

Vielfältige Zielgruppen – ein Lernort



CHRISTIANE KÖHLMANN-ECKEL

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich »Überbetriebliche Berufsbildungszentren, Regionale Strukturentwicklung« im BIBB

Die überbetriebliche Berufsbildung leistet im System beruflicher Bildung einen wichtigen Beitrag, um die Ausbildungsfähigkeit von kleinen und mittleren Betrieben zu gewährleisten. Sie ermöglicht den Technologietransfer und hält zudem Bildungsangebote für unterschiedliche Zielgruppen vor. Der Beitrag beleuchtet Bildungsauftrag und Entwicklung des Lernorts und verdeutlicht anhand der Bildungsangebote die Vielfalt der erreichten Zielgruppen. Vor diesem Hintergrund werden abschließend Herausforderungen und Chancen überbetrieblicher Berufsbildungsstätten im Kontext lebenslangen Lernens aufgezeigt.

Entwicklung und Bildungsauftrag des Lernorts ÜBS

Die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) bzw. Berufsbildungszentren¹ lassen sich im Ursprung auf die Ergänzungswerkstätten des 19. Jahrhunderts im Handwerk zurückführen. Sie ermöglichten seinerzeit ergänzende Angebote für die teils mangelhaft umgesetzte Ausbildungspraxis. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts dienten auch Lehrbauhöfe oder Lehrbaustellen des Bauhauptgewerbes diesem Zweck. Auch die Arbeits- und Produktionsschulen, wie sie durch die Reform- und Arbeitspädagogik etwa nach KERSCHENSTEINER forciert wurden, können als ideengebendes Beispiel für die später errichteten ÜBS dienen (vgl. ESSER/TWARDY 2000; KATH 1995; KIELWEIN 2005).

ESSER/TWARDY (2000) weisen daraufhin, dass die Entwicklung der überbetrieblichen Berufsausbildung im weiteren Verlauf dann in den 1950er Jahren maßgeblich geprägt wurde. Aus dieser Zeit stammt auch der bis heute gängige Begriff der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU).

Zum institutionell festen Bestandteil der geregelten Berufsausbildung und der anschließenden Meisterfortbildung wurde die überbetriebliche Bildung jedoch erst in den 1970er Jahren. Infolge der Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 1969 legte die damalige

Bundesregierung im Herbst 1970 das »Aktionsprogramm Berufliche Bildung« auf. Ziel war es, damit zur Qualitätsverbesserung beruflicher Bildung beizutragen und durch einen Kapazitätsaufbau von ÜBS das duale System zu stärken (vgl. KATH 1995, S. 5). Qualitätsunterschiede in der Ausbildung, wie sie u. a. durch regionale und sektorale Rahmenbedingungen oder die Betriebsgröße bedingt sind, sollten überwunden werden und so mehr Chancengleichheit in der Ausbildung ermöglichen. Das so entwickelte Schwerpunktprogramm der Bundesregierung ermöglicht seit dem Jahr 1973 die Förderung zur Errichtung, Erweiterung und Ausstattung der ÜBS. Hierdurch sollte bis zum Jahr 1975 ein flächendeckendes Netz von Bildungsstätten mit 50.000 Werkstattplätzen geschaffen werden. Eine Anhebung zur Schaffung von 77.100 Ausbildungsplätzen wurde durch die Bund-Länder-Kommission 1978 beschlossen (vgl. KATH 1995; KIELWEIN 2005). Mit diesen Maßnahmen wurde die Grundlage für die ÜBS von heute sowie die jährliche Förderung durch den Bund gelegt (vgl. Kasten).

Kernauftrag der ÜBS ist die Durchführung der ÜLU und damit die Vermittlung berufsbild-relevanter Kompetenzen im Bereich der KMU. Die in der Regel von Handwerksorganisationen sowie Einrichtungen der Industrie und Landwirtschaft oder von Ärztekammern getragenen ÜBS »sollen die betriebliche Ausbildung ergänzen (ÜBS als verlängerte Werkbank der Ausbildungsbetriebe), in Kooperation mit Betrieb und Berufsschule die didaktische Qualität der Ausbildung insgesamt erhöhen und die Ausbildungsfähigkeit

¹ Nachfolgend wird kurz von ÜBS gesprochen. Die ursprüngliche Langform ist überbetriebliche Berufsbildungsstätte. Vielfach wird jedoch auch von überbetrieblichen Bildungszentren gesprochen. Dies ist im Sinne des Beitrags synonym zu verstehen.

Förderung von Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten

Um überregional gleiche Qualität der Ausbildung in den ÜBS zu ermöglichen und um auf Neuerungen in den Ausbildungsordnungen reagieren zu können, stellt der Bund jährlich zweistellige Millionenbeträge zur Förderung von ÜBS zur Verfügung.

Förderziel ist es, zum Erhalt und zur Modernisierung der Bildungsinfrastruktur in ÜBS beizutragen.

Nach § 90 Abs. 3 Nr. 2 BBiG hat das BIBB die Aufgabe, die Förderung von ÜBS (seit 1978) durchzuführen und die Planung, Errichtung und Weiterentwicklung dieser Einrichtungen zu unterstützen.

Die Grundlage der Förderung seit 2009 sind die gemeinsamen Richtlinien des BMBF und BMWI*. Neben dem Bund beteiligen sich auch das jeweilige Bundesland sowie die Träger der Bildungsstätten an der Finanzierung der Vorhaben.

Seit dem Jahr 2001 fördert das BIBB die Weiterentwicklung von ÜBS zu sogenannten Kompetenzzentren. Diese agieren als innovationsfördernde ÜBS. Sie setzen moderne berufspädagogische Konzepte für die überbetriebliche Berufsbildung um und entwickeln praxis- und betriebsnahe Qualifizierungsangebote für KMU in einem fachlichen Schwerpunkt.

Weiterführende Informationen finden sich unter www.bibb.de/uebs.

* Im Auftrag des BMWI fördert auch das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) ÜBS.

der Betriebe durch die Bereitstellung einer ausreichenden Zahl von Ausbildungsplätzen sichern« (AUTSCH/KATH 2000, S. 3).

Der vom BIBB-Hauptausschuss im Jahr 1979 veröffentlichte Kriterienkatalog (aktualisiert durch die Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses vom 28. Juni 2002) spricht drei Entscheidungsebenen an, durch die Einfluss auf die Qualitätssicherung und -entwicklung überbetrieblicher Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen genommen werden soll:

- die konzeptionelle Ebene,
- die Maßnahmeträger-Ebene und
- die Durchführungsebene.

Auf dieser Grundlage differenziert AHRENS (2010, S. 85) die wesentlichen Aufgaben von ÜBS in »eine Ergänzungs-, eine Ausgleichs- und Anpassungsfunktion« betrieblicher Ausbildungsleistung in KMU.

Bildungsangebote für vielfältige Zielgruppen

Mit dem zuvor beschriebenen »Kernauftrag« der ÜBS sind Auszubildende als die primäre Zielgruppe in den Fokus genommen, was insbesondere aufgrund der dargestellten Entwicklung überbetrieblicher Bildung nachvollziehbar

ist. Angesichts struktureller Veränderungen in der Arbeitswelt und auf dem Ausbildungsmarkt erweist sich dieser ursprüngliche Bildungsauftrag jedoch als erweiterungsbedürftig (vgl. AHRENS 2010, S. 87). Wie die Tabelle (S. 20) verdeutlicht, bestreiten Angebote zur Meistervorbereitung, zur Fort- und Weiterbildung sowie weitere Auftragsmaßnahmen – gemessen an Teilnehmer- bzw. Lehrgangsstunden – mehr als die Hälfte der Bildungsleistungen in den ÜBS, wodurch weitere Zielgruppen angesprochen werden.

Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung

Als fester Bestandteil beruflicher Ausbildung dient die ÜLU dem systematischen Erwerb berufsrelevanter Kompetenzen mit hohem betriebspraktischem Bezug. Die Zeitanteile überbetrieblicher Ausbildungsphasen werden durch die jeweiligen Kammern, durch Regelungen in den Ausbildungsordnungen oder aufgrund vertraglicher Vereinbarungen mit den Ausbildungsbetrieben festgelegt (vgl. KIELWEIN 2005). Sie liegen im Schnitt bei einer Unterweisungsintensität in der Fachstufe von ca. 4,3 Wochen pro Ausbildungsjahr. Eine Ausnahme stellt jedoch der Bereich der Stufenausbildung der Bauwirtschaft dar. Hier liegt der zeitliche Anteil überbetrieblicher Unterweisung in der Fachstufe mit 14 bis 17 Wochen deutlich über dem Durchschnitt.

Mit Blick auf die Teilnehmerzahlen stellt FRANKE (2013b) fest, dass diese nicht im gleichen Maß gesunken sind wie die Lehrlingszahlen im Handwerk in den letzten Jahren; die Teilnahme an ÜLU entwickelt sich sogar eher positiv. Sie wertet dies als gutes Signal für die Qualität der Ausbildung in den ÜBS.

Meistervorbereitung

Die Vorbereitung auf die Meisterprüfung erfolgt in der Regel auf freiwilliger Basis. Angehende Meister/-innen können in den angebotenen Kursen der ÜBS prüfungsvorbereitend relevante Kompetenzen im Bereich der Fachpraxis und -theorie, der Wirtschaft und des Rechts sowie der Berufs- und Arbeitspädagogik erwerben.

Sonstige Fort- und Weiterbildung

Mit den Angeboten zur Fort- und Weiterbildung werden unterschiedliche Zielgruppen durch die ÜBS angesprochen, die in den einzelnen Bildungszentren auch einen unterschiedlichen Stellenwert haben. Diese umfassen »Umschulungen sowie Anpassungsfortbildungen, die die berufliche Handlungsfähigkeit erhalten und die qualifikatorische Anpassung an gewandelte Erfordernisse der Arbeitswelt ermöglichen sollen« (FRANKE 2013a, S. 182). Ebenso sind hiermit Aufstiegsfortbildungen im Handwerk angesprochen.

Tabelle

Gesamte durchschnittliche Bildungsleistung in den ÜBS im Jahr 2011

Bildungsangebot	Teilnehmende		Teilnehmerstunden		Lehrgangsstunden	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung	370.590	60,4 %	18.639.796	35,8 %	1.780.666	42,5 %
Meistervorbereitung	56.303	9,2 %	16.696.225	32,1 %	903.275	21,6 %
Sonstige Fort- und Weiterbildung	119.409	19,5 %	7.613.866	14,6 %	660.228	15,8 %
Auftragsmaßnahme	67.300	11,0 %	9.093.565	17,5 %	846.505	20,2 %
Gesamt	613.602	100,0 %	52.043.452	100,0 %	4.190.674	100,0 %

Quelle: FRANKE (2013 a, S. 185) nach EISERMANN/KÖNIG (2012); ergänzt durch Autorin

Auftragsmaßnahmen

Maßnahmen zur Berufsorientierung haben für die ÜBS in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen. Sie bieten Schülerinnen und Schülern – vor allem durch die Werkstatttage – praktische Einblicke in verschiedene Berufe. Die Auftragsmaßnahmen schließen jedoch auch Maßnahmen der Agentur für Arbeit zur Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen und Fortbildung von arbeitslosen Fachkräften (gem. SGB II und III) ein (vgl. FRANKE 2013 a).

Weitere Zielgruppen

Neben diesen hier benannten vier großen Bereichen halten die ÜBS je nach regionalem Bedarf auch weitere spezifische Angebote bereit; so z.B. für Studienaussteiger/-innen, Jugendliche mit Migrationshintergrund, Arbeitnehmer/-innen über 50, Auszubildende aus Nicht-Handwerksbetrieben, Frauen als Berufsrückkehrerinnen, Geschäftsführer/-innen von KMU (Personalentwicklung) und für Fachkräfte, die in internationalen Kooperationsprojekten tätig sind.

Rahmenbedingungen und aktuelle Herausforderungen von ÜBS

Die Vielfalt an zielgruppenorientierten Angeboten, die die ursprüngliche Kernaufgabe der ÜBS ergänzt, ermöglicht es, flexibel auf veränderte Anforderungen und Bedarfe zu reagieren. Die größte Herausforderung stellt die demografische Entwicklung dar. Insbesondere in den ländlichen Regionen der ostdeutschen Bundesländer sind diese Auswirkungen deutlich zu spüren. Die in den 1990er-Jahren geschaffene Infrastruktur von ÜBS ist in der existierenden

Dimension nicht zu halten. Zum einen wurde die seinerzeit erwartete demografische Entwicklung rückblickend als zu positiv beurteilt. Zum anderen haben diese Regionen mit einem seit Jahren andauernden Fortzug von Betrieben, Auszubildenden und Fachkräften zu kämpfen, der in dieser Art damals nicht vorhersehbar war. In der Folge ergeben sich Auslastungsprobleme in den Bildungsstätten. Mit Blick auf das gesamte Bundesgebiet ist eine einheitliche Aussage schwer zu treffen. Die Auslastung der ÜBS in Ballungszentren und wirtschaftlich starken Regionen stellt sich deutlich anders dar als in ländlichen oder wirtschaftlich schwachen Regionen.

Eine weitere Rahmenbedingung, die die Arbeit von ÜBS künftig bestimmen wird, ist das veränderte (Aus-)Bildungsverhalten von Jugendlichen und jungen Erwachsenen infolge von Akademisierungstendenzen sowie die Einmündung von Jugendlichen mit schwächeren Eintrittsvoraussetzungen. Hinzu kommen spezifische Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten im Handwerk (vgl. AHRENS 2010). Aufgrund der Struktur der Betriebe mit vielfach weniger als zehn Beschäftigten sind die Karrieremöglichkeiten der Angestellten, vor allem der handwerklichen Kleinstbetriebe, beschränkt (vgl. ebd., S. 87f.).

Umfragen unter Verantwortlichen in ÜBS verdeutlichen, dass sich für die Zukunft weitere Herausforderungen in folgender Hinsicht ergeben (vgl. BUSCHFELD/HEINSBERG 2014, S. 35):

- steigende Anforderungen in den (Ausbildungs-)Berufsbildern,
- Zunahme des Technisierungsgrads,
- kürzere Innovationszyklen,
- wachsende Bedeutung des systemischen Verständnisses der Fachkräfte und damit für die Grundfertigkeiten angrenzender Gewerke.

Chancen der überbetrieblichen Berufsbildung im Kontext lebenslangen Lernens

Zur Bewältigung der zuvor umrissenen Herausforderungen sind Entwicklungspotenziale zu identifizieren, die die jeweiligen standortbestimmenden Faktoren in den Regionen berücksichtigen. Hierbei kann auch die Berufsbildungsforschung unterstützen. Diese hat der überbetrieblichen Bildung insbesondere in den vergangenen Jahren jedoch wenig Aufmerksamkeit geschenkt.² So fehlen beispielsweise aktuelle Erkenntnisse aus Sicht der Berufspädagogik, der Lehr-/Lernforschung oder der Kompetenzforschung.

Dabei liegt ein besonderes Potenzial von ÜBS in ihrer Rolle beim Transfer neuer Technologien und technologischer Innovationen in die betriebliche Praxis. So gelingt es beispielsweise, Technologien unterschiedlicher Gewerke für zukunftsorientierte Betätigungsfelder zu verschränken. Hieraus können Impulse für die Weiterentwicklung der betrieblichen Ordnungsmittel und für neue, branchenübergreifende Qualifikationen gewonnen werden.

Wenngleich die ÜBS im Rahmen der Ausbildung vielfach auf ihre ergänzende Funktion beschränkt wahrgenommen wird, ist sie doch ein Lernort, der eigenständig agiert. Mit den unterschiedlichen Bildungsangeboten werden alle für die berufliche Qualifizierung relevanten Zielgruppen angesprochen. Dies geschieht nicht in jeder Bildungsstätte zu gleichen Anteilen, sondern mit unterschiedlicher Intensität und mit unterschiedlicher Spezialisierung. Gleichwohl ist mit der vorhandenen Infrastruktur das Potenzial gegeben, einen Lernort zu etablieren, der im Sinne des lebenslangen Lernens eine hohe Bandbreite von Bildungsangeboten vorhält. »Für das Individuum, welches das Bildungszentrum im Rahmen dieser Bildungsleistungen besucht, kann das Bildungszentrum solchermaßen zum institutionellen Fixpunkt für das lebenslange Lernen werden und das Fundament für ein individuelles, berufliches Laufbahnkonzept etwa über die Phasen beruflicher (Re-)Orientierung, Aus- und Weiterbildung ebnen. Ebenso kann es zur fachlichen Spezialisierung des Individuums bzw. zu spezifischen beruflichen Entwicklungsperspektiven beitragen« (BUSCHFELD/HEINSBERG 2014, S. 15). Ihre Struktur und die vielfältigen Bildungsangebote ermöglichen der ÜBS,

individuelle Interessen und Bedarfe der Lernenden aufzunehmen. So können sie ihren Bildungsauftrag – anders als in Ausbildungsbetrieben – auch abseits der Berücksichtigung ökonomischer Erfolge verfolgen. Der empirische Beweis hierfür ist noch anzutreten. Zusammenfassend lässt sich jedoch festhalten, dass ein solches Potenzial in der Bildungslandschaft mehr Beachtung finden sollte, insbesondere vor dem Hintergrund aktueller Diskussionen um die Gestaltung eines durchlässigen Bildungssystems. ◀

Literatur

- AHRENS, D.: Überbetriebliche Bildungsstätten auf dem Weg zu multifunktionalen Lernorten. In: WUTTKE, E. u. a. (Hrsg.): Dimensionen der Berufsbildung. Bildungspolitische, gesetzliche, organisationale und unterrichtliche Aspekte als Einflussgrößen auf berufliches Lernen. Opladen und Farmington Hills 2010, S. 85–96
- AUTSCH, B.; KATH, F.: Weiterentwicklung der Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten zu Kompetenzzentren. In: CRAMER, G.; SCHMIDT, H.; WITTWER, W. (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch, 41. Erg.-Lieferung. Köln 2000
- BIBB HAUPTAUSSCHUSS: Empfehlung zur Gestaltung und Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten vom 28.06.2002 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA106.pdf (Stand: 11.12.2014)
- BUSCHFELD, D.; HEINSBERG, T.: Gutachten zur berufspädagogischen Bedeutung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU) für die Berufsausbildung im Handwerk. In: FORSCHUNGSINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG IM HANDWERK AN DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN; FORSCHUNGSINSTITUT IM DEUTSCHEN HANDWERK (Hrsg.): Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung. Heft A 21. Köln 2014
- EISERMANN, M.; KÖNIG, O.: Analyse der Kosten der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung im Handwerk. Heinz-Piast-Institut für Handwerkstechnik an der Leibniz Universität Hannover. Hannover 2012
- ESSER, F.; TWARDY, M.: Stellung und Aufgabe der überbetrieblichen Berufsbildung in einem zukunftsorientierten Bildungs- und Qualifizierungskonzept des Handwerks. In: BIBB (Hrsg.): Überbetriebliche Berufsbildungsstätten. Dokumentation der Fachtagung des BIBB und des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen vom 3. und 4. November 1999. Bielefeld 2000, S. 77–100
- FRANKE, D.: Die Rolle der überbetrieblichen Bildungs- und Technologiezentren. In: BIZER, K.; THOMÄ, J. (Hrsg.): Fachkräftesicherung im Handwerk. Duderstadt 2013 a, S. 165–205
- FRANKE, D.: Überbetriebliche Unterweisung im Handwerk im Jahr 2012. Zahlen – Fakten – Analysen. Hannover 2013 b
- KATH, F.: Überbetriebliche Berufsbildungsstätten. In: CRAMER, G.; SCHMIDT, H.; WITTWER, W. (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch, 6. Erg.-Lieferung. Köln 1995
- KIELWEIN, K.: 30 Jahre Planung und Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten. Von der überbetrieblichen Ausbildungsstätte zum Kompetenzzentrum für berufliche Bildung. Bielefeld 2005

² Die Forschungsinstitute des Handwerks bilden hier zum Teil Ausnahmen.