



Berliner Memorandum zur Modernisierung der beruflichen Bildung Leitlinien für die Schaffung eines dualen, pluralen und modularen Systems (DPM- Systems) des lebens- begleitenden Lernens

Einleitung

Die Autoren des Memorandums, Mitglieder des „Beirats Berufliche Bildung und Beschäftigungspolitik“, analysieren die Ursachen der aktuellen Situation und berücksichtigen die Vorschläge verschiedener mit der beruflichen Bildung befasster Interessengruppen. Auch vielversprechende Lösungen aus anderen EU-Ländern beziehen sie ein. Daraus entwickelten sie sieben Leitlinien, mit denen das bundesdeutsche Berufsbildungssystem den sozialen und technologischen Anforderungen der nächsten Jahrzehnte angepasst werden soll. Im Folgenden werden die wesentlichen Inhalte des Memorandums zusammengefasst vorgestellt.

Hintergrund

Mit der immer rasanter fortschreitenden wissenschaftlich-technologischen Entwicklung entstehen in immer kürzeren Zeitabständen neue Beschäftigungsfelder, während alte wegbrechen. Ehemals einfache Arbeitsplätze weichen qualifizierten Tätigkeiten - insbesondere auch im Dienstleistungsbereich. Die Informations- und Kommunikationstechnologien sind dabei, Einzug in nahezu sämtliche Bereiche von Industrie und Dienstleistung zu halten. Bio- und Gentechnologien werden in Zukunft, kombiniert mit den modernen Informationstechnologien, völlig

neue Produktivitätssprünge auslösen. Seit den 80er Jahren finden in zahlreichen Industrienationen - in Westeuropa, in den USA, in Lateinamerika und im ostasiatischen Raum - umfangreiche betriebliche Reorganisationsprozesse statt, mit denen Unternehmen versuchen, sich über Kosteneinsparungen, Qualitätssteigerung und verkürzte Innovationszyklen in Zeiten turbulenter Marktentwicklung wettbewerbsfähig zu positionieren. Die neue Kundenorientierung, die Diversifikation und Spezialisierung der Unternehmen, die Kurzlebigkeit technologischer Produkte und die neuen Organisationsformen der Arbeit verlangen Zug um Zug mehr Professionalität und eine hohe Flexibilität.

Fundamentale Fragestellungen sind dabei allgegenwärtig: Sind die in den letzten hundert bis zweihundert Jahren in Deutschland entwickelten Formen der Allgemeinbildung und Ausbildung noch zeitgemäß? Taugen die für die Industriegesellschaft angepassten Formen der Wissensentstehung, der Wissensvermittlung, Wissensverteilung und Anwendung für die neue Epoche veränderter Wertschöpfung? Passen Schule, berufliche Erstausbildung, Fachhochschule und Universitäten noch zusammen? Stehen wir vor einem Ende der Beruflichkeit und dem deutschen System der „Facharbeit“? Hat es noch Sinn für einen Beruf auszubilden, sei es im akademischen oder im mittleren Qualifizierungsbereich, wenn doch

Mit dem „Berliner Memorandum zur Modernisierung der beruflichen Bildung“ hat der Beirat der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen im September 1999 ein Strategiepapier vorgelegt, das nicht nur bestehende Probleme benennt, sondern Lösungsansätze zur Diskussion stellt. Das Berliner Memorandum wurde an das Bundesministerium für Forschung und Bildung übergeben. Es ist geplant das Memorandum in die laufenden Arbeiten des Bundesministeriums aufzunehmen.



„Das deutsche Bildungssystem verharrt (...) nach wie vor in seiner traditionellen Rolle, am Beginn einer Laufbahn auf das Berufsleben vorzubereiten. Das ‚Gerede‘ vom systematisierten lebensbegleitenden Lernen verhallt bis zum heutigen Tage genauso, wie die zunehmend geforderte Umgestaltung der gesellschaftlichen Institutionen zu ‚lernenden Organisationen‘ bisher kaum bildungspolitische Konsequenzen gehabt hat und nur auf der betrieblichen Ebene Modellösungen hervorbringt. Betrachtet man die Entwicklung der dualen Ausbildung der letzten Jahre etwas genauer, so wird deutlich, dass es sich bei der gegenwärtigen ‚Krise‘ der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik Deutschland um eine kumulative Verschränkung zweier Krisentypen (...) handelt (...)

lebenslanges Lernen für fast alle beruflichen Tätigkeiten angesagt ist? Hat der Beruf als persönliches Lebensziel und Lebenssinn ausgedient?

Die heutige Form der Facharbeit muss sich konsequenterweise von der tayloristischen Definition lösen und erhebliche Teile der Kompetenzen des Managements als Teil der neuen Facharbeit denken. Wenn flache Organisationsstrukturen, kooperatives Management, Arbeit im Team und autonome Entscheidungen wesentliche Merkmale zukünftiger Arbeitsorganisation sind, muss dies sowohl gelehrt, aber eben auch trainiert werden. Hier muss die Berufsbildung völlig neue Wege gehen. In dem klassischen Verständnis von beruflicher Bildung sind solche Leitideen nicht angelegt. Das Grundmuster vom mündigen, eigenverantwortlichen und sozial handelnden Bürger muss zur Leitidee jeglicher Bildung werden und muss darüber hinaus ebenso im gesellschaftlichen wie im betrieblichen Handeln verankert werden.

Daher wird die Facharbeit zukünftig eine Aufwertung erfahren und die traditionellen Grenzen zwischen Management und Fachebene, aber auch die der Abschottung der Bildungssäulen und der allgemeinen von der beruflichen Bildung sprengen. Der Modernisierung der Beruflichkeit und einer neuen, offenen und dynamischen Form der Facharbeit gehört die Zukunft sowohl in den Bereichen der industriellen als auch der Dienstleistungssektoren.

Auf diese Maßgabe antworten die einzelnen europäischen Länder noch mit sehr unterschiedlichen Gestaltungsinitiativen: Ländern wie Dänemark und den Niederlanden gelingt es immer besser, den Wandel am Arbeitsmarkt zu bewältigen und dabei die Arbeitslosigkeit generell und die Jugendarbeitslosigkeit deutlich zu senken. Auch Schweden und Finnland haben in den vergangenen Jahren erhebliche Erfolge erzielt. All diese Länder haben dabei neben einer ganzen Reihe von beschäftigungswirksamen Maßnahmen insbesondere auch auf geeignete Qualifizierungsstrategien gesetzt. Damit hat sich dort auf breiter Basis eine wichtige Erkenntnis durchgesetzt: Je höher das Tempo des technologischen Fortschritts, je flexibler die Beschäftigungsverhältnisse, umso

weniger haltbar das auf die Arbeitsplätze bezogene Wissen ist, desto stärker müssen Politik, Betriebe und Arbeitnehmer umdenken, dazulernen und sich immer wieder mit Neuem auseinandersetzen.

Plädoyer für den Ausbau des dualen Systems. An Europa orientieren

Das deutsche Bildungssystem verharrt dagegen nach wie vor in seiner traditionellen Rolle, am Beginn einer Laufbahn auf das Berufsleben vorzubereiten. Das „Gerede“ vom systematisierten lebensbegleitenden Lernen verhallt bis zum heutigen Tage genauso, wie die zunehmend geforderte Umgestaltung der gesellschaftlichen Institutionen zu „lernenden Organisationen“ bisher kaum bildungspolitische Konsequenzen gehabt hat und nur auf der betrieblichen Ebene Modellösungen hervorbringt.

Betrachtet man die Entwicklung der dualen Ausbildung der letzten Jahre etwas genauer, so wird deutlich, dass es sich bei der gegenwärtigen „Krise“ der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik Deutschland um eine kumulative Verschränkung zweier Krisentypen, Konjunktur- und Strukturkrise handelt, wobei der strukturellen Komponente größere Aufmerksamkeit geschenkt werden muss. Auffällig ist, dass seit Anfang der neunziger Jahre ein stetiger Rückgang der Ausbildungskapazitäten in generell allen Branchen zu verzeichnen ist; sowohl in prosperierenden als auch in Beschäftigung abbauenden Bereichen, sowohl in zukunftsorientierten als auch in eher traditionellen Bereichen. Lediglich schulische Berufsgänge weiten ihr Angebot aus. Daran konnte weder die Appellpolitik der Regierungen noch die Steigerung der staatlichen Finanzierung - in den neuen Bundesländern sind etwa 80 Prozent der bestehenden Ausbildungsplätze aus öffentlichen Etats subventioniert - etwas ändern.

Als Ursachen für diese „Krise“ des dualen Systems sind eine Reihe von Gründen zu nennen, wie die mangelhafte Anpassung der Ausbildungs- an die Beschäftigungsstruktur, das veränderte Rekrutierungsverhalten, besonders der innovationsstarken Betriebe, die Ausweitung integristischer Arbeitsorganisationskonzepte, die betriebliche Einordnung der Ausbildung als Kostenfaktor und nicht als



Investition, der Anstieg des durchschnittlichen Qualifikationsniveaus sowie erhöhte Anforderungen an extrafunktionale Kompetenzen. Daneben führen auch gewandelte Bildungs- und Berufsvorstellungen der Jugendlichen zum Abbau dualer Ausbildungsstrukturen.

Um dieser Misere zu entinnen, müssen für die berufliche Bildung in Deutschland realistische Perspektiven entwickelt werden, die Chancen auf eine politische Umsetzung haben. Dabei können sicherlich nicht alle in den Nachbarländern getroffenen Maßnahmen ohne Weiteres auf das deutsche System der Berufsausbildung übertragen werden. Sie geben aber wichtige Denkanstöße für die in Deutschland gerade beginnende Debatte um die (Berufs-)Bildung.

Die bildungspolitische Debatte hat mit den engagierten Reden des ausgeschiedenen Bundespräsidenten Roman Herzog eine hohe öffentliche Aufmerksamkeit erreicht. Auch der Bundestagswahlkampf im Jahre 1998 hat die besondere Bedeutung, die einer Modernisierung des Bildungssystems zukommt, in den Vordergrund gestellt. Konkrete Schritte zur Realisierung des Reformvorhabens lassen allerdings noch auf sich warten. Wie die inhaltliche Ausgestaltung der neuen Bildungspolitik aussehen soll, kann man auf der Basis der Koalitionsvereinbarung von SPD und Bündnis 90 - Die Grünen nur erahnen. Zwar sind darin wichtige Schlüsselbegriffe einer zukünftigen Bildungspolitik genannt, aber nach den euphorischen Beshwörungen im Bundestagswahlkampf verstärkt sich nunmehr der Eindruck, dass die Dinge nicht energisch und weitreichend genug in Angriff genommen werden. Ob das von der Bundesministerin für Bildung und Forschung ins Leben gerufene „Forum Bildung“ den Anforderungen entspricht, wird sich zeigen.

Dualität, Pluralität und Modularität. Die Gestaltungsprinzipien eines modernen Systems der beruflichen Bildung in Deutschland und Europa

Der Beirat „Berufliche Bildung und Beschäftigungspolitik“ geht davon aus, dass

die eindeutigen Stärken des deutschen Berufsbildungssystem unbedingt erhalten bleiben müssen. Dazu zählt vor allem die Fähigkeit, die wirtschaftlichen Anforderungen der mittleren Qualifikationsebene in hervorragendem Maße zu bedienen. Diese Stärke wird in Deutschland durch eine berufliche Bildung erreicht, die sich nicht auf einen Ort und ein Niveau konzentriert, sondern „plural“ an verschiedenen Lernorten im Rahmen von Aus- und Weiterbildung angeboten wird. Dabei ist ein wesentliches Ziel der Berufsbildung in Deutschland die Vermittlung vollqualifizierender Berufsabschlüsse in anerkannten Berufen.

Diese Berufsförmigkeit bietet den Arbeitnehmern und Arbeitgebern Orientierungshilfen am Arbeitsmarkt, verringert bei einer betrieblichen Ausbildung die betrieblichen Transaktionskosten bei der Beschaffung von Fachkräften und fügt der tariflichen Sicherung des Erwerbseinkommens den sozialen Schutz des jeweils erreichten Status hinzu. Damit wird deutlich, dass die Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf nicht bloß Chancen des Einkommenserwerbs, sondern Lebenslagen verteilt. Insofern muss sich eine Reform des Berufsbildungssystems an der Zielvorgabe „Beruflichkeit“ orientieren. Allerdings unter der Maßgabe, dass sich die Berufsförmigkeit nicht mehr nach überholten tayloristischen Mustern fortentwickelt.

Eine weitere unverzichtbare Errungenschaft, unter der die berufliche Erstausbildung Deutschlands weltweite Anerkennung gefunden hat, ist das Markenzeichen der „Dualität“. Die zwischen Staat und Wirtschaft geteilte Verantwortung bei der beruflichen Erstausbildung, die mit dem Begriff der Dualität umschrieben wird, ist sowohl unter Qualifikationsaspekten als auch unter Gesichtspunkten beruflicher Sozialisation im Vergleich zu monostrukturierten Systemen ein herausragendes Qualitätsmerkmal.

Dies gilt nach wie vor, auch wenn das Kennzeichen „Dualität“ schon seit geraumer Zeit nicht mehr den realen Verhältnissen des deutschen Erstausbildungssystems entspricht. Was die klassische Lernortteilung zwischen Betrieb und Schule betrifft, so gibt es heute mit einer Ergänzung durch überbetriebliche und au-

„Um dieser Misere zu entinnen, müssen für die berufliche Bildung in Deutschland realistische Perspektiven entwickelt werden, die Chancen auf eine politische Umsetzung haben.“

„Diese Stärke wird in Deutschland durch eine berufliche Bildung erreicht, die sich nicht auf einen Ort und ein Niveau konzentriert, sondern 'plural' an verschiedenen Lernorten im Rahmen von Aus- und Weiterbildung angeboten wird. Dabei ist ein wesentliches Ziel der Berufsbildung in Deutschland die Vermittlung vollqualifizierender Berufsabschlüsse in anerkannten Berufen. (...) (Damit verteilt) die Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf nicht bloß Chancen des Einkommenserwerbs, sondern Lebenslagen (...). Insofern muss sich eine Reform des Berufsbildungssystems an der Zielvorgabe 'Beruflichkeit' orientieren. Allerdings unter der Maßgabe, dass sich die Berufsförmigkeit nicht mehr nach überholten tayloristischen Mustern fortentwickelt.“

„Eine weitere unverzichtbare Errungenschaft, unter der die berufliche Erstausbildung Deutschlands weltweite Anerkennung gefunden hat, ist das Markenzeichen der 'Dualität'.“



„Um die bisherigen Stärken der deutschen Berufsausbildung nicht zu gefährden, schlägt der Beirat 'Berufliche Bildung und Beschäftigungspolitik' vor, das Berufsbildungssystem sanft zu transformieren. Das deutsche Berufsbildungssystem muss von seiner starken Konzentration auf die berufliche Erstausbildung in ein umfassend 'duales, plurales und modulares' System (DPM-System) der Berufsausbildung überführt werden, das verstärkt auf lebensbegleitendes Lernen setzt. Dabei ist das Leitbild des DPM-Systems die Selbststeuerung und Eigenverantwortung der Menschen für ihre Bildungsprozesse.“

„Für den Staat bedeutet dies, dass er von seiner bisherigen Praxis, die Bildungswege exakt vorzuzeichnen und bis ins kleinste Detail zu organisieren, abrücken und neue Rahmenbedingungen schaffen muss.“

Berschulische Berufsbildungsstätten eine Vielfalt von unterschiedlichen Lernorten und Lernortkombinationen. Auch die Steuerung des Systems beschränkt sich nicht auf die Dualität von Staat und Markt, sondern ist gerade dadurch gekennzeichnet, dass sie die Vielfalt der Interessen von Arbeitgeberorganisationen, Gewerkschaften und Fachverbänden in einem komplexen Aushandlungsprozess berücksichtigt. Die Steuerung des dualen Systems auf dieser sozialpartnerschaftlichen Konsensbasis trug in der Vergangenheit wesentlich dazu bei, einer Polarisierung der Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften entgegenzuwirken, Risiken des Markt- und Staatsversagens zu begrenzen, informationelle Ressourcen zu vernetzen sowie Blockaden bei der Umsetzung berufsbildungspolitischer Entscheidungen in die betriebliche Ausbildungspraxis zu vermeiden. Ohne dieses komplexe Arrangement wäre das am Berufskonzept ausgerichtete und in erheblichen Anteilen privatwirtschaftlich finanzierte Ausbildungssystem sehr wahrscheinlich schon längst an differierenden Interessen gescheitert.

Um die bisherigen Stärken der deutschen Berufsausbildung nicht zu gefährden, schlägt der Beirat „Berufliche Bildung und Beschäftigungspolitik“ vor, das Berufsbildungssystem sanft zu transformieren. Das deutsche Berufsbildungssystem muss von seiner starken Konzentration auf die berufliche Erstausbildung in ein umfassend „**duales, plurales und modulares**“ System (DPM-System) der Berufsausbildung überführt werden, das verstärkt auf lebensbegleitendes Lernen setzt. Dabei ist das Leitbild des DPM-Systems die Selbststeuerung und Eigenverantwortung der Menschen für ihre Bildungsprozesse. Mit diesen neuen Leitbildern werden die Bildungsideale der Vergangenheit, wie Gleichberechtigung, Chancengleichheit und Effizienz, nicht verdrängt, sondern unter den heutigen Bedingungen durch einige wichtige Komponenten ergänzt. Dies erfordert allerdings ein Umdenken bei allen Beteiligten. Die Einzelnen müssen sich ihrer neuen Verantwortung bewusst werden, sie annehmen und als Chance begreifen. Für den Staat bedeutet dies, dass er von seiner bisherigen Praxis, die Bildungswege exakt vorzuzeichnen und bis ins kleinste Detail zu organisieren, abrücken und neue Rahmenbedingungen schaffen muss. Die von ihm zur

Gewährleistung der Berufsbildung installierten Institutionen müssen sich verstärkt der Herausforderung stellen, in Zukunft neben den Bildungsangeboten auch Information, Beratung und Qualitätssicherung zu betreiben.

Schritte und Leitlinien zur Realisierung des DPM-Systems der beruflichen Bildung in Deutschland

Zielsetzung ist es mit der Formulierung von „Strategiefeldern der Modernisierung“ Ansatzpunkte für eine Reform der beruflichen Bildung hervorzuheben. Insofern sollte niemand einen Handlungskatalog mit 150 Einzelschritten und konkreten Vorschlägen, welche Punkte in welchem Gesetzesvorhaben geregelt werden müssen, erwarten. Dafür ist es in der Tat zu früh.

Mit der Einführung des DPM-Systems der Berufsbildung sind zu diskutieren:

Der Ausbau des dualen Systems zu einem pluralen System miteinander vernetzter Lernorte mit dem Ziel der Förderung selbstorganisierten Lernens und der Verbesserung regionaler Infrastrukturbedingungen

In der Praxis sind in Deutschland insbesondere Großbetriebe bereits auf dem Weg einer Reform der Ausbildung „von unten“. Bei einem durchgängig abnehmenden quantitativen Niveau von Ausbildungsplätzen gehen die Veränderungen dabei in zwei Richtungen: Zum einen tragen die Betriebe dem Bedürfnis nach Erhöhung ihres Flexibilitätspotenzials beim Personaleinsatz durch eine *Entdifferenzierung des angebotenen Berufsspektrums* und durch eine *stärkere Konzentration der Ausbildungsinhalte* Rechnung. Zum anderen *stärken sie in der Ausbildung die Prozessorientierung*. Um die Attraktivität des deutschen dualen Systems für die Unternehmen wieder zu erhöhen, sollte man diesem vorgezeichneten Weg folgen und nicht versuchen, gegen wirtschaftliche Interessen ein abstraktes Modell zu etablieren.

In der praktischen Umsetzung müsste dies so aussehen, dass Ausbildungsordnungen



neben einem Kern relativ stabiler Basisqualifikationen genug Raum für flexibel zu handhabende Ausbildungsinhalte lassen (Konzept der offenen dynamischen Berufsbilder). Ein solcher Flexibilitätskorridor garantiert im Rahmen definierter Ziele, dass branchen-, betriebs- und regionalspezifische Besonderheiten bei der beruflichen Erstausbildung berücksichtigt werden können.

Die Weiterentwicklung der Teilzeitberufsschulen zu regionalen Zentren für Innovation, Beratung und Bildung, die sich auch in der Weiterbildung engagieren und denen durch die Annahme von Auftragsarbeiten auch Möglichkeit zu einer Verknüpfung von Forschen, Arbeiten und Lernen gegeben wird

Die Berufsschulen müssen den Auszubildenden und Betrieben in Zukunft für die prozessorientierte Berufsausbildung beratend, experimentierend und entwickelnd zur Seite stehen können. Dabei ist die Vermittlung von beruflichem Zusammenhangswissen im Vordergrund der pädagogischen Arbeit anzusiedeln. Berufliches Zusammenhangswissen bildet die Basis für hohes Know-how, wenn es sich an betrieblichen Wertschöpfungsketten und den darin zunehmend integrierten Technologien orientiert. Dafür ist es notwendig, dass die Berufsschulen selbst sich modernisieren und sich entsprechend ihrer Kundennachfrage leistungsdifferenziert strukturieren und ein regionales Innovationszentrum für Handwerk, Gewerbe und Dienstleistungen werden. Dies kann am besten gewährleistet werden, wenn sie verstärkt Kooperationen mit anderen Bildungs- und Forschungseinrichtungen eingehen und selber innovativ tätig werden. Auch die Umgestaltung der Berufsschulen nach dem Vorbild der dänischen Produktionsschulen ist durchaus ein Weg vor allem lernschwächeren Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen. Hinzu kommt, dass diese Schulen einen Teil ihrer Betriebskosten selber erwirtschaften können und sollen. Damit sind sie in der Lage Aufgaben zu übernehmen, die normale Schulaktivitäten weit hinter sich lassen. Im dualen System wäre die Produktionsschule nicht nur ein Partner für die Mehrheit der auszubildenden Betriebe, sie wäre gleichzeitig ein echter Konkurrent.

Die Zulassung von Doppelqualifizierungen und die Herstellung der Durchlässigkeit zwischen der beruflichen Erstausbildung und dem Hochschulwesen

Im Sinne der dualen, pluralen und modularen Berufsausbildung sollten im Rahmen der beruflichen Erstausbildung enge Verbindungen mit Fachhochschulen und Universitäten eingegangen werden. Für die Berufsschüler ließen sich dadurch die Übergänge zu diesen Institutionen durch Doppelqualifizierungen verbessern. Die Eröffnung eines solchen Weges wird schon deshalb immer dringlicher, weil in allen Wirtschaftsbereichen der Bedarf an berufsorientiert qualifizierten Führungskräften stetig wächst. Damit würde man auch der Zielperspektive, die in jüngster Zeit als „Universalisierung der dualen Qualifikationsform“ zunehmend diskutiert wird, ein gutes Stück entgegen kommen. Bisher steht der klaren Struktur, die das Allgemeinbildungsangebot mit Gymnasium und anschließendem Studium aufweist, auf beruflicher Seite mit den Berufsakademien nur ein vielversprechendes Pendant gegenüber. Umgekehrt müsste natürlich der beruflichen Oberstufe von Seiten der Fachhochschulen und Universitäten ein verbindungsfähiges Anschlussangebot bereitgestellt werden. Vorschläge zur integrierten Meister- und Ingenieur Ausbildung in Form einer dualen Hochschulausbildung weisen dabei in die richtige Richtung, denn gerade mit einer solchen Kombination wird ein attraktiver Beitrag zur Schließung der Unternehmerlücke im Handwerk geleistet.

Die volle Integration von Fördermaßnahmen und -programmen für Benachteiligte in das Erst- und Weiterbildungssystem. Bildungsarmut verhindern

Wichtiger Bestandteil der dualen, pluralen und modularen Berufsbildung ist das Recht auf berufliche Bildung „für jeden“. Über diesen Anspruch darf es in einer sich solidarisch begreifenden Gesellschaft keinen Zweifel geben. Auch dann nicht, wenn konjunkturelle Bedingungen oder regionale Gegebenheiten der Realisierung dieses Ziels entgegenstehen. Die Bundesrepublik Deutschland kann sich keine Form der „Bildungsarmut“ leisten. Der Zugang zur Berufsausbildung in einer auf



„(...) eine der größten Herausforderung für die Berufsbildung (besteht) in der Eröffnung von Wegen in die mittlere Qualifikations-ebene für alle Jugendlichen. Steigende Qualifikationsanforderungen bei gleichzeitiger Abnahme von Arbeitsplätzen für Ungelernte gefährden zunehmend die beruflichen Zukunftschancen bildungs- und sozial benachteiligter Jugendlicher.“

„(...) den Vorzügen einer an Modulen orientierten Qualifizierung (darf man sich) nicht verschließen. Wenn Module als standardisierte Teilkompetenzen entwickelt werden, die in unterschiedlichen Bereichen – auf horizontaler und vertikaler Ebene – einsetzbar sind, kann damit die Verzahnung von Aus- und Weiterbildung gelingen.“

den Beruf zentrierten Sozialordnung ist die Voraussetzung dafür, dem Einzelnen ein ökonomisches und soziales „Existenzminimum“ zu sichern, ganz abgesehen von den identitätsstiftenden Potenzialen, die dem Beruf für die Persönlichkeitsentwicklung auch heute noch zugesprochen werden.

Insofern besteht eine der größten Herausforderung für die Berufsbildung zunächst in der Eröffnung von Wegen in die mittlere Qualifikationsebene für alle Jugendlichen. Steigende Qualifikationsanforderungen bei gleichzeitiger Abnahme von Arbeitsplätzen für Ungelernte gefährden zunehmend die beruflichen Zukunftschancen bildungs- und sozial benachteiligter Jugendlicher. Dabei erscheint es immer unwahrscheinlicher, dass benachteiligte Jugendliche ausschließlich über Fördermaßnahmen herkömmlicher Art in den Arbeitsmarkt zu integrieren sind. Um Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt für alle Jugendlichen herzustellen, müssen Konsequenzen im Sinne einer veränderten Förder- und Beratungspolitik gezogen werden. In dieser Hinsicht stellt das von der Bundesregierung aufgelegte Sofortprogramm „Jump“ einen ersten Schritt dar. Der Berufsausbildung vorgeschaltete Trainingsmaßnahmen, Hilfen zum Erreichen eines Schul- und Ausbildungsabschlusses und Brücken in Beschäftigung nach Abschluss der Berufsausbildung weisen in die richtige Richtung. Für eine kontinuierliche und verlässliche Jugendförderung muss „Jump“ aber dringend weiter ausgebaut und der Anspruch auf Leistungen aus diesem Programm gesetzlich verankert werden. Erst wenn „Jump“ sich als Programm etabliert und auf längere Sicht zu einem Synonym für den erfolgreichen Einstieg junger Menschen in den Arbeitsmarkt wird, hat dieses Programm tatsächlich sein Ziel erreicht.

Die Verbesserung der Zugänge für Quer- und Seiteneinsteiger durch die Zertifizierung informeller Lern- und Arbeitserfahrungen, weil effektiver Wissenstransfer oft informell und improvisiert ist

Um dies zu ermöglichen bedarf es systematischer konzeptioneller Feldversuche, die eine zweckmäßige „Modularisierung im Rahmen des Berufskonzeptes“ vorsehen. Solche Vorschläge gehen auf den

britischen Qualifizierungsansatz zurück und sind in den letzten Jahren heftig diskutiert worden. Varianten des Modulsystems sind inzwischen auch in Frankreich, der Schweiz, den Niederlanden und Spanien in die jeweiligen Berufsbildungssysteme eingegangen. In Deutschland gehen die Meinungen über dieses System immer noch sehr weit auseinander, denn es liegt ihm eine grundsätzlich andere Philosophie zugrunde als dem deutschen Berufsbildungssystem. Diese kritischen Anmerkungen haben ihre Berechtigung und man muss ihnen bei einer Realisierung des Modul-Konzeptes dringend Rechnung tragen. Die Modularisierung darf nicht dazu beitragen Schmalspurausbildungen Vorschub zu leisten. Andererseits darf man sich den Vorzügen einer an Modulen orientierten Qualifizierung nicht verschließen. Wenn Module als standardisierte Teilkompetenzen entwickelt werden, die in unterschiedlichen Bereichen – auf horizontaler und vertikaler Ebene – einsetzbar sind, kann damit die Verzahnung von Aus- und Weiterbildung gelingen. Auf diese Weise ließe sich die Ausbildung flexibler gestalten und die Unübersichtlichkeit der Weiterbildung reduzieren.

Ein System des lebensbegleitenden Lernens, das den Wildwuchs in der Weiterbildung in geordnete Bahnen lenkt

Lernen auf Vorrat für ein ganzes Erwerbsleben, wie es bis dato konzipiert ist, steht den heutigen und zukünftigen Erfordernissen des Arbeits- und Qualifikationsprozesses entgegen. An diese Stelle muss das systematisierte lebensbegleitende Lernen treten. Wichtige Grundvoraussetzung dafür ist allerdings, dass bereits in der Schule begonnen wird Grundlagen- und Zusammenhangswissen bezogen auf die Schlüsselfragen der gegenwärtigen Gesellschaft zu vermitteln. Genauso müssen die methodischen Kompetenzen hinsichtlich der Handhabung ständig neuer technischer Grundlagen, die sozialen Kompetenzen des Umgangs mit anderen und die personalen Kompetenzen durch Reflexivität und Identität stärker als bisher Eingang in den Bereich der Grundbildung finden.

Den Bedeutungswandel der Weiterbildung belegen eindrucksvoll die stetig wachsende Nachfrage und das entsprechende



Angebot. Diese einerseits wünschenswerte Vielfalt birgt andererseits eine Reihe von Problemen in sich. Niemand hat derzeit einen Überblick, welche Institutionen wirklich seriöse Weiterbildung anbieten. Selbst die Bundesanstalt für Arbeit, als größter Kunde auf dem Weiterbildungsmarkt, kann derzeit nicht überblicken, wer tatsächlich ein gutes Angebot macht. Hier müssen Regelungen getroffen werden, mit denen das Institutionenspektrum systematisiert und die Transparenz erreicht werden. Damit die Tendenz dahin geht, dass sich Programmanbieter zu qualitativ hochwertigen Dienstleistern entwickeln, muss den einzelnen Trägern und Einrichtungen ein schärferes Profil abverlangt werden. Bedarfsplanung, Qualitätssicherung, Programm- und Curriculumentwicklung müssen von den Programmanbietern bei der Ausgestaltung ihrer Angebote stärker als bisher berücksichtigt werden. Damit dies gewährleistet wird, ist es notwendig, dass sich die Weiterbildungsunternehmen regelmäßig bundeseinheitlichen Überprüfungen, die von unabhängigen Stellen durchgeführt werden, unterziehen. Dies liegt auch im Interesse der Anbieter selbst und stellt für die seriösen Unternehmen in dieser Branche kein Problem dar. Ein derartiger „Weiterbildungs-TÜV“ wäre auch die geeignete Institution, um die Entwicklung eines gemeinsamen träger- und einrichtungsübergreifenden Zertifizierungssystems der Weiterbildung voranzubringen. Die Verwend- und Verwertbarkeit von heute an Weiterbildungsteilnehmer vergebenen Zertifikaten ist oftmals sehr eingeschränkt. Teilnahme- und Leistungsnachweise der Weiterbildung müssen in ihren Aussagen eindeutiger und die unterschiedlichen Angebote zeit- und ortsunabhängig miteinander vergleichbar gemacht werden.

Die Job-Rotation als ein erster Schritt zu einem System lebensbegleitenden Lernens

Das Instrumentarium der Job-Rotation war 1994 ein zentraler Bestandteil bei der Reform der dänischen Arbeitsmarktpolitik. Dieses ursprünglich arbeitsmarktpolitische Instrument wurde mit dem Recht auf Weiterbildung bis zu einem Jahr verknüpft. Nach Absprache und Einvernehmen mit den Arbeitgebern können sich Beschäftigte bis zu einem Jahr für Weiterbildung freistellen lassen. Wäh-

rend dieser Zeit erhalten sie volles Arbeitslosengeld (teilweise aufgestockt durch zusätzliche Lohnleistungen der Arbeitgeber nach Vereinbarung). Stellt die Firma während dieser Zeit einen Arbeitslosen ein, erhält sie zusätzlich einen Lohnkostenzuschuss. Das ist in Dänemark bei ca. 60 % der Fall. Dies zeigt, dass das Instrument der Job-Rotation sowohl als Qualifizierungs- und Eingliederungselement und auch als Personalanpassungsinstrument genutzt wird.

Das Instrument der Job-Rotation ist kein Allheilmittel für die Lösung der Beschäftigungsprobleme und des Qualifizierungsbedarfs in den Unternehmen. Es ist lediglich eine intelligente Methode im positiven Sinne für alle Beteiligten kostengünstig Qualifizierung, betrieblichen Strukturwandel und Beschäftigungspolitik miteinander zu verknüpfen. In Dänemark selbst ist dieses Instrument zwischenzeitlich an den Endpunkt seiner Wirksamkeit gelangt. Dies begründet sich durch die Tatsache, dass die Arbeitslosigkeit in Dänemark nachhaltig reduziert werden konnte. Das Instrument greift nicht mehr, da keine erforderliche Zahl von Stellvertretern vorhanden ist und die Nachfrage der Beschäftigten als auch der Arbeitgeber nicht mehr realisiert werden kann. Aber bis zu diesem Punkt haben wir in der Bundesrepublik Deutschland noch einen weiten Weg vor uns.

Die weitere Professionalisierung des Ausbildungspersonals

Professionelles Handeln von Berufsschullehrern, Berufspädagogen und Ausbildern ist eine der entscheidenden Voraussetzungen für die Neugestaltung der beruflichen Bildung in Deutschland. Für die Ausbildungskräfte des dualen Systems der Berufsbildung bestehen bereits rechtsverbindlich definierte Qualifikationsvoraussetzungen. Es muss aber überprüft werden, ob sie in ihrer jetzigen Form geeignet sind, um den neuen Anforderungen gerecht zu werden. Überall dort, wo Mindeststandards für die berufliche Bildung fehlen, besteht ein dringender Nachholbedarf – so etwa im sensiblen Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens. Auch im Bereich der Weiterbildung besteht ein großes Missverhältnis zwischen fachlicher Kompetenz und pädagogischer Leistungsfähigkeit. Die meisten Lehrkräfte sind in

Es ist „(...) notwendig, dass sich die Weiterbildungsunternehmen regelmäßig bundeseinheitlichen Überprüfungen, die von unabhängigen Stellen durchgeführt werden, unterziehen. Dies liegt auch im Interesse der Anbieter selbst und stellt für die seriösen Unternehmen in dieser Branche kein Problem dar.“

„Professionelles Handeln von Berufsschullehrern, Berufspädagogen und Ausbildern ist eine der entscheidenden Voraussetzungen für die Neugestaltung der beruflichen Bildung in Deutschland. Für die Ausbildungskräfte des dualen Systems der Berufsbildung bestehen bereits rechtsverbindlich definierte Qualifikationsvoraussetzungen. Es muss aber überprüft werden, ob sie in ihrer jetzigen Form geeignet sind, um den neuen Anforderungen gerecht zu werden.“



„Die Finanzierung der beruflichen Bildung ist ein altes und noch nicht gelöstes Problem. (...) Eine denkbare Möglichkeit ist, das bestehende Finanzierungsarrangement nicht wie bisher von der Angebots-, sondern der Nachfrageseite zu regulieren. Dazu wäre es nötig einen Qualifizierungsfond zu errichten, an den alle privaten und öffentlichen Institutionen, inklusive Bund, Länder und Gemeinden, einen bestimmten Prozentsatz ihres Budgets abführen. Zusätzlich wird privates Bildungssparen staatlicherseits einkommensabhängig gefördert.“

diesem Bereich auf Honorarbasis angestellt. Die Zahl der hauptberuflich Tätigen ist nach wie vor relativ gering. Damit geht eine „marginale Professionalisierung“ einher, die den heutigen Anforderungen nicht mehr gerecht wird. Insofern ist für die Qualität von Weiterbildungsangeboten einerseits das Verhältnis von hauptberuflichen Mitarbeitern und Honorarkräften deutlich zu verbessern und andererseits die Aus- und Weiterbildung des Personals sicherzustellen. Ein Ansatz zur Verbesserung dieser Situation bietet sich durch eine verstärkt personalgebundene öffentliche Förderung der Weiterbildungsträger.

Grundsätzlich sollte bei der Ausbildung von Berufspädagogen verstärkt auf Funktionen und nicht auf Institutionen (wie die Berufsschule) geachtet werden. Die Professionalisierung der Berufspädagogen muss sich an fachlichen Schwerpunkten genauso orientieren wie an Fragen des Bildungsmanagements, der Steuerung von Lernprozessen und der Personalentwicklung. Deshalb sollten Staatsexamina konsequent durch akademische Abschlüsse (z.B. Diplom oder Magister) ersetzt werden. Diplom Berufspädagogen, die Berufspädagogik mit einer beruflichen Fachrichtung kombinieren, sind besser in der Lage, die Überlappung der Einsatzbereiche mit den verschiedenen Lernorten sicherzustellen.

Die Stärkung von Marktchancen der Bildungskunden, indem das Finanzierungssystem beruflicher Aus- und Weiterbildung auf ein langfristig tragfähiges Fundament gestellt wird

Die Finanzierung der beruflichen Bildung ist ein altes und noch nicht gelöstes Problem. Der ständig steigende Bedarf an beruflicher Bildung, bei dem Individuen, Staat und Wirtschaft in finanzieller Hinsicht derzeit jeweils unterschiedlich belastet sind, lässt zunehmend Forderungen nach Alternativen zur Bildungsfinanzierung laut werden. Erste Versuche dazu wurden bereits in der vergangenen Legislaturperiode unternommen, aber wegen vielerlei Bedenken nicht realisiert.

Nachdem die Umlagefinanzierung wohl nur noch wenig Aussichten auf Realisierung hat, muss über andere Alternativen nachgedacht werden. Eine denkbare Mög-

lichkeit ist, das bestehende Finanzierungsarrangement nicht wie bisher von der Angebots-, sondern der Nachfrageseite zu regulieren. Dazu wäre es nötig einen Qualifizierungsfond zu errichten, an den alle privaten und öffentlichen Institutionen, inklusive Bund, Länder und Gemeinden, einen bestimmten Prozentsatz ihres Budgets abführen. Zusätzlich wird privates Bildungssparen staatlicherseits einkommensabhängig gefördert. Der Fonds weist jeder Person, die die Pflichtschulzeit abgeschlossen hat, ein Gutscheinkonto zu. Die Empfänger sind, verteilt über das gesamte Arbeitsleben, frei darin, das Gutscheinguthaben, das auch als verzinsbar gedacht werden kann, für jede Form beruflicher Bildung in den akkreditierten Institutionen zu nutzen. Die Gutscheine selbst bestehen aus einer Subventions- und einer Darlehenskomponente. Die Höhe des Darlehens hängt dabei von der individuellen ökonomischen Leistungsfähigkeit (gemessen am laufenden Einkommen und am Vermögen der Haushalte und unter Berücksichtigung der familiären Verantwortlichkeiten) ab. Dies bedeutet, dass die Darlehenskomponente mit wachsender Leistungsfähigkeit steigt, dass aber leistungsschwache Personen einen Satz vollständig subventionierter Gutscheine in Anspruch nehmen können. Leistungsstärkere Personen werden sich mit einer hohen Darlehenskomponente begnügen müssen, die sie aber nicht in Anspruch nehmen müssen, wenn sie ausreichend Eigenmittel haben (z.B. aus dem Bildungssparkonto).

Dieses zugegebenermaßen in der hier vorgestellten Form etwas holzschnittartige Modell wird sich schnell den Vorwurf eines überdimensionierten bürokratischen Apparates, der Organisations- und Durchführungseffizienz und natürlich der Verlagerung von Entscheidungsmacht - diesmal allerdings nicht in den Fonds, sondern auf die Seite der Nachfrager - einhandeln. Diese vorweggenommene Kritik wäre im Einzelnen zu prüfen, ihre Reichweite hinge natürlich auch von der konkreten Ausgestaltung eines solchen Finanzierungssystems ab. Grundsätzlich soll dieses Modell auch im wesentlichen verdeutlichen, dass die Weiterentwicklung beruflicher Bildung hin zu einer Struktur, die lebensbegleitendes Lernen ermöglicht, auch neue Finanzierungslösungen erfordert.



Resümee

Vor dem Hintergrund der geschilderten Strategiefelder wird deutlich, dass eine ganze Reihe von Maßnahmen notwendig sind, um dem Ziel eines modernen DPM-Berufsbildungssystems (dual, plural und modular) in Deutschland näherzukommen. Der Bezugspunkt, an dem die Veränderungen zunächst angesetzt müssen, ist das Berufsbildungsgesetz von 1969, bei dem wichtige Zielsetzungen und Bestimmungen erhalten bleiben sollen. Der hohe Anspruch, der sich in der Bezeichnung „Berufsbildungsgesetz“ ausdrückt, muss allerdings wieder verstärkt in den Mittelpunkt der Diskussion gerückt und konsequent eingelöst werden. Das Berufsbildungsgesetz gibt die Möglichkeit, Wege zur Bedarfsermittlung der Qualifizierung zu definieren, offene dynamische Berufsfelder zu gestalten, durch Ergänzung auch den Stellenwert der Berufsschule neu zu definieren und vor allem die Rahmenbedingungen für Doppelqualifikationen und Anschlussqualifikationen festzuschreiben. Das Modell der Job-Rotation nach dänischem Muster sollte im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Gesetzgebung

(SGB III) geregelt werden, da es hierbei darum geht, Qualifizierungsstrategien im umfassenden Sinne für einen Übergangszeitraum zu gestalten. Auch Elemente der Berufsvorbereitung und der nachholenden Abschlüsse sollten in diesem Zusammenhang definiert und verstetigt werden.

Angesichts der großen Herausforderung die Innovationskraft und Modernisierung von Wirtschaft und Gesellschaft durch eine wesentliche Anhebung des Potenzials der gegenwärtig und in naher Zukunft Erwerbstätigen zu stärken, sollten sich Experten zusammenfinden, die diese Vorschläge diskutieren und auf eventuelle „Ungereimtheiten“ und Interessenkollisionen hin überprüfen. Um die politische Debatte fachlich und wissenschaftlich zu untermauern scheint es dringend erforderlich, den einschlägigen Bund-/Länderausschüssen Beiräte zuzuordnen, die, mit einem klaren Mandat versehen, zu den angeschnittenen Fragestellungen detaillierte Lösungsvorschläge zu entwickeln hätten. In diesem Sinne wird auch der Beirat „Berufliche Bildung und Beschäftigungspolitik“ seine Arbeit fortsetzen und konkrete Ausarbeitungen vorlegen.

„Angesichts der großen Herausforderung die Innovationskraft und Modernisierung von Wirtschaft und Gesellschaft durch eine wesentliche Anhebung des Potenzials der gegenwärtig und in naher Zukunft Erwerbstätigen zu stärken, sollten sich Experten zusammenfinden, die diese Vorschläge diskutieren und auf eventuelle ‘Ungereimtheiten’ und Interessenkollisionen hin überprüfen.“