

werbstätige mit höherem Abschluß auch eher bereit sind, diese Frage zu beantworten.

### Zur Argumentation in Tabelle 2

Mit dieser Tabellenkalkulation verknüpft Reubens ihre eigentliche Kritik an den Ergebnissen meines Aufsatzes. Es ist aber genau die von ihr vorgenommene Aufbereitung des Datenmaterials (Tabelle 1 und 2), die zwar zur Beurteilung der Veränderung der Zahl von Erwerbstätigen taugt, zur Widerlegung meiner Resultate aber denkbar ungeeignet ist. Denn diese Datenaufbereitung läßt keine Rückschlüsse mehr auf die im Mittelpunkt des Aufsatzes stehende Frage nach der Veränderung von Aufstiegschancen zu.<sup>1</sup> Dies soll im folgenden belegt werden:

- Sowohl die Zahl der Erwerbstätigen mit Hoch- oder Fachhochschulabschluß als auch jene mit Lehrabschluß haben im Zeitraum 1982–1993 zugenommen. Letztere haben jedoch in wesentlich geringerem Umfange zugenommen (+ 10 Prozent; vgl. Tab. 1, letzte Spalte) als die Zahl der Erwerbstätigen mit Fachhoch- und Hochschulabschluß (+ 48 Prozent). Die Folge ist ein vergleichsweise starker Zuwachs vor allem bei den höheren Statuspositionen. Das ist angesichts des starken Aufwuchses von Fachhoch- und Hochschulabsolventen aber auch nicht anders zu erwarten. Diese Entwicklung bleibt für die Aufstiegschancen beider Gruppen jedoch weitgehend belanglos, weil sich ihre Verteilungen über die Statushierarchien (1982 gegenüber 1993) nicht nachhaltig änderte (vgl. Tabelle im Aufsatz).

Reubens nimmt eine andere Auswertung vor und kommt zwangsläufig zu anderen Ergebnissen. Sie konstatiert mit Recht bei Erwerbstätigen mit Fachhoch- bzw. Hochschulabschluß einen erheblich größeren relativen Zuwachs an höheren Statuspositionen, als bei Erwerbstätigen mit Lehrabschluß. Die Annahme allerdings, diese Entwicklung müsse zwangsläufig zu Lasten der Aufstiegschancen von Erwerbstätigen mit Lehrab-

schluß gehen, ist ein Irrtum. Es ist ein Irrtum, weil die Aufstiegschancen per definitionem unabhängig davon sind, ob eine Gruppe groß oder klein ist, ob sie wächst oder schrumpft; solange die Anteile der einzelnen Statuspositionen unverändert bleiben, bleiben auch die Aufstiegschancen konstant. Und genau das ist bei den zwei fraglichen Gruppen annähernd der Fall.

Als Fazit bleibt festzuhalten: Die wachsende Zahl von Hochschulabsolventen, vor allem in höheren Statuspositionen, ist unstrittig. Gegenstand des Aufsatzes war denn auch ein anderes Thema. Es galt nachzuweisen, und das ist bereits dem Titel zu entnehmen, daß trotz der erheblichen Zunahme von Erwerbstätigen mit Fachhoch- oder Hochschulabschluß, die Aufstiegschancen von Facharbeitern, entgegen der landläufigen Annahme, bislang nicht abnahmen. Die Mechanismen, die das verhinderten – eine starke Zunahme höherer Statuspositionen – und deren Folgen, wurden ausgiebig diskutiert.

#### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Da alle drei, die Tabelle 2 betreffenden Punkte auf diese Fehlinterpretation zurückgehen, erübrigt es sich, auf jeden gesondert einzugehen. Hier wird im übrigen der fatale Irrtum besonders deutlich, der in der impliziten Annahme einer weitgehend konstanten Zahl von Aufstiegspositionen liegt, um die dann zwangsläufig ein immer härterer Kampf entbrennen müßte. Faktisch hat die Zahl der Aufstiegspositionen aber beträchtlich zugenommen. Dadurch blieben die Aufstiegschancen weitgehend unverändert. – Zum ersten und dritten Punkt der Feststellungen (Tabelle 2) ist noch anzumerken, daß es keine drei Gruppen gibt. Die dritte in Tabelle 2 dargestellte „Gruppe“ ist hinsichtlich ihrer Abschlüsse ein inhomogener, nicht aussagefähiger Rest. Er setzt sich aus Personen zusammen, die entweder tatsächlich keinen berufsbildenden Abschluß haben oder aber keine Antwort auf die Frage nach dem Abschluß gaben, faktisch aber einen Lehr- oder Hochschulabschluß haben und insoweit den ersten beiden Gruppen zuzuordnen wären. Vermutlich wird dies der größere Teil sein.

## Nachlese zur Fachtagung „Nutzen der beruflichen Bildung“

**Richard von Bardeleben,  
Hermann Herget**

**Bildungsausgaben sind Zukunftsinvestitionen. Das eigene Engagement in Aus- und Weiterbildung verursacht nicht nur Kosten, sondern ist einer der Erfolgsfaktoren für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. In kaum einer bildungspolitischen Rede fehlen diese Argumente.**

Investitionen in berufliche Bildung lohnen sich – für das Individuum, den einzelnen Betrieb und für die Gesellschaft. Kaum jemand zweifelt an der Richtigkeit der Aussagen. Dennoch konnten diese vordergründig überzeugenden Einsichten nicht tiefgreifende Einschnitte in der Ausbildungsleistung der Unternehmen und eine Knappheit an Ausbildungsplätzen verhindern. Heute wird die Diskussion in der beruflichen Bildung kaum noch unter „qualitativen“ Aspekten geführt – Vorschläge und Maßnahmen werden zuvorderst auf ihre Nützlichkeit geprüft, eine ausreichende Versorgung der jungen Generation mit Ausbildungsplätzen zu sichern. Wie kommt es zu diesem Widerspruch zwischen Rede und Handeln? Ohne Zweifel ha-



ben die Arbeiten der Sachverständigen-Kommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ das Kostenbewußtsein in Fragen der beruflichen Bildung geschärft. Doch die Ausbildung von Lehrlingen bringt für den Betrieb auch Erträge und Vorteile, das heißt einen Nutzen. „Von einer realistischen Einschätzung des Nutzens der beruflichen Aus- und Weiterbildung hängt die Zukunft des Dualen Systems in Deutschland ab: des Nutzens für junge Menschen an der Schwelle zum Berufsleben, des Nutzens für die Entwicklung der Unternehmen und schließlich des Nutzens für unsere Gesellschaft.“ Mit dieser Einschätzung eröffnete der Stellvertretende Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), HELMUT PÜTZ, die am 25./26. September 1997 in Berlin veranstaltete Fachtagung des BIBB zum Thema „Nutzen der beruflichen Bildung“.

### Nutzen sichtbar machen

Ziel der Tagung war es, die Nutzenaspekte der beruflichen Bildung insgesamt deutlicher in den Vordergrund zu rücken – ganz bewußt sollte damit die einseitige Fixierung der vor allem von Kostenargumenten geprägten Diskussion aufgebrochen werden. Nahezu 300 Vertreter der Ausbildungspraxis, aus Unternehmen, aus Politik und Wissenschaft waren der Einladung des Bundesinstituts für Berufsbildung in die Werkstatt der Kulturen gefolgt, um aus ihrer Sicht zum Nutzen beruflicher Bildung Stellung zu beziehen. Vor allem galt es Argumente in den fachlichen Diskurs einzubringen, die ausbildende sowie nichtausbildende Unternehmen veranlassen können, aus eigenem Interesse (zusätzliche) Ausbildungsplätze anzubieten.

In seinem Eröffnungsvortrag unterstrich HELMUT PÜTZ, wie hochaktuell die Fragen zum Nutzen für die teils heftige Auseinandersetzung um die Entwicklung der Berufsbildung angesichts der gegenwärtigen Aus-

bildungssituation sind. Berufsbildungsforschung wie auch die Politik und Betriebspraxis seien gefordert, durch valide Ergebnisse und fördernde Maßnahmen diesen Nutzen zu vergrößern. Nahegelegt wurden Fragestellungen wie „Nutzen für wen?“ und „Wie läßt sich der Nutzen beruflicher Bildung umfassend darstellen?“, d. h. im Sinne der Auswirkungen für einzelne junge Menschen oder Betriebe ebenso wie für die wirtschaftliche Entwicklung und den Arbeitsmarkt oder für eine soziale Gesellschaft und das staatliche Gemeinwesen. Damit erschließt sich eine weiterreichende Perspektive: Weist sie doch über die rein betriebswirtschaftliche und enge betriebskalkulatorische Sicht hinaus, Aus- und Weiterbildung zuallererst als Kostenfaktor zu sehen – wichtige gesellschaftlich und volkswirtschaftlich nützliche Funktionen beruflicher Bildung kommen so überhaupt erst ins Kalkül. Die Überzeugungsarbeit müsse letztlich deutlich machen, so PÜTZ weiter, „daß mittel- und langfristig sowie im Gesamtzusammenhang betrachtet, der Nutzen der beruflichen Bildung schwerwiegender in die Waagschale fällt“. Darüber hinaus erinnerte er an die soziale Verantwortung von Wirtschaft und Verwaltungen, die dem bildungspolitischen Generationenvertrag innewohnt: die heranwachsende Generation durch eine hochwertige berufliche Qualifizierung an die Arbeitswelt heranzuführen und Perspektiven zu geben, um so ihre Integration in die Gesellschaft zu fördern.

Der Leiter der zuständigen Hauptabteilung im Bundesinstitut für Berufsbildung, FOLKMAR KATH, betonte in seiner „Thematischen Einführung“, wie wichtig es für alle Beteiligten in der beruflichen Bildung sei, sich einerseits auf eine breite und allgemein akzeptierte Vorstellung von Nutzen zu verständigen. Andererseits komme es entscheidend darauf an, wie gut es gelinge, für alle Beteiligten auch den Nutzen „sichtbar“ zu machen. Ein Rückblick auf die einschlägigen Untersuchungen des Bundesinstituts, z. B. Erhebungen zu Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung in der Tradition der Sachver-

ständigen-Kommission, Studien zur Evaluierungs- und Wirkungsforschung, zur Qualitätssicherung und Wirtschaftlichkeit in der Weiterbildung – die Nutzenaspekte behandeln, ohne daß der Begriff selbst schon verwendet wird – führte zu der Forderung, künftig verstärkt Nutzenaspekte beruflicher Bildung aufzugreifen. Bildungsaktivitäten würden zunehmend nach meßbaren Erfolgskriterien beurteilt und können sich erst durch ihren nachvollziehbaren Beitrag zum Betriebsergebnis legitimieren. Die Erfolgsmessung selbst werde damit ein Schlüsselfaktor für Akzeptanz und Erfolg betrieblicher Bildungsarbeit. KATH machte darauf aufmerksam, daß eine einheitliche Beurteilung des Nutzens beruflicher Bildung aufgrund unterschiedlicher Interessen der Beteiligten nicht von vornherein unterstellt werden könne.

### Perspektiven

Dies wurde in den nachfolgenden Referaten und Redebeiträgen verdeutlicht, die die verschiedenen Nutzenaspekte aus jeweils unterschiedlichen Blickwinkeln darstellten.

GÜNTER CRAMER richtete in seinem Referat die Sicht auf die Nutznießer der beruflichen Bildung. Dabei kam es ihm darauf an, deutlich zu machen, daß die berufliche Bildung, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, den Betrieben, Individuen, der Gesellschaft und dem Staat zugute kommt. Es schien ihm müßig, danach zu fragen, wer etwas mehr oder etwas weniger von der beruflichen Bildung profitiert. Darüber hinaus lenkte er das Augenmerk vor allem auf die Kehrseite des erzielbaren Nutzens beruflicher Bildung und fragte, welcher Schaden möglicherweise dadurch entstehe, daß Aus- und Weiterbildung unterbleiben.

Aus der Sicht der Arbeitnehmerschaft setzte sich RENATE MÜLLER, Betriebsrätin der Volkswagen AG, insbesondere mit dem Problem auseinander, daß die berufliche Bildung zunehmend als Kostenfaktor betrachtet werde und nicht als Investition in die Zukunft. Die



damit z. B. einhergehende einseitige Ausrichtung an Anpassungsqualifizierungen stiftete hauptsächlich betrieblichen Nutzen, aber werde den langfristig wirkenden strukturellen Herausforderungen nicht gerecht und vernachlässige außerdem die Persönlichkeitsbildung der betroffenen Menschen. Sie warnt vor allem davor, sich nur am betriebswirtschaftlichen Kostenkalkül zu orientieren und damit den volkswirtschaftlichen Aspekt aus dem Auge zu verlieren.

Den Nutzen der beruflichen Bildung für die Auszubildenden arbeitete ROLAND DOMBROWSKI, Auszubildender der Siemens AG Berlin, durch eine Gegenüberstellung der beruflichen Ausbildung in Deutschland und den Vereinigten Staaten heraus. Die besonderen Vorteile der deutschen Ausbildung sah er in der systematischen Abfolge von breiter Grundbildung und der anschließenden fachlichen Qualifizierung, was in den USA so nicht bestehe. Dort eigne man sich eine enge, spezialisierte Qualifikation durch eine kurze Einweisung von bereits eingearbeiteten Kollegen an. Man zeige dem „Neuling“, wie die Maschine auseinandergebaut, repariert und wieder montiert wird. Dann verrichtet er für lange Zeit diese Arbeit. Ausbildung sei zum größten Teil learning by doing. Den Nutzen der deutschen Ausbildung sieht DOMBROWSKI im Vergleich zu Amerika in folgenden Punkten: Die deutsche Ausbildung schaffe u. a. eine breite Basis für eine lebenslange Berufstätigkeit, den frühen Start ins Berufsleben schon mit 16 Jahren und bei guten Leistungen die Chance auf Beschäftigung und eine gute Voraussetzung für die Weiterqualifizierung.

GERHARD SEVERON von der IHK Berlin hob in seinem Referat hervor, daß sich die Frage nach dem Nutzen der beruflichen Bildung für die Kammer Berlin nicht auf die Analyse des betriebswirtschaftlichen Nutzens beschränken könne. Vielmehr müßten auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen gesehen werden, unter denen sich die Wirt-

schaftsregion entwickle. Den besonderen Nutzen der beruflichen Bildung sah er in der Zielkongruenz, der breiten Anerkennung der dualen Ausbildung und der hohen gesellschaftlichen Akzeptanz dieses gewachsenen Ausbildungssystems, das individuelle, betriebswirtschaftliche und gesellschaftspolitische Ziele gleichermaßen erfülle. Er zeichnete aufgrund des bewährten Zusammenspiels aller an der Berufsbildung Beteiligten eine positive Berufsbildungsperspektive für die Region Berlin, wobei er auch auf die Grenzen der Berufsbildung verwies, die allein den wirtschaftlichen Strukturwandel einer Region auch nicht bewältigen könne. Vor allem verwies er darauf, daß sich der Nutzen der beruflichen Bildung daran messen lassen müsse, in welchem Maße auch junge Menschen integriert werden können, die bei steigenden Anforderungen an die Qualifikation Benachteiligte des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes sind.

#### **Innovative Ausbildungspraxis**

Gute Beispiele müssen bekannt sein, um Schule machen und Nachahmer finden zu können. Für hervorragende Leistungen bei der „Beruflichen Bildung im Ausbildungsverbund“ als einem innovativen und erfolgreichen Weg zur Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen wurden deshalb im Rahmen der Fachtagung erstmals vier Ausbildungsverbünde mit dem „Hermann-Schmidt-Preis“ durch den Verein „Innovative Berufsbildung e. V.“ ausgezeichnet. Die Fachjury unter Leitung des Nestors der deutschen Bildungsökonomie, Prof. Dr. Friedrich Edding, verlieh den 1. Preis an den Bildungsverbund Sachsen für Chemie und den 2. Preis an die IHK zu Köln in Verbindung mit der Gesellschaft für Berufliche Förderung in der Wirtschaft und dem Türkisch-Deutschen Unternehmerverein e. V. Zwei 3. Preise gingen an das Schweriner Ausbildungszentrum e. V. sowie an die Außenstelle des Bildungswerkes der Niedersächsischen Wirtschaft im Allgemeinen Wirtschaftsverband Wilhelmshaven/Friesland e. V. Die künftig jedes Jahr zu

wechselnden Themen ausgelobte Auszeichnung hat das Ziel, Impulse zu geben für innovative Ansätze in der Berufsbildungspraxis und diese zu fördern und öffentlich bekannt zu machen.

Den zweiten Tag eröffnete Staatssekretär JOACHIM WESTERMANN vom Nordrhein-Westfälischen Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr. Vor dem Hintergrund des Strukturwandels in NRW – weg von Bergbau, Stahl und Textilindustrie hin zu Dienstleistungen und zu kleinteiligeren Betriebsstrukturen – skizzierte WESTERMANN den Nutzen für die Wirtschaft aus der Sicht eines Landes und in ihren Konsequenzen für die Ausbildung. Strukturelle Verschiebungen und wirtschaftliche Modernisierung wirkten sich insgesamt auf Ausbildungsmöglichkeiten und aktuelles Angebot aus. Traditionelle Qualifikationsprofile würden entwertet, neue werden wichtig, sollen Standortvorteile erhalten bleiben. Aus dem Innovationswettbewerb ergeben sich deshalb hohe Anforderungen an das Ausbildungssystem, diese Entwicklungen mitzuvollziehen und sich nicht primär an „alten“ industriellen Strukturen zu orientieren, die durch den Strukturwandel obsolet werden. Trotz der Vorteile des Dualen Systems würden nicht ausreichend Ausbildungsplätze bereitgestellt. Das Land sei gefordert, gemeinsam mit allen Beteiligten auf freiwilliger Basis neue Ansätze zur Kompensation fehlender Ausbildungsfähigkeit umzusetzen, wie das mit dem „Ausbildungskonsens NRW“ geschehen ist.

Über den Nutzen der Berufsbildung im Rahmen einer gezielten Personalentwicklung referierte GÜNTER GEISLER von der Preussag Stahl in Salzgitter. Er zeigte anhand von Schaubildern, welche Bedeutung der Qualifizierung als Produktionsfaktor heute beigemessen werde bzw. welche Erfolge sie bewirke. Er belegte seine Aussagen mit Hinweisen sowohl auf materielle Nutzeffekte als auch auf immaterielle. Als materiell direkt zurechenbare Nutzeffekte nennt GEISLER z. B.



die Produktivitätsentwicklung, Verbesserung der Produktqualität, Verringerung der Reklamationsquote, Reduzierung der Fluktuationsrate, Erhöhung der Anwesenheitszeiten, Vergrößerung der Einsatzbandbreite der Mitarbeiter. Ausgangspunkt für die Bewertung der immateriellen Wirkungen sei das industrielle innerbetriebliche Milieu. So könnten Identifikationsprozesse über die Verbesserung der Team- und Kommunikationsfähigkeit, des Kooperationswillens, der Veränderungsbereitschaft und -fähigkeit initiiert werden, die letztendlich an den einzelnen Arbeitsplätzen zu zahlenmäßig erfaßbaren materiellen Verbesserungen des Unternehmensergebnisses führten.

Aus Sicht der Wissenschaft problematisierte der Bielefelder Universitätsprofessor DIETER TIMMERMANN den der Fachtagung zugrundeliegenden Nutzenbegriff. Es handle sich hier um einen theoretischen Begriff aus der Haushalts- bzw. der Konsumtheorie, dessen empirische Umsetzung bislang an der mangelnden Operationalisierbarkeit und Meßbarkeit scheitere. Der Nutzenbegriff bezeichne die Eigenschaften materieller oder immaterieller Güter, subjektive Bedürfnisse zu befriedigen. Aufgrund dieser Überlegungen kommt er folgerichtig zum Schluß, daß prinzipiell nur menschliche Handlungen sowie Handlungsergebnisse Nutzen stiften können. Problematisch sei es demnach, vom betrieblichen oder gesellschaftlichen Nutzen der beruflichen Bildung zu sprechen. Der Nutzenbegriff sei daher zur Beschreibung und Erfassung sämtlicher Wirkungen von betrieblicher Berufsausbildung weniger geeignet. Eine andere zentrale Aussage von TIMMERMANN besagte, daß die Unterscheidung z. B. zwischen „Wirkungen während der Ausbildung“ und „Wirkungen im Anschluß an die Ausbildung“ signalisiere, daß Berufsausbildung nicht nur aus individueller, sondern auch aus betrieblicher Sicht als Investition aufgefaßt werden müsse. Damit setzte er sich ausdrücklich in Gegensatz zur bisher vom Bundesinstitut für Berufsbildung verfolgten Vorgehensweise,

aus arbeits-, steuer- und bilanzrechtlichen Gründen die betrieblichen Aufwendungen für die berufliche Bildung als Produktionskosten zu erfassen. Er regte für weitere Studien an, den humankapital- bzw. investitionstheoretischen Ansatz erneut auf seine Tauglichkeit im Rahmen der empirischen Erhebungen von Kosten und Nutzen der beruflichen Bildung zu prüfen.

WINAND KAU, Abteilungsleiter im Bundesinstitut für Berufsbildung, skizzierte zukünftige Forschungsnotwendigkeiten. Er kündigte an, daß man schon bald mit den Vorarbeiten für eine neue Kostenerhebung beginnen werde. An PROF. TIMMERMANN gerichtet, führte er aus, daß die Unternehmen zwar von Ausbildungsinvestitionen sprechen, sie im Rechnungswesen jedoch nicht als solche behandeln. Würden die Betriebe ihr Ausbildungswesen investiv verbuchen, müßten sie Ausgaben/Aufwendungen kapitalisieren und für die spätere Nutzung des akkumulierten Humanvermögens Abschreibungen festlegen. Das mache jedoch niemand, weil die Vorteile aus der sofortigen Abschreibbarkeit der Ausbildungskosten viel zu groß seien. Und solange dies der Fall sei, hätte es keinen Sinn, die Humankapitaltheorie einzufordern. Die Bevorzugung des reinen Kostenprinzips resultiere auch aus offenen Bewertungsfragen. Zuverlässig berechenbar wären die Erträge aus der wertschöpfenden Arbeit von Auszubildenden sowie die nach der Übernahme eingesparten Personalrekrutierungskosten. Sonstige Nutzenformen, die sich im geringeren Fehlbesetzungsrisiko, in den Chancen der flexibleren Personalplanung, im Unternehmensimage oder in den Vorteilen einer sich mit dem Unternehmen identifizierenden Mitarbeiterschaft manifestieren, wären pagatorisch schwer zugänglich. In der nächsten Kostenerhebung werde man versuchen, in dieser Frage weiter zu kommen.

### Zuspitzungen

Am Nachmittag des ersten Tages der Fachtagung bot der Veranstalter den Teilnehmerin-

nen und Teilnehmern ausgiebig Gelegenheit, die bis dahin aufgetretenen Referenten zu ihren Sichtweisen über den Nutzen der beruflichen Bildung kritisch zu befragen. Es entspann sich unter der Leitung von RENATE BÜTOW vom ARD-Studio Berlin eine fachliche Diskussion auf hohem Niveau, die wesentlich zum besseren Verständnis der Kosten-Nutzen-Problematik auf dem Gebiet der beruflichen Bildung beigetragen hat. Es wurde vor allem deutlich, daß sich die berufliche Bildung – wie kein anderer Bildungsbereich – im Spannungsfeld zwischen Ökonomie und Pädagogik, zwischen Utilität und Zweckfreiheit behaupten muß. Am zweiten Tag trat an die Stelle des Podiums ein „Stehkonvent“, der unter der Moderation von HELMUT PÜTZ „Zuspitzungen“ zur Frage „Überwiegt wirklich der Nutzen?“ von REINHARD ZEDLER vom Institut der deutschen Wirtschaft und FRED BALSAM, Vizepräsident der Handwerkskammer zu Köln, präsentierte. Obwohl beide in einer Reihe von Grundsatzfragen der beruflichen Bildung mehr oder weniger weit auseinanderliegende Standpunkte vertraten, kamen sie in ihrer Bewertung der eigentlichen Frage einhellig zum Ergebnis: Der Nutzen der beruflichen Bildung überwiegt wirklich für alle – für die Individuen, Betriebe, Gesellschaft und den Staat.

### Eine Vision

Der Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung, HERMANN SCHMIDT, dem zum Abschluß der Fachtagung die „Goldene Ehrennadel“ des Bundesverbandes Deutscher Berufsausbilder durch dessen Präsident, Herrn HERBERT LUCKMANN, verliehen wurde, entwickelte in einer programmatischen Schlußrede neue Perspektiven für die Weiterentwicklung des Dualen Systems.

Einleitend würdigte SCHMIDT den erzielten Konsens in der Nutzendebatte, der so vor 25 Jahren kaum möglich gewesen wäre. Er gab zu bedenken, ob Nutzen sich so eindeutig



rechnen läßt wie mancher gerne möchte. Soll der Nutzen, auf das rein „Ökonomische“ reduziert, alleiniger Maßstab für verantwortliches und zukunftsgerichtetes Entscheiden und Handeln in der Berufsbildung sein? Nutzen sei immer auch abhängig von den Zukunftserwartungen und daher ungewiß und unterschiedlich. Er verwies besonders auf den persönlichkeitsbildenden Wert der Berufsbildung, der unbestreitbar sei. Merkwürdig sei schon, daß sich berufliche Bildung ständig nach ihrem Nutzen fragen lassen müsse – was der Allgemeinbildung oder Hochschulbildung kaum abverlangt wird.

Wie läßt sich Nutzen beruflicher Bildung in Zukunft herstellen und eine Steigerung der Leistungsfähigkeit des Berufsbildungssystems herbeiführen? Bei seinen Vorschlägen beschränkte sich SCHMIDT nicht allein auf Kurskorrekturen im Dualen System. Er macht einen Gestaltungsanspruch über das Duale System hinaus geltend: als eigenes Profil, das alle Stufen des Bildungswesens stärker „dual“ ausprägt. Seine Überlegungen bezogen die Sekundarstufe I wie auch die berufliche Weiterbildung einschließlich eines „dualen“ Teilzeit-Studiums ein. Im Interesse der Modernisierung der Berufsbildung müßten sich die nötigen Reformprozesse im Dualen System vorrangig an der Qualität der Berufsausbildung ausrichten. Dabei sollen vor allem die erkannten Stärken des deutschen Berufsbildungssystems – Berufsprinzip, die Verbindung von Arbeiten und Lernen und das Konsensprinzip – erhalten und zukunfts-fähig gestaltet werden. Sie seien auch zukünftig die Garanten für einen hohen Nutzen.

SCHMIDT entwarf seine Vision einer zukunfts-fähigen Berufsbildung vor dem Hintergrund wahrscheinlicher Entwicklungen in Europa: Mit einer zehnjährigen Schulzeit als Norm mit anschließender zwei- bis vierjähriger Oberstufe in berufsqualifizierender sowie studienvorbereitender Form; das Kerncurriculum werde in zwei Jahren durchlaufen. Das schaffe im 3. und 4. Jahr zusätzlich

Raum für die Vermittlung von Zusatzqualifikationen, die damit Eingang in die betriebliche Ausbildungspraxis finden, ohne Bestandteil der Ausbildungsordnung zu sein. Abiturienten erhielten ihre Berufsqualifikation alternativ in Schulen oder im Dualen System. Im Ergebnis führe das zu einer Qualifizierung einer Alterskohorte zu je 45 Prozent im Dualen System bzw. in der Oberstufe der Gymnasien und zu 20 Prozent an anderen berufsqualifizierenden Abschlüssen, darunter zehn Prozent mit Mehrfachqualifikationen. Er sieht ein Nebeneinander einer Formenvielfalt an „dualer“ Qualifizierung im Hinblick auf die Zeiteile in Betrieb und Berufsschule, ein Mehr an Verbundausbildung vor allem in Hybridberufen, und plädiert dafür, grundsätzlich Betrieben und Schule eine größere Gestaltungsfreiheit in der Ausfüllung der Curricula einzuräumen. Am bisherigen Konsens sei festzuhalten, daß allen Schulabgängern Ausbildung „bezahlt“ wird. Angesichts knapper Ressourcen hieße Gleichwertigkeit der alternativen Bildungswege, daß die ungleiche Verteilung der Finanzmittel vermieden wird. Damit könnte der Bildungsnutzen für alle erhöht werden.

## **Bericht über die Sitzung 3/97 des Hauptausschusses am 27. November 1997 in Bonn (konstituierende Sitzung zur 5. Amtsperiode)**

Mit der letzten Sitzung im Jahre 1997 trat der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung in seine 5. vierjährige Amtsperiode, die am 1. September dieses Jahres begonnen hat und zu der von 53 Mitgliedern elf erstmalig berufen wurden (s. BIBB aktuell der BWP 5/1997). Die Konstituierung des „neuen“ Hauptausschusses nahm Herr Ministerialdirigent **DR. ULRICH HAASE** aus dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF) vor.

Die Sitzung war geprägt durch den Besuch des Staatssekretärs im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Herrn **HELMUT STAHL**, der in Vertretung von Bundesminister **DR. JÜRGEN RÜTTGERS** dem Generalsekretär, Herrn **DR. HERMANN SCHMIDT**, anlässlich seiner Verabschiedung per 31. Dezember 1997 das vom Bundespräsidenten verliehene Verdienstkreuz 1. Klasse des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland überreichte. Staatssekretär **STAHL** würdigte den Generalsekretär als Brückenbauer zwischen allen Beteiligten