

DAS DUALE BERUFSBILDUNGSSYSTEM – STARK DANK WIRTSCHAFTLICHER SELBSTVERWALTUNG



BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG
VOR ORT SICHERN. DIE HANDWERKSKAMMERN.

»» Was Unternehmen weltweit am Dualen Ausbildungssystem in Deutschland am meisten schätzen? Die Kompetenz der Fach- und Führungskräfte. Wer eine betriebliche Berufsausbildung im Handwerk, der Industrie oder dem Handel durchläuft, hat nicht nur etwas über, sondern in der Wirtschaft gelernt. Das Prinzip: Betriebe übernehmen selbst Ausbildungsverantwortung und sind fester Partner im Ausbildungssystem. Die Folge: Eine betriebliche Aus- und Weiterbildungskultur, die insbesondere dem deutschen Mittelstand ein hervorragendes Qualifikationsniveau bietet. Die Perspektive: Ein duales Berufsbildungssystem, das auch in Zukunft den Herausforderungen des technologischen, wirtschaftlichen und sozialen Wandels gewachsen ist. ««

Heino von Meyer, Leiter des OECD Berlin Centre

»» Die Stärke des Dualen Bildungssystems ist sein Erfolg. Und der liegt genau da, wo er hingehört – bei den Menschen. Das Duale System holt sie ab, nimmt sie mit, bietet Einstieg, Aufstieg und Anschluss. Es verknüpft mit großer Erfahrung die Vermittlung von betrieblichem und schulischem Wissen und Können. Eine bessere Lernlösung für berufliches Denken und Handeln gibt es nicht. Die Fachkräfte, die daraus hervorgehen, beherrschen nicht nur ihren Beruf, sie führen ihn auch mit Engagement und sozialer Verantwortung aus. ««

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

»» Ein Beruf ist mehr als die Summe seiner Tätigkeiten. Er schafft Identität und ist die Voraussetzung für leidenschaftliches Engagement in der Sache. Neben dem Wissen und Können und einer gehörigen Portion Talent und Leistungsbereitschaft sind es die sozialen und kommunikativen Kompetenzen, die darüber entscheiden, ob und wie man in seinem Beruf weiterkommt. Fähigkeiten, für die man gerade im betrieblichen Miteinander ein Gespür entwickelt. Damit dies so bleibt und eine Ausbildung im Dualen System neben der rein fachlichen auch soziale Komponenten vermittelt, wirken wir Arbeitnehmer bei der Gestaltung der dualen Berufsausbildung aktiv mit. ««

Andreas Meyer-Lauber, DGB-Vorsitzender NRW

»» Duale Berufsausbildung heißt LERNEN UND ERFAHREN AUS ERSTER HAND. Das kommt nicht nur denjenigen zu Gute, die ins Berufsleben einsteigen und eine Ausbildung absolvieren, sondern sorgt vor allem auch in den Betrieben für eine nachhaltige Personalpolitik und eine gewisse Verantwortungskultur für die jeweils nächste Generation. Im Ergebnis heißt das, dass ich als Betriebsinhaber meine Wettbewerbsposition dadurch verbessern kann, dass ich für die bestmöglichen Qualifizierungsbedingungen Sorge, um damit eine marktnahe und daher effiziente Lösung zu erreichen. Zudem sorgt eine gut funktionierende wirtschaftliche Selbstverwaltung seitens der Handwerkskammern und Innungen für eine stete Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildungsbedingungen. ««

Willy Hesse, Präsident des Westdeutschen Handwerkskammertages

Inhalt

1. Duales Berufsbildungssystem – Stärken und Herausforderungen	4
2. Kammern – Die Wirtschaftsselbstverwaltung	5
3. Duale Erstausbildung: Die Lernorte Betrieb und Berufsschule	6
a. Gewinnung von Ausbildungsbetrieben	8
b. Unterstützung von Betrieben bei der Suche nach Auszubildenden – Nachwuchssicherungsmaßnahmen	9
c. Ausbildungsverträge zwischen Betrieben und Auszubildenden rechtssicher gestalten und genehmigen	10
d. Ausbildungsqualität sichern.	10
e. Konflikte schlichten.	11
f. Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) sicherstellen und ihre qualitätsvolle Umsetzung begleiten	12
g. Lernortkooperation fördern	13
h. Qualifizierung und Prüfung von betrieblichen Ausbildern	13
4. Berufliche Weiterbildung	14
a. Schaffung von öffentlicher Bildungsinfrastruktur	15
b. Qualifizierung von betrieblichen Ausbildern	15
c. Unternehmer- und Führungskräftequalifizierung: die Meisterschule	16
d. Aufstiegsfortbildung.	16
e. Entwicklung von arbeitsmarktrelevanten Qualifizierungsangeboten	17
f. Qualifizierungsberatung	17
5. Prüfungswesen in der Aus- und Weiterbildung.	18
a. Gewinnung von ehrenamtlichen Prüfern	19
b. Erstellung von praxisrelevanten Prüfungsregelungen	19
c. Sicherstellung der Prüfungsinfrastruktur	20
d. Schulung von Prüfer/innen	20
6. Öffentliche Vertretung der dualen Berufsbildung	21
Impressum	22

Gender-Hinweis: Bei allen Bezeichnungen, die auf Personen bezogen sind, meint die gewählte Formulierung beide Geschlechter, auch wenn aus Gründen der leichteren Lesbarkeit die männliche Form verwendet wird.

1. Duales Berufsbildungssystem – Stärken und Herausforderungen

Das duale Berufsbildungssystem genießt ein hohes Ansehen und ist fest in der Gesellschaft verankert. Es vermittelt Qualifikationen in einem breiten Spektrum von Aus- und Weiterbildungsberufen und passt sich flexibel an sich wandelnde Arbeitsmarkterfordernisse an. Lernen im Betrieb wird mit ergänzendem Lernen in einer Schule bzw. einem Bildungszentrum der Wirtschaft verbunden, um den Lernenden umfassende berufliche Handlungskompetenzen zu vermitteln.

Deshalb ist die besondere Stärke des Berufsbildungssystems der erfolgreiche Übergang der ausgebildeten Fachkräfte in eine anschließende Beschäftigung und die mit der Aufstiegsfortbildung verbundenen Karriereoptionen als Führungskräfte und Selbständige.

Die Qualitätssicherung der dualen Ausbildung ist durch ein komplexes Geflecht von Kontrollen und Gegenkontrollen auf Bundes-, Länder- und Betriebsebene gekennzeichnet. Dadurch wird u. a. gewährleistet, dass die bildungspolitischen und wirtschaftlichen Ziele nicht durch kurzfristige Bedürfnisse seitens der Ausbildungsbetriebe verdrängt werden.

Die berufliche Bildung erfüllt eine wichtige wirtschaftliche Funktion im Hinblick auf die Höherqualifizierung und Integration junger Menschen ins Erwerbsleben.

Jährlich müssen neue Jugendliche für eine duale Berufsausbildung ebenso begeistert werden wie Betriebe gewonnen werden müssen, auszubilden. Die Ordnungsmittel für die Berufe sind kontinuierlich anzupassen, ebenso wie

alle Regelungen zur Umsetzung von Erstausbildung und Weiterbildung. Die berufliche Bildung muss sich bildungspolitisch behaupten, um ihren Stellenwert als attraktive Bildungssäule parallel zur akademischen Bildung zu sichern. Die zeitgemäße Anpassung der Methodik und Didaktik ist ebenso eine Daueraufgabe wie die Organisation und inhaltliche Gestaltung von Prüfungen.

Ein deutlicher Wettbewerbsvorteil für die Unternehmen in Deutschland ist die Tatsache, dass Absolventen der beruflichen Ausbildung in sehr großer Anzahl als Fachkräfte in gewerblich-technischen, kaufmännischen und dienstleistenden Berufen zur Verfügung stehen und Absolventen der beruflichen Weiterbildung mit Abschlüssen im tertiären Bereich – wie Meister oder Techniker – Berufstätigkeiten wahrnehmen, die auf dem gleichen hohen Qualifikationsniveau liegen wie die von Hochschulabsolventen. Die Grundlage hierfür bilden das Berufsprinzip sowie die Betriebe als tragende Säule beruflicher Bildung.

2. Kammern – Die Wirtschaftsselbstverwaltung

Die Handwerkskammern haben die Aufgabe, als Selbstverwaltungsorgane die zur Regelung der Verhältnisse des Handwerks erlassenen gesetzlichen Bestimmungen, die noch einer Ergänzung durch Einzelvorschriften bedürfen, für ihren Bezirk auszubauen.

Die Handwerkskammern sollen die Gesamtinteressen des Handwerks und die Interessen der in ihrem Bezirk tätigen Handwerkerinnen und Handwerker sowie der Lehrlinge gegenüber der Gesetzgebung und der Verwaltung des Staates vertreten. Die Handwerkskammern wurden erkennbar als ein Zeichen von Freiheit als Alternative zu staatlichem Zwang geschaffen.

Jeder Betrieb ist Mitglied einer Kammer. Dazu ist er per Gesetz verpflichtet. Nur auf der Basis dieser Pflichtmitgliedschaft ist eine optimale Aufgabenerfüllung der Kammern und Interessenwahrnehmung gerade der kleinen und mittleren Betriebe möglich. Das Prinzip der Pflichtmitgliedschaft stellt sicher, dass nicht eine bestimmte Gruppe mit ihren Einzelinteressen, sondern alle Angehörigen des Wirtschaftsbereichs Handwerk nach objektiven Kriterien der Interessenlage zusammengeschlossen sind. Damit ist sichergestellt, dass die Artikulation der Interessen durch die Kammer repräsentativ ist für die Meinung aller Mitglieder. Durch die Handwerksordnung besteht im Bereich des Handwerks zudem die besondere Situation, dass nicht nur Unternehmerinnen und Unternehmer, sondern auch die Mitarbeitenden sowie die Lehrlinge dieser

Gewerbetreibenden der Handwerkskammer als Mitglieder angehören. Über die Pflichtmitgliedschaft ist im Handwerk auch eine Interessenwahrnehmung der Arbeitnehmer und damit ein demokratisches Zusammenwirken von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gewährleistet.

Die wirtschaftliche Selbstverwaltung ist der beste Weg zur effizienten, kostengünstigen und unbürokratischen Erfüllung öffentlicher überantworteter Aufgaben. Dies kommt insbesondere in dem breiten Aufgabenkatalog zum Ausdruck, den der Gesetzgeber den Handwerkskammern übertragen hat. Die Handwerkskammern haben zahlreiche hoheitliche Aufgaben wahrzunehmen. Genannt seien im Zusammenhang mit dem dualen Ausbildungssystem etwa die Führung der Lehrlingsrolle, die Überwachung der Ausbildung, die Errichtung von Gesellenprüfungsausschüssen bzw. die Ermächtigung der Innung zur Errichtung von Prüfungsausschüssen sowie der Erlass von Prüfungsordnungen für die Gesellenprüfungen. Die Übertragung hoheitlicher Aufgaben ist an die Pflichtmitgliedschaft gekoppelt, um gegenüber allen Mitgliedern gleichermaßen agieren zu können.

3. Duale Erstausbildung: Die Lernorte Betrieb und Berufsschule

Die Berufsausbildung wird als dual (zweiseitig) bezeichnet, weil sie an zwei Lernorten stattfindet: im Betrieb und in der Berufsschule. Im Betrieb überwiegen die praktischen und in der Berufsschule die theoretischen Inhalte. Nicht alle Handwerksbetriebe verfügen jedoch über sämtliche Techniken und Technologien, die zu dem praktischen Aufgabenspektrum der Berufsausbildung gehören. Damit dennoch sämtliche berufsnotwendigen Fähigkeiten und Fertigkeiten erlernt werden können, unterstützt die gemeinsame Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU), durchgeführt in Bildungszentren des Handwerks, die praktische Seite der Ausbildung.

Grundlage für die Inhalte der betrieblichen Ausbildung ist die Ausbildungsordnung. Eine solche Ausbildungsordnung gibt es für alle 349 staatlich anerkannten Ausbildungsberufe. In den Ausbildungsordnungen, die bundesweit gelten, ist jeweils die offizielle Bezeichnung des Ausbildungsberufes, Ausbildungsdauer, Zielsetzung der Berufsausbil-

dung, Beschreibung des Berufsbildes, Regelungen zur Zwischen- und Gesellen- bzw. Abschlussprüfung, Ausbildungsrahmenplan mit den zu erlernenden Fertigkeiten und Kenntnissen geregelt.

Die Länder tragen die Verantwortung dafür, dass die Berufsschule ihren pädagogischen Auftrag optimal erfüllt.





Für den berufsbezogenen Unterricht in den Berufsschulen in allen 16 Bundesländern stellt in Abstimmung mit der Ausbildungsordnung der Rahmenlehrplan die Grundlage dar. Dieser enthält Angaben zu dem Bildungsauftrag der Berufsschule, den didaktischen Grundsätzen des Unterrichts, den Zielsetzungen des Unterrichts und den zu vermittelnden Inhalten. Der Unterricht erfolgt in Teilzeitform, in der Regel wöchentlich an jeweils ein oder zwei achtstündigen Unterrichtstagen oder zusammenhängend, d. h. wochenweise im Block. Grundsätzlich gilt, dass bei der Organisation des Unterrichts die Bedürfnisse der Ausbildungsbetriebe berücksichtigt werden.

Wichtige rechtliche Grundlagen für die Duale Berufsausbildung sind das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerksordnung (HwO). Diese schreiben allen Ausbildungsberufen verbindliche Ausbildungsordnungen vor, die von den Sozialpartnern und somit einvernehmlich von den direkt betroffenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern entwickelt werden. Das Bundesinstitut für Berufsbildung

(BIBB) koordiniert die Erstellung der Ausbildungsordnungen, die letztlich vom Bundesgesetzgeber erlassen werden. Selbstverständlich sind bei diesem Verfahren auf Bundesebene Experten aus der Praxis beteiligt.

Im Rahmen des Dualen Ausbildungssystems stellen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule somit Partner dar, die gemeinsam dafür die Voraussetzungen schaffen und die Verantwortung tragen, dass die Ausbildung erfolgreich verläuft.

Die über den Gesetzgeber erlassenen Spielregeln allein reichen nicht aus, um die duale Berufsausbildung mit „Leben“ zu erfüllen und dauerhaft zu etablieren. Für diese Funktion sind die Handwerkskammern als wirtschaftliche Selbstverwaltung unverzichtbar.

Sie leisten an vielen Punkten Basisarbeit, um jährlich neue Betriebe für Ausbildung zu gewinnen, Betriebe bei der Ausbildung zu unterstützen und die Qualität der Ausbildung zu sichern.



A. GEWINNUNG VON AUSBILDUNGSBETRIEBEN

Kein Unternehmen muss ausbilden. Es ist eine betriebliche Entscheidung, Fachkräfte selbst auszubilden. Handwerkskammern motivieren hierzu.

Unternehmen werden nicht von alleine Ausbildungsbetriebe. Sie brauchen Ansprache, Motivation, Vorbilder, Unterstützung und Beratung.

Die Handwerkskammern sind es, die ständig durch Informationsmaterial, Anschreiben, Hotlines, Akquise und Beratung gerade neue und nicht ausbildende Betriebe ansprechen, über besonders erfolgreiche Ausbildungsbetriebe berichten und in den eigenen Gremien das Thema Ausbildung erörtern. So wird aus der Wirtschaftsselbstverwaltung jährlich neu das Potential der Ausbildungsbetriebe erweitert, während unvermeidlich gleichzeitig Betriebe schließen oder aus unterschiedlichsten Gründen beschließen, nicht mehr auszubilden.

Die Ausbildungsberatung informiert und berät Betriebe ob, wie und in welchen Berufen sie ausbilden können, gibt Hilfestellung für die betriebliche Ausbildung und erläutert alle Spielregeln des dualen Ausbildungssystems. Dazu gehören die Ausbildungsordnungen, der Rahmenlehrplan, die Frage des Berufsschulunterrichtes, die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung, Rechte und Pflichten von Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden sowie Fragen zu Urlaub, Vergütungen, Berichtsheftführung und alles rund um die Prüfung.

B. UNTERSTÜTZUNG VON BETRIEBEN BEI DER SUCHE NACH AUSZUBILDENDEN – NACHWUCHSSICHERUNGSMASSNAHMEN

Wenn Betriebe ausbilden wollen, sind sie alleine dafür verantwortlich, einen Auszubildenden zu finden. Handwerkskammern helfen hierbei.

Auf der einen Seite wissen viele Jugendliche nicht, was sie nach der Schule machen sollen. Deshalb bedarf es der Ansprache und Information von Schülerinnen und Schülern sowie Schulabgängern über die Möglichkeiten und Perspektiven mit einer dualen Ausbildung. Jugendliche müssen motiviert werden, eine betriebliche Ausbildung zu beginnen.

Auf der anderen Seite finden viele Betriebe keine Auszubildenden oder haben Schwierigkeiten, zwischen Auszubildenden auszuwählen. Die Wirtschaftsselbstverwaltung unterstützt die Ausbildungsbetriebe mit sehr vielen Maßnahmen, so z. B. durch

- die Bereitstellung von Lehrstellenbörsen und Praktikumsbörsen, auch im Internet, in die die Ausbildungsbetriebe ihre offenen Lehrstellen eintragen können,
- ein Verzeichnis von Ausbildungsbetrieben, auch als App („Lehrstellenradar“), in dem bzw. über das Ju-

gendliche geeignete Betriebe für eine Ausbildung in der Nähe finden,

- Informations- und Werbematerialien für Ausbildungsberufe, Bildungs- und Karrierewege in den Branchen sowie für die duale Ausbildung insgesamt,
- Vermittlung von Kontakten zwischen Betrieben und allgemein bildenden Schulen,
- Information von Multiplikatoren, wie Lehrkräften und Eltern, für eine bessere Berufsorientierung der Schülerinnen und Schüler,
- Besuch von Schulen und Ausbildungsmessen, um Schülerinnen und Schüler über die duale Ausbildung und das Berufsspektrum zu informieren.

Besondere Bedeutung hat daneben, dass Handwerkskammern sich auch individuell um interessierte Jugendliche kümmern, die einen betrieblichen Ausbildungsplatz suchen, und sie passgenau an Betriebe vermitteln.



C. AUSBILDUNGSVERTRÄGE ZWISCHEN BETRIEBEN UND AUSZUBILDENDEN RECHTSSICHER GESTALTEN UND GENEHMIGEN

Zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden muss ein Ausbildungsvertrag geschlossen werden, den die Handwerkskammer zu prüfen hat.

Schließen Betrieb und Jugendliche einen Berufsausbildungsvertrag, hat der Jugendliche einen Anspruch darauf, in einer Fachklasse des dualen Systems, d. h. beim dualen Partner Schule, unterrichtet zu werden.

Um Betrieben die Arbeit zu erleichtern sowie den Vertrag für beide Vertragsparteien rechtssicher zu gestalten, hat die Wirtschaftsselbstverwaltung Vertragsmuster, die sie den Unternehmen in gedruckter oder digitaler Form

zur Verfügung stellt. Die Vertragsmuster werden regelmäßig an die jeweils geltende Rechtslage angepasst.

Die Handwerkskammern nehmen die Berufsausbildungsverträge der Unternehmen entgegen und prüfen, ob die dort eingetragenen Inhalte, z. B. hinsichtlich Vergütungshöhe, Anzahl der Urlaubstage, Ausbildungsdauer und angegebener Ausbildung, geltendem Recht entsprechen.

D. AUSBILDUNGSQUALITÄT SICHERN

Die Handwerkskammern haben die Aufgabe, die Ausbildung zu überwachen und Vorschriften für die Berufsausbildung zu erlassen.

Für die Überwachung der Ausbildung haben die Handwerkskammern eigene Beraterinnen und Berater eingestellt, die kontinuierlich Kontakt zu Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden halten.

Als unparteiische Instanz berät sie nicht nur vor Ausbildungsvertragsabschluss, sondern auch danach bei Schwierigkeiten und Problemen. Hier reicht die Unterstüt-

zung der Ausbildungsberatung von allgemeinen Rechtsauskünften bis hin zum Konfliktmanagement. Betriebe werden besucht und ebenso beraten wie Auszubildende, für die z. B. eigene Sprechstunden eingerichtet werden. Im Rahmen der Überwachung der Ausbildung werden einzelne Betriebe für besonders gute Ausbildungsleistung ausgezeichnet, anderen wird jedoch bei nachhaltiger Ver-



letzung der Ausbilderpflichten auch die Ausbildungsbe-
rechtigung entzogen.

Um eine möglichst hohe Qualität in der betrieblichen
Ausbildung zu sichern, achten die Handwerkskammern
nicht nur auf die Einhaltung von Vorschriften. Sie achten
auch darauf, dass in der Ausbildung ein bestmögliches
Lehren und Lernen ermöglicht wird und überprüfen auch
regelmäßig die Ergebnisse und Erfolge bei den Gesellen-

und Abschlussprüfungen, um die Einhaltung einheitlicher
Standards zu sichern.

Sofern die Gesetzesvorschriften einen Spielraum zu-
lassen und es einen Regelungsbedarf gibt, erlassen die
Handwerkskammern für ihren Einzugsbereich eigene Vor-
schriften. Ein Beispiel dafür sind Ausbildungsregelungen
für behinderte Menschen, für die wegen Art und Schwere
ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem regulären
Beruf nicht in Frage kommt.

E. KONFLIKTE SCHLICHTEN

Konflikte entstehen, wo Menschen zusammenarbeiten – auch die Handwerkskammern
schlichten.

Die Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater
der Handwerkskammern beraten betriebliche Aus-
bilder und Auszubildende gleichermaßen und informieren
über die Rechte und Pflichten. Sie helfen bei der Konflikt-
bewältigung, aber auch wenn der Ausbildungsvertrag ge-
löst wird, z. B. im Fall der Insolvenz, und der/die Auszubil-
dende einen neuen Ausbildungsbetrieb braucht.

Eine bedeutende Rolle zur Schlichtung von Konflikten
spielen auch die Lehrlingswarte. Der Lehrlingswart ist
in ehrenamtlicher Funktion als Betriebsinhaber der Aus-
bildungsexperte bei der jeweiligen Innung, dem Zusam-

schluss von Arbeitgebern gleicher Handwerke in der
Region. Der Lehrlingswart hat die Aufgabe, die in seinem
Innungsbezirk ausgebildeten Lehrlinge zu betreuen. Er
steht den Auszubildenden bei Problemen in der Schule
und im Betrieb beratend und vermittelnd zur Seite. Zudem
können Innungen Ausschüsse zur Schlichtung von Lehr-
lingsstreitigkeiten zwischen Auszubildenden und Lehrlingen
bilden.





F. ÜBERBETRIEBLICHE LEHRLINGSUNTERWEISUNG (ÜLU) SICHERSTELLEN UND IHRE QUALITÄTSVOLLE UMSETZUNG BEGLEITEN

Die betrieblichen Auszubildenden nehmen im Durchschnitt zwei bis drei Wochen pro Ausbildungsjahr an Kursen der gemeinsamen Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung teil.

Die ergänzenden, überbetrieblichen Lehrgänge stellen sicher, dass alle Auszubildenden die relevanten Fertigkeiten ihres Ausbildungsberufes in der erforderlichen Tiefe einüben können, und zwar unabhängig vom Auftragsengang und von Tätigkeitsschwerpunkten ihres jeweiligen Lehrbetriebes. Nicht nur die Ausbilderinnen und Ausbilder der ÜLU, sondern auch die für die Lehrgänge genutzten Werkstätten sind unmittelbar mit den Ausbildungsbetrieben verzahnt. Diese werden von den Handwerkskammern, Innungen bzw. Kreishandwerkerschaften oder Fachverbänden getragen und bilden als gemeinschaftlicher Besitz der jeweils angeschlossenen Handwerksbetriebe die verlängerte Werkbank der Ausbildungsbetriebe. Die handlungsorientierten Ausbildungsmethoden der Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung versetzen die Nachwuchskräfte in die Lage, ihre qualifizierte berufliche Tätigkeit

auch in sich wandelnden Arbeitswelten ausüben zu können. Sie legen die Grundlage für selbstgesteuertes Lernen und damit für die Kompetenz der Auszubildenden, sich lebenslang bedarfsgerecht weiterbilden zu können.

Die Handwerkskammern stellen die Umsetzung der ÜLU in ihren Bezirken sicher, legen dabei z.B. den genauen Kursumfang fest und sorgen für die Durchführungsorte. Sie begleiten die qualitätsvolle, wirtschaftsnahe Durchführung und unterstützen damit die Ausbildungsbetriebe in ihrem Interesse nach einer bedarfsgerechten Ausführung der Kurse.

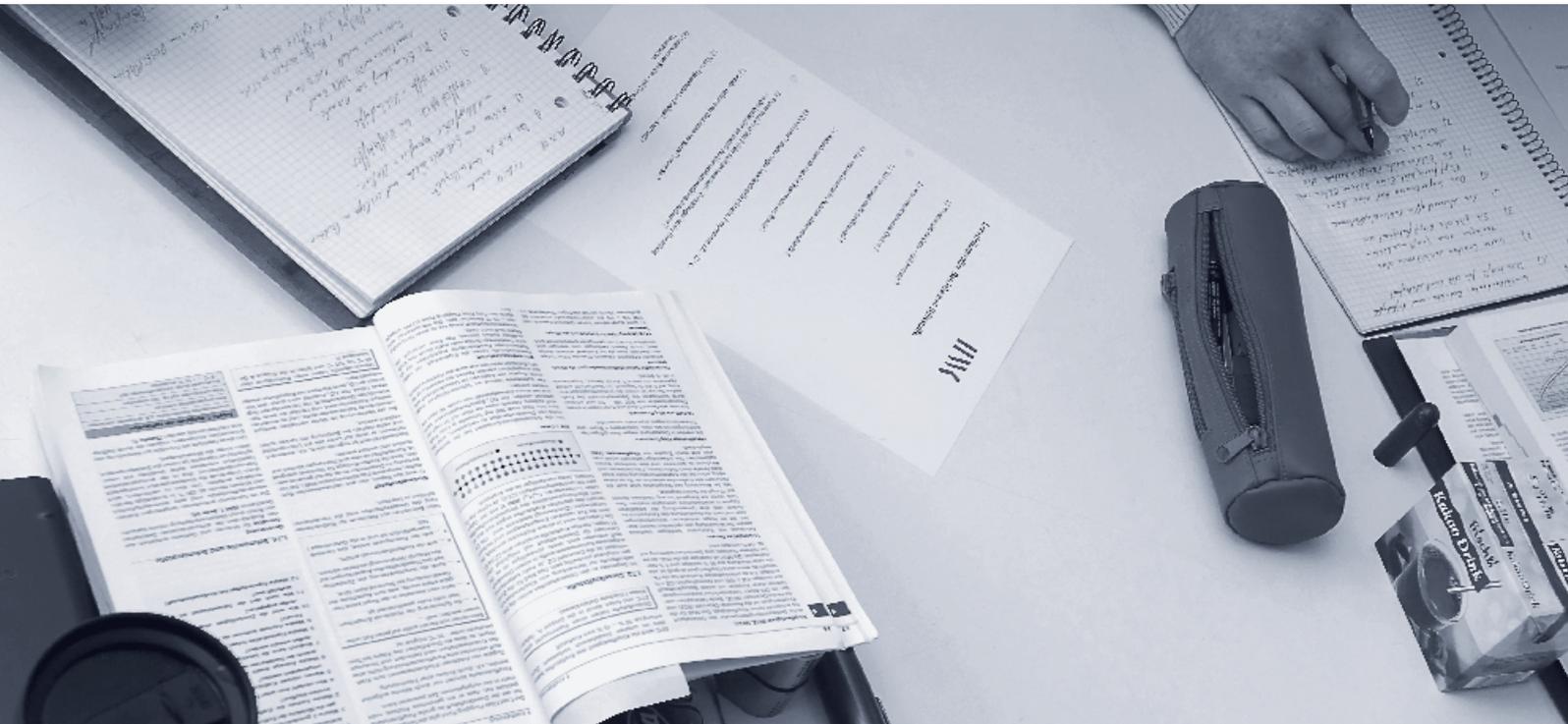
Die Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung sichert auf diese Weise die Ausbildungsfähigkeit vieler Ausbildungsbetriebe und damit die Bereitstellung von Ausbildungsstellen.

G. LERNORTKOOPERATION FÖRDERN

Betriebe, Werkstätten für Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung und Berufsschulen müssen Hand in Hand arbeiten. Handwerkskammern geben Anregungen.

Durch den unmittelbaren Kontakt der Handwerkskammern zu den Leitungen der Berufsschulen, den Innungen und Verbänden sowie den Bildungszentren, die die überbetrieblichen Unterweisungslehrgänge durchführen, regen sie eine Lernortkooperationen immer wieder an und

forcieren den Austausch der an der Ausbildung Beteiligten, z. B. hinsichtlich der Vermittlung von Zusatzqualifikationen. Mit Projekten und übergreifenden Vereinbarungen mit Schulaufsicht und Ministerien werden Regeln für die gemeinsame Kommunikation und Abstimmung aufgestellt.



H. QUALIFIZIERUNG UND PRÜFUNG VON BETRIEBLICHEN AUSBILDERN

Jeder Betrieb, der ausbilden möchte, braucht einen qualifizierten Ausbilder. Die Handwerkskammern überprüfen benannte Ausbilderinnen und Ausbilder.

Die Handwerkskammern organisieren Qualifizierungsangebote, um Erwerbstätige zu betrieblichen Ausbildern zu qualifizieren. Die Bildungszentren des Handwerks bieten Lehrgänge an, um die Ausbildereignung zu erwerben und eine Prüfung vor einem von der Handwerkskammer eingerichteten Prüfungsausschuss ablegen zu können. Weitere Details hierzu in Kapitel 4b.

Ebenfalls bieten Kammern ihren Mitgliedsbetrieben Weiterbildungsangebote für solche Facharbeiter/innen an, die an der Ausbildung „mitwirken“. Denn nicht nur der verantwortliche Ausbilder, sondern gerade die täglich an der Ausbildung mitwirkenden Fachkräfte im Betrieb haben maßgeblichen Einfluss auf das Miteinander und die Qualität der Ausbildung.

4. Berufliche Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung setzt auf der dualen Erstausbildung auf und lässt sich unterscheiden in berufliche Anpassungsfortbildung und Aufstiegsfortbildung, zugeordnet zu den Niveaus 4, 5, 6 und 7 des Europäischen bzw. Deutschen Qualifikationsrahmens.

Die Gleichstellung schulischer und akademischer mit beruflicher Bildung setzt eine anforderungsgerechte Qualitätssicherung voraus.

Diese wird u. a. dadurch erreicht, dass die Prüfungsinhalte einer geordneten Rechtsaufsicht unter Beteiligung von Bund, Ländern und Handwerkskammern als zuständige Stellen unterliegen. Sozialpartner und Handwerkskammern sind an der Planung, Durchführung und Erfolgskontrolle von Fortbildungen beteiligt.

Die berufliche Anpassungsfortbildung dient der Erhaltung und Anpassung von vorhandenen beruflichen Fähigkeiten, Kenntnissen und Fertigkeiten. Die Aufstiegsfortbildung hat das Ziel, eine höhere berufliche Qualifikation auf der Basis vorhandener Qualifikationen zu entwickeln und für Aufgaben mit größerem Verantwortungsbereich vorzubereiten.

Lebensbegleitende berufliche Weiterbildung ist der Schlüssel für erfolgreiches Handeln im Beruf und für berufliche Veränderungen.



A. SCHAFFUNG VON ÖFFENTLICHER BILDUNGSINFRASTRUKTUR

Neben staatlichen Schulen und Hochschulen sowie privaten, gewinnorientierten Bildungsanbietern unterhalten die Handwerkskammern Bildungszentren der Wirtschaft.

Die Handwerkskammern sichern mit ihren Bildungszentren die erforderlichen Bildungsangebote für viele Branchen und Zielgruppen, die privatwirtschaftlich nicht angeboten würden. Die Kammern, aber auch weitere Handwerksorganisationen, haben mit dem Aufbau von Bildungszentren – politisch unterstützt und zum Teil

öffentlich gefördert – das wirtschaftliche Risiko von Bildungsinfrastruktur übernommen. Sie fördern mit den Zentren die berufliche Weiterbildung, insbesondere der Erwerbstätigen und tragen damit zur Entlastung des Staates bei.



B. QUALIFIZIERUNG VON BETRIEBLICHEN AUSBILDERN

Für den Erwerb des Nachweises der notwendigen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse bieten Handwerkskammerbildungszentren Ausbildereignungsseminare an.

Erwerbstätige mit einer beruflichen Expertise für ihren Beruf sind nicht automatisch geeignete Ausbilder. Ihnen fehlen in der Regel die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse, um die Ausbildung planen und handlungsorientiert durchführen zu können. In den Seminaren der Kammern geht es darum, die Teilnehmenden mit den pädagogischen, methodischen und sozialen

Anforderungen für die Tätigkeit als Ausbilder vertraut zu machen und ausbildungsrechtliche Inhalte zu vermitteln. Deren Bedeutung wird zukünftig noch stärker zunehmen, da die Voraussetzungen, mit denen Jugendliche eine Ausbildung beginnen, immer weiter auseinander gehen werden – vom Förderschüler bis zum Abiturienten.

C. UNTERNEHMER- UND FÜHRUNGSKRÄFTEQUALIFIZIERUNG: DIE MEISTERSCHULE

Der Klassiker der Aufstiegsfortbildung – die deutsche Meisterqualifikation. Handwerkskammern werben, informieren und qualifizieren in ihren Bildungszentren.

Lehrling – Geselle – Meister: Nach der beruflichen Erstausbildung als Geselle kommt als nächstes der „Meister“. Diese klassische 2-stufige Qualifikation in einem Beruf hat sich bis heute als erfolgreich bewährt. Die Meisterschulen der Handwerkskammern bereiten auf eine Tätigkeit als Führungskraft bzw. für die Selbständigkeit vor. Sie vermitteln umfassende berufliche Handlungskompetenzen, insbesondere fachpraktische, fachtheoretische, betriebswirtschaftliche, kaufmännische,

rechtliche sowie berufs- und arbeitspädagogische Kompetenzen. Der Meisterbrief ist nicht allein als Qualifikationsnachweis für Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Führungskräfte eine moderne Fortbildungsprüfung. Er ist vielmehr auch Ausdruck für das hohe Niveau handwerklichen Könnens, Garant für Qualität und Verbraucherschutz, aber auch die unverzichtbare Grundlage für die im internationalen Vergleich hohe Ausbildungsleistung.

D. AUFSTIEGSFORTBILDUNG

Handwerkskammerbildungszentren qualifizieren für Fortbildungsabschlüsse nach der Erstausbildung und auch oberhalb der Meisterprüfung für eine berufliche Karriere.

Neben der klassischen Meisterschule gibt es branchenspezifisch unterschiedliche Qualifikationen, die

zur Aufstiegsqualifizierung gehören und neben der Meisterqualifikation stehen, auf die Meisterqualifikation an-



gerechnet werden oder den Meister als Zugangsvoraussetzung haben. Beispielhaft seien Aufstiegsfortbildungen genannt wie Gebäudeenergieberater/in, Polier/in, Fachkaufmann/frau Handwerkswirtschaft, Restaurator/in im Handwerk, Gestalter/in im Handwerk, Betriebswirt/in nach der Handwerksordnung.

Die Kammern informieren über diese Bildungsabschlüsse, vermitteln Bildungsanbieter und bieten in ihren Bildungszentren Lehrgänge an, um Gesellen und Facharbeiter für diese Fortbildungsprüfungen zu qualifizieren.

E. ENTWICKLUNG VON ARBEITSMARKTRELEVANTEN QUALIFIZIERUNGSANGEBOTEN

Zur Erleichterung des Einstiegs in Ausbildung und zur Aufnahme einer Berufstätigkeit nach der Phase von Arbeitslosigkeit bieten Handwerkskammern Qualifizierungskonzepte an.

Für Schülerinnen und Schüler sowie Fach- und Führungskräfte konzipieren Handwerkskammern mit ihren Bildungszentren Qualifizierungsangebote, um eine Brücke in Ausbildung bzw. in Beschäftigung für den ein-

zelnen zu erzielen. Nach dem Motto „Von der Wirtschaft für die Wirtschaft“ wird arbeitsmarktnah qualifiziert und anschließend ggf. direkt vermittelt.

F. QUALIFIZIERUNGSBERATUNG

Berufswege sind planbar. Qualifizierungen gibt es viele, doch welche für die Karriere zielführend sind, ist die Frage. Handwerkskammern beraten.

Der Weiterbildungsmarkt ist wenig transparent und aufgrund der Vielzahl der Anbieter finden Interessierte nur schwierig zu einem für sie „passenden“ Qualifizierungsangebot. Deshalb haben sich die Handwerkskammern darauf spezialisiert, Interessierte hinsichtlich ihres Qualifizierungsbedarfes zu beraten und über geeig-

nete Angebote zu informieren. Berufslaufbahnkonzepte sind häufig die Basis dafür, individuelle Karriereplanungen mit Qualifizierungswegen zusammen zu führen. Die Kammern sind durch die Beratung sehr nah an den Bedarfen und können so praxisnahe Bildungsangebote in ihren Bildungszentren schaffen.



5. Prüfungswesen in der Aus- und Weiterbildung

Für die Abnahme der Prüfungen am Ende der dualen Erstausbildung (Abschlussprüfung / Gesellenprüfung) sowie in der Aufstiegsfortbildung (Fortbildungsprüfung / Meisterprüfung) sind die Kammern maßgeblich verantwortlich.

Sie richten Prüfungsausschüsse ein, schlagen Prüfungsausschussmitglieder aus den Mitgliedsbetrieben für staatliche Prüfungsausschüsse vor, organisieren Prüfungen und sorgen für die Qualitätssicherung von Prüfungsverfahren und Prüfungsabläufen.

Die Handwerkskammern können Innungen mit der Prüfungsdurchführung für Gesellenprüfungen ermäch-

tigen, wenn die Leistungsfähigkeit der Handwerksinnung die ordnungsgemäße Durchführung dieser Prüfungen sicherstellt.

Diese Innungen übernehmen dann auch einzelne der nachfolgend genannten Tätigkeiten. Die stetige Weiterentwicklung und Sicherung der Qualität des Prüfungswesens ist eine wichtige Aufgabe der Handwerkskammern.





A. GEWINNUNG VON EHRENAMTLICHEN PRÜFERN

Allein aus dem Handwerk engagieren sich deutschlandweit ca. 40.000 Prüferinnen und Prüfer ehrenamtlich in Prüfungsausschüssen für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Die Gewinnung einer ausreichenden Anzahl geeigneter Prüfer/innen ist deshalb eine wichtige Handwerkskammeraufgabe.

Das berufliche Prüfungswesen ist durch eine Drittelparität gekennzeichnet, d. h. die Prüfungsausschüsse setzen sich zusammen aus Beauftragten der Arbeitgeber, Beauftragten der Arbeitnehmer und Lehrkräften. Die Handwerkskammern akquirieren Prüfungsausschussmitglieder, indem sie Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen gezielt ansprechen, Aufrufe starten und gezielte Werbemaßnahmen einsetzen. Es ist eine blei-

bende Herausforderung, für tausende von Prüfungsausschüssen Menschen mit beruflicher Expertise zu finden, die genügend Zeit einsetzen, um sich ehrenamtlich für die Gemeinschaft zu engagieren. Es bedarf nicht nur einer einmaligen Gewinnung, sondern auch Unterstützung, Betreuung und Begleitung, um sie möglichst längerfristig für die Arbeit im Prüfungsausschuss zu begeistern.

B. ERSTELLUNG VON PRAXISRELEVANTEN PRÜFUNGSREGELUNGEN

Öffentlich-rechtliche bzw. staatlich anerkannte Prüfungen werden von Handwerkskammern konzipiert und Prüfungsregelungen geschaffen.

Die Kammern erlassen allgemeine Prüfungsregelungen für Gesellen-, Abschluss-, Umschulungs- und Fortbildungsprüfungen. Zudem erlassen sie Prüfungsregelungen für besondere Aus- und Fortbildungen, die nicht zentral auf Bundesebene per Verordnung einheit-

lich festgeschrieben sind. Die Handwerkskammern kooperieren dazu fachlich eng mit Innungen, Verbänden und Betrieben, um in den Prüfungsregelungen auch das abzubilden, was dem tatsächlichen Bedarf der Wirtschaft entspricht.

C. SICHERSTELLUNG DER PRÜFUNGSINFRASTRUKTUR

Zur Durchführung jeder Prüfung sind neben Prüferinnen und Prüfern auch geeignete Räumlichkeiten, Ausstattungen, Prüfungsaufgaben und Werkzeug notwendig. Handwerkskammern organisieren Prüfungen.

Um eine Prüfung durchzuführen, müssen alle Rahmenbedingungen stimmen. Dafür sorgt die Handwerkskammer. Dies umfasst die rechtzeitige Einladung der Prüflinge und Prüfer, die Bereitstellung der Prüfungsräume bzw. Werkstätten mit der geforderten Ausstattung, das Werkzeug und die Arbeitsmaterialien sowie die Prüfungsaufgaben. Ebenso werden die ehrenamtlichen Prü-

ferinnen und Prüfer begleitet, wird für die korrekte Einhaltung der prüfungsrechtlichen Bestimmungen gesorgt, Akteneinsicht nach der Prüfung organisiert und werden Widersprüche zu Prüfungszulassungen und Prüfungsentscheidungen bearbeitet.

D. SCHULUNG VON PRÜFER/INNEN

Prüfungsmethodische und prüfungsrechtliche Weiterbildungen bieten Handwerkskammern den Prüfern in der Aus- und Weiterbildung.

Damit Prüferinnen und Prüfer im Interesse von Wirtschaft und Gesellschaft ihre ehrenamtliche Tätigkeit optimal ausüben können, bedarf es der intensiven Unterstützung durch die Handwerkskammer sowie ggf. deren kompetenten Partnern und des Angebots von Schulungen. Diese müssen speziell auf die Prüfungstätigkeit ausge-

richtet sind. Dabei geht es z. B. um den Umgang mit Prüfungsteilnehmern, damit sie tatsächlich die verfügbaren Leistungen auch abrufen und zeigen können, die rechtlich einwandfreie Bewertung und Dokumentation der Prüfung, die Umsetzung sich verändernder Prüfungsinstrumente und die Erstellung handlungsorientierter Aufgaben.



6. Öffentliche Vertretung der dualen Berufsbildung

Die Wirtschaftsselbstverwaltung versteht sich als Interessenvertretung des dualen Systems und bringt sich in diesem Zusammenhang in alle relevanten bildungs-, wirtschafts- und ordnungspolitischen Diskussionen ein.



Um die duale Berufsausbildung dauerhaft zu etablieren und zu stärken, positionieren sich die Handwerkskammern u. a. immer wieder

- für die Gleichwertigkeit von beruflicher und schulischer sowie beruflicher und akademischer Bildung,
- gegen die Verschulung der Ausbildung durch die öffentliche Hand,
- für eine Attraktivitätssteigerung und Imageverbesserung der dualen Ausbildung,
- gegen die Modularisierung der Ausbildung,
- für neue Berufe, die dual ausgebildet werden,
- gegen eine einseitige Berufsorientierung der Schülerinnen und Schüler zu Lasten der dualen Ausbildung,

- für eine Stärkung des dualen Partners Berufsschule,
- gegen staatliche Maßnahmen, die die Ausbildungsfreiheit der Betriebe einschränken,
- für die weitreichende Anerkennung der beruflichen Bildungsleistungen.

Die Handwerkskammern richten Berufswettbewerbe aus, ehren Ausbildungsbetriebe sowie Prüfungsbeste und schaffen vielfältige, öffentlichkeitswirksame Formate, um die Leistung der beruflichen Bildung in der Öffentlichkeit herauszustellen.

In der gemeinsamen Schriftenreihe von LGH und WHKT sind bisher erschienen:

Band 1: Das handwerkliche Sachverständigenwesen (2009)

Band 2: Europäische Strukturförderung im nordrhein-westfälischen Handwerk (2010)

Band 3: Basis: lokal – Erfolge: global – Das NRW-Handwerk auf den Märkten im Ausland (2011)

Band 4: Die Bildungszentren des Handwerks: Teil der öffentlichen Bildungsinfrastruktur Nordrhein-Westfalens (2011)

Band 5: Die Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU): Unverzichtbarer Teil der praktischen Berufsausbildung im Handwerk« (2013)

Impressum

Herausgeber:

Westdeutscher Handwerkskammertag (WHKT)
Sternwartstraße 27–29 | 40223 Düsseldorf
www.handwerk-nrw.de

Landes-Gewerbeförderungsstelle des
nordrhein-westfälischen Handwerks e.V. (LGH)
Auf´m Tetelberg 7 | 40221 Düsseldorf
www.lgh.de

Verantwortlich:

Hauptgeschäftsführer Reiner Nolten

Autor:

Andreas Oehme (WHKT)

Fotos:

Rolf Göbels (WHKT)

Layout:

Peter Luttke (WHKT)

© 2013 WHKT, LGH



WESTDEUTSCHER HANDWERKSKAMMERTAG

