

Informationsdienst
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Juli 2004
W. Bertelsmann Verlag
ISSN 1615-4363

■ Weiterentwicklung von
Berufsbildungsstätten (ÜBS)

■ Förderung der Kompetenz-
entwicklung in der Zeitarbeit

■ Der Beitrag der öffentlichen
Hand zur Finanzierung
beruflicher Bildung

■ Anforderungen an das
Lehrpersonal in der
beruflichen Weiterbildung

■ Termine

■ Literatur

■ Weiterentwicklung von Berufsbildungsstätten (ÜBS) durch virtuelles Informationssystem

Informations- und Beratungsbedarf

Mit dem am 01. 07. 2001 in Kraft getretenen Förderkonzept des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und den Fördergrundsätzen des Bundesinstituts für Berufsbildung zur „Weiterentwicklung von Berufsbildungsstätten (ÜBS) zu Kompetenzzentren“ wurde in der Geschichte der Förderung der ÜBS ein neues Kapitel aufgeschlagen. Durch die Verzahnung mit Beratungs-, Informations- und Technologietransferdienstleistungen soll zum einen die Bildungsaufgabe der ÜBS gestärkt werden. Zum anderen sollen Rationalisierungs- und Synergieeffekte erzielt und genutzt werden. Mit der Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren wird der Lernort ÜBS und seine Leistungsfähigkeit für das duale Berufsbildungssystem neuen Anforderungen angepasst. Zugleich wird ihre Fähigkeit verbessert, auf künftige Anforderungen flexibel und dynamisch zu reagieren. Für kleine und mittlere Unternehmen, insbesondere im Handwerk, sollen die entstehenden Kompetenzzentren innovative, flexible und kundenorientierte Bildungsdienstleistungen entwickeln und umsetzen, die weit über ihre bisherigen Funktionen hinausgehen.

Mit dem neuen bildungspolitischen Leitprogramm „Kompetenzzentren“ von BMBF und

BIBB werden hohe Anforderungen zum Verständnis, zur Entwicklung und Umsetzung innovativer Dienstleistungen an die ÜBS gestellt. Die bisherigen Erfahrungen aus der Vielzahl eingehender Anfragen im BIBB, aus Informationsveranstaltungen, Workshops und Antragsgesprächen zeigen, dass *der Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsbedarf* zum Thema „Weiterentwicklung von ÜBS zu Kompetenzzentren“ spürbar zunimmt.

Das BIBB entwickelt daher zur Zeit eine *Konzept-CD-ROM mit interaktiven, multimedial gestalteten Modulen für netzbasiertes Lernen (WebBasedTraining) und für Offline-Lernen (CBT)*. Inhaltlich, mediendidaktisch und lerntheoretisch ermöglichen sie durch neue Formen der „Veranschaulichung“ lernförderliche Verknüpfungen von Theorie und Praxis durch Einbezug von Good-Practice-Beispielen und Aussagen von Akteuren. Informationen zu den bildungspolitischen Zielen des Leitprogramms „Kompetenzzentren“ und den ihnen zugrunde liegenden theoretischen Modellen werden so zu Anwendungswissen und Handlungsorientierung.

Impressum

BIBBforschung
5. Jahrgang, Heft 3/2004, Juli 2004

Herausgeber
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Der Generalsekretär
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Redaktion
Dr. Eckart Strohmaier (verantwortl.)
Karin Faßbender (Redaktionsassistentin),
Herbert Tutschner, Edith Bellaire,
Karin Gutschow, Heinrich Althoff,
Dr. Ilona Zeuch-Wiese
Telefon 0228 / 107-1721
Telefax 0228 / 107-2967
E-Mail: bibbforschung@bibb.de
Internet: <http://www.bibb.de>

Gestaltung
Hoch Drei GmbH, Berlin

Verlag, Anzeigen, Vertrieb
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Telefon 0521 / 91101-11
Telefax 0521 / 91101-19
E-Mail: service@wbv.de

Anregungen zu BIBBforschung nimmt
die Redaktion gerne entgegen.

Funktion und thematische Struktur des Informationssystems

Die Informations- und Qualifizierungsmodule werden so entwickelt, dass sie zwei zentrale Funktionen erfüllen:

- *Entwicklung der „Philosophie“ des Förderprogramms „Kompetenzzentren“.*
Bildungsträger, Verbände, Bildungsstättenleiter und Ausbilder erwarten hierzu dringend Unterstützung und Orientierungshilfen.
- *Unterstützung zu Planungs- und Umsetzungsstrategien/-instrumenten für die Entwicklung zu Kompetenzzentren.*
Zur Unterstützung dieser Strategien werden Module entwickelt zu folgenden Innovationsbereichen:
 - *Strategische Ausrichtung und Aufbau von Kompetenzschwerpunkten und Kompetenzprofilen,*
 - *Netzwerkbildung und Geschäftsmodelle für Netzwerkkoperationen,*
 - *Monitoring technischer Entwicklungen und kontinuierliche Bedarfsermittlung,*
 - *Prozessintegriertes Qualitätsmanagement und Bildungscontrolling in Bildungsstätten,*
 - *Wissensmanagement für bedarfsorientierte Bildungsdienstleistungen,*
 - *Internetbasierte Lernsysteme und Contentmanagement,*
 - *Verknüpfung von Berufsbildung, Bildungsberatung und Technologietransfer.*

Ausgegangen wird bei der Modulentwicklung von den Zielen und Anforderungen der Innovationsbereiche, wie sie in den Fördergrundsätzen festgelegt sind. An *Good-Practice-Beispielen innovativer Bildungsdienstleister* können Umsetzungen nachvollzogen, fördernde und hemmende Faktoren analysiert und Lösungsansätze identifiziert werden. Die Darstellung von Praxismodellen wird ergänzt durch Stellungnahmen und Erfahrungsberichte von Bildungsstättenleitern, Ausbildern, Teilnehmern von Qualifizierungen und Betriebsleitern, die Bildungsdienstleistungen in Auftrag geben und/oder „einkaufen“.

Die Module können einzeln im selbst organisierten Lernen genutzt, aber auch in organisierte Formen der Weiterbildung des Bildungspersonals integriert werden. Dies gilt in modifizierter Form auch für kleine und mittlere Unternehmen, Innungen, regionale Fachverbände und Bildungspartner, die sich über die neuen Wirkungsbereiche und Leistungen der Kompetenzzentren informieren wollen. Im Rahmen einer mittelfristigen Vernetzung der Kompetenzzentren zu einem bundeswei-

ten „Kompetenznetzwerk“ unterstützen die Module zudem die Entwicklung gemeinsamer Ziele im Sinne einer „Corporate Identity“.

Kontakt: Dr. Egon Meerten/
meerten@bibb.de

Förderung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit

Problemaufriss

Zeit- bzw. Leiharbeit und befristete Beschäftigung sind in Europa keine Randerscheinungen mehr, denn über ein Achtel der europäischen Erwerbsbevölkerung befindet sich in einem derartigen Beschäftigungsverhältnis (vgl. EIRO 2002; zit. n. Le Mouillor 2002). Dennoch profitieren in allen Ländern der Europäischen Union diese Erwerbstätigen in deutlich geringerem Maße von betrieblichen Kompetenzentwicklungsmaßnahmen als die sogenannte Stammebelegschaft. Es gibt nur wenige Länder, in denen es bereits Ansätze für die Kompetenzentwicklung von temporär Beschäftigten gibt, wie zum Beispiel die Niederlande. Aber in Deutschland spielt dieses Thema bisher keine große Rolle.

Betriebe fordern aufgrund des gestiegenen Wettbewerbsdrucks immer mehr flexible, lernfähige Arbeitnehmer, die vielseitig und kurzfristig einsetzbar sind. Seit 1970 geht daher der Anteil der abhängig Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen zurück. Im Jahr 1988 befanden sich noch drei Viertel der Erwerbsbevölkerung in Deutschland in einem unbefristeten Vollzeitverhältnis („Normalarbeitsverhältnis“), heute sind es nur noch zwei Drittel. Bereits 35–40 Prozent stehen in einem „atypischen“ Beschäftigungsverhältnis, wozu neben Telearbeit, Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung, auch befristete Beschäftigung und Zeitarbeit gehören.

Seit 1993 hat sich die Zahl der Zeitarbeiter/Zeitarbeitnehmerinnen von 121.000 auf 352.264 im Jahr 2001 fast verdreifacht. Allerdings liegt die Zeitarbeit hierzulande mit knapp einem Prozent noch deutlich hinter internationalen Vergleichswerten zurück. Der überwiegende Teil der Zeitarbeiter/Zeitarbeitnehmerinnen wurde in 2002 mit 30 Prozent in die Metall- und Elektroberufe entliehen, 28 Prozent als Hilfspersonal, 17 Prozent in Dienstleistungen (z. B. Gesundheitsberufe), elf Prozent in Verwaltung/Büro, zehn Prozent in Sonstige Berufe und vier Prozent in Technische Berufe.

Zeitarbeit kann je nach Interessenlage unterschiedliche Funktionen übernehmen: Aus Sicht der Unternehmen dienen Zeitarbeiter/Zeitarbeitnehmerinnen als dispo- nible Arbeitskräfte. Aus Sicht der Zeitarbeiter/Zeitarbeitnehmerinnen ist es eine Möglichkeit, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Aus Sicht des Arbeitsmarktes kann Zeitarbeit als Zwischenstation zur Integration von Arbeitslosen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis gesehen werden, und aus Qualifizierungsgesichtspunkten ist Zeitarbeit eine Chance zur Entwicklung der beruflichen Kompetenzen (vgl. Wittwer/ Münchenhausen 2001).

Aufgrund der Veränderungsprozesse und damit verbundener veränderter Anforderungen wird die Kompetenzentwicklung der Erwerbstätigen immer wichtiger. Berufliche Kompetenzen sind Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissensbestände, die den Menschen in vertrauten und auch in neuen Situationen handlungs- und reaktionsfähig machen. Ziel der Kompetenzentwicklung ist es, die berufliche Handlungskompetenz der Erwerb- stätigen (Fach-, Sozial-, Methoden- und Personalkompetenz) dahingehend zu fördern, dass sie mit den komplexen Umfeldveränderungen und den daraus resultierenden sich ändernden Anforderungen bewusst und flexibel umgehen können.

Insbesondere für Zeitarbeiter/Zeitarbeitnehmerinnen ist die Kompetenzentwicklung von hoher Bedeutung, da sie sich zum Arbeitsplatzwechsel verpflichten und damit zum Wechsel der Berufstätigkeit sowie des beruflich-sozialen Umfeldes. Sie werden in starkem Maße mit beruflichen Veränderungen konfrontiert, die häufig von einem Gefühl der (Arbeitsplatz-) Unsicherheit und geringerer Loyalität und Bindung zum Unternehmen begleitet werden.

Zeitarbeiter/Zeitarbeitnehmerinnen haben es häufig mit einer Intensivierung der Arbeit und des Zeitdrucks zu tun, aber unterstützende Maßnahmen durch die betriebliche Kompetenzentwicklung in den Unternehmen werden ihnen kaum zuteil (vgl. Baethge/Schiermann 1998). Da Zeitarbeit jedoch zunehmen wird, ist es von hoher Bedeutung, hier Abhilfe zu schaffen.

Ziele

Vor dem beschriebenen Hintergrund zielt das Projekt „Förderung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit“ (Laufzeit 01/2004 bis 04/2005) darauf ab, Erkenntnisse im Hinblick auf die Ausgestaltung der Kompetenzentwicklung für Zeitarbeiter/Zeitarbeitnehmerinnen zu gewinnen.

Dabei soll der Frage nachgegangen werden, wie das generelle Lernpotenzial von Veränderungen gezielt zur Kompetenzentwicklung der Erwerbstätigen genutzt werden kann. Es soll untersucht werden, inwiefern die Zeitarbeit so ausgestaltet werden kann, dass die Beschäftigten sich in der Arbeit qualifizieren können und diese neuen Qualifikationen dann gezielt genutzt werden (z. B. Entwicklung vom Hilfsarbeiter zur Fachkraft). Ziel ist es daher auch, herauszufinden, wie die erworbenen Kompetenzen transparent gemacht werden können, da dies eine zwingende Voraussetzung für ihre Anerkennung ist.

Im Einzelnen wird folgenden Forschungsfragen nachgegangen:

- Welche Ansätze oder Instrumente sind empfehlenswert für die Ausgestaltung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit?
- Wie kann das Lernpotenzial durch berufliche Wechsel und Veränderungen gezielt zur Kompetenzentwicklung der Zeitarbeitnehmer/Zeitarbeitnehmerinnen genutzt werden?
- Können die Zeitarbeitnehmer/Zeitarbeitnehmerinnen aus ihrer eigenen Sicht die persönlichen Kompetenzen in den temporären Arbeitseinsätzen einbringen und auch weiterentwickeln?
- Wie lassen sich die Forschungsergebnisse transferieren auf andere Erwerbs- und Arbeitsformen, die ebenso mit beruflichen Wechseln und Veränderungen konfrontiert sind, wie beispielsweise befristet Beschäftigte?

Methoden

Das vorliegende Projekt stellt eine Pilotstudie dar und beinhaltet qualitative und quantitative Forschungselemente:

- Fallstudien in Zeitarbeits- und Entleiherunternehmen unterschiedlicher Branchen in Deutschland,
- Fallstudien in den Niederlanden zu den dortigen Erfahrungen mit Kompetenzentwicklung,
- Expertenworkshops,
- Quantitative Erhebungen zu den Arbeitseinsätzen und Tätigkeiten in der Zeitarbeit.

Kontakt: Gesa Münchhausen/
muenchhausen@bibb.de

Der Beitrag der öffentlichen Hand zur Finanzierung beruflicher Bildung

Die Verantwortung für ein ausreichendes Ausbildungsplatzangebot und die Finanzierung der betrieblichen Ausbildung liegt bei den Betrieben in Wirtschaft und Verwaltung. Wirtschaftliche Rezessionen, schnellere Innovationszyklen und geringere Planbarkeit des Fachkräftebedarfs verbunden mit kurzfristigen Kostenüberlegungen führten in den letzten Jahren trotz anhaltend hoher Nachfrage zunehmend dazu, dass die Betriebe ihre Ausbildungsaktivitäten reduziert haben. Würden Staat und Bundesagentur für Arbeit nicht erhebliche öffentliche Mittel zur Finanzierung zusätzlicher Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen, wäre die Lage am Ausbildungsmarkt noch schwieriger als sie derzeit bereits ist. Eine umfassende und differenzierte Gesamtstatistik zu diesen öffentlichen Ausgaben existiert allerdings nicht.

Die vorliegenden finanzstatistischen Datenquellen ergeben folgendes Bild: Im Jahr 2003 lagen die staatlichen Ausgaben für Berufsausbildung bei rd. 7,4 Mrd. €. Der überwiegende Anteil dieser Ausgaben dient mit 6 Mrd. € der Finanzierung der beruflichen Schulen. Davon entfielen rd. 2,9 Mrd. € auf die Teilzeitberufsschulen im dualen System, 1,8 Mrd. € auf die Berufsfachschulen, 280 Mio. € auf das vollzeitschulische Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) und 179 Mio. € auf das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ). Da ein Teil der Ausbildungsplatzbewerber/Ausbildungsplatzbewerberinnen mangels betrieblicher Ausbildungsangebote in ein BVJ bzw. BGJ vermittelt wird oder sich für vollzeitschulische Bildungsgänge an einer Berufsfachschule entscheidet, sind die staatlichen Ausgaben für diese Berufsbildungsgänge teilweise auch auf die schwierige Lage am Ausbildungsmarkt zurückzuführen.

Überwiegend ausbildungsmarktbedingt sind auch die Ausgaben, die Bund und Länder zur Förderung der außerschulischen Ausbildung ausgeben. Im Jahr 2003 entfielen hierauf 0,9 Mrd. €. Zusätzlich zu den staatlichen Ausgaben finanzierte auch die Bundesagentur für Arbeit (BA) die individuelle Förderung der beruflichen Ausbildung z. B. lernbeeinträchtigter und sozial benachteiligter Jugendlicher mit 2,2 Mrd. €. Auch hier ist zu beachten, dass mit der Zunahme der unvermittelten Bewerber/Bewerberinnen um einen betrieblichen Ausbildungsplatz eine

wachsende Zahl von Jugendlichen in diese Förderangebote der Bundesagentur einmündet. Damit tragen auch diese Ausgaben teilweise dazu bei, das unzureichende betriebliche Ausbildungsangebot zu kompensieren. Einschließlich der BA-Ausgaben für die berufliche Ersteingliederung behinderter Menschen lagen die Gesamtausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Ausbildung im Jahr 2001 bei 11,3 Mrd. € (Die Haushaltsrechnung der Bundesagentur für Arbeit nimmt ab 2002 keine Unterscheidung zwischen den Ausgaben für Erst- und Wiedereingliederung behinderter Menschen vor).

Angesichts der hohen öffentlichen Ausgaben für die Berufsausbildung, die teilweise auch auf die schwierige Lage am Ausbildungsmarkt zurückzuführen sind, haben die Bundestagsfraktionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen im Frühjahr 2003 in einem Bundestagsantrag (BT-Drs.15/741) mit dem Titel „Offensive für Ausbildung – Modernisierung der beruflichen Bildung“ die Bundesregierung aufgefordert, „eine Untersuchung über die seit Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes 1969 grundsätzlich veränderten Finanzierungsströme im Gesamtspektrum der beruflichen Erstausbildung, die durch die zunehmende Verschiebung der Ausbildungslasten auf die öffentliche Hand entstanden ist, auf den Weg zu bringen“.

Diese Untersuchung der öffentlichen und betrieblichen Aufwendungen zur Finanzierung beruflicher Ausbildung wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung für den Zeitraum 1980–2002 durchgeführt. Sie kam u. a. zu folgenden Ergebnissen:

- Auf die Ausbildungskrise, die während des Untersuchungszeitraums nahezu durchgängig bestand, reagierte die öffentliche Hand mit Ausgabensteigerungen zur Finanzierung der außerschulischen Berufsausbildung. Im Vergleich zu den Ausgaben für die schulische Berufsausbildung sind diese Ausgaben im Beobachtungszeitraum überproportional gestiegen.
- Der Anteil der öffentlichen Ausgaben an den Gesamtaufwendungen für Berufsausbildung ist in den 80er Jahren nicht gestiegen, sondern eher gesunken. In den 90er Jahren haben sich die Ausbildungslasten dann allerdings von den Unternehmen auf die öffentliche Hand verschoben.

Kontakt: Klaus Berger/
berger@bibb.de

