



## Schwerpunkt: Berufliche Weiterbildung und Lebenslanges Lernen

### Lehrerpreis 2016

---

Berufsschullehrerin aus FSP 2  
gewinnt

### Technisches Gymnasium

---

Neuer Schwerpunkt  
Ingenieurwissenschaften

### Initiative Bildungsketten

---

Abgestimmte Maßnahmen zur  
Berufsorientierung



Quelle: [www.jugend-und-bildung.de](http://www.jugend-und-bildung.de), © Michael Hüter, Bochum  
Nachdruck, Nutzung, Vervielfältigung, auch in Teilen, nur mit Zustimmung des Urhebers

## IMPRESSUM

**Herausgeber**  
Hamburger Institut  
für Berufliche Bildung (HIBB)  
Rainer Schulz (Geschäftsführung)  
Hamburger Straße 131, 22083 Hamburg

**Redaktion**  
Anja Borghardt, HI Ö2  
Dr. Cortina Gentner, HI 412  
Uwe Grieger, HI S  
Peter Heinbockel, H 7  
Reinhard Damm, HI 1  
Dr. Angela Homfeld (red. Ltg.), HI Ö  
Berhard Schnitzler, H 17  
Rainer Schulz (verantwortl.), HI  
Prof. (em) Dr. Wolfgang Seyd  
Volker Striecker, G 6  
Dr. Annegret Witt-Barthel, HI STA

**Redaktionskontakt**  
Telefon: 42863-2842  
E-Mail: [angela.homfeld@hibb.hamburg.de](mailto:angela.homfeld@hibb.hamburg.de)

**Layout & Satz**  
STILPUNKT3 Designbüro, Hamburg  
[www.stil-punkt-3.de](http://www.stil-punkt-3.de)

**Druck**  
HS Printhouse GmbH  
Hamburg

**Auflage**  
5.700

**Titelfoto**  
fotolia, contrastwerksatt

Die „Berufliche Bildung Hamburg“ (bhh)  
erscheint mehrmals pro Jahr.

26. Jahrgang, Heft 1/2016

## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

globale Märkte, der demographische Wandel und die Vernetzung von Digitalisierung und Produktion oder Dienstleistungen („Arbeit 4.0“) verändern die Arbeitswelt in allen Branchen immer schneller. Damit kommt auch der beruflichen Weiterbildung und Lebenslangem Lernen ein höherer Stellenwert zu. Im Schwerpunkt der aktuellen Ausgabe beleuchten wir dieses Thema deswegen aus unterschiedlichen Perspektiven: Eine kurze Bestandsaufnahme führt in die Weiterbildungslandschaft und ihre Herausforderungen ein (Seite 17ff), die öffentliche Weiterbildungsfinanzierung wird kritisch analysiert (Seite 20), eine Studie belegt die Relevanz der Aufstiegsfortbildung vs. akademischer Bildung (Seite 24f) und wir informieren über Förderinstrumente (Seite 28f) und Beratungsstellen (Seite 27) in der Weiterbildung in Hamburg.



Seit Juli 2015 ist der Geschäftsbereich „Außerschulische Bildung“ neu am HIBB angesiedelt und damit u.a. für Grundsatzangelegenheiten der beruflichen Weiterbildung zuständig. Das HIBB verbindet damit das Ziel, die berufliche Weiterbildung weiterzuentwickeln und die berufliche Bildung und Weiterbildung besser miteinander verzahnen zu können. Die Technischen Fachschulen befinden sich bereits in einem Reformprozess, um deren Zukunfts- und Konkurrenzfähigkeit gegenüber akademischen Bildungsangeboten zu erhalten (Seite 22f).

Unsere Schulen berichten in diesem Heft von weiteren Initiativen zur Vorbereitung der Schülerinnen und Schüler auf die modernen Anforderungen im MINT-Bereich. Zwei Initiativen der G 16 und G 18 (Seite 8f) sind Beispiele hierfür. Auch der neue Schwerpunkt „Ingenieurwissenschaften“ an den Technischen Gymnasien öffnet den Blick auf die Vielfalt der modernen technischen Disziplinen und ihre Schnittstellen (Seite 6f).

Weitere Beiträge dieser bbh befassen sich mit Angeboten, die jungen Menschen eine bessere Teilhabe in Beruf und Gesellschaft ermöglichen sollen, seien es die Ausbildungsvorbereitung für Migranten (AvM Dual, Seite 12), die Assistierte Ausbildung (Seite 38), Maßnahmen im Rahmen der Initiative Bildungsketten (Seite 32f) oder neue Konzepte zur Sprachförderung in der Ausbildung, die derzeit im Bundesland Bayern erprobt werden (Seite 34ff).

Auch dieses Heft zeugt von vielen Preisen und Auszeichnungen, die unsere Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte und Schulen erhalten haben. Hierzu gratuliere ich sehr herzlich und danke für die herausragende Arbeit!

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre und eine erholsame Sommerzeit!

*Rainer Schulz*



6

Foto: Michael Kottmeier



11

Foto: FSP 2



13

Foto: Susanne Jacobs, G 1

## HAMBURG GOES MINT

Innovative Angebote stärken MINT an berufsbildenden Schulen: Schwerpunkt Ingenieurwissenschaften am Technischen Gymnasium, Kompetenzzentrum Mechatronik an G 16, IoE-Hackathon für visionäre Ideen zur Smart City Hamburg an G 18

## HAMBURGER LEHRERPREIS 2016

Mit Nicole Vatterott von der FSP 2 ist erstmals eine Berufsschullehrerin ausgezeichnet worden. Die Jury bestätigt: Sie füllt fachlich abstrakte Inhalte mit Leben und begeistert im Unterricht mit Rollenspielen, Poetry Slams und Theaterstücken.

## POETRY SLAM VON FLÜCHTLINGEN

Schülerinnen und Schüler aus AvM Dual Klassen haben an der G 1 mit viel Mut einen ersten Poetry Slam zum „Leben in Deutschland“ gestaltet; mal melancholisch, kritisch, humorvoll oder autobiographisch – und immer begeisternd!

### AUS DEN SCHULEN

- 6 **HIBB goes MINT**  
Ingenieurwissenschaften an Technischen Gymnasien
- 8 **Industrie 4.0**  
Kompetenzzentrum Mechatronik an der G 16
- 9 **IoE-Hackathon**  
IT-Auszubildende entwickeln Smart City
- 10 **Pädagogische Raumkonzepte**  
BS 24 stärkt multiprofessionelle Teams für AV Dual und AvM Dual
- 11 **Hamburger Lehrpreis 2016**  
Erstmalig Auszeichnung für eine Berufsschullehrerin

### SCHWERPUNKT

- 11 **„Goldener Baumkuchen“ 2016**  
Leistungswettbewerb des Konditorenhandwerks an der G 3
- 12 **Bessere Integration**  
AvM Dual ist im Regelangebot gestartet
- 13 **Poetry Slam**  
Neu zugewanderte Jugendliche texten zum „Leben in Deutschland“
- 14 **Schulpartnerschaft mit Mosambik**  
Auszeichnung der W 4 und G 6 für Nachhaltige Entwicklungsprojekte
- 16 **Quo vadis, berufliche Weiterbildung?**  
Eine Einführung von Rainer Schulz
- 17 **Berufliche Weiterbildung und Lebenslanges Lernen**  
Eine Übersicht von Prof. Anke Grotlüschen
- 20 **Öffentliche Weiterbildungsfinanzierung**  
Gewinner und Verlierer im Weiterbildungsmarkt
- 22 **Reform der Fachschulen**  
Handlungsorientierte Lernsituationen stehen im Vordergrund
- 24 **Aufstiegsfortbildung**  
Fachkräftesicherung und Karriereperspektiven durch berufliche Fortbildung



16

27

34

Foto: Michael Kottmeier

Quelle: W.H.S.B.

Foto: Michael Kottmeier

- kostenfrei
- anbieterunabhängig
- ohne Terminvereinbarung

### QUOVADIS, BERUFLICHE WEITERBILDUNG?

Das Lebenslange Lernen ist ein zentraler Bestandteil unserer modernen Arbeitswelt und der Bedarf nach Weiterbildung steigt gerade in Zeiten der Digitalisierung. Der Schwerpunkt greift wichtige Fragen auf und benennt zukünftige Herausforderungen an Weiterbildung.

### INFOS ZU FÖRDERANGEBOTEN

Wer berät über Weiterbildungsangebote in Hamburg? Welche Fördermöglichkeiten haben Weiterbildungsinteressierte? Wie funktioniert das Förderinstrument AFBG? Der Serviceteil im Schwerpunkt gibt detailliert Auskunft.

### NEUE SPRACHFÖRDERKONZEPTE

Sowohl für die Integration neu zugewanderter Jugendlicher in Ausbildung als auch für eine zunehmend heterogene Schülerschaft in der Berufsschule sind neue Sprachförderkonzepte notwendig. Das Beispiel aus Bayern gibt Anregung.

#### ■ SCHWERPUNKT

- 26 **Gesellin, und dann?**  
Entwicklungsmöglichkeiten von Bachelor bis Meisterbrief
- 27 **Weiterbildungsberatung**  
W.H.S.B. berät kostenfrei und anbieterneutral in 15 Stadtteilen
- 28 **Förderinstrumente in der Weiterbildung**  
Die Wichtigsten für Hamburg im Überblick
- 29 **„Meister-BAföG“**  
Elternunabhängige Förderung für alle Berufsbereiche durch das AFBG

#### ■ REGIONALES & ÜBERREGIONALES

- 30 **Auszeichnung der IHK**  
13 Hamburger Absolventen sind top
- 30 **Auszeichnung im Handwerk**  
Senatsempfang für 10 Absolventen
- 31 **Kooperation mit Albanien**  
Erasmus+ Projekt zur Dualen Berufsausbildung
- 31 **Austausch zur Integration**  
Ehemaliger Premierminister Frankreichs zu Gast bei der G 1/G 11
- 32 **Berufsorientierung**  
Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss
- 34 **Integration durch Sprachförderung**  
Neue Förderkonzepte in Bayern
- 38 **Assistierte Ausbildung**  
Abbruchrisiken mindern durch Unterstützungsangebote

#### ■ RUBRIKEN

- 2 Mit spitzer Feder
- 2 Impressum
- 3 Editorial
- 4 Inhaltsverzeichnis
- 39 Personalien
- 40 Zitat

## Ingenieurwissenschaften an Technischen Gymnasien

Der MINT-Sektor, zu dem die Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik bzw. die Ingenieurwissenschaften gehören, ist der zentrale Innovationsbereich in Deutschland. MINT-Unternehmen brauchen daher dringend hoch qualifizierte Fachkräfte mit entsprechenden Kompetenzen.

**E**in Ziel der Hamburger Bildungspolitik ist es, bei Schülerinnen und Schülern frühzeitig das Interesse an naturwissenschaftlich-technischer Bildung zu wecken und entsprechende Begabungen kontinuierlich zu fördern. In diesem Sinne und in Anlehnung an die Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Stärkung der MINT-Bildung hat das HIBB an den berufsbildenden Schulen attraktive Angebote entwickelt.

Im Jahr 2014 startete die Höhere Technikerschule für Informations-, Metall- und Elektrotechnik an zwei Standorten. Dort bauen technikaffine Jugendliche ihre beruflichen Handlungskompetenzen für technische Berufe aus und können die vollwertige Fachhochschulreife erwerben. Im gleichen Jahr begann die Reform aller Fachrichtungen der technischen Fachschulen (Seite 22 f). Weitere Initiativen der berufsbildenden Schulen stärken den MINT-Sektor in Hamburg: An der Beruflichen Schule Farmsen (G 16) entstand das Norddeutsche Kompetenzzentrum für Mechatronik (Seite 8) und die Staatliche Gewerbeschule Informations- und Elektrotechnik, Chemie- und Automatisierungstechnik kooperiert mit der Firma Cisco beim IoE Hackathon (Seite 9).

### Neuer Schwerpunkt Ingenieurwissenschaften

Diese Aktivitäten werden nun ergänzt: Im Schuljahr 2016/17 starten zwei Technische Gymnasien in Hamburg mit dem fachübergreifenden Schwerpunkt Ingenieurwissenschaften. Damit bieten sie technisch interessierten Jugendlichen die Grundlage für ein späteres Studium oder eine Ausbildung in ingenieurwissenschaftlichen und technischen Berufen. Das Bildungsangebot ist interdisziplinär und macht betriebliche Arbeitsprozesse begreifbar. Die Jugendlichen profitieren, weil sie einerseits eine



Foto: Lars Krüger

technische Grundbildung erwerben, indem sie technische Systeme analysieren, entwickeln, anwenden und bewerten. Andererseits werden sie in ingenieurwissenschaftliches Denken und Handeln eingeführt.

Ein kurzer Blick zurück: Das Technische Gymnasium existiert bereits seit 1986 an zwei Standorten in Hamburg (G16 in Farmsen und Staatliche Gewerbeschule Metalltechnik mit Technischem Gymnasium/G17 in Wilhelmsburg). Mit der Reform der Gymnasien im Schuljahr 2009/10 fand eine Ausdifferenzierung des technischen Profils in der Oberstufe statt. So werden die Technikscherpunkte Bautechnik und Klimaschutz, Mechatronik, Informationstechnik, Luftfahrttechnik und Maschinenbautechnik angeboten, die mit den entsprechenden Studiengängen und Ausbildungsberufen korrespondieren. Dabei müssen sich Schülerinnen und Schüler mit Eintritt in die Sekundarstufe II auf einen der fünf Schwerpunkte festlegen. Das Angebot nehmen überwiegend Jugendliche wahr, die bereits einen klaren Berufswunsch haben. Für viele, selbst Technikinteressierte, ist es jedoch zu differenziert. Zudem spiegeln die bisherigen

Schwerpunkte nicht das volle Spektrum der technischen Studiengänge und Berufsfelder (Branchen) wider; u.a. fehlen die Bereiche der Umwelt- oder Verfahrenstechnik.

Der Blick nach vorn: Die G 16, G 17 und die HIBB-Zentrale haben vor diesem Hintergrund ein neues interdisziplinäres Konzept für das Technische Gymnasium entwickelt. Eine größere inhaltliche Bandbreite – so das Ziel – soll mehr interessierte Jugendliche ansprechen. Der neue fachübergreifende Schwerpunkt Ingenieurwissenschaften wird eine allgemeine Technikbildung mit beruflichen Bezügen zum Inhalt haben.

### Mensch und Technik

Konzeptionelle Grundlage des neuen Angebots ist das Modell des soziotechnischen Systems. Es thematisiert die Wechselbeziehung zwischen Mensch und Technik, die humane und soziale Dimension der Technik. Die technische Bildungsarbeit bezieht dies ebenso ein wie den multiperspektivischen Bezug auf die Lebenssituation der Schülerinnen und Schüler und ihre Erfahrungen in einer durch Technik geprägten Umwelt.

Ein Grundproblem des wissenschafts- und berufspropädeutischen Bildungsgangskonzepts für Ingenieurwissenschaften ist jedoch die Vielfalt der technischen Disziplinen und damit der ingenieurwissenschaftlichen Handlungsfelder. Deswegen ist der Bildungsgang auf Kerndisziplinen, die „4INGs“, fokussiert: „Bauingenieurwesen und Geodäsie“, „Elektro- und Informationstechnik“, „Maschinenbau und Verfahrenstechnik“ sowie „Informatik“.

**Technisch denken – technisch handeln**

Das neue Bildungsangebot orientiert sich an zwei konzeptionellen Leitlinien: Es führt einerseits in das technische Denken ein und andererseits in das technische Handeln. Ersteres bietet Denk- und Beschreibungsmodelle für Phänomene und Gesetzmäßigkeiten sowie für Strukturen, Funktionen und Systeme. Ingenieurwissenschaftliches Handeln wiederum bindet Kenntnisse aus unterschiedlichen Disziplinen zusammen und wendet sie auf die Struktur, Konstruktion, Fertigung und Funktion technischer Systeme an. Dies setzen die Technischen Gymnasien neu um: Handlungsfelder werden mit exemplarischen Aufgaben untersetzt, die unterschiedliche ingenieurwissenschaftliche Disziplinen repräsentieren und damit einen disziplinübergreifenden berufs- und



Foto: Michael Kottmeier

wissenschaftspropädeutischen Zugriff ermöglichen.

**Betriebliche Arbeitsprozesse begreifen**

Wie funktionieren betriebliche Arbeitsprozesse? Wie wirken Ingenieure mit weiteren betrieblichen Fachkräften zusammen? Eine besondere Chance für die technische Bildung liegt in diesen lebenszyklusbezogenen Betrachtungen. Arbeitsprozesse in der Technik werden so auch in ihrer Wechselwirkung mit der Betriebsorganisation und mit gesellschaftlichen, ökologischen und ökonomischen Rahmenbedingungen thematisiert.

Durch die Einführung des Schwerpunktes Ingenieurwissenschaften nimmt das Technische Gymnasium nun eine übergreifende Perspektive ein. Das neue Angebot macht mit allen Arbeitsbereichen der klassischen Ingenieurberufe vertraut und eröffnet zusätzlich die Blickrichtung auf die Schnittstellendisziplinen der Technik. Das bietet eine hervorragende Basis für ein Studium, für eine betriebliche Ausbildung oder auch für ein „duales Studium“ im MINT-Bereich. Anschlussorientierung und Durchlässigkeit bekommen damit einen besonderen Stellenwert.

**Start im Schuljahr 2016/17**

Mit Beginn des Schuljahres 2016/17 wird der neue Bildungsgang Ingenieurwissenschaften an den beiden Schulstandorten G 16 und G 17 erprobt. Beide Schulen verfügen über eine ausgezeichnete Ausstattung, Fachkenntnis und Didaktik für die Bildung, berufliche Ausbildung und Weiterbildung technischer Fachrichtungen. Das neue Schulangebot wird wissenschaftlich von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Lehrstuhls Fachdidaktik technischer Fachrichtungen im Institut für Betriebs- und Berufspädagogik der Otto-von-Guericke Universität Magdeburg begleitet.

*Wolfgang Schernus, HIBB*

Dieser Artikel enthält zum Teil Inhalte des IBBP-Arbeitsberichts Nr. 80 „Ingenieurwissenschaften, Grundüberlegungen, inhaltliche Konzeption und Lehrplanentwurf für einen gymnasialen Bildungsgang an berufsbildenden Schulen in Sachsen-Anhalt“ von Prof. Dr. Klaus Jenewein

<b>Profil in der Studienstufe (4+2 Wochenstunden)</b>	
<b>Ingenieurwissenschaften 1</b>  Technische Systeme entwickeln und konstruieren	<b>Ingenieurwissenschaften 3</b>  Soziotechnische Systeme analysieren, konzipieren und bewerten
<b>Ingenieurwissenschaften 2</b>  Technische Systeme produzieren, in Betrieb nehmen und instand halten	<b>Ingenieurwissenschaften 4</b>  Technik und Technikfolgen unter dem Aspekt sozialer, ökologischer und ökonomischer Wechselbeziehungen bewerten

**WEITERE INFOS:**

Berufliche Schule Farmsen (G 16)  
[www.g16hamburg.de](http://www.g16hamburg.de)

Staatliche Gewerbeschule Metalltechnik mit Technischem Gymnasium (G 17)  
[www.g17-hamburg.de](http://www.g17-hamburg.de)

Auf dem Weg ins Internet der Dinge: Industrie 4.0

## G 16 gründet Kompetenzzentrum **Mechatronik**

Im Dezember 2015 vereinbarten der Schulverein der Beruflichen Schule Farmsen (G 16) und die Firma Festo Didactic in einem Kooperationsvertrag die Gründung des norddeutschen Kompetenzzentrums Mechatronik an der G 16. Die schulische Ausbildung der Industriemechatroniker, die Weiterbildung in der Fachschule Mechatronik sowie der ingenieurwissenschaftliche Schwerpunkt des Technischen Gymnasiums sollen damit den Herausforderungen der Zukunft besser gewachsen sein.

Diese Herausforderungen sind im Kerngeschäft des Kooperationspartners Festo Didactic – der Automatisierungstechnik – in der Tat groß. Nach der Revolutionierung der Produktion durch Dampfkraft, der Einführung von Fließbandarbeit und der Computerisierung der Fertigungstechnik (CNC-Technologie) vollzieht sich nach der Hightech-Strategie (HTS) des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie die vierte industrielle Revolution durch die Integration der Informations- und Produktionstechnik. Die Bundesregierung fördert im Rahmen des Zukunftsprojekts Industrie 4.0 diese Strategieentwicklung für die deutsche Wirtschaft. Im Zentrum steht die flexible Fertigung von Industrieprodukten in Smart factories, die Kundenwünsche in hohem Maße – bis hin zur Losgröße 1 –

Das stellt hohe Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung des Personals für automatisierte Anlagen. Für den Aufbau, die Inbetriebnahme, Programmierung, Wartung und Instandhaltung dieser Anlagen sind hochqualifizierte Facharbeiter, Techniker und Ingenieure notwendig. Das gilt auch für die Metropolregion Hamburg mit ihren Unternehmen für die Energie- und Wasserversorgung, Hafenlogistik, Kupfererzeugung, Haustechnik, Schienenverkehr, öffentlicher Nahverkehr, Brief- und Paketzentren, Lebensmittelindustrie sowie Fertigung z. B. medizinischer Geräte, Gabelstapler oder Maschinen zur PET-Flaschen Produktion. Der gemeinsame Nenner dieser Geschäftsfelder ist die Mechatronik, insbesondere die Automatisierungstechnik. Weit über 350

gen einer Veränderung in immer kürzer werdenden Zeitintervallen – ähnlich dramatisch wie in der Informationstechnik. Als berufsschulischer Partner in der dualen Berufsausbildung ist es wichtig, in der technischen Ausstattung und im Knowhow zukunftsorientiert mit industriellem Standard mithalten zu können. Dazu benötigt die G 16 Festo Didactic als Partner, der mit einem Kompetenzzentrum ein überregionales Angebot des Technologietransfers für die Aus- und Weiterbildung im Bereich der Mechatronik und Automatisierungstechnik bereitstellt – für handlungsorientierte und praxisnahe Ausbildung, für die erforderlichen beruflichen Kompetenzen.

Konkretisieren wird sich die Kooperation anfänglich durch die Weiterbildung von Kollegen der G 16 durch Festo Süddeutschland. Diese werden dann im Rahmen des Kompetenzzentrums für Unternehmen, Universitäten, Berufliche Schulen im Norden Deutschlands sowie international Fortbildungen in der Automatisierungstechnik an Festo Hard- und Software durchführen. Dieser Wissens- und Ausstattungstransfer kommt unmittelbar unseren Schülerinnen und Schülern im Unterricht zugute. In einem weiteren Schritt wird die Ausrichtung von Skills Germany angestrebt. Diese Wettbewerbe für Facharbeiter in der Automatisierungstechnik einschließlich der Vorbereitung sollen an der Schule durchgeführt werden. Ziel ist der Erfahrungsgewinn für Auszubildende und junge Facharbeiter auf Bundesebene und darüber hinaus.



Foto: Angela Hornfeld, HIBB

berücksichtigen. Darüber hinaus ist eine Ressourcen schonende und energieeffiziente Produktion notwendig. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, ist eine vernetzte, selbstlernende Automatisierungstechnik mit Fähigkeit zur Eigenoptimierung und Kommunikation in Echtzeit notwendig.

Auszubildende im bundesweit stärksten elektrotechnischen Ausbildungsberuf Mechatroniker und 200 Mechatronik-Techniker werden an der G 16 ausgebildet.

Die Technik und das Fachwissen in der Automatisierungstechnik unterlie-

*Thorsten Haubold,  
Abteilungsleiter G 16*

## Wettbewerb „IoE-Hackathon“

**IT-Auszubildende** entwickeln Ideen für die Smart City Hamburg

Im Januar haben zwanzig angehende Fachinformatiker an der Staatlichen Gewerbeschule Informations- und Elektrotechnik, Chemie- und Automatisierungstechnik (G 18) in einem Wettbewerb visionäre Ideen für die Stadt der Zukunft, die Smart City Hamburg, entwickelt. Dieser IoE-Hackathon ist ein neues Lehr- und Lernkonzept des US-Unternehmens Cisco Systems, das innovatives Denken in Projektform und mittels eines kleinen Wettbewerbs vermittelt.



Foto: G 18

Eine Woche lang ging es um die Vernetzung von allem mit jedem in einer modernen Metropole: dem Internet of Everything (IoE). Projektsprache war Englisch. Schulleiter Olaf Albrecht: „Die Auszubildenden müssen sich die Themen selbst ausdenken. Vorgegeben ist lediglich das übergeordnete Thema IoE, also wie in Zukunft Alltagsgeräte und Dienstleistungen über das Internet gesteuert werden können, um das Leben zu vereinfachen.“ Künftig könnte beispielsweise der „smarte“ Mülleimer das Wegwerfen von Müll mit freiem WLAN oder Coupons belohnen. Ermöglicht wurde der IoE-Hackathon durch das von der Firma Cisco initiierte IoE-Launchpad Programm, einem Lernangebot der digitalen Wirtschaft zur IT-Fachkräftesicherung. Dieses spielt auch im Smart City Memorandum zwischen der Hansestadt und Cisco eine wichtige Rolle.

Dass bundesweit gerade die IT-Auszubildenden der G 18 die Chance zur Teilnahme an diesem ersten IoE-Hackathon von Cisco bekommen haben, hat zwei

Gründe: ihr eigenes großes Engagement und die an der G 18 gegebenen Rahmenbedingungen. Die Berufsschülerinnen und -schüler werden von Cisco-zertifizierten Lehrerteams unterstützt, die sich fortlaufend weiterbilden. Das erfreuliche Ergebnis des letzten Jahres war daher, dass so viele Schüler der G 18 erfolgreich an den IoE-Kursen teilgenommen haben wie in keinem anderen Bundesland.

Auch die Ausbildungsbetriebe unterstützten ihre Azubis bei diesem Wettbewerb sehr und stellten sie für eine Woche frei. Daneben haben die Ausbildungsbetriebe mit ihrem Know-how als Experten die Schülerteams betreut und abschließend in der Jury mit bewertet.

Von der Qualität der Ergebnisse waren nicht nur die Firmenvertreter und Cisco-Repräsentanten begeistert, auch die Azubis wünschen sich für die Zukunft mehr solcher Projektwochen. „Das ist herausfordernd und motivierend“, sagt Marc Ostermeier, der mit seinem Team die Idee eines smarten

Mülleimers entwickelte und damit gewann. „Es ist ein anderes Denken erforderlich.“

„Beim Hackathon geht es um reale Problemlösungen“, bestätigt Monika Stausberg, IT-Lehrerin und Cisco-Instruktorin an der G 18. „Zudem mischen wir die Berufsgruppen, Teamentwicklung ist wichtig. Es entsteht eine Wettbewerbssituation, die Präsentationen sind kurze prägnante Pitches und werden vor einer externen Jury gehalten. Die Schüler lernen unheimlich viel in dieser Woche und die Arbeitsatmosphäre war intensiver, als wir das gewohnt sind.“

Damit sehen sich die Verantwortlichen für die IT-Ausbildung an der G 18 auch in ihrem seit einem Jahr erprobten pädagogischen Konzept „Skil“ bestätigt. Es steht für „Selbstverantwortetes, kompetenzorientiertes, individualisiertes Lernen“ und hat ein deutlich praxisorientiertes Lernen zum Ziel. Projekte wie der IoE-Hackathon sollen künftig mit zum Curriculum gehören.

*Kerstin Tschöcke, G 18*

Neue pädagogische Raumkonzepte

## Berufliche Schule Eidelstedt stärkt multiprofessionelle Teams

Mit einem barrierefreien Neubau im Niekampsweg beschreitet die Berufliche Schule Eidelstedt (BS 24), im Bereich Ausbildungsvorbereitung (AV Dual) und Ausbildungsvorbereitung für Migranten (AvM Dual) architektonisch, didaktisch und organisatorisch neue Wege.

Wegweisend sind hierfür individualisierte Lehr- und Lernmethoden sowie die Teambildung.

Das neue zweigeschossige Schulgebäude, für das im März Richtfest gefeiert wurde, ist ein Bauprojekt von Schulbau Hamburg. Es erhält drei große Lernbereiche (Compartments), eine Cafeteria, Verwaltungsräume und einen Mehrzweckraum (Mensa). In den Lernbereichen gruppieren sich je drei Unterrichtsräume um einen gemeinsamen „Marktplatz“. Das Gebäude wird parallel durch die Stadtteilschule Eidelstedt genutzt, die im Erdgeschoss des Neubaus eine Mensa erhält. Die Cafeteria der BS 24 und Mensa der Stadtteilschule nutzen eine gemeinsame Aufwärmküche.

Für die Konzeption des Neubaus standen das individualisierte Lernen sowie die Loslösung vom klassischen Unterrichtsraumkonzept im Vordergrund. Die Schülerinnen und Schüler lernen gemeinsam in drei ca. 400 qm großen Lerncompartments, in denen sie aus unterschiedlichen Lernangeboten und Lernräumen wählen können. Schallschutzsessel, Hocker, Gruppen- und Einzelarbeitstische in runder oder eckiger Form, Sofas als Rückzugsmöglichkeiten sowie Pflanzenkübel lassen ein Gesamtensemble entstehen, in dem der Raum als dritter Pädagoge das Lernen unterstützt und ermöglicht. Die Besonderheit des Raumes entsteht zusätzlich durch fehlende Türen und eine hohe Transparenz durch Glaselemente. Es entsteht ein Lernraum, der in dieser Konsequenz und für diese Zielgruppe in Deutschland so noch nicht umgesetzt wurde.

Ein Team von rund 40 Lehrenden entwickelt mit Unterstützung durch zwei erfahrene Hauptseminarleiter parallel für die neuen Lernräume gemeinsame Lernsituationen. Diese sollen die betriebliche Realität und Fachlichkeit optimal miteinander verknüpfen. Auch im Bereich der Teambildung beschreitet die BS 24

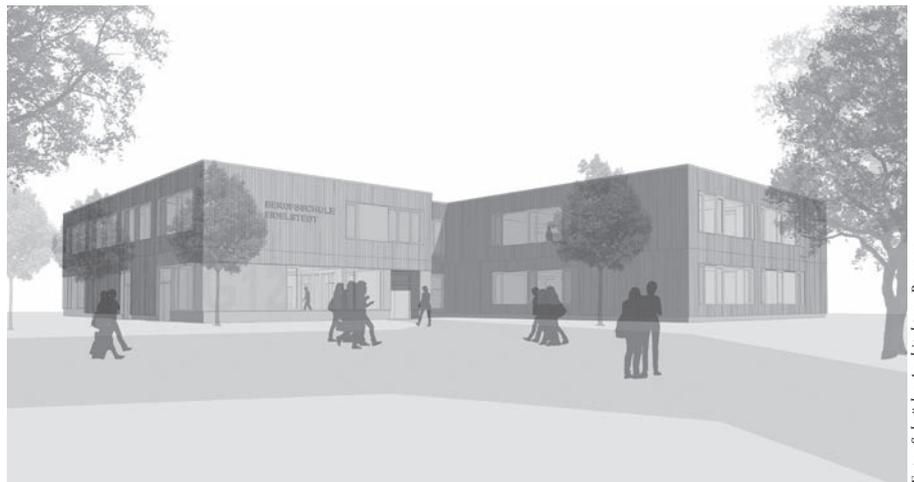


Foto: Schröder Architekten, Bremen

neue Wege und baut den Gedanken der multiprofessionellen Teams weiter aus. Die schon bestehenden Teamstrukturen werden weiterentwickelt, um eine stärkere Verzahnung der Kompetenzen im Bereich AV Dual und der Ausbildungsvorbereitung für Migranten (AvM Dual) zu ermöglichen. Bei einem Fachtag mit Prof. Kersten Reich von der Universität Köln sollen hierzu neue Impulse hin zur „Teamschule“ gesetzt und Ideen entwickelt werden.

Rund 70 Lehrende und ca. 800 Jugendliche lernen und arbeiten an der BS 24 mit den Standorten Reichsbahnstraße und Niekampsweg. Die BS 24 ist dualer Partner der Rehabilitationseinrichtung Berufsbildungswerk Hamburg (bbw). Jugendliche mit Lern-, Körper-, Sinnes- und psychischen Behinderungen werden an der BS 24 in über 20 Ausbildungsberufen des gewerblichen, kaufmännischen und dienstleistenden Berufsfeldes ausgebildet. Auch die Teilnehmenden der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) des bbw werden durch die BS 24 beschult. Darüber hinaus bietet die BS 24 in der neuen Außenstelle am Niekampsweg die dualisierte Ausbildungsvorbereitung sowie

die Ausbildungsvorbereitung für Migranten an, an deren Entwicklung die BS 24 seit 2014 als Modellschule beteiligt war.

*Elmar Wind, BS 24  
Angela Homfeld, HIBB*

### Schulbau Hamburg an G 9

Auch die Staatliche Gewerbeschule Kraftfahrzeugtechnik (G 9) feierte im Frühjahr ein Richtfest: Der Zubau mit einer Mensa und Produktionsküche, die gemeinsam mit dem Gymnasium Hamm genutzt werden, soll zum Schuljahr 2016/17 in Betrieb gehen (Investitionsvolumen ca. 2,1 Mio Euro; Projekt von Schulbau Hamburg). Wegen erheblichen Sanierungsbedarfs in beiden Schulen waren Neubauten notwendig. Statt zwei neuer kleiner Aufwärmküchen ermöglicht die Kooperation eine Produktionsküche mit vielfältigem Angebot und Platz für fast 200 Schülerinnen und Schüler. Mit ihrer Lage direkt auf der Grenze der beiden Schulen am Ebelingplatz bietet die helle Mensa mit großen Fenstern Raum für vielfältige schulische Aktivitäten, Projekt- und Gruppenarbeiten oder individualisierte Selbstlernzeiten sowie einen Treffpunkt zum Chillen mit WLAN.

## Hamburger Lehrpreis 2016

## Auszeichnung für Berufsschullehrerin Nicole Vatterott

Mit einem Festakt wurden drei ausgezeichnete Lehrerinnen und Lehrer für den Hamburger Lehrpreis 2016 geehrt. Nicole Vatterott von der Staatlichen Fachschule für Sozialpädagogik Altona (FSP 2) nahm die Auszeichnung, die mit einem Preisgeld für die Schule in Höhe von 3.000 Euro verbunden ist, Ende Mai in der HASPA-Zentrale entgegen.

Der Geschäftsführer des HIBB gratulierte Nicole Vatterott: „Besonders freut es mich, dass Sie die erste Lehrerin an einer staatlichen berufsbildenden Schule in Hamburg sind, die sich mit diesem Preis schmücken darf. In der Begründung Ihrer Schule für den Vorschlag heißt es, dass Sie den Schülerinnen und Schülern Freiheit im Denken und Handeln schenken, so dass

diese sich ermutigt fühlen, sich wirklich etwas zu trauen, ohne das Ziel aus den Augen zu verlieren. Sie seien begeistert und begeisternd. Von Ihrem Unterricht waren nicht nur das Kollegium und die Schüler angetan, sondern Sie haben auch die externe Jury überzeugt.“

Nicole Vatterott wurde von ihrer Schule u.a. für den Preis vorgeschlagen, weil sie ihren Unterricht durch ausgefeilte Smartboard-Präsentationen sowie vielfältige Aktivitäten wie Museen, Theater oder Poetry Slam interessant gestaltet und dabei in besonderem Maß das Alter, die Herkunft und die Vorbildung der Schülerinnen und Schüler berücksichtigt. Dadurch lebt sie das Motto ihrer Schule „Mit Menschen wachsen“ authentisch vor.



Foto: FSP 2

Die Auszeichnung wird seit 2012 vom Hamburger Abendblatt und der Hamburger Sparkasse (Haspa) verliehen. Das Preisgeld wird dem Schulverein für pädagogische Zwecke zur Verfügung gestellt, über die der Lehrende mitentscheiden darf. Nominiert werden können Pädagogen von staatlichen und privaten Schulen sowohl von Schülerinnen und Schülern als auch von Eltern und Lehrerkollegen ([www.gut-fuer.hamburg/#/HaspaProjekte](http://www.gut-fuer.hamburg/#/HaspaProjekte)).

Anja Borghardt, HIBB

## „Goldener Baumkuchen“ 2016

## Leistungswettbewerb des Konditorenhandwerks



Foto: G 3

Auszubildende des Konditorenhandwerks der Staatlichen Gewerbeschule Ernährung und Hauswirtschaft (G 3) zeigen ihr Können. Im Mai fand zum 44. Mal der Wettbewerb „Goldener Baumkuchen“ statt. Er wird alljährlich gemeinsam mit der Konditoren-Innung an der G 3 ausgerichtet und bietet angehenden Kondito-

rinnen und Konditoren Gelegenheit, über den Unterrichtsalltag hinaus, klassen- und jahrgangsübergreifend besondere Leistungen zu erbringen und zu präsentieren.

Im Wettbewerbsjahr 2016 nahmen 15 Azubis des ersten, zweiten und dritten Ausbildungsjahrs teil. Darunter waren Schüle-

rinnen und Schüler der Konditorenklassen sowie der Turboklassen, die ihre Ausbildung in zwei statt drei Jahren absolvieren.

Der Wettbewerbstag begann morgens um acht Uhr in der schuleigenen Konditorei, wo die Teilnehmenden vier Stunden Zeit hatten, um nach eigenen Entwürfen eine Formtorte herzustellen. Anschließend wurden die Schaustücke von einer Fachjury aus Azubis und Lehrkräften prämiert und bei einer feierlichen Preisverleihung in der Aula der Schulöffentlichkeit sowie Gästen präsentiert.

Die Ergebnisse zeigen eindrucksvoll die für den Konditorenberuf charakteristische Verbindung von handwerklichem Können und künstlerisch-kreativem Talent. Figuren, Bilder und Ornamente aus modelliertem Marzipan, gezogenem Zucker, Fondant, Schokolade und Eiweißspritzglasur krönten Torten unterschiedlichster Formen. Die Arbeiten beweisen auch, wie sich mit traditionellen Techniken aktuelle Themen und Motive umsetzen lassen.

Antje Österheld, G 3

Bessere Integration in Beruf und Gesellschaft

## AvM Dual ist seit Februar 2016 neues Schulangebot

Rund 3.000 neu zugewanderte Jugendliche lernen zurzeit an den staatlichen berufsbildenden Schulen in Hamburg (Stand 01.06.2016). Im Februar 2016 wurde ein ganztägiges Regelangebot eingeführt, um neu zugewanderte Jugendliche erfolgreich in Beruf und Gesellschaft zu integrieren.

Die Ausbildungsvorbereitung für Migranten (AvM Dual) ist auf zwei Jahre ausgelegt. Zunächst beginnt eine mehrmonatige Ankommensphase, in der die Jugendlichen auf den Lernort Betrieb und die Aufnahme ihrer Betriebspraktika vorbereitet werden. Daran schließen sich, unterbrochen durch rein schulische Unterrichtsphasen, drei mehrmonatige dualisierte Phasen an, in denen die Jugendlichen wöchentlich drei Tage in der Schule und zwei Tage im Betrieb lernen und arbeiten.

Hamburg verfolgt mit AvM Dual vier Ziele

■ *Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt:*

Neu zugewanderte Jugendliche sammeln betriebliche Erfahrungen im Praktikum. Sie lernen das duale Ausbildungssystem und Hamburger Betriebe kennen. Durch die Betriebspraktika und deren Reflexion im Unterricht entwickeln die Jugendlichen realistische und ihren Stärken und Neigungen entsprechende Berufswünsche. Betriebliche Integrationsbegleiter und Lehrkräfte unterstützen die Jugendlichen, unter Berücksichtigung ihrer aufenthalts- und sozialrechtlichen Voraussetzungen, Anschlussperspektiven zu entwickeln.

■ *Integration durch Sprachförderung:*

Der Spracherwerb mit einem direkten Bezug zum Alltag ist grundlegend für eine gelingende Integration. Deswegen findet die Sprachförderung integriert im betrieblichen Praktikum statt und ist eng mit dem Deutschunterricht in der berufsbildenden Schule verzahnt. Die Jugendlichen greifen im Deutschunterricht die im Betrieb und im konkreten Handeln erfasste Sprache auf. Dabei werden sie von ihren betrieblichen Integrationsbegleitern sowie den Lehrerinnen und Lehrern unterstützt.



Foto: Angela Homfeld, HIBB

Senator Rabe besuchte eine AvM Dual Klasse an der G 1

■ *Integration in Gesellschaft:*

Im Ganztagsangebot AvM Dual setzen sich die Jugendlichen intensiv und durch unmittelbares Erleben mit ihrem neuen soziokulturellen Umfeld und der Arbeitswelt auseinander. Sie reflektieren ihre Erfahrungen und ihr Verhalten im Unterricht, erwerben kulturelle Kompetenzen und widmen sich den Werten und Normen in der Arbeitswelt und unserer Gesellschaft.

■ *Integration durch Individualisiertes Lernen:*

Der Unterricht ist an den individuellen Lernprozessen und Voraussetzungen der Jugendlichen orientiert. Die Lerngruppen sind von 17 auf 14 bis 15 Jugendliche verringert worden. Der individualisierte Unterricht erfolgt in berufsbezogenen und berufsübergreifenden (allgemeinbildenden) Fächern. In AvM Dual kann zusätzlich der erste oder der mittlere Schulabschluss vorbereitet und erworben werden.

■ *Wirtschaft und Betriebe unterstützen*

Erfahrungen aus dem Modellprojekt AvM Dual zeigen, dass die Versorgung der ju-

gendlichen Flüchtlinge mit geeigneten betrieblichen Praktika gut funktioniert. Für das neue Regelangebot haben die Kammern, der UVNord und Hamburger Betriebe ihre Unterstützung bei der Bereitstellung von ausreichend Praktikumsplätzen zugesagt.

■ *Einführung von AvM Dual wird begleitet*

Das HIBB und das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) gestalten gemeinsam mit den Schulen die Einführung und Implementierung von AvM Dual. Dazu gehören Schulungen der Lehrkräfte, Fachtage und Netzwerktreffen zum fachlichen Austausch der Schulen, der Aufbau einer Schulsozialarbeit für AvM Dual, die Erstellung von Lehrmaterialien und Konzepten zur integrierten Sprachförderung sowie die Entwicklung von Bildungsplänen, einer Ausbildungs- und Prüfungsordnung oder von Prüfungen. Es werden Teamstrukturen aufgebaut, so dass ein Coaching der Schulen und ihrer Lehrkräfte vor Ort stattfinden kann.

Hartmut Sturm, HIBB  
Birgit Kruse, HIBB  
Angela Homfeld, HIBB

Das sind meine Gedanken

## Poetry Slam zum Leben in Deutschland

„Leben in Deutschland“ war im April das Motto des ersten Poetry Slams im Bildungsgang AvM Dual an der Staatlichen Gewerbeschule Stahl- und Maschinenbau (G 1). 24 Schülerinnen und Schüler der G 1 und der Beruflichen Schule für Wirtschaft Hamburg-Eimsbüttel präsentierten ihre Texte.

Eine Vielfalt verschiedenster Sprachen erfüllt die Schaula der G 1. Gespannt warten die Gäste aus Klassen der Fachschule für Technik, Berufsqualifizierung für Metallberufe, Berufsschule, weiteren AvM-Klassen und der Schulleitung auf den Beginn des Poetry Slams. Dieser Slam ist besonders, denn für viele der jungen Menschen aus Syrien, Iran, Irak, Afghanistan, Indien, Eritrea, Libanon, Somalia und der Slowakei ist es der erste Bühnenauftritt in der neu gelernten Sprache DEUTSCH.

Rondells, Gedichte, Geschichten, Rap-songs: Mal laut, mal leise, autobiographisch oder kritisch-reflektierend, humorvoll oder melancholisch schildern die Jugendlichen ihre Gedanken und Erfahrungen über das Leben in Deutschland. Eine besondere Stimmung liegt im Raum – mitreißend, emotional, herzbewegend! Zum Abschluss singt ein Schüler aus Afghanistan Lieder in seinen

Sprachen. Ausgelassen und voller Gefühl singen die jungen Menschen aus vielen Ländern lautstark mit. Als er das letzte Lied anstimmt, ein Liebeslied in Hindi, steht eine Schülerin spontan auf und beide singen im Duett. Welch unvergesslicher Moment!

Zu erleben, wie diese Jugendlichen, die wir Lehrende täglich dabei begleiten Deutsch zu lernen, nun auf der Bühne stehen und den Mut finden, die neu gelernte Sprache vor großem Publikum einzusetzen. Wie sie ihre eigene Kultur einbringen, nicht vergessen, woher sie kommen und was sie bereits können – das beglückt! Heute waren alle Sieger und Siegerinnen! Der Erstplatzierte unter ihnen bekommt neben seiner Siegermedaille eine von Senator Ties Rabe signierte Hamburgflagge.

Susanne Jacobs (G1)

Behre Ghirmay

### Schlechtes Leben

Wenn man arbeiten möchte,  
muss man lange zu Schule gehen,  
wenn man eine Frau möchte,  
muss man gut Deutsch sprechen.

Schlechtes Leben,  
man verdient nicht viel Geld,  
wenn man keine Schule gemacht hat.

Schlechtes Leben,  
man muss Geduld haben,  
bis das Leben besser wird.

Mohamad Ibrahim

### Frag dich selbst

Ein deutscher Mensch kommt zu mir und er sagt:

„Hallo, können wir uns kennenlernen?“

Ich sage: „Ja natürlich, ich bin Mohamad und du?“

Er sagt: „Ich bin Markus. Ich bin Deutscher aus Hamburg und du?“

Ich sage: „Ich komme aus Syrien aus Damaskus.“

Er sagt: „Aus Syrien, warum bist du nach Deutschland gekommen?“

Ich sage: „In meinem Land ist Krieg und ich möchte weiter zur Schule gehen.“

Er fragt: „Welche Religion hast du Mohamad?“

Ich sage: „Ich bin Moslem und du?“

Er sagt: „Ich bin Christ.“

Und er sagt: „Mohamad, was fehlt dir?“

Ich sage: „Mir fehlt die Heimat und ich kann nicht hier bleiben, weil mein Kopf in meinem Land ist und ich wünsche mir, dass der Krieg in meiner Heimat beendet wird und ich sage jeden Morgen „Oh Allah, beschütze mein Heimatland.“

Er sagt: „Oh gib nicht auf! Der erste Schritt ist immer der schwerste.“

Das Leben ist schön, wenn wir es verstehen!“

Farah Salman

### Arbeit und die Arbeit und die Arbeit

Arbeit ist das Logo für Deutschland im öffentlichen und auch im privaten Leben, sogar in der Freizeit.

Die Arbeit bestimmt das Denken in Deutschland.

In Deutschland lächelt man, wenn man sich begrüßt.

Das Verhalten finden hier alle gut.

In der Vergangenheit hatten die Deutschen mehr Kontakt zueinander. Ich habe gehört, dass es früher in der DDR so wie in vielen arabischen Ländern war. Die Menschen haben mehr zusammen gearbeitet und haben sich ohne Termin gegenseitig besucht.

(...)

Die Deutschen bewahren aber auch ihre Tradition. Viele gehen am Sonntagmorgen in die Kirche und danach besuchen sie den Friedhof und legen Blumen auf das Grab. Geburtstag wird in Deutschland gefeiert, egal wie alt die Person ist.

**Viele Sachen sind in Deutschland genau wie in meinem Heimatland.**

Das sind meine Gedanken über das Leben in Deutschland.

Auf Augenhöhe: Schulpartnerschaft mit Mosambik

## Gemeinsam nachhaltig denken und handeln

Für ihre mehrjährigen Partnerschaftsprojekte mit Bildungsinstitutionen in Mosambik sind die Staatliche Schule Gesundheitspflege (W 4) und die Berufliche Schule Holz, Farbe, Textil (G 6) mit ihrem Verein „Forum zum Austausch zwischen den Kulturen e.V.“ vom Rat für Nachhaltige Entwicklung mit dem Qualitätssiegel „Werkstatt N“ ausgezeichnet worden.

„Wir freuen uns sehr über diese Auszeichnung. Positives Feedback ist wichtig für uns und ein weiterer Ansporn für unser künftiges Engagement“, so Nina Zümendorf, Lehrerin an der W 4 und Vorsitzende des Vereins. Diese Auszeichnung erhalten jährlich 100 „richtungsweisende Ideen und Projekte, die nachhaltiges Denken und Handeln im Alltag lebendig machen.“ „Alle ausgezeichneten Initiativen“, so Ratsvorsitzende Marleen Thieme, „sind wichtige Vorbilder für eine gelebte Nachhaltigkeit mitten in der Gesellschaft. Sie zeigen auf kreative und innovative Weise, wie ein verantwortungsvoller Umgang untereinander, in der Wirtschaft und mit der Umwelt gelingen kann.“

### Langjähriges, innovatives Engagement

Im Jahre 2002 hat sich die Gsechs auf den Weg gemacht in Richtung Nachhaltigkeit. Ein Jahr später wurde dann das „Forum zum Austausch zwischen den Kulturen“ gegründet mit dem Ziel, die

Themen ‚Globales Lernen‘ und ‚Bildung für nachhaltige Entwicklung‘ an Berufsschulen zu verankern. Seit dem Anschluss der W 4 im Jahre 2011 gehen die Schulen nun gemeinsam diesen Weg. Dieses Partnerschaftskonzept basiert auf der Kooperation von Bildungsinstitutionen in Hamburg und Mosambik. Gegenseitige Besuche und gemeinsame Projekte fördern den Austausch und die Reflexion über unterschiedliche Lebens- und Arbeitsbedingungen. Damit erhalten Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit, ihre fachlichen und sozialen Erfahrungsbereiche zu erweitern und den Blick für globale Zusammenhänge und Nachhaltigkeit zu schärfen.

Seit 2015 unterstützt das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) die Aktivitäten finanziell zur Umsetzung des Orientierungsrahmens für den Lernbereich Globale Entwicklung.

**Ahoi! Ein Container für Zahnprophylaxe**  
Was für eine Idee: Eine Prophylaxestation in einem Überseecontainer von Hamburg nach Mosambik verschiffen! Gegenwärtig arbeiten drei im Forum aktive Hamburger Berufsschulen (W 4, G 6 und die Berufliche Schule William Lindlay [G 2]) an diesem schulübergreifenden Projekt. Dabei wird ein Überseecontainer so umgebaut und eingerichtet, dass er als Station für die zahnmedizinische Prävention von Grundschülerinnen und Grundschulern und als Ausbildungsort von Krankenschwestern und -pflegern für die Partnerschule der W 4 in Inhambane/Mosambik genutzt werden kann.

Diese Idee entstand im Jahr 2013 bei einem Besuch der mosambikanischen Delegation in Hamburg. Schon seit 1995 vermitteln Auszubildende zu Zahnmedizinischen Fachangestellten (ZFA) und Lehrende der W 4 in Hamburg-Wilhelmshagen Schülerinnen und Schülern die Grundlagen zahnärztlicher Prophylaxe. Bei der Vorstellung dieses Projekts kam nun der Wunsch auf, etwas Derartiges auch in Mosambik einzurichten. Bereits während des Folgebesuchs im Jahr 2015 nahm die Idee konkrete Formen an. Gemeinsam mit den mosambikanischen Gästen planten ZFA-Auszubildende und Lehrende der W 4 die Ausstattung der Prophylaxestation.

Um zu gewährleisten, dass nach dem erstellten Beispiel später weitere Container gebaut werden können, ist es wichtig, Kosten zu begrenzen und ressourcenschonend zu arbeiten. Deshalb hat das Forum mit dem Berliner Verein „Kunst-Stoffe – Zentralstelle für wiederverwendbare Materialien e.V.“ kooperiert, der sich aufs Wiederverwenden, Instandhalten und Reparieren von Gebrauchtmaterial versteht.



Foto: W 4/G 6

Die Fachschule für Farbtechnik und die Fachoberschule Gestaltung der Gsechs haben Entwürfe für das äußere Erscheinungsbild des Containers erstellt. In die praktische Umsetzung, also z.B. Farbschichtung, Außengestaltung, Innenausbau, Sanitärausstattung, Klimaanlage, Elektrik des Containers sind seit Oktober 2015 Auszubildende aus den Berufen Maler/innen, Tischler/innen, Dachdecker/innen, Elektriker/innen, Heizungs-, Klima- und Sanitärtechniker/innen der beruflichen Schulen G 2 und G 6 eingebunden. Im Sommer 2016 wird der Container samt Material, Werkstattwagen und vormontiertem Innenausbau nach Mosambik verschifft und mit den mosambikanischen Partnern endmontiert. In Kooperation mit der Schule in Inhambane werden Schülerinnen der W 4 das gemeinsam entwickelte didaktische Konzept erproben und die Prophylaxestation in Betrieb nehmen.

#### Neue Horizonte

Das bisherige projektorientierte Arbeiten hat die Kenntnis der unterschiedlichen Lebensbedingungen und das Verständnis zwischen den Kulturen vertieft. Die Auszubildenden haben viel über Zahnge-



Foto: W 4

#### Gemeinsame Arbeit am Container für Zahnprophylaxe

sundheit, Zahnpflege und Besonderheiten in der Ernährung der jeweiligen Länder erfahren.

Die Gesundheitsversorgung unterscheidet sich erheblich. Für Mosambik sind Gesundheitsprophylaxe und Aufklärung der Bevölkerung von zentraler Bedeutung, da das Land in absehbarer Zeit nicht über ausreichend qualifizierte Ärzte verfügen wird. Mit der Einbindung des Bereichs Zahnheilkunde in die Ausbildung der Gesundheitsfacharbeiterinnen und -facharbeiter soll die Provinz Inhambane Modellcharakter für ganz Mosambik erhalten.

Wer an einer gemeinsamen Aufgabe arbeitet, wird schnell auf Augenhöhe agieren. Lernende haben geäußert, sie hätten ihre Lehrerinnen und Lehrer im Projekt von einer anderen Seite kennengelernt und seien erfreut über ihr Engagement in so einem Projekt.

R. Carlsen, W 4  
M. Kantner, G 6

#### WEITERE INFOS:

[www.forum-austausch.de](http://www.forum-austausch.de)

#### ZITATE VON BETEILIGTEN SCHÜLERINNEN UND SCHÜLERN:

**„Die Gemeinsamkeiten sind zum Beispiel, dass die Mosambikaner am Samstagabend gerne feiern gehen. Das ist bei uns in Deutschland nicht anders. Außerdem arbeiten sie auch gerne. Als wir den Spielplatz gebaut haben, lief das immer gut ab und jeder hat mehr oder weniger gleich viel gearbeitet.“**

Jacob, 17 Jahre

**„Wenn ich im Restaurant einen Salat mit Hähnchenbrust esse, kommt diese wahrscheinlich aus einem riesigen Mastbetrieb. Da alle Europäer so gerne Hähnchenbrust essen, werden bei der Schlachtung aber nur die für Europa attraktiven Brust oder Schenkel entfernt, und der Rest wird dann zur Weiterverwertung nach Afrika verkauft. Dabei landen sie dann zum Beispiel in Mosambik und dort wiederum mit Bohnen und Reis auf dem Teller der Krankenschwester-Schülerin, die normalerweise in dem Bett schläft, in dem ich während unserer Projektzeit schlief.“**

Maike, 26 Jahre

**„Bei unserem Aufenthalt in Mosambik trafen Menschen zweier sehr unterschiedlicher Kulturkreise aufeinander. Menschen allerdings, die sehr ähnliche und damit gemeinsame Bedürfnisse haben: Nämlich unter den jeweils gegebenen Umständen ein würdiges und selbstbestimmtes Leben zu führen und mit Gleichgesinnten Sinnvolles zu tun, ohne dass es zu Lasten anderer geht.“**

Tomke, 29 Jahre

Neue Anforderungen, neue Aufgaben

## Quo vadis, berufliche Weiterbildung?

Unbestritten ist, dass die berufliche Weiterbildung und Lebenslanges Lernen in unserer Wissensgesellschaft einen immer höheren Stellenwert einnehmen – ja, einnehmen müssen! Fachliches Wissen und erworbene Kompetenzen sind in vielen Berufsfeldern nach wenigen Jahren bereits überholt. Aktuell geht der Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung, Friedrich Hubert Esser, davon aus, dass sich die nächsten zehn Jahre in Deutschland zu einer „Dekade der beruflichen Weiterbildung“ entwickeln werden.

Unbestritten ist aber auch, dass im Bereich der Weiterbildung derzeit noch viele Fragen und Handlungsfelder offen und unbearbeitet sind. Wie kann es uns gelingen, dass die Teilhabe an beruflicher und allgemeiner Weiterbildung sozial gerechter wird und sie allen Interessierten offen steht? Und ganz grundsätzlich: Wie können wir mehr Menschen für Weiterbildung motivieren? Wie kann die berufliche Weiterbildung in Hinblick auf Angebote,



Quelle: Deutsche Post AG

Finanzierung, Beratung, Professionalität und rechtliche Rahmen systematisiert und ausgebaut werden?

Was können wir aus Sicht des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung (HIBB) selbst tun und wie können wir berufliche Weiterbildung attraktiver zu machen? Unsere Technischen Fachschulen stellen sich derzeit dieser Aufgabe. Der neu am HIBB angesiedelte Geschäftsbereich „Außer-schulische Berufsbildung“ (HI 4) widmet sich weiteren Fragen: Wie können für die berufliche Weiterbildung Regelungen und Finanzierungen transparent und anschlussfähig gestaltet werden? Wie können die

Instrumente der Weiterbildungsförderung (Bund, Länder, ESF, SGB II/ SGB III) harmonisiert werden? Oder auch: Wie können die in der Weiterbildung erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten aussagekräftig, transparent und anschlussfähig in allgemein anerkannten Weiterbildungszertifikaten abgebildet werden?

Weitere Herausforderungen müssen noch benannt und bearbeitet werden. Das HIBB stellt sich diesem Prozess und treibt die Abstimmung zu vielen Fragen der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung voran. Beispielsweise wird das HIBB Austauschformate entwickeln, die eine stärkere Verzahnung von beruflicher Bildung, akademischer Bildung und beruflicher Weiterbildung erwirken. Der Schwerpunkt dieser bbb greift weitere Themen auf, gibt im Gastbeitrag von Frau Prof. Grotluschen zunächst eine grundsätzliche Einführung in die komplexe Weiterbildungslandschaft.

Rainer Schulz, HIBB



Foto: Michael Kottmeier

## Zukünftige Herausforderungen

## Berufliche Weiterbildung und Lebenslanges Lernen

Die in einer Ausbildung oder einem Studium erworbenen Kompetenzen reichen angesichts sich schnell wandelnder Anforderungen immer häufiger nach wenigen Jahren nicht aus.

Welches sind die brennenden Herausforderungen im Bereich beruflicher Weiterbildung?

Was ist unter Lebenslangem Lernen zu verstehen? Der Gastbeitrag von Prof. Anke Grotluschen gibt eine erste Bestandaufnahme der Weiterbildungslandschaft.

### Berufliche Weiterbildung versus allgemeine Erwachsenen- und Weiterbildung

Unter Weiterbildung wird die Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase verstanden. Während sich berufliche Weiterbildung inhaltlich auf den Beruf zu richten hat, wird das Gegenstück, die allgemeine Weiterbildung unterteilt in allgemeine, politische und kulturelle Bildung (hier löst oft der Begriff Erwachsenenbildung den der Weiterbildung ab). Die Systematik für die Weiterbildungsstatistik „Adult Education Survey“ (AES) gibt hier eine Orientierung (siehe Abb. rechts).

Eine Kernaufgabe der allgemeinen Weiterbildung ist die Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener. Mit der durch die Bundesregierung ausgerufenen „Dekade für Alphabetisierung“ wurde das Thema ganz oben auf die bildungspolitische Agenda gesetzt. Ziel ist es, die Maßnahmen für Alphabetisierung und Grundbildung qualitativ zu stärken, auszubauen und diese in den Kontext betrieblicher Weiterbildung einzubauen.

Berufliche Weiterbildung besteht aus betrieblicher Weiterbildung und individuell-berufsbezogener Weiterbildung. Die berufliche Fortbildung, als zentraler Bereich der Weiterbildung, wird unterschieden in:

- Aufstiegsfortbildung, welche die berufliche Handlungsfähigkeit erweitert und einen beruflichen Aufstieg ermöglicht,
- Anpassungsfortbildung, welche vorhandene berufliche Kompetenzen erhalten und an neue Entwicklungen in der Arbeitswelt anpassen soll und

### Weiterbildung nach Betrieb, Beruf und Privatleben

(Unterscheidung gemäß Adult Education Survey)

#### Betriebliche Weiterbildung

z. B. Führungskräfte-training, Coaching, Teamentwicklung, Herstellerschulungen, Softwareschulungen

#### Individuelle berufsbezogene Weiterbildung

z. B. Fachkräfte- oder Mediationsausbildung, IT-Zertifizierung

#### Nicht-berufsbezogene Weiterbildung

z. B. Ehrenamt-Schulungen, Sport-Trainingslizenzen, Deutschkurse

- berufliche Umschulung, die zu einer anderen als der zuvor erlernten beruflichen Tätigkeit befähigen soll.

Innerhalb der OECD-Länder stellt die berufliche Weiterbildung den größten Bereich der Weiterbildung dar, nicht-berufsbezogene Weiterbildung wird seltener, aber durchaus substantiell in Anspruch genommen.

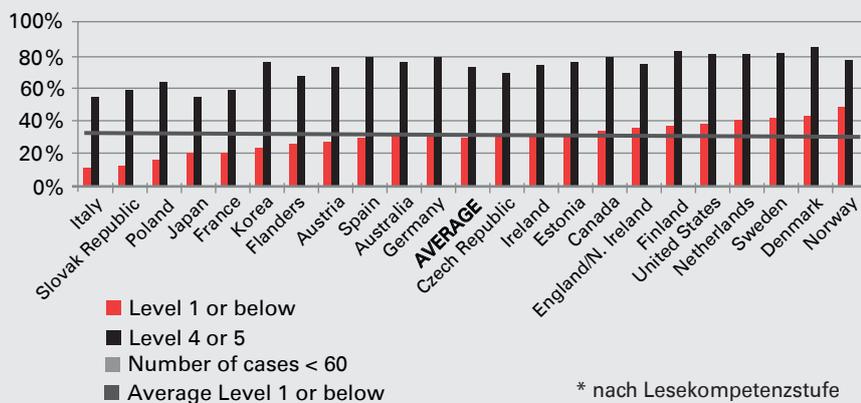
Diese Weiterbildungslandschaft ist sehr vielfältig. Im Bereich der geregelten Weiterbildung können Fortbildungsabschlüsse erworben werden, die auf einer Rechtsverordnung des Bundes, auf Kammerregelungen der zuständigen Stellen oder auf der Grundlage von Ländergesetzen beruhen. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl an themen-, träger- und einrichtungsspezifischen Weiterbildungen, die mit einem



Foto: fotolia, contrastwerkstatt

**PIAAC-Studie zur Teilnahme an formaler und non-formaler Weiterbildung\***

Quelle: Anke Großlitschen/PIAAC



Zertifikat oder einer Teilnahmebescheinigung abgeschlossen werden. Plurale Anbieterstrukturen und parallel dazu auch eine plurale Förderstruktur machen den Weiterbildungssektor unübersichtlich und partiell wildwüchsig. Die Folge sind Intransparenz und Qualitätsprobleme.

Wie für die übrigen Bildungssektoren in Deutschland gilt auch für den Bereich der Weiterbildung: Sie arbeitet sozial selektiv und reproduziert damit soziale Benachteiligungen. Das „Matthäus-Prinzip“ (wer hat, dem wird gegeben) zeigt sich dabei in allen OECD-Ländern. Diejenigen, die die höchsten Lesekompetenzstufen erreichen, sind auch erheblich häufiger in der

Weiterbildung anzutreffen als diejenigen, die auf Lesekompetenzstufe I verbleiben (Daten entstammen der Studie Programme for the Assessment of Adult Competencies (PIAAC), OECD 2013).

Wer das Bildungssystem verlässt, sollte insofern auch gelernt haben, berufliche Weiterbildung aktiv einzufordern und Bildungsberatung in Anspruch zu nehmen (Seite 27).

**Lebenslanges Lernen**

Lebenslanges Lernen ist umfangreicher als die allgemeine und berufliche Weiterbildung, weil es vor allem das informelle Lernen mit aufnimmt (z. B. ein Erklärvideo

ansehen). Ohne Terminvereinbarung, teilweise sogar unbeabsichtigt, wird allort gelernt. Die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts wären sonst überhaupt nicht zu meistern. Beim non-formalen Lernen wiederum, kommen Lehrkraft und Lernende an einem Ort zusammen (z. B. im Rahmen einer Schulung). Weiterhin ist jenseits der allgemeinbildenden Schule formales Lernen möglich, das reicht vom Zweiten Bildungsweg über berufliche Teilqualifikationen, Fachkaufleute und Meister/innen-Briefe bis hin zu weiterbildenden Masterstudiengängen.

Die Hoffnung, mit informellem Lernen würde man besonders die gering Qualifizierten zu mehr Weiterbildung verlocken können, erfüllen sich derzeit eher nicht. Alle drei Formate des Lebenslangen Lernens zeigen durchgängig das „Matthäus-Prinzip“. So haben sich Bund und Länder zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2015 eine Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbsbevölkerung von 50 Prozent – gemessen an den Daten des Adult Education Survey (AES) – zu erreichen. Dabei geht es auch darum, die Teilnahme bildungsbenachteiligter Gruppen zu erhöhen.

**Zukünftige Herausforderungen**

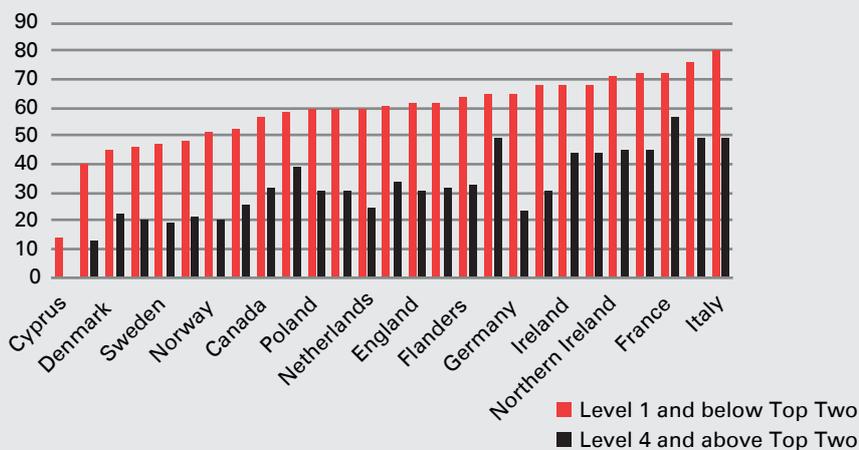
**Flüchtlinge:** Selbstverständlich hat die Weiterbildung mit Sprachbildung und Integration von geflüchteten Erwachsenen

**Die Angebotslandschaft**

Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Arbeitgeber- und Branchenverbände, Einzelgewerkschaften sowie Dachverbände	Öffentliche Einrichtungen, u.a. Volkshochschulen, Landeszentralen für politische Bildung, Staatliche Anbieter des Zweiten Bildungswegs	Profit Center großer Unternehmen (z.B. in der Luftfahrt)
Religionsgemeinschaften, Stiftungen, Parteien, Sportverbände, Netzwerke und Vereine	Freie Referenten und Referentinnen oder Assoziationen (Coaching, Training, Mediation)	Personal- und Organisationsentwicklung im Unternehmen
Spitzenverbände der Wohlfahrtspflege und ihre Träger, Beschäftigungsträger, Wohnungsbaugenossenschaften, Quartiersmanagement	Kommerzielle Anbieter (Sprachschulen, Testdienstleister, Softwarehersteller, Maschinenhersteller)	Wissenschaftliche Einrichtungen, Fernhochschulen, E-Learning, MOOCS

## PIAAC-Studie zur Politikverdrossenheit

Quelle: Anke Grotlüschen/PIAAC



„Menschen wie ich haben keinen Einfluss auf die Regierung.“

zu tun und passt sich in abenteuerlichem Tempo an die neuen Bedingungen an. Sie bedient dabei eine Reihe von Segmenten:

- Schulungen für Ehrenamtliche (z. B. Asylrecht, interkulturelle Kompetenz)
- Willkommenskurse von Ehrenamtlichen für Geflüchtete (Materialbereitstellung, App-Entwicklung, z. B. die Volkshochschul-App „Einstieg Deutsch“)
- Einstiegskurse (die den regulären Integrationskursen vorgelagert sind)
- Integrationskurse
- Alphabetisierungskurse
- Berufsbezogenes Deutsch
- Gesamtprogramm Sprache
- Politische Bildung (für Aufnahme-gesellschaft und Zugewanderte)

Das größte Problem besteht derzeit in der Bereitstellung von Lehrkräften und der Einstellung vorhandener Kräfte mit geeigneten Arbeitsverträgen. Weiterhin wird kontrovers diskutiert, ob die Sprache (als Teil der allgemeinen Bildung) zuerst zu erlernen ist, oder ob sie in einem Zuge mit der Arbeitsaufnahme im Zusammenhang mit dem Beruf gelernt werden soll (und damit Teil der beruflichen Weiterbildung wird).

**Politikverdrossenheit:** Hochproblematisch ist die Kombination von geringer Qualifikation bzw. Lesekompetenz einerseits und geringer politischer Einmischung andererseits. Diese Kombination ist strukturell in allen OECD-Ländern

vorzufinden. Die grafisch dargestellten Daten sind 2012 erhoben worden und werden sich möglicherweise dramatisch verschieben. Weiterhin haben sich in einigen Ländern auch die Mittel- und Oberschichten von ihren politischen Repräsentanten entfernt (besonders deutlich bereits 2012: Frankreich).

**Ehrenamt:** Nicht zuletzt hat die Fluchtsituation viele Ehrenamtliche auf den Plan gerufen. Sie werden das Bild auch verändern, weil erkennbar viele Migrantinnen und Migranten im Ehrenamt auftreten, die sonst in Vereinen und Verbänden eher unterrepräsentiert sind. Auch hier wird es wichtig sein, das Engagement für eine solidarische Gesellschaft weiter zu befördern, auch durch betriebliche und gewerkschaftliche Angebote.

**Gering Qualifizierte:** Die Angebotslandschaft reagiert durchaus auf die Herausforderung, gering Qualifizierte und Personen mit Grundbildungsbedarf besser zu bedienen. Die bisherigen Strukturbeschreibungen der Weiterbildungslandschaft zeigen jedoch, dass hier keine rechtliche und curriculare Staatsorganisation, sondern eine „mittlere Systematisierung“ (vergl. Peter Faulstich) vorzufinden ist. Staatliche, partikuläre und öffentliche Anbieter tummeln sich im Feld. Den Zugang zu gering Qualifizierten haben möglicherweise auch Wohlfahrtsträger und soziale Dienste, das Quartiersmanagement oder die Beschäftigungsträger. Hier sind bessere Verweisstrukturen aufzubauen: Von der

Migrations-, Schuldner- oder Elternberatung müsste bspw. auch in die Bildungsberatung verwiesen werden.

**Freies Personal:** Die Professionalisierung des Personals ist in einer sich wandelnden Angebotslandschaft dringend neu zu denken: Zumeist wird von hauptberuflichen pädagogischen Personal (bei Bildungsträgern) und unterbezahlten nebenberuflichen Honorarkräften (die durch Bildungsträger gebucht werden) ausgegangen. So problematisch diese Lage ist, vergisst sie doch, dass es inzwischen hochbezahlte freie Trainingsinstitute und Assoziationen gibt, die Coaching, Mentoring, Mediation, Teamentwicklung, Training und Führungskräfteentwicklung anbieten. Sie agieren teilweise für die betriebliche Weiterbildung, unterliegen jedoch als Abteilung der Struktur eines Profit Center.

**Digitalisierung:** Global Player nutzen im Bereich der Weiterbildung auch „blended learning“, also Formate, die von elektronischen Whiteboards bis zu Massive Open Online Courses (MOOCs) reichen. Besonders aktiv sind hier die Anbieter der wissenschaftlichen Weiterbildung. Digitalität dann einzusetzen, wenn sie sinnvoll ist, und face-to-face-Angebote da zu platzieren, wo sie für den Bildungsprozess relevant sind, ist eine pädagogisch abzuwägende Entscheidung. Sie erfordert einschlägige Kompetenz. Länder wie Spanien sind hier offenbar weiter als Deutschland.

Diese Schlaglichter – Flüchtlinge, gering Qualifizierte, Politik und Ehrenamt, Freies Personal in der sich wandelnden Angebotslandschaft sowie Digitalisierung – decken mit Sicherheit nicht das Spektrum zukünftiger Herausforderungen ab. Sie lassen sich jedoch aus den gegenwärtigen Daten herleiten. Als weitere Herausforderung der beruflichen Weiterbildung wäre „Industrie 4.0“ zu nennen, für die geeignete Angebote und Strukturen für die berufliche Weiterbildung entwickelt werden müssen. Erste Entwicklungen an den staatlichen Fachschulen Hamburgs sind in diesem Heft beschrieben.

*Prof. Dr. Anke Grotlüschen,  
Professorin für Lebenslanges Lernen,  
Universität Hamburg, Fachbereich  
Erziehungswissenschaft*

## Öffentliche Weiterbildungsfinanzierung

# Weiterbildungsbedarf steigt – staatliche Förderung sinkt – wer verliert?

Das lebenslange Lernen ist ein zentraler Bestandteil unserer modernen Arbeitswelt und der Bedarf nach Weiterbildung steigt gerade in Zeiten der Digitalisierung. Doch während viele Bürger für die persönliche Weiterbildung zunehmend tiefer in die Tasche greifen müssen, ist die öffentliche Finanzierung um 41 Prozent gesunken. Dadurch bleiben vor allem Geringqualifizierte und atypisch Beschäftigte auf der Strecke.



Foto: Michael Kottmeier

### Öffentliche Weiterbildungsfinanzierung sinkt auf Tiefstand

Im Jahr 2012 flossen schätzungsweise vierzehn Prozent (27 Mrd. Euro) der gesamten Bildungsausgaben in das Lebenslange Lernen. Dabei gilt zu beachten, dass die schwierige Datenlage über Ausgaben und Kosten für Weiterbildung in Deutschland nur unvollständige Betrachtungen erlaubt. Dennoch kann festgehalten werden, dass die öffentlichen Ausgaben entgegen den Bekundungen zur steigenden Wichtigkeit des Lebenslangen Lernens nicht gestiegen sind. Vielmehr noch: Während in allen anderen Bildungsbereichen über die letzten 20 Jahre eine substantielle Expansion der Bildungsausgaben stattgefunden hat - mit Anstiegen zwischen 36,4 Prozent für die schulische Bildung und 74,4 Prozent für die berufliche Ausbildung - ist die öffentliche Finanzierung der Weiterbildung um 41 Prozent eingebrochen. Während 1995 die Ausgaben für Weiterbildung noch 12,4 Prozent aller öffentlichen Bildungsausgaben umfassten, waren es 2012 nur noch 5,3 Prozent. Zudem ist die öffentliche Weiterbildungsförderung in Deutschland weitestgehend projekt- bzw. programmfinanziert. Im Gegensatz zu den anderen Bildungsbereichen mangelt es also chronisch an einer soliden Grundfinanzierung.

### Private Kosten für Weiterbildung steigen

Der dramatische Rückzug der öffentlichen Hand aus der Weiterbildungsfinanzierung ist maßgeblich auf den Rückgang der Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) zurückzuführen. In der Konsequenz müssen Weiterbildungen immer öfter und immer stärker privat finanziert werden. So ist der Anteil der Weiterbildungsmaßnahmen, die

### Weiterbildungsteilnahme stagniert

Der Adult Education Survey weist für die letzten fünf Jahre einen deutlichen Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung auf. Mit einer Beteiligungsquote von 49 Prozent war das von der Bundesregierung für 2015 gesetzte 50-Prozent-Ziel im Jahr 2012 schon fast erreicht. Dabei täuscht die positive Entwicklung seit 2003 (damals 41 Prozent) darüber hinweg, dass nach mehreren Jahren des Anstiegs bereits im Jahr 1997 eben dieses 50-Prozent-Ziel beinahe erreicht war (Beteiligung 1997: 48 Prozent). Es kann also mit Blick auf die letzten knapp 20 Jahre für den Weiterbildungsbereich nicht von einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung gesprochen werden. Genau diese ist aber nötig, angesichts des fortschreitenden demografischen und tech-

nologischen Wandels. So erzeugt allein die Automatisierung von Tätigkeiten im Produktions- wie im Dienstleistungssektor massive Qualifizierungsbedarfe, um Menschen beschäftigungsfähig zu halten und neu entstehende Jobs kompetent zu besetzen. Immer kürzere Innovationszyklen führen dazu, dass eine erste Ausbildung „nur noch“ den Sockel beruflicher Qualifikation bildet, auf dem kontinuierliche Weiterbildung aufbaut. Das lässt sich z. B. daran zeigen, dass bereits heute etwa die Hälfte der jungen Erwachsenen direkt nach der Ausbildung nicht mehr im erlernten Beruf tätig ist.

Das alles hat die Politik erkannt und fordert ein vermehrtes Engagement für das Lebenslange Lernen. Lässt die öffentliche Hand ihren Worten aber auch Taten folgen?

durch die Teilnehmer mitfinanziert werden, zwischen 2007 und 2012 gewachsen: um 4 Prozent bei der privaten beruflichen Weiterbildung, um 28 Prozent bei der betrieblichen Weiterbildung. Noch stärker zeigt sich die Verlagerung der Kosten, wenn man die Summen betrachtet, die den Teilnehmenden bei diesen, von ihnen (ko-)finanzierten Weiterbildungen, entstanden sind. Bei der privaten beruflichen Weiterbildung stiegen die Ausgaben über die betrachteten fünf Jahre von 729 auf 890 Euro pro Weiterbildung, also um 22 Prozent. Bei der betrieblichen Weiterbildung war der Anstieg mit 26 Prozent (von 483 auf 610 Euro) sogar noch größer.

### Geringqualifizierte und atypisch Beschäftigte sind benachteiligt

Menschen, die nicht selbst über die nötigen Mittel verfügen, um ihre eigene Weiterbildung zu finanzieren, laufen Gefahr zunehmend von Weiterbildungschancen ausgeschlossen zu sein. Dies trifft vor allem auf die ca. 6,5 Millionen formal Geringqualifizierten zu, also diejenigen, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Sie sind viermal häufiger von Arbeitslosigkeit bedroht (19,6 Prozent) als Menschen mit einem Ausbildungsabschluss (5,1 Prozent) und die

Arbeitsverhältnisse, die Ihnen offen stehen, sind dazu noch oftmals atypisch – also mit Befristung, in Teilzeit, als Zeitarbeiter oder geringfügig (Minijob). Sie sind vom Rückzug der staatlichen Förderung besonders betroffen. Dabei ist gerade für formal Geringqualifizierte Weiterbildung besonders wichtig, um über den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses eine Chance auf beruflichen Aufstieg zu erhalten. Angesichts des staatlichen Rückzugs muss es nicht wundern, dass sich genau diese Gruppe deutlich weniger weiterbildet als die Gruppe der Höherqualifizierten. Unter den Normalbeschäftigten beträgt der Abstand bei der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Gering- und Höherqualifizierten bereits 21,1 Prozentpunkte. Geringqualifizierte in einem atypischen Arbeitsverhältnis nehmen sogar nur noch halb so oft an Weiterbildungen teil wie Höherqualifizierte. Das liegt unter anderem auch daran, dass gerade diese Gruppe nicht einmal von den gestiegenen Weiterbildungsausgaben der Betriebe profitiert, welche eher in qualifizierte Mitarbeiter investieren. Formal Geringqualifizierte stellen daher in Sachen Bildungsbenachteiligung eine klare Risikogruppe dar, die ein öffentliches Engagement erforderlich macht.

### Fazit

Damit Weiterbildung nicht zum Luxus wird, den sich nicht jeder leisten kann, muss der Staat seinen Bekenntnissen zum Lebenslangen Lernen Taten folgen lassen. Konkret bedarf es einer präventiven Arbeitsmarktpolitik, die neben Zuschüssen zu Weiterbildungs-, Prüfungs- und Unterhaltskosten an drei Punkten ansetzt:

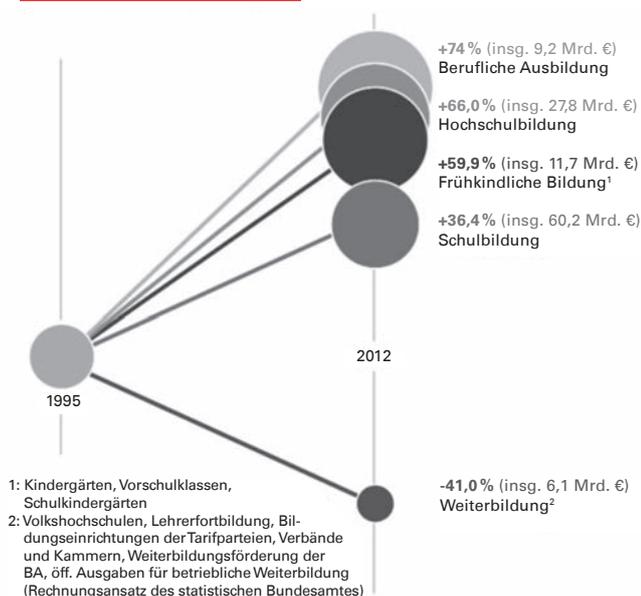
1. Der Bereitstellung einer Bildungsberatung, die an den Kompetenzen und Potenzialen von Geringqualifizierten ansetzt und über Weiterbildungsangebote und Finanzierungsmöglichkeiten informiert.
2. Der Förderung personalisierter und attraktiver Weiterbildungsangebote von professionellen Lehrkräften, die dem unterschiedlichen Lernstil und Lerntempo jedes Lerners Rechnung tragen und die Lernmotivation fördern.
3. Der verbindlichen Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen, damit auch das im Beruf Gelernte für die Menschen und die Unternehmen nutzbar wird.

Dr. Martin Noack,  
Bertelsmann Stiftung

## Luxus Weiterbildung

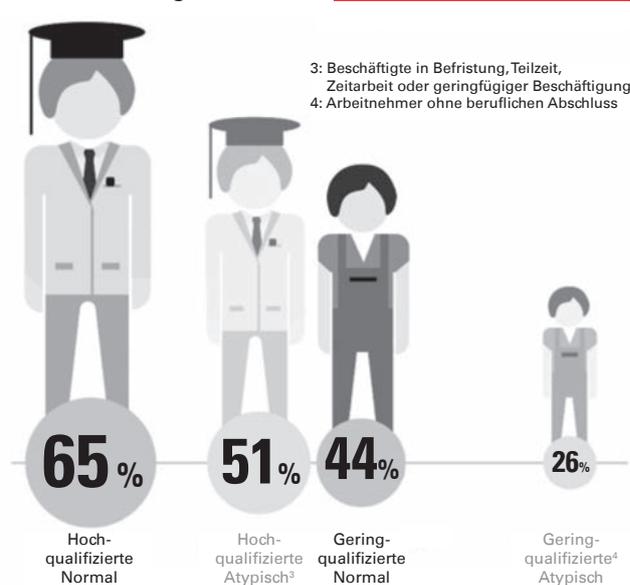
### Staat zieht sich aus Weiterbildung zurück

#### Öffentliche Bildungsausgaben



### Geringqualifizierte und atypisch Beschäftigte sind Weiterbildungsverlierer

#### Weiterbildungs-Teilnehmerquote



Quellen: Bertelsmann Stiftung; Frick/Noack/Blinn 2013 und Statistisches Bundesamt 2015, 2014, 2010, 2008, Eigene Berechnung

Berufliche Handlungskompetenz steht im Vordergrund

## Reform macht **Fachschulen zukunftsfähig**

Auf dem Weiterbildungsmarkt sind Fachschulen zwar etabliert, aber sie stehen in direkter Konkurrenz zum Bachelorstudium und müssen sich rapiden Änderungen des Arbeitsmarktes, neuen Anforderungen und technischen Innovationen stellen.

Die aktuelle Reform der Hamburger Fachschulen soll einerseits helfen, die Technischen Fachschulen zukunfts- und konkurrenzfähig zu halten. Andererseits soll sie die Absolventen besser auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereiten.

**F**achschulen bilden inmitten eines komplexen Marktes beruflicher Weiterbildung ein bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Betrieben gut bekanntes Angebot, welches sich eines hohen Zuspruchs erfreut.

Seit 2014 befinden sich die Technischen Fachschulen Hamburgs in einer Reformphase, um deren Attraktivität auch in der Zukunft zu sichern. Mit ihrem starken Praxisbezug stellen sie die Oberstufe der beruflichen Bildung dar und tragen dadurch als Aufstiegsfortbildung auch zur Stärkung der dualen Erstausbildung bei. Ziel der beruflichen Fortbildung an Fachschulen ist, Fachkräfte mit beruflicher Erfahrung zu befähigen Führungsaufgaben in Unternehmen zu übernehmen und/oder selbständig verantwortungsvolle Tätigkeiten auszuführen.

Neben dem ständigen Anstieg der Innovationsgeschwindigkeit im technischen Bereich gaben mehrere Gründe den Ausschlag für das Reformprojekt:

- Technische Verfahren ändern sich und die Qualifikationsprofile müssen angepasst werden
- die Anforderungen der Teilnehmer und Abnehmer an die Fachschulen haben sich geändert
- und die Fachschulen wurden auf DQR 6 Niveau eingeordnet, was Anpassungen notwendig macht, die diese Einstufung angemessen verdeutlichen.

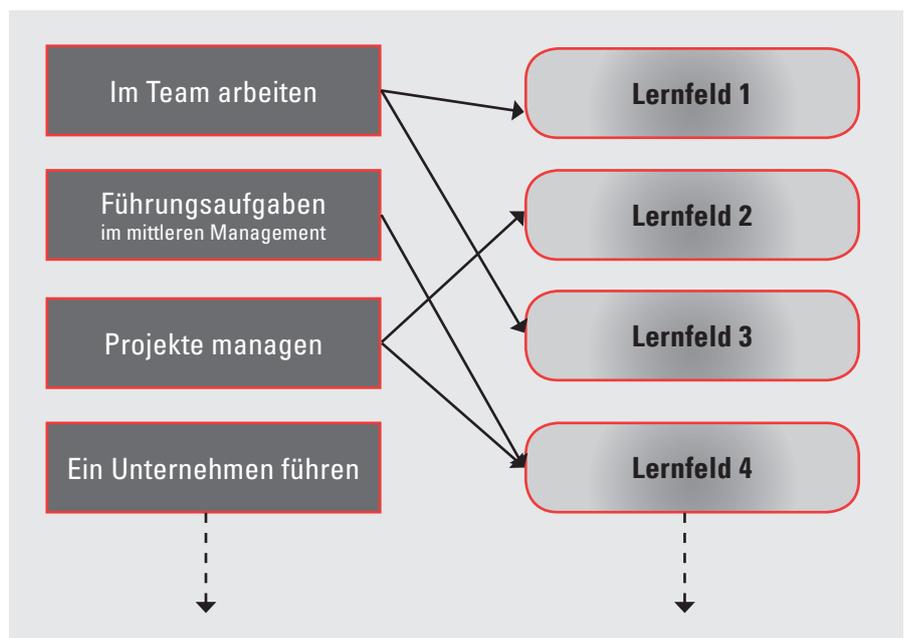
Das Ziel der Reform ist es daher, die Fachschulen so zu entwickeln, dass sie den folgenden Ansprüchen genügen.

Die Fachschulen müssen

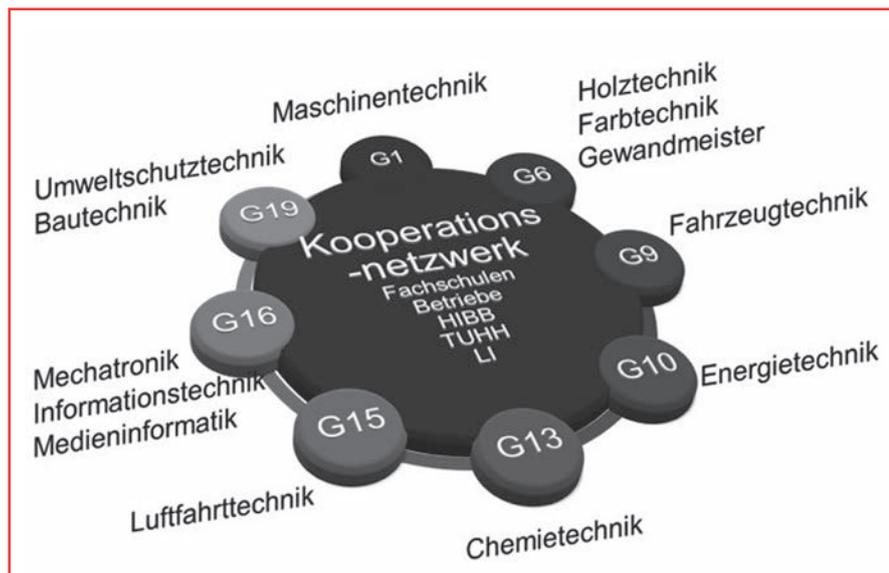
- an den Bedürfnissen der Absolventen ausgerichtet sein: Lernende haben ein Interesse daran in einem Bildungsgang ökonomisch, effizient und marktgerecht ausgebildet zu werden.
- an den Anforderungen der potenziellen Arbeitgeber und des Arbeitsmarktes ausgerichtet werden.
- konsequent am DQR 6 Niveau ausgerichtet werden: Nur wenn das Niveau des Bildungsganges transparent ist, kann eine adäquate Beschäftigung und Bezahlung der Absolventen erfolgen.
- Durchlässigkeit ermöglichen: Standardisierte Bildungspläne erleichtern die Anerkennung von Lernleistungen seitens anderer Bildungsträger oder der Hochschulen.
- die formalen Vorgaben einhalten: Bil-

dungsgängen, die nicht bestimmten Rahmenrichtlinien oder Vereinbarungen entsprechen, wird eine bundesweite und internationale Anerkennung verwehrt.

Um die Fachschulen auch weiterhin als echte berufliche Alternative zum Bachelorstudium zu etablieren, wird im Reformprozess konsequent die berufliche Handlungskompetenz in den Vordergrund gestellt. Der Bildungsplan wird in Lernfeldern strukturiert, die sich an beruflichen Arbeitsprozessen orientieren und gleichermaßen individuelle und gesellschaftliche Fragestellungen berücksichtigen. Bei der Erarbeitung der Lernfelder werden die am Ende der Ausbildung zu erwartenden Fach-, Methoden- und Personalkompetenzen beschrieben. Auch Fragen zur



Integration der fachrichtungsübergreifenden Bausteine in die Lernfelder



Beteiligte am Reformprozess der Technischen Fachschulen

Systematik und zeitlichen Gliederung des Curriculums werden hier geklärt. Aus diesen Lernfeldern werden dann ab Sommer 2016 für jede Fachrichtung unterrichtliche handlungsorientierte Lernsituationen entwickelt. Diese beinhalten konkrete exemplarische Handlungsprodukte unter Vollzug einer vollständigen Handlung.

Ein besonderer Schwerpunkt der Reform liegt darin, den fachschulischen Abschluss an das Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) anzupassen. Der DQR ist ein Instrument zur Einordnung der Qualifikationen des deutschen Bildungssystems. Er dient zur Orientierung und ermöglicht die Vergleichbarkeit europäischer Qualifikationen. Niveau 6 beschreibt Kompetenzen zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines beruflichen Tätigkeitsfeldes. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet.

Wie kann dies unabhängig von der technischen Fachrichtung und verbindlich für alle Hamburger Fachschulen und ihre Absolventen umgesetzt werden?

Hierzu erstellen schulübergreifende Teams ein Setting an so genannten überfachlichen und personellen Kompetenzen in Form von Kompetenzbausteinen:

- Im Team arbeiten
- Führungsaufgaben im mittleren Management wahrnehmen
- Lern- und Informationstechniken anwenden
- Projekte managen (inkl. Selbst- und Zeitmanagement)
- Ausbildung und Personalorganisation
- Ein Unternehmen führen
- Planung und Durchführung eines berufs- und fachspezifischen Abschlussprojekts

Die Kompetenzbausteine sind nicht isoliert zu unterrichten, sondern sie werden spiralcurricular einem oder mehreren Lernfeldern zugeordnet.

Die entsprechenden Kompetenzen werden integrativ in den beruflichen Lernsituationen gefördert. Die konkrete Zuordnung findet in der didaktischen Jahresplanung der einzelnen Fachschule statt und wird im Rahmen eines Kompetenzverteilungsplans fixiert.

An dem Reformprojekt haben sich alle Hamburger Technischen Fachschulen beteiligt, um erhebliche Synergieeffekte bei der Entwicklung zu ermöglichen. Neben den Schulen sind auch das LI und die Technische Universität Hamburg-Harburg (TUHH) an dem Reformprojekt beteiligt. Das LI gestaltet innerhalb des Reformprozesses prozessbegleitende Fortbildungsangebote und die TUHH unterstützt die Schulen bei der Gestaltung, Durchführung und Auswertung von Arbeitsprozessanalysen zur Schärfung der Berufsprofile der einzelnen Fachrichtungen und übernimmt die wissenschaftliche Begleitung des Projektes.

*Wolfgang Schernus, HIBB*



Foto: Michael Kottmeier

Akademiker vs. Fortbildungsabsolventen: andersartig, aber gleichwertig?

## Karrierefaktor **Aufstiegsfortbildung**

Die Fachkräfteversorgung ist ein zentrales Thema für Unternehmen zur Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft. Dies umfasst nicht nur den Bedarf an Akademikern. Vielmehr stellen Engpässe im Bereich der beruflich qualifizierten Fachkräfte sowie der Fortbildungsabsolventen inzwischen das größere Problem bei der Fachkräftesicherung dar.

Die Fachkräftesicherung wird durch den Ausgleich von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt bestimmt. Es geht also zum einen darum, welche Fachkräfte die Betriebe benötigen, und zum anderen darum, wie viele Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind. Letzteres wird unter anderem durch die Bildungsentscheidungen junger Menschen bestimmt. Für den potenziellen Fachkräftenachwuchs hängt die Attraktivität eines beruflichen Qualifizierungsweges dabei von den Arbeitsmarktperspektiven ab.

Der vorliegende Beitrag beleuchtet die Arbeitsmarktergebnisse und Karriereperspektiven von Fortbildungsabsolventen wie Meistern, Technikern, Fach- und Betriebswirten – aus individueller ebenso wie aus Unternehmensperspektive. Die Ergebnisse basieren auf einem Gutachten des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW Köln) für

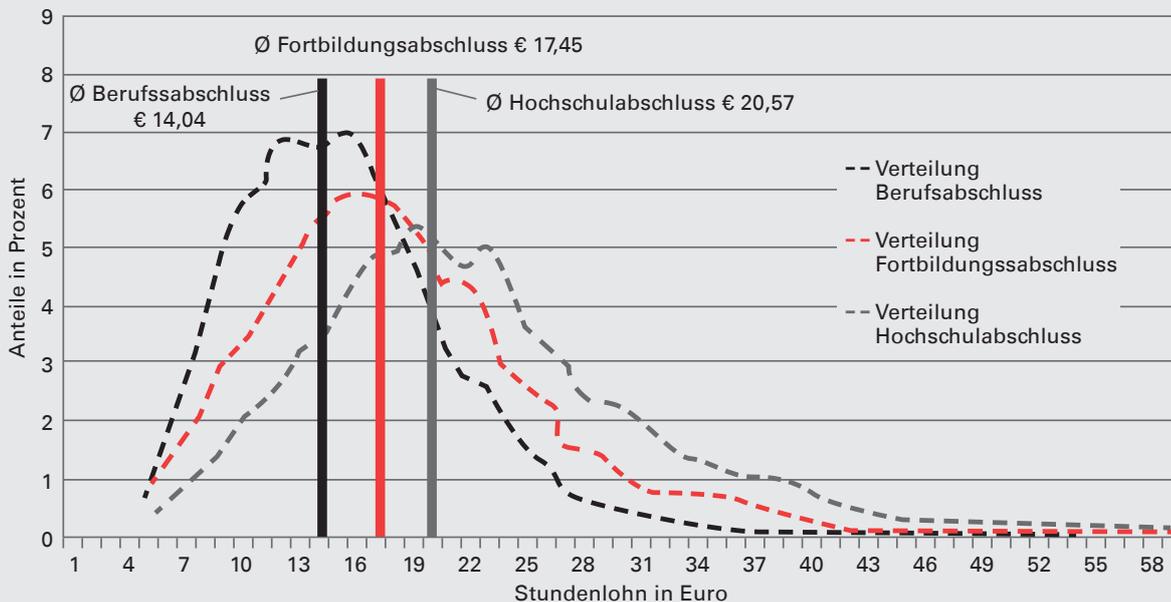
die DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH. Grundlage für die Untersuchungen sind Daten der „BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012“ sowie Daten einer Unternehmensbefragung im Rahmen des IW-Personalpanels 2015.

Ein Fortbildungsabschluss hat einen positiven Effekt für die individuelle Karriere und ist gleichzeitig von entscheidender Bedeutung für die Fachkräftesicherung in Unternehmen. Die öffentliche Wahrnehmung der Abschlüsse wird dieser Bedeutung jedoch oft nicht gerecht. Daher ist es wichtig, die Wertigkeit dieser Abschlussart stärker publik zu machen und so den Fachkräftenachwuchs für Unternehmen zu sichern. Die gemeinsame Zuordnung der Meister und Techniker mit dem Bachelor auf DQR-Niveau 6 setzt dabei ein Zeichen: So soll vor dem Hintergrund, dass immer

mehr Jugendliche ein Studium anstreben, die Gleichwertigkeit der verschiedenen Bildungswege gestärkt und sichtbarer gemacht werden. Dies gilt es noch offensiver zu vermarkten, um die berufliche Bildung angemessen zu positionieren.

In der öffentlichen Debatte wird die Bedeutung verschiedener Abschlüsse und auch die Attraktivität alternativer Ausbildungswege häufig auf einen Einkommensvergleich reduziert; frei nach dem Motto: „Akademiker verdienen ja auch mehr als Fortbildungsabsolventen.“ Doch so einfach ist es nicht: Auch wenn das durchschnittliche Gehalt von Akademikern über dem durchschnittlichen Gehalt aller Fortbildungsabsolventen liegt, verdient bei weitem nicht jeder Akademiker mehr als ein Fortbildungsabsolvent (vgl. Abbildung 1). Je nach Fachrichtung des Abschlusses, Beruf und Branche zeigen sich enorme Unterschiede.

**Abbildung 1: Bruttostundenlohnverteilung nach Bildungsabschluss**



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; gewichtete Daten; eigene Berechnungen

Auch über einen Einkommensvergleich hinaus kann anhand einer breiten Palette an unterschiedlichen Indikatoren wie Führungsverantwortung, Tätigkeitsspektrum oder Zufriedenheit aufgezeigt werden, dass die Karriereperspektiven von Fortbildungsabsolventen in weiten Teilen durchaus gleichwertig mit Akademikern sind – wenn auch nicht gleichartig. Unterschiede zeigen sich beispielsweise mit Blick auf die Unternehmensbereiche, in denen die jeweiligen Absolventen tätig sind. So sind Fortbildungsabsolventen seltener in der Unternehmensführung oder im Marketing tätig, dafür häufiger im Vertrieb oder der Produktionssteuerung. Fortbildungsabsolventen sind häufiger weisungsbefugt als Akademiker (80 vs. 69 Prozent) und sie sind häufiger als direkte Vorgesetzte tätig (47 vs. 39 Prozent). Allerdings leiten Fortbildungsabsolventen im Mittel kleinere Teams.

Der Vergleich mit Akademikern ist bei der Bewertung von Fortbildungsabschlüssen nur eine Seite der Medaille. Ein Vergleich mit Absolventen einer dualen Ausbildung zeigt eindeutig den Mehrwert einer Fortbildung. Außerdem stellt eine Fortbildung gegenüber dem Studium einen alternativen Zugang zu hochqualifizierten Fachaufgaben dar – häufig auch ohne Abitur. Dieser Zugang öffnet bestimmten Personengruppen Türen, die ihnen sonst verschlossen geblieben wären.

Viele Ergebnisse deuten darauf hin, dass die verschiedenen Abschlüsse in der Wirtschaft überwiegend komplementär sind – es geht also nicht um ein „entweder, oder“, sondern um ein „sowohl, als auch“. Es steht außer Frage, dass Fortbildungsabsolventen für bestimmte spezifische Tätigkeiten unerlässlich und schwer ersetzbar sind. Umso wichtiger ist es, dass sich die große Bedeutung von Fortbildungsabschlüssen für der Wirtschaft auch in einer entsprechenden Förderung von Seiten der Unternehmen und des Staates niederschlägt. Die kürzlich beschlossene Ausweitung des Meister-BAföG durch die Bundesregierung geht in die richtige Richtung.

Gerade mit Blick auf die Probleme der Unternehmen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen kann eine stärkere Wahrnehmung der Karrierechancen einer Aufstiegsfortbildung ein wichtiger Schritt



Foto: fotolia, Frank

sein, um die Attraktivität des beruflichen Bildungsweges zu steigern. Dabei gilt es, die Gleichwertigkeit – trotz Andersartigkeit – stärker hervorzuheben. Es könnte hilfreich sein, dafür die Marke „Höhere Berufsbildung“ stärker in Deutschland zu etablieren. Denn die Vorteile und Attraktivitätsfaktoren einer Fortbildung dürften großen Teilen der Gesellschaft, insbesondere den potenziellen Nachfragern einer beruflichen Qualifizierung, nicht bekannt sein. Dies dürfte näherungsweise auch für die Akteure im Bereich der Berufsberatung gelten.

Auch die Themen Durchlässigkeit und Anrechnung von Leistungen in dem jeweils anderen System spielen eine entscheidende Rolle. Insbesondere die Unternehmensbefragung zeigt, dass Fortbildungsabsolventen auch auf Positionen für Akademiker eingesetzt werden und umgekehrt. Diese Übergänge können durch passende –

tertiäre oder beruflich orientierte – Weiterbildungsangebote, die an den vorhandenen Kenntnisstand anknüpfen, noch erfolgreicher gemanagt werden.

#### **Insgesamt gilt:**

Weder Hochschulabsolventen noch Fortbildungsabsolventen haben durchweg bessere Einkommens- und Arbeitsmarktperspektiven. Beide Gruppen sind zwar nicht gleichartig, aber in vielerlei Hinsicht gleichwertig, was in der öffentlichen Diskussion noch viel stärker herausgestellt werden sollte. So können junge Menschen von den Perspektiven einer beruflichen Bildung begeistert werden und Unternehmen bei der Fachkräftesicherung unterstützt werden.

*Regina Flake*

*Dirk Werner*

*Michael Zibrowius*

*Institut der deutschen Wirtschaft, Köln*

#### **LITERATUR:**

Bußmann, Sebastian / Flake, Regina / Seyda, Susanne, 2014

Fachkräfteengpässe in Unternehmen 2014 – Unternehmen steigern Ausbildungsangebote in Engpassberufen, Gutachten für das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Berlin

Flake, Regina / Werner, Dirk / Zibrowius, Michael, 2015

Karrierefaktor berufliche Fortbildung. Eine empirische Untersuchung der Einkommens- und Arbeitsmarktperspektiven von Fachkräften mit Fortbildungsabschluss im Vergleich zu Akademikern, Köln

Link:

<http://www.iwkoeln.de/studien/gutachten/beitrag/regina-flake-dirk-werner-michael-zibrowius-karrierefaktor-berufliche-fortbildung-263655> [14.4.2016]

Bundesbeste Gesellin, und dann?

## Nina Thielvoldt strebt Bachelorabschluss und Meisterbrief an

Der Maler- und Lackierergesellin Nina Thielvoldt stehen – ebenso wie den anderen 111 ihres Hamburger Abschlussjahres 2015 – viele Entwicklungsmöglichkeiten offen: Baustellenleitung, Vorarbeiterin oder Firmenchefin? Ihre junge Karriere ist beeindruckend. Mit 21 Jahren wurde sie Deutschlands beste Nachwuchsmalerin und-lackiererin und gehört jetzt zum sechsköpfigen Nationalteam der besten Maler und Lackierer Deutschlands.

**bbh:** Herzlichen Glückwunsch, Frau Thielvoldt, zu Ihrem ersten Platz beim Bundeswettbewerb des Handwerks bei den Malern und Lackierern! Sie haben nach dem Abitur bereits einen beeindruckenden Weg in ihren Beruf geschafft. Wie kam es zu dieser Berufsentscheidung?

**Thielvoldt:** Vielen Dank! Für mich war es eine Auszeichnung, dass sich meine harte Arbeit in der Vorbereitung der Wettbewerbe gelohnt hat und mein beruflicher Weg richtig ist. Die Entscheidung dafür kam durch ein betriebliches Praktikum. Während des Abiturs hatte ich viele Ideen, was ich später einmal machen möchte. Für mein Praktikum bei der Thielvoldt GmbH habe ich mich damals nur entschieden, weil der Familienbetrieb schon in der vierten Generation geführt wird und ich mit gutem Gewissen sagen wollte, dass der Beruf des Malers nichts für mich ist. Aber dann hat mir das Praktikum sehr viel Spaß gemacht und ich war total ausgeglichen durch die praktische Arbeit (...). Hinzu kam, dass ich vom dualen BWL-Studium an der Berufsakademie Hamburg gehört habe, das mich auch auf meine spätere Tätigkeit im Büro und betriebswirtschaftliche Zusammenhänge vorbereitet.

**bbh:** Was fasziniert Sie besonders an Ihrem Beruf?

**Thielvoldt:** Ich finde die Vielfältigkeit spannend! In der Thielvoldt GmbH arbeiten wir sehr viel mit besonderen Designtechniken. Da kann ich kreativ sein und mit meinem Vater und Onkel neue Sachen ausprobieren. Außerdem freut es mich immer, wenn ich am Ende einer Baustelle sehe, was wir geschafft haben und der Kunde glücklich

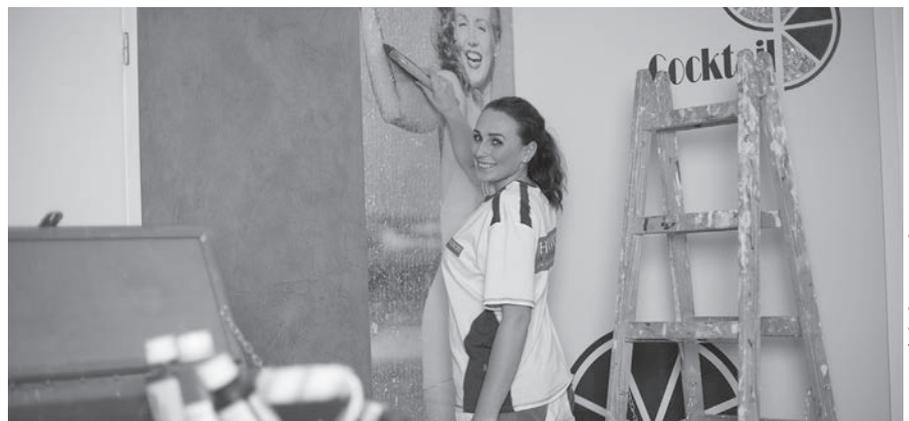


Foto: Berufsakademie Hamburg

ist. Mir macht die zwischenmenschliche Komponente viel Spaß, sowohl mit den Kollegen als auch mit den Kunden.

**bbh:** Derzeit studieren Sie an der Berufsakademie Hamburg Betriebswirtschaft für kleine und mittlere Unternehmen. Welche Inhalte stehen für Sie derzeit im Vordergrund und wovon profitieren Sie bereits jetzt?

**Thielvoldt:** Am meisten begeistern mich gerade die Inhalte über Personalführung und Kommunikation. Die Themen für die Hausarbeiten an der Berufsakademie kann ich schon gut auf das Unternehmen anwenden. Und, aufgrund der Erfahrungen, die ich mit den Kollegen gemacht habe, fällt es mir leicht die theoretischen Methoden auf die Praxis anzuwenden.

**bbh:** Was sind Ihre nächsten Pläne?

**Thielvoldt:** Im September werde ich meinen Bachelor abschließen und möchte mich danach voll und ganz auf die praktischen Tätigkeiten konzentrieren. Mir ist es wichtig, dass ich noch mehr praktische Erfahrungen

sammle, bevor ich in ein oder zwei Jahren meinen Meister anschließe. Schließlich möchte ich auch später von meinen Kollegen als kompetent und ernst empfunden werden. Nach dem Meister freue ich mich dann, endlich auch die Tätigkeiten im Büro kennenzulernen, um später den Familienbetrieb weiter führen zu können.

**bbh:** Wissen Sie schon, was Sie später im eigenen Betrieb neu gestalten wollen?

**Thielvoldt:** Ich habe sehr viel Glück, dass mein Vater, mein Onkel und meine Mutter bereits jetzt viel an den Strukturen verändern, um mir eine spätere Führung zu erleichtern. Dafür haben wir durch das Projekt CSR (Anm.: Corporate Social Responsibility) auch extra einen Unternehmensberater engagiert. Er hat uns geholfen, unter Einbeziehung von den Mitarbeitern, die Abläufe klarer zu strukturieren. Von daher bin ich momentan absolut zufrieden, wie der Betrieb aufgestellt ist und Änderungswünsche kommen mit Sicherheit erst mit der Zeit.

Interview: Angela Homfeld, HIBB

## Weiterbildung in Hamburg

## W.H.S.B. berät **kostenfrei und anbieterneutral** – in 15 Stadtteilen

Im Auftrag der Freien und Hansestadt Hamburg und finanziert von der Behörde für Schule und Berufsbildung bietet W.H.S.B. (Weiterbildung Hamburg Service und Beratung gGmbH) trägerunabhängige Information und Beratung zu allen beruflichen, politischen, schulischen und allgemeinen Bildungsmöglichkeiten sowie deren Finanzierungs- und Förderbedingungen an.



- kostenfrei  
- anbieterunabhängig  
- ohne Terminvereinbarung

**Weiterbildungsberatung**

Weiterbildungstelefon 040-28 08 46-66  
Kursportal WISY [www.hamburg.kursportal.info](http://www.hamburg.kursportal.info)  
St. Georg Beratungszentrum, Steindamm 91,  
Montag bis Freitag 10-18 Uhr | Weitere Beratungsstellen ►

WEITERBILDUNG HAMBURG Informations- und Beratungszentren

Gefördert von der Behörde für Schule und Berufsbildung

Quelle: W.H.S.B.

Diese Beratung ist anbieterneutral, offen und findet unabhängig von leistungsrechtlichen, aufenthaltsrechtlichen oder sonstigen Bedingungen statt. Dabei werden der Bildungsstand und die Berufserfahrung und auch die persönlichen Lebensumstände der Ratsuchenden berücksichtigt, einschließlich der wahrscheinlichen beruflichen Perspektiven nach erfolgreicher Absolvierung der Weiterbildung. Die Weiterbildungsberatung kann von allen erwachsenen Hamburgerinnen und Hamburg-

ern genutzt werden und ist kostenfrei. Beratung dreimal wöchentlich statt sowie ein Großteil der Gruppenberatungen, die vor allem Ratsuchende mit Migrationshintergrund in Anspruch nehmen.

Beratungszeiten und Adressen der Beratungsstellen sowie die zentrale Nummer des Weiterbildungstelefons sind unter [www.weiterbildung-hamburg.de](http://www.weiterbildung-hamburg.de) zu finden. Für die Weiterbildungsberatung nutzen die Beraterinnen und Berater das von W.H.S.B. betriebene Kursportal WISY

(Weiterbildungsinformationssystem), das umfangreiche Informationen über Weiterbildungskurse und Anbieter zur Verfügung stellt und so seit vielen Jahren wesentlich zur Transparenz am Hamburger Weiterbildungsmarkt beiträgt. Unter [www.hamburg.kursportal.info](http://www.hamburg.kursportal.info) sind laufend

Zurzeit gibt es 15 Beratungsstellen über das gesamte Stadtgebiet verteilt, die ohne vorherige Terminvereinbarung aufgesucht werden können. Neben der täglich von 10 – 18 Uhr geöffneten Zentrale im Steindamm 91 werden regelmäßig Beratungen an den weiteren Standorten zu bestimmten Zeiten – mindestens einmal pro Woche – angeboten. Einen besonderen Schwerpunkt der Beratung gibt es im Bildungszentrum „Tor zur Welt“ in Wilhelmsburg. Hier findet Weiterbil-

über 30.000 Kurse von mehr als 1.100 Anbietern eingestellt. Auch finden sich dort thematisch unterschiedliche Kursportale mit Spezialthemen wie zum Beispiel Bildungsurlaub, Deutsch, Logistik und vieles mehr.



Zur weiteren Steigerung der Marktübersicht und Informationsqualität wurde Anfang 2013 das zunächst als Pilotprojekt ‚Lernen vor Ort‘ in Hamburg-Harburg gestartete Portal Hamburg<sup>aktiv</sup> auf alle sieben Hamburger Bezirke ausgeweitet und verstetigt. W.H.S.B. ist mit dem Betrieb und der Datenbankredaktion beauftragt. In Hamburg<sup>aktiv</sup> erhalten unterschiedliche Nutzergruppen einen Überblick über Bildungs- und Freizeitangebote, aber auch über Beratungsstellen, Begegnungsstätten etc. in den sieben Bezirken. Unter [www.hamburg-aktiv.info](http://www.hamburg-aktiv.info) sind laufend rund 20.000 Angebote eingestellt.

Ute Roloff, W.H.S.B.

Vielfalt nutzbar machen

## Förderinstrumente in der beruflichen Weiterbildung in Hamburg

Die Möglichkeiten zur Förderung beruflicher Weiterbildung sind vielfältig. Bund, Länder und die EU stellen für nahezu alle Formen der beruflichen Weiterbildung Förderprogramme zur Verfügung. Die wichtigsten für Hamburg sind im Folgenden aufgeführt.

Quelle: Ausbildungsreport 2015, weitere Infos: [www.weiterbildung-hamburg.de](http://www.weiterbildung-hamburg.de)

Förderinstrument	Wer wird gefördert?	Weitere Voraussetzungen und Details
„Meister“-BAföG (AFBG)	Fachkräfte, Studienabbrecher, Bachelorabsolventen, die über die nach der jeweiligen Fortbildungsordnung für die Prüfungszulassung erforderliche berufliche Vorqualifikation des Lehrgangs verfügen. <u>Förderung:</u> Zuschuss und Darlehen zu Lehrgangs-, Prüfungs- und ggf. Meisterstückkosten	<a href="http://www.elbcampus.de">www.elbcampus.de</a> (Registerkarte „Meisterkurse“)
Hamburger Weiterbildungsbonus	Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende und Selbstständige. <u>Förderung:</u> alle zwei Jahre 50-75 Prozent der Weiterbildungskosten bis max. 1.125 Euro	<a href="http://www.weiterbildungsbonus.net">www.weiterbildungsbonus.net</a> (Registerkarte „Förderung“)
Weiterbildungsstipendium	Junge Fachkräfte bis 25 Jahre mit sehr guten Noten sowie Fachkräfte, die sich bei überregionalen Leistungswettbewerben sehr erfolgreich platziert haben. <u>Förderung:</u> fachliche oder fachübergreifende Weiterbildungen und Studiengänge	<a href="http://www.sbb-stipendien.de">www.sbb-stipendien.de</a>
Aufstiegsstipendium	Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung/Aufstiegsfortbildung/ohne Hochschulabschluss. <u>Förderung:</u> für Studiengänge, wenn besondere Leistungsfähigkeit nachweisen wird	<a href="http://www.sbb-stipendien.de">www.sbb-stipendien.de</a>
Bildungsprämie	Erwerbstätige oder Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer mit einem max. Jahreseinkommen von 20.000 Euro/Person. <u>Förderung:</u> alle 2 Jahre max. 500 Euro	<a href="http://www.bildungspraemie.info">www.bildungspraemie.info</a>

*Sabine Groengroeft, HIBB*

### BEWÄHRTES INSTRUMENT: WEITERBILDUNGSBAUSTEINE

In Hamburg gut erprobt sind die so genannten Weiterbildungsbausteine. Vor dem Hintergrund der deutschen und europäischen Entwicklungen in der Bildungspolitik haben sich Kammern, Behörden, Jobcenter team.arbeit.hamburg und die Agentur für Arbeit in Hamburg darauf verständigt, berufliche Weiterbildungsbausteine nach hamburgweit einheitlichen Standards zu erstellen. Zielgruppe sind neben beruflich vorqualifizierten Beschäftigten auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind sowie An- und Ungelernte. Die Bausteine gehen auf die Systematik der Qualifizierungs- und Ausbildungsbausteine öffentlich geförderter Maßnahmen zurück. (Anm.: abgegrenzte und bundesweit standardisierte Abschnitte einer anerkannten Berufsausbildung; zwischengeschaltete Prüfungen erleichtern z. B. eine zeitliche Streckung des Lernstoffs für Lerngewohnte.)

#### Die Weiterbildungsbausteine bieten mehrere Vorteile:

- Sie ermöglichen eine passgenaue Qualifizierung.
- Sie bieten Menschen aus unterschiedlichsten Bildungssystemen eine flexible Möglichkeit, ihre nach Deutschland mitgebrachten Qualifikationen zu verwenden und auf ihnen aufzubauen.
- Sie können über einen längeren Zeitraum aufeinander folgend abgeschlossen werden.
- Sie leisten einen Beitrag zur Transparenz in der Weiterbildung und zur Qualitätssicherung, weil Mindeststandards festgelegt werden.
- Sie geben Anbietern von Weiterbildungsmaßnahmen Orientierung bei der Konzeption ihrer Angebote und die Passung an gesetzliche und untergesetzliche Vorgaben.

**netz3L**  
Weiterbildungsbausteine 2.0

Das Projekt wird aus dem Europäischen Sozialfonds ESF und von der Freien und Hansestadt Hamburg finanziert.



Weitere Informationen: [www.netz3l.de](http://www.netz3l.de)

*Till Johnsen, HIBB*

## Das Förderinstrument AFBG

Unterstützung für **Weiterbildung und beruflichen Aufstieg**

Seit 1996 gibt es das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG). Umgangssprachlich auch „Meister-BAföG“ genannt, ist das AFBG ein umfassendes Förderinstrument für die berufliche Weiterbildung.

Der Begriff „Meister-BAföG“ ist nicht ganz zutreffend, denn das Gesetz ist ein Förderinstrument für die berufliche Fortbildung in grundsätzlich allen Berufsberreichen – und zwar unabhängig davon, in welcher Form sie durchgeführt wird (Vollzeit, Teilzeit, schulisch, außerschulisch, mediengestützt, Fernunterricht). Das AFBG wird von Bund und Ländern gemeinsam finanziert und begründet einen Rechtsanspruch für jede Person auf die Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen,

sofern bestimmte persönliche, qualitative und zeitliche Anforderungen erfüllt sind. Das „Meister-BAföG“ ist elternunabhängig (im Gegensatz zum regulären BAföG).

Mit dem AFBG werden Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung – etwa zum Meister, Techniker, Fachwirt oder Erzieher – altersunabhängig finanziell unterstützt. Sie erhalten einkommensunabhängig einen Beitrag zu den Kosten der Fortbildung und bei Vollzeitmaßnahmen

zusätzlich einkommensabhängig einen Beitrag zum Lebensunterhalt. Die Förderung erfolgt teils als Zuschuss, teils als zinsgünstiges Darlehen der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW).

Das AFBG wird zurzeit zum dritten Mal novelliert. Damit gehen Erweiterungen der Leistungen und der Fördergruppen einher. So können z.B. nun auch Bachelorabsolventinnen und -absolventen eine AFBG-Förderung erhalten, sofern sie über die notwendigen Voraussetzungen verfügen.

### Überblick über die Förderbedingungen ab 1.8.2016

#### Wer wird gefördert?

Es werden Personen gefördert, die ...

- über die notwendigen Vorqualifikationen nach der jeweiligen Fortbildungsordnung für die Prüfungszulassung verfügen.

#### Welche Fortbildungen werden gefördert?

Es werden Fortbildungen gefördert, die ...

- einen anerkannten Berufsabschluss voraussetzen,
- auf eine öffentlich-rechtlich geregelte Prüfung vorbereiten,
- mindestens 400 Unterrichtsstunden umfassen und nicht länger als drei (Vollzeit) bzw. vier Jahre (Teilzeit) dauern

Unter bestimmten Umständen können auch Fortbildungen gefördert werden, die keiner öffentlich-rechtlichen Vorschrift unterliegen.

#### Was kann beantragt werden?

- Der Basisunterhaltsbeitrag im AFBG bei Vollzeitmaßnahmen beträgt 708 Euro; der Zuschussanteil hierauf nach Abzug des Pauschbetrages beträgt 50 Prozent.
- Die Erhöhungsbeträge zum Basisunterhaltsbeitrag wurden für den Teilnehmer von auf 60 Euro, für den Ehepartner auf 235 Euro und für Kinder auf 235 Euro erhöht. Für den Kindererhöhungsbetrag steigt der Zuschussanteil auf 55 Prozent. Für die weiteren Erhöhungsbeträge wird erstmals ein Zuschussanteil (von 50 Prozent) eingeführt.
- Der einkommensunabhängige maximale Maßnahmebeitrag (Förderung der Lehrgangskosten) beträgt 15.000 Euro (Zuschussanteil 40 Prozent)
- Der einkommensunabhängige Kinderbetreuungszuschlag für Alleinerziehende beträgt 130 Euro.
- Mit dem „Attraktivitätspaket Meisterstück“ werden die Materialkosten für das Meisterprüfungsprojekt bis zu 2000 Euro gefördert (bisher 1.534 Euro) und ein Zuschussanteil von 40 Prozent eingeführt.
- Der mögliche Erlass des restlichen Darlehens für die Lehrgangs- und Prüfungskosten bei Bestehen der Prüfung beträgt 40 Prozent.
- Der Basisvermögensfreibetrag wird von 35.800 Euro auf 45.000 Euro erhöht; die Erhöhungsbeträge hierauf für den Ehepartner und je Kind von 1.800 Euro auf 2.100 Euro.
- Die Einkommensfreibeträge im AFBG sind bereits mit dem 25. BAföGÄndG für den Teilnehmer von 255 Euro auf 290 Euro, für den Ehepartner von 535 Euro auf 570 Euro und je Kind von 485 Euro auf 520 Euro erhöht worden.

### BERATUNGSANGEBOT ZUR FÖRDERUNG

Die Beratung zur Förderung durch AFBG und die Antragsbearbeitung wird seit fast 20 Jahren durch die Handwerkskammer Hamburg, Geschäftsstelle AFBG für die Behörde für Schule und Berufsbildung, durchgeführt:

Zum Handwerkszentrum 1, 21079 Hamburg  
Tel.: 040 35905-389

#### Internet:

<https://www.elbcampus.de/meisterkurse/meister-bafoeg>

#### Öffnungszeiten:

Di und Do 13.00–16.00 Uhr, Fr 09.00–12.00 Uhr  
Mo und Mi geschlossen

#### Telefonische Erreichbarkeit:

Di und Do 14.00–16.00 Uhr, Fr 10.00–12.00 Uhr

Sabine Groengroeft, HIBB

Deutscher Industrie- und Handelskammertag ehrt Bundesbeste

## Hamburger Absolventen sind top

**67** beste Absolventinnen und Absolventen zeichnete die Handelskammer Hamburg im November aus. Lea Römer und Tim Lasse Krey, beide Kaufleute für Spedition- und Logistikdienstleistung, bestanden ihre Abschlussprüfungen mit 99,25 von 100 möglichen Punkten. Lea Römer lernte bei der a. hartrodt (GmbH & Co) KG, der gebürtige Hamburger Krey kommt von der Helm AG. Beide absolvierten ihren schulischen Teil der dualen Ausbildung an der Beruflichen Schule für Spedition, Logistik & Verkehr (H 14). Maximilian Starck, Kaufmann für Versicherungen und Finanzen bei der Allianz Deutschland AG und Absolvent der Beruflichen Schule St. Pauli belegte den zweiten Platz. Den dritten Platz teilten sich Immobilienkauffrau Isabell Forche von der Johannes Wentzel Dr. Nfl. (GmbH & Co.) KG und ehemalige Schü-

lerin der Beruflichen Schule für Wirtschaft Hamburg-Eimsbüttel, Einzelhandelskauffrau Miriam Rodzinski von der Galeria Kaufhof GmbH und Absolventin der Beruflichen Schule an der Alster sowie der Industrieelektriker Jürgen Evers von der

JVA Fuhlsbüttel und Staatlichen Gewerbeschule Energietechnik.

Im Dezember ging es dann zum Deutschen Industrie- und Handelskammertag. 230 junge Frauen und Männer in 221 IHK-Berufen wurden für ihre herausragenden Prüfungsleistungen ausgezeichnet, darunter 13 aus Hamburg.

*Handelskammer Hamburg  
Kirsten Brangs, HIBB*

### Die 13 Hamburger Bundesbesten 2015 der Handelskammer:

<b>Bernd Steinbauer</b>	Automatenfachmann
<b>Faruk Gökdemir</b>	Bodenleger
<b>Kathrina Diederichs</b>	Fachkraft für Süßwarentechnik, Fachrichtung Schokolade
<b>Jennifer Hocaoglu</b>	Fachkraft im Gastgewerbe
<b>Roman Lebedev</b>	Gleisbauer
<b>Sven Marschel</b>	Hafenschiffer
<b>Inken Schulz</b>	Kauffrau für audiovisuelle Medien
<b>Clara Ludwig</b>	Kauffrau für Marketingkommunikation
<b>Lea Römer</b>	Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung
<b>Tim Lasse Krey</b>	Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung
<b>Michael Thomas Mionskowski</b>	Land- und Baumaschinenmechaniker
<b>Saskia Boljahn</b>	Schiffahrtskauffrau, Fachrichtung Linienfahrt
<b>Stefania Klaudia Janczyk</b>	Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste

Fünf Gesellinnen und fünf Gesellen überzeugen

## Senatsempfang für Hamburgs Bundesbeste im Handwerk



**Z**ehn junge Handwerkerinnen und Handwerker aus Hamburg stehen bundesweit an der Spitze ihres Ausbildungsabschlussjahrgangs. Nach dem Wettbewerbsmotto „Profis leisten was“ errangen fünf Gesellinnen und fünf Gesellen vier erste Plätze, drei zweite und drei dritte Plätze. Senator Ties Rabe und Handwerkskammerpräsident Josef Katzer

ehrten die Nachwuchskräfte auf einem Senatsempfang im Rathaus.

Zwei Hamburger Bundessieger setzen mit ihrer Berufswahl die Familientradition fort: Den ersten Platz im Beruf Maler/in und Lackierer/in erreichte Nina Thielvoldt (Interview Seite 26). Ausbilder war ihr Vater Volker Thielvoldt. Christian

Benjamin Frey möchte einmal den elterlichen Betrieb übernehmen. Er lernte bei seinem Vater in der Emil Frey KG Siebdruck + Schilder und wurde als Medientechnologe Siebdruck mit seinem ersten Platz Bundessieger. Daniel Schmitz ist erster Bundessieger bei den Uhrmachern, er lernte an der Uhrmacherschule der Beruflichen Schule Farmsen (G16). Ronja Leske zeigte bei den Gebäudereinigern mit ihrem ersten Platz die bundesweit beste Leistung. Zum ersten Mal kommt mit Denis Lippert bei den Bodenlegern ein Bundessieger (2. Platz) aus Hamburg. Im seltenen Ausbildungsberuf Sattler hat Jonas Bresch in der Fachrichtung Fahrzeugsattlerei überzeugt. Im Beruf Maßschneiderin Schwerpunkt Damen erreichte Merle Marie Hassner erstmals seit 1985 (damals hieß der Beruf „Damenschneider“) wieder einen Bundessieger (3. Platz) für die Hansestadt. Der Ausbildungsbetrieb Andreas Rüscher Vergolderin Annelie Heine (3. Platz) konnte zuvor schon zweimal Bundessieger feiern, 1996 und 2008.

*Handwerkskammer Hamburg*

## Kooperation mit Albanien

## Duale Berufsausbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe

Im Rahmen der europäischen Allianz zur Schaffung von qualifizierten Ausbildungsplätzen und zur Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit in Europa fördert die Europäische Union (EU) die Implementierung von Strukturen, die sich an der deutschen dualen Berufsausbildung orientieren. Das HIBB hat im Herbst 2014 den Zuschlag seitens der EU für das Erasmus+ Projekt zur Einführung der dualen Berufsausbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe in Albanien erhalten. Projektpartner sind vor Ort das Ministerium für soziale Angelegenheiten und Jugend und die Nationale Agentur für berufliche Bildung und Qualifizierung (NAVETQ).

Innerhalb der Laufzeit von zwei Jahren werden Leitungs- und Lehrpersonal sowie Schülerinnen und Schüler in Ausbildungsgängen mit dem Schwerpunkt Koch und Rezeptionist durch Trainingseinheiten in Tirana qualifiziert. Die Trainings werden mit großem Engagement der Kolleginnen der Staatlichen Gewerbeschule Gastronomie und Ernährung (G 11) durchgeführt. Ziel ist es, den Absolventen verbesserte Eintrittsvoraussetzungen sowohl für den

albanischen als auch den europäischen Arbeitsmarkt zu schaffen. Darüber hinaus geht es um die Intensivierung der Kooperation zwischen den berufsbildenden Schulen und dem Hotel- und Gaststättengewerbe.



Als Ergänzung zum theoretischen und methodischen Wissen haben Schulleiter und Hotelmanager aus Albanien im November 2015 an einem einwöchigen Training in Hamburg teilgenommen. Im Mittelpunkt standen die Anwendung von Lehr- und Lernmethoden und die Verzah-

nung der Lernorte Schule (Hospitation im Unterricht der G 11) und Betrieb. Die Hotelmanager wurden durch Besuche in Hamburger Hotels intensiv über den praktischen Teil der Ausbildung und zusätzlich über die Zertifizierung von Hotels als Ausbildungsbetriebe informiert.

Im Rahmen von weiteren Einsätzen in Tirana werden in 2016 die Reformbemühungen Albanien in der beruflichen Bildung mit Know-how Transfer und

Beratung weiter unterstützt. Die Laufzeit des Projektes endet voraussichtlich Anfang 2017. Albanien möchte mittel- bis langfristig auch in anderen Ausbildungsgängen duale Strukturen implementieren.

*Beate Gröbblinghoff, HIBB*

## Ehemaliger Premierminister Frankreichs zu Gast

## Austausch zur Integration zugewanderter Jugendlicher

Vor dem Hintergrund der aktuellen Flüchtlingskrise hat Jean-Marc Ayrault, der ehemalige Premierminister Frankreichs, im Auftrag des deutsch-französischen Ministerrates im Januar Hamburg besucht. Im Ministerrat hat Ayrault die Aufgabe, Maßnahmen zur Förderung der Integration, insbesondere von jungen Menschen im Bereich Ausbildung und Beschäftigung, zu entwickeln. Daher bestand großes Interesse an dem vom HIBB konzipierten

Bildungsgang AvM Dual. Hierzu besuchte Ayrault u.a. die Gewerbeschule Stahl- und Maschinenbau (G 1). Nachdem der Schulleiter der G 1, Martin Neumann, das Modellprojekt vorgestellt hatte, bestand während des Besuchs in einer AvM-Klasse Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch mit Lehrern und Schülern. Ayrault zeigte sich beeindruckt vom Konzept des dualisierten ganztägigen Bildungsganges für zugewanderte Jugendliche und der Umsetzung in

der Berufsvorbereitungsschule in Klassen-  
größen von maximal 15 Schülern.

In der LUNCHpause wurde den Gästen aus Frankreich Fingerfood – von Azubis der Staatlichen Gewerbeschule Gastronomie und Ernährung (G 11) zubereitet – an gereicht. Die G 11 unterhält seit einigen Jahren eine intensive Kooperation mit der Hotelfachschule Marseille. Im Rahmen dieser Kooperation konnten bisher über 200 Azubis aus Hamburg u.a. durch europäische Förderprogramme dreiwöchige Praktika in Marseille absolvieren. Aus Marseille kamen im gleichen Zeitraum ebenfalls über 200 Schülerinnen und Schüler nach Hamburg.

*Beate Gröbblinghoff, HIBB*

## Initiative Bildungsketten

# Bund, Agentur für Arbeit und Hamburg ziehen an einem Strang

Die Bundesregierung und die Freie und Hansestadt Hamburg haben gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) am 14. Oktober 2015 eine Vereinbarung geschlossen, um Jugendliche beim Übergang von der Schule in den Beruf zu unterstützen.

Ziel der Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ (Initiative Bildungsketten) ist es, für jeden Jugendlichen die Voraussetzungen für den nahtlosen Übergang von der Schule in den Beruf zu schaffen.

In einem ersten Schritt sollten alle Maßnahmen der Beteiligten im Bereich der Berufsorientierung und des Übergangs in Ausbildung am Bedarf der Jugendlichen aufeinander abgestimmt werden. Daher steht in der Vereinbarung:

*„Damit das Ziel des erfolgreichen Übergangs der Jugendlichen in Ausbildung gelingt, müssen alle Unterstützungsangebote die Schulen und ihre Lehrkräfte in der Umsetzung der in ihrer Verantwortung liegenden Berufs- und Studienorientierung und Übergangsbegleitung stärken. Dabei entfalten die unterschiedlichen schulunterstützenden Angebote dann ihre intendierte Wirkung besonders gut, wenn sie mit der Hamburger Schulstruktur insbesondere mit Blick auf Heterogenität, Inklusion und Ganztagsabgestimmtheit sind, auf das Hamburger Konzept der Berufs- und Studienorientierung und die Übergangsstruktur Bezug nehmen und nicht in Konkurrenz zu bestehenden Förderinstrumenten auf Landesebene treten.“*

Die Angebote sollen aus Hamburger Sicht einer heterogenen Schülerschaft und ihren individuellen Voraussetzungen gerecht werden, also leistungsstarken Jugendlichen ebenso wie Jugendlichen mit sozialen und sprachlichen Schwierigkeiten, mit Behinderung oder der stark anwachsenden Zahl von jugendlichen Flüchtlingen. Ursprünglich wurden die Förderinstrumente des Bundes auf die Bedarfe von Schülerinnen und Schülern in Förder- und Hauptschulen hin entwickelt. Schülerinnen

und Schülern in gymnasialen Bildungsgängen wurden nicht erreicht. An integrierten Schulformen, wie den Hamburger Stadtteilschulen, führte dies häufig zu Problemen in der Umsetzung und Akzeptanz der trägergestützten Maßnahmen. Die Vereinbarung nimmt nun die Bedingungen der Hamburger Schulstruktur auf und öffnet die Maßnahmen formal und inhaltlich für tatsächlich alle Schülerinnen und Schüler. Alle Partner der Vereinbarung haben sich auf dieses Ziel verpflichtet.

Konkret finanziert der Bund über das Berufsorientierungsprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) u. a. die flächendeckende Einführung der prozessorientierten Hamburger Potenzialanalyse (pHP), und die der Hamburger Werkstatttage 8 und 10. Die Verantwortung für Konzeption, Ausschreibung und Umsetzung geht vom Bund auf das Land Hamburg über.

Schon im Rahmen der Einrichtung der Jugendberufsagentur Hamburg (JBA) wurden alle bis dahin bestehenden schulunterstützenden Angebote im Übergang in Ausbildung gebündelt. Die Bildungsketten-Vereinbarung ergänzt dies passgenau, sodass nun eine durchgängige Bildungskette von der flächendeckenden „prozessorientierten Hamburger Potenzialanalyse“ (pHP) über die Angebote der vertieften Berufsorientierung nach § 48 SGB III, der Berufseinstiegsbegleitung bis hin zu Unterstützungsangeboten für Jugendliche, die nicht unmittelbar in Ausbildung übergehen, entstanden ist.

Hamburg ist eines der ersten Länder, mit denen eine Bildungsketten-Vereinbarung geschlossen wurde. Sie gilt bis 2020 und legt die Grundlage dafür, schnell und abgestimmt auf Veränderungen zu reagieren, wenn sich neue Bedarfe zeigen. Mit Blick auf neu zugewanderte junge Flücht-



Foto: fotolia, ehrenberg-bilder



Foto: Michael Kottmeier

linge hat die Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) in Abstimmung mit dem BMBF von dieser Möglichkeit bereits Gebrauch gemacht. Die vom BMBF finanzierten Maßnahmen werden sprachlich und kulturell angepasst und für Schülerinnen und Schüler aus IVK-Abschlussklassen geöffnet. Die Entwicklung weiterer Maßnahmen für neu zugewanderte junge Flüchtlinge wird aktuell geprüft. Weitere Handlungsfelder im Rahmen der Initiative Bildungsketten sind die individuelle Begleitung am Übergang Schule-Beruf, die dualisierte Berufsvorbereitung in Schule und Betrieb und die Förderung der Berufsausbildung, beispielsweise durch Assistierte Ausbildung oder ausbildungsbegleitende Hilfen.

Die Servicestelle BOSO (Berufs- und Studienorientierung) ist in der Netzwerkestelle der JBA angesiedelt und koordiniert alle schulunterstützenden Maßnahmen im Bereich der Berufs- und Studienorientierung. Hamburgs allgemeinbildende Schulen finden über ihre Internetseite alle Angebote, unabhängig davon, ob sie über Mittel des Bundes, der BSB oder über Mittel der Bundesagentur für Arbeit finanziert werden. Die neue pHP wurde unter ihrer Federführung gemeinsam mit BOSO-Fachleuten aus den Stadtteilschulen, dem berufspsychologischen Dienst und der Berufsberatung der Agentur für Arbeit entwickelt und mit dem BIBB und dem BMBF abgestimmt. Sie entspricht den Anforderungen des Bundes und der

Bundesagentur für Arbeit an eine Potenzialanalyse, ist aber kontinuierlich und begleitend, d. h. sie zielt nicht auf eine punktuelle Kompetenzfeststellung ab, sondern auf eine prozessbegleitende Analyse. Ab Schuljahr 2016/17 soll sie an allen Hamburger Stadtteilschulen eingeführt werden, um eine Harmonisierung der bisher sehr unterschiedlichen Angebote zu erreichen. Außer- und innerschulischen Angebote werden stärker verzahnt und der daraus entstehende Prozesscharakter wird betont. Auf diese Weise bietet sie einen zusammenfassenden, dokumentierenden und reflektierenden Roten Faden im Rahmen der Berufs- und Studienorientierung der Jahrgangsstufen 8, 9 und 10 der Stadtteilschulen.

Auch die Hamburger Werkstatttage, in den die Jugendlichen praktische Erfahrungen in Berufsfeldern sammeln, wurden durch die Servicestelle BOSO in Kooperation mit den oben genannten Partnern neu konzipiert und umgesetzt. In Klassenstufe 8 soll ein einwöchiges Modul den Einstieg in die schulische Berufsorientierung praktisch unterstützen und auf das betriebliche Praktikum in Klasse 9 vorbereiten. In Klassenstufe 10 soll ein einwöchiges Modul Schülerinnen und Schüler unterstützen, deren individueller Berufswunsch noch mit Unsicherheiten verbunden ist.

Die pHP ist als eine Art Baukastenprinzip zu verstehen, welches aus dem

verpflichtenden Einstiegsmodul (Berufeparcour: „Zukunft Jetzt! Entdecke deine Stärken“) besteht und um die Hamburger Werkstatttage 8 und 10 sowie um die Module der Servicestelle BOSO („First Steps“; „Ich finde einen Praktikumsplatz!“, „Studienorientierungstag“, „Wo stehe ich? Wo will ich hin?“) ergänzt werden kann. Dazu können Rückmeldungen und Reflexionsmöglichkeiten der schulischen Angebote (Lernbereich Arbeit und Beruf, Projektwochen, Schülerfirmen) und außerschulischer Bausteine (z. B. Besuch im Berufsinformationszentrum BIZ, Praxiskurse bei der Handwerkskammer, Berufsberatung durch die Jugendberufsagentur) genutzt werden. Somit erhalten die Schulen viel Gestaltungsspielraum in der Umsetzung ihrer schuleigenen pHP.

*Katharina von Fintel, HIBB*

#### MEHR INFORMATIONEN

##### **Initiative Bildungsketten:**

[www.bildungsketten.de](http://www.bildungsketten.de)

##### **Text der Vereinbarung:**

[www.bildungsketten.de/vereinbarung-hamburg](http://www.bildungsketten.de/vereinbarung-hamburg)

##### **Modulangebot im Rahmen der pHP:**

[www.servicestelle-boso.de](http://www.servicestelle-boso.de)

## Fach- und Berufssprachen in der Beschulung von Flüchtlingen

Der Deutschunterricht erlebt an den berufsbildenden Schulen zurzeit bedeutungsvolle Veränderungen. Gründe hierfür sind der Umgang mit heterogenen Schülergruppen, ein erhöhter Sprachförderbedarf und die Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung. Zum anderen ist dies auf die starken Synergien in Arbeitsmarkt, Wirtschaft und technischer Entwicklung zurückzuführen. Das erfordert neue Lehr- und Lernkonzepte in Maßnahmen zur Integration in Ausbildung ebenso wie in der Ausbildung selbst. Dieser Beitrag soll Anregungen hierfür geben.

### Zur Problemlage

Was im Unterricht an Berufsschulen passiert, wird bekanntlich nicht nur von den curricularen Vorgaben, den Lehrkräften, ihrem Ausbildungshintergrund und den Schülerinnen und Schülern gesteuert. Einfluss nehmen auch die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt, Anforderungen der Unternehmen an ihre Auszubildenden und Zertifizierungsvorgaben von Handelskammern, Innungen und Berufsverbänden. Seit einiger Zeit nimmt zudem das Interesse für einzelne Ausbildungsberufe, vor allem im gewerblich-technischen Bereich, deutlich ab (vgl. Terrasi-Haufe; Roche; Riehl 2016). Als Gründe für die Schwierigkeiten, Lehrstellen zu besetzen, werden sehr häufig die mangelnden sprachlichen Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber genannt. Daneben sind auch die kommunikativen Anforderungen in der Ausbildung gestiegen. Beispielsweise wird ein höherer Anteil an selbstreguliertem Lernen sowie an fach- und berufssprachlichen Kompetenzen verlangt (ebd.). Gründe hierfür sind komplexer werdende Ausbildungsanforderungen und Berufsbilder oder neue Prüfungsformate, mit denen umfassende Leseverstehens- und Schreibkompetenzen, mündliche Interaktionsfähigkeit und selbstbewusstes Sprechen verlangt werden.

### Heterogenität erfordert Sprachförderkonzepte

Bei Berufsschülerinnen und -schülern werden zunehmend Schwierigkeiten in der Entwicklung primärer Strategien sowie Lern- und Arbeitstechniken beobachtet. Daneben sind Defizite im Bereich der Grammatik und der Orthographie festzustellen. Dazu kommen oft große Schwierigkeiten beim

Lesen und Verstehen von Fachvokabular, bei der Interpretation von Diagrammen und der Unterscheidung zwischen Alltagssprache und anderen sprachlichen Formaten. Dies alles erfordert eine verstärkte Sprachförderung in berufsschulvorbereitenden Maßnahmen und eine durchgängige Sprachbildung in allen Fächern im Unterricht der Fachklassen.

Neue Sprachförderkonzepte sind nicht zuletzt aufgrund des deutlichen Anstiegs berufsschulpflichtiger Asylbewerber und Flüchtlinge (BAF) erforderlich. Hier ist Heterogenität eine besondere Herausforderung: Einige BAF hatten vor ihrer Zeit

in Deutschland kaum die Möglichkeit, regelmäßig eine Schule zu besuchen, andere standen vor der Flucht kurz vor der Hochschulreife oder sind mit ihren unterbrochenen Bildungsbiographien irgendwo dazwischen zu verorten. Dazu kommen weitere Faktoren wie die psychische Verfasstheit, die Auswirkungen auf das Lernverhalten oder die Aufenthaltssituation in Deutschland.

### DaZ im Lehrplan Deutsch

Vor diesem Hintergrund wurde im März 2016 in Bayern ein neuer Lehrplan für Deutsch eingeführt, dessen Entwicklung das Institut für Deutsch als Fremdsprache der Ludwig-Maximilians-Universität

### Basislehrplan

#### Handlungsphase

präsentieren

#### Sprachhandlungsverben aus Lehrplanrichtlinien

z. B. aufnehmen, aufzeigen, beschreiben, darstellen, (Fach-)Gespräche führen, formulieren, skizzieren, übertragen, vorstellen

#### Kompetenzerwartungen

Die Schülerinnen und Schüler

- präsentieren ihre Ergebnisse situationsangemessen.
- gestalten Vorträge adressatengerecht.
- sprechen weitgehend frei.
- lesen sinngestaltend und ausdrucksstark vor.
- artikulieren auf berufssprachlichem Niveau.
- verarbeiten die Rückmeldungen konstruktiv.

#### Methoden, Strategien und Arbeitstechniken

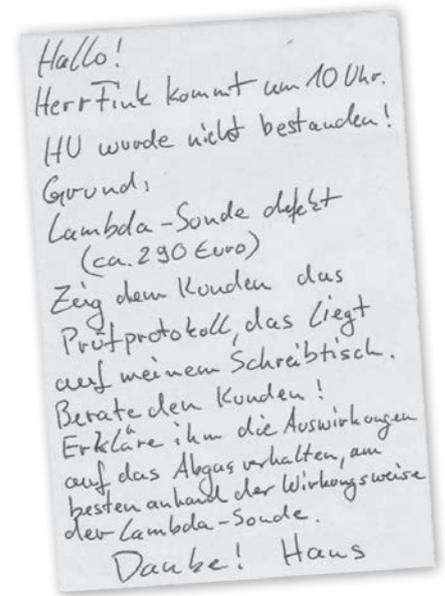
z. B. Diskussion, Expertenkongress/Gruppenpuzzle, Info-Markt, Pecha Kucha, Präsentationstechnik, Rollenspiel, Schaufensterbummel, Ton- und Videoaufnahme, Visualisierung, Vortrag, Kundengespräche, Blog-Beiträge

Auszug aus dem Basislehrplan

Foto: Michael Kortmeier



Das folgende Beispiel „Beratungsge-  
spräch“ für Auszubildende KFZ-Mecha-  
troniker im dritten Lehrjahr erläutert dies  
skizzenhaft:



München wissenschaftlich begleitet hat. Er gilt für alle Berufs- und Berufsfachschulen (mit Ausnahme der Klassen für Tourismusfachleute) sowie für Berufsintegrationsklassen. Der Lehrplan berücksichtigt explizit DaZ (Deutsch als Zweitsprache) und enthält einen Schwerpunkt auf Methoden des autonomen Lernens. Des Weiteren sieht er eine enge Einbindung in die didaktische Jahresplanung durch eine Lernfeldanalyse der Fachlehrpläne vor. Regel- und Basislehrplan umfassen sprachlich-kommunikative Kompetenzerwartungen, die in einzelnen Handlungsphasen nach dem Prinzip der vollständigen Handlung verortet werden. Festgehalten werden grundlegende Kompetenzen für die zielgerichtete Sprachbildung in Klassen der Berufsorientierung/-vorbereitung und in der Berufsausbildung.

**Sprachbildung durch Lernszenarien**

Eine erfolgreiche Beschulung kann nur gelingen, wenn der Unterricht sowohl handlungs- und schülerorientiert als auch fachübergreifend und stark binnendifferenzierend gestaltet wird. Er sollte die Teilnehmenden in wenigen Jahren sprachlich und fachlich in die Lage versetzen, Alltag und Ausbildung in Deutschland zu meistern. Deswegen ist es wichtig, im Deutsch- und Lernfeldunterricht an Berufsschulen kommunikative Konstellationen zu erzeugen, die den Schülerinnen und Schülern bekannt sind – oder sein sollten – und ihnen etwas bedeuten, und zwar inhaltlich und in Bezug auf die kommunikative Aufgabe (vgl. Roche 2013; Hölscher et al. 2006). Lernende können dabei in Rollenspielen, Szenarios, Fallstudien und Spielen unterschiedliche Rollen

und – im Sinne des Mottos „Lehren ist effizienter als Lernen“ – auch selbst Lehrrollen übernehmen.

Hierfür wird der Unterricht nach den Phasen der vollständigen Handlung geplant:

- orientieren und informieren
- planen und durchführen
- präsentieren und dokumentieren
- bewerten und reflektieren

Regellehrplan	Sprechen und Zuhören
<b>Handlungsphase</b>	<b>orientieren und informieren</b>
Die Schülerinnen und Schüler	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ erfassen die Gesprächssituation.</li> <li>■ halten Gesprächsregeln ein.</li> <li>■ entnehmen wesentliche Aussagen aus Gesprächsbeiträgen (Arbeitsanweisung, Kundengespräch, Dialog, Hörspiel).</li> <li>■ hinterfragen Gesprächsbeiträge kritisch.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ erfassen die wesentlichen Inhalte der Gesprächsbeiträge.</li> <li>■ erkennen die Redesituation/-absicht und fragen bei Verständnisproblemen nach (Beschwerde, Verkaufsgespräch, Vorstellungsgespräch, Konfliktgespräch).</li> <li>■ fassen die Inhalte in eigenen Worten zusammen.</li> <li>■ berücksichtigen para- und nonverbale Äußerungen (Stimmung, Körpersprache).</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ entschlüsseln Aussagen aus umfangreichen Gesprächsbeiträgen.</li> <li>■ geben Gesprächsbeiträge umfassend und strukturiert wieder.</li> <li>■ reflektieren die Äußerungen im Hinblick auf Inhalts- und Beziehungsebene.</li> </ul>	
<b>Methoden und Arbeitstechniken</b>	
Brainstorming, Drei-Minuten-Gespräch, Fiktives Interview, Ideen-Karussell, Impulsreferat, Kartenabfrage, Kugellager, Placemat, Statement-Wiedergabe, Textpuzzle, Thesentopf, Umfrage	

Ausschnitt aus dem Regellehrplan

(entsprechend dem Lehrplan für Deutsch, Bayern)

**Orientieren und informieren**

Autonomie

Unterstützung

„Sie haben sicherlich bereits ähnliche Situationen erlebt ...“

Placemat

Placemat vorstrukturiert

Die Schüler informieren sich selbstständig zur Lambda-Sonde. Sie notieren ihre Ergebnisse.

**Fachbuch**  
Die Schüler informieren sich im Fachbuch zur Lambda-Sonde. Sie recherchieren im Stichwortverzeichnis die entsprechenden Seiten und lesen die Beiträge

**Textoptimierter Fachtext**  
Die Schüler informieren sich über die Wirkungsweise der Lambda-Sonde anhand von einem didaktisierten Text. Es werden ihnen Lesestrategien angeboten.

(entsprechend dem Bildungsplan)



Foto: Michael Kotthauer

Beispiel für die Phasen „orientieren und informieren“

**„Orientieren und informieren“**

In dieser Phase können die Schülerinnen und Schüler bspw.

- im Plenum über Vorerfahrungen mit ähnlichen Situationen berichten,
- anhand der Methode „Placemat“ ihr Vorwissen über das Führen von Beratungsgesprächen und die Wirkungsweise der Lambda-Sonde aktivieren,
- anhand differenzierter Materialien ihr Fachwissen dazu erweitern.

Hier erfolgt Binnendifferenzierung auf mehreren Ebenen: Erstens können die Schülerinnen und Schüler auf unterschiedliche sprachliche Produkte hinarbeiten und zweitens werden ihnen Hilfsmittel für die selbstständige Arbeit und Recherche zur Verfügung gestellt. In diesem Fall sind es Hilfsmittel ihrer Wahl, das Fachbuch und ein optimierter Fachtext in einer sprachlich vereinfachten Version.

**„Planen und durchführen“**

Jedes Szenario wird grundsätzlich in drei Ausführungen präsentiert. Diese berücksichtigen den unterschiedlichen Grad an Autonomie der Lernenden und bieten ihnen differenzierte Unterstützung an. So erhalten die Lernenden auch in der Phase „planen“ differenzierte Hilfestellungen in Form eines Gesprächsplans bzw. eines Gesprächsplans mit Redemitteln und Arbeitsblättern. Mit diesen Hilfestellungen vertiefen sie ihre Argumentationsfähigkeit und sie fokussieren sich auf Strukturen, die für das Beratungsgespräch relevant

sind. Im Anschluss daran wird in der Durchführungs- und Dokumentationsphase das Beratungsgespräch inhaltlich vorbereitet und sprachlich ausformuliert.

**„Präsentieren und dokumentieren“**

Nun präsentieren die Schülerinnen und Schüler das Produkt „Beratungsgespräch“. Weniger fortgeschrittene Schülerinnen und Schüler können Hilfestellungen nutzen, indem sie auf Notizen oder Ähnliches zurückgreifen (vgl. Abbildung „Präsentieren, bewerten und reflektieren“). Dabei kann das Potenzial von Differenz in vollem Maße ausgeschöpft

werden. Schülerinnen und Schüler können sich variantenreich auseinandersetzen, indem unterschiedliche Situationen mit unterschiedlichen Kommunikationszwecken durch unterschiedliche Konstellationen von Sprechern und Adressaten erfolgen. So fließen individuelle Wahrnehmungen und Wissenskonstruktionen sowie subjektiv unterscheidbare Einstellungen – Werte und Erwartungen ein. In diesem Fall muss der Azubi mit dem Kunden sprechen, daneben müssen sich die Lernenden untereinander absprechen und gemeinsam sprachlich handeln. Dabei kann jeder seine Stärken einbringen bzw. an seinen Schwächen arbeiten.

**Planen**

Autonomie

Unterstützung

Die Schüler planen selbstständig das Beratungsgespräch

**Gesprächsplan**

**Gesprächsplan mit Formulierungshilfen**

**Schnelle Schüler**  
können ihre Argumentationsfähigkeit anhand eines Arbeitsblattes mit Tipps weiterentwickeln.

**Konjunktionen**  
Die Schüler informieren sich über die sprachlichen Möglichkeiten, eigene Aussagen zusammenhängend zu formulieren.  
**Grammatikdarstellung**

**Konjunktionen**  
Die Schüler informieren sich über die sprachlichen Möglichkeiten, eigene Aussagen zusammenhängend zu formulieren. Sie bearbeiten Arbeitsaufträge zum Einsatz von Konjunktionen.  
**Grammatikdarstellung**  
**Arbeitsblätter Grammatik**

(entsprechend dem Bildungsplan)

Beispiel für die Phase „planen“

### „Bewerten und reflektieren“

Der Präsentationsphase folgt die Bewertung der „Beratungsgespräche“. Dafür haben die Schülerinnen und Schüler sowie die Lehrkräfte gemeinsam Kriterien bestimmt und operationalisiert, die sie berücksichtigen. Es geht dabei nicht nur um sprachliche, fachliche und methodische Kompetenzen, sondern auch um die Förderung von Teamfähigkeit und gegenseitiger Wertschätzung. Die abschließende Reflektion soll die Schülerinnen und Schüler darin unterstützen, sich der neu angeeigneten Kompetenzen bewusst zu werden, um sie in Berufs- und Schulalltag weiter anzuwenden.

Mit dem Lehrplan für Deutsch können komplexe Handlungssituationen anhand des Basislehrplans weiter binnendifferenziert werden: Dies geschieht, indem für die verschiedenen Phasen Förderbereiche fokussiert und mit angemessenen Methoden umgesetzt werden. Neu zugewanderte Schülerinnen und Schüler mit geringen Deutschkenntnissen werden z. B. Schwierigkeiten haben, in der Präsentationsphase frei zu sprechen und verständlich zu artikulieren. Der auf Seite 35 dargestellte Ausschnitt des Basislehrplans, enthält Hinweise dazu, wie eine spezifische Förderung in diesem Bereich stattfinden kann.

*Elisabetta Terrasi-Haufe,  
Jörg Roche,  
Ludwig-Maximilians-Universität  
München*

### Für weitere Anregungen:

Fortbildungen zum fachübergreifenden integrativen Sprachunterricht sowie Beratung zu Konzepten für Weiterbildung in der Fremdsprachendidaktik werden angeboten durch das Institut für DaF der LMU München

#### Kontakt

Ludwig-Maximilians-Universität München  
Institut für Deutsch als Fremdsprache  
Schönfeldstr. 13a  
D-80539 München  
Telefon: +49 (0)89 2180-72482  
[www.multilingua-akademie.de](http://www.multilingua-akademie.de)

### Präsentieren, bewerten und reflektieren

#### Autonomie

##### Rollenspiel

Die Schüler führen das Rollenspiel durch.

Die Schüler geben lösungsorientiert Feedback.

#### Unterstützung

##### Rollenspiel materialgestützt

Die Schüler führen das Rollenspiel durch und verwenden bei Bedarf den Gesprächsplan und ihre Notizen.

##### Beobachtungsbogen

Die Schüler geben lösungsorientiert Feedback.

##### Beobachtungsbogen mit Formulierungshilfen

Die Schüler geben lösungsorientiert Feedback.

„Was nehmen Sie aus der heutigen Stunde mit in die Werkstatt?“

Beispiel für die Phasen „präsentieren, bewerten und reflektieren“



(entsprechend dem Lehrplan für Deutsch, Bayern)

Foto: Michael Kottmeier

#### LITERATUR:

Lehrplan für Deutsch 2016 (Bayern) <https://www.isb.bayern.de/berufsschule/lehrplan/berufsschule/fachlehrplan/1625/>

Hölscher, Petra; Piepho, Hans-Eberhard, Roche, Jörg (2006): Handlungsorientierter Unterricht mit Lernszenarien. Kernfragen zum Spracherwerb. Oberursel: Finken Verlag. <https://www.isb.bayern.de/download/1015/handlungsorientierter-unterricht-mit-lernszenarien.pdf>

ISB [Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung] (2015): Berufsschulpflichtige Asylbewerber und Flüchtlinge. Beschulung von berufsschulpflichtigen Asylbewerbern und Flüchtlingen an bayerischen Schulen. Online verfügbar unter [https://www.isb.bayern.de/download/16573/handreichung\\_asylbewerber\\_und\\_fluechtlinge.pdf](https://www.isb.bayern.de/download/16573/handreichung_asylbewerber_und_fluechtlinge.pdf), zuletzt geprüft am 17.02.2016.

Roche, Jörg: (2013). Fremdsprachenerwerb – Fremdsprachendidaktik. Tübingen: UTB.

Terrasi-Haufe, Elisabetta; Baumann, Barbara (2016). „Ich will Ausbildung lernen damit im zukunft arbeiten kann“ – Sprachvermittlung und Ausbildungsvorbereitung für Flüchtlinge an Berufsschulen. Ö-DaF-Mitteilungen 2016/1.

Terrasi-Haufe, Elisabetta; Roche, Jörg; Riehl, Claudia Maria (2016). Heterogenität an beruflichen Schulen. Ein integratives, handlungsorientiertes Modell für Curriculum, Unterricht und Lehramt: didaktische, bildungs- und fachpolitische Perspektiven. In: Materialien Deutsch als Fremdsprache, Göttingen: FaDaF.

Jörg Roche: Deutschunterricht mit Flüchtlingen. Grundlagen und Konzepte. Narr Studienbücher. Tübingen: Narr Francke Attempto (erscheint Juni 2016)

Erfolgreich zum Ausbildungsabschluss

## Assistierte Ausbildung unterstützt in dualer Ausbildung

Viele Betriebe bilden nicht aus, weil sie ein hohes Abbruchrisiko scheuen. Viele Auszubildende wiederum beenden ihre Ausbildung nicht, weil persönliche, soziale und familiäre Probleme oder individuelle Leistungsdefizite dem im Wege stehen. Die assistierte Ausbildung (AsA) soll helfen, die Kluft zwischen den Anforderungen der Betriebe und den Voraussetzungen der Jugendlichen zu überwinden, indem sie eine reguläre betriebliche Berufsausbildung durch umfassende Vorbereitungs- und Unterstützungsangebote flankiert.



Foto: Michael Kottmeier

Im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung hat sich die Bundesregierung mit den Partnern das Ziel gesetzt, allen jungen Menschen eine Chance auf eine berufliche Ausbildung zu geben. Dieses Ziel verfolgen auch die Partner der Jugendberufsagentur Hamburg. Die assistierte Ausbildung ist ein wichtiger Baustein, gemeinsam dieses Ziel zu erreichen.

Am 1. Mai 2015 trat die gesetzliche Regelung für AsA gemäß § 130 des Sozialgesetzbuches (SGB) III in Kraft und wird bis 2018 erprobt. Demnach können „auch junge Menschen förderungsbedürftig sein, die aufgrund besonderer Lebensumstände eine betriebliche Berufsausbildung nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden können. Voraussetzung ist, dass eine Landeskonzeption für den Bereich des Übergangs von der Schule in den Beruf besteht, in der die besonderen Lebensumstände konkretisiert sind, dass eine spezifische Landeskonzeption zur Assistierte Ausbildung vorliegt und dass sich Dritte mit mindestens 50 Prozent an der För-

derung beteiligen.“ In Hamburg hat die Behörde für Schule und Berufsbildung die Kofinanzierung von 50 Prozent übernommen. Federführung für die Einführung und Umsetzung der AsA im Rahmen der Jugendberufsagentur Hamburg (JBA) haben die Agentur für Arbeit und Jobcenter team.arbeit.hamburg. Dritter Partner ist ein Träger, der die Begleiterinnen und Begleiter für Unter 25-Jährige und die Ausbildungsbetriebe stellt.

Seit dem 1. April 2016 bietet die JBA 120 Plätze in Phase I der AsA an, deren Ziel der erfolgreiche Übergang in eine duale Ausbildung ist: Teilnehmende junge Menschen bis 25 Jahren werden ausbildungsvorbereitend unterstützt, sich ggf. weiter beruflich zu orientieren, Bewerbungsmappen zu erstellen und Vorstellungsgespräche vorzubereiten. Weitere Leistungen können ein Bewerbungstraining, betriebliche Praktika, und eine aktive, speziell auf die Belange des einzelnen Teilnehmers und des einzelnen Betriebes ausgerichtete Ausbildungsstel-

lenakquise sein. Die Teilnehmenden und Betriebe werden bei Formalitäten vor und beim Vertragsabschluss begleitet. Ziel ist es, zum Ausbildungsbeginn 2016 einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden.

Ab September 2016 beginnt dann Phase II der AsA ebenfalls mit bis zu 120 Plätzen. Diese Phase findet begleitend zur betrieblichen Berufsausbildung statt. Sie richtet sich an junge Menschen unter 25 Jahren, die eine Erstausbildung absolvieren, ihren Hauptwohnsitz in Hamburg haben und die aufgrund einer sozialen Benachteiligung oder Lernbeeinträchtigung, ohne AsA ihre Ausbildung nicht erfolgreich beenden können. Ein Einstieg ist jederzeit möglich. Auszubildende und Ausbildungsbetriebe wenden sich an die zuständige Jugendberufsagentur, um einen Platz zu beantragen.

Die AsA hilft bei Problemen in der Berufsschule oder bei Alltagsproblemen. Sie unterstützt die Sicherung des Ausbildungserfolges beispielsweise mit intensiver Prüfungsvorbereitung, Sprachförderung oder individuellem Stütz- und Förderunterricht. Auch bei administrativen und organisatorischen Abläufen rund um die Ausbildung wird geholfen. Die AsA umfasst vier bis neun Stunden pro Woche, wobei die Angebote individuell an die Teilnehmenden angepasst werden. Ausbildungsbegleiterinnen und -begleiter unterstützen die Jugendlichen während der gesamten Ausbildung, auch direkt im Betriebsalltag und sie stehen dem Betrieb als Ansprechpartner zur Verfügung.

Carla Rinkleff, HIBB

## Pensionierungen

**Dank für das Geleistete**

In den vergangenen Monaten wurden viele die berufsbildenden Schulen prägende Persönlichkeiten pensioniert. Ihnen allen danken wir herzlich für das Geleistete und wünschen für den neuen Lebensabschnitt Freude, Glück und Gesundheit.

Namentlich genannt seien:

**Wolf-Rüdiger Giersch**

Wolf-Rüdiger Giersch begann seine berufliche Laufbahn als Studienreferendar an der ersten Gesamtschule Hamburgs. Über die damalige G 12 fand er 1978 schließlich seine berufliche Heimat, erst als Lehrer, dann als Abteilungsleiter und ab 2011 als Schulleiter an der Staatlichen Gewerbeschule Metalltechnik mit Technischem Gymnasium (G 17). Die Lernenden und Lehrenden standen für ihn dabei immer im Mittelpunkt seines Tuns. So hat er die G 17 auf dem Weg in die Fusion mit der G 2 begleitet und damit für eine tragfähige und fachlich sinnvolle Weiterentwicklung der Schule gesorgt.

**Renate Krüger-Moore**

Renate Krüger-Moore trat 1984 in den Hamburger Schuldienst ein, seit 2009 war sie Schulleiterin der H 19 und führte die Schule mit großem Engagement und bemerkenswertem Weitblick. So machte sie es sich zur Aufgabe, die Entwicklungsperspektive der Schule zu sichern, indem sie sie in die Fusion zur heutigen Beruflichen Schule für Banken, Versicherungen und Recht mit Beruflichem Gymnasium - St. Pauli, kurz BS 11, führte. Mit ihrer integrierenden Art, mit Verantwortungsbeusstsein und Tatkraft hat sie an vielen Stellen die Schulentwicklung erheblich geprägt.

**Bernd Peschka**

Mit einer Lehre zum Gas- und Wasserinstallateur begann Bernd Peschkas Beziehung zur G 2 und endete beruflich – mit einer kurzen Unterbrechung fürs Studium – nach 48 (!) Jahren als stellvertretender Schulleiter. Er blieb in dieser Zeit dem Handwerk traditionell verbunden. Das brachte ihm viel Respekt und Anerkennung von Schülern, Kollegen und Betrieben ein. Als Abteilungsleiter wirkte er maßgeblich daran mit, den Lernfeldunterricht an der G 2 in Verbindung mit Teamentwicklung und einem neuen Raumkonzept umzusetzen. Während des Fusionsprozesses mit der G 17 trieb er als stellvertretender Schulleiter insbesondere die Bauvorplanungen in Kooperation mit Schulbau Hamburg und der HIBB-Zentrale maßgeblich voran. Mit seiner freundlichen, offenen, herzlichen und humorvollen Art gab er der G 2 viel Menschlichkeit.

## Vorläufige Einsetzungen

**Neue Funktionen**

An den berufsbildenden Schulen haben einige Kolleginnen und Kollegen neue Funktionen übernommen („Vorläufige Einsetzungen“):

Mit Wirkung zum 1. Oktober 2015

- **Berit Bothe**  
G 7, Abteilungsleitung

Mit Wirkung zum 18. November 2015

- **Klaus Golombiewski**  
G 9, Abteilungsleitung

Mit Wirkung zum 1. Januar 2016

- **Holger Böttcher**  
G 15, Abteilungsleitung

Mit Wirkung zum 1. Februar 2016

- **Bernhard Fischer-Eymann**  
G 11, Abteilungsleitung
- **Ralf Duske**  
G 19, Abteilungsleitung
- **Christoph Böttcher**  
H 1, Abteilungsleitung
- **Dan Spenhoff**  
H 9, Abteilungsleitung
- **Cornelia Storck**  
BS 24, Abteilungsleitung
- **Ulrich Schütte**  
G 1, Abteilungsleitung
- **Markus Wehmeyer**  
G 18, Abteilungsleitung
- **Jörg Zehle**  
G 16, Abteilungsleitung
- **Frank Zimmermann**  
G 1, stellv. Schulleitung

Mit Wirkung zum 1. März 2016

- **Daniel Fassbender**  
G 9, Abteilungsleitung
- **Ute Tyszkiewicz**  
BS 17, Abteilungsleitung

ZITAT

» ES IST NICHT DIE STÄRKSTE SPEZIES,  
DIE ÜBERLEBT,  
AUCH NICHT DIE INTELLIGENTESTE.  
ES IST DIEJENIGE, DIE SICH AM EHESTEN  
DEM WANDEL ANPASSEN KANN. «

CHARLES DARWIN