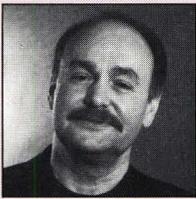


Kann sich das duale System behaupten? – Argumente für eine zukunftsorientierte Berufsausbildung

Tibor Adler



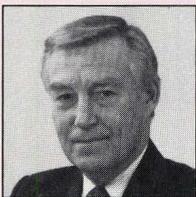
Diplompolitologe, Leiter der Abteilung „Naturwissenschaftliche Berufe, Umweltschutz, Behinderte“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Gisela Dybowski



Dr. rer. pol., Diplomsociologin, Leiterin der Abteilung „Lehr- und Lernprozesse in der Berufsausbildung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Hermann Schmidt



Dr. rer. pol., Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung

In der bildungspolitischen Diskussion um die Attraktivität des dualen Systems kristallisieren sich derzeit drei Momente heraus, die mit Blick auf seine Überlebenschancen und künftige Effizienz eine zunehmend stärkere Bedeutung erhalten. Die Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung, die Notwendigkeit zur Schaffung neuer Karrierewege und Innovationen im System der beruflichen Bildung werden im folgenden skizziert und einer vorläufigen Wertung unterzogen.

Tendenzen der Entwicklung des dualen Systems

Zu den entscheidenden Vorzügen des deutschen Systems beruflicher Bildung gehört das Angebot an differenzierten Bildungswegen. Ihnen wird mit Blick auf die Prinzipien pluralistischer Gesellschaft ein hohes Maß an Produktivität zuerkannt und konsequenterweise für deren Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung plädiert. Allerdings ist das deutsche Bildungssystem bis heute von einem Gegensatz zwischen „Bildung“ und „Berufsbildung“ geprägt, dessen substantieller Gehalt vor allem in historisch verwurzelten und zutiefst differierenden pädagogischen Grundfiguren auszumachen ist.

Während die Allgemeinbildung in der gymnasialen Oberstufe auf die Studierfähigkeit ihrer Absolventen ausgerichtet und daher

nach wie vor bestrebt ist, wissenschaftliches Arbeiten nach Maßgabe einer Wissenschaftspropädeutik zu vermitteln und auf Berufe mit dispositiven Aufgaben vorzubereiten, hatte die Berufsbildung traditionell die Funktion, für eine relativ spezialisierte Tätigkeit in ausführenden Berufen zu qualifizieren und orientierte sich daher eher an praktischen didaktischen Ansätzen und Problemlösungen.¹

Diese Grenzen zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung sind neuerdings fließender geworden: die zunehmende Berufsbedeutung von Sprachen, Mathematik, Naturwissenschaften, Politik und Sport sowie die unbestrittene Bedeutung von Technik und Wirtschaft als integrale Bestandteile einer modernen allgemeinen Bildung, haben vielfältige Verflechtungen beider Bildungssphären in zahlreichen Bildungsgängen bewirkt. Sie haben zu einer Verschiebung der jeweiligen Einseitigkeiten in den Bildungsgängen beigetragen, die einer der Persönlichkeit angemesseneren Bildungsentwicklung durchaus förderlich waren. Trotz zunehmender Gemeinsamkeiten haben berufliche und allgemeine Bildungsgänge ihr unterschiedliches Profil gewahrt und an unterschiedlichen Zielsetzungen festgehalten.

Indes haften den unterschiedlichen Profilen von Berufs- und Allgemeinbildung bis heute grundlegende gesellschaftliche Ungleichheiten an, insoweit Allgemeinbildung, vor allem gymnasiale Bildung immer noch die entscheidende „Zuteilungsapparatur“ von Sozialchancen ist, während die Berufsbildung

seit gut 150 Jahren darum kämpft, ihren Absolventen vergleichbare Chancen und Perspektiven zu eröffnen.

Diese Bemühungen sind bislang jedoch wenig erfolgreich gewesen. Zwar ist aufgrund übereinstimmender Zielsetzungen, der ganzheitlichen Persönlichkeitsbildung, der Grad der Gemeinsamkeiten zwischen den Bildungsgängen beider Systeme erheblich größer als früher. Darüber hinaus werden von allen gesellschaftlichen Gruppen die Leistungen des dualen Systems gewürdigt. Insbesondere wird hervorgehoben, daß dieses Ausbildungssystem der Wirtschaft erhebliche Standort- und Wettbewerbsvorteile verschafft hat und in schwierigen wirtschaftlichen Zeiten in der Lage war, auf quantitative Probleme der Ausbildungsplatzversorgung flexibel zu reagieren.

Doch seit einiger Zeit mehren sich die Anzeichen, daß das duale System den Erwartungen junger Menschen nicht mehr uneingeschränkt entspricht. Deutlicher Beleg hierfür sind Einbrüche am Lehrstellenmarkt in einzelnen Wirtschaftszweigen, vor allem im gewerblich-technischen Bereich, von denen auch Großunternehmen nicht verschont bleiben. Auch sprechen quantitative Entwicklungen wie veränderte Schülerströme (weniger Hauptschüler, mehr Realschüler und Abiturienten) und gestiegene Studienneigung dafür, daß das duale System an Attraktivität eingebüßt hat.

Indikatoren für die Attraktivität von beruflichen Bildungsgängen werden in der öffentlichen Diskussion vielfach aus Signalen des Beschäftigungssystems abgeleitet: Auf mangelnde Verwertungschancen von Qualifikationen, die im dualen System erworben wurden, weist das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hin. So sind Beschäftigungsrisiken von Akademikern trotz ständig beschworener Akademikerarbeitslosigkeit deutlich geringer als die für die Absolventen des dualen Systems. Akademiker beziehen

nicht nur ein erheblich höheres Einkommen, sondern nehmen gegenüber Absolventen des dualen Systems auch die besseren sozialen Positionen ein und haben ein geringeres Beschäftigungsrisiko. Es ist also Jugendlichen und ihren Eltern nicht zu verdenken, wenn sie sich eher für weiterführende Bildungsgänge entscheiden, solange diese auch zu besseren Karrierechancen, höherem Einkommen und besserem Schutz vor Arbeitslosigkeit führen.²

Notwendig ist ein neues Selbstverständnis von beruflicher Bildung, das auf die Förderung „junger Erwachsener“ ausgerichtet ist

Ähnliche Momente machen BUTTLER und STOOSS³ für die Attraktivitätsverluste dualer Berufsbildung geltend. Zwar bestätigen sie den hohen Stellenwert, den das duale System in der deutschen Öffentlichkeit genießt, konstatieren jedoch zugleich dessen unzureichende Durchschlagskraft auf die marktmäßige Bedeutung und das Sozialprestige der damit typischerweise erreichbaren beruflichen Positionen. Hervorgehoben wird von beiden Autoren überdies die veränderte Zusammensetzung der Auszubildenden nach Altersjahrgängen, angesichts derer sich Lehrlingsausbildung heute kaum mehr als Schutzfunktion für Minderjährige begreifen kann. Notwendig sei vielmehr ein neues Selbstverständnis von beruflicher Bildung, das auf die Förderung „junger Erwachsener“ ausgerichtet ist, dem es jedoch bislang sowohl in den Betrieben wie in den Berufsschulen an entsprechenden Voraussetzungen mangle.

Zunehmend wird darüber hinaus das Förderungs- und Einstellungsverhalten von Betrieben problematisiert. Gesucht werden zwar nach wie vor qualifizierte Fachkräfte,

die über Berufsroutine verfügen und einschlägiges Produktions- und Verfahrenswissen beherrschen. Solche Qualifikationen erfordern jedoch einen Prozeß, durch den die in der Ausbildung erworbenen Elemente nach der Ausbildung vertieft, erweitert und partiell neu strukturiert werden müssen. Diese Phase — so die Kritik von BUTTLER und STOOSS — ist jedoch bislang nur unzureichend ausgestaltet und bleibt weithin in das Belieben der einzelnen Betriebe gestellt.

Welche Folgen dies für die mangelnden Beschäftigungsperspektiven in Facharbeiterberufen zeitigt, bedarf sicherlich noch eingehender Untersuchungen. Alarmierend sind jedoch die von LUTZ⁴ markierten Tendenzen im Einstellungsverhalten vieler Betriebe, die für verantwortungsvolle Positionen in der Produktion und Fertigung zunehmend mehr auf Absolventen des allgemeinen Bildungssystems zurückgreifen und dadurch auf längere Sicht das Selbstverständnis und die Bedeutung des dualen Systems als Berufs- und Beschäftigungsperspektive für Facharbeiter und -angestellte unterlaufen.

Angesichts dieser Entwicklungstendenzen tun sich Befürworter der dualen Berufsbildung zunehmend schwerer, die Vorteile dieses Systems deutlich zu machen, zumal die Situation in den neuen Bundesländern, in der das Entstehen des dualen Systems durch die wirtschaftlichen Schwierigkeiten vieler Betriebe stark behindert wird, zusätzliche Erklärungsdefizite schafft. Weitere Irritationen erzeugt der Schritt zum EG-Binnenmarkt 1993, der das duale System mit Ausbildungssystemen in Wettbewerb bringt, die in der Mehrzahl der EG-Länder schulischen Berufsbildungsmöglichkeiten den Vorrang einräumen.

Ist das duale System also ein auslaufendes Modell, wie vielfach zu hören ist? Sind Forderungen zur Steigerung seiner Attraktivität „nur Ablenkungsmanöver zum Zwecke der Konservierung etablierter Verhältnisse“, weil

in Wirklichkeit „die Substanz inhaltlicher Positionen, die das duale System stützen, immer brüchiger und immer ideologischer“ wird?⁵ So und ähnlich wird die Kritik am dualen System in pointierter Form vorgetragen. Überzeugende Alternativen oder systembezogene Lösungsansätze haben diese Kritiker kaum geboten. Selbst die bis zu Beginn der 80er Jahre vielfach präferierte Alternative der „Verschulung“ hat mittlerweile ihren Reiz verloren, nicht zuletzt wegen des enormen Kostendrucks, der dadurch auf die öffentlichen Haushalte gewälzt worden wäre.

Gleichwohl erfordern die zuvor beschriebenen Probleme eine „dramatische Gegensteuerung“, um die dem dualen System zweifellos innewohnenden Qualitäten beruflicher Bildung gegenüber anderen Formen der Berufsbildung in vergleichbaren Industrienationen zu behaupten. Doch liegen die zukünftigen Herausforderungen dualer Berufsbildung nicht allein in Fragen seiner Konkurrenzfähigkeit, der Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Technik begründet. Immer wichtiger werden vielmehr „personenbezogene Faktoren“, die sich aus den Werthaltungen und Einstellungsveränderungen junger Menschen, „den Steuerungs-, Motivations- und Demotivationseffekten innerhalb des Bildungssystems und den Bildungspräferenzen der Eltern“⁶ ergeben. Hierzu gehören Fragen der Bildungs- und Arbeitsmotivation, des Verhältnisses von Arbeit und Freizeit, des sozialen Engagements, des Umgangs mit natürlichen Ressourcen und technischen Neuerungen sowie des Verhältnisses der beiden Geschlechter zueinander. Darüber hinaus müssen sich berufliche Bildungsprozesse auch an die steigenden Bildungsvoraussetzungen und -erwartungen der Jugendlichen sowie deren erhöhtes Eintrittsalter in die Berufsausbildung anpassen. Der Trend zu allgemeiner Höherqualifizierung, die wachsende Heterogenität und der Einstellungswandel der Auszubildenden sowie die Bedeutung von Frauen in Ausbildung und Beruf erfordern neue inhaltliche und didaktische Kon-

zepte und neue Anforderungen an die Qualifikation des Bildungspersonals.

Entscheidend wird jedoch die Bereitschaft und Fähigkeit der Unternehmen selbst sein, bei der Organisation beruflicher Bildungsprozesse die Lernchancen in der Arbeitswelt intensiv zu nutzen und überzeugende Antworten auf berechnete Fragen der Jugendlichen nach Entwicklungsperspektiven und Weiterbildungsmöglichkeiten, dem Niveau der Arbeitsplätze und dem erreichbaren Einkommen zu geben.

Argumente zur Attraktivitätssteigerung beruflicher Bildungsgänge

Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung

In der öffentlichen Diskussion konzentrieren sich Forderungen zur Steigerung der Attraktivität des dualen Systems in erster Linie auf die Öffnung von Sackgassen am Arbeitsmarkt und im Bildungssystem. Dies bedeutet, wie BUTTLER und STOOS und andere fordern, daß die in der Lehre erworbenen Qualifikationen systematisch genutzt, erweitert und vertieft, die Aufstiegsmöglichkeiten transparent und kalkulierbar gemacht werden müssen. Zur Beseitigung bestehender Sackgassen im Bildungssystem gehört deshalb in erster Linie, den Absolventen des dualen Systems den Zugang zu den Hochschulen zu ermöglichen.

Diese Forderung ist nicht neu. Bereits vor acht Jahren haben die Vertreter der Arbeitgeber, der Gewerkschaften, des Bundes und der Länder im Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung Empfehlungen zur „Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung“ beschlossen, die für eine Gleichstellung beruflicher Abschlüsse mit solchen der allgemeinbildenden Schulen (als

Voraussetzung alternativer Studienzugangsmöglichkeiten) warben. Damals haben die Adressaten jener Empfehlung, vor allem die Kultusminister der Länder, daraus nur zögernd Konsequenzen gezogen. Die Folge war, daß Schüler und Eltern sich in den vergangenen Jahren weiterhin und verstärkt für gymnasiale Bildungsgänge entschieden, um sich so attraktive Berufs- und Karrierewege offenzuhalten. Heute, angesichts eines anhaltenden und alarmierenden Rückgangs der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen bei weiter steigenden Bewerbungen um Studienplätze, gewinnt diese Forderung mehr denn je bildungspolitische Attraktivität. Diskutiert werden dabei vor allem erweiterte Wege des Hochschulzugangs für Absolventen beruflicher Aus- und Weiterbildung, die als „prinzipielle Optionen“ — und nicht wie bisher als Ausnahmeregelungen — einen Durchstieg ins Studium ermöglichen und damit zugleich neue Impulse für das Bildungswahlverhalten setzen sollen.

Die Bandbreite derartiger Überlegungen und Realisierungsansätze reicht dabei von neuen, generalisierten Zugangsregelungen in Form von Eingangsprüfungen für alle Studieninteressenten, den Ausbau von doppelqualifizierenden Bildungsangeboten in Berufsschulen und Betrieben bis hin zur Forderung einer formellen Gleichstellung beruflicher Bildungsabschlüsse mit den vorhandenen Formen der Studienberechtigung.

Ein demonstrativer Schritt auf dem Wege zur Realisierung dieser Forderungen wurde durch den Vorstoß der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft Anfang 1992 mit einem gemeinsamen Positionspapier „Leistung, Differenzierung, Begabung“ getan. Die dort vorgestellten Initiativen beinhalten Überlegungen, künftig das Studium nach einer qualifizierten Berufsausbildung ohne die vorherige Erlangung einer Fachhochschul- oder Hochschulreife zuzulassen.⁷ Weniger originell sind allerdings die bildungspolitischen Implikationen, die die Spitzenverbände an

diese Überlegungen knüpfen. Solange der Zugang zum Hochschulstudium für beruflich Qualifizierte weiterhin an Hochschuleingangsprüfungen gebunden bleiben soll, stellt der berufliche Weg zur Hochschule nach wie vor ein „Hindernissenrennen“⁸ dar.

Allerdings wurden die bildungspolitischen Überlegungen der Wirtschaft in einem im Juli 1992 der Öffentlichkeit vorgelegten Papier des DIHT konkretisiert.⁹ Vorgestellt wird ein Rahmenmodell, das unter dem Titel „Duale Berufsausbildung im Verbund“ eine aufeinander aufbauende und curricular abgestimmte Kombination von dualer Berufsausbildung, Weiterbildung und Fachhochschulbildung ausweist — vorwiegend für den technischen Bereich, aber auch mit entsprechenden Transfermöglichkeiten für den kaufmännischen Sektor.

Unbestritten ist, daß derartige Alternativen nicht nur bildungspolitisch notwendig sind, sondern auch substantielle Ansätze beinhalten, um mit einer Auffassung zu brechen, in der traditionell die berufliche gegenüber der allgemeinen Bildung unterlegen war und die Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung über die unzureichenden Durchstiegsmöglichkeiten zu Studium und Hochschulabschluß lange Zeit konterkariert wurde.

Doch erfordert die Herstellung der Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung darüber hinaus ganz konkrete Schritte in mindestens zwei Bereichen:

- Zum einen müssen durch eindeutige politische Setzungen die Abschlüsse der beruflichen denen der allgemeinen Bildung so weit gleichgestellt werden, daß über ungleichartige Bildungsinhalte die gleichen Bildungsziele erreicht werden können.
- Zum anderen sind in Verhandlungen der Sozialpartner und über gesetzliche Regelungen die Bildungsgänge so zu gestalten, daß die für das Erreichen der akademischen Bildungsstufen unabdingbaren Mindestvoraus-

setzungen aus dem traditionellen Bildungskanon (Sprache, Mathematik, Naturwissenschaften, Kultur, Sport) im Rahmen der beruflichen Bildung erreicht werden können. Fraglich ist jedoch, ob solchen Initiativen und Modellen tatsächlich die von Wirtschaft und Politik erhoffte Wirkung beschieden sein wird, eine Trendumkehr im Bildungswahlverhalten von Jugendlichen und Eltern zu bewirken.

Politik und Wirtschaft sind gefordert, Berufsausbildung so attraktiv zu gestalten, daß sie gleichwertig neben das Studium zu treten vermag

Denn

- massiver Widerstand seitens der Hochschulen macht sich schon jetzt gegenüber dem zu erwartenden Andrang an die ohnehin überfüllten Hochschulen breit, obwohl die Wirtschaft gerade betont, daß solche Modelle keinen zwangsläufigen Durchstieg zum Studium beinhalten und nur eine Minderheit der Berechtigten ein Hochschulstudium aufnehmen wird;
- Opposition mobilisiert sich auch bei zahlreichen standespolitischen Vertretungen, die darin eine Abwertung der „höheren Bildung“ sehen und gegen die Minderung ihrer Exklusivität Sturm laufen;
- ferner werden allenfalls sehr selbstsichere und langfristig planende Jugendliche sich für eine dreijährige Lehre mit anschließender Berufstätigkeit zwecks späterer Aufnahme eines Studiums entscheiden. Das Bildungswahlverhalten wird sich kurz- und mittelfristig nur schwer ändern lassen;
- wer dennoch diese Möglichkeiten abwägt, wird zudem schnell merken, daß der Aufstieg über den Beruf weiter mit vielen Hürden verbunden ist. Weder berechtigten die in Aussicht gestellten Möglichkeiten si-

cher zum Studium, noch wird man auf dem ausgewiesenen Weg besser auf das Studium vorbereitet.¹⁰

Zur Behebung des Lehrlings- und Fachkräftemangels dürften neue Perspektiven des Hochschulzugangs daher wenig beitragen, zumal der Wert einer Bildungsstufe in hohem Maße von dem Rang bestimmt wird, der ihr gesellschaftlich zugeteilt wird. Es genügt also nicht, mit Hilfe der beruflichen Bildung weiterführende Bildungsgänge in den akademischen Sektor zu öffnen, wenn die über berufliche Bildung allein erreichbaren Stufen in den betrieblichen und staatlichen Hierarchien erheblich niedriger bewertet werden als jene, die über schulische und akademische Bildungsgänge erreicht werden. Akademische Bildung ist nun einmal in unserer Gesellschaft generell privilegiert, sei es durch höheres Einkommen, größeres Sozialprestige und mehr Sicherheit gegenüber arbeitsmarktpolitischen Turbulenzen.¹¹ Und dies gilt im öffentlichen Dienst noch konsequenter als in der Wirtschaft.

Mehr denn je sind daher Politik und Wirtschaft gefordert, Berufsausbildung so attraktiv zu gestalten, daß sie gleichwertig neben das Studium zu treten vermag. Zwingender als zuvor sind innerbetriebliche Maßnahmen zu ergreifen, um Absolventen des dualen Systems attraktive Berufsperspektiven und überzeugende Karrieremöglichkeiten anbieten zu können.

Gestaltung neuer Karrierewege — Verbesserung der Bedingungen im Beschäftigungssystem

Vorrangige und entscheidende Bedeutung haben deshalb Maßnahmen, die Wirtschaft und Verwaltung unternehmen, um die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung substantiell und materiell zu untermauern. Richtungsweisend erscheinen Strategien, die — wie die des DIHT — Position für

eine stärkere Verzahnung beruflicher Bildungsaktivitäten mit Personal- und Personalentwicklungsmaßnahmen in Unternehmen beziehen.¹²

Vieles spricht dafür, daß ein wesentliches Charakteristikum von Facharbeit in der Vergangenheit auf den Chancen eines beruflichen Aufstiegs beruhte. Angesichts zunehmender Konkurrenz durch Seiteneinsteiger und einer vermehrten Rekrutierung des betrieblichen Nachwuchses aus Absolventen höherer Bildungsgänge sind diese Perspektiven und damit zugleich die Attraktivität von Facharbeit jedoch entscheidend beschnitten worden. Gelänge es in Zukunft, Facharbeiterpositionen und duale berufliche Bildungswege aus ihrer sozialen Sackgasse zu befreien, dann könnten sie vermutlich auch wieder für qualifizierte Bewerber interessant werden. Eine langfristige Personalentwicklungsarbeit der Unternehmen, die für Fachkräfte neue Berufskarrieren und Aufstiegschancen eröffnet, wird daher für die Zukunftschancen des dualen Systems von erheblicher Bedeutung sein.

Viele Betriebe haben erkannt, daß das Qualifikationsniveau der Arbeitnehmer eine wesentliche Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen und damit für das Wirtschaftswachstum insgesamt ist. Doch diesen Einsichten müssen Taten folgen, und Betriebe müssen mehr noch als in der Vergangenheit bereit sein, tatsächlich in die berufliche Bildung zu investieren. Angesichts des Nachwuchsmangels in kleinen und mittleren Betrieben und vor allem im Handwerk werden solche Investitionen für viele Unternehmen mehr existentiellen Charakter haben. Doch Bildungsinvestitionen allein zeigen wenig Wirkung, wenn sie nicht eingebunden sind in eine Unternehmensstrategie und langfristige Maßnahmen der Personalentwicklung, die für Arbeitnehmer interessante berufliche Perspektiven aufzeigen und ihnen die gleichen Chancen im Wettbewerb um „mittlere“ Positionen bieten wie Bewerber,

deren Berufsausbildung an Hochschulen erfolgt ist.

Berufliche Aus- und Weiterbildung müssen in Zukunft stärker miteinander verzahnt und in neue, transparente Karrierewege gefaßt werden, die den Berufswählern eine rationale Entscheidung ermöglichen. Anders als bisher, müssen bereits beim Eintritt in die Ausbildung und/oder den Betrieb bestimmte Karrieren beschrieben werden, die vor allem auch in Klein- und Mittelbetrieben möglich sind. In diese Richtung zielen Entwürfe, die das BIBB gemeinsam mit dem Tischlerhandwerk entwickelt hat und die als Wege des „Übergangs“ auf eine gestufte, aber insgesamt als Einheit konzipierte berufliche Laufbahn hin orientiert sind und die vom Lehrling über den Gesellen, die mittlere Führungsebene bis hin zum Meister und darüber hinaus zum Techniker reichen.¹³ Weitere Beispiele und Modelle, wie die Möglichkeit der Qualifizierung zum „Betriebswirt des Handwerks“, Fortbildungsmöglichkeiten zum Betriebsassistenten¹⁴, Servicetechniker im Kfz-Handwerk¹⁵, zeigen, daß Betriebe allmählich beginnen, neue Möglichkeiten der innerbetrieblichen Weiterentwicklung für ihre Fachkräfte zu schaffen.

Ähnliche Herausforderungen stellen sich für den öffentlichen Dienst. Auch hier ist dringend ein Umdenken erforderlich, das zu mehr Flexibilität im Laufbahnrecht führt, eine Neubewertung beruflicher Qualifikationen vornimmt und Fachkräften vielfältigere Wege des Aufstiegs anbietet. Denn die Tatsache, daß im öffentlichen Dienst weniger nach Leistung und Bedarf als nach einem antiquierten und starren Laufbahnrecht befördert wird, das Nicht-Akademikern den Aufstieg in den „höheren“ Dienst verwehrt und beruflich Qualifizierte vornehmlich in der Einstufung des „mittleren“ Dienstes beläßt, zeugt bislang wenig von der Bereitschaft, die Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung anzuerkennen. Die Novelisierung des Laufbahnrechts ist deshalb zen-

trale Aufgabe einer Politik, die bildungspolitisch neue Akzente setzen will.

Allerdings reicht die Qualität erweiterter beruflicher Karrierewege allein nicht aus. Neuere Untersuchungen, wie u. a. eine Befragung von „Ausbildungs-Abbrechern“ durch das BIBB, belegen, daß es sich bei der immer bedrohlicheren Facharbeiterlücke auch um eine Frage der Wertschätzung handelt, die gewerblich-technische Berufe bei den Jugendlichen genießen. Leistungsfähige Jugendliche wählen solche Berufe zunehmend mehr als „Durchgangsstation“ zur Fachhochschule oder Hochschule, weil sie das von vornherein so beabsichtigen und/oder weil die ihnen angebotenen Arbeitsplätze mit dem veränderten Niveau der Ausbildung nicht Schritt halten.¹⁶

Eine höhere Akzeptanz von Facharbeit setzt daher auch veränderte Produktions- und Arbeitskonzepte voraus, die eine deutlich höhere Bewertung produktiver Arbeit und eine stärkere Verlagerung von Verantwortung und Entscheidungsbefugnis vor Ort beinhalten. Der schrittweise Abbau von Arbeitsteilung zugunsten stärkerer Autonomie in ausführender Tätigkeit und die Aufhebung hierarchisch-bürokratischer Kontrollstrukturen versprechen hier durchaus gangbare Wege, um auch Facharbeitertätigkeiten wieder attraktiver zu machen.

Gebunden ist dies allerdings zugleich an wesentliche Veränderungen in den Einkommens- und Besoldungsstrukturen von beruflichen Aspiranten. Betriebe wie Verwaltungen müssen, um qualifizierte Auszubildende in Mangelberufen zu gewinnen, sowohl über vorhandene Einkommensdiskrepanzen zwischen gewerblich-technischen und kaufmännischen Berufen nachdenken als auch einem weiteren Auseinanderfallen in den Einkommensverhältnissen zwischen beruflich und schulisch-akademisch Qualifizierten entgegenwirken. Denn das soziale Image und der Wunsch, einen bestimmten Beruf zu ergrei-

fen, sind nach wie vor maßgeblich an die zukünftigen Verdienstmöglichkeiten gebunden. Was also sollte Jugendliche veranlassen, eine berufliche Ausbildung einer akademischen vorzuziehen, wenn letztere langfristig einen deutlich höheren materiellen Nutzen verspricht? Um berufliche Karrieren und Arbeitsbedingungen für Facharbeiter und Fachangestellte wieder attraktiver zu machen, sind deshalb deutliche Umschichtungen zwischen der Honorierung beruflicher und akademischer Qualifikationen erforderlich.

Innovationen im System beruflicher Bildung

Erfolgsversprechende Schritte, um Schulabgänger in ihrem Bildungswahlverhalten zu beeinflussen und verstärkt für eine duale Ausbildung zu gewinnen, erfordern darüber hinaus grundlegende Innovationen im System beruflicher Ausbildung selbst. Angesichts eines wachsenden Trends zu höheren Schulabschlüssen bei den Jugendlichen, heterogeneren Voraussetzungen der Auszubildenden, komplexeren Qualifikationsanforderungen im Beschäftigungssystem sowie der Tendenz zu stärker individualisierten Erwerbsbiographien und Lebensentwürfen, sind neue inhaltliche, organisatorische und didaktische Konzepte für die berufliche Erstausbildung gefragt, um diesen Umbruchprozessen und Herausforderungen zu begegnen. Eine Weiterentwicklung der beruflichen Ausbildung wäre besonders unter den Aspekten der Überarbeitung alter und der Schaffung neuer Ausbildungsberufe sowie der Individualisierung und Differenzierung der Ausbildung erforderlich:

Überarbeitung alter und Schaffung neuer Ausbildungsberufe

Der Hinweis auf die hohe Innovationsfähigkeit des dualen Systems, die in den letzten Jahren vor allem mit den neugeordneten Ausbildungsberufen in der Metall- und Elek-

troindustrie gern belegt wird, darf nicht den Blick für die Notwendigkeit weiterer attraktiver Ausbildungsberufe verstellen. Dabei bietet das duale System mit seiner Einbettung in das Beschäftigungssystem günstige Voraussetzungen, damit Veränderungen der Qualifikationsanforderungen an Arbeitskräfte unmittelbar in die Ausbildung der Jugendlichen Eingang finden.

Die Attraktivität des Systems „lebt“ von der Aktualität und den Verwertungsmöglichkeiten der zu vermittelnden Qualifikationen. Die Überprüfung der Bewährung neugeordneter Ausbildungsberufe in der Praxis sollte daher ebenso wie die kontinuierliche in angemessenen Zeitabständen erfolgende Überarbeitung der Ausbildungsinhalte zur Selbstverständlichkeit werden. Eine wesentliche Voraussetzung hierzu wäre, daß Neuordnungen vom „Stigma des Jahrhundertwerks“ befreit würden.¹⁷

Die jahrelangen vergeblichen Bemühungen des Bundesinstituts für Berufsbildung um eine Modernisierung der kaufmännischen Berufe, deren veraltete Ausbildungsordnungen aus den 70er Jahren stammen, zeigen deutlich die Versäumnisse sowohl der Sozialparteien als auch des Verordnungsgebers bei der wichtigen Aufgabe, das duale System attraktiv zu erhalten. Oder sollte der in den vergangenen Jahren sich verstärkende Zulauf von Jugendlichen in den „Weiße-Kragen-Berufen“ ursächlich für die Vernachlässigung der Ordnungsmittel in diesen Berufen sein?

Neben der ständigen Aktualisierung der Ausbildungsinhalte sollte sich die Ausbildungsordnungspolitik verstärkt am Strukturwandel der Tätigkeitslandschaft orientieren und eine Erweiterung des Spektrums dualer Ausbildungsberufe anstreben.

Moderne Ausbildungsberufe sind in allen Wirtschaftsbereichen erforderlich. Beispielsweise stellen sich neue Anforderungen an Ausbildungsberufe der industriellen Produktion und Fertigung durch die verstärkte An-

wendung der Informations- und Kommunikationstechniken, die Verwendung neuer Werkstoffe und den Einsatz neuer umwelttechnischer Verfahren. Auch in Bereichen, in denen eine starke Verringerung der Anzahl der Beschäftigten — wie z. B. in der Textil- und Druckindustrie — festzustellen ist, hat sich eine Konsolidierung der Qualifikationsanforderungen auf einem hohen Niveau vollzogen; un- und angelernte Arbeitskräfte werden in diesen Bereichen zunehmend durch Fachkräfte ersetzt.

Die Konsequenz hieraus ist, daß in allen Wirtschaftsbereichen „ein ausreichendes, differenziertes und qualitativ hochwertiges Angebot an Ausbildungsmöglichkeiten und Weiterbildungsangeboten von der Bildungspolitik zur Verfügung gestellt werden muß“.¹⁸

Darüber hinaus sollte jedoch besonderes Gewicht auf die Schaffung neuer Ausbildungsberufe in den stark expandierenden Dienstleistungsbereichen gelegt werden, wie etwa im Verkehrs- und Nachrichtenwesen, in privaten und öffentlichen Diensten, im Umweltschutz und im Tourismus. Besondere Schwierigkeiten, das Spektrum dualer Ausbildungsberufe zu erweitern, bestehen im Bereich der Gesundheit und Sozialpflege, weil ein Großteil dieser Berufe nicht durch das Berufsbildungsgesetz geregelt wird. Da in diesem Bereich mit einer starken Zunahme des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften zu rechnen ist und für viele bestehende Berufe die Berufsausbildung bereits heute in einer der dualen Ausbildung analoge Form erfolgt, sollte eines der wesentlichen berufsbildungspolitischen Ziele darin bestehen, diese Berufe für das Spektrum dualer Ausbildungsberufe zu erschließen.

In den vergangenen Jahrzehnten sind in der Bundesrepublik relativ wenige neue Ausbildungsberufe entstanden. Oft verbirgt sich jedoch unter einer „alten“ Berufsbezeichnung ein völlig neues Anforderungsprofil. Qualitativ vollzieht sich die Veränderung so, daß

durch neugeordnete Ausbildungsberufe nicht nur Fachkenntnisse vermittelt werden: Berufliche Handlungskompetenz kann nur erreicht werden, wenn neben Fachkenntnissen zugleich der Erwerb sozialer und personaler Kompetenzen gesichert wird und wenn neben den berufsbezogenen zunehmend berufsübergreifende Fähigkeiten und Fertigkeiten gefördert werden.

In neugeordneten Ausbildungsberufen haben analysierende, planende, steuernde und kontrollierende, aber auch gestaltende Ausbildungsziele einen beachtlichen Anteil. Entscheidend ist, daß soziale und personale Kompetenzen als abstrakte Fähigkeiten allein nicht existieren können, sondern an „stoffliche Qualifikationen“ sowohl in der Aneignung als auch in der Anwendung gebunden sind. Hierfür hat sich die Verbindung von Arbeiten und Lernen als überlegene Vermittlungsform erwiesen.

Zur Schaffung attraktiver Ausbildungsberufe und zur Erweiterung des Ausbildungsberufsspektrums bedarf es einer vorausschauenden und aktiven Berufsbildungspolitik der Bundesregierung und der Kultusminister der Länder. Beide müssen über den Gestaltungswillen und die -fähigkeit verfügen, im Dialog mit den Sozialparteien nötige Konsequenzen aus der technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung zu ziehen. Dabei ist die Einbindung der verantwortlichen gesellschaftlichen Gruppen in die bildungspolitischen Entscheidungs- und Zielfindungsprozesse, die seit Beginn der 70er Jahre zur hohen Innovationsfähigkeit des dualen Systems beigetragen hat, auch künftig von wesentlicher Bedeutung.

Die Berufsschule und ihre Lehrpläne werden jedoch bislang in diesen Prozeß nur auf dem Wege einer nachträglichen Abstimmung einbezogen. Um diesen Mißstand — ein „Strukturdefekt“ des dualen Systems — zu beheben, müßten zumindest die Kultusminister im Hauptausschuß des Bundesinstituts für

Berufsbildung vertreten sein. Dadurch könnte die bildungspolitische „Beteiligung aller von Anfang an“ gesichert sein, und eine „Curriculumentwicklung aus einem Guß“ — unter Wahrung beiderseitiger Zuständigkeiten — erfolgen.

Individualisierung und Binnendifferenzierung der Ausbildung

Im Rahmen der Weiterentwicklung dualer Ausbildung ist auch über erweiterte Ansätze ihrer Individualisierung nachzudenken. Innovationen in diesem Bereich würden nicht allein den komplexen Anforderungen des Beschäftigungssystems entgegenkommen. Aus heutiger Perspektive erscheinen sie vielmehr auch notwendig, um wesentliche Qualitäten des dualen Systems beruflicher Bildung und zentrale Voraussetzungen für eine längerfristige Attraktivität zu sichern. Seine strukturelle Homogenität und Fähigkeit, schulische Differenzierungen zumindest bis zu einem gewissen Grad flexibel auszugleichen, hat in der Vergangenheit wesentlich dazu beigetragen, die berufliche Ausbildung als Einheit zu sehen und dadurch ihre soziale Akzeptanz aufrechtzuerhalten.¹⁹

Jugendliche, die heute einen Ausbildungsberuf ergreifen, sind indes nicht nur in ihrer Mehrzahl erheblich älter als früher. Vielmehr hat sich auch die Spannweite schulischer und motivationaler Voraussetzungen (Lernverhalten, Lernpotentiale, Sozialverhalten) seit den 80er Jahren erheblich vergrößert. Im Interesse einer Bildungspolitik, die Ausgrenzungen bei den Lernschwachen entgegensteuern und andererseits darauf hinwirken will, daß für schulisch besser Vorqualifizierte die Berufsausbildung eine reale Alternative zum Studium bieten könnte, ist daher

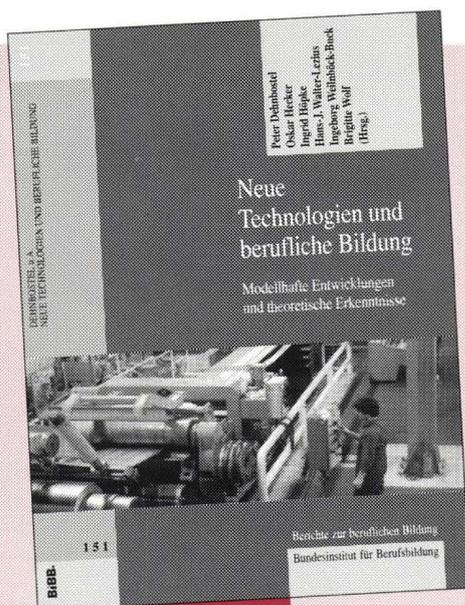
- über eine weitere Aufgliederung von Lernprozessen und -sequenzen in zeitlicher, sachlicher und inhaltlicher Hinsicht nachzudenken, die es ermöglicht, gezielter als bisher auf die individuellen Lernvoraussetzun-

gen und -neigungen der Auszubildenden einzugehen.

- Darüber hinaus sind vermehrt Ausbildungsmaßnahmen und -angebote zu schaffen, die über die für Bewerber aus allen Schularten offenen Mindeststandards der Ausbildungsordnungen hinaus zugleich Bausteine für berufsergänzende und berufsübergreifende Qualifikationen enthalten.

Daß Betriebe — insbesondere mittlere und größere Betriebe — über spezifische Potentiale verfügen, um Schwankungen in den Bewerberjahrgängen, vor allem aber Unterschiede in den Vorqualifikationen und Begabungen jedes Jahrgangs abzufangen, hat die Ausbildungspraxis in der Vergangenheit gezeigt. Möglichkeiten, diese Potentiale in Zukunft gezielt auf die Voraussetzungen leistungsschwächerer oder leistungsstärkerer Jugendlicher hin zu modifizieren und weiterzuentwickeln, scheinen daher durchaus gegeben zu sein: sie sind in den letzten Jahren auch ansatzweise wahrgenommen worden. Dies betrifft vor allem Bemühungen, über ein wachsendes Angebot an Zusatzqualifikationen auf technischem und kaufmännischem Gebiet den individuellen Neigungen und Begabungen der Jugendlichen entgegenzukommen und über entsprechend konzipierte Ausbildungsbausteine die individuellen Entscheidungsspielräume und Entfaltungsmöglichkeiten zu erweitern. Modelle einer solchen Modularisierung der Ausbildung — ihrer flexiblen Kombination von theoretischen und praktischen Anteilen und Modulen verschiedener Bereiche — wären überdies vermehrt für eine vollwertige Ausbildung auch solcher Lerngruppen zu nutzen, die traditionell eher über den praktisch-sinnlichen Lernweg einer beruflichen Ausbildung motiviert werden konnten. Vorstellbar sind dabei u. a.

- Formen der Zusammenfassung betrieblich-praktischer Lernsequenzen in einem zeitlichen Block am Anfang der Ausbildung, um schulentmutigte Jugendliche an das Lernen heranzuführen;



Peter Dehnbostel, Oskar Hecker

NEUE TECHNOLOGIEN UND BERUFLICHE BILDUNG

MODELLHAFTE ENTWICKLUNGEN UND THEORETISCHE ERKENNTNISSE

BERICHTE ZUR BERUFLICHEN BILDUNG, HEFT 151
 Berlin, 1992, 272 Seiten, 25,00 DM;
 ISBN 3-88555-503-4

Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe können heute nicht mehr allein über technische Innovationen und veränderte Arbeitsorganisation befördert werden - von gleichgroßer Bedeutung ist die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Studie dokumentiert Beiträge, die im Rahmen des BIBB-Forschungsprojekts "Neue Technologien und berufliche Bildung - Ergebnisse und Perspektiven aus Modellversuchen" entstanden sind. Im ersten Teil werden die Qualifikations- und Technologieannahmen untersucht, der zweite Teil hat u.a. didaktische Ansätze, Bildungspersonal, Verbindung von Aus- und Weiterbildung sowie den Transfer von Modellversuchsergebnissen zum Thema.

Sie erhalten diese Veröffentlichungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung -K3/Vertrieb
 Fehrbelliner Platz 3
 1000 Berlin 31
 Telefon: 030-86 43-25 20/25 16
 Telefax: 030-86 43-26 07

- ausbildungsbegleitende Hilfen während der Ausbildung in Gestalt von Stütz- und Förderkursen, um individuelle Defizite und Lernschwächen auszugleichen, wie z. B. in dem erfolgreichen BMBW-Programm für benachteiligte Jugendliche;

- neue Lernarrangements in der Arbeit, die eine eigenständige Bewältigung von Aufgaben und Problemstellungen sowie die Übernahme von Verantwortung fördern.

In den genannten Perspektiven stehen dem Berufsbildungssystem durchaus noch nicht mobilisierte organisatorische und curriculare Innovationspotentiale zur Verfügung, deren Nutzung und phantasievolle Weiterentwicklung die duale Ausbildung nicht nur in vielfältiger Weise aufwerten könnte. Vielmehr böten die gestiegene Komplexität von Ausbildungsstrukturen gleichermaßen wie die Möglichkeiten einer stärkeren Individualisierung und Binnendifferenzierung von Ausbildungswegen auch Chancen, diesem Modell wieder ein attraktiveres und zukunftsgerichtetes Profil zu geben.

Anmerkungen:

¹ Vgl. Bojanowski, A.; Brater, M.; Dederich, H.: *Qualifikationsbedarf des Beschäftigungssystems und individuelle Bildungsansprüche aus berufspädagogischer Sicht, insbesondere im Hinblick auf das Verhältnis von Berufsbildung und Allgemeinbildung im Kontext technischer und soziokultureller Entwicklung und Veränderungen. Gutachten für die Enquete-Kommission „Zukünftige Bildungspolitik - Bildung 2000“ des Deutschen Bundestages. Bonn 1989, S. 1f.*

² Vgl. Tessaring, M.: *Indikatoren zur Attraktivität der Ausbildung. Thesenpapier für das Kontaktseminar der Berufs- und Berufsbildungsinstitute deutschsprachiger Länder vom 19. bis 22. 2. 1992 beim Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin. Vervielfältigtes Manuskript, S. 21*

³ Vgl. Buttler, F.; Stoß, F.: *Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung. Thesen für eine Fachtagung des Bundesministers für Wissenschaft. Juli 1992. Vervielfältigtes Manuskript.*

⁴ Vgl. Lutz, B.: *Herausforderungen an eine zukunftsorientierte Berufsbildungspolitik. In: Die Rolle der beruflichen Bildung und Berufsbildungsforschung im internationalen Vergleich. Internationale wissenschaftliche Tagung zur beruflichen Bildung am 25. und 26. Oktober 1990 in Berlin. Tagungsdokumentation des Bundesinstituts für Berufsbildung. Berlin und Bonn 1991*

⁵ Geißler, K. H.: *Perspektiven der Weiterentwicklung des Systems der dualen Berufsausbildung in der Bundesrepublik. In.: Die Rolle der beruflichen Bildung und Berufsbildungsforschung im internationalen Vergleich, a. a. O., S. 102*

⁶ Lutz, B.: *Herausforderungen an eine zukunftsorientierte Berufsbildungspolitik, a. a. O., S. 29*

⁷ Vgl. Bundesverband der Deutschen Industrie, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Deutscher Industrie- und Handelstag, Hauptverband des Deutschen Einzelhandels, Zentralverband des Deutschen Handwerks, Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels, Bundesverband der Freien Berufe, Deutscher Bauernverband (Hrsg.): *DIFFERENZIERUNG; DURCHLÄSSIGKEIT; LEISTUNG; Strukturmaßnahmen zur Weiterentwicklung des Bildungssystems, Bildungspolitische Position der Spitzenverbände der Wirtschaft, Köln und Bonn Januar 1992*

⁸ Gruschka, A.; Kiewet, F.; Rüdell, G.; Schenk, B.: *Die Zukunft des dualen Systems. Eine Auseinandersetzung mit dem Bildungsplan der Deutschen Arbeitgeberverbände „DIFFERENZIERUNG; DURCHLÄSSIGKEIT; LEISTUNG“ vom Januar 1992, Institut für Pädagogik und Gesellschaft (Hrsg.). Wetzlar 1992, S. 27*

⁹ Vgl. Bildungsausschuß des DIHT (Hrsg.): *Modellkonzept „Duale Berufsbildung im Verbund“.* Bonn 1992

¹⁰ Vgl. Gruschka, A.: *Die Aussicht auf „Bewährungsaufstieg - (keine Lösung für den Facharbeitermangel? In: Die Mitbestimmung 38(1992)3, S. 30*

¹¹ Vgl. Pütz, H.: *Berufliche und allgemeine Bildung sind gleichwertig. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 21(1992)4, S. 44ff.*

¹² Vgl. Bildungsausschuß des DIHT (Hrsg.): *Modellkonzept „Duale Berufsbildung im Verbund“, a. a. O.*

¹³ Vgl. Kau, W.; Schiemann, M.; Grimm, W.: *Szenario 2000 des Qualifikationsbedarfs im Tischlerhandwerk; Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 150, Berlin/Bonn 1992*

¹⁴ Vgl. Brüggemann, W.: *Fortbildungsmöglichkeiten im Handwerk. In: Süddeutsche Zeitung, Nr. 61 v. 13. 3. 1992*

¹⁵ Vgl. Kfz-Technik pur - eine Herausforderung für den Kfz-Service-Techniker. *Wirtschaftsgesellschaft des Kfz-Gewerbes (Hrsg.), Bonn 1992*

¹⁶ Vgl. Alex, L.: *Warum Lehrlinge ihre Ausbildung abbrechen. In: Handwerk/Magazin/Beruf und Bildung, 1991, Heft 4, S. VI-VIII*

¹⁷ Stiller, I.: *Stand der Ordnungsarbeit in der kaufmännisch verwalteten Berufsausbildung. Vervielfältigtes Manuskript, Berlin 1992, S. 12*

¹⁸ Pütz, H.: *Anforderungen des Arbeitsmarktes. In: Lamert, N. (Hrsg.): Persönlichkeitsbildung und Arbeitsmarkt-orientierung. Grundlagen und Perspektiven christlich-demokratischer Bildungspolitik. Baden-Baden 1992, S. 226*

¹⁹ Vgl. Drexel, I.: *Gewerbliche Unternehmen als Bildungsträger. Beitrag zum Symposium anlässlich des 80. Geburtstag von Friedrich Edding. Hrsg. vom Max-Planck-Institut für Bildungsforschung. Berlin 1989, S. 28*