

"Feldforschung und Beobachtung der praktischen Ausbildung bei Max Streicher AG in Deggendorf und WEPS Elektronik & WEPS Elektro- und Gebäudetechnik (oder eines andern Zweitbetriebes) in Arnbruck und dokumentarische Ergebnissicherung im Hinblick auf die duale Ausbildung zum „Elektro-Installateur - Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik“ "

Projektdurchführung:

Montag, 12. Oktober bis Donnerstag, 15. Oktober 2015

Projektträger

Name	Hostettler
Vorname	Andreas
Adresse	Weinbergstrasse 4
PLZ, Wohnort	CH-6340 Baar
Funktion:	Inhaber Nussbaumer Elektro AG, Zug Ausbildner, LAP-Experte
Tel. G	+41 41 726 80 80
Mobile	+41 79 287 10 21
E-Mail	ah@nuel.ch
Einrichtung:	Nussbaumer Elektro AG, Zug

Projekteingabe am: 11. September 2015

Betreut durch:

Koordinationsstelle LdV am GIBZ

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	Seite 5
2. Einleitung	Seite 6
3. Vorteile eines Grossbetriebes in Deggendorf bei der praktischen Ausbildung eines lernenden Elektro-Installateurs	Seite 8
3.1 Einleitung	
3.2 Ergebnisse	
3.3 Fazit	
4. Vorteile eines Kleinbetriebes in Arnbruck bei der praktischen Ausbildung eines lernenden Elektro-Installateurs	Seite 9
4.1 Einleitung	
4.2 Ergebnisse	
4.3 Fazit	
5. Umgang eines Kleinbetriebes mit angeblichen Nachteilen in der praktischen Ausbildung	Seite 10
5.1 Einleitung	
5.2 Ergebnisse	
5.3 Fazit	
6. Schwerpunktsetzung in einem Grossbetrieb, bzw. einem Kleinbetrieb bei der praktischen Ausbildung zum Elektro-Installateur	Seite 11
6.1 Einleitung	
6.2 Ergebnisse	
6.3 Fazit	
7. Orientierungshilfen für AusbilderInnen im Grossbetrieb, bzw. Kleinbetrieb zur systematisch und fachlich zielgerichteten Ausbildung von Elektro-Installateuren	Seite 12
7.1 Einleitung	
7.2 Ergebnisse	
7.3 Fazit	

8. Richtlinien zur Ausbildung in einem Grossbetrieb, bzw. einem Kleinbetrieb
an die Ausbildner / Auszubildenden Seite 13
- 8.1 Einleitung
 - 8.2 Ergebnisse
 - 8.3 Fazit
9. Grundlegende Werte / Einstellungen, die in den Betrieben über die
Ausbildung den Auszubildenden vermittelt / weitergegeben werden im
Hinblick auf die Persönlichkeitsbildung Seite 14
- 9.1 Einleitung
 - 9.2 Ergebnisse
 - 9.3 Fazit
10. Mittel / „Werkzeuge“ zur Erhebung des praktische Ausbildungserfolg
bei den Auszubildenden, bzw. zur Förderung der Ausbildungsqualität
bei den AusbildnerInnen Seite 16
- 10.1 Einleitung
 - 10.2 Ergebnisse
 - 10.3 Fazit
11. Kontaktpflege zwischen Ausbildungsbetrieben und Berufsschule Seite 18
- 11.1 Einleitung
 - 11.2 Ergebnisse
 - 11.3 Fazit
12. Der dritte Lernort: Darlegung der überbetrieblichen praktischen
Ausbildung. Organisation - Einfluss auf die Ausbildungsinhalte –
Arbeitsgrundlagen / -richtlinien – Sicherstellung der Ausbildungsqualität Seite 19
- 12.1 Einleitung
 - 12.2 Ergebnisse
 - 12.3 Fazit
13. Wesentliche Unterschiede zur praktischen Ausbildung zum Elektro-
Installateur in der Schweiz – Anregungen für die hiesige Ausbildung Seite 20
- 13.1 Einleitung
 - 13.2 Ergebnisse
 - 13.3 Fazit
14. Beurteilung der Erfolgschancen eines lernenden Elektro-Installateurs
aus der Schweiz im Qualifikationsverfahren in Deutschland Seite 21
- 14.1 Einleitung
 - 14.2 Ergebnisse
 - 14.3 Fazit

15. Validierung	Seite 22
15.1 Validierungsergebnis aus Sicht des Projektträgers	
15.2 Validierungsergebnis aus Sicht des Projektträgers	
15.3 Validierungsergebnis aus Sicht des Projektträgers	
16. Verbreitungsaktivitäten	Seite 23
17. Schlussbemerkungen und Fazit	Seite 24
18. Quellen und Kontakte	Seite 26
19. Bilderverzeichnis	Seite 28
Anhang - weitere Bilder	

1. Vorwort

Seit mehr als 2 Jahren besteht zwischen den Partnerinstitutionen der Berufsbildung GIBZ Zug und BS I Deggendorf ein Austausch mit Berufslernenden und Berufsbildungsfachkräften im Rahmen der Mobilitätsprojekte Leonardo da Vinci IVT und VETPRO. Erstmals nehmen im Herbst 2015 drei Lernende EI aus Zug daran teil. Die Firma Max Streicher AG in Deggendorf bietet allen einen Praktikumsplatz an. Bei der Gelegenheit eines Evaluationsbesuchs durch die Koordinationsstelle LdV am GIBZ im Juli 2015 interessierte sich ein Kleinbetrieb der Elektrobranche aus Arnbruck für den Austausch und ersuchte um einen Praktikumsplatz für seinen Auszubildenden in Zug. Der Ausbilder eines Zuger Teilnehmers IVT beabsichtigt nun mit einem Besuch bei diesen beiden Betrieben Einblicke in den Ausschnitt der praktischen betrieblichen Ausbildung zum Elektroniker: Energie- und Gebäudetechnik zu gewinnen, seine Erkenntnisse mit der Ausbildung zum Elektro-Installateur zu vergleichen und Schlüsse zu ziehen zu Lerninhalten der Grundausbildung zum EI und bei künftigen Mobilitäten IVT.

2. Einleitung

Während meines Aufenthaltes in und um Deggendorf setze ich mir zum Ziel, mit Besuchen in zwei Ausbildungsbetrieben, einem Besuch an der Staatlichen Berufsfachschule I Deggendorf sowie Beobachtungen und Gesprächen mit Lehrmeistern, Ausbildnern, Auszubildenden, Meistern, Vertretern der Handwerkskammer und der Elektro-Innung Deggendorf Antworten auf nachstehende Fragen zu erhalten:

1.
Worin bestehen die Vorteile bei der praktischen Ausbildung zum EI in einem Grossbetrieb?
2.
Worin bestehen die Vorteile bei der praktischen Ausbildung zum EI in einem Kleinbetrieb?
3.
Wie beheben die Kleinbetriebe ihre angeblichen Nachteile in der praktischen Ausbildung?
4.
Welche Schwerpunkte kann eine Grossbetrieb, bzw. ein Kleinbetrieb in der praktischen Ausbildung zum EI setzen?
5.
Woran orientieren sich die AusbilderInnen im Grossbetrieb, bzw. Kleinbetrieb, wenn sie ihre Auszubildenden systematisch und fachlich zielgerichtet ausbilden sollen?
6.
Was sind die Richtlinien zur Ausbildung welche der Grossbetrieb, bzw. der Kleinbetrieb aus die Ausbilder / Auszubildenden herausgeben / vermitteln?
7.
Welches sind die grundlegenden Werte / Einstellungen, welche in den Betrieben über die Ausbildung den Auszubildenden vermitteln / weitergeben möchten im Hinblick auf die Persönlichkeitsbildung?
8.
Mit welchen Mitteln / „Werkzeugen“ wird der praktische Ausbildungserfolg bei den Auszubildenden erhoben? Wird auch die Ausbildungsqualität der AusbilderInnen ermittelt, bzw. gefördert? Wie?
9.
Wie wird seitens der Betriebe der Kontakt zur Berufsschule gepflegt?
10.
Gibt es im Sinne eines dritten Lernortes auch überbetriebliche praktische Ausbildung? Wie ist diese allenfalls organisiert? Welchen Einfluss auf die Ausbildungsinhalte hat dieser Lernort? Nach welchen Grundlagen / Richtlinien arbeitet dieser dritte Lernort? Wie wird dessen Ausbildungsqualität sicher gestellt?

11.

Können zu all diesen vorliegenden Fragestellungen wesentliche und die praktische Ausbildung zum EI in der Schweiz Unterschiede festgestellt werden? Welche? Könnten sie anregen zur Berücksichtigung in der hiesigen Ausbildung? Warum nicht?

12.

Könnte ein Lernender EI auf der Basis der Ausbildung in der Schweiz ein QV in Deutschland erfolgreich durchlaufen? Warum ja? Warum nein? Welche Anpassungen müssten vorgenommen werden? Erlauben das überhaupt die rechtlichen Grundlagen?

Laut meines eingereichten Projektvorschlages setze ich für dieses Vorhaben 4 Tage ein.

Als Inhaber eines Elektro-Installationen-Fachgeschäftes, Lehrmeister und LAP-Experte sind mir der Erhalt und die Förderung der Ausbildungsqualität ein Herzensanliegen. Innerhalb des regionalen und nationalen Lehrmeisterverbandes wird die Unterstützung gross geschrieben. Die Teilnahme eines meiner Lernenden am Mobilitätsprojekt Leonardo da Vinci gibt mir die Gelegenheit, die Grundsätze und Leitlinien der praktischen Ausbildung in einem grösseren und einem kleineren Betrieb in und um Deggendorf etwas näher kennen zu lernen. Mit gezielten Fragestellungen, denen ich während meines Aufenthaltes mittels Beobachtung und Fachgesprächen nachgehen kann, erhoffe ich mir Impulse und innovative Anregung für meine Ausbildungstätigkeit zu gewinnen. Indem ich in meinem Betrieb einen Praktikumsplatz für einen deutschen Auszubildenden anbiete, habe ich die Möglichkeit, konkrete Auswirkungen der praktischen Ausbildung in Deutschland festzustellen.

3. Vorteile eines Grossbetriebes in Deggendorf bei der praktischen Ausbildung eines lernenden Elektro-Installateurs

3.1 Einleitung

Unter einem Grossbetrieb der Elektrobranche mit Installationsangebot wird meistens ein produzierendes Unternehmen verstanden, welches überregional, national oder gar international auf mehreren Standbeinen abgestützt tätig ist. Die Abteilung mit den Elektrofachleuten ist dabei in erster Linie ein firmeninterner Dienstleistungszulieferer, die die Energieversorgung und das Funktionieren der davon abhängigen Produktions- und Verwaltungsmittel sicherzustellen hat. Grossbetriebe mit einem Gesamtpaket im Angebot und daher ein breiteres Geschäftsfeld abdecken, lassen aber auch ihre Elektroabteilung als gewinnorientierte Unternehmung auf dem freien Markt auftreten. Diese trägt so der gesamtbetrieblichen Wertschöpfung bei und ist nicht nur als Kostenfaktor buchhalterisch erfasst.

3.2 Ergebnisse

Die Verankerung in einem breiteren Geschäftsfeld ermöglicht die Ausbildung im Rahmen von verschiedenen Fachrichtungen wie auch Projektgrössen. Ein Unternehmen von der Grösse der Max Streicher AG in Deggendorf kann in der Regel spezifisch AusbilderInnen und Bezugspersonen bestimmen, welche allein für die fachliche Ausbildung verantwortlich sind. Sie begleiten die Auszubildenden und überwachen deren Ausbildungsfortschritte. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, lassen sie sich zusätzlich zu werkseigenen Berufsbildungsfachkräften ausbilden.

Im Weiteren stellen grösseren Unternehmungen Mittel für ein internes Angebot an zusätzlichen Ausbildungsmodulen zur Verfügung, an denen auch die Lehrlinge mehrerer angegliederten Firmen sich beteiligen können.

Bei der Zusammenstellung der Teams (Mitarbeiter und Lehrlinge) ist ein grosser Betrieb flexibler und kann je nach Situation (Projekt, Beziehung, usw.) schneller mit Anpassungen reagieren.

3.3 Fazit

Grosse Unternehmen sind primär daran interessiert, den Nachwuchs für den eigenen Bedarf heranzubilden. Vielfach stärkt aber der Erfolg bei der Ausbildung auch den Ruf eines Betriebes und wird als positives Zeichen für den Standort seitens der Gesellschaft wahrgenommen. Vielfach investieren Grossbetriebe überdurchschnittlich viel in die Ausbildung, weil sie ihre Interessen in mehrfacher Ausrichtung gewährleistet sehen wollen: kurz- bis langfristige Nachwuchssicherstellung, Verankerung in der Region und der Corporate Identity.

4. Vorteile eines Kleinbetriebes in Arnbruck bei der praktischen Ausbildung eines lernenden Elektro-Installateurs

4.1 Einleitung

Kleinbetriebe der Elektrobranche sehen sich in Deutschland wie in der Schweiz seit jeher gezwungen, die Wettbewerbsherausforderungen mittels Spezialisierung zu bewältigen. In der Folge beeinträchtigt dieser Umstand einzelne Praxis-Lernfelder des Bildungsplanes. Andererseits ergeben sich aus der Uebersichtlichkeit in einem Kleinbetrieb auch mehr Nähe und Begleitung bei der Ausbildung.

4.2 Ergebnisse

Aus Sicht des betrieblichen Alltags in einem Kleinunternehmen, z. B. WEPS Elektronik & WEPS Energie- und Gebäudetechnik in Arnbruck, ist die Ausbildung eher eine weitere Zusatzaufgabe für einen Fachangestellten. Dieser ist aber dem Unternehmen in erster Linie der Produktivität verpflichtet. Dadurch besteht die Gefahr, dass die Ausbildung vor allem in Stresssituationen eher zufällig erfolgt.

Auf der anderen Seite geht der Lehrling in einem kleinen Team weniger unter. Sein Beitrag zum Team- und Firmenergebnis ist schneller ersichtlich und kann direkter von den Ausbildungsverantwortlichen beurteilt werden. Viel schneller als in einem Grossbetrieb wächst die Bedeutung des Lehrlings. Bei Eignung kann ihm daher auch schneller mehr Eigenverantwortung übertragen werden, ein Umstand, der in der Praxis als Zaubermittel für die Motivation bezeichnet wird.

Ausbildungsplätze in einem Kleinbetrieb stehen eng im Zusammenhang mit der Zahl der Berufsfachleute. Bei Installationsaufträgen ergeben sich mehr und auf direktem Weg die Ausbilder – Lehrling Begegnung. Umso mehr muss hier die Wirkung als Vorbild berücksichtigt werden. Andererseits ist dem Ausbilder die Ueberwachung der Qualität und Quantität der Arbeitsleistung genauer und schneller möglich. Fehlerkorrekturen aber auch Lob für gute Leistungen können / sollen auf Platz erfolgen.

Vielfach sehen sich die Mitarbeiter für die Ausbildung (mit-)verantwortlich. Umso wichtiger ist daher eine genaue Verantwortungszuweisung dafür durch den Unternehmer.

4.3 Fazit

Die Uebersichtlichkeit und Nähe in einem Kleinbetrieb haben Vor- und Nachteile für die Ausbildung. Der Bedeutung und Wichtigkeit der Vorbildwirkung auf die Lehrlinge ist grosse Gewicht zuzumessen. Ebenso auch der Qualität der Umgangsformen unter den Beteiligten. Um der Zufälligkeit der Ausbildung zu begegnen, ist eine gute Kenntnis der Ausbildungsanforderungen bei den Ausbildnern notwendig.

5. Umgang eines Kleinbetriebes mit angeblichen Nachteilen in der praktischen Ausbildung

5.1 Einleitung

Betriebe wie Individuen beurteilen die eigenen Stärken und Schwächen subjektiv. Die einen werden überhöht, die andern klein geredet. Zudem leben beide auch mit blinden Flecken, welche vielfach Veränderungen und Entwicklungen behindern. So können auch wahrgenommene oder eben nicht wahrgenommene Nachteile nicht bearbeitet werden oder werden gar zur Entlastung als positive Eigenschaften gewertet. Doch immer wieder ziehen auch kleinere Unternehmungen Rückschlüsse und versuchen die Qualität ihres Ausbildungsangebotes zu optimieren.

5.2 Ergebnisse

Die Berufsschule ist ein Ort, wo sich Lehrlinge aus verschiedenen Betrieben treffen und informell austauschen. Einzelne Grossbetriebe ermöglichen solche Begegnungen gezielt, indem sie ihre internen zusätzlichen Ausbildungsmodule auch Lernenden aus andern Betrieben öffnen.

Auch Kooperation wird angestrebt unter Betrieben verschiedener Grösse und Ausrichtung auf unterschiedliche Geschäftsfelder.

Kleinbetriebe mit starker lokaler Verankerung können hin und wieder auch Aufträge annehmen, die nicht direkt ins Geschäftsfeld passen, z. B. kleiner Neubauten und damit ihren Lehrlingen Zugang zum Lernbereich Neubau / Devi ermöglichen.

5.3 Fazit

Die festgestellten Formen der Begegnung mit Nachteilen in der praktischen Ausbildung bei Kleinbetrieben sind immer mit einem zusätzlichen Aufwand verbunden. Ebenso sind sie beeinflusst von der Innovationsfreude bei der Unternehmung und ihrem fachlichen Umfeld. Nicht zu vergessen ist auch die Lernbereitschaft beim Lehrling und seine Motivation, zusätzliche Anstrengungen auf sich zu nehmen und die betrieblichen Angebote als Chance wahr zu nehmen.

Im Kapitel 12 wird noch kurz auf den dritten Lernort eingegangen, der ähnlich der Schweiz, vom Verband (der Innung) organisiert und unterhalten wird und wo den innerbetrieblichen Auslassungen bei der praktischen Ausbildung begegnet wird.

6. Schwerpunktsetzung in einem Grossbetrieb, bzw. einem Kleinbetrieb bei der praktischen Ausbildung zum Elektro-Installateur

6.1 Einleitung

Die Setzung von Schwerpunkten bei der Ausbildung setzt sich aus mehreren Komponenten zusammen. Einerseits bestimmen die fachlichen Lerninhalte, die Vorgaben der Zeitpunkte, die Auftragsituationen die Orientierungen in der betrieblichen Ausbildung. Andererseits können einzelne Betriebe, unabhängig von Lehrberufen, eigene Auffassung an Bedeutung bei der Ausbildungsqualität, Ausbildungsstrategie, Persönlichkeitsbildung der Lehrlinge, Ausbildung der AusbilderInnen, Eingliederung der Grundbildung in einen gesellschaftlichen Rahmen, usw. festlegen und verfolgen.

6.2 Ergebnisse

Sicher ist es für Ausbildungsbetriebe, auch für grosse, eine Herausforderung, die eigenen Geschäftsfelder so mit den Ausbildungsbedürfnissen in Einklang zu bringen, dass der Ausbildungsplan und damit die Zusammenarbeit mit den andern Bildungspartnern (Berufsschule und üK) insofern gewährleistet wird um zusammen mit der lernenden Person die Ziele zu erreichen. Soweit die Ausführung zu den fachlichen Schwerpunkten.

Im weiteren können sich die Ausbilder an den speziellen Interessen und Begabungen der Lernenden orientieren. Mit entsprechenden und abgestimmten Aufträgen, Ausbildungsmodulen aber auch Zeit lassen sich individualisierte Schwerpunkte setzen.

6.3 Fazit

In den vorliegenden Ausführungen kommen andere Aspekte, die der Schwerpunktsetzung bei der betrieblichen Ausbildung zugrunde liegen können, zu kurz. Es sind das z. B. die Haltungen und Einstellungen, auf denen die Motivation zur Ausbildungsarbeit basieren und welche Teil der firmenspezifischen Corporate Identity sind. Weiter können Überlegungen zur Betriebswirtschaftlichkeit, Sicherstellung des eigenen oder branchenspezifischen Nachwuchses, Übernahme einer gesellschaftlichen Mitverantwortung, Persönlichkeitsbildung, usw. die Schwerpunktsetzung beeinflussen. Offenbar soll in einem künftigen Projekt diesen Fragen gezielter nachgegangen werden.

7. Orientierungshilfen für AusbilderInnen im Grossbetrieb, bzw. Kleinbetrieb zur systematisch und fachlich zielgerichteten Ausbildung von Elektro-Installateuren

7.1 Einleitung

Von Gesetzes wegen müssen betriebliche Berufsbildungsfachkräfte über einen Berufsabschluss verfügen und einen Didaktikkurs absolviert haben. Beide Bedingungen implizieren, dass auch Kenntnisse zum Bildungsplan vorliegen. Allerdings unterliegen Berufe einem ständigen Wandel und von Zeit zu Zeit müssen Ausbildungen angepasst werden damit sie sich den neuen Herausforderungen stellen können. Der Verband regelt dabei auch die Verteilung der Zielsetzungen auf die drei Lernorte. Im beruflichen Alltag orientiert sich der Ausbilder, welche Lernenden zur Seite gestellt werden, an ihren bisherigen eigenen Erfahrungen und Mustern. Um fortwährend qualitativ richtige und systematische Ausbildung sicherzustellen, empfiehlt es sich Betrieben, ihren Bildungsfachkräften Orientierungshilfen zu bieten, anhand derer neben der individuellen Erfahrung auch Aktualitäten und Neuerungen im Berufsbild in den Ausbildungsalltag Einzug halten können.

7.2 Ergebnisse

Natürlich gelten für Klein- wie für Grossbetriebe in der Elektrobranche auch in Deutschland die jeweils gleichen Vorgaben und Ziele für die Grundausbildung zum Elektro-Installateur. Ebenfalls ist die Abschlussprüfung (praktisches und theoretisches Qualifikationsverfahren) genormt. Daraus folgt: Die Kenntnis über diese verbandsbestimmten Bedingungen ist Voraussetzung für einerseits gezielte und sorgfältige Vorbereitung der einzelnen Leistungsziele über die ganze Ausbildungszeit seitens der Ausbilder, andererseits die praktische Umsetzung innerhalb eines konkreten Auftrages im beruflichen Alltag.

7.3 Fazit

Die Frage, was unternimmt der Ausbildungsbetrieb selber, ob gross oder klein, um eine zielgerichtete, sorgfältige, adäquate und aktuelle Ausbildung sicherzustellen, ist noch nicht beantwortet. Auch die Situation im Kleinbetrieb, bei der die Person des Ausbilders je nach Geschäftsfeld wechseln kann, ist noch nicht berücksichtigt. Ungeklärt ist auch die Verantwortungszuweisung bei der Sicherstellung des Einbezuges von Erneuerungen und Aktualisierungen des Bildungsplanes. Wie weit der Verband (Innung) dabei Hand bietet, bedarf ebenfalls noch der Nachfrage.

8. Richtlinien zur Ausbildung in einem Grossbetrieb, bzw. einem Kleinbetrieb an die Ausbilder / Auszubildenden

8.1 Einleitung

Die Ressourcen, mit welchen Gross- und Kleinbetriebe ihre Ausbildungsaufträge stützen, sind naturgemäss sehr unterschiedlich. Unabhängig davon, sieht sich aber jede Unternehmungsleitung, welche die Nachwuchsförderung ernst nimmt, genötigt, dem Ausbildungspersonal wie den Auszubildenden Richtlinien zur aktiven wie reaktiven Ausbildung vorzugeben. Diese betriebsinternen Anweisungen sollen dafür sorgen, dass bei allen an der Ausbildung beteiligten Akteuren die Verantwortung für eine erfolgreiche Berufsbildung wahrgenommen werden und überprüfbar sind.

8.2 Ergebnisse

Wie bereits im Kapitel 3 beschrieben, kann in einem Grossbetrieb durch die eindeutige Zuweisung des Ausbildungsauftrages an einzelne Mitarbeiter gesichert werden, dass eindeutige Bezugspersonen für die Lernenden erreichbar sind. In Abhängigkeit von der Organisation der betriebsinternen Ausbildungsabläufe und Zuständigkeiten, können Lernarbeiten gezielt, koordiniert aber auch individuell begleitet werden. Unter Umständen lassen sich auch Leistungsziele, welche als Grundlagen betrachtet werden, unabhängig von konkreten Aufträgen innerhalb des Betriebes, z. B. in einem Lernlabor, vermitteln.

Von solchen Möglichkeiten kann ein Kleinbetrieb natürlich nur träumen. Und doch sieht auch er sich dem Ausbildungsauftrag verpflichtet. Allerdings muss hier zeitweise die Ausbildung hinter der Kundenzufriedenstellung zurückstehen.

8.3 Fazit

Wie ein Kleinbetrieb den Spagat zwischen optimaler Kundenzufriedenheit und guter Ausbildungsarbeit, wie oben angetönt, mittels allfälliger betriebsinterner Richtlinien bewältigt, ist noch nicht ersichtlich. Auch fehlen noch konkrete Richtlinien im Sinne von recherchierten Beispielen aus Grossbetrieben. Diese Auslassungen sind in einem Folgeprojekt allenfalls noch gezielt nachzuarbeiten.

9. Grundlegende Werte / Einstellungen, die in den Betrieben über die Ausbildung den Auszubildenden vermittelt / weitergegeben werden im Hinblick auf die Persönlichkeitsbildung

9.1 Einleitung

Im Interesse der betrieblichen und branchenspezifischen Wirtschaftlichkeit aber auch als Grundlage der Teilhabe an der Gesellschaft als erwachsenes Individuum, ist die Ausbildung mit der Vermittlung von Fachkompetenz von grosser gesellschaftlicher Bedeutung. In den aktuellen Bildungsplänen werden aber auch Ziele zur Förderung der Sozial- und Selbstkompetenz aufgeführt. Früher hat man dabei von Persönlichkeitsbildung gesprochen und kein Bildungspolitiker hat je eine Gelegenheit ausgelassen um in einer Ansprache darauf hinzuweisen, von welcher grossen Wichtigkeit die Berufsbildung sei für die Persönlichkeitsformung von jungen Menschen. Hinter all dem was Ausbilder vermitteln sollen, stehen aber anerkannte Werte, Haltungen und Einstellungen, die in einer Gesellschaft von allgemeiner Gültigkeit und Akzeptanz sein sollen. ErzieherInnen und AusbilderInnen, aber auch Unternehmen (dh. die dahinter stehenden Menschen) bauen sich im Laufe ihrer Existenz eine Wertehierarchie auf, nach der sie leben und Entscheidungen treffen. Die Zeit der Berufsausbildung fällt für die jungen Leute üblicherweise in eine Lebensphase der zunehmend bewussten Auseinandersetzung mit relevanten Werten, Haltungen und Einstellungen der sie umgebenden Sozietät. Das Ergebnis solcher Erfahrungen und Abwägungen ist der Aufbau einer eigenen Wertehierarchie und die Einnahme einer persönlichen Perspektive zu persönlich und gesellschaftliche relevanten Fragen.

9.2 Ergebnisse

Als gewissermassen „blinder Passagier“ der berufspraktischen Ausbildung wird die Vermittlung und Förderung des Bewusstseins zur Eigenverantwortung angesehen. Diese richtet sich, bei Elektrikern berufsrelevant, einerseits an sich selber, ist die Arbeit mit und unter Strom doch mit erheblichen Risiken verbunden. Andererseits soll damit aber auch die Förderung der Empathie angesprochen werden, muss doch bei Arbeitsausführung das leibliche Wohl der Kunden und deren Sicherheit dauerhaft berücksichtigt werden (Stichwort: Fehlinstallation). Und nicht zuletzt wird von eigenverantwortlich handelnden Berufsleuten das Interesse der Arbeitgeber und eine entsprechende Loyalität diesen gegenüber einverlangt (Stichwort: Aufträge erfüllen, Zeiten einhalten).

Die Bedeutung der Zuverlässigkeit soll durch die Ausbilder tagtäglich vorgelebt, um dadurch auch immer wieder von den Lernenden konsequent eingefordert werden zu können. Auch diese Einstellung, einmal internalisiert, wirkt in mehreren Seiten. Sie kann Grundlage zur Vertrauensförderung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und unter den Mitarbeitern sein. Nicht zuletzt verspüren aber die Lernenden selber, wenn sie nämlich dadurch bestrebt sind, sauber und top ausgeführte Installationen auszuführen, Genugtuung und Stolz über das eigene Schaffen.

Eine besondere Herausforderung für Ausbilder, ihre Bildungsarbeit so zu gestalten, dass bei den Lernenden sich eine Haltung der ständigen und nachhaltigen Neugierde herausbildet, und zwar nicht nur bei besonders hochspannenden Lern- und Auftragssituationen sondern auch bei über längere Zeit sich wiederholende

Arbeitsabläufen. Die meist mehrere Jahre älteren Ausbildungspersonen blicken auf Jahre der Erfahrung zurück, in denen sie erkannt haben, dass die Entwicklung von Techniken und Verfahren nicht still steht. Den Lernenden müssen aber angehalten werden, hart zur Erreichung der geforderten Leistungsziele zu arbeiten, diese aber mit grosser Sicherheit nicht für alle Ewigkeit in Stein gemeisselt sind. Lernen im Wissen, dass alle Kompetenzbereiche nie abgeschlossen sein werden, darf aber für junge Menschen nie ein Grund zur Verzweiflung werden. Da ist das Einfühlvermögen bei den Ausbildnern gefordert.

9.3 Fazit

Die berufliche Grundbildung findet üblicherweise in einer wilden Lebensphase der jungen Menschen statt. Sie befinden ohnehin schon in einem Gefühl des Hin- und Hergeworfenseins, der Unsicherheit, der Suche nach sich selbst, der Ablehnung aller Ansprüche der Erwachsenenwelt an sie und der Hingabe an Gleichaltrigengruppen. Dann auch noch den Forderungen der Berufswelt entsprechen zu müssen, ist dann schon eine gewaltige Mühsal. Trotzdem führt kein Weg daran vorbei und meistens ist dieser auch nicht konfliktfrei. Dabei sich dann auch noch auf Wertaufbau, Haltung und Einstellungen einlassen, die den Geruch nach Rückständigkeit, Erwachsenen, der Zeit von vorgestern umgibt, verlangt von allen Beteiligten viel Energie.

Daher wird gerne die Auseinandersetzung mit diesen Aspekten der Berufsbildung gescheut. Gerne beruft man sich seitens der Betriebe auf die Familien der Lernenden, denen eigentlich diese Aufgaben zustehen würden. Natürlich ist die familiäre Vorarbeit wichtig. Doch unterlegt man dem jahrelangen Prozess der Eingliederung eines Individuum in die Gesellschaft die Theorie der „sozialen Stränge“, dann erscheint klar, dass dem Zeitraum der Berufsausbildung auch eine eigene integrative Bedeutung bei der Persönlichkeitsbildung zukommt.

Ein Projekt, wie es hier vorsteht, bietet Gelegenheit, diesem Sachverhalt noch vertiefter nachzugehen. Allerdings braucht es dafür spezifische Vorbereitungen wie Suche nach Gesprächspartnern, fachlicher Begleitung (Berufspädagogen) aber auch persönliche Vorbereitung.

10. Mittel / „Werkzeuge“ zur Erhebung des praktische Ausbildungserfolg bei den Auszubildenden, bzw. zur Förderung der Ausbildungsqualität bei den AusbilderInnen

10.1 Einleitung

In der Schweiz kennt man keine Zwischenprüfung, weder in theoretischer noch praktischer Hinsicht, in der Ausbildung zum Elektro-Installateur EFZ. In Deutschland hingegen wird eine solche am Ende des 2. Lehrjahres verlangt. Das Ergebnis ist sogar relevant für das Qualifikationsverfahren und zählt 40 % der Schlussbeurteilung. Wie weit transparente Instrumente zur Beurteilung der Qualität der Ausbildungskompetenz bei den AusbilderInnen vorhanden und eingesetzt werden, soll Teil dieser Fragestellung sein.

10.2 Ergebnisse

Wie schon im Kapitel 9 angeführt, spielt der Wert der Eigenverantwortung in der Unternehmenswelt eine grosse Rolle. Das gilt natürlich besonders für die Lernenden, denen explizit der Zusammenhang zwischen dem Aufwand ihrer Lernarbeit und entsprechenden Erfolg nahegelegt wird. Dafür müssen diese Akteure über genügende Lernkompetenz, ein lernunterstützende Umgebung, erfolgreiche Lernerfahrungen und von der Berufsbildung überzeugte Familienangehörige verfügen. Wo die genannten Punkte einzeln oder in der Gesamtheit fehlen (aber auch bei deren Vorhandensein), ist die Ausbildungskompetenz der AusbilderInnen gefragt. Also Kompetenz im Sinne „Neben den Berufskennnissen und –fertigkeiten verfüge ich auch über das Wissen und die Fertigkeiten, jemandem zum nachhaltigen Lernerfolg zu unterstützen“. Dass da der Grundsatz „Vormachen und nachmachen lassen“ nicht reicht, leuchtet ein.

Zur Feststellung über Ausbildungsstand der Auszubildenden wird am Ende des 2. Lehrjahres in einer Momentaufnahme deren Fertigkeiten und Kenntnisse in Theorie und Praxis in den grundlegenden Leistungszielen mittels einer zentral durchgeführten Gesellenprüfung Teil 1 durchgeführt. Das Ergebnis gibt Auskunft, was die Auszubildenden am Tage dieser GP Teil 1 mit den gestellten Aufträgen anzufangen wussten. Aus Sicht der Prüfungsleitung (Innung) und der Ausbildungsbetriebe wie Berufsschule spricht man dann von einer klaren Aussage über den Stand der Ausbildung. Klar ist aber nur der resultierende Notenwert, der mit 40 % Anteil an der Schlussbeurteilung nachwirkt.

Für die Auszubildenden kann sich dadurch der Gedanke breit machen: Bei den geprüften Anteilen kann ich nichts mehr ändern, eine Nachbearbeitung lohnt sich nicht. Oder aber: Alles ist in trockenen Tüchern, ich habe mich nur noch auf die ausstehenden Leistungsziele zu konzentrieren.

Gar nichts sagen aber die Ergebnisse der Teilprüfung 1 aus über die Qualität der Ausbildungsarbeit in den Betrieben (natürlich auch der Fachlehrpersonen an der Berufsschule). Die Fragen, was muss ich dem Auszubildenden nochmals vermitteln und – von zentraler Bedeutung – wie muss ich es diesem Auszubildenden vermitteln, muss sich der Ausbilder, der Fachlehrer nicht stellen. Hier könnte das Vorhandensein von Ueberprüfungswerkzeugen der eigenen Lehrtätigkeiten und Massnahmen, welche in regelmässigen Zeitabständen eingesetzt werden, von grossem Nutzen sein.

10.3 Fazit

Die Gesellenprüfung Teil 1 wird als enorm wichtig für eine Standortbestimmung eingestuft. Doch fehlen Aussagen, die Auskunft geben, wie und auf welche Weise es zu den Ergebnissen kommt, wo, wie und bei wem in der Folge angesetzt werden muss zur Erreichung der Qualifikation am Schluss der Ausbildungszeit. Zu klären ist noch die Frage, in welchem Mass und ob überhaupt die Resultate der GP 1 die Endbeurteilung im Qualifikationsverfahren beeinflussen.

Da, wie zu vernehmen ist, die Ausbildung in der Schweiz mit einer solchen Zwischenprüfung liebäugelt, wären Ueberlegungen in dieser Richtung angebracht. Ansonsten würde man es sich auf der Ausbildungsseite zu einfach machen, wenn bei positiven Ergebnissen die Freude mit den KandidatInnen geteilt wird, diese aber bei Misserfolg alleine im Regen stehen lässt.

11. Kontaktpflege zwischen Ausbildungsbetrieben und Berufsschule

11.1 Einleitung

Die Qualität der dualen Berufsbildung liegt darin, dass die Lernorte Betrieb und Schule, dazu noch die überbetrieblichen Kurse die Ausbildungsinhalte aufeinander abstimmen. Selbstverständlich ist die in früheren Zeiten angestrebte Parallelität zwischen Praxis und Theorie längst nicht mehr verwirklicht, oder war es gar nie. Die Spezialisierung aus Wettbewerbsgründen, die Ergründung von Marktnischen und das zunehmende Veränderungstempo haben zur Folge, dass vermehrt die üKs gefragte Ausbildungselemente übernehmen oder gar Betriebe sich zum Lehrverbund zusammenschliessen müssen. Diesen Umständen wird auch das revidierte Schweizerische Bundesgesetz für die Berufsbildung gerecht, indem darin die Lernortkooperation gefordert wird (BBiG Art. 2). Allerdings äussert sich das Gesetz nicht darüber, welchem Lernort die regulative Verantwortung zugeteilt wird. Doch in allen revidierten Bildungsverordnungen und Bildungsplänen sind die Verantwortungen zur Heranbildung von Kompetenzen, allenfalls noch Erreichung von Lernzielen eindeutig örtlich und zeitlich (Lernorte, Semester) zugewiesen. Die Berufsbildungsverantwortlichen sind dadurch angehalten, bei geforderten Leistungen und der Förderung der ihr anvertrauten Lernenden in der Ausbildung diesen Umständen nach Möglichkeit gerecht zu werden.

11.2 Ergebnisse

Im Bayrischen Wald wurden nur zwei Betriebe über die Zusammenarbeit mit der Berufsschule befragt: ein international tätiger Grossbetrieb in Deggendorf und ein lokaler Kleinbetrieb in Arnbruck. Grundsätzlich wird die Berufsschule in ihrer Verantwortung über die theoretischen Ausbildungsinhalte alleine gelassen. Bei berufs- und praxisrelevanten Inhalten laufen die Kontakte über die Innung (Berufsverband). Allenfalls wird mit dem Bereichsverantwortlichen an der Berufsschule Verbindung aufgenommen, wenn die Notenwerte im Zeugnis auffällig negativ ausfallen.

11.3 Fazit

Die geringe Anzahl Betriebe, welche befragt wurden, lässt natürlich keine Verallgemeinerung zu, die einer fundierten Nachprüfung Stand hält. Trotzdem kann ausgesagt werden, dass in der Schweiz eine engere Zusammenarbeit und Kontaktpflege zwischen Betrieb und Schule gepflegt wird. Nicht selten nehmen Fachlehrkräfte auch Einsitz als Beisitzer in den Verbandsvorständen, wenigsten was die gewerblichen Berufe betrifft.

12. Der dritte Lernort: Darlegung der überbetrieblichen praktischen Ausbildung: Organisation - Einfluss auf die Ausbildungsinhalte – Arbeitsgrundlagen / -richtlinien – Sicherstellung der Ausbildungsqualität

12.1 Einleitung

Bereits im vorhergehenden Kapitel wurde die zunehmende Spezialisierung und die Suche nach Marktnischen als Gründe dafür angegeben, dass zunehmend mehr Ausbildungsbetriebe immer weniger eine vollständige Ausbildung gemäss BiVo und BiPla verantworten können. Vermehrt werden wichtige Kompetenzen ,ja gar Kompetenzbereiche gewissermassen outgesourct an den dritten Lernort: überbetriebliche Kurs. Diese werden von den jeweiligen Berufsverbänden organisiert und von Ausbildungsbetrieben und dem Staat finanziert. So weit in aller Kürze wie in der Schweiz die duale Berufsbildung mit dem dritten Lernort ergänzt wird.

12.2 Ergebnisse

Auch im Bayrischen Wald rund um Deggendorf wird die Verantwortung der Berufsbildung auf mehrere Schultern verteilt, wobei ein Grossteil davon die Ausbildungsbetriebe und die Innungen tragen.

Ebenfalls ist der regionale Verband, in Deutschland Innung genannt, und in unserem Fall jener der Elektroinstallationsfirmen für die Durchführung der Kurse zuständig. Ähnlich wie in der Schweiz werden diese in einem Verbandszentrum, z. B. in der Handelskammer oder an einer Berufsfachschule durchgeführt. Und auch hier tragen der Verband und die Ausbildungsbetriebe einen Grossteil der Kosten.

Bei den Elektronikern Energie und Gebäudetechnik werden im Verlauf der Ausbildungszeit (3.5 Jahre) acht Kurse zu je einer Woche absolviert. Jeder Woche ist ein Thema zugewiesen, welches auch gleich von den Absolventen abgeschlossen wird. Die Resultate fliessen nicht in die Endqualifikation ein.

Landesweit sind die Inhalte der überbetrieblichen Kurse branchenspezifisch festgelegt, wie auch der Kompetenzkatalog und die Verteilung der Lernziele für ganz Deutschland relevant sind.

12.3 Fazit

Vergleichbar mit der Situation in der Schweiz erfüllt der dritte Lernort zunehmend Ausbildungsaufgaben, welche in den Betrieben nicht mehr oder nicht von gleicher Qualität übernommen werden können. Von Vorteil ist, dass der Verband / die Innung immer noch genügend Einfluss nehmen kann auf die Inhalte, bzw. deren Umsetzung und relativ schnell sich Veränderungen anpassen kann. Schweizseits wäre es interessant zu sehen, wo die Grenzen des dritten Lernortes verlaufen, dh. ab wann der Zugriff auf das Modell des Lehrstellenverbundes erfolgen muss.

13. Wesentliche Unterschiede zur praktischen Ausbildung zum Elektro-Installateur in der Schweiz – Anregungen für die hiesige Ausbildung

13.1 Einleitung

Auf den ersten Blick und mit jenem eines Laien kann der Unterschied in der Ausbildung zum Elektro-Installateur einerseits und zum Elektroniker Energie und Gebäudetechnik andererseits gar nicht so gross sein: die Betätigung eines Schalters muss in der Schweiz wie in Deutschland mit dem Aufleuchten einer Lampe die Funktionsquittung geben. Allerdings dauert die Grundausbildung in der Schweiz ein halbes Jahr länger. Gibt es also doch Unterschiede und wenn ja, welche und sind diese wesentlich?

13.2 Ergebnisse

Die oben erwähnte Gesellenprüfung Teil 1 in Deutschland als erste Standortbestimmung im Verlaufe des zweiten Lehrjahres ist ein Aspekt, wo sich die beiden Ausbildungen unterscheiden. Noch! Welchen Anteil darin die Berufspraxis hat, war noch nicht Gegenstand der Untersuchung. Zwar wird auf Befragung hin versichert, dass dabei nicht nur Wissen sondern auch der Ausbildungsstand überprüft und festgehalten wird. Mit Ausbildung ist wohl der praktische Anteil gemeint. Die Berücksichtigung der Noten zu 40 % beim Qualifikationsergebnis soll wohl bei den Auszubildenden als Aufforderung verstanden werden, schon während der ersten beiden Ausbildungsjahre zu lernen und nicht erst am Ende der Lehrzeit.

13.3 Fazit

Eine detailliertere und ausführlichere Antwort auf die Fragestellung müsste eine gezieltere und vor allem längere Untersuchung unter Beizug von Berufsbildungsfachkräften aus der Praxis und der Theorie sowie Innungsverantwortliche durchgeführt werden.

14. Beurteilung der Erfolgchancen eines lernenden Elektro-Installateurs aus der Schweiz im Qualifikationsverfahren in Deutschland

14.1 Einleitung

Zwar reagieren viele junge Berufslernende noch zögerlich auf das Angebot eines Mobilitätsaustausches während der Grundbildung. Doch fallen die Hürden an den Grenzen für ausgebildete junge Berufsleute in Europa immer mehr, wenn auch nicht überall in gleichem Mass und von der gleichen Begeisterung begleitet. Es ist also vermehrt damit zu rechnen, dass nicht nur Versicherungs- und Bankfachleute sondern auch Berufstätige aus gewerblichen Berufen im Verlaufe ihrer Erwerbszeit mit einer Stelle im angrenzenden oder weiteren Ausland, wenn nicht gar auf andern Kontinenten vorlieb nehmen. Die Frage drängt sich auf, wie weit dafür der Durchlauf eines Qualifikationsverfahren im Ausland parallel zu jenem im Ausbildungsland als Vorbereitung für genannte Option nützlich sein könnte.

14.2 Ergebnisse

Die nähere Betrachtung des Qualifikationsverfahrens in Deutschland für Elektroniker Energie und Gebäudetechnik zeigt als erstes, dass die Abschlussprüfung aus zwei voneinander unabhängigen Teilen besteht. Gewissermassen gilt in Deutschland das Schulobligatorium bis zum 18. Altersjahr. Es ist daher naheliegend, dass die Berufsschule eine eigene Schlussprüfung durchführt und ein entsprechend eigenes Abgangszeugnis (Mittlere Reife) ausstellt. Eine qualitative Durchsicht von alten schriftlichen Schulprüfungen ergibt:

- die Fragestellungen sind wenig komplex und gehen nicht zu sehr in die Tiefe, sie entsprechen daher einem eher tiefen taxonomischen Wert.
 - technische Fragestellungen im Verbund mit Formelanwendungen sind in verständliche Fallbeispiele eingepackt
 - die Stoffinhalte sind im Vergleich zur Schweiz anders gewichtet, indem der SAT/TV einen breiteren Raum einnimmt und damit eine stärkere Gewichtung erhält
- Für den praktischen Teil des Qualifikationsverfahrens ist die Innung in jeglicher Hinsicht zuständig. Dh. die entsprechende Prüfungskommission setzt die Prüfungsinhalte fest und ist für die Durchführung verantwortlich. Dieser Teil dauert 2 Tage:
- Tag 1: praktische Arbeit mit dem Aufbau einer Schaltung und 2 Stunden Messen
 - Tag 2: Theorieprüfung (AVOR, planen, Elektrotechnik)

14.3 Fazit

Als Prüfungsexperte erlaube ich mir die Schlussfolgerung, dass ein Berufslernender Elektro-Installateur aus der Schweiz absolut in der Lage ist, ein solches Qualifikationsverfahren zu durchlaufen und bei angemessener Vorbereitung auch zu bestehen. Mit dem Wissen um die einzelnen Schwerpunkte wie SAT/TV könnten sogar gute Ergebnisse möglich sein.

Für die Frage der gegenseitigen Anerkennung müsste etwas genauer hingeschaut werden. Das Gesetz in der Schweiz sieht klar vor, dass der Elektroinstallateur entsprechend den Vorgaben der BIVO Schweiz ausgebildet sein muss. Andererseits wird der in Deutschland ausgebildete Elektroniker Energie und Gebäudetechniker in der Schweiz als Elektro-Installateur EFZ anerkannt. Die Vermutung drängt sich auf, dass es in umgekehrter Richtung auch so sein könnte.

Allerdings ist die rechtliche Abklärung der letzten Punkte noch ausstehend.

15. Validierung

15.1

Die Überschneidungen / Differenzen der Ausbildungen zum Elektro-Installateurs EFZ / Elektronikers für Energie- und Gebäudetechnik sind klar erfasst und beschrieben und lassen dementsprechend Ableitungen zu deren Nutzung / Vermeidung für IVT Mobilitäten LdV zu.

Durch die sehr grosse Überschneidungen der Berufsbilder ist mit einem sehr kleinen Streuverlust bei den Praktika zu rechnen. Es ist ja gerade ja mal der Reiz, etwas anderes zu tun oder eine bekannte Arbeit einmal ganz anders zu erledigen. In dem beschriebenen Beruf sind Änderungen, Entwicklungen und ständige Neuerungen Teil des Alltages.

15.2

Berufsbildungsfachkräfte / Koordinationsstellen der beteiligten Partnerorganisationen können auf die Ergebnisse zurückgreifen und dementsprechend gezielt Empfehlungen für kurzzeitige Auslandsaufenthalte an Lernende in der Grundausbildung abgeben, bzw. auf diesen Grundlagen eigene VETPRO-Vorhaben beschreiben und planen.

Die beteiligten Partnerorganisationen sind mit sehr engagierten Mitarbeiter ausgerüstet, welche kompetent, mit viel Engagement und Sachverstand eine jeweils möglichst optimale Lern- und Erlebenswelt vorbereiten, begleiten und durchführen.

15.3

Direkte Nutzer der Ergebnisse sind Berufsbildungsfachkräfte und Koordinationsstellen im Hinblick auf Motivierung der Auszubildenden für Mobilitäten, indirekte Nutzer sind Ausbildungsbetriebe, die einen Teil der Ausbildung bei ihren Lernenden bei kurzzeitigen Praktika „testen“ lassen können, bzw. durch gezielte Mobilitätsangebote mit Unterstützung der Koordinationsstellen ihre Lehrstellenangebote attraktiver gestalten und sich damit mittel- und langfristige Wettbewerbsvorteile bei der Lernendenrekrutierung erarbeiten können.

Für den Lehrbetrieb eignet sich das Angebot insbesondere, um gute, engagierte und leistungsbereite Auszubildende einerseits motivieren, resp. auf der anderen Seite mit so einem Austausch belohnen zu können. Gerade im gewerblichen Bereich ist die Einübung eines weiten Blickwinkels und der Blick über den Tellerrand ganz wichtig und zentral. Für die Attraktivität als Ausbildungsbetrieb ist ein solches Angebot ein ganz klarer Pluspunkt und sagt sehr viel über die Firmenkultur aus.

16. Verbreitungsaktivitäten

Die Erkenntnisse fliessen in meine eigene Ausbildungstätigkeit ein.

Weiter können die Erkenntnisse zum Einsatz kommen bei künftiger gezielter Mobilitätenplanung IVT wie auch bei Hilfeleistungen zu oben erwähnten VETPRO-Vorhaben von andern Berufsbildungsfachkräften meiner Branche.

Es ist beabsichtigt, interessierte BerufsbildnerInnen in Ausbildungsbetrieben darüber zu informieren über Newsletter oder anlässlich GV von Lehrmeisterverbänden (zB. Zuger Elektro-Verband (ZEV)).

Ein Beitrag in der regionalen Presse ist vorgesehen.

17. Schlussbemerkungen und Fazit

Zum Schluss erlaube ich mir noch einige Feststellungen und Bemerkungen ausserhalb der Fragestellungen, welche sich aber klar auf die besuchte Region Deggendorf / Niederbayern beziehen.

Die Staatliche Berufsschule I Deggendorf funktioniert völlig eigenständig und unabhängig von den andern Lernorten. Gemäss der Regelung in Deutschland ist sie nicht nur Bildungsträger für die Berufsbildung sondern eben auch Teil des Schulobligatoriums. Die Auszubildenden erreichen mit dem Schulabschluss die „Mittlere Reife“ unabhängig davon, ob sie das praktische QV schaffen. Allerdings braucht es sehr viel, um dieses Ziel nicht zu erreichen. Umgerechnet auf das Schweizer Notensystem müsste in einem Fach die Note 1 oder in zwei Fächern die Note 2 als Fallnoten vorliegen, um nicht zu bestehen.

Der Schulunterricht wird meistens in Blockwochen von 39 h angeboten. Die Stundentafel sieht folgendermassen aus:

- 3h Deutsch
- 3h Sozialkunde
- 2h Englisch
- 3h Religion
- 28h Fachunterricht

Verteilt auf die gesamte Ausbildungszeit von 3.5 Jahren müssen die Auszubildenden 38 Schulwochen besuchen und zwar im Rhythmus: 2 Wochen Betrieb / 1 Woche Schule. Somit ergeben sich die Pensen von total 1064 Stunden / Lektionen Fachunterricht und 418 Stunden / Lektionen Allgemeinunterricht. Alle Auszubildenden „Elektroniker“, egal welche Fachrichtung besuchen das 10. Schuljahr gemeinsam, ab dem 11. Schuljahr erfolgt die Aufteilung in die verschiedenen Fachrichtungen.

In Deggendorf wird mit dem Problem von zu wenig Lehrpersonen gekämpft. Die Zuteilung erfolgt über eine zentrale Stelle der Landesbehörden und unterliegt den staatlichen finanziellen Möglichkeiten. Darunter leidet die Ausbildung, können doch daher nur 92 % der im Bildungsplan geforderten Unterrichtszeit stattfinden.

Neu wird die Situation der Klassenzahlen an der BFS I Deggendorf verschärft, da diese Gegend an der Einfallsroute der Flüchtlingsströme aus dem Südosten und Osten liegt. Die Anzahl der eintreffenden jugendlichen unbegleiteten Minderjährigen ist steigend und wegen der Forderung des Schulobligatoriums bis zum 13. Schuljahr muss die Schulleitung immer wieder zusätzliche Sonderklassen eröffnen und diese Jugendliche beschulen. Bei fehlenden Sprachkenntnissen, ja Analphabetismus, zudem fehlenden Lehrpersonen führen dies Umstände zu ausserordentlichen Herausforderungen und Engpässen. Konkret hat die BFS I Deggendorf innert weniger Wochen rund 100 neue solche Schüler aufnehmen, beschulen und betreuen müssen.

Die betriebliche Ausbildung für Elektroniker Energie und Gebäudetechnik dauert 3.5 Jahre. Diese Dauer kann für Abiturienten auf 2 Jahre verkürzt werden. Die Rekrutierung von leistungsstarken Auszubildenden gestaltet sich schwierig. Und wenn sie mal gut ausgebildet sind, werden sie als wertvolle Mitarbeiter von der Grossindustrie abgeworben. Die in der Nähe von Deggendorf liegenden Bayrischen Motorwagenwerke bietet Abholdienst und pro Monat ein Plus von EUR 1000.- mehr Lohn an. Das Pensionsalter liegt derzeit bei 67 Jahren. Wegen Umorientierung und Weggang vieler Berufsleuten wird mittels einer Aktion für das Pensionsalter 63 geworben.

Die Aufwendungen für eine ausgebildete Arbeitskraft nach der Grundbildung beträgt bei einer Grossfirma (Max Streicher AG) pro Stunde und inkl Fahrzeug EUR 56.--, zusätzliche 19 % Verwaltungskosten ergibt ein Total von EUR 66.64. Legt man einen Wechselkurs von CHF 1.10 zugrunde, gibt da CHF 73.30, was in etwa den Verhältnissen

in Zug entspricht.

Positiv zu verzeichnen ist, dass das „Image“ des Elektrikers auf der Baustelle und in der Bevölkerung höher einzustufen ist als in Zug.

Materialbezüge tätigen Gross- wie Kleinbetriebe ausschliesslich über Grossisten, also kein direkter Bezug bei Lieferant / Produzent.

Während den wenigen Tagen in Deggendorf und Umgebung kam ich in Kontakt mit Lehrmeistern, Unternehmer, Lehrpersonen und Schulleitern der Berufsfachschule I und andern Menschen aus der Gegend. Diese Begegnungen erlebte ich als sehr lehrreich und öffneten mir die Augen für Anderes. Diese Denkanstösse und Anregungen fordern mich einerseits heraus, machen mich aber auf der andern Seite auch wieder dankbar dafür, was uns in der Schweiz in Sachen Unternehmensführung und Berufsbildung möglich gemacht wird. Diese Tage waren für mich eine persönliche und immaterielle Bereicherung.

18. Quellen und Kontakte

Gewerblich-technische Berufsschule I Deggendorf
Egger Strasse 30?
D-94469 Deggendorf
Telefon: +49 (0)991 27 07-0
Telefax: +49 (0)991 27 07 222
E-Mail: bs1deggendorf@sz-deg.de
Web: www.berufsschule-deggendorf.de/

Herr OStD Bartholomäus Sagstetter, Schulleiter
bs1deggendorf@sz-deg.de
Tel. +49 (0)991/2707-0 (Schule)

Frau OStRtin Angela Saller, Stv. Schulleiter, Fachlehrerin Bauzeichner Tief- und
Landschaftsbau
bs1deggendorf@sz-deg.de
saller@sz-deg.de
Tel: +49 (0)991/270 7-0 (Schule)

OStR Christian Wagner, Elektro; M; Englisch; Fachbetreuer; Fachmitarbeiter der Reg.v.Nby,
(EI + Elo)
bs1deggendorf@sz-deg.de
Wagner.plattling@gmx.de
Tel: ++49 (0)991/2707-0 (Schule)
Mobile: +49 171 610 58 46

Herrn Johann Günthner
Obermeister der Innung für Elektro- und Informationstechnik Deggendorf
hans.guenthner@guenthner-elektrotechnik.de
Günthner Elektrotechnik e. K. in Buchhofen www.guenthner-elektrotechnik.de

Firma Max Streicher AG in Deggendorf
Kontaktperson ist
Herr Christoph Meindorfer
Tel. G: + 49 991 330 761
E-Mail 1: christoph.meindorfer@streicher.de

Personalabteilung Max Streicher AG
Frau Daniela Triendle
Tel G: +49 991 330 173
E-Mail: daniela.triendl@streicher.de

WEPS Elektronik & WEPS Energie- und Gebäudetechnik (Herr Sebastian Weps)
Arberstrasse 12
D-93471 Arnbruck
Herr Sebastian Weps
Vize-Obermeister der Innung für Elektro- und Informationstechnik Deggendorf

sw@weps.biz

info@weps-electronic.de

Tel: +49 9945 90 53 60

Fax: +49 9945 90 53 65

Lucas Lettenmaier, * 8. 7. 1995

Leitenfeld 3

D-94256 Drachselried

Tel: +49 170 80 95 490

Mail: lucas.lettenmaier@t-online.de

Zuger Elektro-Verband (ZEV)

<http://www.zev.ch/>

Präsident

Weber Beat Elektro-Anlagen

mail@elektro-weber.ch

Tel: 041 755 20 20

Neudorfstrasse 4

6313 Menzingen

19. Bilderverzeichnis

1. Besuch von Gregor Bär auf seiner Baustelle bei der Firma Max Streicher zusammen mit seinem Abteilungschef, dem Bauleitenden Monteur und einem weiteren Teammitglied.



2. Deggendorf, eine malerische und gepflegte Innenstadt, immer ein Besuch wert!

