



Berufskonzept und Employability

► In allen Reformüberlegungen zur beruflichen Bildung, die in den letzten Jahren veröffentlicht wurden, ist die Verbindung von Aus- und Weiterbildung ein zentraler Programmpunkt. Der Abschied vom Lebensberuf und die Diskussion um lebenslanges, lebensbegleitendes Lernen, die sich darin niederschlagen, bleiben jedoch in der Regel programmatisch. Ganz offensichtlich rühren Überlegungen und Konzepte, die traditionelle Grenzen von Bildungsbereichen überschreiten, an Tabus und Konflikte.

Das gilt auch für die vom Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit verabschiedete „Strukturelle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung“ (Beschluss vom 22. Oktober 1999). Obwohl nicht zuletzt von einer Neustrukturierung des Verhältnisses von Ausbildung und Weiterbildung Attraktivität und Zukunft des dualen Systems abhängen dürften, bleiben die Aussagen dazu eher vage; so ist z. B. davon die Rede, dass die Struktur des Berufsausbildungssystems „Anknüpfungspunkte für berufliche Weiterbildung bieten“ sollte oder dass Berufsausbildung „die Förderung der Bereitschaft und Fähigkeit zum lebensbegleitenden Lernen“ leisten müsse.

Erfreulich konkret werden die Aussagen aber, wo es um Anwendung und Funktion von Zusatzqualifikationen geht. Es hat sich inzwischen durchgesetzt, in den Zusatzqualifikationen zertifizierbare (Teil-)Qualifikationen zu sehen, die über das hinausgehen, was Ausbildungsordnungen fordern. Zugleich sollen sie aber in einem engen zeitlichen Zusammenhang, d. h. während oder unmittelbar nach einer Ausbildung erworben werden. Der Vermittlung von vertieften Fachkenntnissen und/oder berufsübergreifenden Qualifikationen (wie z. B. Sprachkenntnissen) kommt vor allem die Funktion zu, der Berufsausbildung eine größere Flexibilität zu geben, um eine praxisnahe Differenzierung im Sinne einer individuellen Profilbildung herzustellen. In der betrieblichen Praxis sind Zusatzqualifikationen vor allem gefordert, wenn es darum geht, sich nach Abschluss der Berufsausbildung rasch auf neue Einsatzbereiche einzustellen, bei denen im Rahmen integrierter Aufgabenwahrneh-

mung – z. B. Produktion und Kundendienstleistungen – kombiniert werden. Zugleich haben Zusatzqualifikationen damit auch die Funktion, Weiterbildung zu initiieren. Inwieweit sich aus einer solchen Brückenfunktion zur Weiterbildung neue Mobilitätspfade und Karrieremuster im Rahmen eines lebensbegleitenden Lernens entwickeln, dürfte allerdings von betrieblichen Flexibilisierungsstrategien abhängen:

Da gibt es zunächst die Möglichkeit, den Akzent auf die Erstausbildung zu legen und mit Hilfe von Zusatzqualifikationen anspruchsvolle Berufsprofile zu bilden; das kann im Extrem bedeuten, dass am Ende der Ausbildungszeit bereits typische Weiterbildungselemente das Anforderungsprofil prägen, z. B. durch den zusätzlichen Erwerb von Fortbildungsabschlüssen. Berufsfähigkeit bzw. berufliche Handlungskompetenz als Ziel der Ausbildung wird so ergänzt durch die Beschäftigungsfähigkeit in konkreten betrieblichen Einsatzfeldern. In dieser Flexibilisierungsstrategie, der auch das Bündnispapier nahe steht, wird die Weiterbildung in die Ausbildung vorverlegt, Weiterbildung wird auf Zusatzqualifikationen für Berufsanfänger reduziert, lebensbegleitendes Lernen wird nicht sichtbar.

Eine grundlegende andere Flexibilisierungsstrategie ist dagegen darin zu sehen, die Erstausbildung auf das Wesentliche und Grundlegende zu konzentrieren und den Erwerb von Zusatzqualifikationen in die Weiterbildung zu verlagern. Dies gilt insbesondere für „erfahrungsträchtige“ Kompetenzen, deren Erwerb an konkrete Arbeitssituationen gebunden ist (z. B. Kommunikationsfähigkeiten), aber auch für aktualitätsbezogene Inhalte. Berufliche Handlungskompetenz und Beschäftigungsfähigkeiten werden dabei durch Erfahrungslernen und ergänzende formalisierte Lernprozesse laufend erweitert und unter Beweis gestellt. In dieser Strategie sind Zusatzqualifikationen nicht nur Bausteine für die Erweiterung von Qualifikationsprofilen von Berufsanfängern, sondern auch Beiträge für die lebensbegleitende Entwicklung von Qualifikationspotentialen, abgesichert durch Weiterbildungsabschlüsse in der geregelten Weiterbildung.

Neben den skizzierten Grundtypen von Flexibilisierungsstrategien gibt es zahlreiche branchen- und betriebspezifische Varianten. Insbesondere in neuen Dienstleistungsfeldern (z. B. Direktbanken), die (noch) keine eigenen Ausbildungsberufe haben, ersetzen häufig „Zusatzqualifikationen“ in Form von Einarbeitung, Einweisung oder Kursen die Ausbildung und/oder lassen eine solche erst gar nicht entstehen. Ein davon völlig abweichender Flexibilisierungstyp ist dagegen in den ausbildungsintegrierten dualen (Fach-)Hochschulstudiengängen zu sehen, in denen die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Hochschulausbildung verbunden wird. Aus diesen Kombinationen von Ausbildungs- (und z.T. auch Weiterbildungs-)abschlüssen mit Hochschulabschlüssen ergeben sich auch Hinweise auf neue Berufsverlaufsmuster.

Verknüpfung von Ausbildung, Weiterbildung und Studium fördert Attraktivität des dualen Systems.

Mehr Flexibilität in der Erstausbildung, das zeigen alle Reformansätze und -vorschläge der letzten Jahre, schlägt sich vor allem in mehr Wahlmöglichkeiten für den Einzelnen und den Betrieb nieder. Die bisher vorliegenden Ordnungskonzepte zeigen dabei unterschiedliche Vorgehensweisen: Bei den IT-Berufen spiegeln sich in den differenzierten Fachrichtungen die künftigen Einsatzgebiete und Fachbereiche. Bei den Medienberufen gibt es über die Wahl von Fachrichtungen hinaus die Möglichkeit, unterschiedliche Kombinationen von Wahlpflichtbausteinen zusammenzustellen. In den laufenden Neuordnungsvorhaben zeichnen sich vergleichbare Entwicklungen ab.

In den neuen Strukturmodellen der Ausbildung schlägt sich der gleiche Trend nieder, der bereits bei den die Ausbildung ergänzenden Zusatzqualifikationen zu beobachten ist: In beiden Fällen geht es um die Verbindung von Berufskonzept und Employability. Zu verbinden gilt es damit Prinzipien, die bisher jeweils für sich eher der Ausbildung oder eher der Weiterbildung zuzuordnen sind:

- Zum einen geht es um die Wahrung der qualitativen Ansprüche des Berufskonzepts: Auf der Grundlage berufsbezogener Qualifikationsbündel mit vielfältigen Beschäftigungsoptionen wird das Ziel der Berufsfähigkeit verfolgt; Handlungskompetenz, die fachliche und fachübergreifende Kompetenzen integriert und identitätsstiftend wirkt, ist dabei das wesentliche gestaltende Element.

- Zum anderen geht es um laufende Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsfähigkeit (employability), d. h., die Erhaltung und Erweiterung der Berufsfähigkeit muss durch modular strukturierte Qualifizierungsanstrengungen gesichert werden.

Von einer produktiven Verbindung der beiden Prinzipien – Berufskonzept und Employability – sind positive Impulse für die Berufsbildung insgesamt zu erwarten. Dabei ist nicht nur an einen Beitrag zur Erhöhung des qualifikatorischen Potenzials zu denken. Eine Neustrukturierung von Ausbildung und Weiterbildung, die auf der Verzahnung beider Prinzipien beruht, erhöht die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen, weil mögliche Qualifizierungswege über die Ausbildung hinaus transparent und spätere Qualifikationschancen eröffnet werden.

Von daher ist in der sich abzeichnenden Neustrukturierung von Ausbildung und Weiterbildung ein wichtiger Beitrag für das vom Bundesinstitut für Berufsbildung vorgeschlagene „eigenständige und gleichwertige Berufsbildungssystem“ zu sehen. Die dort vorgesehene Verknüpfung und Vernetzung der Teilbereiche der beruflichen Bildung (Ausbildung, Weiterbildung, Studium) kommen sowohl den individuellen Nutzern als auch den Betrieben zugute: Die beruflich Qualifizierten haben die Chance für eine durchgängige Verknüpfung von betrieblicher Weiterentwicklung und dem Erwerb von Bildungsabschlüssen, und die Betriebe können ihren Qualifikationsbedarf aus der Weiterentwicklung selbst ausgebildeter Fachkräfte decken.

Insgesamt gewinnt damit die Attraktivität des dualen Systems.



DR. rer. pol. EDGAR SAUTER
Leiter der Abteilung „Struktur und Ordnung
in der beruflichen Bildung“ im BIBB