

# Duale Qualifizierungswege und Studiengänge – ein Beitrag zur Attraktivität der beruflichen Bildung

## Kerstin Mucke



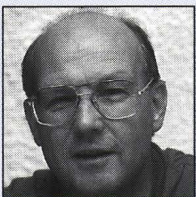
Wiss. Mitarbeiterin in der Abteilung „Lehr- und Lernprozesse in der Berufsbildung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

## Edgar Sauter



Dr. rer. pol., Leiter der Hauptabteilung „Weiterbildungsforschung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

## Bernd Schwiedrzik



Wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Lehr- und Lernprozesse in der Berufsbildung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

**Duale Qualifizierungswege und Studiengänge stehen in der beruflichen Bildung für eine nahezu perfekte Lösung: Sie verbinden Ausbildung, Studium und Praxis und eröffnen den Teilnehmern positive Beschäftigungsaussichten. Sie tragen so dazu bei, Bildungs- und Beschäftigungssystem zu verbinden und das Bildungsstreben des einzelnen zu fördern. So werden diejenigen unter den Hochschulzugangsberechtigten, die nicht zu den „theoretischen Köpfen“ gehören, Bildungsangebote gemacht, die frühzeitig und praxiswirksam auf berufliche Tätigkeiten hin orientieren und gleichzeitig einen Studienabschluß ermöglichen. Anhand von dualen Modellen aus der Praxis wird im folgenden auf Stand und Perspektiven dieser Entwicklung, aber auch auf ungelöste Innovationsprobleme eingegangen.**

## Steigerung der Attraktivität beruflicher Bildung

Angeichts der angespannten Lage auf dem Lehrstellenmarkt findet die an der Ausbildungsqualität orientierte Frage nach der Attraktivität der beruflichen Bildung wenig Aufmerksamkeit. Es dominiert vielmehr die an der Bewältigung quantitativer Probleme ausgerichtete Frage nach der „Versorgung“ der Bewerber mit Lehrstellen. Der derzeitige Bewerberüberhang sollte jedoch nicht zu dem Fehlschluß führen, die Attraktivität der

beruflichen Ausbildung, insbesondere des dualen Systems, sei bereits ein Faktum.

Spätestens dann, wenn Schulabgänger bzw. Lehrstellenbewerber wieder wählen können, dürfte deutlich werden, daß es nach wie vor die „Sackgasse berufliche Bildung“ gibt und daß versäumt wurde, rechtzeitig der qualitativen Auszehrung des dualen Systems entgegenzuarbeiten.

Was die Forderung nach „Attraktivitätssteigerung“ der beruflichen Bildung umfaßt, ist in der vielfältigen Modernisierungsdebatte der letzten Jahre immer wieder thematisiert worden:<sup>1</sup>

- mehr *Transparenz* bei der Nachfrage nach Qualifikationen und bei den Qualifizierungswegen in Aus- und Weiterbildung sowie bei den mit ihnen verbundenen Perspektiven im Beschäftigungssystem;
- die (formale) *Gleichwertigkeit* von allgemeiner und beruflicher Bildung, das heißt gleichwertige Berechtigungen und gleiche Laufbahncancen aufgrund von Zertifikaten und Abschlüssen der beruflichen Bildung;
- die *Durchlässigkeit* der Bildungsbereiche im Sinne eines Hochschulzugangs auch für beruflich Qualifizierte ohne Abitur („Hochschulzugang für Berufserfahrene“);
- die *Verknüpfung* beruflicher Ausbildungsgänge mit Studienmöglichkeiten („Doppelqualifikation“);
- die *Erweiterung* des Spektrums der Weiterbildungs- und Fortbildungsberufe bei gleichzeitiger Verbindung von Aus- und Weiterbildung;

- die Herstellung eines Zusammenhanges zwischen den unterschiedlichen Ausbildungsgängen (betrieblich, schulisch, hochschulisch, weiterbildend) und deren Weiterentwicklung zu einem *Gesamtsystem beruflicher Bildung* („beruflicher Bildungsweg“);
- Möglichkeiten der Beschäftigung und der beruflichen Entwicklung (Aufstieg, attraktive Tätigkeiten) im Rahmen der *betrieblichen Personalentwicklung*;
- Hilfen bei der *Finanzierung* individueller Bildungsaufwendungen, die auf den Erwerb von Weiterbildungs- und Fortbildungsabschlüssen gerichtet sind und u. a. der Existenzgründung dienen.

Die Punkte waren in den letzten Jahren Gegenstand vielfältiger bildungspolitischer Empfehlungen, Beschlüsse und Aktivitäten.<sup>2</sup> Sie spiegeln die bildungspolitischen Anstrengungen wider, die berufliche Bildung über den erfolgreichen Abschluß einer Berufsausbildung hinaus attraktiver zu gestalten. Ein wenn auch kleines, so doch wichtiges Segment der Berufsbildungspraxis stellen dabei die Ansätze und Modelle dar, in denen berufliche Ausbildung und (Fach-)Hochschulausbildung integriert werden. Diese dualen Studiengänge und Qualifizierungswege repräsentieren nicht nur einen an Bedeutung zunehmenden bildungspolitischen Trend, sie sind auch Ausdruck veränderter Strategien in der betrieblichen Personalentwicklung und Entwicklungen in der Erwerbsarbeit.

## Duale Qualifizierungswege – Ansätze und Modelle

Seit Beginn der 90er Jahre gibt es neben den *Berufsakademien* ein deutlich erweitertes Angebot an *dualen Studiengängen*, vor allem an Fachhochschulen. Sie auszubauen und zu einer attraktiven Alternative zur „klassischen“ Hochschulausbildung weiterzuentwickeln, wurde vor allem vom Wissenschaftsrat empfohlen.<sup>3</sup> Mit diesen Empfehlungen wurde der „Lernort Betrieb“ erstmals

als *integraler* Bestandteil eines – wegen der Analogie zum dualen System der nicht-akademischen Berufsausbildung als „dual“ charakterisierten und so benannten – Studiums anerkannt.

Die bestehenden dualen Studiengänge unterscheiden sich hinsichtlich der Art und des Umfangs der Einbeziehung der betrieblichen Praxis zum Teil erheblich, und das – programmatisch gern herausgestrichene – Wechselverhältnis von Theorie und Praxis ergibt sich gleichsam von selbst aus der organisatorischen Konstellation.

Das Hochschul-Informationssystem (HIS) unternahm vor drei Jahren den Versuch, die dualen Studiengänge zu klassifizieren (vgl. Kasten).

### Klassifizierung dualer Studiengänge<sup>4</sup>

1. „*Ausbildungsintegrierte*“ duale Studiengänge, das heißt Studiengänge, in denen in das Grundstudium die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf integriert und im Hauptstudium eine berufliche Teilzeit-Tätigkeit tageweise oder im Block ausgeübt wird;
2. „*Berufsintegrierte*“ duale Studiengänge, das heißt Studiengänge für Studierende, die bereits eine berufliche Ausbildung abgeschlossen haben und folglich von Anfang an ihr Studium mit einer beruflichen Teilzeit-Tätigkeit kombinieren, die tageweise oder in längeren Blöcken ausgeübt wird;
3. „*Berufsbegleitende*“ duale Studiengänge; in diesem Falle wird das Studium neben einer Vollzeit-Tätigkeit im Selbststudium mit Begleitseminaren, höchstens aber an einem Tag pro Woche, absolviert.

Die vom HIS in die Untersuchung einbezogenen Studiengänge zeichnen sich durch eine „Dualität“ aus, die zunächst nur durch Existenz **zweier** Lernorte – den Betrieb und die Fachhochschule – gekennzeichnet ist. Die Nutzung der Möglichkeiten, die sich daraus ergeben, ist im wesentlichen Aufgabe der Studierenden. Sie sind es, die das Gelernte in die Praxis umsetzen und damit den Transfer zwischen den Lernorten bewerkstelligen.

## Dualität sichert Praxisbezug des Studiums

Der Wechsel von betrieblichen und hochschulischen Aus- bzw. Weiterbildungsphasen fördert zwar einerseits die Motivation dieser Studierenden und erleichtert es ihnen, Beziehungen zwischen Theorie und Praxis herzustellen, übt andererseits aber enormen zeitlichen Druck auf sie aus. Es liegt auf der Hand, daß diese Art des Studiums zwar sehr effektiv, aber nur von einer sehr leistungsfähigen Minderheit zu bewältigen ist.

Die Transferleistungen der Studierenden werden in der Regel durch eine rein organisatorische Abstimmung der Lernorte unterstützt. Einen planmäßigen inhaltlichen Bezug von Arbeiten und Lernen in Betrieb und Fachhochschule herzustellen, ist bei bisher bestehenden dualen Studiengängen offensichtlich eher noch die Ausnahme.

## Duale Modelle in der Praxis

Auf der Suche nach Beispielen für einen systematischen Bezug von Arbeiten und Lernen, aber auch nach Beispielen einer systematischen Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung und von informellen und formalisierten Lernprozessen, wurden im Rahmen

des BIBB-Forschungsprojekts „Duale berufliche Bildungsgänge im tertiären Bereich“<sup>5</sup> Vertreter sieben solcher Modelle zu einem Workshop eingeladen. Der Stand der Entwicklung dieser lokalen oder regionalen Initiativen reichte dabei von konzeptionellen Entwürfen (IHK Rostock, VW Coaching) über unterschiedliche Modellversuchsphasen (IHK Saarland, Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung Rheinland-Pfalz, Institut für Hochschulforschung, Deutsche Telekom) bis zum etablierten Angebot (Nordakademie Elmshorn).<sup>6</sup>

Voraussetzung für die Inanspruchnahme dieser Ausbildungsangebote ist die allgemeine Hochschulreife oder die Fachhochschulreife. Abweichend davon ermöglichen zwei der sieben Initiativen (IHK Rostock, VW Coaching) auch „guten“ Realschülern den Zugang zu den von ihnen angebotenen Ausbildungsgängen. In der sich anschließenden Berufsausbildung wird im Rostocker Modell die Fachhochschul-Reife integrativ vermittelt. Nach dem Modell der IHK Saarland und bei VW Coaching ist der Zugang zur Fachhochschule nach erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender beruflicher und allgemeiner Weiterbildung ebenfalls mit mittlerem Bildungsabschluß möglich; allerdings ist der Erwerb der Berechtigungen additiv geregelt.

Für alle vorgestellten Modelle gilt: Wer ein duales Fachhochschulstudium aufnehmen will, hat einen Ausbildungs-, Praktikanten- oder Volontariatsvertrag mit einem Betrieb zu schließen, der seinerseits zumeist einen Kooperationsvertrag mit der entsprechenden Fachhochschule geschlossen haben muß.

Alle sieben Vertreter streben einen *systematischen Wechselbezug von Arbeiten und Lernen* an. Die Spanne reicht von der gemeinsamen Erstellung aufeinander bezogener Lehrpläne für die Ausbildungspartner (IHK Rostock, Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung Rheinland-Pfalz, Institut für Hochschulforschung) über die

Entwicklung komplexer Lern- und Arbeitsaufgaben (VW Coaching) bis zur Abstimmung von Theorie- und Praxisanteilen (IHK Saarland, Deutsche Telekom, Nordakademie Elmshorn). In jedem Falle wurde eigens ein Gremium für die jeweilige Abstimmung gebildet, was als Grundvoraussetzung für die Gewährleistung eines planmäßigen inhaltlichen Bezuges von Arbeiten und Lernen in Betrieb und Fachhochschule herausgestellt wurde.

## Betriebe wollen konkreten Qualifikationsbedarf decken

Die *systematische Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung* erfolgt auf vielerlei Weise;

- in der Berufsausbildung bei gleichzeitigem Erwerb der Fachhochschul-Reife (IHK Rostock; VW Coaching – dort optional –),
- in der Berufsausbildung bei gleichzeitiger Vermittlung von Fortbildungsinhalten (IHK Rostock, IHK Saarland)
- während der Fortbildung bei gleichzeitiger Vermittlung von Inhalten des Grundstudiums (IHK Rostock) und
- bei den – nach abgeschlossener Berufsausbildung – eine berufliche Tätigkeit begleitenden Varianten der Fachhochschulausbildung (IHK Saarland, Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung Rheinland-Pfalz, Deutsche Telekom, Nordakademie Elmshorn).

Die *Verknüpfung von informellen und formalisierten Lernprozessen* ist bei den hier berücksichtigten Modellen höchstens konzeptionell angelegt, nicht jedoch ausgestaltet. Es fehlt sowohl an der Zeit als auch an praktikablen Instrumenten, die Ergebnisse informeller Lernprozesse zu dokumentieren, zu messen und damit anrechenbar zu machen.

## Nutzen und ungelöste Innovationsprobleme

Für Betrieb und Hochschule liegen die Vorteile der dualen Qualifizierungswege auf der Hand:

Die *Hochschule* wirkt der Gefahr entgegen, ein selbstreferentielles System zu werden und dadurch allmählich ihre Relevanz einzubüßen; sie kann sich vielmehr offen zu einer funktionalen Differenzierung nach akademischer Qualifizierung für das Beschäftigungssystem und Produktion von gesamtgesellschaftlich relevantem Wissen bekennen und dabei auch noch bildungsökonomischen Erfordernissen genügen.

Die innovativen Konzepte der *Betriebe* wollen vor allem einen konkreten Qualifikationsbedarf decken; so ist man bemüht, jeweils „die besten“ der in Frage kommenden Bewerber auszuwählen. Interessenten, die befürchten lassen, daß ihre Qualifizierung einen Mehraufwand erfordern wird, werden in aller Regel nur dann berücksichtigt, wenn sich jemand mit dem nötigen Nachdruck für sie verwendet.

Bezogen auf die auf dem BIBB-Workshop vertretenen Initiativen, die als typisch gelten können, läßt sich zu den hier thematisierten Innovationsfeldern folgendes feststellen:

- Die mit dem Konzept der Dualisierung von Studiengängen proklamierte *Verknüpfung von Arbeiten und Lernen* beschränkt sich in der Regel darauf, Studierende – ähnlich wie bei den herkömmlichen Praktika – mit überschaubaren Projekten zu betrauen oder ihnen die Anfertigung betriebsbezogener Diplomarbeiten zu ermöglichen. Interessant ist die Aussage eines Vertreters, daß die von den Studierenden erbrachten Leistungen die von den Betrieben übernommenen Studiengebühren aufwögen.

Von einer systematischen curricularen Koordination kann nur in Ausnahmefällen die

Rede sein, nämlich dann, wenn Ausbilder oder Betreuer in den Betrieben mit den Berufsschul- oder Fachhochschullehrern gemeinsam Lernaufgaben entwickeln.

## Öffnung für Nicht-Abiturienten ist möglich und wünschenswert

Mittelbare Auswirkungen im Sinne einer Förderung des Wechselbezugs von „Theorie“ und „Praxis“ dürften auch die Bewertung von Lehrveranstaltungen durch die „dual“ Studierenden und die Auseinandersetzung mit diesen Beurteilungen haben, wie sie bei der Nordakademie üblich sind.

- Eine systematische *Verzahnung von Aus- und Weiterbildung* durch Schaffung von Übergangsmöglichkeiten und differenzierten Ergänzungsangeboten (zum Beispiel „Zusatzqualifikationen“ und andere modulare Konzepte) ist nur in dem Modell der IHK Rostock für einen kooperativen, doppeltqualifizierenden Bildungsgang beabsichtigt. Die hier vorgesehene Koppelung von Berufsausbildung und Erwerb der Fachhochschulreife bzw. von Vorbereitung auf die Meisterprüfung und FH-Studium macht deutlich, daß „duale“ Studiengänge sehr wohl auch für Nicht-Abiturienten geöffnet werden können, was bei den anderen Modellen bisher nicht der Fall ist.

- Ein ungelöstes Problem ist die förmliche Anerkennung der im Betrieb erbrachten (Lern-)Leistungen; ohne diese wird man bis auf weiteres zwar von Synergieeffekten, nicht aber von einer wirklichen Integration des „Studienorts Betrieb“ in die Studiengänge sprechen können. Insofern ist auf dem Innovationsfeld *Verschränkung informeller und formalisierter Lernprozesse* – also hinsichtlich der konsequenten Einbeziehung im Arbeitsprozeß erworbener Fähigkeiten und Kenntnisse („Erfahrungslernen“) – ein

beträchtlicher Entwicklungsrückstand zu verzeichnen. Die Rede vom „selbstgesteuerten Lernen“ ist wohlfeil, aber solange dessen Ertrag nicht dokumentiert und beurteilt werden kann, werden die „fremdgesteuerten“ – also curricular vorstrukturierten und vor allem auch hinsichtlich ihres Erfolges überprüften und bescheinigten – Lernprozesse weiterhin dominieren. Vor allem aber dürften die komprimierten Studienpläne wenig Raum lassen für individuelle, auf Wissenszuwachs gerichtete Suchprozesse der Studierenden.

## Perspektiven und Trends im Beschäftigungssystem

Quantitativ schlagen die dualen Studiengänge bislang kaum zu Buche. Der Anteil der Absolventen dualer Ausbildungsgänge im tertiären Bereich dürfte künftig jedoch ansteigen. Dies ist auch die Einschätzung der Experten, die im Rahmen des Bildungs-Delphi 1996/98 befragt wurden.<sup>7</sup> Die Gründe für eine Ausweitung dieses Bildungsangebotes sind in den skizzierten, bereits kurzfristig deutlich werdenden Vorteilen für Teilnehmer, Bildungseinrichtungen und Betriebe zu sehen; entscheidend für eine mittel- bis längerfristige Expansion und Attraktivität der dualen Qualifizierungswege dürften aber vor allem die folgenden sich abzeichnenden Trends im Beschäftigungssystem sein:

### *Steigerung der Qualifikationsanforderungen und des formalen Bildungsniveaus*

Veränderungen der Erwerbsarbeit unter nachtayloristischem Vorzeichen lösen quantitative und qualitative Lernanforderungen aus, denen durch ein Mehr an Lernprozessen innerhalb und außerhalb der Arbeit nachgekommen werden muß. Auslöser dieser Entwicklung sind z. B. schlanke Organisationsstrukturen, die auf größere Verantwortungsbereiche angelegt sind, flache Hierarchien, die zur Integration unterschiedlicher Auf-

gaben (z. B. Planung, Ausführung, Kontrolle) führen, oder die Gruppenarbeit, die neben der Fachkompetenz mehr Kooperation und Kommunikation von den Beteiligten fordert.

Wachsende Lern- und Qualifikationsanforderungen bedeuten, daß die im Rahmen der Ausbildung erworbenen Kompetenzen rasch nicht mehr ausreichen; für einen wachsenden Anteil der Erwerbstätigen werden nicht nur Zusatzqualifikationen – während und unmittelbar nach der Ausbildung – erforderlich, sondern auch Weiterbildung auf dem Niveau mittlerer Abschlüsse (z. B. Meister, Techniker, Fachwirt) bis hin zur (Fach-)Hochschulbildung. Alle Arbeitsbedarfsvoraussetzungen gehen deshalb davon aus, daß künftig ein höherer Anteil von gut Ausgebildeten mit höheren Bildungsabschlüssen die Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen prägen.

### *Segmentierung der Beschäftigungsstrukturen und der Lernmöglichkeiten*

Die Beschäftigungsstrukturen haben sich im letzten Jahrzehnt stark verändert. Der Anteil der abhängig Vollzeitbeschäftigten hat sich auf ca. 65 % der Erwerbstätigen reduziert, von den restlichen 35 % sind 23 % auf Teilzeitstellen (Frauen 40 %) und fast 10 % in selbständigen Positionen tätig; dabei hat sich in den letzten Jahren vor allem die Zahl der Ein-Personen-Selbständigen erhöht (vgl. IAB-Kurzbericht 2/98).

Der Trend zur Reduzierung des Normalarbeitsverhältnisses und die damit verbundene Differenzierung in Stamm- und Randbelegschaften bedeutet in der Regel auch, daß die Mitarbeiter der Stammschaften bevorzugt Zugang zu Lernmöglichkeiten haben. Für Beschäftigte im Bereich der Teilzeit und der Telearbeit gilt bisher, daß sie vorwiegend dem Segment der gering Qualifizierten zuzuordnen sind, für die in der Regel von seiten der Betriebe relativ wenig Bildungsangebote gemacht werden. Es kommt hinzu, daß diese

Beschäftigten auch geringe Lernchancen in der Arbeit haben, weil sie häufig auf Routinearbeitsplätzen mit geringen Anforderungen eingesetzt sind. Noch stärker gilt dies für die sogenannten Scheinselbständigen zu. Sie alle werden sich künftig verstärkt eigeninitiativ um ihre „Employability“ und damit auch um ihre Weiterbildung kümmern müssen.

#### *Veränderung der Karrieremuster und des betrieblichen Rekrutierungsverhaltens*

Veränderungen der Erwerbsarbeit sowie der Beschäftigungs- und Qualifikationsstrukturen implizieren drastische Veränderungen bei den Laufbahn- und Karrieremustern: Regelmodell ist nicht mehr der kontinuierliche vertikale Aufstieg, sondern Brüche und Unterbrechungen im Berufsverlauf, die ihrerseits charakteristisch für sogenannte „Zick-Zack-Laufbahnmuster“ und „Patch-work-Biographien“ sind.

Die neuen, prozeßorientierten Formen der Arbeitsorganisation, die Reduzierung der Hierarchien und die Einführung von Gruppenarbeit wirken sich insbesondere auf die mittleren Positionen und die Fachspezialisten aus. Angesichts der abnehmenden Anzahl dieser Positionen wächst die Konkurrenz zwischen der wachsenden Anzahl von (Fach-)Hochschulabsolventen und den beruflich Qualifizierten. Für sie ergeben sich in dieser Situation vor allem neue berufliche Entwicklungsperspektiven für Positionen, die sich durch hohe fachliche Verantwortung (ohne Leitungstätigkeit) auszeichnen. Angesichts der wachsenden Konkurrenz zwischen betrieblich und hochschulisch qualifizierten Fachkräften dürfte für die beruflich Qualifizierten (auch mit Weiterbildungsabschluß) eine weitere berufliche Entwicklung (vor allem Aufstieg) immer stärker davon abhängen, inwieweit sie die Möglichkeit erhalten, Hochschulabschlüsse zu erwerben. In den betrieblichen Ansätzen, berufspraktische Ausbildung mit dem theoretischen Studium zu verbinden, liegen erste Antworten aus Sicht der Personalentwicklung vor.

## Bildungspolitisches Resümee

Die phantasiereiche Erweiterung und Ausgestaltung des bisher noch relativ kleinen Angebots an praxisorientierten Studiengängen ist insgesamt als Beitrag zur Steigerung der Attraktivität beruflicher Bildung zu begrüßen. Allerdings darf nicht übersehen werden, daß mit einer solchen Ausdifferenzierung des Bildungs- und Studienangebots zwar die Wahlmöglichkeiten der weiterbildungs- und aufstiegsorientierten Fachkräfte erweitert werden, dies jedoch um den Preis hohen Leistungsdrucks und zunehmender Selektivität. Es fragt sich, ob unter den restriktiven Bedingungen komprimierter, teilweise doppeltqualifizierender Bildungsgänge erwünschte Schlüsselqualifikationen wie Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsbereitschaft und Risikofreude überhaupt gefördert und erreicht werden können. Diese restriktiven Lernbedingungen verweisen nicht zuletzt auf die noch unzulänglich gelösten Innovationsprobleme: Traditionelle Strukturen, wie z. B. die vorgegebenen Studienpläne werden mit neuen Ansprüchen, z. B. dem selbstgesteuerten Lernen, konfrontiert und damit überfordert.

Von daher sind die dualen Studienangebote attraktive Alternativen zu den traditionellen Studienmöglichkeiten und zugleich erste, auch wichtige bildungspolitische Schritte in Richtung auf ein immer wieder gefordertes Gesamtsystem beruflicher Bildung<sup>8</sup>, in dem betriebliche, schulische, hochschulische und weiterbildende Lernorte und Bildungseinrichtungen netzwerkartig miteinander verbunden sind.

#### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Siehe Euler, D.: *Modernisierung des dualen Systems. Problembereiche, Reformvorschläge, Konsens- und Dissenslinien. Eine Untersuchung im Auftrag der BLK. Nürnberg, im August 1997*; Heidegger, G./Rauener, F.: *Reformbedarf in der beruflichen Bildung. Gutachten im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen. 1997, und Stoß, F.: Reformbedarf in der beruf-*

*lichen Bildung. Gutachten im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen, 1997*

<sup>2</sup> Das „Reformprojekt Berufliche Bildung“ der Bundesregierung (1997) verfolgt eine Reihe von Reformzielen, die der Attraktivitätssteigerung des dualen Systems dienen.

Die Vereinbarung der Sozialpartner zur beruflichen Fortbildung gemäß § 46 BBiG/§ 42 HwO (1996) liefert die Grundlage für die künftige Ordnungstätigkeit, die auf eine Erweiterung des Spektrums der bundeseinheitlichen Weiterbildungs- und Fortbildungsabschlüsse angelegt ist.

Die neugeregelte Finanzierung der Aufstiegsfortbildung (AFBG) ist zwar gegenüber der weggefallenen AFG-Förderung weniger attraktiv ausgestattet, räumt jedoch einen Rechtsanspruch auf Förderung ein und leistet aufgrund der Steuerfinanzierung einen Beitrag zur Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung.

Mit seinen „Empfehlungen zur weiteren Differenzierung des tertiären Bereichs durch duale Fachhochschul-Studiengänge“ tritt der Wissenschaftsrat (1996) für den Ausbau von dualen Studienangeboten ein und anerkennt den Betrieb als Lernort eines solchen Studiums; in diesem Zusammenhang empfiehlt er vor allem die ausbildungsintegrierten Varianten dieser Studiengänge als zeit- und kostensparende Alternative zum herkömmlichen Studium.

Die „KMK-Vereinbarung über den Erwerb der Fachhochschulreife in beruflichen Bildungsgängen“ (1998) bringt zwar die seit langem geforderte länder-einheitliche Regelung der Zulassungsbedingungen für beruflich Qualifizierte; aber nur über schulische Zusatzprüfungen, die nicht von einer Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung ausgehen.

<sup>3</sup> Vgl. dazu Abschnitt „Bildungspolitische Texte“ in: *Duale Studiengänge – ein Beitrag zum Ausbau des beruflichen Bildungsweges. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB, Stand: Mai 1998*

<sup>4</sup> Vgl. Holtkamp, R.: *Duale Studienangebote der Fachhochschulen. In: HIS (Hrsg.): Hochschulplanung, Band 115. Hannover 1996*

<sup>5</sup> *Duale berufliche Bildungsgänge im tertiären Bereich – Möglichkeiten und Grenzen einer fachlichen Kooperation von Betrieben mit Fachhochschulen und Berufsakademien. In: Arbeitsprogramm 1998 des Bundesinstituts für Berufsbildung. Bertelsmann 1998, S. 38–39*

<sup>6</sup> Bei Interesse sind die Projektbearbeiter bei der Kontaktaufnahme behilflich.

<sup>7</sup> Vgl. Delphi-Befragung 1996/1998. „Potentiale und Dimensionen der Wissensgesellschaft – Auswirkungen auf Bildungsprozesse und Bildungsstrukturen“. Integrierter Abschlußbericht. München/Basel, März 1998

<sup>8</sup> Vgl. dazu das BIBB-Plädoyer für ein eigenständiges und gleichwertiges Berufsbildungssystem (BWP 6/94, S. 3–13) sowie die aktuelle Empfehlung des Sachverständigenrats Bildung bei der Hans-Böckler-Stiftung: *Ein neues Leitbild für das Bildungssystem – Elemente einer künftigen Berufsbildung. Diskussionspapier Nr. 2, Dezember 1998*