

Erfahrungen und Bewertung der neugeordneten industriellen Metallberufe — ein Beispiel der Automobilindustrie

Jürgen Buresch

Dr. rer. pol., Bildungspolitik
BMW AG München



Am Beispiel eines Unternehmens der Automobilindustrie werden Erfahrungen bei der Umsetzung der neugeordneten industriellen Metallberufe dargestellt. Im Mittelpunkt stehen u. a. Fragen der sachlichen und zeitlichen Ausbildungsstruktur, der Abstimmung mit den Fachstellen, des Aufwands für die Ausbildung, der Ausbildungsmethoden und Lernorganisation sowie des Kostenaufwands und der Zusammenarbeit mit den anderen Partnern des dualen Systems.

Ausgangssituation vor der Neuordnung

Zum besseren Verständnis der hier vorgenommenen Einschätzungen hinsichtlich der Umsetzung der neugeordneten Metallberufe seien zunächst die Ausgangsbedingungen für unser Unternehmen vor der Neuordnung knapp skizziert.

In den Unternehmen der Automobilindustrie hat sich in den zurückliegenden 15 bis 20 Jahren in hohem Tempo ein verstärkter Einsatz neuer Technologien und Techniken vollzogen und nachhaltig die Arbeitswelt geprägt.

Die vorgenommenen Investitionen betrafen insbesondere Produkt-, Prozeß-, Fertigungs-, Prüf- und Organisationstechnologien sowie den Robotereinsatz, den von computergesteuerten Werkzeugmaschinen und den Aufbau von flexiblen Fertigungssystemen.

Aus dem Technikeinsatz ergaben sich veränderte Anforderungen an die Fachkräfte. Denn nur wenn die eingesetzten Techniken sicher beherrscht werden, kann auch der erwartete wirtschaftliche Erfolg eintreten.

Daher wurden Anfang der 80er Jahre bei BMW die neuen Anforderungen in ihren Auswirkungen auf die erforderlichen Qualifikationen systematisch untersucht. Für den Umgang mit der neuen Technik bei neugestalteter Arbeitsorganisation wurden modellhafte Lösungen entwickelt und erprobt; für die Bedienseite in der hochautomatisierten Fertigung der Fertigungsmechaniker, für die Instandhaltungsseite ein doppelqualifizierender Ausbildungsgang in konsekutiver Form (Metall und Elektro), die Hybrid-Fachkraft. Die im Unternehmen erprobten Vorstellungen in hochautomatisierten Fertigungsbereichen wurden über die Wahrnehmung der Sachverständigenfunktion bei der Neuordnung in diese eingebracht (Industriemechaniker der Fachrichtung Produktionstechnik und der Fachrichtung Betriebstechnik).

Die veränderten Ausbildungsbedingungen zu Beginn der Umsetzung der Neuordnung waren daher in erster Linie Folge des Technikeinsatzes und kontinuierlich gesteigerter Ausbildungszahlen, sie resultieren weniger aus der Neuordnung allein. Die Neuordnung hat also nachvollzogen, was in unserem Unternehmen bereits eingeführt — oder in der Planung war. Jedoch hatten neue Technik, gesteigerte Ausbildungszahlen **und** Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe zusammengenommen ganz konkrete und weitreichende Auswirkungen, auf die

Ausbildungsorganisation, auf die Methoden der Ausbildung, auf die Fortbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen und auf den Platz-, Maschinen-, Arbeitsmittel- und Personalbedarf in der gewerblich-technischen Ausbildung im Unternehmen.

Sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildungsordnungen, Ausbildungsstruktur, Ausbildungsinhalte

Aufgrund des technikbedingten Vorlaufs in der Ausbildung bedurfte es bei den neuen Ausbildungsordnungen bei BMW bezüglich neuer Techniken sowie branchen- und betriebsspezifischer Inhalte jeweils keiner großen Ergänzungen. Die neuen Ausbildungsordnungen deckten die bisher zusätzlich vermittelten Inhalte der von uns erweiterten alten Ausbildungsordnungen bereits ab. Doch der Prozeß der Veränderungen geht ständig weiter, und von daher erweisen sich die Beschränkung auf Mindestinhalte, die gewählten offenen Formulierungen — um die ja auch hart gerungen wurde — als außerordentlich sinnvoll und richtig.

Als besonders wichtig erweist sich die durchgängige Förderung der sogenannten Schlüsselqualifikationen, wie Selbständigkeit, Zuverlässigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit und Handlungskompetenz im Sinne von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz, die in der praktischen Arbeit erworben werden.

Die Grundbildung der Metallberufe wurde gemeinsam geordnet. Unter Berücksichtigung der in § 3.4 der Ausbildungsordnung gestellten Forderung, daß sich ihre Vermittlung an den Anforderungen des Berufs mit der jeweiligen Fachrichtung orientieren muß, erfolgt eine Anpassung an die Berufe. Das heißt, bestimmte Inhalte werden leicht verschoben, da die Unterschiede zwischen Industrie- und Zerspanungsmechaniker recht erheblich sind. Sogenannte „integriert“ zu

vermittelnde Inhalte und die mit zwölf Wochen ausgewiesene Vertiefungsphase bieten den notwendigen Variationsspielraum. Dennoch ist die Grundausbildung für alle Metallberufe vergleichbar, bis auf die des Automobilmechanikers. Bei diesem Beruf ist eine angemessene berufsbezogene berufliche Grundbildung auf Basis der geltenden Ausbildungsordnung nur bei „großzügiger Interpretation“ gegeben.

Die inhaltliche Abstimmung auf Basis der Neuordnung bedingte ebenfalls eine Überarbeitung bzw. Neugestaltung der Lehrgänge für Pneumatik, Hydraulik, CNC; teils durch die neuen technischen Normen, insbesondere aber dadurch, daß diese Lehrgänge bei uns für fast alle Metallberufe verbindlich wurden.

Da in den einzelnen Berufen die Vertiefungsphasen unterschiedlich gewählt wurden, lassen sich über die sachliche und zeitliche Gliederung sowie durch eine spezifische interne Organisation vorhandene Einrichtungen und Ausrüstungen für unterschiedliche Berufe sinnvoll auslasten (Flächen-, Anlagen- und Kapazitätsreduzierung) und das Berufsbild sicherer erreichen.

Bei bestimmten Techniken, z. B. Erodieren, die eine Vorbildung und vertiefte Kenntnisse voraussetzen, kam es zur Verschiebung der Ausbildung in die Lehrwerkstatt.

Interne Ausbildungsorganisation und -kooperation

Jeder Ausbilder übernimmt infolge veränderter Ausbildungsorganisation aufgrund der Neuordnung auch die Vermittlung von Lerninhalten anderer Berufe. Wir schätzen die hierdurch gewachsene Flexibilität unserer Ausbilder sowie die verbesserte Kenntnis der gegebenen Situation in den Fachstellen (Kenntnis des technischen und sozialen Wandels „vor Ort“ auf breiterer Ebene). Das heißt, unsere Ausbilder decken einmal das gesamte Berufsbild ab; darüber hinaus sind sie berufsfeldweit spezialisiert, entweder in

CNC, SPS, Robotertechnologie usw. — und damit besonders geeignet auch für die Fortbildung von Fachkräften. Insgesamt hat sich die Abstimmung mit anderen Berufen hierdurch verbessert; die Abstimmung und der Informationsaustausch zwischen Betrieb und Schule ebenfalls.

Eine gute Abstimmung mit der Schule ist auch Voraussetzung bei einer Ausbildungsorganisation, die aus Kapazitätsauslastungsgründen überwiegend den Blockunterricht vorsieht. Die Umstellung der Ausbildung auf zwei Berufsschultage — vorrangig im ersten Ausbildungsjahr — erforderte die gute Abstimmung zwischen Berufsbildern, sachlichen und zeitlichen Gliederungen, schulischen Rahmenlehrplänen und betrieblichen Ausbildungsplänen. Teilweise gibt es auch seitens der Ausbilder und Lehrer eine gemeinsame Auswertung im Bereich Arbeitsplanung oder in der CNC-Fachtheorie.

Wir halten aber auch den Kontakt zu den allgemeinbildenden Schulen für wichtig und pflegen diesen über gezielte Informationsveranstaltungen für Lehrer des Faches Arbeitslehre und für Lehrkräfte allgemeinbildender Fächer.

Unternehmensintern erforderte die Umsetzung der Neuordnung verstärkte Absprachen mit den Fachstellen der Werke. Diese betraf die Abstimmung über neue Lerninhalte, zu vermittelnde Qualifikationen, die Schulung der Ausbildungsbeauftragten sowie die Möglichkeiten zur Übernahme von Produktionsarbeiten. Zu koordinieren waren auch bereichsübergreifende Projekte, wie z. B. Informationsveranstaltungen zu den Anforderungen, wie sie z. B. in den laufenden Nummern eins bis vier der neuen Berufsbildung für Umweltschutz, Arbeitssicherheit, Arbeits- und Tarifrecht usw. vorgegeben sind. Die genannten Abstimmungs- und Koordinationsaufgaben zur Ausbildungsorganisation erfolgen weitestgehend dezentral (Verantwortungsdelegation).

Bei den Bewerbern für gewerblich-technische Ausbildungsberufe haben sich in den zurückliegenden 25 Jahren die Eingangsqu-

lifikationen (Schulabschlüsse) zugunsten formal höherer Abschlüsse verändert. So liegt der Anteil an Auszubildenden mit Hauptschulabschluß bei BMW jetzt bei etwas über 50 Prozent, und diese Jugendlichen haben keine Probleme beim Erreichen des Ausbildungsziels.

Zusatzaufwand für die Ausbildung nach der Neuordnung

Sowohl der Technikscharub als auch die Neuordnung der Ausbildungsberufe bedeuten erhöhte Anstrengungen für bauliche Maßnahmen (Neu- und/oder Umbau, z. B. für Maschinenaufstellung, Räume für Gruppenarbeit), verstärkten Medieneinsatz, neue Lehr- und Lerntechnologien sowie Lehr- und Lernmittel (z. B.: Einsatz von Video, PC, Simulation, Flip-chart, White-board, Moderatorenkoffer usw.) sowie einen Kostenanstieg für Aus-, Fort- und Weiterbildung. Zum Aufwand für die Ausbildungskosten ein Beispiel.

Für einen Ausbildungsbereich der BMW AG mit etwa 800 Auszubildenden im gewerblichen und kaufmännischen Bereich betragen bei einem Gesamtbudget von 19 Mio./Jahr die Aufwendungen für die Ausbildungsvergütungen DM 14 Mio., der Aufwand für Ausbildungspersonal und Verwaltung ca. DM vier Mio., und für den gesamten Invest-Aufwand bleiben DM eine Mio.

So steigen bei einer angenommenen monatlichen Erhöhung allein der Ausbildungskosten um DM 75,—, bezogen auf diesen Ausbildungsbereich, die Kosten der Ausbildung, inklusive Lohnnebenkosten, um DM 1,4 Mio./Jahr für das Unternehmen.

Hieraus leitet sich nicht etwa der Ruf nach einer Umlage- oder wie auch immer gearteten Finanzierung ab, es soll nur unter dem Stichwort „Kostenaufwand“ dargestellt werden, daß auch bei der Berufsausbildung „Augenmaß“ erforderlich ist.

In den neuen Ausbildungsberufen gibt es immer mehr komplexe Ausbildungsinhalte zu

vermitteln; die hierfür erforderlichen Anlagen sind kostenintensive, komplizierte technische Produktionsanlagen, die daher nur bedingt für die Ausbildung geeignet sind. Wir greifen hier auf die Möglichkeiten der Simulation zurück, an denen zunächst die Funktionsprinzipien erlernt werden, bevor ein sinnvoller praktischer Einsatz vor Ort möglich ist. Die Kosten für derartige Einrichtungen zur Simulation sind ebenfalls sehr hoch.

Ausbildungsmethoden, Lernorganisation und Ausbilderqualifizierung

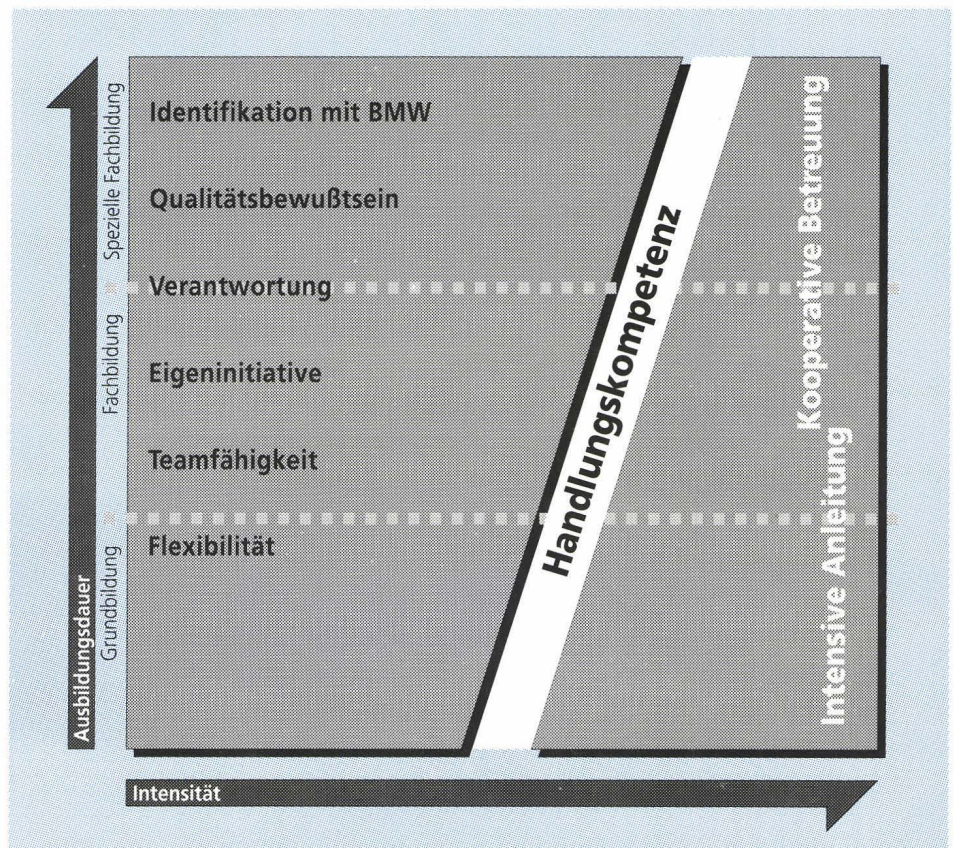
Entsprechend der neuen Qualifikationsdefinition entwickelt sich die Ausbildung von einer intensiven Betreuung mit zunehmender Ausbildungsdauer zur Ausbildungsberatung. Mit der Erziehung zum selbständigen Pla-

nen, Durchführen, Kontrollieren und Bewerten wird bereits ab dem ersten Ausbildungsjahr begonnen. Die Ausbildung und Entwicklung von Schlüsselqualifikationen sind von Beginn an in allen Ausbildungsabschnitten vorgesehen (vgl. Abbildung).

Die Struktur der Ausbildung ist grundsätzlich so angelegt, daß Ausbildung zunehmend in Projekt- und Teamarbeit erfolgt.

Stellvertretend für die unterschiedlichen Projektarbeiten in der Ausbildung seien hier unsere Erfahrungen mit einem in der gewerblich-technischen Ausbildung München durchgeführten Projekt genannt, der Restaurierung eines Oldtimers für das Deutsche Museum München, des SHW-Wagens der Schwäbischen Hüttenwerke AG. Das Beispiel zeigt die Bedeutung der verschiedenen Aspekte der sogenannten Handlungskompetenz; gemeint sind insbesondere:

Abbildung: Von der intensiven Anleitung zur kooperativen Betreuung



- das hohe fachliche Niveau,
- die inhaltliche Ausfüllung des neuen Qualifikationsbegriffes im Sinne selbständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens,
- die Motivation von Auszubildenden für neue große Aufgaben, die einen hohen persönlichen Einsatz erfordern,
- die Bereitschaft junger Menschen zum Hinzulernen auf freiwilliger Basis und nicht zuletzt
- die Notwendigkeit einer guten Kooperation zwischen allen Beteiligten.

Daß die Kooperation in diesem Projekt über die gewerblich-technische Ausbildung hinausging und den engen Kontakt mit der Konstruktion erforderte, ist leicht ersichtlich. So waren an diesem Vorhaben sieben Ausbildungsberufe, sieben Ausbilder und dreiundzwanzig Auszubildende beteiligt; der Gesamtaufwand für die Restauration des SHW-Wagens betrug über 7 000 Stunden.

Solche Projekte sind nicht alltäglich, doch für alle Beteiligten bleibt neben der lebenslangen Erinnerung ein erheblicher Erfahrungszuwachs. Und je früher es gelingt, kleinere vergleichbare Aufgaben jungen Menschen zu übertragen, so daß sie initiativ werden können, um so besser bereiten wir sie auf das Leben und die richtige Einstellung zum Leben vor.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung der mit der Neuordnung angestrebten hohen Qualität der Ausbildung ist eine gezielte Qualifizierung der Ausbilder und Ausbilderinnen. Denn nur hochqualifizierte Ausbilder sichern eine hohe Ausbildungsqualität.

Unsere Ausbilder waren von Beginn an in den Prozeß der Neuordnung einbezogen. Wir haben sehr früh — gemeinsam mit den Ausbildern — ein umfangreiches Konzept zur Förderung der Ausbilder erarbeitet und umgesetzt, denn Qualifizierung bedarf des Vorlaufs. Das BMW-Konzept haben wir 1986 auf der Tagung der gewerblich-technischen

Ausbildungsleiter des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung vorgestellt und mit Vertretern anderer Unternehmen diskutiert.

Neben der Fortbildung über in- und externe Maßnahmen nutzten wir verstärkt das Selbststudium und Selbstlernen. Der finanzielle Aufwand für Fortbildungsmaßnahmen war dennoch sehr hoch, obwohl wir zwecks Kostenreduzierung — und um viele Ausbilder in kurzer Zeit schulen zu können — nach dem Multiplikatorenprinzip voringen. Zu erwähnen ist auch das hohe persönliche Weiterbildungsengagement der Ausbilder, die nicht selten auch an Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der Arbeitszeit teilgenommen haben.

Weitere wesentliche Maßnahmen waren — neben der Schulung der Ausbildungsbeauftragten — eingehende Gespräche mit den Abnehmern in den Fachstellen. Hierbei ging es zunächst um die Information über die Neuordnung selbst, und zum anderen um die Einigung auf die benötigten Qualifikationen, sowie auf die Berufe, in denen künftig auszubilden ist. In diesen Gesprächen, die von allen Beteiligten als sehr wichtig eingeschätzt wurden, ging es unter anderem auch um die Frage, ob die Funktion des Ausbilders nicht „auf Zeit“ zu gestalten sei, um nach einigen Jahren der Ausbildungstätigkeit eine entsprechende Meisterfunktion in den Fertigungsbereichen zu übernehmen.

Zusammenarbeit von Betrieb, Berufsschule und Kammern bei Prüfungen

Die gute Zusammenarbeit zwischen den Partnern im dualen Ausbildungssystem war bei uns schon immer gegeben; doch zwang die Neuordnung — insbesondere hinsichtlich der notwendigen Theorie-Praxis-Abstimmung, der Vorbereitung und Durchführung der neugestalteten Prüfungen und der Mitarbeit in den Prüfungsausschüssen — alle Part-

ner zu einem noch engeren Zusammenrücken.

Für den Themenkomplex Prüfungen erscheint aus unserer Sicht jedoch dringender Handlungsbedarf angezeigt. Zunächst zwang die neue Ausbildungsstruktur zu verstärkter Theorie-Praxis-Abstimmung, um einen sinnvollen Theorie-Praxis-Vorlauf, -Gleichlauf oder -Nachlauf zu erreichen. Dann ging es darum, wer zweckmäßigerweise welchen Part in welcher Form, z. B. geblockt oder nicht geblockt, übernimmt. Hierbei waren auch die gegebenen oder zu schaffenden Voraussetzungen zu prüfen, wie zum Beispiel die Ausstattung der Schulen und die erforderliche Lehrerfortbildung in modernen Techniken und in der Vermittlung der im Betrieb bereits praktizierten Ausbildungsmethoden bezüglich der angestrebten Handlungskompetenz bei den Auszubildenden.

Im Rahmen der Kooperation hielten sich einerseits unsere Ausbilder zum Informationsaustausch in den Schulen auf, andererseits übernahm das Unternehmen teils die kostenlose Fortbildung der Berufsschullehrer z. B. in Steuerungstechnik, Datenverarbeitung, SPS sowie in den Robotertechnologien. Für die schulische Ausbildung wurden den Schulen Roboter zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus erfolgt die Vermittlung von Kenntnissen über die Werke.

Neu ist auch die Mitwirkung der Lehrer an betrieblichen Elternabenden, weil die Eltern kaum zu den Elternabenden an die Schulen gehen. Dabei besteht in einem extra Raum die Möglichkeit für Lehrer-Eltern-Gespräche. Ein weiterer regelmäßiger Austausch mit der Schule und den Lehrern besteht durch die gemeinsam besetzten Prüfungsausschüsse.

An Berufsschultagen für die Öffentlichkeit wiederum findet durch Betrieb und Berufsschule gemeinsam die Darstellung des Systems der Berufsausbildung statt.

Die Kontakte betreffen auch Berufsschulen in den neuen Bundesländern bezüglich der

Ausstattung mit bestimmten Informations- und Lehr- und Lernmaterialien; so bestehen seit der Wiedervereinigung besonders enge Kontakte zwischen dem Dingolfinger Werk und der Staatlichen Gewerblich-technischen Berufsschule Eisenach in Form einer weitreichenden Patenschaft.

Für künftige Berufsschullehrer, die an Technischen Universitäten ausgebildet werden, erfolgt eine kostenlose Schulung in CNC-Technik, sofern dort die erforderliche Ausstattung nicht gegeben ist.

Grundlage jeder Kooperation sollte das freiwillige und engagierte Aufeinanderzugehen der Kooperationspartner sein.

Zusammenarbeit bei Prüfungen

Grundsätzlich halten wir Prüfungen für ein geeignetes lernpsychologisches Instrument von motivierender Wirkung, das dem Auszubildenden die notwendigen Rückmeldungen über einen größeren Ausbildungsabschnitt (Zwischenprüfung) bzw. über die erreichte Qualifikation am Ausbildungsende gibt. Die auf den Zeugnissen ausgewiesenen Prüfungsergebnisse sollten daher weitgehend vergleichbar und als verlässliche Orientierung für das ausbildende, aber auch für andere Unternehmen sein. Das ausbildende Unternehmen kennt natürlich den Ausbildungsstand seiner Auszubildenden über den gesamten Ausbildungszeitraum hinweg. Dies ist sichergestellt durch die Versetzungs- und Beurteilungsbögen, im Sinne von „Controle continue“, einer laufenden Lern-Qualifizierungs-Fortschrittskontrolle. Wir regen daher eine Diskussion zu diesem Thema an, ob die hiermit gewonnenen Bewertungen nicht in die Abschlußbewertung mit einfließen sollten. Dabei könnten die Erkenntnisse des Bundesinstitut für Berufsbildung, das die wissenschaftliche Begleitung beim gleichnamigen Modellversuch hatte, mit genutzt werden. Die Kammern, die dies mit Blick auf die bereits angesprochene Vergleichbarkeit und die unterschiedliche Art der Ausbildung

in den Unternehmungen sehen, gelangen hier eventuell zu einer anderen Einschätzung.

Während der Umfang der Zwischenprüfung vergleichbar geblieben ist, ist der Aufwand für die Abschlußprüfung bestimmter Berufe (zwei Arbeitsproben, zwei Prüfstücke) erheblich gestiegen; dies betrifft:

- den erhöhten zeitlichen Anteil,
- den gestiegenen Aufwand für Vorbereitung und Durchführung aufgrund erhöhter technischer Anforderungen,
- die Vorbereitung der Prüfungsanteile, insbesondere der Arbeitsproben,
- den erhöhten Aufwand für die Materialbereitstellung,
- die erforderliche längere Freistellung der Ausbilder für Arbeitsproben und Prüfstücke und
- den Kostenanstieg für Arbeitsproben und Prüfstücke (teils Zukauf von Teilen erforderlich),
- den erhöhten Aufwand durch Mitarbeit in den Prüfungsausschüssen und die verstärkte Zusammenarbeit mit den Industrie- und Handelskammern (geeignete Auswahl von Prüfungsstätten und Prüfungsaufgaben, Erarbeiten von Prüfungsvorschlägen, Information fremder Prüfungsausschüsse).

So beträgt beispielsweise der Prüfungsaufwand für die Vorbereitung, Durchführung, Auswertung und für die mündlichen Ergänzungsprüfungen sowie die Mitarbeit in den Prüfungsausschüssen für eine Ausbildungswerkstatt mit 700 Auszubildenden an einem Standort der BMW AG allein für eine Zwischenprüfung und zwei Abschlußprüfungen pro Jahr ca. 1,5 Mannjahre.

Wir halten es angesichts des außerordentlich hohen Aufwands für Prüfungen und der damit verbundenen Kosten für unumgänglich, gemeinsam zu überlegen, wie sich Prüfungsaufwand und Kosten auf ein vertretbares, notwendiges Maß so reduzieren lassen, daß die gewonnene Aussagekraft der Prüfungsergebnisse in vernünftiger und vertretbarer Relation zum neuordnungsbedingten Mehraufwand stehen.

Damit keine Zweifel aufkommen: Das Instrument der Arbeitsproben bei den Abschlußprüfungen einiger Berufe hat zu größerer Praxisnähe der Prüfungen geführt. Es ist auch nicht sichtbar, wie die Facharbeiter-Qualifikation eines mehr überwachend und einstellend tätigen Facharbeiters ausschließlich durch das „Herstellen“ von Prüfungsstücken transparent gemacht werden kann. Ebenso konnten unzweckmäßige mehrwöchige Feilübungen zur Prüfungsvorbereitung entfallen. Dies alles steht auf der Habenseite bilanzierter neuer Abschlußprüfungen. Es sollte u. E. aber ernsthaft geprüft werden, wie im Rahmen der geltenden Prüfungsvorschriften insbesondere der derzeit allenthalben als zu hoch empfundene Personalaufwand für die Entwicklung, Organisation und Durchführung der Abschlußprüfungen erträglicher gestaltet werden kann. Beispielsammlungen von Arbeitsproben durch die Kammern — oder die PAL — könnten hier zum Beispiel ein erster hilfreicher Schritt sein.

Die Prüfungen selbst sind inhaltlich anspruchsvoller geworden durch Prüfungsinhalte wie z. B. Pneumatik, Hydraulik, Fehlersimulation, Fehlersuche und Schreiben von CNC-Programmen. Probleme gibt es bei der Prüfung im Beruf des Industriemechanikers, weil teils Produktionsanlagen freigegeben werden müssen, um praxisnah- und praxisgerecht prüfen zu können.

Bei verkürzter Ausbildungszeit mit vorzeitiger Prüfung verlangen die Vermittlung der Theorieanteile und der Stoff des letzten Halbjahres von den Ausbildungsabteilungen ein hohes Maß an Flexibilität.

Unter Ausbildern hört man auch immer wieder die Frage, ob die Zwischenprüfung noch wirklich erforderlich sei. Insgesamt läßt sich feststellen, daß die Abschlußprüfungen in der neuen Form zwar erhöhte Anforderungen stellen, doch dafür auch praxisnäher sind. Es ist zu prüfen, inwieweit der Aufwand im Rahmen der geltenden Ordnungen vermindert werden kann.

Gesamteinschätzung der Neuordnung in den Metallberufen

Die Neuordnung ist aus unserer Sicht die richtige Entscheidung hinsichtlich der technischen und sozialen Entwicklung der zurückliegenden und der kommenden Jahre. Sie ermöglicht den auszubildenden Unternehmen eine moderne zukunftsorientierte Ausbildung in allen Berufen. Insgesamt sind unsere Erfahrungen mit der Umsetzung positiv. Diese Auffassung teilen nicht nur Ausbilder und Abnehmer in den Fachstellen der Werke, sondern auch die Jugendlichen selbst. Die Abnehmer schätzen vor allem — neben der guten fachlichen Qualifikation — die Tatsache, daß die Jungfachkräfte selbständiger, teamfähiger und flexibler einsetzbar sind. Die Neuordnung hat sich auch für Hauptschüler bewährt. Die der Neuordnung zugrunde liegende Struktur ist positiv zu bewerten.

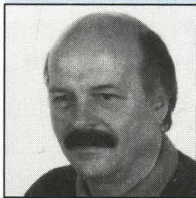
Die Gestaltung der Prüfungen hinsichtlich Kosten, Aufwand, Gewichtung des Urteils der auszubildenden Betriebe und einer verbesserten Organisation ist aus unserer Sicht zu überdenken und zu verändern.

Die Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe orientierte sich an durchgängig modern gestalteten Arbeitsstrukturen; hieraus folgt auch die Notwendigkeit eines adäquaten qualifikationsgerechten Einsatzes, soll über längere Sicht keine Unzufriedenheit bei den Jungfachkräften entstehen, wenn das Einsatzgebiet noch nicht den Anforderungen einer modernen Arbeitsstrukturgestaltung entspricht.

Kurz: Einhergehen müssen mit den neuen Qualifikationen auch veränderte Arbeitsstrukturen, die das Einbringen der erworbenen Qualifikationen erst ermöglichen; das heißt, Aufheben der taylorisierten Organisationsform, veränderte Entscheidungs- und Handlungsspielräume, Übertragung von ganzheitlichen Aufgaben, Verantwortung und Kompetenz. Was derzeit in der Automobilindustrie unter dem Stichwort: „lean production“ diskutiert wird, zielt in diese Richtung.

Umsetzung der Neuordnung der industriellen und der handwerklichen Metallberufe in den Berufsschulen

Klaus-Dieter Oberfeld



Studiendirektor am Oberstufenzentrum Konstruktionsbau- und Versorgungstechnik in Berlin, verantwortlich für den Fachbereich Montagetechnik der Konstruktionsmechaniker und der Metallbauer mit allen Fachrichtungen.

KMK-Mitglied — Erstellung der Rahmenlehrpläne der neugeordneten handwerklichen und industriellen Metallberufe — Metallbauer und Konstruktionsmechaniker, Koordinator für die Erstellung der Berliner Rahmenpläne aller handwerklichen Metallberufe

In der Folge der neugeordneten industriellen und handwerklichen Metallberufe haben in Berlin betroffene Lehrer und Lehrerinnen auf der Grundlage der KMK-Rahmenlehrpläne sogenannte vorläufige Rahmenpläne erarbeitet und in einen neu konzipierten Berufsschulunterricht umgesetzt. Die dabei gewonnenen Erfahrungen werden anhand von Beispielen unter anderem nach inhaltlichen, organisatorischen und methodischen Gesichtspunkten beschrieben und die sich daraus ergebenden Konsequenzen für eine Revision der vorläufigen Rahmenpläne wie auch der KMK-Rahmenlehrpläne diskutiert.

Ausgangslage

Mit dem Inkrafttreten der Neuordnung für die Ausbildung in den industriellen Metallberufen im September 1987 ergab sich für die Berufsschulen u. a. die dringende Aufgabe, auf der Grundlage der KMK-Rahmenlehrpläne vorläufige Rahmenpläne zu erarbeiten. Die Erstellung der Berliner Rahmenpläne haben Lehrer, die in den jeweiligen Berufen unterrichten, vorgenommen. Um eine kontinuierliche Arbeit zu erreichen, wurde die Vorbereitung der Rahmenlehrpläne für das Berufsfeld Metalltechnik zentral koordiniert. Die beteiligten Lehrer und Lehrerinnen aus jeweils verschiedenen Schulen und Berufen waren daher „gezwungen“, in