

**Bildungspolitische Tagung
am 8./ 9. September 1995
Bildungsstätte der IG Bau-Steine-Erden
Waldstrasse 31 61449 Steinbach**



Mai 1995

Einladung

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

im Berufsfeld der Agrarwirtschaft werden derzeit die Berufe neu geordnet. Mit der Neuordnung wird den Anforderungen in der jeweiligen Branche Rechnung getragen. In diesem Zusammenhang wird auch das Prüfungswesen modernisiert.

Die berufliche Fort- und Weiterbildung als ein wichtiger Bestandteil der beruflichen Bildung, zur Sicherung von Fach- und Führungskräften, ist hier von besonderer Bedeutung.

Grund genug, um in einem breiten Forum die Vorschläge der GGLF zu erläutern und zur Diskussion zu stellen.

Hierzu laden wir Sie recht herzlich ein und würden uns freuen, Sie als Teilnehmer begrüßen zu können.

Weitere Details werden Ihnen rechtzeitig vor der Tagung zugesandt.

Mit freundlichen Grüßen

Gewerkschaft Gartenbau,
Land- und Forstwirtschaft
Hauptverwaltung
Bildung und Organisation

i.A. A. Strohmaier

PS.: Tagungsgebühren, Übernachtungs- und Verpflegungskosten entstehen Ihnen als Teilnehmer nicht. Die anfallenden Fahrtkosten können wir Ihnen leider nicht erstatten. Wir gehen jedoch davon aus, daß diese von Ihrer entsendenden Stelle getragen werden.

**Bildungspolitische Tagung
am 8./ 9. September 1995
Bildungsstätte der IG Bau-Steine-Erden
Waldstrasse 31 61449 Steinbach**



Tagungsprogramm - Zeitplan -

Freitag, den 8. September 1995:

bis 10.30 Uhr Anreise und Zimmerverteilung

11.00 - 12.30 Uhr Eröffnung - Begrüßung
Referat: Berufliche Bildung im Umbruch
Hans-Joachim Wilms, Vorsitzender der Gewerkschaft
Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft
Moderation: Albert Strohmaier

12.30 - 14.00 Uhr Mittagessen

14.00 - 15.30 Uhr Stellenwert des dualen Systems
Referat: Wolfgang Kawollek, Gärtnermeister
Moderation: Peter Weidel

15.30 - 16.00 Uhr Kaffeepause

16.00 - 18.00 Uhr Sozialpädagogisch orientierte Ausbildung
Referat: Detlev Pohl, Abteilungsleiter
Bildungszentrum VHS Rheingau-Taunus
Moderation: Klaus Eberhardt

18.00 - ? Uhr Abendessen, Treffen in der Hessenstube



Samstag, den 9. September 1995:

bis - 8.30 Uhr Frühstück

8.30 - 10.00 Uhr Neuordnung der Agrarberufe
Referent: Wolfgang Kawollek, Gärtnermeister
Moderation: Hans Hübner

10.00 - 10.15 Uhr Kaffeepause

10.15 - 12.00 Uhr Berufliche Weiterbildung
Fortbildung als Aufstieg oder Spezialisierung
Referent: Albert Strohmaier, Fachreferent für Berufliche
Bildung GGLF/IG BSE
Moderation: Wolfgang Kawollek

Schlußwort

12.00 Uhr Mittagessen danach Abreise



Gewerkschaft Gartenbau
Land- und Forstwirtschaft
Hauptverwaltung

Hans-Joachim Wilms
Vorsitzender der Gewerkschaft
Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft

Referat

"Umbruch der beruflichen Bildung"

anlässlich der Bildungspolitischen Tagung

der Gewerkschaft Gartenbau,

Land- und Forstwirtschaft

am 8. und 9. September 1995 in Steinbach

Es gilt das gesprochene Wort!

(Sperrfrist: 8. September 1995, 13.00 Uhr)

Meine sehr verehrten Damen und Herren,
liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

der wirtschaftliche Erfolg, die Marktposition und die Leistungsfähigkeit eines Betriebes steht und fällt, wie Untersuchungen zeigen, mit der Qualifikation der Mitarbeiter. Das heißt, eine gesicherte betriebliche und berufsständische Zukunft kann letztlich nur mit einer ausreichenden Anzahl qualifizierter und motivierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erreicht werden.

Wenn wir in der GGLF über berufliche Bildung diskutieren, beraten und Beschlüsse fassen, hat dies eine lange Tradition. Die GGLF hat einen Weg hinter sich, der einige Eckpfeiler enthält, die den Arbeitnehmern im Agrarbereich zu besserem Ansehen verhelfen.

Vom Knecht zum Landarbeiter und Landwirt oder vom Holzknecht zum Waldfacharbeiter und Forstwirt. Ohne hier auf Einzelheiten einzugehen, die GGLF hat traditionsgemäß ihre Vorstellungen entwickelt und dabei dazu beigetragen, das Image der Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft entscheidend zu verbessern.

Früher fehlten die gesetzlichen Grundlagen, um eine einheitliche Berufsausbildung zu gewährleisten. Mit einem Referentenentwurf aus dem Jahre 1927 zu einem Berufsbildungsgesetz, um die Berufsausbildung für das Handwerk, die Industrie und die Landwirtschaft zu ordnen, hat die Diskussion über die Forderung der Gewerkschaften begonnen.

42 Jahre danach, nämlich im Jahre 1969, verabschiedete der Deutsche Bundestag und der Bundesrat das Berufsbildungsgesetz, das am 1. September 1969 in Kraft trat.

Damit wurde das duale Ausbildungssystem gesetzlich geregelt und die Mitbestimmung der Gewerkschaften und der Arbeitnehmer bei Fragen der beruflichen Aus- und Fortbildung gesichert. Dieses Gesetz ist in allen wesentlichen Teilen bis heute unverändert geblieben und nach wie vor die gesetzliche Grundlage der Berufsbildung.

Nach § 25 BBiG werden die Ausbildungsberufe durch Rechtsverordnungen staatlich anerkannt und hierzu Ausbildungsordnungen erlassen.

Seit der Verabschiedung des Gesetzes sind etwa 275 Ausbildungsberufe neu geordnet worden. Dabei wurden die Ausbildungsberufe in der Agrarwirtschaft - mit Ausnahme des Florist/Floristin - in den siebziger Jahren zügig beraten und erlassen. Der Beruf Florist/Floristin ist zwar staatlich anerkannt, aber nicht auf der Grundlage des BBiG geordnet. Dies wird derzeit im Rahmen eines Neuordnungsverfahrens nachgeholt.

Die Zeit bringt es mit sich, daß Verordnungen veralten und den veränderten Anforderungen anzupassen sind. Die Sozialparteien sind zur Zeit dabei, dies Zug um Zug zu tun. Daß dies in der Regel nicht von heute auf morgen geht, ist bei der Komplexität der

Berufe nicht verwunderlich. Die Sozialpartner müssen sich zunächst einmal darüber einig sein, welchen Beruf sie neu ordnen wollen und welche Veränderungen erforderlich sind. Dies braucht Zeit, weil in der Regel vor Eintritt in das eigentliche Neuordnungsverfahren wissenschaftliche Untersuchungen vorangestellt werden.

In diesem Zusammenhang möchte ich darauf verweisen, daß vor kurzem sich Bundesregierung, Spitzenorganisationen der Wirtschaft und Gewerkschaften auf eine Beschleunigung der Verfahren zum Erlaß von neuen Ausbildungsordnungen geeinigt haben.

Damit soll künftig sichergestellt werden, daß vom Tage der Antragstellung der Sozialpartner an innerhalb von zwei Jahren die Verordnung per Erlaß verkündet werden kann. Um dies zu gewährleisten, sollen zu den jeweiligen Ausbildungsberufen künftig Arbeitsgruppen von den fachlich zuständigen Sozialparteien gebildet werden, um die Entwicklung in den Berufen fortlaufend zu beobachten, Veränderungen festzustellen und zu bewerten. Hierzu kann auf Wunsch der Sozialparteien das Bundesinstitut für Berufsbildung einbezogen werden. Die GGLF wird auf diese fachliche und wissenschaftliche Betreuung sicherlich nicht verzichten.

Wenn die Sozialpartner es wollen, wird es künftig auch möglich sein, einzelne Abschnitte einer Ausbildungsordnung neu zu gestalten. Zum Beispiel können die Prüfungsanforderungen neu gestaltet werden, ohne die ganze Verordnung neu zu bearbeiten.

Wir Gewerkschaften begrüßen diesen neuen Weg, verbunden mit der Hoffnung, flexibler und schneller auf Veränderungen in der Arbeitswelt reagieren zu können.

Bei den laufenden Neuordnungsverfahren spielt für unsere Gewerkschaft der Begriff Kompetenz eine wichtige Rolle. Dabei stehen Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Mitwirkungskompetenz, die in Handlungskompetenz münden, gleichgewichtig neben der Fachkompetenz.

Das selbständige Planen, Durchführen und Kontrollieren ist dabei Teil der Zielsetzung der Berufsausbildung.

Mit den üblichen Lernmethoden - ich denke dabei an die Vier-Stufen-Methode und das Lehrgespräch - werden die genannten Ziele nicht zu erreichen sein.

Deshalb wird es erforderlich sein, die Ausbilder und die es werden wollen, mit neuen Lernmethoden vertraut zu machen. Alle die an der Vorbereitung zur Meisterprüfung Beteiligten sind aufgerufen, die diesbezüglich vom Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung beschlossenen Richtlinien umzusetzen. Ich verweise in diesem Zusammenhang auf die Konferenzunterlagen.

Auch das Prüfungswesen muß im Sinne der gesamten Zielsetzung der Berufsausbildung reformiert werden. Mit der Verordnung zum Landwirt wurde ein Anfang gemacht.

Ein Wort zum Umweltschutz. Der Umweltschutz ist für uns ein wichtiges Anliegen und muß aufgrund seiner großen Bedeutung für uns Menschen in den Ausbildungsordnungen seinen Niederschlag finden. Die von uns benannten Sachverständigen tun hier, was sie können.

Der Stellenwert des Umweltschutzes kann nicht hoch genug angesiedelt werden. Wer nicht lernt, umweltfreundlich mit den Produktionsmitteln umzugehen, wer nicht erkennt, daß Umweltschutz lebensnotwendig ist, von dem kann nicht erwartet werden, daß er später umweltfreundlich produziert und handelt.

Neben dem Umweltschutz ist es unser Bestreben, den Naturschutz und die Landschaftspflege, sicherlich mit unterschiedlichem Gewicht, in allen Berufen der Agrarwirtschaft zu verankern. Dieses Bestreben dürfte wohl in diesem Kreise konsensfähig sein.

Meine sehr verehrten Damen und Herren,
liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Berufsausbildung kann sich nicht an kurzfristigen Anforderungen der Wirtschaft orientieren, sondern muß auf eine langfristige Verwertbarkeit der zu vermittelnden Qualifikationen ausgerichtet sein. Aus kurzfristigen Überlegungen der Firmen wird das Ausbildungsplatzangebot derzeit klein gehalten.

Obwohl die geburtenstarken Jahrgänge, die in den achtziger Jahren vorhanden waren, zurückgegangen sind, müssen wir feststellen, daß 165.000 unvermittelte Bewerber, die sich um einen Ausbildungsplatz bemühen, vorhanden sind.

Eine Umfrage des Bundesinstitutes für Berufsbildung in 1000 Groß- und Kleinbetrieben hat ergeben, daß viele dieser Betriebe in den nächsten drei Jahren die Ausbildung aufgeben oder einschränken wollen. Versprechungen beim Spitzengespräch des Bundeskanzlers, mehr Lehrstellen anzubieten, sind wohl eben nur Versprechungen und haben keine Verbindlichkeit.

Auch in unserem Berufsfeld stellen wir einen erheblichen Rückgang an Auszubildenden fest:

Im Berufsfeld Agrarwirtschaft waren im Bundesgebiet

1985	53.396	Auszubildende
1990	28.540	"
1994	28.732	"

In den Jahren 1990 bis 1994 fiel die Zahl an Ausbildungsverhältnissen im früheren Bundesgebiet um ca. 20 % - in Zahlen von 28.540 auf 23.134.

Im Beruf Florist/Floristin ist die Zahl der Auszubildenden im Jahre 1985 von 10.290 auf 7.889 im Jahre 1994 gefallen. Das ist ein Rückgang von 2.301 = 22 %.

Die Betriebe, die nicht mehr ausbilden wollen, begründen es mit Kosten und wollen sich der Verantwortung entziehen. Sollte sich diese Entwicklung fortsetzen, ist nicht nur das duale System in Gefahr, sondern das Fehlen von Fachkräften ist vorprogrammiert.

Wer aus vorgeschobenen Kostengründen nicht ausbildet und nicht mehr bereit ist, die Verantwortung zu übernehmen, der wird kurz über lang höheren Kosten gegenüberstehen. Kosten entstehen in der Personalbeschaffung, in der Einarbeitung und in der Anpassungsqualifizierung.

Investitionen in die Berufsausbildung sind und bleiben Zukunftsinvestitionen. Wer der Jugend keine Chance gibt, über die Ausbildung zur Beschäftigung, zur Persönlichkeitsentfaltung, zur sozialen Sicherung zu kommen, verletzt die elementaren Prinzipien des Sozialstaates.

Bildung und Qualifikation sind ein wesentlicher Baustein für den Standort Deutschland.

Die Diskussion um eine Umlagefinanzierung, sei es auf gesetzlicher oder tarifvertraglicher Basis, ist neu entbrannt. In diesem Zusammenhang möchte ich darauf hinweisen, daß in Branchen, die eine Umlagefinanzierung der Berufsausbildung auf tarifvertraglicher Basis haben, die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe nicht gefallen ist.

Dort, wo aus der Solidaritätskasse der Branche der Ausbildungsbetrieb, die überbetriebliche Ausbildung sowie die Fortbildung der Ausbilder und der Arbeitnehmer finanziell unterstützt wird, wird der Mangel an Fachkräften geringer sein.

Vor 17 Jahren haben wir mit dem Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau das Ausbildungsförderwerk gebildet. Zur Zeit sind wir gemeinsam dabei, vorhandene innerorganisatorische Regelungen zu überarbeiten mit dem Ziel, effektiver zu arbeiten sowie die Qualität der Ausbildung zu erhöhen.

In diesem Zusammenhang muß auch die Mitbestimmung der Gewerkschaft bei der Gestaltung und Organisation der überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen in den Ländern bzw. vor Ort geregelt werden.

Bei der Umsetzung der Neuordnung des Berufes Gärtner/Fachrichtung GaLaBau wird das Ausbildungsförderwerk sicherlich eine besondere Rolle spielen. "Hätten wir das AuGaLa

nicht, müßten wir es neu erfinden", so die Aussage des Präsidenten Schwarz vom BGL. Wir wären froh, wenn andere Präsidenten die gleiche Weitsicht hätten.

Zur Zeit werden Überlegungen angestellt, auch die Gestaltung und Finanzierung der Fortbildung in eine branchenbezogene, tarifvertraglich festgelegte Regelung einzubeziehen. Ein weiterer Schritt in die richtige Richtung.

Auf der Grundlage einer Vereinbarung mit dem FDF im Rahmen der Neuordnung des Berufes Florist/Floristin werden wir Verhandlungen aufnehmen mit dem Ziel, ein Ausbildungsförderwerk für die Branche zu schaffen. Wir sind zuversichtlich, eine gemeinsame Lösung zu finden.

Vergessen wir nicht: Solche tarifvertraglich finanzierten Regelungen sind ein wichtiger Beitrag zur Sicherung des dualen Systems.

Das duale Ausbildungssystem, das überall zu den wichtigsten Standortfaktoren gezählt wird, wird derzeit nicht nur von der betrieblichen Seite her in Frage gestellt, indem in verschiedenen Wirtschaftszweigen immer weniger betriebliche Ausbildungsplätze angeboten werden. Auch bei der schulischen Seite häufen sich die Krisenmerkmale.

Nach Jahren der Vernachlässigung der Berufsschule kann man heute von einer gleichwertigen zweiten Säule im dualen System praktisch nicht mehr sprechen.

Für die neuen Herausforderungen ist die Berufsschule vor allem personell völlig unzureichend ausgestattet. Seit langem gibt es Klagen über hohen Unterrichtsausfall. 1992/93 konnten für rund 110.000 Berufsschüler nicht einmal die acht Wochenstunden Unterricht garantiert werden, die die Kultusminister als Minimum festgelegt haben. Von der Umsetzung der gewerkschaftlichen Forderung nach einem zweiten Berufsschultag für alle, der angesichts der stärkeren Anforderungen an die Qualität der Ausbildung heute nötiger ist denn je, sind wir noch unendlich weit entfernt.

Mit durchschnittlichen Schüler-Lehrer-Relationen von 23,6 : 1 in den alten und 24,8 : 1 in den neuen Bundesländern ist zudem ein zeitgemäßes Unterrichtsangebot nicht zu gestalten. Und die Entwicklung wird sich dramatisch zuspitzen: Nach Prognosen werden in zwölf Jahren statt der heute vorhandenen 104.000 sogenannten Vollzeitlehreinheiten mindestens 120.000 benötigt, vorausgesetzt, es bleibt bei der ungünstigen Schüler-Lehrer-Relation, und es kommt zu keinerlei Verschiebungen vom dualen System hin zu mehr vollzeitschulischen Berufsausbildungen. Genau das steht aber derzeit massiv zu befürchten. Der Trend zum Abbau betrieblicher Ausbildungsplätze in vielen Wirtschaftszweigen ist ja überhaupt nicht gebrochen.

Hinzu kommt, daß wegen der restriktiven Einstellungspolitik der Bundesländer die Altersstruktur der Berufsschullehrer ziemlich ungünstig ist. Das Durchschnittsalter liegt bei über 45 Jahren. Diese Überalterung ist problematisch, weil der Berufsschule damit die

innovatorischen Impulse fehlen, die von jungen, neu ausgebildeten Lehrern ausgehen. Sie hat aber auch zur Folge, daß bis zum Jahre 2007 etwa die Hälfte der heute beschäftigten Lehrer aus dem Beruf ausscheiden werden. Es gibt also einen riesigen Ersatz- und darüber hinaus einen riesigen Neubedarf an Lehrern in den Berufsschulen.

Wir erwarten von den Kultusministern, daß sie sich umgehend über ein bundesweites Programm zur Berufsschulentwicklung verständigen. Die auch von der Kultusministerkonferenz propagierte Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung erfordert, daß auch die Kultusminister ihren Beitrag leisten.

Es geht natürlich nicht nur um mehr Personal. Auch die sachliche Ausstattung ist unzureichend. Vor allem in den neuen Bundesländern ist immer noch viel nachzuholen. Hier sind vor allem die Kommunen gefordert.

Es geht auch um neue pädagogische Konzepte, die von den geänderten Anforderungen ausgehen (Stichwort: Handlungskompetenz), auf die Menschen heute und in Zukunft im Berufsleben antworten müssen, und um eine Aufwertung allgemeinbildender, gerade auch sprachvermittelnder Fächer (Stichwort: Europatauglichkeit). Aber all dies kann nur gelingen, wenn es genügend Berufsschulpädagogen gibt, die diese Aufgaben in Angriff nehmen können.

Wir fordern die Politik auf, endlich Worten über die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung Taten folgen zu lassen und die Vernachlässigung der Berufsschule zu beenden. Vom Erhalt und Ausbau eines qualifizierten Ausbildungssystems hängt zu vieles ab. Berufliche Qualifikation der Beschäftigten soll der entscheidende Wettbewerbsvorteil der deutschen Wirtschaft sein. Darüber sind sich alle einig. Wenn jetzt nicht die erforderlichen Investitionen in das duale Ausbildungssystem erfolgen, werden wir im Wettbewerb die Nase nicht vorn haben.

Hohen Stellenwert im Rahmen der beruflichen Bildung hat für uns auch die Fort- und Weiterbildung. Sie ist gegenwärtig aufgrund des sozialen und technologischen Wandels sowie wissenschaftlicher Weiterentwicklungen wichtiger denn je zuvor. Das in der Vergangenheit Erlernte, die bisher entwickelten Fertigkeiten und Fähigkeiten, reichen nicht aus, um die gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen und Problemstellungen im Beruf zu bewältigen. Weiterbildung ist deshalb auch für die Zukunftsentwicklung der Grünen Berufe unverzichtbar.

Für den Arbeitnehmer reichen die sozialen Folgen versäumter Fortbildung von den ungenutzten Berufschancen über verpaßte Einkommens- und Aufstiegsmöglichkeiten bis zu unbefriedigender Berufstätigkeit.

Zu diesem Bereich möchte ich einige wenige Anmerkungen machen, denn es ist ja noch ein gesonderter Tagesordnungspunkt innerhalb dieser Tagung.

Die GGLF hat als Initiator gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden in der letzten Zeit einiges auf dem Verordnungswege ins Rollen gebracht:

- Fortbildung zum Baumpfleger - Baumsanierung
- Kundenberater Gartenbau und den
- Natur- und Landschaftspfleger, der kurz vor einer zentralen Verabschiedung steht.

Fortbildung hat den Aufstieg oder die Spezialisierung nach Bedarf der Wirtschaft und den persönlichen Neigungen des einzelnen zu sichern.

In der beruflichen Fortbildung verfolgen wir folgende Ziele:

- Fortbildungsordnungen auf zentralen Ebenen haben den Vorrang, da sie eine einheitliche Qualität schaffen.
- Die Zugangsvoraussetzungen zu den Fortbildungsmöglichkeiten müssen so geschaffen werden, daß möglichst viele Arbeitnehmer eine Chance haben, sich weiterzuqualifizieren.
- Freistellung von der Arbeit bei Fortzahlung des Arbeitsentgeltes ist unverzichtbar.
- Die Finanzierung der Fortbildungsmaßnahmen ist durch staatliche und tarifvertragliche Regelungen zu sichern.

Im Rahmen der Neuordnung der Berufe werden wir auch die Meisterprüfungen neu gestalten. Beim Landwirt ist es bereits geschehen. Beim Florist/Floristin erproben wir bis 1997 eine einheitliche Prüfung; nur beim Gärtner gibt es zur Zeit noch Probleme hinsichtlich der Gestaltung der Prüfung. Wir sind sicher, auch diese bald lösen zu können.

Auch in der Meisterausbildung sind neue Wege zu beschreiten. Dies heißt insbesondere, Abschied zu nehmen von einer zu stark theorieorientierten Verschulung der Meisterausbildung. Sie muß so gestaltet werden, daß die notwendigen Inhalte handlungs- und problemorientiert vermittelt werden.

Dies bedeutet, neue Wege zu gehen und sich von der traditionellen, verschulten Meisterqualifizierung (der Fächerstruktur und dem Frontalunterricht) zu trennen. Es muß großer Wert auf Unterrichtsmethoden gelegt werden, die eine bessere Simulation der Berufspraxis ermöglicht. Im Mittelpunkt sollten komplexe Situationsaufgaben stehen, Projektaufgaben, Selbststudium, insbesondere auch Lehrmethoden, die das selbständige, problemorientierte, kreative Handeln fördern, die eine Verknüpfung der fächerübergreifenden, führungsorientierten Inhalte (z.B. Kommunikation und Kooperation) und der fachspezifischen Inhalte ermöglichen.

Sehr verehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen!

Berufsbildung ist Anspruch und Chance in einer demokratischen Gesellschaft, Berufsbildung soll der Entfaltung der Persönlichkeit dienen, der menschlichen und beruflichen Entfaltung. Sie hat die Fähigkeit zu vermitteln, die Zukunft mitzugestalten und mitzuverantworten. Berufliche Bildung muß mit dazu beitragen, daß demokratische Freiheit, soziale Verantwortung und humane Arbeitsbedingungen entwickelt und gesichert werden.

Tragen wir alle dazu bei, diese Ziele zu erreichen.
Ich danke Ihnen.

Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft



Gärtnermeister

Wolfgang Kawollek

Kassel

R e f e r a t

STELLENWERT DES DUALEN SYSTEMS

anlässlich der Bildungspolitischen Tagung

der Gewerkschaft Gartenbau,

Land- und Forstwirtschaft

am 08. und 09. September 1995 in Steinbach

Es gilt das gesprochene Wort!

(Sperrfrist 08.09.1995, 15.00 Uhr)

Bildungspolitische Tagung der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft
am 8./9. September 1995 in der Bildungsstätte der IG Bau-Steine-Erden in Steinbach

Stellenwert des dualen Systems

Referat: Wolfgang Kawollek

Moderation: Peter Weidel

Die berufliche Erstausbildung auf Facharbeiter-/Fachangestellten-Ebene wird in der Bundesrepublik Deutschland weitgehend im dualen System durchgeführt. Charakteristisch für die duale Berufsausbildung ist es, daß der Auszubildende die für die Berufsausbildung notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse einerseits in einem Ausbildungsbetrieb und andererseits in der Berufsschule erwirbt.

Die Dualität besteht aber nicht allein darin, daß zwei Ausbildungseinrichtungen (Lernorte), Betrieb und Schule, die Berufsausbildung gemeinsam durchführen, sondern sie ist in allen Rahmenbedingungen dieses Ausbildungssystems gegeben. Dies möchte ich beispielhaft verdeutlichen:

Der Jugendliche, der aufgrund eines privatrechtlich abgeschlossenen Ausbildungsvertrages eine betriebliche Berufsausbildung durchläuft, ist als Auszubildender in das Sozial- und Arbeitsrechtssystem einbezogen. Er erhält eine Ausbildungsvergütung, die tarifvertraglich festgelegt ist. Auf der anderen Seite ist dieser Jugendliche zugleich aufgrund der nach Landesrecht erlassenen Schulgesetze berufsschulpflichtig. Er ist also während der dualen Berufsausbildung in zwei unterschiedliche Rechtsverhältnisse eingebunden.

Für das Ausbildungspersonal beider Bereiche des dualen Systems gelten ebenfalls unterschiedliche Bedingungen. Die betrieblichen Ausbilder haben die Eignungsanforderungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) zu erfüllen. Sie weisen im allgemeinen ihre Qualifikation durch den erfolgreichen Abschluß einer Ausbildereignungsprüfung (Meisterprüfung) nach. Ihrem arbeitsrechtlichen Status nach sind die Ausbilder Arbeitnehmer eines Ausbildungsbetriebes, soweit nicht der Betriebsinhaber selbst als Ausbilder fungiert. Die Lehrer an Berufsschulen sind hingegen öffentliche Bedienstete. Sie erwerben als Lehrer für den theoretischen Unterricht ihre Qualifikation durch ein Hochschulstudium und ein anschließendes Referendariat. Die Lehrer für den fachpraktischen Unterricht besitzen eine den Ausbildern vergleichbare Qualifikation. Die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen für die Berufsschullehrer werden landesrechtlich erlassen. Die KMK (Kultusministerkonferenz) hat jedoch hierzu Rahmenvereinbarungen erlassen.

Die Ausbildungsziele und -inhalte für die duale Berufsausbildung sind ebenfalls in unterschiedlichen Ausbildungsvorschriften festgelegt. Grundlage für die betriebliche Berufsausbildung sind die auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes als Rechtsverordnung erlassene Ausbildungsordnungen. Sie gelten bundeseinheitlich. Die Lehrpläne für die Berufsschulen werden von den jeweiligen Kultusministern in Form von Erlassen herausgegeben. Sie basieren auf den Rahmenlehrplänen unterscheiden sich demnach sowohl in ihrer Rechtsqualität als auch in ihrem Geltungsbereich.

Die skizzierten Unterschiede bei den Lernorten, den Lernenden, den Lehrenden und den Plänen bedingen auch ein unterschiedliches Vorgehen bei der didaktischen und methodischen Gestaltung des beruflichen Lernens. Im Betrieb steht das praxisbezogene Lernen im Vordergrund. In Abgrenzung zu den Ausbildungsaufgaben des Betriebes wird der Berufsschule vor allen Dingen die Aufgabe zugewiesen, eine breite berufstheoretische Grundlage und darauf aufbauend, die berufsspezifischen Kenntnisse in systematischem Zusammenhang zu vermitteln.

Daneben vermittelt die Berufsschule auch allgemeine Lehrinhalte. Etwa zwei Drittel des Berufschulunterrichts entfallen auf berufsbezogene Fächer, etwa ein Drittel auf allgemeine Fächer.

Die Ausbildung am betrieblichen Arbeitsplatz wird seit vielen Jahren und in fast allen Berufen, ergänzt durch lehrgangsmäßige Ausbildungsabschnitte in überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Die überbetriebliche Ausbildung vervollständigt die betriebliche Ausbildung und soll eine umfassende und planmäßige Ausbildung ermöglichen trotz zunehmender Spezialisierung der Ausbildungsbetriebe. Daneben sollen die überbetrieblichen Ausbildungsstätten den Auszubildenden Ausbildungsinhalte vermitteln, die im Ausbildungsbetrieb nur schwer oder gar nicht erlernbar sind. Dies ist der Fall, wenn die Ausbildung mangels entsprechender technischen Einrichtungen im Betrieb oder wegen dessen Spezialisierung nicht in allen Bereichen innerhalb des Ausbildungsbetriebes erfolgen kann.

Ergänzend möchte ich auch noch auf den organisatorischen und finanziellen Aspekt des dualen Systems hinweisen:

Die Planung der betrieblichen Berufsausbildung, insbesondere auch die Entscheidung, ob und in welchem Umfang Ausbildungsplätze angeboten werden, obliegt den privaten und öffentlichen Arbeitgebern.

Vom Staat (den Ländern) ist hingegen aufgrund der gesetzlichen Schulpflicht sicherzustellen, daß dem Auszubildenden der entsprechende Berufsschulunterricht vermittelt wird.

Die zuständige Stellen überwachen die Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung und fördern sie durch Beratung. Sie organisieren auch das Prüfungswesen.

Die Überwachung der schulischen Berufsausbildung wird von der staatlichen Schulaufsicht der einzelnen Länder wahrgenommen.

Grundsätzlich wird die betriebliche Berufsausbildung einzelbetrieblich finanziert, Ausnahmen davon sind die tarifvertraglich vereinbarten Umlagefinanzierungen. Für die Finanzierung der Berufsschule hat weitgehend die öffentliche Hand aufzukommen.

Unser duales System genießt weltweit hohes Ansehen, wenn man entsprechenden Aussagen und Veröffentlichungen glauben will.

Als Vorteil des dualen Systems im Bezug auf die betriebliche Ausbildung werden genannt:

- Lebens- und praxisnahes Lernen,
- Kennenlernen der technischen ökonomischen Entwicklung,
- tätigkeitsorientierte Ausbildung,
- Aneignung beruflicher Fertigkeiten, Erfahrungen, Arbeits- und Verhaltensweisen in der Ernstsituation,
- Kennenlernen des ökonomischen Prinzips (Leistungs- und Zeitdruck),
- Lernen von Teamarbeit
- und betrieblichem Sozialverhalten.

Ist das duale System nun wirklich so gut wie es immer dargestellt wird oder gibt es nicht auch Kritik anzubringen? Anhand einiger Beispiele will ich unsere Kritik, die sich auf die Durchführung der Ausbildung im dualen System bezieht, deutlich machen.

Betrieb

Die Ausbildung im Betrieb orientiert sich häufig nicht an den Inhalten des Ausbildungsrahmenplans, sondern allein an der Einrichtung des Betriebes und an dem was jeweils produziert wird, bzw. an der Auftragslage.

Selbst wenn alle Bedingungen des Ausbildungsrahmenplans vom Betrieb erfüllt werden könnten, werden Auszubildenden im Laufe ihrer Ausbildungszeit häufig bevorzugt für Arbeiten eingesetzt, die sie im Sinne des Betriebes besonders gut verrichten.

Daß dies so ist hängt u.a. damit zusammen, daß eine Ausbildung nach Ausbildungsrahmenplan dem Verwertungsinteresse des Einzelbetriebes zuwider läuft. Ausbildungsinvestitionen sind für den ausbildenden Betrieb

nur dann optimal angelegt, wenn durch sie die erreichten Qualifikationen exakt an den aktuell vorhandenen Qualifikationsbedarf angepaßt sind. Das heißt, der Auszubildende ist nicht selten nur Arbeitskraft.

Hinzu kommt, daß der Ausbildungsbefähigte (Meister, Betriebsinhaber) sich um die Ausbildung der Auszubildenden nur wenig kümmert. Er überläßt die Ausbildung Mitarbeitern, die dafür nicht qualifiziert sind.

Daß solche Zustände anzutreffen sind liegt nicht allein an der Auffassung der Auszubildenden, sondern u.a. auch daran, daß eine Überwachung der Berufsausbildung im Sinne des BBiG häufig nicht stattfindet.

Berufsschule

Ein weiterer Kritikpunkt an der Durchführung der dualen Berufsausbildung ist, daß die Parallelität zwischen der Theorie in der Berufsschule und der Durchführung der Ausbildung im Betrieb nur gering entwickelt ist. Die Betriebe und die Berufsschulen richten sich bei der Vermittlung ihrer Inhalte zu stark nach vorhanden Organisationszwängen. Die wechselseitige Durchdringung der Ausbildung von Betrieb und Schule findet nicht statt. Eine Kooperation zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule besteht nicht.

Die technische Ausstattung der beruflichen Schulen hält mit der technischen und ökonomischen Entwicklungen in den Betrieben nicht Schritt und entspricht nicht den Anforderungen an einen modernen Unterricht.

In den Berufsschulen kann darüberhinaus ein fachlich fundierter Unterricht in vielen Fällen nicht erteilt werden, weil dem Lehrpersonal die notwendigen Qualifikationen fehlen.

Auch verhindert die Schüler-Lehrer-Relation von vornherein, daß ausreichend geregelter Unterricht gegeben werden kann.

Individuelle Förderung einzelner findet nicht statt. In diesem Zusammenhang ist auch zu erwähnen, daß die Berufsschule ihrer Aufgabe gegenüber benachteiligten, lernschwachen Jugendlichen nicht gerecht wird.

Überbetriebliche Ausbildung

Auch die Durchführung der überbetrieblichen Ausbildung entspricht häufig nicht ihrem eigentlichem Bildungsauftrag, sie ist nicht selten zu theorieorientiert angelegt.

Paritätisch besetzte Ausschüsse an den überbetrieblichen Ausbildungsstätten, wie vom Gesetzgeber gefordert, existieren häufig nicht.

Kritik ist auch dann an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen anzubringen wenn sie nur einem Zweck dienen, nämlich den Ausbildungsbetrieb von seiner Verantwortung für die Ausbildung zu entbinden. Hier sind gewisse Tendenzen bei der überbetrieblichen Ausbildung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (AUGALA) festzustellen.

Man kann den Weg, wesentliche Teile der Ausbildung in andere Institutionen zu verlagern, zwar gehen, muß dann aber die überbetriebliche Ausbildung erheblich ausweiten und anders strukturieren. Eine dieser Möglichkeiten wäre, die gesamte Grundausbildung und Teile der Fachausbildung in außerbetriebliche Ausbildungsstätten zu verlagern. Im Anschluß daran könnte dann die Fortsetzung der Ausbildung im Betrieb erfolgen. Die Auszubildenden sind dann schon so weit vorgebildet, daß sie ohne weiteres produkt- bzw. dienstleistungsspezifische Arbeiten erledigen können.

FORDERUNGEN ZUR VERBESSERUNG DER QUALITÄT DER BERUFLICHEN BILDUNG IM DUALEM SYSTEM

Berufliche Ausbildung umfaßt einen Doppelaspekt, in dem ein unauflöslicher Grundwiderspruch angelegt ist: Aus der Sicht des Arbeitnehmers bedeutet Berufsausbildung die individuelle Aneignung von Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten, aus denen die individuellen Chancen sozialer Existenz resultieren. Aus der Sicht des Unternehmers stellt die Arbeitskraft eine Ware dar. Der Quotient aus dem Ertrag der Arbeitskraft und ihren Gestehungskosten liefert die Profitrate. Diese nimmt ab, je höher die Ausbildungsinvestitionen sind und je geringer der Ertrag ist.

Wir als Gewerkschaft bezeichnen die Ausbildungsinvestitionen dann als optimal, wenn durch sie die erreichte Qualifikation exakt an den aktuell vorhandenen Qualifikationsbedarf eines Berufes und nicht etwa des Einzelbetriebes angepaßt wird. Dies setzt voraus, daß reale Ausbildungsinvestitionen getätigt werden und nach der Ausbildungsordnung ausgebildet wird.

Überlegungen zur Verbesserung der Qualität der Ausbildung setzen nach meiner Meinung etwas Entscheidendes voraus. Bildung im Allgemeinen, aber Erstausbildung im Besonderen ist eine Investition für die Zukunft. Die getätigten Investitionen machen sich in der Regel erst nach Abschluß der Ausbildung bezahlt. Außerhalb der beruflichen Bildung würde niemand auf die absurde Idee kommen, das Bildung sich im gleichen Augenblick wo sie vermittelt wird, für den der die Mittel aufbringt bezahlt macht. Unsere Kinder gehen 10, 12 oder mehr Jahre zur Schule, Studenten studieren 5 Jahre und mehr. All diese Investitionen machen sich aber erst nach Abschluß der Bildungsmaßnahme oder des Studiums bezahlt.

Wenn man darüberhinaus noch begreift, daß in Fragen einer qualifizierten Berufsausbildung der Einzelbetrieb mit seinen Ansprüchen hinter dem Anspruch eines ganzen Berufsstandes zurückzustehen hat, wäre man, so glaube ich, einen großen Schritt weiter.

Nach unserer Auffassung muß die Ausbildung so angelegt sein, daß jeder Auszubildende in unterschiedlichen Betrieben den erlernten Beruf ausüben kann. Jede einseitige Spezialisierung während der Berufsausbildung muß vermieden werden. Die Ausbildung darf sich nicht an kurzfristigen, einzelbetrieblichen Interessen ausrichten.

Grundlage zur Anerkennung bzw. Eintragung des Ausbildungsvertrages in das Berufsausbildungsverzeichnis muß in aller Konsequenz der Ausbildungsrahmenplan in Verbindung mit dem individuellen Ausbildungsplan sein. In diesem Zusammenhang muß die Ausbildungsberatung so ausgebaut werden, daß sie dem Auftrag des BBiG gerecht wird.

Die Methode der Vermittlung ist gleich so bedeutend, wie die Vermittlung der Inhalte selbst.

Deshalb müssen die Ausbildungs- und Lernmethoden im Betrieb so gestaltet werden, daß der Auszubildende zu selbständigen Planen, Ausführen und Kontrollieren seiner Tätigkeit geführt wird. Vermittlung von Handlungs- und Problemlösungsfähigkeit, von Kooperativ- und Beurteilungsfähigkeit sind notwendige Voraussetzungen zur Bewältigung qualifikationsbedingter Risiken im Arbeitsleben zur selbstbestimmten und solidarischen Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen durch offensive Nutzung vorhandener Initiativ-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte.

Aber auch die Pädagogik an Berufsschulen muß reformiert werden. Die Didaktik und Methodik muß sich sowohl im Hinblick auf die veränderten Lebensbedingungen und Lernmöglichkeiten der Jugendlichen verändern als auch die wachsenden Qualifikationsanforderungen erfüllen.

Dazu gehört der projektorientierte, fächerübergreifende Unterricht, der Gestaltungsfähigkeit und ganzheitliches Lernen ermöglicht. Das derzeit praktizierte vortragend darstellende Lehren sollte der Vergangenheit angehören.

Neben zeitgemäßen und zukunftsorientierten fachlichen Angeboten muß in den Berufsschulen auch genügend Raum für kulturelles Lernen vorhanden sein.

Etwa alle fünf Jahre braucht ein Berufsschullehrer eine Fortbildungsphase von sechs Monaten um seine fachlichen und pädagogischen Befähigun-

gen zu erneuern. Daneben sind regelmäßige betriebliche Praktika und Kontakte mit den Ausbildern in den Betrieben erforderlich.

Die Mitbestimmung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern an beruflichen Schulen muß den gleichen Stellenwert bekommen wie die Mitbestimmung bei der betrieblichen Ausbildung.

Die sachliche Ausstattung der Berufsschulen muß verbessert werden.

Überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen sind auf mindestens 20 Tage je Ausbildungsjahr auszuweiten.

Alle Betriebe sind an den Kosten der beruflichen Bildung durch die Einführung einer Ausbildungsplatzabgabe zu beteiligen. Motto: "Wer nicht ausbildet, soll wenigstens zahlen."

Aber auch das Prüfungswesen muß reformiert werden. Durch eine Prüfungsreform muß endlich sichergestellt werden, daß nicht für die Prüfung, sondern für den Beruf ausgebildet wird und daß Prüfungsleistungen auf berufliche Handlungsfähigkeit abgestellt sind. Dies verlangt eine Veränderung der Prüfungsstruktur. Die noch bestehende Trennung von Theorie und Praxis, von schriftlichen und praktischen Prüfungsteilen sowie die Einteilung der Prüfung nach Fächern muß überdacht werden. Es sind Möglichkeiten der kumulativen Prüfung (Teilprüfungen) bei gleichzeitiger Sicherung der Gesamtqualifikation zu schaffen. Ferner muß die Autonomie der Prüfungsausschüsse gestärkt und ihre Arbeitsfähigkeit besser abgesichert werden.

Wir als Gewerkschaft stehen zum dualen System, das hat auch unserer Vorsitzender in seiner Eröffnungsrede deutlich gemacht, müssen aber auf eine Verbesserung im obengenannten Sinne bestehen.

Sozialpädagogisch orientierte Berufsausbildung - Thesen

1. Vorbemerkung

Ausbildung hat immer etwas mit Pädagogik zu tun - nicht umsonst gehört dieses Fach zum selbstverständlichen Teil der Ausbildereignungs- und Meisterprüfung. Aber erst mit der Zuwendung der bildungspolitischen Aufmerksamkeit auf die für den Arbeitsmarkt problematische Gruppe sogenannter benachteiligter Jugendlicher wurde 1980 versucht, Elemente der Berufspädagogik mit Elementen der Sozialpädagogik zu verknüpfen.

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft startete ein 'Programm zur Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher'. Ziel des 'Benachteiligtenprogramms' war es, vor dem Hintergrund eines Verdrängungswettbewerbes auf dem Ausbildungsstellenmarkt einen Beitrag zur Verwirklichung des Grundsatzes einer 'Berufsausbildung für alle' zu leisten.

2 Grundlagen

Durch den Rückgang betrieblicher Ausbildungsplätze stieg die Zahl der unversorgten Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuchenden innerhalb der Gruppe der benachteiligten Jugendlichen stark an. Deutlich erkennbar war hierzu parallel die zukünftige Entwicklung eines Rückgangs von Einfacharbeitsplätzen. Jugendliche ohne eine qualifizierte Ausbildung mußten mit ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen, längerfristiger Arbeitslosigkeit und einer damit einhergehenden sozialen Destabilisierung rechnen.

Untersuchungen zur Arbeitsmarktentwicklung machten gleichzeitig deutlich, daß die Anforderungen an die zukünftigen Facharbeiter/innen erheblich steigen werden und auf Dauer - unabhängig von der aktuellen Arbeitsmarktsituation - ein Mangel an qualifizierten Fachkräften zu prognostizieren sei. Somit bedeutete der Start des Benachteiligtenprogramms neben dem Grundsatz einer 'Ausbildung für alle' gleichermaßen die Initiative zur Sicherung des Fachkräftebedarfs.

Die beiden Säulen des Förderprogramms haben bis heute Bestand und sind kontinuierlich ausgebaut worden: ausbildungsbegleitende Hilfen und die Berufsausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen. Beide sind von einer durchgängigen sozialpädagogischen Orientierung geprägt, die sich bewährt hat und aufgrund jahrelanger Erfahrungen modifiziert wurde.

3. Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Ausbildungsbegleitende Hilfen gibt es seit 1982. Sie richten sich an Jugendliche, die eine betriebliche Ausbildung absolvieren. Die Hilfen sollen einen möglichen Ausbildungsabbruch verhindern und zum Bestehen der Gesellenprüfung beitragen. Als freiwilliges Angebot bieten abH Stützunterricht zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten und zur Förderung des Erlernens von Fachtheorie und Fachpraxis sowie eine sozialpädagogische Unterstützung zur Bewältigung aller Konflikte, die einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf überlagern können.

AbH hat sich als ein äußerst erfolgreiches Förderinstrument erwiesen. Angesichts der Tatsache, daß nur wirklich benachteiligte Jugendliche von diesem Programm profitieren können, sind die Erfolge beim Gradmesser Gesellenprüfung beachtlich: ca.90 % der über ausbildungsbegleitende Hilfen betreuten Auszubildenden bestehen die Abschlußprüfung.

4. Berufsausbildung in einer überbetrieblichen Einrichtung (BüE)

Für Jugendliche, die für eine betriebliche Ausbildung aus unterschiedlichen Gründen nicht in Frage kommen, gibt es die Möglichkeit, eine überbetriebliche Ausbildung zu absolvieren. Die überbetriebliche Ausbildung zeichnet sich im Vergleich zur betrieblichen im wesentlichen dadurch aus, daß die Jugendlichen zum Großteil nur zu Ausbildungszwecken im Betrieb sind.

Durch das spezielle Ausbildungskonzept soll es benachteiligten Jugendlichen ermöglicht werden, Defizite aufzuholen und bei erfolgreicher Absolvierung einen anerkannten Ausbildungsabschluß zu erlangen. Um dies zu erreichen, werden unterstützend zu den AusbilderInnen, FachtheorielehrerInnen und SozialpädagogInnen eingesetzt.

5. Sozialpädagogisch orientierte Berufsausbildung

Das im Rahmen der Benachteiligtenförderung entwickelte Konzept einer sozialpädagogisch orientierten Berufsausbildung ermöglicht es, die vielfach scheiternden Lernanstrengungen der Jugendlichen mit Hilfe neuer Lehr- und Lernformen in produktive Lernprozesse umzuwandeln. Grunderkenntnis ist hierbei, daß die Berufsausbildung nicht nur als ein manuell und kognitiver Lernprozeß begriffen wird, sondern als Teil eines wesentlichen Abschnittes der Persönlichkeitsentwicklung.

Hierbei wird von einem Kompetenz- statt Defizitansatz ausgegangen. Die individuellen Biographien der Jugendlichen sind der Ausgangspunkt, die vorhandenen Fähigkeiten der Jugendlichen werden gestärkt und gefördert, vorhandene Defizite schrittweise abgebaut.

Die Ausbildungspraxis einer sozialpädagogisch orientierten Berufsausbildung bestimmen drei wesentliche Punkte:

5.1. Die Fachpraxis

- Oberstes Prinzip ist die Verbindung von theoretischem und fachpraktischem Lernen. Methodisch und didaktisch müssen fachpraktische Ausbildung und fachtheoretischer Unterricht so geplant werden, daß die Notwendigkeit des Theorielernens von den Jugendlichen akzeptiert werden kann.
- Lern- und Ausbildungsformen sollen identitätsstützende Methoden nutzen (z.B. Projektmethode, Leittextmethode).
- Falls es notwendig ist, Werk- oder Übungsstücke herzustellen, sollten diese eine hohe Produkt- und Gebrauchswertorientierung haben.

5.2. Die sozialpädagogische Orientierung

- Sozialpädagogik soll Bestandteil aller Lernprozesse sein und damit integraler Bestandteil der Ausbildung. Sie darf nicht auf Kriseninterventionen beschränkt sein. Nicht nur der oder die Sozialpädagoge/in ist sozialpädagogisch tätig, sondern das gesamte Ausbildungsteam mit der Unterstützung der Fachkraft.
- Eine originäre Aufgabe der Fachkraft ist die Erschließung und Einbeziehung des sozialen Umfelds der Auszubildenden und damit z.B. Kontakt zum Elternhaus.
- Vorhandene soziale Schwierigkeiten sollen erkannt und mit den Jugendlichen gemeinsam in Hinblick auf mögliche Perspektiven angegangen werden.
- Beratungstätigkeit im Sinne der Hilfe, eigene Lösungsstrategien für Konfliktsituationen zu entwickeln.

5.3. Die Fachtheorie

- Die Fachtheorie muß folgendes bieten: Abbau lernhemmender Erfahrungen, Grundlagenwissen nachholen, Lernen zu lernen vermitteln, Berufsschulstoff vor- und nachzuarbeiten, auf Zwischen- und Endprüfung vorbereiten.

6. Sozialpädagogische Ansätze im dualen System

Natürlich kann aus diesen Ausführungen nicht gefolgert werden, daß nun in jedem Betrieb auch Sozialpädagogen beschäftigt werden. Es geht darum, welche Erkenntnisse einer sozialpädagogisch orientierten Berufsausbildung für die betriebliche Ausbildung und welche Förderinstrumentarien genutzt werden können.

Bei den Fördermaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit sind an erster Stelle die ausbildungsbegleitenden Hilfen zu nennen. Unverständlicherweise stoßen diese Hilfen in Betrieben häufig noch auf Ablehnung oder Desinteresse. AbH bieten vieles von dem, woran es im Betriebsalltag mangelt. Sozialpädagogische Betreuung der Auszubildenden und Stützunterricht im Theoriebereich sind selbstverständlicher Bestandteil dieser Maßnahmen. Wenn der Betrieb die Teilnahme an diesem Hilfsangebot nicht unterstützt, verringern sich die Erfolgsaussichten.

Ausbildungsbegleitende Hilfen sind kostenlos, für den Auszubildenden und für den Betrieb. Falls der Stützunterricht im Rahmen der betrieblichen Arbeitszeit stattfindet, gibt die Bundesanstalt für Arbeit einen Zuschuß zur Ausbildungsvergütung für den Arbeitgeber. Großbetriebe in der Industrie haben diese Chance schon lange begriffen.

Unabhängig von diesen staatlich subventionierten Hilfen, die nur für einen festgelegten Personenkreis in Frage kommen, sind andere wesentliche Elemente der Ausbildung im Benachteiligtenprogramm auch für die betriebliche Ausbildung nutzbar:

- Ausbildung als wichtigen Abschnitt der Persönlichkeitsentwicklung begreifen.
- Einbeziehung des sozialen Umfelds der Auszubildenden.
- Stärkere Kooperation mit den Beruflichen Schulen. Der theoretische Anteil der Ausbildung ist auch Sache der Betriebe. So häufig wie möglich muß für die Auszubildenden eine Verbindung zwischen praktischer und theoretischer Ausbildung erkennbar sein.
- Aufstellung individueller Förderpläne orientiert an den Ausbildungsrahmenplänen.
- Einbeziehung moderner Methoden in die praktische Ausbildung wie Leittext und Projektmethode.
- Bei gravierenden Problemen Hinzuziehung professioneller Beratungsstellen.

Grundlage dieser Bemühungen sollte die Zielsetzung sein, allen Jugendlichen einen qualifizierten Ausbildungsabschluß zu ermöglichen.

Detlev Pohl
(Abteilungsleiter Berufliche Bildung)

Taunusstein, 07.09.95

Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft



Gärtnermeister

Wolfgang Kawollek

Kassel

R e f e r a t

NEUORDNUNG DER AGRARBERUFE

anlässlich der Bildungspolitischen Tagung

der Gewerkschaft Gartenbau,

Land- und Forstwirtschaft

am 08. und 09. September 1995 in Steinbach

Es gilt das gesprochene Wort!

(Sperrfrist 09.09.1995, 12.00 Uhr)

Bildungspolitische Tagung der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft
am 8./9. September 1995 in der Bildungsstätte der IG Bau-Steine-Erden in Steinbach

Neuordnung der Agrarberufe

Referat: Wolfgang Kawollek

Moderation: Hans Hübner

Ausbildungsordnungen sollen die Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung darstellen. Daneben sollen Ausbildungsordnungen zur Anpassung der Berufsausbildung an die technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfordernisse und deren Entwicklung dienen. Diese Funktionsbestimmung führt dazu, daß Ausbildungsordnungen von Zeit zu Zeit geändert oder völlig neu gefaßt werden müssen. Auch kann es zweckmäßig sein, nicht mehr zeitgemäße Ausbildungsordnungen für neue Ausbildungsberufe zu entwickeln und zu erlassen. Die Zeit ist auch an den Berufen der Agrarwirtschaft nicht spurlos vorbeigegangen. Die Produkte wie auch die Produktionsverfahren wurden zum Teil gravierend verändert. Die Produktionsverfahren stärker automatisiert. Die fachlich, wie auch technologisch bedingten Veränderungen erfordern teils unmittelbar, teils mittelbar Veränderungen in der Qualifikation der Beschäftigten.

In diesem Zusammenhang möchte ich daran erinnern, daß die meisten Verordnungen 20 Jahre und älter sind.

Gärtner 26. Juni 1972

Landwirt 14. August 1972

Winzer 27. Oktober 1972

Forstwirt 27. Februar 1974

Pferdewirt 1. November 1975

Tierwirt 10. März 1976

Hauswirtschaft 14. August 1979

Florist, staatlich anerkannt durch Erlaß des Bundesministers für Wirtschaft vom 11. Dezember 1967

Zunächst einige grundsätzliche Bemerkungen zur Neuordnung der Agrarberufe aus Sicht der Gewerkschaft.

Die berufliche Bildung ist ein zentraler Bestandteil unseres Bildungssystems und neben Gesundheit und Arbeitsfähigkeit für den Arbeitnehmer das wichtigste Kapital. Fragen der beruflichen Bildung sind daher auch soziale Fragen. Je besser und qualifizierter die Ausbildung, desto größer

ist die Chance für den Arbeitnehmer, in unserer Gesellschaft und in der Arbeitswelt handlungsfähig zu sein.

Die berufliche Bildung steht an der Nahtstelle zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem. Sie befindet sich deshalb von jeher in einem gesellschaftlichen Spannungsverhältnis: Soll sie sich eher an den aktuell benötigten Qualifikationen orientieren oder zielt sie auf die längerfristig zu erwartenden Veränderungen der Arbeitswelt? Soll sie gar den Veränderungsprozeß nach Art und Tempo mit beeinflussen? Ist Berufsausbildung lediglich die Vorbereitung auf die Übernahme betrieblicher Funktionen ohne Reibungsverluste oder hat sie weitergehende Bildungsaufgaben?

Die Antworten der Gewerkschaften auf diese Fragen waren immer eindeutig: Sie lehnen seit jeher eine Berufsausbildung, die am alleinigen Bedarf des Arbeitsmarktes und noch mehr den kurzfristigen Interessen von Einzelbetrieben orientiert ist, entschieden ab.

Wesentliche Forderungen gewerkschaftlicher Berufsbildungspolitik sind daher

1. langfristige Verwertbarkeit der erworbenen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt,
2. Schaffung einer breiten Basisqualifikation als Voraussetzung für berufsbezogene und allgemeine Weiterbildung, insbesondere zur Bewältigung der beruflichen Risiken, die sich aus dem technischen Wandel ergeben,

Denn im Berufsleben gilt heute eine Faustregel: Jeder zweite, der heute „schafft“, hat streng genommen einen anderen Beruf gelernt. Und wer heute in das Arbeitsleben tritt, kann nicht ausschließen, daß er einige male im Leben die ausgeübte Tätigkeit oder gar den Beruf wechseln muß, bevor er ins Pensionalter kommt.

3. Vermittlung der Fähigkeit, die eigene Arbeitssituation aktiv mitzugestalten und darüber mitzubestimmen,
4. Berücksichtigung der individuellen Neigungen und Fähigkeiten der Auszubildenden.

Aufgrund einer Ausbildung soll der Ausgebildete befähigt sein:

1. in unterschiedlichen Betrieben und Branchen den erlernten Beruf auszuüben sowie - ggf. nach Aneignung fehlender Fertigkeiten - artverwandte Facharbeitertätigkeiten ausführen zu können;
2. sich auf neue Arbeitsstrukturen, Produktionsmethoden und Technologien flexibel einstellen zu können mit dem Ziel, die berufliche Qualifikation zu erhalten;
3. an Maßnahmen der Weiterbildung, Fortbildung und Umschulung teilnehmen zu können, um die berufliche Qualifikation und Beweglichkeit zu sichern.

Das heißt, wir brauchen neben eine qualifikationsorientierten Ausbildung, eine mobilitäts- und flexibilitätsorientierte Ausbildung.

Der Umfang der erforderlichen Qualifikationsveränderungen in den einzelnen Berufen ist zahlenmäßig nicht exakt bestimmbar. Angesichts der bestehenden Unterschiede zwischen den Produkten und Produktionsverfahren verschiedener Betriebe könnte eine zahlenmäßige Erfassung der Qualifikationsveränderungen ohnehin nur einen Durchschnittswert darstellen, der zudem lediglich eine Momentaufnahme repräsentierte. Da andererseits jede Berufsausbildung zumindest den aktuellen Stand der Berufsausübung vermitteln und nach Möglichkeit auch die zukünftige Entwicklung vorwegnehmen soll, müssen veränderte Qualifikationsanforderungen in der Berufsausübung auch zu entsprechenden Veränderungen in der Berufsausbildung führen, selbst wenn das Ausmaß der Veränderungen nicht ganz genau bestimmbar ist.

Summarisch lassen sich die Veränderungen dahingehend zusammenfassen, daß isolierte manuelle Fertigkeiten eher an Bedeutung verlieren. An Bedeutung gewinnen demgegenüber solche Qualifikationen, die zum einen auf das systematische und selbständige Arbeitshandeln bezogen sind (man spricht in diesem Zusammenhang auch von Handlungskompetenz) und zum anderen die Fähigkeit zur Zusammenarbeit (Sozialkompetenz oder Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit) fördern. Dieser Gewichtung innerhalb der Qualifikationsstruktur muß nach unserer Auffassung, die Berufsausbildung durch eine entsprechend geänderte Zielsetzung Rechnung tragen. Deshalb geht es uns bei den Neuordnungsverfahren nicht nur darum neue fachliche Inhalte aufzunehmen, ebenso wichtig ist uns, im Rahmen der Neuordnungsverfahren sicherzustellen, das Handlungskompetenz ebenso gezielt und systematisch vermittelt wird, wie bisher die Grundfertigkeiten und die Handlungskompe-

tenz nicht mehr allein als automatisches Ergebnis des Betriebseinsatzes zu erwarten. Ich darf darauf hinweisen, daß bezüglich dieser Zielsetzung zwischen den Sozialparteien allgemeiner Konsens besteht.

Diese Zielsetzung findet erstmalig in der Verordnung über die Berufsausbildung zum Landwirt vom 31. Mai 1995 ihren Niederschlag. Diese Bestimmungen hat den folgenden Wortlaut:

„Die in dieser Verordnung genannten Fertigkeiten und Kenntnisse sollen so vermittelt werden, daß der Auszubildende zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne des § 1 Abs. 2 des BBiG befähigt wird, die insbesondere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren an seinem Arbeitsplatz einschließt. Diese Befähigung ist auch in den Prüfungen nachzuweisen.“

Mit dieser Vorschrift wird zunächst auf das BBiG verwiesen. Nach der gesetzlichen Regelung hat die Berufsausbildung eine breit angelegte berufliche Grundbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln. Ferner hat sie den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen (§ 1 Abs. 2 BBiG). Präzisiert wird diese Vorschrift dahingehend, daß insbesondere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren Gegenstand der qualifizierten beruflichen Tätigkeit sein sollen und mithin auch in der Berufsausbildung zu vermitteln sind.

Bedeutsam sind hieran das Merkmal Selbständigkeit sowie die Abfolge Planen, Durchführen, Kontrollieren. Daneben enthält die Vorschrift noch den ausdrücklichen Hinweis darauf, daß die Befähigung zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit einschließlich des selbständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens auch in den Prüfungen nachzuweisen ist. Diese Angabe kann als Präzisierung des Prüfungszweckes angesehen werden.

Letztlich bedeutet diese Veränderung eine Verschiebung des Verhältnisses zwischen den im engeren Sinne fachlichen Qualifikationen und den allgemeinen Fähigkeiten.

Das Ziel Handlungskompetenz zu vermitteln findet seinen Niederschlag aber nicht allein nur in der Zielsetzung der Berufsausbildung sondern auch vielfach in den Formulierungen der zu vermittelnden Qualifikationen. In diesem Zusammenhang möchte ich erwähnen, daß wir im Rahmen der

Neuordnungsverfahren versucht haben den Begriff Qualifikationen durchgängig zu verwenden, dies war allerdings nicht möglich, weil dem gesetzliche Vorschriften entgegenstehen. Daher wird in den Verordnungen auch weiter von den zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnissen die Rede sein.

Ein Wort zur Sozialkompetenz.

Die spätere Berufstätigkeit vollzieht sich in einem sozialen Umfeld oder sogar Spannungsfeld gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten, Geschäftspartnern oder auch Kunden. Dies verlangt soziale Fähigkeiten. Auch die Berufsausbildung muß daher stärker als bisher als ein sozialer Prozeß verstanden und gestaltet werden.

Im einzelnen werden folgende Ziele angestrebt:

- Objektivität
- Kooperationsfähigkeit
- mitmenschliche Sensibilität
- Verantwortungsbewußtsein

Die Vermittlung von Sozialkompetenz soll nach unserer Auffassung durchgängiges Prinzip bei der Durchführung der Ausbildung sein, aber auch in den Berufsbildpositionen Berücksichtigung finden. In der Verordnung über die Berufsausbildung zum Landwirt lautet Berufsbildposition: *Mitgestalten sozialer Beziehungen innerhalb und außerhalb des Betriebes*. Im Beruf Gärtner haben sich die Sachverständigen bzw. die Sozialpartner auf die Formulierung: *Mitgestalten sozialer Beziehungen* geeinigt.

Methodische Veränderungen im Betrieb und in der Berufsschule

Die Umsetzung der Neuordnungen wird hohe Ansprüche an die Ausbilder mit sich bringen. Sie sind in zweifacher Hinsicht gefordert. Fachlich müssen sie sich gegebenenfalls mit - auch für sie - neuen Inhalten vertraut machen, die sich z.B. aus der größeren Ausbildungsbreite ergeben. Das Ziel der Handlungsfähigkeit verlangt veränderte Ausbildungsmethoden und fordert die Ausbilder damit in ihrer pädagogischen Kompetenz. Die Methode bedarf daher besonderer Beachtung. Sie wird zu einem Ziel beruflicher Bildung.

Die traditionelle Berufsausbildung ist dadurch gekennzeichnet, daß neben dem mehr oder weniger planvollen und systematischen Einsatz der Auszubildenden an Arbeitsplätzen direkte Vermittlungsformen des Ausbilders vorkommen. Dies sind im wesentlichen Arbeitsunterweisungen nach der Vier-Stufen-Methode und Unterweisungsgespräche. Hinzu kommen gelegentlich Demonstrationen und kurze Ausbildervorträge. Besonders bei der Vier-Stufen-Methode (Vorbereitung der Auszubildenden, Vormachen der Ausbilder, Nachmachen durch die Auszubildenden, Übung) wird deutlich, daß im Mittelpunkt dieser Vermittlungsform das Imitationsprinzip steht. Vorbildliche Handlungen des Meisters werden mehr oder weniger gut nachgemacht. Diese bewährte Vermittlungsform ist sehr gut geeignet für die Vermittlung handwerklicher Fähigkeiten. Der Erwerb von Selbständigkeit, Eigeninitiative, Kommunikationsbereitschaft und Kooperationsfähigkeit wird allerdings durch diese Vermittlungsform nicht gefördert. Aus diesem Grunde müssen in der betrieblichen Ausbildungspraxis andere Methoden angewendet werden, um die Ziele der modernen Berufsausbildung zu erreichen (Stichwort Leittexte und Projektmethode). Kennzeichnend für diese Methoden ist unter anderem, daß die lernbedeutsame Aktivität zu einem großen Teil auf die Auszubildenden verlagert wird. Die Auszubildenden erarbeiten sich Fähigkeiten (sogenanntes „selbstgesteuertes Lernen“), statt ständig durch den Ausbilder belehrt zu werden. Hierzu werden den Auszubildenden Aufgaben gestellt und Aufträge erteilt, die einerseits für die Auszubildenden überschaubar sein müssen und andererseits auch ein gewisses Maß an Vielschichtigkeit (Komplexität) aufweisen müssen, damit die Fähigkeiten der Auszubildenden im selbständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren durch die Erledigung dieses Auftrages gefördert werden können.

Während der traditionelle Ausbilder vor allem Unterweiser und Instrukteur war, der in den zu vermittelnden Kenntnissen und Fertigkeiten ständig Meisterschaft zu demonstrieren hatte, wird nun von ihm erwartet, daß er vornehmlich die Eigenaktivität der Lernenden unterstützt, ihre Motivation und ihr Sachinteresse wachhält, als Berater bei individuellen Schwierigkeiten auftritt. Es reicht nicht aus, kraft Amts- und Fachautorität Anweisungen zu geben, eigenes Wissen darzustellen und Kontrollen durchzuführen.

Prüfungswesen

Die neue Zielsetzung der Berufsausbildung hat selbstverständlich auch Auswirkungen auf das Prüfungswesen.

Prüfungen sollen feststellen, in welchem Maße notwendige Qualifikationen für die Bewältigung beruflicher Anforderungssituationen beherrscht werden. Berufliche Anforderungssituationen auf der Ebene der ausführenden Fachkraft lassen sich nicht in Fertigkeiten und Kenntnisse trennen. Wissen, Können, Interessen und Einstellungen müssen sich vielmehr gegenseitig durchdringen; denn Fertigkeiten könnten ohne Interesse an der Arbeit und ohne positive Einstellung zu ihr sowie ohne das sie tragende und begründende, unmittelbar zugehörige Wissen nur mechanisch ausgeführt werden, d.h. ohne Motivation und ohne bewußte, einsichtige Anpassung an die jeweilige Situation. Das aber reicht für eine fachgerechte Bewältigung beruflicher Anforderungssituationen nicht aus. Es gibt in unseren Berufen keine wesentlichen Tätigkeiten, in denen es sich in dem einen Falle nur um Kenntnisse und in dem anderen Falle nur um Fertigkeiten handelt. In der Wirklichkeit der Praxis sind beide untrennbar miteinander verbunden. Darüber hinaus sind in der Praxis an der Erledigung einer einzelnen Aufgabe oft sehr viele fachliche Disziplinen beteiligt. So spielt bei der Vermehrung durch Aussaat nicht nur die handwerkliche Tätigkeit eine Rolle. Damit sie zum Erfolg führt, spielen Wissen aus der Botanik, Pflanzenernährung, Bodenkunde, Pflanzenschutz, aber auch die Materialkunde und gegebenenfalls der Einsatz von Maschinen und Geräten sowie auch arbeits- und betriebswirtschaftliche Fragen eine Rolle.

Aufgrund der Struktur der Prüfungsanforderungen in den bestehenden Verordnungen neigen Prüfungsausschüsse dazu, berufliches Wissen nur als Fächerwissen zu prüfen. Das bedeutet, es wird dasjenige Wissen ermittelt, das in der Schule in den einzelnen Fächern systematisch, geordnet, methodisch sauber aufbereitet und gut veranschaulicht den Schülern vermittelt worden ist. Wer so geprüft wird, gibt lediglich erworbenes Wissen wieder.

Mit einem solchen Nachweis ist aber noch keine Aussage darüber getroffen, ob der Prüfling sein erlerntes Wissen auch in einer nichtfächergebundenen Situation in einem zusammenhängenden praktischen Problemfall präsent machen und in die Lösung einbringen kann, d.h. erworbenes

Wissen in betriebliches Handeln umsetzen kann. So ist es z.B. relativ einfach, die Fakten des Wasserschutzgesetzes zu wissen, aber es ist eine andere Sache, wie das Wissen bei der Düngung praktisch anzuwenden ist.

Dies läßt sich auf alle Bereiche des Fachwissen übertragen: Es taugt nur soviel, wie es zur Lösung praktischer Aufgaben helfen kann. Die Praxis ist stets Anwendung von Wissen, aber eines Wissens, das in einem vielfältigen Geflecht von Sachbeziehungen auftaucht.

Gefordert sind handlungsorientierte Prüfungsaufgaben, deren Lösung solche Fertigkeiten, zugehörige Kenntnisse, Interessen und Einstellungen verlangt, die während der Ausbildung gezielt gelernt wurden. Dabei kann es sich im einfachsten Falle um Auftragshandlungen mit notwendigen Vorgaben handeln, im schwierigsten Falle jedoch um solche Handlungen, die in einer vorgegebenen Zeit als notwendig und richtig zu erkennen und zu begründen sowie fachlich einwandfrei, sicher auszuführen und zu beurteilen sind.

Die Bewältigung handlungsorientierter Prüfungsaufgaben erfordert nicht nur eine umfassende, vielschichtige Handlungsfähigkeit (Integration von Fertigkeiten, Kenntnissen, Interessen, Einstellungen), sondern auch ein Reflexionsvermögen mit der zugehörigen Beurteilungsfähigkeit.

Bei einer handlungsorientierten Prüfung wie wir sie sehen, muß in den Abschlußprüfungen das Hauptgewicht auf der Lösung von praktischen Aufgaben liegen, die durch mündliche Erläuterungen und Begründungen fachlich untermauert werden müssen. Der mündliche Beitrag darf sich dabei aber nicht verselbständigen, sondern muß immer an die praktische Aufgabe gebunden bleiben. Können und Wissen, Fertigkeiten und Kenntnisse greifen stets ineinander. Man muß nur bei der Prüfung darauf achten, daß die Erfassung der erforderlichen Kenntnisse die Durchführung der praktischen Arbeit nicht stört und umgekehrt.

Bei entsprechender Aufgabenstellung wird das Prinzip der Handlungsorientierung auch bei rein mündlichen oder schriftlichen Prüfungen gewahrt, wenn es sich z.B. um Führen eines Verkaufsgespräches, der Berechnung von Kosten oder eine Kulturbeschreibung handelt.

Diese eben angesprochene Intention einer handlungsorientierten Prüfung ist in den Prüfungsanforderungen im Beruf Landwirt verwirklicht, im Beruf Gärtner vereinbart.

In diesem Zusammenhang ist mir wichtig darauf hinzuweisen, daß von allen an den laufenden Neuordnungsverfahren Beteiligten, die berufsbezogene handlungsorientierte (integrierte) Prüfung der Fertigkeiten und Kenntnisse im Rahmen der Praktischen Prüfung als wesentlicher Fortschritt für die Prüfungspraxis (und insbesondere für Prüflinge und Prüfer) angesehen wurde.

Daß die handlungsorientierte Prüfung besondere Anforderungen an die Vorbereitung, die Beschaffung der Aufgaben, die Bereitstellung der Mittel und die reibungslose Durchführung stellt, soll nicht bestritten werden. Den Praktikern unter den Prüfern kommt die handlungsorientierte Prüfung jedoch entgegen, weil sie der beruflichen Wirklichkeit am nächsten steht.

Umweltschutz in der neuen Verordnung

Daß auch der Umweltschutz für uns im Rahmen der Neuordnungsverfahren eine große Rolle spielt brauche ich wohl nicht besonders zu betonen. Denn berufliche Bildung muß auch eine umweltgerechte Ausbildung sein, die das Umweltbewußtsein fördert und den Ausgebildeten befähigt Umweltgefahren zu erkennen und Umweltschutz zu praktizieren.

Die Berufsausbildung bietet eine gute Chance, umweltbewußte Einsichten und Verhaltensweisen bei den jungen Menschen zu fördern, auftretende Konflikte zwischen Ökonomie und Ökologie zu thematisieren und die Jugendlichen für alle Fragen und Probleme des Umweltschutzes zu sensibilisieren.

Überbetriebliche Ausbildung

Ein Hinweis zur überbetrieblichen Ausbildung. Um eine vollqualifizierende Ausbildung zu leisten, sind nach wie vor, überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen unabdingbar. Denn erst durch die überbetriebliche Ausbildung werden die Voraussetzungen dafür geschaffen, daß in möglichst vielen Ausbildungsbetrieben eine breite Grund- und Fachausbildung verwirklicht werden kann. Ohne das Wissen um die Möglichkeit, gewisse Ausbildungsmaßnahmen in überbetriebliche Ausbildungsstätten verlagern zu können, würden die Neuordnungsverfahren sicherlich erheblich erschwert werden. In den bisherig geführten Gesprächen waren sich die

Eine Ausbildungsordnung regelt:

1. Die Bezeichnung des Ausbildungsberufes,
2. die Ausbildungsdauer,
3. die Fertigkeiten und Kenntnisse, die Gegenstand der Berufsausbildung sind (Ausbildungsberufsbild),
4. eine Anleitung zu sachlichen und zeitlichen Gliederung der Fertigkeiten und Kenntnisse (Ausbildungsrahmenplan),
5. die Prüfungsanforderungen.

Außer diesen gesetzlich aufgelisteten Regelungssachverhalten befinden sich in einer Ausbildungsordnung. Vorgaben über die Gestaltung der Berufsausbildung, wie z.B. die Gliederung der Berufsausbildung in Grund- und Fachbildung, die Verpflichtung der Ausbildenden, einen betrieblichen Ausbildungsplan zu erstellen, oder die Verpflichtung der Auszubildenden, ein Berichtsheft zu führen.

Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft



Albert Strohmaier

Fachreferent für Berufliche Bildung

Gewerkschaft Gartenbau, Land-
und Forstwirtschaft

R e f e r a t

BERUFLICHE FORTBILDUNG

anlässlich der Bildungspolitischen Tagung

der Gewerkschaft Gartenbau,

Land- und Forstwirtschaft

am 08. und 09. September 1995 in Steinbach

Es gilt das gesprochene Wort!

(Sperrfrist 09.09.1995, 12.00 Uhr)

Berufliche Fortbildung

Berufliche Fortbildung auf der Grundlage des Gesetzes

Das Berufsbildungsgesetz geht davon aus, daß eine geordnete und einheitliche Fortbildung, die zur Anpassung an die technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung dient, erforderlich ist.

Der § 46 BBiG ist als Grundlage geschaffen worden, um diesem Ziel Rechnung zu tragen.

Während wir im Handwerk und in der Industrie einen nicht überschaubaren Berg von Verordnungen vorfinden, hält es sich im Berufsfeld Agrarwirtschaft noch in Grenzen.

Regionale Verordnungen auf der Ebene der zuständigen Stellen haben nur einen Sinn, wenn ein
regionaler Bedarf der Wirtschaft oder eine besondere
Struktur tatsächlich vorhanden ist.

Diesen Kriterien Rechnung zu tragen ist kaum möglich, insbesondere dann, wenn der Fortbildungsgang auch inhaltlich gerechtfertigt sein soll.

Die Neigung Fortbildungsordnungen zu schaffen, um einen geringen Teil eines, in einer Ausbildungsverordnung vernachlässigten Inhalts, nachzuholen, ist bei den zuständigen Stellen da und dort vorzufinden.

Wir sind der Auffassung, daß nicht jede berufliche Weiterbildung in Fortbildungsordnungen verankert sein muß, sondern durch Weiterbildungslehrgänge, ohne Prüfung, vermittelt werden soll.

Dort, wo wir tatsächlich den Bedarf der Wirtschaft erkennen und eine Fortbildungsordnung für erforderlich halten, sind wir gerne bereit, Verhandlungen aufzunehmen. Wobei die zentrale Regelung immer den Vorrang hat.

Wir können und wollen nicht zulassen, daß unterschiedliche Regelungen wie z.B.:

Inhalte auf Ausbildungsniveau geschaffen werden,
Meisterniveau ist immer unser Ziel.

Wir wollen nicht, daß Zulassungsvoraussetzungen geschaffen werden, die arbeitsplatzabhängig gestaltet sind.

Wir wollen nicht, daß ein unterschiedliches Prüfungswesen zustande kommt.

Niemandem dient die in einzelnen Kammern festzustellende Kirchturmpolitik.

Mit dem Kundenberater Gartenbau haben wir ausnahmsweise eine Fortbildung geschaffen, die zwischen dem Meister und der Abschlußprüfung anzusiedeln ist. Den erwarteten Erfolg hat sie bis jetzt nicht gebracht.

Einheitliches Niveau, auf Meisterebene, einheitliches Prüfungswesen und ein einheitlicher Abschluß hebt das Ansehen dieser Fortbildungen und schafft berufliche Mobilität des Arbeitnehmers.

Das Durchführen dieser Fortbildungsgänge können und wollen wir niemandem verbieten, obwohl wir hier Wünsche äußern oder Empfehlungen geben.

Die GGLF ist bezüglich der Beratung von Fortbildungsregelungen für ein zügiges Verfahren. Gleichzeitig wollen wir jedoch nicht, daß über zentrale oder dezentrale Regelungen arbeitnehmer- oder teilnehmerfeindliche Regelungen zustande kommen.

An dieser Stelle erwarten wir von den Arbeitgeberverbänden mehr Beweglichkeit und fortschrittlicheres Denken.

Daß es beim Golfplatzwart nicht zu einer Vereinbarung auf zentraler Ebene kommt, liegt an der Haltung der gärtnerischen Arbeitgeberverbände, die der Position der arbeitsplatzabhängigen Fortbildung sehr nahe stehen. Einer solchen Regelung werden wir nicht zustimmen.

Fachlich gesehen wäre eine Fortbildungsordnung für den Golfplatzwart nicht erforderlich. Diese Funktion müßte jeder erfahrene Landschaftsgärtner erfüllen können.

Im Managementbereich liegt wohl der Schwerpunkt dieser Fortbildungsordnung.

Neben den genannten Fortbildungsordnungen könnte ruhig mal über weitere Möglichkeiten nachgedacht werden:

- es wäre zu prüfen, ob es nicht sinnvoll ist, eine Fortbildungsordnung - Innenraumbegrünung - zu schaffen

Die Sachverständigen des Ausbildungsberufes Florist haben dies einstimmig vorgeschlagen.

- Oder eine Fortbildung des Meisters im Galabau zum Bauleiter
- oder eine Fortbildung der Meister zum Betriebswirt in der Agrarwirtschaft.

Wir haben hierzu unsere Beratungen nicht abgeschlossen und sind für weitere Anregungen dankbar.

Über Fortbildungsmöglichkeiten und deren Inhalte läßt sich leicht reden und Ideen entwickeln.

Die Frage ist jedoch : wer finanziert?

Solange wir nicht gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen haben, die sich der Fortbildungswilligen annehmen, wird der Teilnehmerkreis wohl gering bleiben.

Es war und wird wohl immer ein Rätsel bleiben, warum die Bundesregierung die AFG-Förderung, die ja in Darlehensform gegeben wurde, gestrichen hat und jetzt eine Regelung verabschiedet, die wohl bei niemandem Freude aufkommen läßt.

Je mehr sich der Staat der Finanzierung der Fortbildung entzieht, desto mehr sind die Sozialparteien gefordert.

Zur Meisterprüfung ist anzumerken:

Die klassische Form der Fortbildung ist die zum Meister.
Die gesetzliche Grundlage ist klar und bedarf keiner Änderung.
Die Novellierung der Prüfungsordnungen ist jedoch erforderlich.
Beim Landwirt ist dies nach langwierigen Verhandlungen erfolgt.

Diskussionen über die Novellierung der Meisterprüfungsordnung haben wir vornehmlich im Gartenbau, wo der Galabau eine praktische Fertigkeitprüfung einbauen will. Dies sehen wir bei der Meisterprüfung als nicht erforderlich.

Hinzu kommt, daß über die Funktion und Aufgabe des Meisters auf der Baustelle und im Betrieb von der Arbeitgeberseite keine konkrete Aussage gemacht wird.

Für uns hat der Meister einen sehr hohen Stellenwert:

- Betriebsführung, Baustellenabwicklung
- Mitarbeiterführung, Ausbilder
- und ist damit Führungskraft.

Die vorgenannten Gebiete sind vornehmlich die Aufgaben des Meisters und können in abgewandelter Form auf jeden Beruf übertragen werden.

In den genannten Bereichen ist und muß auch künftig der Meister eingesetzt werden.

Ist eine Einigung über die Meisterfunktion herzustellen, dürfte das Erstellen einer Prüfungsordnung kein Problem sein.

Wir werden nicht zulassen, daß über eine Prüfungsordnung die Stellung des Meisters reduziert wird. Er ist sowieso unter Druck.

Wir erleben zur Zeit, daß sich Techniker und auch Ingenieure den Betrieben als Arbeitskraft mit einer Bezahlung unter dem Meisterlohn anbieten und damit sich, sowie ihre Ausbildung, unter Wert verkaufen. Damit ziehen sie den Meister mit nach unten.

Andererseits sind es die Meister, die in den Betrieben die "Motoren" sind. Sie sind die Führungskräfte, die aufgrund ihrer Praxisbezogenheit und ihrer Erfahrung in der Lage sind, auf die unterschiedlichsten Vorgänge und Anforderungen richtig zu reagieren.

Teilweise üben sie Tätigkeiten aus, die einer höheren Ausbildung gleichkommt, und das ist gut so.

Unser Ziel ist: den Stellenwert des Meisters zu erhalten und weiter auszubauen.

Hier sind die Träger der Vorbereitungslehrgänge gefordert, ihre Lehrpläne gemeinsam mit uns Sozialpartnern zu überarbeiten und zu gestalten.

Beim Beruf -Florist- geschieht dies gemeinsam mit dem DIHT, dem Fachverband, der Gewerkschaft und den Trägern.

In der Agrarwirtschaft sind die Sozialparteien anscheinend nicht erwünscht.

In der Fortbildung, sei es nun zum Fachagrarwirt oder zum Meister, müssen nicht nur die Verordnungen stimmen, auch die Rahmenlehrpläne müssen gemeinsam erstellt werden. Außerdem muß sichergestellt sein, daß diese auch vermittelt werden.

Wir leisten uns den Luxus, daß es in der Meisterfortbildung keine zentral abgestimmten Lehrpläne gibt, geschweige denn daß verbindliche Empfehlungen vorhanden sind.

Wir leisten uns den Luxus, daß jede zuständige Stelle, welche Prüfungen durchführt, Jahr für Jahr ihre gesonderten Aufgaben erstellt, obwohl dies zentral als Vorschlag und Auswahl des Prüfungsausschusses sinnvoller und kostengünstiger wäre.

Wir leisten uns den Luxus in der Durchführung unterschiedlicher Regelungen und Prüfungszeiten und sprechen dann von einer einheitlichen Meisterprüfung.

Warum fragen heute informierte Unternehmer bei der Einstellung, wo die Meisterprüfung absolviert wurde? Das muß doch zu denken geben.

Wir meinen, hier liegt noch viel Arbeit, gemeinsame Arbeit, vor den Sozialparteien aber auch den zuständigen Stellen.

Wenn wir es schaffen über die Fortbildung ein qualifiziertes Personal, das als Fach- und Führungskraft einsetzbar ist, zu erhalten, geht es der Branche gut, werden die Arbeitsplätze sicherer.

Gehen wir gemeinsam an die Arbeit, nicht zum Vorteil der Verantwortlichen, sondern im Interesse der nachfolgenden Generation.

Albert Strohmaier