



## Fortbildungsordnungen erhöhen Attraktivität der Berufsausbildung

Wie sich Erfahrungen aus dem Kraftfahrzeuggewerbe für die IT-Branche nutzen lassen

► Das Kraftfahrzeuggewerbe, zuständig für den Vertrieb und die Wartung von Kraftfahrzeugen, ist eine der bedeutsamsten Branchen des Handwerks, sowohl was die Zahl der Beschäftigten als auch der Auszubildenden angeht. Mit der Fortbildungsordnung „Kraftfahrzeug-Servicetechniker“ nach § 46 Abs. 2 BBiG von 1998 sollten im Kraftfahrzeuggewerbe sowohl neuartige Qualifikationsanforderungen bewältigt als auch die Attraktivität der Branche für qualifizierten Nachwuchs erhöht werden. Die Antizipation dieser Probleme veranlasst aktuell auch die IT-Branche zur Implementierung von Fortbildungsordnungen. Daher scheint die Frage sinnvoll, wie sich hierfür die Erfahrungen aus dem Kraftfahrzeuggewerbe nutzen lassen.

### Die Fortbildungsordnung „Kraftfahrzeug-Servicetechniker“ als Problemlösungsansatz

Das Problem der Bewältigung neuartiger Qualifikationsanforderungen resultiert im Kraftfahrzeuggewerbe aus dem Einzug der Systemtechnik in das Kraftfahrzeug, d. h. der Integration elektronischer und mechanischer Bauteile, die in den 1970er-Jahren begann. Lange Zeit wurde hierauf jedoch weder in der beruflichen Erstausbildung noch in den herkömmlichen Formen der beruflichen Weiterbildung adäquat reagiert. So hatten gerade kleinere und mittlere Betriebe sowie die Berufsschulen mit den gestiegenen Ausbildungsanforderungen der letzten Neuordnung der Kfz-Berufe 1989 nicht geringe Schwierigkeiten.<sup>1</sup> Auch die im Kfz-Gewerbe übliche Anpassungsfortbildung mit technischen Seminaren von zwei- bis fünftägiger Dauer reichte zumeist nicht aus, um Fehlfunktionen elektronisch-mechanischer Systeme kompetent und rasch zu diagnostizieren und zu beheben.

Zunächst veranlasste in den 1980er-Jahren die in der Branche bestehende Qualifikationslücke einige Automobilhersteller und den Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe (ZDK) dazu, integrierte Elektronik-Weiterbildungsgänge einzuführen. Anfang der 1990er-Jahre schließlich wurde die Möglichkeit erkannt, hiermit auch das *Nachwuchsproblem* der Kfz-Branche anzugehen, das sich folgendermaßen darstellt:

Zwar nimmt die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in den Kfz-Berufen nach wie vor eine Spitzenstellung unter den Ausbildungsverhältnissen insgesamt ein. Allerdings haben die gewerblichen Kfz-Berufe von der gesellschaftlichen Tendenz zu höheren Schulabschlüssen nicht profitiert. 1995 waren von den Schulabgängern aus allgemein bildenden Schulen 36 Prozent Hauptschulabsolventen, 39 Prozent Realschulabsolventen und 25 Prozent Abiturienten (1960: 75 Prozent Hauptschulabsolventen, 16 Prozent



**REINHARD BAUER**

Dr. phil., Diplomsoziologe, Projektmitarbeiter bei der Firmenverbund zur Förderung der beruflichen Weiterbildung GmbH – ffw, Nürnberg

Realschulabsolventen, 9 Prozent Abiturienten)<sup>2</sup>, während 1992 nur rd. 15 Prozent der Anfänger einer Kfz-Lehre einen mittleren Bildungsabschluss und ca. 3 Prozent das Abitur, der Rest maximal einen qualifizierten Hauptschulabschluss besaß.<sup>3</sup> Insbesondere mehr Jugendliche mit einem mittleren Abschluss wünscht man sich deshalb, weil man glaubt, dass viele der heutigen Hauptschulabsolventen mit den gestiegenen beruflichen Anforderungen in der Branche nur bedingt zurecht kommen.

Verbessert werden sollte das Branchenimage bei qualifizierten Lehrstellenbewerbern durch die Schaffung einer mittleren Qualifikationsebene in der Kfz-Werkstatt. Diese war angesiedelt zwischen Geselle und Meister, ausgerichtet insbesondere auf hoch qualifizierten Diagnosearbeiten, ausgestattet mit einer dementsprechenden tariflichen Vergütung und versehen mit dem Titel „Kraftfahrzeug-Servicetechniker“. Dieser Abschluss sollte vor allem die Meisterprüfung ergänzen, die ihre Funktion als Aufstiegsmöglichkeit für ambitionierte Gesellen aufgrund der Enge des Arbeitsmarktes zunehmend verloren hatte.



Ausbildung in den neuen IT-Berufen bei defacto datenbank&projekte GmbH, Erlangen

Lernorte waren die Kundendienstschulen der Automobilhersteller sowie vom ZDK ausgewählte Berufsbildungszentren des Handwerks. Die Basis bildete ein Rahmenlehrplan mit einem Umfang von 160 bis 220 Unterrichtsstunden. Die Kundendienstschulen hatten gewisse Variationsmöglichkeiten; um die *Gleichwertigkeit* des Abschlusses sicherzustellen, wurde ein einheitliches Niveau der Abschlussprüfung vereinbart.

Zur langfristigen Absicherung der neuen Funktionsebene haben der ZDK und die zuständige Industriegewerkschaft Metall den Kraftfahrzeug-Servicetechniker sowohl tarifvertraglich geregelt als sich auch nach mehrjährigem Vorlauf auf eine Fortbildungsregelung nach § 46 Abs. 2 BBiG und § 42 Abs. 2 HandwO geeinigt, die 1998 in Kraft trat.

## Zur Problemlösungskapazität des „Kraftfahrzeug-Servicetechnikers“<sup>4</sup>

Festzustellen ist, dass das *Problem der Bewältigung neuartiger Qualifikationsanforderungen* mit der Einführung des Kraftfahrzeug-Servicetechnikers gelöst wurde. So wurde der neue Fortbildungsberuf von Experten konstruiert, die mit der technischen Entwicklung im Kfz-Gewerbe und den damit verbundenen Qualifikationsanforderungen genau vertraut waren. Zudem ist sowohl in den Kundendienstschulen der Automobilhersteller als auch in den Fortbildungszentren des Handwerks prinzipiell ein hohes Niveau der Fortbildung festzustellen. Dieses beruht bei den Kundendienstschulen auf deren Eigeninteresse an einer hochwertigen Fortbildung. Die Fortbildungszentren des Handwerks wurden vom ZDK anhand der Kriterien eines Organisationsleitfadens ausgewählt. In diesem waren u. a. Zeitumfang und -form, Methodik, Qualifikation der Dozenten, Raumplanung, technische Ausstattung und die für die Fortbildung erforderlichen Lehrmittel aufgeführt.

Wenngleich während der Implementierungsphase der Fortbildung zwischen den Lernorten Unterschiede bezüglich der inhaltlichen Schwerpunktsetzung existierten, wurde das Hauptziel der Fortbildung realisiert, auf unterschiedlichen Wegen gleichwertige Abschlüsse zu erreichen. Diesbezüglich weiter nivellierend wirkt sich das In-Kraft-Treten der bundeseinheitlichen Fortbildungsordnung aus, da die Abschlussprüfung nun nach einheitlichen Standards von Kammern durchgeführt wird.

Schließlich ist für die Frage nach der Bewältigung neuartiger Qualifikationsanforderungen entscheidend, ob die *Abschlussprüfung* die in der Fortbildung zu erzeugende berufliche Handlungskompetenz tatsächlich validiert. Dies trifft auf den Kraftfahrzeug-Servicetechniker ebenfalls zu, da die Abschlussprüfung in erster Linie handlungsorientiert durchgeführt wird, d. h. hauptsächlich an realen beruflichen Problemstellungen orientiert ist.

Mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht gelöst wird das *Nachwuchsproblem*. Wie Studien zum Berufswahlverhalten von Jugendlichen<sup>5</sup> zeigen, steigen mit höherer schulischer Vorbildung auch die Erwartungen an Arbeitsbedingungen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Diese werden Schulabgängern jedoch weniger durch offizielle Campagnen als vielmehr durch die Erfahrungen von Beschäftigten und deren Äußerungen in ihren gesellschaftlichen Zusammenhängen vermittelt. Als negativ bewertete Berufsmerkmale – überdurchschnittlich belastende Arbeitsbedingungen und mangelnde berufliche Entwicklungsmöglichkeiten – werden jedoch mit der Einführung des Kraftfahrzeug-Service-technikers nur für einen kleinen Teil der Beschäftigten überwunden. Nur etwa ein Siebtel der Arbeiten in der Kfz-Werkstatt erfordert eine solche Qualifikation. Aufgrund der Zusatzkosten, die mit dem Einsatz von Kraftfahrzeug-Servicetechnikern verbunden sind, dürften in den meisten Betrieben nur so viele Beschäftigte fortgebildet werden wie



Ausbildung in den neuen IT-Berufen bei defacto datenbank&projekte GmbH, Erlangen

mit hoch qualifizierten Arbeiten voll auslastbar wären. Kaum bekannt sind in der Branche Personaleinsatzkonzepte, die Risiken einer derartigen „Polarisierung“ – wie etwa innerbetriebliche Konflikte, eine verringerte Problemlösungsfähigkeit bei Absenz oder Abwanderung der wenigen Hochqualifizierten, Probleme bei der Gewinnung Höherqualifizierter durch schlechtes betriebliches Image – berücksichtigen.

## Die Implementierung von Fortbildungsordnungen in der IT-Branche

Mit denselben Problemen, die im Kraftfahrzeuggewerbe zur Fortbildungsordnung „Kraftfahrzeug-Servicetechniker“ geführt haben, wird die geplante Neuordnung der Weiterbildungslandschaft in der Informations- und Telekommunikations-Branche – die auch die Einführung mehrerer Fortbildungsordnungen vorsieht - in einer Vereinbarung der zuständigen Fachverbände und Gewerkschaften begründet.<sup>6</sup> So wird darauf verwiesen, dass mit der Einführung von dualen Ausbildungsberufen im August 1997 zwar ein solides Fundament für den Aufbau eines qualifizierten „Mittelbaus“ in der IT-Branche geschaffen worden sei, das jedoch aufgrund des raschen Wandels in der Branche ständig aktualisiert und weiterentwickelt werden müsse. Zudem sei es notwendig, den Ausbildungsabsolventen Anschlusswege der beruflichen Entwicklung zu eröffnen, da ansonsten das Interesse qualifizierter Bewerber erlahmen würde. Geschaffen werden soll daher ein transparentes IT-Weiterbildungssystem, das die herkömmliche Weiterbildungspraxis in der IT-Branche nicht ersetzt, jedoch bestimmte Mängel wie Herstellergebundenheit, Orientierung an der momentanen Arbeitsmarktsituation und Intransparenz überwindet. Zugleich sollen anerkannte Qualifikationsprofile entwickelt werden, die betriebliche Aufstiegs-

wege ebenso eröffnen wie den Durchstieg ins weiterführende Bildungswesen. Durchgeführt werden sollen die Fortbildungen in Bildungspartnerschaften zwischen Betrieben und Bildungseinrichtungen auf der Basis von Referenzanwendungen und Projekten.

Im Ergebnis der Arbeit eines Fachbeirates wurden Tätigkeitsprofile beschrieben und systematisiert, die aktuell am IT-Arbeitsmarkt nachgefragt werden und mittelfristig Bestand haben. Um gleichzeitig der Dynamik des IT-Arbeitsmarktes gerecht zu werden, wurde eine offene Struktur entwickelt, die jederzeit durch neue Profile ergänzt werden kann. Außerdem wird die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung angestrebt.<sup>7</sup>

## Zur Nutzbarkeit von Erfahrungen aus dem Kraftfahrzeuggewerbe für die IT-Branche

Mit der Neuordnung der beruflichen Weiterbildung in der IT-Branche sollen neuartige Qualifikationsanforderungen bewältigt und den Beschäftigten Anschlusswege der beruflichen Entwicklung aufgezeigt werden, um so der Branche qualifizierten Nachwuchs zu sichern. Diese Ziele hat man im Kraftfahrzeuggewerbe ebenfalls verfolgt, kann sie aufgrund der oben genannten Umstände jedoch nur teilweise verwirklichen. Daher liegt die Frage nahe, inwieweit diese Umstände auch in der IT-Branche existieren und wie sie sich gegebenenfalls überwinden lassen.

Was das Ziel der *Bewältigung neuartiger Qualifikationsanforderungen* angeht, deutet alles darauf hin, dass dies in der IT-Branche ebenso gut realisiert wird wie im Kraftfahrzeuggewerbe. Gewähr hierfür bietet zunächst das Verfahren, das sicherstellt, dass die *Struktur der Weiterbildung* sowohl dem aktuellen und als auch dem künftigen Qualifikationsbedarf der Unternehmen entspricht.

Wie nun die *Qualität der Weiterbildung* gewährleistet werden soll, scheint offenbar Gegenstand weiterer Diskussionen zu sein. Die Aussage, dass die Fortbildung in Bildungspartnerschaften zwischen Betrieben und Bildungseinrichtungen auf der Basis von Referenzanwendungen und Projekten erfolgen soll, wobei die hierfür notwendigen Konzepte und Medien gemeinsam mit Fachinstitutionen entwickelt werden,<sup>8</sup> deutet auf ein handlungsorientiertes Fortbildungskonzept hin, bei dem die tatsächliche Befähigung zur Anwendung des Gelernten offenbar durch die Integration von Projektarbeit (als der in der IT-Branche dominanten Arbeitsform) in die Fortbildung herbeigeführt werden soll. Dieses wäre äußerst sinnvoll.

Daneben wäre darauf zu achten, dass – wie im Kraftfahrzeuggewerbe – nur solche Bildungseinrichtungen zum Zuge kommen, die jene sachliche und personelle Ausstattung aufweisen, die zur Erzeugung von beruflicher Hand-

lungskompetenz erforderlich sind. Zu leisten wäre dies durch eine unabhängige Stelle, die wie der ZDK anhand eines Kriterienkatalogs die Genehmigung für die Durchführung der IT-Fortbildungen zu erteilen hätte. Neben einer praxisadäquaten Struktur der Weiterbildung und der Sicherstellung der Fortbildungsqualität ist für die Frage nach der Bewältigung neuartiger Qualifikationsanforderungen entscheidend, ob in der *Abschlussprüfung* die in der Fortbildung zu erzeugende berufliche Handlungskompetenz tatsächlich festgestellt wird. Dies dürfte gleichfalls Gegenstand noch zu führender Diskussionen sein. Ein wenig geeignetes Prüfungsinstrument wäre sicherlich die schriftliche Bearbeitung von Fragenkatalogen. Wesentlich sinnvoller erscheint es, IT-Fortbildungsprüfungen genauso handlungsorientiert, d. h. in Bezug zu realen beruflichen Problemstellungen durchzuführen wie die Abschlussprüfungen in der IT-Erstausbildung oder in der Fortbildung zum Kraftfahrzeug-Servicetechniker.

Die Realisierung des zweiten Zieles der Neuordnung der IT-Weiterbildung, *dauerhaft qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen*, ist dann zu erwarten, wenn der angekündigten Verzahnung der Fortbildungsebenen tatsächlich adäquate Karrieren in den Betrieben entsprechen. Viel mehr als durch offizielle Campagnen aller Art nämlich wird die Reputation einer Branche von den täglichen Erfahrungen ihrer Beschäftigten und deren Äußerungen in gesellschaftlichen Zusammenhängen geprägt. Die Gefahr nun, dass sich die diesbezüglich im Kraftfahrzeuggewerbe aufgedeckten Defizite auch in der IT-Branche wiederfinden, ist durchaus gegeben. In der IT-Branche dominieren ebenso wie im Kraftfahrzeuggewerbe kleinere und mittlere Unternehmen, in denen es oftmals keine eigenständige betriebliche Ein-

heit gibt, die für Personalarbeit und -entwicklung zuständig sind. Da die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen und der Einsatz von Weiterbildungsabsolventen für die Betriebe oftmals mit Mehrkosten verbunden sind, scheinen für Geschäftsleitungen zunächst Personalkonzepte attraktiv, bei denen nur so viele Mitarbeiter eine Fortbildung erhalten, wie der Betrieb unbedingt benötigt. Die Risiken einer derartigen „Polarisierung“, wie oben beschrieben, dürften hingegen zumeist nur Personalfachleuten bekannt sein.

In der Vereinbarung zwischen IG Metall, Postgewerkschaft, dem ZVEI und der Telekom wird davon gesprochen, dass sich die Vereinbarungspartner über geeignete Instrumente und Projekte zur Unterstützung besonders der mittelständischen Unternehmen der IT-Branche bei der Umsetzung des neuen Weiterbildungssystems verständigen. Diese Unterstützung müsste m. E. vor allem in Fragen der Personal-, aber auch der Organisationsentwicklung stattfinden, um den Unternehmen, die nicht nur im nationalen, sondern auch im verschärften internationalen Wettbewerb stehen und zudem rasch wachsen, schmerzhaftes Bauchlandungen zu ersparen. Dazu gehört z. B. die Beratung, welche Fortbildungen für die aktuelle Situation, aber auch die künftige betriebliche Entwicklung sinnvoll sind, welche regionalen Bildungsträger solche Maßnahmen durchführen und welche betrieblichen Referenzanwendungen für die Fortbildung geeignet sind. Der Unterstützung bedürfen aber auch Beschäftigte, deren Betriebe nicht bereit sind, ihre berufliche Weiterentwicklung zu fördern. Last but not least ist ein hohes Maß an Öffentlichkeitsarbeit notwendig, um die neugeordnete Weiterbildung bei Betrieben und Beschäftigten der IT-Branche bekannt zu machen. ■

#### Anmerkungen

- 1 Vgl. Spöttl, G.: *Neuordnung der Kfz-Berufe im Handwerk. Wird diese Maßnahme den aktuellen Anforderungen gerecht?* In: *Lernen und Lehren* 8 (1993) 29, S. 50–57
- 2 Vgl. BMBF (Hrsg.): *Grund und Strukturdaten 1997*
- 3 Vgl. ZDK – Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe: *Geschäftsbericht 1993/1994*. Bonn
- 4 Bei den folgenden Aussagen, inwieweit mit der Einführung des Kraftfahrzeug-Servicetechnikers die genannten Probleme gelöst werden, handelt es sich um Befunde einer vom Verfasser vorgelegten Dissertation (vgl. Bauer, R.: *Verberuflichung von Weiterbildung und die Zukunft der dualen Berufsausbildung. Eine berufssoziologische Analyse am Beispiel des Kraftfahrzeuggewerbes*. Opladen 2000). Diese wiederum greift Ergebnisse eines Begleitforschungsprojekts auf, das im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (BMBF) von April 1994 bis März 1996 – während der Implementierungsphase des neuen Fortbildungsgangs – am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V. – ISF München durchgeführt wurde. (vgl. Mendius, H.G.; Bauer, R.; Heidling, E.: *Kraftfahrzeug-Servicetechniker – ein innovativer Qualifizierungsansatz für das Handwerk*. Hrsg. vom BMBF, Bonn 1997)
- 5 Fend, H.; Prester, G.: *Jugend in den 70er- und 80er-Jahren: Wertewandel, Bewusstseinswandel und potenzielle Arbeitslosigkeit*. In: *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie*, 5. Jg., H. 1, S. 43–70; Baethge, M.; Hantsche, B.; Pekull, W.; Voskamp, U.: *Jugend, Arbeit und Identität. Lebensperspektiven und Interessenorientierungen von Jugendlichen*. Opladen 1988; Schweikert, K.: *Was Auszubildende meinen, was Auszubildende tun*. In: *BWP* 18 (1989) 3, S. 8–12
- 6 Vgl. *Industriegewerkschaft Metall/Deutsche Postgewerkschaft/Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e. V./Deutsche Telekom AG (Mai 1999): Markierungspunkte für die Neuordnung der beruflichen Weiterbildung in der IT-Branche*. Anlage 2 bei: Borch, H.; Hecker, O.; Weissmann, H.: *Beabsichtigte Neuordnung der IT-Weiterbildung*. Entwurf des Abschlussberichts an das BMBF. Hrsg. vom BIBB, Bonn, Vorhaben 4.0511. In: *ibv – Zeitschrift für berufskundliche Information- und Dokumentation*, Nr. 44 vom 1. November 2000, S. 4563 f.
- 7 Eine ausführliche Darstellung hierzu findet sich in Borch, H.; Hecker, O.; Weissmann, H.: *IT-Weiterbildung – Lehre mit Karriere. Flexibles Weiterbildungssystem einer Branche macht (hoffentlich) Karriere*. In: *BWP* 29 (2000) 6, S. 22–27
- 8 Vgl. *Industriegewerkschaft Metall/Deutsche Postgewerkschaft/Zentralverband Elektrotechnik- und Elektroindustrie e. V. und Deutsche Telekom AG, A. a. O., S. 4564*