereich B zugerechneten Kompetenzen sind hierzulande besonders gefragt.

Ein Grund dafür dürfte sein, dass Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen eng in das System postsekundärer Berufsbildung eingebunden sind. Diese Zusammenarbeit zwischen Politik und Sozialpartnern stellt sicher, dass die Inhalte der Ausbildungen bedarfsgerecht sind und dass Änderungen am Arbeitsmarkt zügig von den Ausbildungseinrichtungen berücksichtigt werden. Und sie kommt den Absolventen fortgeschrittener Berufsbildung

unmittelbar zugute: So verbesserten zum Beispiel zwei Drittel aller erfolgreichen Teilnehmer einer Aufstiegsbildung wie etwa Fach- oder Industriemeister ihr Gehalt. Mehr Verantwortung oder eine formale Beförderung vermeldeten sogar drei von vier Teilnehmern solcher Fortbildungen.

In Deutschland haben nur Personen mit einem Universitäts- oder Fachhochschulabschluss noch bessere Verdienstmöglichkeiten und Arbeitsmarktchancen. Deshalb begrüßen es die Autoren der Studie, dass der Übergang von der beruflichen in die akademische Bildung seit 2009 durch Reformen erleichtert wurde. Allerdings stellen sie fest, dass bisher nur wenige Studenten diese neuen Zugänge tatsächlich nutzen. Sie empfehlen daher, das System noch durchlässiger zu gestalten, indem bereits erbrachte Lernleistungen verbindlich anerkannt werden. Zwar können sich Studenten in Deutschland im Prinzip schon heute bis zur Hälfte ihres Studiums über anderweitig erbrachte Leistungen anerkennen lassen, die Entscheidung darüber fällt aber jede Hochschule individuell.

Neben einer höheren Transparenz bei der Übertragung von Leistungspunkten listet die Studie weitere Aspekte auf, die die Effizienz der postsekundären Bildung in Deutschland verbessern könnten: So sind Informationen über die Qualität und die Kosten von Vorbereitungskursen für Meister-, Techniker- und andere Fortbildungsprüfungen häufig nur lokal verfügbar. Zudem erfolgt lediglich eine sehr begrenzte externe Qualitätskontrolle der Angebote. Beides macht es Weiterbildungskandidaten schwer, einen geeigneten Kurs zu finden. Die Autoren der Studie plädieren daher dafür, eine bessere Datenbasis zu schaffen und diese in einem standardisierten und zugänglichen Format zu veröffentlichen. Anhand solcher Daten,

die ähnlich den Schulranglisten oder den Universitätsrankings im Internet abrufbar sein sollten, könnten Fortbildungskandidaten schlechtere Kurse vermeiden. Das wiederum würde die Motivation der Anbieter erhöhen, die Kursqualität zu verbessern.

Auch das Niveau der Prüfungen variiert der Studie zufolge innerhalb Deutschlands stark. Klare Standards sind für Fortbildungsordnungen von Industrie- und Handwerkskammern nicht vorhanden. Da Unterschiede beim Schwierigkeitsgrad der Prüfungen den Wettbewerb verzerren können, sprechen sich die Autoren dafür aus, eine Rahmenordnung für Prüfungen zu schaffen. Transparente Standards würden die Prüfungsvorbereitung erleichtern und den Wert solcher Zertifikate für die Arbeitgeber erhöhen.

Eine andere Anregung betrifft die Praxiserfahrung und Kompetenz der Lehrkräfte an Fachschulen. Diese sind in aller Regel verbeamtet und nach ihrem Studium und entsprechender Berufserfahrung Vollzeit an der Fachschule tätig. Der rasche technologische Fortschritt und die entsprechenden Veränderungen am Arbeitsmarkt machen es aber nötig, dass Ausbilder ihre Qualifikationen regelmäßig auf den neusten Stand bringen, was am besten dadurch gewährleistet wird, dass sie ergänzend zu ihrer Lehrtätigkeit in regelmäßigen Abständen Praxisphasen in der Industrie absolvieren.

Bisher ist dieses Modell allerdings eher unüblich. Fachschulen sollten daher die Möglichkeit erhalten, mehr Teilzeitkräfte einzustellen, die neben ihrer Lehrtätigkeit auch in Unternehmen arbeiten. Das würde den Fachschulen nicht nur einen besseren Wissenstransfer aus der betrieblichen Praxis garantieren, sondern sie zudem in die Lage versetzen, ihr Angebot flexibel an den