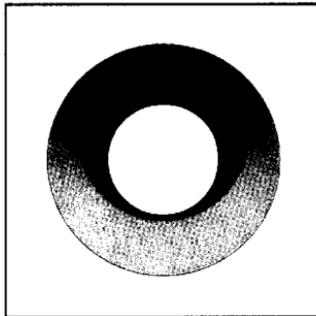


DAS DUALE SYSTEM DER BERUFSAUSBILDUNG IN DER SACKGASSE?

MODERNISIERUNGSDRUCK UND REFORMBEDARF



GESPRÄCHSKREIS
ARBEIT UND SOZIALES
NR. 26

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung
Abt. Arbeits- und Sozialforschung

Gesprächskreis Arbeit und Soziales
Nr. 26

Das duale System der Berufsausbildung in der Sackgasse?

Modernisierungsdruck und Reformbedarf

Eine Tagung
der Friedrich-Ebert-Stiftung
am 14. und 15. Juni 1993 in Gera

Herausgegeben vom
Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung
Abt. Arbeits- und Sozialforschung
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn
April 1994

Gedruckt auf 90 g/qm chlorfrei gebleicht Offset
Druck: satz + druck gmbh, Düsseldorf
Printed in Germany 1994

ISBN: 3-86077-190-6

Inhalt

Ruth Brandherm Vorbemerkung	5
Karen Schober Krise des dualen Systems? Berufliche Bildung im Spannungsfeld von Demographie, Bildungsverhalten und Beschäftigungsperspektive	7
Sabine Gensior Krisenphänomene und Reformbedarf der beruflichen Bildung. Strukturdefizite oder Übergangsprobleme?	39
Barbara Schmid Stolpersteine auf dem Weg in Ausbildung und Beruf in den alten und neuen Bundesländern	49
Gisela Dybowski Aspekte einer Modernisierung der Berufsbildung – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung	69
Heinz Schlieper Kann das derzeitige Berufsbildungssystem den zukünftigen Herausforderungen gerecht werden? Überlegungen hierzu aus gewerkschaftlicher Sicht	81
Ulrich Wiegand Das duale System der Berufsausbildung – Der Weg ins nächste Jahrtausend	89
Eckart Kuhlwein Berufsbildungspolitik für eine soziale und ökologische Gesellschaft	111
Referenten, Tagungs- und Diskussionsleitung	125

Vorbemerkung

Über die Zukunft des dualen Systems der Berufsausbildung, das lange Zeit weitgehend unangefochten als das Erfolgsmodell der Berufsausbildung galt, wird in jüngster Zeit wieder verstärkt diskutiert. Während einige Experten deutliche Anzeichen eines Niedergangs konstatieren, verweisen andere auf seine Vorzüge und seine Leistungsfähigkeit und sehen angesichts vorhandener Innovations- und Modernisierungspotentialen gute Chancen, den veränderten Anforderungen zu begegnen.

Die Herausforderungen und Problemlagen sind vielschichtig:

Obwohl die Mehrzahl der Jugendlichen eines Altersjahrgangs im dualen System ausgebildet wird, zeigt sich, daß sich die Bildungsinteressen der Jugendlichen und ihrer Eltern verändert haben und viele junge Männer und Frauen die Lehre heute lediglich als Übergangs- und Durchgangsstadium begreifen. Einige Experten sehen im Fortschreiten dieser Entwicklung – analog zum Schicksal der Hauptschule – Anzeichen für einen Relevanzverlust der Berufsausbildung und Tendenzen zur Entwicklung in Richtung einer "Rest"-Ausbildung.

Droht einerseits die Erosion der Ausbildung aufgrund veränderter Bildungsinteressen, so gerät sie andererseits auch durch politische und ökonomische Veränderungen unter Druck. Neue Anforderungen resultieren u.a. aus der Vereinigung Deutschlands, aus Veränderungen im europäischen Kontext, aus einem Strukturwandel der Wirtschaft, aus Veränderungen im Bereich der Technik und der Arbeitsorganisation und aus der demographischen Entwicklung.

In der gegenwärtigen Situation wird zudem nicht nur in den neuen Bundesländern, sondern auch in den alten Bundesländern die Abhängigkeit der beruflichen Bildung von ökonomischen Faktoren und konjunkturellen Einflüssen wieder besonders deutlich:

In den neuen Bundesländern klafft eine deutliche Lücke zwischen dem Angebot an und der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen, über die auch die Erfolgsmeldungen einer – auch 1993 – scheinbar ausgeglichenen

Lehrstellenbilanz nicht hinwegtäuschen können. In Anbetracht der schwierigen wirtschaftlichen Situation muß hier auch für die nächsten Jahre von einem angespannten Ausbildungsmarkt ausgegangen werden.

Aber auch in den alten Bundesländern bauen vor allem Großunternehmen des Werkzeugmaschinenbaus, der Automobilindustrie und der Stahlbranche nicht nur Arbeitsplätze, sondern auch Ausbildungskapazitäten ab und denken verstärkt über neue Organisationsformen der Ausbildung nach, um die Kosten zu reduzieren.

Es ist zu befürchten, daß dadurch insbesondere Jugendliche am unteren Ende der Bildungsskala und junge Frauen verstärkt von Qualifizierungsmöglichkeiten ausgegrenzt werden. Bereits heute gehen Experten von 2,5 Millionen Ausbildungslosen bis zum Jahr 2000 aus.

Diese Entwicklungen verweisen auf einen dringenden bildungspolitischen Handlungsbedarf und werfen Fragen nach zukünftigen Gestaltungsperspektiven und Veränderungsmöglichkeiten auf.

Im Rahmen ihres Gesprächskreises Arbeit und Soziales hat die Friedrich-Ebert-Stiftung diese Themen am 14. und 15. Juni 1993 zur Diskussion gestellt. Die Beiträge aus der Wissenschaft, der Bildungspolitik und die Vorstellung der Position der Sozialpartner sollen einen Einblick in die vielschichtigen Problemlagen und kontroversen Positionen ermöglichen. Zu der Fachkonferenz, die einen neuen Themenschwerpunkt im Gesprächskreis Arbeit und Soziales eröffnet, waren Experten aus Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften, Schulen, Verwaltungen und Verbänden geladen.

Mein Dank gilt sowohl den Referentinnen und Referenten, deren Vorträge in der vorliegenden Broschüre abgedruckt sind, sowie den Teilnehmerinnen und Teilnehmern für die engagierte Diskussion.

Mein Dank gilt auch Claudia Unkelbach, die für die organisatorische Vorbereitung und Durchführung der Fachkonferenz sowie für die Textbearbeitung der Broschüre verantwortlich war.

Bonn, Januar 1994

Ruth Brandherm

Karen Schober

Krise des dualen Systems? Berufliche Bildung im Spannungsfeld von Demographie, Bildungsverhalten und Beschäftigungsperspektive

1. Einführung: Alte und neue Problemfelder – "Modernisierungswellen in der dualen Ausbildung"

Der starke Rückgang der Zahl der Auszubildenden in den alten Bundesländern seit Mitte der 80er Jahre und die sich öffnende Schere zwischen Angebot an und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen, die Klagen vieler Branchen über Fachkräftemangel und Produktionsbehinderungen, aber auch das mit der nachlassenden Konjunktur 1992/93 sinkende Ausbildungsplatzangebot und die neuerdings vielfach ungesicherte Übernahme junger Absolventen haben das duale System der Berufsausbildung im Alt-Bundesgebiet wieder in den Mittelpunkt bildungspolitischer Diskussionen gestellt.

Das duale System steht in den alten Ländern gegenwärtig in einer doppelten Konkurrenz: zum einen um die geburtenschwächeren Jahrgänge und zum anderen um Jugendliche und junge Erwachsene mit höheren Bildungsabschlüssen, anderen Aspirationen und Erwartungen. Der demographische Druck verstärkt den unterschwellig schon lange vorhandenen Dualismus zwischen Hauptschule und Gymnasium und die nach wie vor bestehende Ungleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung.

Ganz anders die Situation in den neuen Bundesländern: Hier geht es vorrangig um Probleme

- der Etablierung des dualen Systems bundesrepublikanischer Prägung (auch die DDR hatte ja ein duales Ausbildungssystem),

- des Erhalts wegbrechender betrieblicher Ausbildungskapazitäten und bestehender Ausbildungseinrichtungen, einschließlich des Ausbildungspersonals,
- der Schaffung neuer betrieblicher Ausbildungskapazitäten in neu gegründeten Klein- und Mittelbetrieben, um den erforderlichen wirtschaftlichen Strukturwandel auch in der Berufsausbildung mitzuvollziehen,
- und vor allem, angesichts des krassen Mißverhältnisses zwischen Lehrstellenangebot und -nachfrage, um die Versorgung der großen Zahl ausbildungsuchender Jugendlicher mit einem quantitativ, beruflich und regional ausreichenden und qualitativ hochstehenden Ausbildungsplatzangebot.

Die sich in den alten Bundesländern abzeichnende Strukturkrise des dualen Systems und die hier vorherrschenden aktuellen Problemlagen der Nachwuchsgewinnung und Attraktivitätssicherung stellen für die neuen Länder eher eine Art Zukunftsszenario dar. Dieses könnte allerdings bei anhaltendem Mangel an betrieblichen Ausbildungsstellen und einem dadurch erzwungenen längeren Verbleib im Bildungswesen sehr schnell Wirklichkeit werden. Schließlich haben auch in der Alt-Bundesrepublik Jugendarbeitslosigkeit und Ausbildungsstellenmangel in den 70er und 80er Jahre mit zur Bildungsexpansion, zur schulischen Höherqualifizierung und damit auch zu einem Attraktivitätsverlust der dualen Berufsausbildung in der Konkurrenz der Bildungswege beigetragen. Insofern läßt sich aus den bisherigen Entwicklungen und Perspektiven des dualen Systems in den alten Ländern, mit denen sich meine folgenden Ausführungen schwerpunktmäßig befassen, durchaus etwas für die berufsbildungspolitischen Aufgaben in den neuen Ländern lernen.

Das duale System der Berufsausbildung in Deutschland ist unbeschadet seiner vielgelobten und gepriesenen Vorteile – insbesondere im internationalen Vergleich hinsichtlich qualitativ hochwertiger arbeitsmarktrelevanter, betriebsnaher und doch nicht zu betriebspezifischer Qualifizierung sowie hinsichtlich der Minderung von Berufseinstiegsproblemen Jugendlicher – nie ohne Schwächen und strukturelle Defizite gewesen.

Es sei noch vorangeschickt, daß – wenn im folgenden eher die Unzulänglichkeiten des dualen Systems im Mittelpunkt stehen – damit nicht die generelle Leistungsfähigkeit, Modernität und das breit gefächerte Anspruchsniveau dieses Qualifizierungssystems in Frage gestellt werden sollen, die einer großen Zahl von ausgebildeten Fachkräften ein breites Spektrum von zufriedenstellenden Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen. Möglicherweise hat aber die Lösung der quantitativen Versorgungsprobleme in der Vergangenheit den Blick auf einige Funktionschwächen der dualen Ausbildung verstellt – eine Gefahr, die in den neuen Ländern gegenwärtig ebenfalls ganz akut besteht.

Diese strukturellen Defizite und Schwächen betreffen insbesondere die Konjunkturabhängigkeit, die strukturellen Ungleichgewichte zwischen angebotenen Ausbildungsplätzen nach Branchen und Berufen einerseits und den späteren Beschäftigungsstrukturen und -perspektiven der Absolventen andererseits, das Qualitäts- und Modernitätsgefälle in der Ausbildung zwischen Betrieben oder Berufen sowie schließlich – in engem Zusammenhang mit all diesen Aspekten – die ungleiche Verteilung der Kosten und Erträge der betrieblichen Berufsausbildung.

Im Ergebnis führen diese strukturellen Defizite dazu – und das sind Prozesse, die sich seit den 50er Jahren ziemlich gleichförmig beobachten lassen –, daß erheblich mehr Jugendliche im handwerklich-kleinbetrieblichen Sektor ausgebildet werden, wo die Ausbildungserträge die Ausbildungskosten in der Regel übersteigen, als in diesen Bereichen (zu angemessenen Preisen) Beschäftigung finden können. Für einen Teil der Betroffenen bedeutet dies in aller Regel, daß sie nach der Ausbildung den Betrieb, die Branche und z.T. auch den Beruf wechseln müssen. Je nach Arbeitsmarktlage erfolgen solche Mobilitätsprozesse zu günstigeren oder weniger günstigen Bedingungen, d.h. in konjunkturell guten Zeiten sind solche beruflichen Veränderungen meist mit verbessertem Einkommen und häufig auch mit beruflichen Aufstiegsperspektiven verbunden. In ungünstigen Konjunkturphasen jedoch überwiegen Arbeitslosigkeit, ausbildungsunadäquate Beschäftigung, Status- und Einkommenseinbußen, verminderte berufliche Aufstiegschancen etc. als Folge solcher erzwungenen Mobilitätsprozesse.

Der Vorwurf, ein vom Bedarf des Beschäftigungssystems abgekoppeltes Ausbildungssystem, wie beispielsweise die Hochschulausbildung, produziere häufig Qualifikationen am Arbeitsmarkt vorbei, trifft also in bestimmtem Umfang auch auf das duale System zu.

Die aufnehmenden Betriebe und Branchen – häufig jene, die nicht oder nur in sehr viel geringerem Umfang selbst ausbilden, – profitieren von dieser "Arbeitsteilung", indem sie Ausbildungskosten sparen und somit – auch für gering qualifizierte Arbeitsplätze – Arbeitskräfte rekrutieren können, die über eine formale Ausbildung und eine dreijährige betriebliche Sozialisation verfügen, die also profitabler einsetzbar sind als ungelernte Kräfte.

Die hier in groben Zügen dargestellten Schwächen und strukturellen Defizite haben das duale System bislang nicht aus den Angeln heben können. Allerdings gab es in der jüngeren Geschichte immer wieder deutliche Auf- und Abwärtstrends im Hinblick auf die Attraktivität und Leistungsfähigkeit dieses Ausbildungssystems, wie nachfolgend gezeigt wird.

In aller Regel ging das duale System aus diesen Krisen gestärkt hervor, so daß ich – als eine erste Antwort auf die Frage, die als Thema über dieser Tagung steht: "Das duale System der Berufsausbildung in der Sackgasse?" –, die These aufstellen möchte, daß auch die derzeitige Krise eher eine Herausforderung für Reformen und notwendige Modernisierungen darstellt und nicht als ein Indiz für das Ende in einer Sackgasse zu werten ist.

In der jüngeren Geschichte des dualen Systems lassen sich zwei Modernisierungswellen ausmachen, mit denen die für die Berufsausbildung Verantwortlichen auf krisenhafte Entwicklungen reagierten:

Der erste Modernisierungsschub, der sich um die Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes im Jahre 1969 herum "rankt", läßt sich mit den Stichworten Regulierung, Verrechtlichung, Vereinheitlichung und Qualitätsanhebung charakterisieren. Kennzeichen dieser Reformen, die unter dem Druck der nachlassenden Attraktivität der Lehrlingsausbildung bei

Jugendlichen und deren Eltern einerseits sowie eines empfindlichen Nachwuchs- und Fachkräftemangels einer prosperierenden Wirtschaft andererseits vollzogen wurden, waren:

- stärkere gleichberechtigte Einbindung der Sozialpartner,
- Stärkung der Rechte der Auszubildenden,
- Normierung von Mindestqualitätsstandards der Ausbildung, der Ausbildungsstätten und des Ausbildungspersonals,
- Abschaffung der Anlernberufe,
- Verbot der Ausbildung Jugendlicher unter 18 Jahren in nicht anerkannten Ausbildungsberufen,
- Einführung des Berufsgrundbildungsjahres, Erhöhung des Berufsschulanteils.

Der zweite Modernisierungsschub in den 80er Jahren hingegen war ein inhaltlicher, der die Modernisierung der Ausbildungsinhalte zum Ziel hatte, um diese den steigenden Qualifikationsanforderungen im Beschäftigungssystem, dem technischen Fortschritt und den sich verändernden Betriebs- und Arbeitsorganisationen anzupassen. Die 1987 verabschiedete Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe war Schrittmacher dieser Reformen; weitere Berufsbereiche folgten.

Ist nun angesichts

- abnehmender Jahrgangsstärken,
- sinkender Nachfrage nach dualer Ausbildung,
- wachsender Zielgruppenheterogenität,
- steigender Ausbildungskosten und
- einer sich anbahnenden wirtschaftlichen Rezession sowie
- möglicher Auswirkungen des EG-Binnenmarktes auf die Berufsbildung

eine erneute Modernisierungswelle angesagt? Und wenn ja: wo müßte sie ansetzen? Lediglich innerhalb des dualen Systems, beispielsweise durch vermehrte innere und äußere Differenzierung, Individualisierung von Lernprozessen?, – oder auch in den dem dualen System vor- und

nachgelagerten Bereichen – also im Bildungswesen, bei den Sozialisationsprozessen in Schule und Elternhaus, bei den Bildungs- und Berufsentscheidungen der nachwachsenden Generationen einerseits und – mehr noch – im Beschäftigungssystem andererseits, in dem über die Erwerbschancen, über Arbeitsbedingungen, Einkommen und Aufstiegsperspektiven der Absolventen der verschiedenen Ausbildungsgänge entschieden wird?

Eine unserer zentralen Thesen im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) ist die, daß die "Signale", die das Beschäftigungssystem aussendet – hinsichtlich der Attraktivität der mit einer dualen Ausbildung erreichbaren Positionen im Erwerbsleben – , wesentlichen Einfluß auf das Bildungsverhalten und die Bildungsentscheidungen ausübt und in der Binnenkonkurrenz der Ausbildungsgänge einen wichtigen Faktor darstellt.

Diese These werde ich nachfolgend mit empirischen Daten zur Entwicklung der Bildungsbeteiligung, der Sozialstruktur des dualen Systems und der Beschäftigungsperspektiven seiner Absolventen versuchen zu untermauern. All diese Indikatoren geben unserer Auffassung nach zur Zeit immer noch jenen Recht, die sich für einen höchstmöglichen Schul- und Ausbildungsabschluß entscheiden.

2. Veränderliche Rahmenbedingungen: Demographie, Konjunktur und Bildungsverhalten

2.1 Zur quantitativen Entwicklung des dualen Systems

Das duale System erreichte den Höhepunkt seiner bisherigen Aufnahmefähigkeit Mitte der 80er Jahre. Seitdem sind Neueintritte und Absolventen drastisch gesunken auf Werte, die in der zweiten Hälfte der 70er Jahre erreicht worden waren (Abb. 1, S. 29). Dies erscheint nach der hohen Ausbildungsleistung der Betriebe zur Bewältigung des Geburtenbergs auch notwendig und sinnvoll.

Die rückläufige Tendenz hat sich auch 1992 fortgesetzt: Die Zahl der Neueintritte sank gegenüber 1991 um 7% auf knapp 500 Tausend. Nach einer Einschätzung der Wirtschaftsverbände sind die Rückgänge in der Industrie vor allem auf unternehmerische Entscheidungen zur Verringerung der Ausbildungskosten zurückzuführen. Laut Berufsbildungsbericht 1993 geht es dabei u.a. auch darum, "ob Berufsausbildung noch lohne, wenn zumindest Aufstiegspositionen auch von (Fach-)Hochschulabsolventen besetzt werden könnten" (S. 14).

Etwas anders als die Entwicklung der absoluten Zahlen stellen sich die quantitativen Veränderungen im dualen System dar, wenn man von der altersspezifischen Beteiligung ausgeht:

Gegenwärtig nehmen insgesamt zwei Drittel der jeweiligen Altersjahrgänge (15- bis 30jährige) eine Ausbildung im dualen System auf. Damit hat sich zwar auch hier eine rückläufige Entwicklung gegenüber dem Höchststand (72%) im Jahre 1986 eingestellt. Dennoch liegt die Beteiligung deutlich über der in den 70er Jahren (50%, siehe Tab. 1, S. 28).

Die nachlassende Attraktivität ist also nicht so dramatisch wie der vorwiegend demographisch beeinflusste Rückgang der absoluten Zahlen suggeriert. Auch der immer wieder gerne verwendete Slogan "Mehr Studenten als Azubis" verliert an Schlagkraft, wenn man die sehr unterschiedlichen Beteiligungsquoten an diesen Ausbildungsgängen vergleicht: 67% der jeweiligen gleichaltrigen Bevölkerung nehmen eine Ausbildung im dualen System auf, aber nur 27% der entsprechenden Alterskohorten beginnen ein Studium an einer Fachhoch- oder Hochschule.

Ein Blick in die Zukunft zeigt, daß bei einer auf dem Status quo verharrenden Beteiligung an der dualen Ausbildung unter dem Einfluß der demographischen Entwicklung die Zahl der Auszubildenden sich noch weiter verringern würde und ihren Tiefststand voraussichtlich im Jahre 1996 mit dann ca. 1,24 Mio. erreichen würde. Erst danach würde die demographische Entwicklung vorübergehend wieder für einen Anstieg der Auszubildendenzahl auf ca. 1.48 Mio. im Jahre 2000 sorgen (Abb. 2, S. 30).

Angesichts der gegenwärtig zu beobachtenden Trends ist jedoch kaum davon auszugehen, daß die Ausbildungsbeteiligung der nachwachsenden Schülerjahrgänge unverändert auf dem Niveau von 1990 stehen bleiben wird, so daß – wenn nicht seitens der Wirtschaft und der Bildungspolitik massiv gegengesteuert wird – mit einem weiteren Rückgang in der dualen Ausbildung zu rechnen sein dürfte.

2.2 Demographische und soziale Komponenten der Ausbildungs-entwicklung

Analysen zur veränderten Inanspruchnahme der verschiedenen Ausbildungswege müssen, wie bereits mehrfach erwähnt, unterscheiden zwischen demographischen und sozialen Komponenten solcher Entwicklungen. Was sich uns heute als nachlassende Attraktivität dualer Ausbildung und als "run" auf die Hochschulen präsentiert, ist eine Mischung aus:

- demographischen Einflüssen – verursacht durch unterschiedlich starke Geburtsjahrgangskohorten und deren Durchlauf durch das Bildungs- und Ausbildungssystem,
- konjunkturellen Einflüssen auf das Ausbildungsangebot
- und dem individuell, gesellschaftlich und institutionell geprägten und sich verändernden Nachfrage- und Bildungsverhalten dieser Jahrgangskohorten. Wir fassen letzteres unter dem Begriff "soziale Komponenten" zusammen.

Betrachtet man nur die demographische Komponente der Ausbildungsnachfrage (vgl. Abb. 1, S. 29), so hätte diese im gesamten Zeitraum seit Mitte der 60er Jahre bis etwa Mitte der 80er Jahre die Zahl der Auszubildenden positiv beeinflusst (seit 1982 fallend), wenn nicht die soziale Nachfrage während der gesamten 70er Jahre bis etwa Anfang der 80er Jahre negativ gewesen wäre.

Die tatsächliche Zahl der Auszubildenden war also in diesem gesamten Zeitraum erheblich niedriger als dies aufgrund der rein demographischen Entwicklung zu erwarten gewesen wäre. Seit Beginn der 80er Jahre kehrte sich die Konstellation der beiden Komponenten allmählich um: Die bei rückläufiger demographischer Entwicklung nunmehr allmählich steigende soziale Nachfrage nach Ausbildungsplätzen führte bis Mitte der 80er Jahre zu einem bis dahin nicht gekannten Anstieg der Auszubildendenzahlen (1985: 1,8 Mio.).

In den Folgejahren sank die Demographie stärker als sich die soziale Nachfrage erhöhte, so daß sich gegenwärtig die Zahl der Auszubildenden dem Niveau nähert, das sie Mitte der 70er Jahre – vor der Expansion – erreicht hatte (1991: 1,43 Mio.).

Das mit dem Begriff "soziale Komponente" nur sehr grob charakterisierte Bildungs- und Berufswahlverhalten Jugendlicher kommt besonders deutlich in der Bildungsexpansion der vergangenen 30 Jahre zum Ausdruck (Abb. 3, S. 31). Es läßt sich kurz mit den Stichworten

- höhere Ausbildungsbeteiligung bislang bildungsfernerer Schichten,
- längerer Verbleib im Bildungswesen und dem
- Streben nach dem höchstmöglichen Schul- und Ausbildungsabschluß, der alle beruflichen Optionen offenhält,

charakterisieren. Befanden sich 1960 nur 28% der 18jährigen in einer schulischen oder beruflichen Ausbildung, so waren es 30 Jahre später 85%. Ähnlich bei den 21jährigen, von denen 1960 nur 8%, 1990 immerhin noch 30% im Bildungssystem verweilten. Im Zuge dieser Entwicklung hat sich das Vorbildungsniveau der Schulabgänger entscheidend erhöht zugunsten des Abiturs und zu Lasten des Hauptschulabschlusses (Abb. 4, S. 32).

Maßgeblichen Einfluß auf dieses Bildungsverhalten hat dabei das soziale und berufliche Aspirationsniveau der Eltern für ihre Kinder, wie sich aus den hohen Anteilen jener Eltern ablesen läßt, die sich für ihre Kinder das Abitur als höchsten Bildungsabschluß wünschen – eine Entwicklung übrigens, die für West- und Ostdeutschland gleichermaßen zutrifft (Abb. 4, S. 32).

Die Ursachen dieses gesellschaftlichen Entwicklungsprozesses sind vielschichtig und können hier nur angedeutet werden. Sie reichen vom "Sputnik-Schock" und dem von Picht 1964 beschworenen "Bildungsnotstand" über die Bildungswerbung der ausgehenden 60er und beginnenden 70er Jahre mit einer reformfreudigen Bildungspolitik der sozial-liberalen Regierungskoalition, über das Nachkriegswirtschaftswunder in Westdeutschland, ein extensives Wirtschaftswachstum verbunden mit steigender Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften und wachsendem Wohlstand einer Elterngeneration, die es sich leisten kann, in die Bildung der Kinder zu investieren und diese länger zur Schule zu schicken, bis hin zur Arbeitsmarktkrise und Massenarbeitslosigkeit in Westdeutschland der Jahre 1975 bis 1985, wo verlängerte Bildungsphasen nicht nur der individuellen Chancenverbesserung am Arbeitsmarkt, sondern auch der Vermeidung oder Überbrückung von Arbeitslosigkeit und Ausbildungsstellenmangel diene. Das Bildungswesen selbst hat zum veränderten Bildungsverhalten und einer gestiegenen Bildungsbeteiligung durch institutionelle und strukturelle Maßnahmen, wie z.B. Verlängerung der Schulpflicht, Ausbau von voll- und teilqualifizierenden Bildungsgängen beigetragen.

3. Wachsende Heterogenität der Zielgruppen und mögliche Differenzierungsstrategien

Die dargestellten Veränderungen in den Bildungsentscheidungen wirken sich mit einem gewissen Zeitverzug auf die Ströme in die nachgelagerten Ausbildungsgänge, und damit auch ins duale System aus. Im Ergebnis führten diese zu einer nach Vorbildung und Alter wachsenden Heterogenität der Gruppe der Auszubildenden.

Die Orientierung des dualen Systems an den traditionellen Standardbiographien eines dreigliedrigen Schulsystems

Hauptschule	-----> Lehre	-----> Beruf
Realschule	-----> Lehre/Berufsfachschule	-----> Beruf
Gymnasium	-----> Studium	-----> Beruf

wird zunehmend brüchig, und in der Konkurrenzkampf unterliegen die Hauptschulen; sie werden zunehmend zur "Restschule". In den neuen Ländern haben sie nach bisherigen Erkenntnissen kaum eine Chance, sich als vollwertig anerkannter Bildungsgang zu etablieren. Das duale System ist hiervon insofern besonders betroffen, als die Volks- bzw. Hauptschulen über lange Zeit hinweg das klassische Rekrutierungsfeld der dualen Ausbildung darstellten.

Lag der Anteil der Hauptschüler in einer Lehre noch 1970 bei knapp 80%, so ist er auf gegenwärtig rd. 44% geschrumpft. Die Mehrzahl der Auszubildenden verfügt über einen mittleren Bildungsabschluß (42%) oder die Fachhoch-/Hochschulreife (14%). Letzteres trifft in besonderem Maße für die jungen Frauen zu, von denen 20% die Fachhoch-/Hochschulreife und 48% einen mittleren Bildungsabschluß besitzen (Abb. 5, S. 33).

Die Vorbildung variiert u.a. auch mit der jeweiligen Arbeitsmarktlage und dem Rekrutierungsverhalten der Ausbildungsbetriebe. Im Jahr 1985 (Höhepunkt der Auszubildendenzahl) lag der Anteil der Realschüler mit rd. 47% deutlich über dem von 1990. Entsprechend niedriger war damals der Hauptschüleranteil (39% gegenüber 44% 1990). Ursache dieser gegenläufigen Entwicklungen waren die verschärften Selektions- und Verdrängungsprozesse auf dem Ausbildungsstellenmarkt als Folge der demographisch und sozial bedingten hohen Ausbildungsnachfrage Anfang bis Mitte der 80er Jahre, bei denen vor allem Hauptschüler benachteiligt wurden.

Dies gilt in besonderem Maße für Jugendliche ohne Hauptschulabschluss, die trotz ausgebauter Förderprogramme zunehmend aus dem dualen System ausgegrenzt werden. 1980 befanden sich absolut und relativ mehr Jugendliche ohne Hauptschulabschluss in einer dualen Berufsausbildung als im Jahre 1990 (1980: 105.000 = 6,1% aller Auszubildenden; 1990: 37.000 = 2,5%), obwohl 1980 das erst in den Anfängen stehende "Benachteiligtenprogramm" der Bundesregierung (Vorläufer des § 40c Arbeitsförderungsgesetz) noch keinen Einfluß auf das Ausbildungsplatzangebot für diesen Personenkreis hatte. Die Neuordnung der Metall- und Elektroberufe mit dem veränderten Anforderungsprofil

in diesen Berufen hat wegen des erforderlichen Mehraufwands in der Ausbildung und Betreuung von lernschwächeren Jugendlichen zu einer deutlichen Einschränkung der Ausbildungsbereitschaft von Betrieben für diesen Personenkreis geführt.

Die Heterogenität der Vorbildung in der dualen Ausbildung zieht zwangsläufig eine heterogenere und breiter gefächerte Altersstruktur nach sich: 1960 waren noch über 80% der Auszubildenden jünger als 18 Jahre, 1990 ist es nur noch knapp ein Viertel. Drei von vier Auszubildenden sind heute also volljährig; das Altersspektrum reicht von 16 bis 25 Jahre. Die Berufsausbildung ist somit in weiten Teilen zur Qualifizierung junger Erwachsener geworden und erfordert andere Rahmenbedingungen des Lehrens und Lernens, als sie in der Regel heute noch in Betrieb und Berufsschule gegeben sind.

Will das duale System für ein derart breites Zugängerspektrum attraktiv bleiben und für alle Gruppen eine qualitativ gleichwertige Ausbildung gewährleisten, ist Differenzierung unausweichlich. Das duale System muß sowohl am "oberen" als auch am "unteren" Ende der Qualifikationskala "nachgebessert" werden, um seinen auseinanderklaffenden Zielgruppen gerecht zu werden und den künftigen Fachkräftenachwuchs der Gesellschaft zu sichern. Dabei geht es um die Förderung von Begabten einerseits und Benachteiligten andererseits.

Differenzierung von den "Rändern" her legt den Gedanken eines nach Qualitätsstandards noch homogenen Kerns nahe. Davon konnte und kann aber nicht gesprochen werden, sind doch selbst bei gleichen Ausbildungsberufen die tatsächlichen Standards zwischen Handwerk und Industrie, großen und kleinen Betrieben sehr heterogen. Auch zwischen Ausbildungsberufen lassen sich deutliche Schichtungslinien der Qualifikationsansprüche und Zugängerstrukturen ausmachen (Beispiel: zwischen Maler und Bankkauffrau). Das heißt, die Differenzierung nach dem Vorbildungs- und Begabungsspektrum ist in vieler Hinsicht längst Realität.

Differenzierung der Ausbildung ist nur ein Teilbeitrag zur Lösung des Attraktivitätsproblems für diejenigen, die sich gegenwärtig weiterfüh-

renden Bildungsgängen zuwenden. Noch mehr kommt es darauf an, die anschließenden Berufswege attraktiv zu gestalten. Hier haben Personalentwicklung, Berufsbildungs- und Tarifpolitik Zukunftsaufgaben. In diesen Zusammenhang gehört auch mehr Durchlässigkeit zur Hochschulausbildung. "Es wäre freilich etwas trickreich gedacht, wollte man Absolventen des dualen Systems den Zugang zur Hochschule in der Hoffnung eröffnen, dies würde bei ihnen in großer Zahl einen Motivationsschub auslösen, ohne daß sie indes die Chance tatsächlich in erheblichem Umfang nutzten" (Buttler, Stooß 1992, S. 55). Trotzdem muß es diese Durchlässigkeit geben, über deren Ausgestaltung jedoch noch intensiv nachgedacht werden muß.

Differenzierung kann allerdings nicht dazu führen, daß Mindestanspruchsniveaus unterschritten werden. Eine Differenzierung, die unterhalb der Zugangsansprüche des Hauptschulabschlusses ansetzt, hat in unserem Beschäftigungssystem keine Basis. Das heißt, es müssen in verstärktem Umfang Strategien der inneren Differenzierung und der Individualisierung von Lernprozessen im Rahmen bestehender Ausbildungsgänge und durch eine Intensivierung der Benachteiligtenförderung entwickelt und praktiziert werden.

Auf der anderen Seite wird nicht zu verkennen sein, daß Beschäftiger einen Teil der ausgebildeten Fachkräfte aus ihrer Sicht auch künftig auf Arbeitsplätzen einsetzen wollen, die nicht die volle Fachkraftqualifikation erfordern, und es ist noch nicht vollständig abzusehen, in welchem Umfang sich die Qualifikationsanforderungen im Zusammenhang mit neuen Produktions- und Managementkonzepten (Stichwort: "lean production") mehr oder weniger in diese Richtung bewegen werden.

In diesem Zusammenhang wird in jüngster Zeit immer wieder auch die Forderung nach der Schaffung "anspruchsgeminderter" Ausbildungsgänge mit modularem Aufbau im Rahmen des § 25 Berufsbildungsgesetz für Lernschwächere erhoben. Das klingt verlockend, führt aber auch dazu, daß betriebliche Verwertungsinteressen intervenieren und die Anstrengungen reduziert werden könnten, benachteiligten Jugendlichen eine volle Qualifikation nach den Standards des Berufsbildungsgesetzes zu ermöglichen. Allerdings haben jüngste Untersuchungen des Bundes-

instituts für Berufsbildung (BIBB) und auch die Expertenbefragung des IAB bei Betrieben ergeben, daß die Mehrzahl hier keinen Handlungsbedarf hinsichtlich der Einführung theoriegeminderter Ausbildungsberufe sieht. Im Gegenteil – die Einschätzung der Betriebe bezüglich der künftigen Qualifikationsentwicklung geht zumindest mittelfristig eindeutig in Richtung auf steigende Anforderungen, weshalb die Betriebe in ihrem Rekrutierungsverhalten inzwischen durchgängig eine Präferenz für Bewerber mit mittlerer Reife äußern.

4. Beschäftigungsperspektiven für Absolventen des dualen Systems

Mit Differenzierungsstrategien innerhalb des dualen Systems und mehr Durchlässigkeit zwischen den Bildungsgängen und einer Verwirklichung des Postulats der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung allein werden sich die Zugangsströme in die verschiedenen Bildungsalternativen nicht nachhaltig verändern lassen. Insbesondere für leistungsstärkere Jugendliche, die das potentielle Klientel für Abitur und Studium darstellen, müssen Anreize aus dem Beschäftigungssystem selbst kommen, die eine Ausbildung im dualen System anstelle einer Hochschulausbildung attraktiv erscheinen lassen. Alle "Signale" des Beschäftigungssystems, die gegenwärtig die jugendlichen Ausbildungs- und Berufswähler erreichen, zeigen, daß ein "höheres" Abschlußzertifikat im späteren Berufsleben meist mit besseren Aufstiegs-, Weiterbildungs- und Karrierechancen, höherem Einkommen und besserem Schutz vor Arbeitslosigkeit verbunden ist.

Dies soll im folgenden an Hand einiger Daten zur Einkommenssituation, zu beruflichem Status und beruflicher Mobilität, zur Qualifikationswertung und Arbeitslosigkeit illustriert werden (Abb. 6–8, S. 34–36).

So zeigt sich beispielsweise über alle Statusgruppen und Branchen hinweg, daß die Einkommenshöhe mit steigendem Vor- und Ausbildungsniveau ansteigt und bei Universitätsabsolventen am höchsten ist (Abb. 6, S. 34). Ähnliches gilt für die betriebliche Position. Während für Fachkräfte mit dualer Ausbildung das "Abstiegsrisiko" im Sinne einer Beschäftigung auf Un- und Angelerntenposition deutlich höher ist als bei

Akademikern, steigt umgekehrt nur ein sehr kleiner Teil der Lehrabsolventen aber ein beachtlicher Anteil der Hochschulabsolventen später einmal in leitende Positionen auf (Abb. 7, S. 35).

Hinzu kommt, daß insbesondere in konjunkturellen Krisenzeiten Betriebe offenbar immer weniger bereit sind, Facharbeiter nach Beendigung der Lehre in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Nach einer Analyse des IAB aus der Beschäftigtenstatistik stieg der Anteil der nicht übernommenen ausgebildeten Facharbeiter zwischen 1981 und 1986 von knapp 10% auf rd. 20% an. Die Expertenbefragung des IAB weist für die Jahre 1989–1991 aus, daß in diesen Jahren nur 55% der Lehrabsolventen in ein unbefristetes und weitere 11% in ein befristetes Arbeitsverhältnis von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen wurden.

Viele Anzeichen deuten darauf hin, daß sich das Problem der Nichtübernahme in der derzeit ungünstigen Konjunkturlage erneut verschärft. So werden gemäß einer Befragung der IG Metall Bayern Anfang 1993 im Bereich der bayerischen Metall- und Elektroindustrie voraussichtlich nur noch 39% der Auszubildenden nach ihrem Abschluß fest übernommen, weitere 20% nur in bis zu 6 Monate befristete Arbeitsverhältnisse. Auch bei den aktuellen Zugängen in Arbeitslosigkeit zeichnen sich im ersten Halbjahr steigende Übergangsprobleme für junge Fachkräfte nach der Ausbildung ab: Die Zahl der Arbeitslosmeldungen stieg gegenüber dem Vorjahr um rd. 40% und erreicht Größenordnungen wie in den ausgehenden 80er Jahren in Westdeutschland, als die Arbeitslosigkeit an der "zweiten Schwelle" besonders hoch war. Daß diese Konjunkturreaktivität der dualen Ausbildung nicht im Interesse einer langfristigen Nachwuchssicherung liegt und auch entsprechend negative Langzeitwirkungen auf die künftige Bereitschaft der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, eine Lehre aufzunehmen, haben dürfte, ist nicht von der Hand zu weisen.

Nicht nur Arbeitslosigkeit nach der Lehre, sondern auch ausbildungs- inadäquate und unterwertige Beschäftigung gehören zu den Prüfsteinen für die Attraktivität dualer Berufsausbildung. Vielfach fehlt es nämlich an entsprechend qualifizierten beruflichen Einsatzgebieten und Arbeitsplätzen für die Absolventen, insbesondere der anspruchsvollen neu

geordneten Berufe. Zahlreiche Untersuchungen älteren und neueren Datums zeigen, daß zwischen der Ausbildung und der Beschäftigung von Facharbeitern z.T. erhebliche Diskrepanzen bestehen. Viele junge Facharbeiter wechseln den erlernten Beruf, können die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse nicht weiter verwerten, weil sie als Anlern- oder Hilfsarbeiter eingesetzt werden.

Diese Strukturdiskrepanzen haben sich in den letzten Jahren eher noch verschärft. So kommt von Henninges in Untersuchungen auf der Basis der Beschäftigtenstatistik zu dem Ergebnis, daß "sich diese Form der Qualifikationsverwendung besonders kraß in solchen Berufen vollzog, in denen in der Vergangenheit besonders häufig über einen Mangel an Facharbeitern geklagt wurde: im Metallbereich, im Elektrobereich... und nicht zuletzt im Chemiesektor. In diesen Berufsfeldern war der realisierte Bedarf an Facharbeitern in überdurchschnittlichem Maße ein Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften für Nichtfacharbeiterstellen" (v. Henninges 1991, S. 33).

Auch neuere Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92 zeigen, daß gut jeder fünfte im Wirtschaftsbereich Handwerk ausgebildete deutsche Facharbeiter in die Industrie und weitere 26% in andere Wirtschaftsbereiche abgewandert sind. Nur gut die Hälfte verblieb im Handwerk. In umgekehrter Richtung ist die Fremdrekrutierung, d.h. die Übernahme anderweitig ausgebildeter Fachkräfte im öffentlichen Dienst und im Handel am größten (78%). Der Anteil der Facharbeiter, die die Industrie vom Handwerk übernommen hat, beträgt 37%.

Hauptgrund für die beschriebenen Mobilitätsprozesse ist, daß vielfach auf diesen Positionen, vor allem in Großbetrieben der Industrie, höhere Einkommen erzielt werden als auf "adäquaten" Facharbeiterpositionen in anderen Bereichen (z.B. Handwerk und Handel). Die sinkende Attraktivität und damit der Fachkräftemangel dort sind somit nicht zuletzt auf das Einkommensgefälle zwischen den Wirtschaftsbereichen zurückzuführen. Eine Lösung des Problems für die betroffenen Branchen ist schwierig, da der Lohnkostenanteil in Handwerk und Handel relativ höher ist als in der Industrie und der Anhebung der Einkommen von Fachkräften hier "natürliche" Grenzen gesetzt sind.

Die Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbsbevölkerung als eine wichtige Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg dual ausgebildeter Arbeitskräfte ist zwischen den 70er und den 90er Jahren im Durchschnitt von rd. 20% auf ca. 34% angestiegen (Abb. 8, S. 36). Allerdings haben von dieser Zunahme überwiegend die höher qualifizierten Erwerbstätigen profitiert. An Arbeitern, einfachen Angestellten sowie an Personen mit Hauptschulbildung bzw. ohne Berufsausbildung ging die Expansion der Weiterbildung vorbei. Auch Erwerbstätige mit einer abgeschlossenen Lehre oder Berufsfachschulausbildung sind inzwischen – anders als noch in früheren Perioden – unter den Weiterbildungsteilnehmern unterrepräsentiert. Demgegenüber liegt die Weiterbildungsbeteiligung der Personen mit höherer Schul- und Berufsausbildung weit über dem Durchschnitt.

Der Schluß drängt sich auf, daß die klassischen Aufstiegswege des dualen Systems (Meister-, Techniker- und Betriebsfachschulen) nicht mehr zureichend bewertet und öffentlich gefördert werden. Ihr Image und ihr berufliches Einsatzspektrum sind im Verlauf der Bildungsexpansion zurückgefallen. Der aufstiegsorientierte Absolvent wird auf "höherwertige" schulische Ausbildungsgänge oder auf unternehmensbezogene Qualifizierungen ohne zertifizierten Abschluß verwiesen. In ihrer Untersuchung über die mittleren Bildungs- und Karrierewege stellt Drexel (1993) unter anderem fest, daß Betriebe zunehmend hochqualifizierte und -motivierte Fachkräfte nach zusätzlicher Qualifizierung in mittleren Positionen einsetzen, die früher mit ausgebildeten Technikern besetzt wurden. Auf anspruchsvollen Technikerpositionen hingegen werden mehr und mehr junge Fachhochschulingenieure beschäftigt.

Die Konkurrenz einer wachsenden Zahl von Hoch- und Fachhochschulabsolventen wird somit zuerst und zumeist in der Mitte der betrieblichen Hierarchie spürbar. Ohne klar definierte, nach der Lehre erreichbare Aufstiegspositionen wird sich der Attraktivitätsverlust der dualen Berufsausbildung auf Dauer nicht aufhalten lassen.

5. Mittel- und langfristige Perspektiven: Angebot und Bedarf an dualer Ausbildung vor dem Hintergrund ökonomischer, technologischer und betrieblicher Veränderungen

In den derzeit vorliegenden Langfristprojektionen der Arbeitslandschaft und des Qualifikationsbedarfs bis zum Jahre 2010 zeichnet sich ein stabiler Trend für den mittleren Qualifikationsbereich ab: Rd. 70% der 2010 benötigten Arbeitskräfte werden demzufolge über eine duale Ausbildung (einschließlich Weiterbildung zum Meister/Techniker/Betriebswirt) verfügen. Dabei zeigen sich im Detail aber durchaus auch Aufgaben- und Anforderungsverlagerungen im traditionellen Feld des betrieblichen Fachkräfteeinsatzes, die nicht ohne Auswirkungen auf Teilbereiche der dualen Ausbildung bleiben werden (Abb. 9, S. 37).

Im klassischen Feld der gewerblichen Berufe werden mit dem Einsatz moderner Techniken Tätigkeiten in der Fertigung und Reparatur eher schrumpfen. Die neuen – und wachsenden – Felder der Programmierung, Steuerung/Kontrolle, Einrichtung und Wartung hochkomplexer technischer Anlagen sind solche, in denen Fachkräfte mit dualer Ausbildung ihre berufliche Kompetenz zunehmend über eine Erweiterung und Vertiefung ihrer in der Erstausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben müssen.

Im kaufmännisch-administrativen Bereich werden Routine- und Sachbearbeitungstätigkeiten in wachsendem Umfang von modernen, integrierenden Informations- und Kommunikationstechniken übernommen. Hierbei gewinnen Funktionen an Bedeutung, in denen Eigenständigkeit, Dispositions-, Koordinations-, Organisations- und Führungsaufgaben sich verbinden mit fachlichen Kompetenzen und sachkundigem Umgang mit DV-gestützten Informationssystemen. Derartige, an Bedeutung gewinnende (sekundäre) Dienstleistungstätigkeiten sind schon bisher zu hohen Anteilen an die Hochqualifizierten vergeben worden. Zum Zuge kommen aber auch diejenigen Fachkräfte, die erfolgreich ihre Qualifikation über eine berufliche Fortbildung angepaßt und erweitert haben.

Die Tatsache, daß einerseits betrieblich ausgebildete Fachkräfte schwerpunktmäßig in den künftig schrumpfenden Tätigkeitsfeldern be-

schäftigt sind und andererseits die Anforderungen auch an die formale Qualifikation steigen, hat zur Folge, daß der künftige Fachkräftebedarf ambivalent einzuschätzen ist. Fachkräfte profitieren zwar von der wachsenden Bedeutung der Steuerung und Wartung moderner Maschinen und Fertigungsanlagen sowie teilweise von der Expansion der (sekundären) dienstleistungsorientierten Tätigkeiten – der Beschäftigungsrückgang in den produktionsorientierten Tätigkeiten und bei primären Dienstleistungen dürfte den Fachkräftebedarf jedoch negativ beeinflussen. Im Ergebnis resultiert daraus, wie oben dargestellt, ein längerfristig weitgehend konstanter Bedarfsanteil der dual ausgebildeten Fachkräfte.

Kurz- und mittelfristig hingegen wirkt sich die skizzierte Konjunktur- reaktivität des dualen Systems dämpfend auf die Ausbildungsleistungen der Betriebe und den Fachkräfteeinsatz aus. Immer mehr Unternehmen tendieren anscheinend dazu, Ausbildungskapazitäten abzubauen. Begründet wird dies oft mit der ausbleibenden Ausbildungsnachfrage und mit Kostenüberlegungen. Daß die Ausbildungskosten nicht der einzige Grund sind, sondern daß möglicherweise auch Aspekte des Fachkräftebedarfs eine Rolle spielen, zeigt die tendenziell rückläufige Übernahmequote nach der betrieblichen Ausbildung. Diese Entwicklungen dürften sich 1993, besonders im Automobilbereich und den Zulieferunternehmen – aber auch in anderen, von Strukturkrisen und verschärftem internationalen Wettbewerb betroffenen Branchen – fortsetzen.

Eine Momentaufnahme des Bundesinstituts für Berufsbildung vom Januar 1993 bei 37 Großunternehmen der Metall-, Maschinenbau- und Elektroindustrie sowie des Dienstleistungssektors ergab u.a. auch Hinweise auf einen Abbau von Ausbildungsplätzen. "... Darüber hinaus fühlten sich viele Betriebe auch nicht mehr 'von der Gesellschaft in die Pflicht genommen', über den eigenen Bedarf hinaus auszubilden." (BIBB; zitiert nach Tessaring 1993, S. 154). Als Grund nannten die meisten Unternehmen die zu hohen Ausbildungskosten und die verkürzte Ausbildungszeit, die zu knapp bemessen sei, um am Arbeitsplatz produktive Leistungen und Erträge zu erbringen. Sie plädieren für eine stärkere Verlagerung der Ausbildung in die Fertigung, um Ausbildungskosten zu senken.

Wie in früheren Krisenjahren stellt sich auch nun wieder die Frage, ob die hier skizzierten Tendenzen langfristig das duale System gerade in seinen gut ausgestatteten Bereichen gefährden können. Das hängt neben anderen Faktoren im wesentlichen auch davon ab, ob bei einer konjunkturellen Erholung die heute abgewiesenen Bewerber ebenso wie die künftigen Schulabgänger mit höherer Vorbildung leicht zurückgewonnen bzw. wieder verstärkt für eine Lehre gewonnen werden können, wie dies in den 80er Jahren trotz Ausbildungsplatzmangel der Fall war, oder ob die erkennbare Konjunkturabhängigkeit und instabile Entwicklung der dualen Ausbildung sich auch langfristig negativ auf die Ausbildungsentscheidungen künftiger Alterskohorten auswirken werden.

Gerade in der internationalen Diskussion wurde gewürdigt, daß die deutschen Unternehmen ein kurzfristiges und (-sichtiges) Kostenkalkül zumindest im Ausbildungsbereich zugunsten langfristiger strategischer Überlegungen aufgegeben haben. Diese Annahme ist, wie H. Schmidt vom Bundesinstitut für Berufsbildung betont, aufgrund der Erfahrungen in der derzeitigen Konjunktorentwicklung nicht mehr uneingeschränkt aufrecht zu erhalten: Nicht nur Einschränkungen der Aus- und Weiterbildungsaufwendungen stehen zur Diskussion – einige Unternehmen denken sogar daran, die Ausbildung vorübergehend ganz einzustellen. Dieses "... Wegbrechen großbetrieblicher Aus- und Weiterbildungsstrukturen (würde) einen qualitativ negativen Einschnitt in unser Berufsbildungssystem verursachen, der insbesondere mit Blick auf die weiter sinkenden Schulabgängerzahlen in seiner Negativwirkung kaum überschätzt werden kann" (Schmidt 1993, S. 2).

Literatur

Bellmann, L., Reinberg, A., Tessaring, M.: Bildungsexpansion, Entwicklung der Qualifikationsstruktur und Einkommensverteilung. Einige Fakten, Hypothesen und statistische Überprüfungen. Vortrag auf der Tagung des Bildungsökonomischen Ausschusses des Vereins für Sozialpolitik, 8.10.1992 (Hekt.), 1992.

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft: Berufsbildungsbericht 1993, Bad Honnef 1993.

Buttler, F., Stooß, F.: Europäischer Wirtschaftsraum – wachsender Qualifikationsbedarf, in: W. Schlawke (Hrsg.): Qualifizierter Nachwuchs für Europa, Köln 1992, S. 26ff.

Drexel, I.: Das Ende des Facharbeiteraufstiegs? Neue mittlere Bildungs- und Karrierewege in Deutschland und Frankreich – ein Vergleich, Frankfurt a.M., New York 1993.

Henningses, H. v.: Ausbildung und Verbleib von Facharbeitern. Eine empirische Analyse für die Zeit von 1980 bis 1989, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 155, Nürnberg 1991.

Parmentier, K., Plicht, H.: Strukturinformationen zur Beschäftigungssituation, in: R. Jansen, F. Stooß (Hrsg.): Qualifikation und Erwerbssituation im geeinten Deutschland, BIBB/IAB-Erhebung 1991/92, Berlin, Bonn 1993, S. 44ff.

Schmidt, H.: Kurzfristige Kostenüberlegungen gefährden langfristige Personalentwicklung, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), H. 1, 1993, S. 1f.

Tessaring, M.: Tendenzen des Qualifikationsbedarfs in der Bundesrepublik Deutschland bis zum Jahre 2010. Implikationen der IAB/Prognos-Projektion 1989 für die Qualifikationsstruktur der Arbeitsplätze in Westdeutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 1, 1991, S. 45ff.

Tessaring, M.: Das duale System der Berufsausbildung in Deutschland: Attraktivität und Beschäftigungsperspektiven. Ein Beitrag zur gegenwärtigen Diskussion, in: MittAB 2, 1993, S. 131 – 161.

Tessaring, M., Reinberg, A., Fischer, G.: Bildung, Beschäftigung und Qualifikation in den alten Bundesländern. Bestände und Übergänge im Rahmen der Bildungsgesamtrechnung – West des IAB, in: G. Fischer u.a. (Hrsg.): Bestand und Bewegung im Bildungs- und Beschäftigungssystem der Bundesrepublik Deutschland, in: BeitrAB 170, Nürnberg 1993.

Tabelle 1: Gesamtentwicklungen im Bereich der dualen Ausbildung

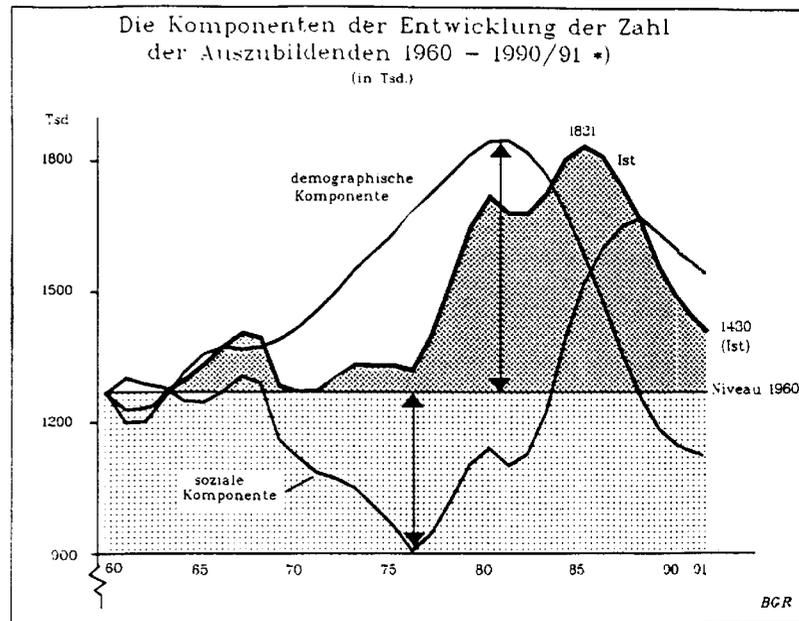
Jahr	Bevölkerung im Alter von 16 bis unter 19 Jahren (1975 = 100)	Entwicklungen im dualen System			
		neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (1000)	in % der Bevölkerung b)	insgesamt (1000)	Frauenanteil (%)
1	2	3	4	5	6
1975	100	462,0	49,4	1328,9	35,4
1976	103	495,8	50,6	1316,6	36,1
1977	107	558,4	56,3	1397,4	36,5
1978	109	601,7	57,8	1517,3	37,3
1979	113	640,3	60,0	1644,6	37,8
1980	116	650,0	59,4	1715,5	38,2
1981	118	605,6	55,1	1676,9	38,6
1982	117	631,4	57,9	1675,9	39,0
1983	114	676,7	63,1	1722,4	39,3
1984	111	705,6	67,2	1800,1	39,9
1985	106	697,1	69,1	1831,3	40,6
1986	99	684,7	71,6	1805,2	41,3
1987	92	645,7	71,4	1738,7	42,1
1988	85	604,0	70,4	1658,0	43,1
1989	79	583,7	66,9	1552,5	43,1
1990	74	545,2	66,5	1476,9	42,6
1991	71	532,1		1430,0	42,2
1992	70	499,9			
1995	70	488		1239	
2000	74	518		1280	
2005	82	566		1381	
2010	86	572		1482	
2020	63				

a) = 2740 Tsd.; b) = berechnet auf der Basis von Einzel-Altersjahrgängen, getrennt nach Geschlecht (Quelle: Bildungsgesamtrechnung) sonst. Anm.: alte Bundesländer, geringfügige Rundungsdifferenzen; 16- bis unter 19jährige 1995 und 2000 gem. Stat. Bundesamt; Eintritte 1995 - 2010: vgl. Alex 1992b: Auszubildende 1995 - 2010: demographische Projektion bei konstanter alters- und geschlechtsspezifischer Ausbildungsbeteiligung 1989 (Quelle: Bildungsgesamtrechnung des IAB) sonst. Quellen: BMBW: Berufsbildungsberichte; Grund- und Strukturdaten (versch. Jahrgänge); Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsprognose (Modell IB), in: Grund- und Strukturdaten (Hrsg.: BMBW) 1992/93

entnommen aus: Tessaring 1993, S. 136

Bei dieser Tabelle handelt es sich um einen Teilausschnitt

Abbildung 1



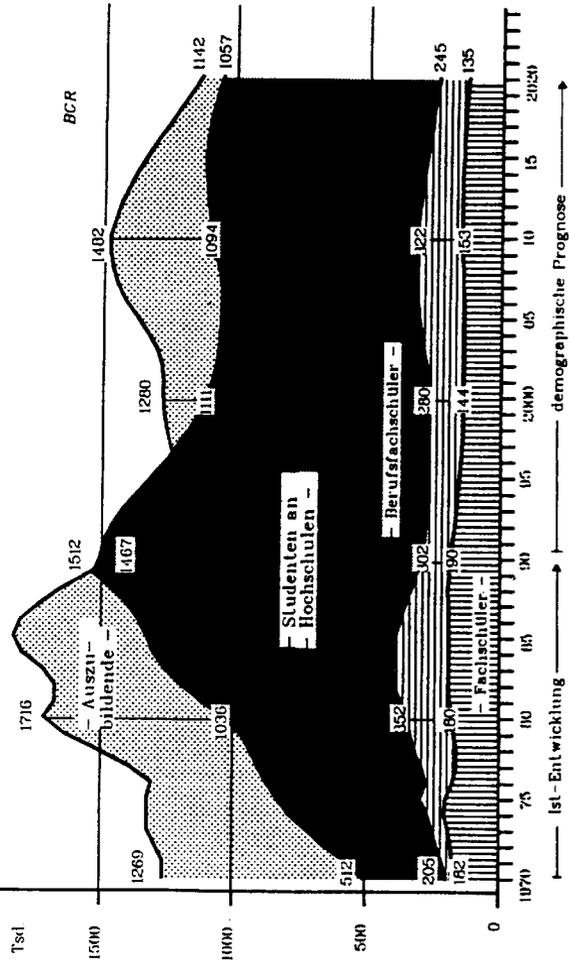
*) alte Bundesländer: Komponenten 1991 geschätzt

Anm.: Die demographische Komponente gibt die allein aus demographischen Gründen zu erwartende Zahl der Auszubildenden seit 1960 wieder; die soziale Komponente ergibt sich aus der Differenz zwischen den Ist-Werten und den demographischen Erwartungswerten

Quelle: Bildungsgesamtrechnung des IAB, siehe Tessaring u.a. 1993, S. 43 (/bgr/bldemsozl.cht)

Abbildung 2

Die Entwicklung der Schüler-, Auszubildenden- und Studentenzahlen 1970 - 1989 und die Prognose der demographischen Veränderungen* bis zum Jahre 2020 (Tsd. Personen)



*) bei konstanter Ausbildungsbeteiligung am Altersjahrgang 1989

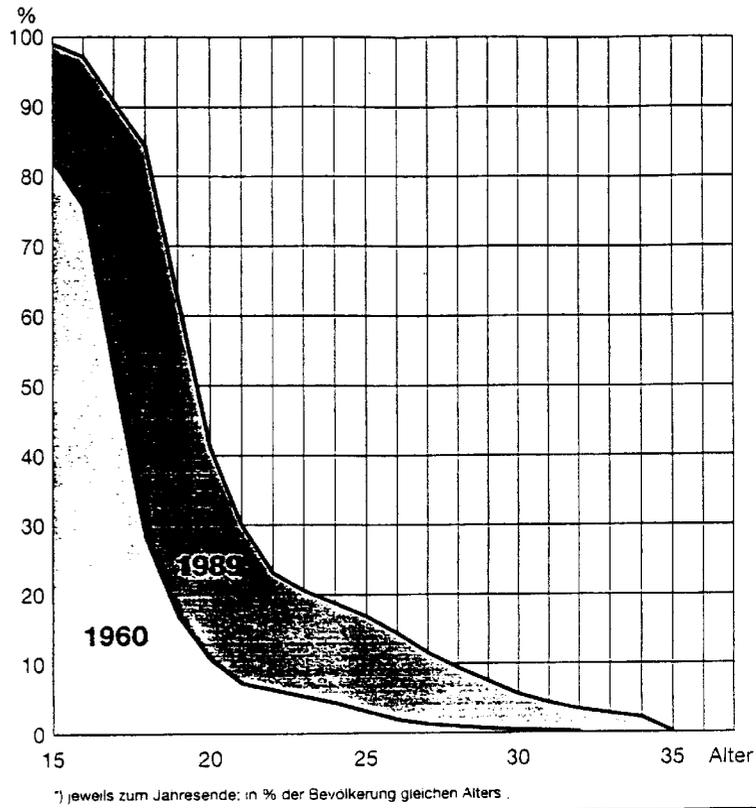
Quelle: BGR auf der Grundlage der Bevölkerungsvorausschätzung des IAB - alle Bundesländer -

entnommen aus: Tessaring u.a. 1993, S. 47

(bgr/demprog.cht)

Abbildung 3

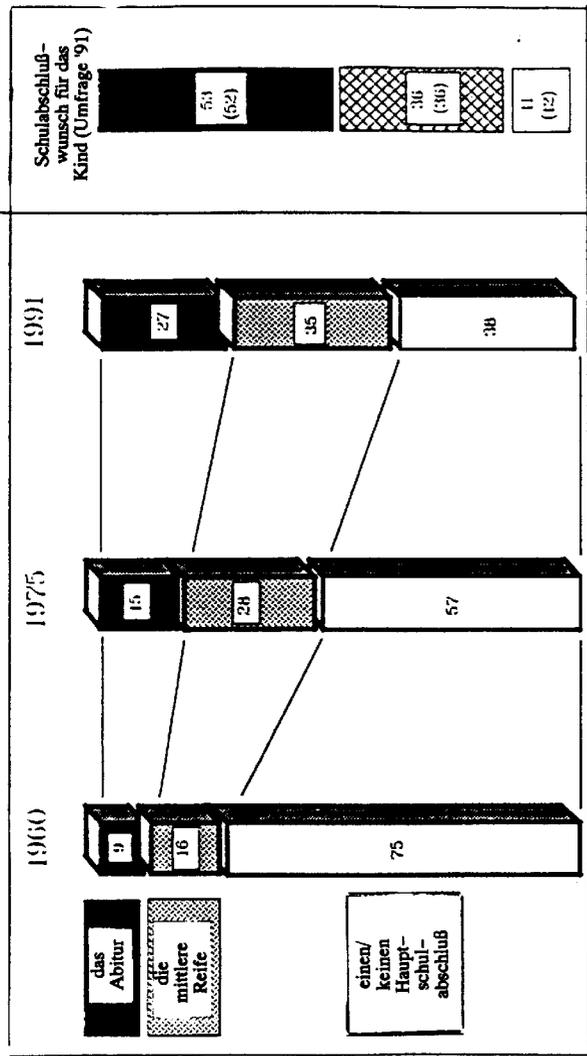
Die Bildungs- und Ausbildungsbeteiligung der Bevölkerung *) nach Altersjahren 1960 und 1989



© IAB

Quelle: Bildungsgesamtrechnung des IAB
entnommen aus: Tessaring u.a. 1993, S. 39

Abbildung 4
 Abgänge aus allgemeinbildenden Schulen nach höchstem Bildungsabschluss 1960, 1975 und 1991 (in %)



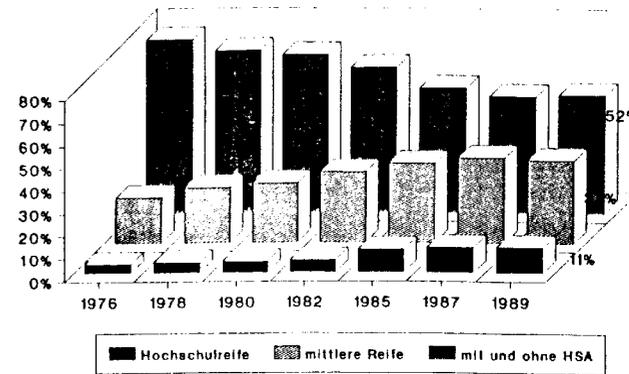
Quellen: BMBW: Grund- und Strukturdaten; IFS-Umfrage 1991 (Stichprobe: Schüleritem mit Kind in einer allgemeinbildenden Schule; in Klammern: Umfrage in Ostdeutschland)

entnommen aus: Tessaring 1993, S. 138

/usr/tess/Tabellen/allgbi drw

Abbildung 5

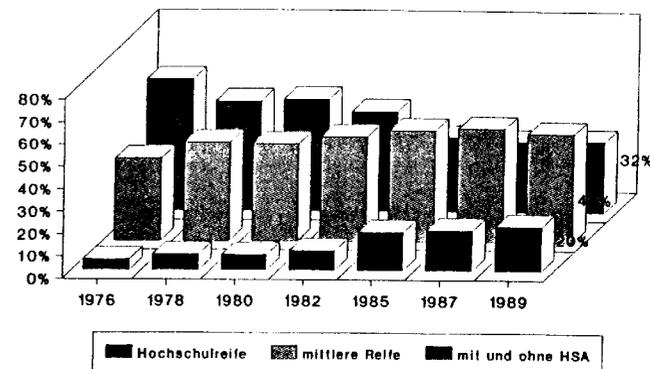
Auszubildende nach Schulbildung (Männer)



Quelle: Mikrozensus und eigene Berechnungen des LAB

Abbildung 5

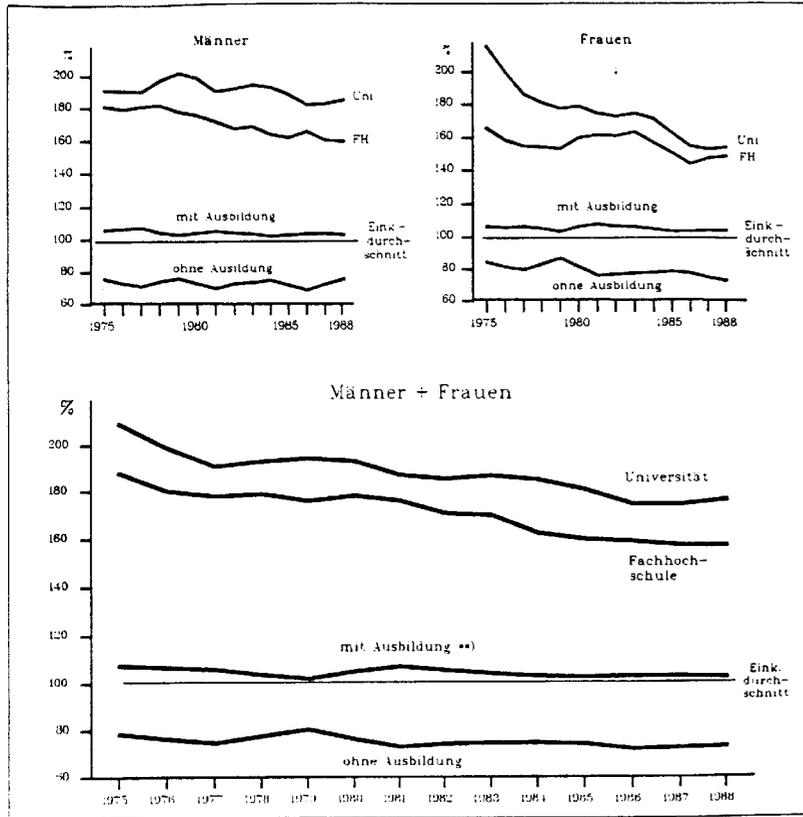
Auszubildende nach Schulbildung (Frauen)



Quelle: Mikrozensus und eigene Berechnungen des LAB

Abbildung 6

Einkommensabstände*) bei Berufsanfängern 1975 – 1988 (in %) nach Qualifikation und Geschlecht



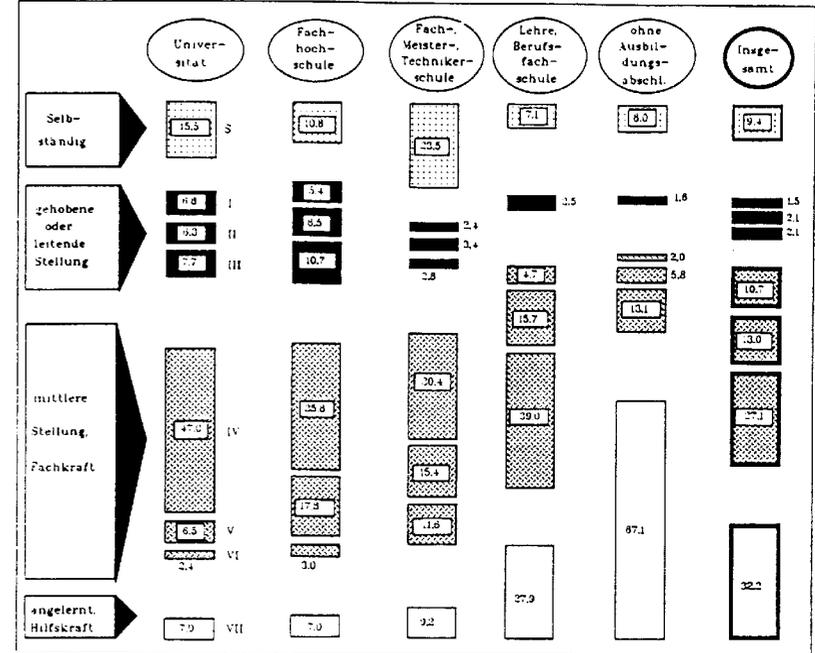
*) durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen (Median) der Berufsanfänger mit einer bestimmten Qualifikation bezogen auf den gesamten Einkommensdurchschnitt der Berufsanfänger (jeweils getrennt nach Geschlecht)
 **) Lehr-, Berufsfachschul-, Fachschulabschluss

Quelle: Bellmann, Reinberg, Tessaring 1992

(/Tabellen/ekba4.drw)

Abbildung 7

Ausbildung und Stellung im Betrieb 1989*) – in % –



Legende

- S Selbständige
- I Geschäftsführer, Betriebs-, Amts-, Werkleiter
- II Abteilungsleiter, Prokurist, Direktor
- III Sachgebietsleiter, Handlungsbevollmächtigter, Referent
- IV herausgehobene, qualifizierte Fachkraft (auch Studienrat, Richter u.ä.), Meister, Polier, Schachtmeister
- V Sachbearbeiter, Vorarbeiter, Kolonnen-, Schichtführer
- VI Facharbeiter, Verkäufer, Bearbeiter
- VII Büro-, Schreibkraft, angelehrt Arbeiter, Nichtfacharbeiter

*) ohne Auszubildende; ohne Personen "ohne Angabe"

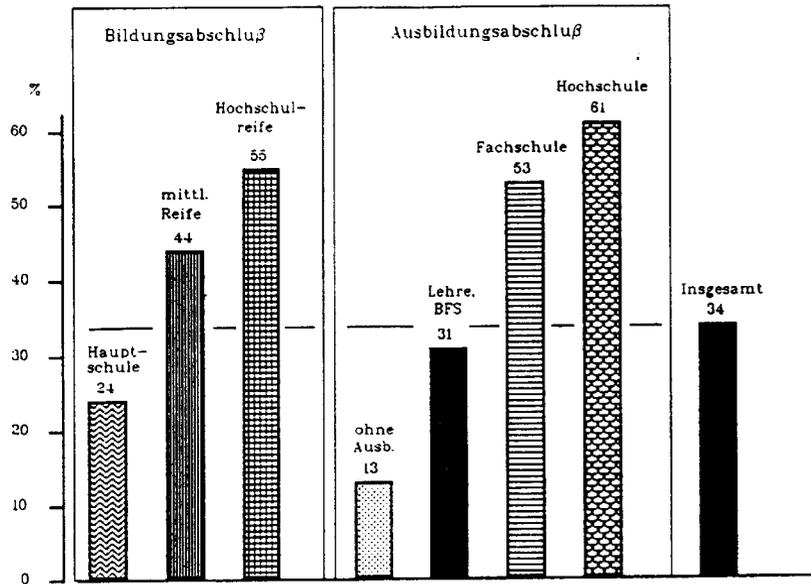
Quelle: eigene Berechnungen VII/4-Tes auf der Basis des Mikrozensus 1989

(/Tabellen/stib89a.drw)

entnommen aus: Tessaring 1993, S. 148

Abbildung 8

Die Beteiligung an beruflicher Fortbildung im Zeitraum 1987 – 1992*) nach dem Bildungs- bzw. Ausbildungsabschluß (in %)



*) Anteil der Befragten (N = 26409), die 1987 – 1992 an einer beruflichen Fortbildung teilgenommen haben (ohne Umschulung) oder derzeit daran teilnehmen

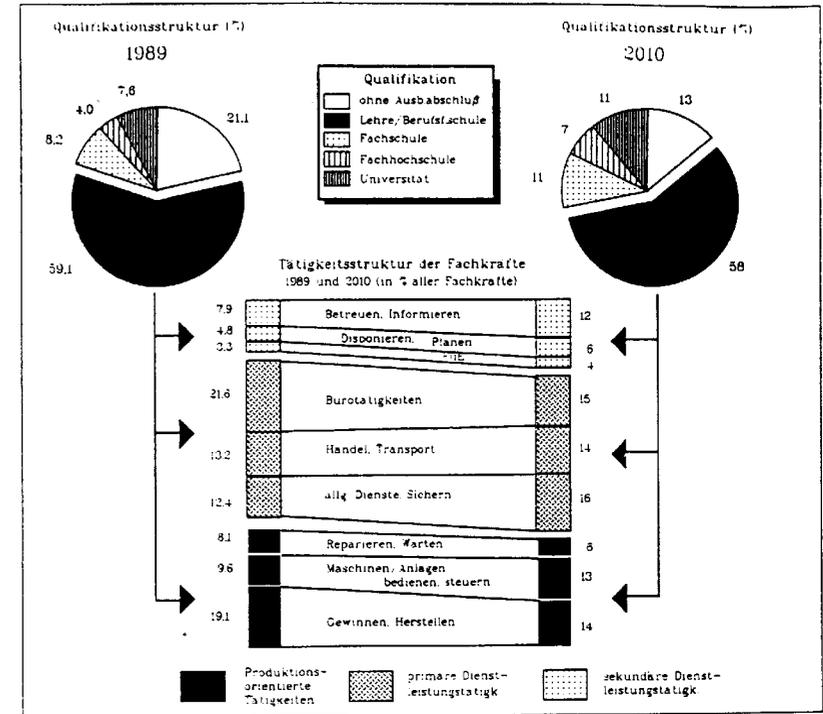
Quelle: BIBB/LAB-Erhebung 1992

(Tabellen/weitbil.drw)

entnommen aus: Tessaring 1993, S. 153

Abbildung 9

Die Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen und die Tätigkeitsstruktur der Fachkräfte *) 1989 und 2010 (in %)



*) mit betrieblicher oder berufsfachschulischer Ausbildung Erwerbstätige ohne Auszubildende; alte Bundesländer

Quellen: Mikrozensus 1989, Tessaring 1991 (Mittelwerte der tätigkeitsspezifischen Trendvarianten) (Tabellen/dualprog.drw)

Krisenphänomene und Reformbedarf der beruflichen Bildung Strukturdefizite oder Übergangsprobleme?

1. Einleitung

Wir haben es mit vier Unsicherheits- bzw. Gefährdungszonen zu tun, die in den Bereich beruflicher Bildung hineinwirken:

- weitreichenden Veränderungen der Arbeitsorganisation,
- politischen Systemveränderungen,
- neuen ökonomischen Herausforderungen und
- demographischem Wandel.

Das Erreichen von Chancengleichheit, eines der großen bildungspolitischen Reformziele der 60er und 70er Jahre, ist durch diese möglichen Labilisierungen in den genannten Bereichen nun auch durch Erosionstendenzen im dualen System gefährdet. Vor allen Dingen ist der sozial- und bildungspolitische Auftrag der beruflichen Bildung der Bundesrepublik, so läßt sich unterdessen konstatieren, nicht durch ein einfaches Ausweiten von Lern- und Ausbildungszeiten oder die einfache Verlagerung in andere Bildungsinstitutionen (= Differenzierung) einzulösen. Um Anhaltspunkte für diese These zu gewinnen, konstatiere ich im folgenden die hierfür wichtig erscheinenden Trends, die sich beziehen auf Wirkungen, die vom Bildungssystem ausgehen:

- Wir haben es mit einem sukzessiven Ansteigen von "höheren" (allgemeinen) Bildungsabschlüssen zu tun.
- Wir haben es mit einem "Verfall" vorhandener Qualifikationen zu tun; dies in einer nie vorher gekannten Geschwindigkeit.

- Berufliche Bildung ist heutzutage lediglich ein Einstieg in eine Berufskarriere und nicht in eine lebenslange Arbeit im erlernten Ausbildungsberuf.
- Wir haben es mit einer Zunahme von Dienstleistungen zu tun, u.a. auch der "personenbezogenen" Dienstleistungen.
- "Lebenslanges Lernen" fungiert bereits als Zwang (und nicht als individueller oder gesellschaftlicher Wunsch) und ohne die gewohnten Anerkennungen (Aufstieg, Lohn- bzw. Gehaltserhöhung). Das Konzept "lebenslangen Lernens" dient unter anderem der Akzeptanz permanenter individueller Anpassung an die Veränderungen der Arbeitsstrukturen.

Zwar sind die Erfolge und Vorteile des Systems der beruflichen Bildung in der alten Bundesrepublik unbestritten; jedoch sind, nicht zuletzt durch die deutsche Vereinigung, grundsätzliche Fragen aufgeworfen worden, die sich auf die Bestandssicherung sowie die erforderliche Weiterentwicklung des dualen Systems beziehen.

Bis zur deutschen Vereinigung konnte die Berufsbildungspolitik eine hochwertige, geregelte berufliche Bildung für große Teile eines Altersjahrgangs sichern; durch die Mitbestimmung bei der Regulierung und Durchführung der Ausbildungsordnungen und ihrer Umsetzung waren und sind – auf dem Hintergrund eines breiten gesellschaftlichen Konsenses – quantitative und qualitative Mindestbedingungen für jede Ausbildung garantiert.¹

Das diesem Prinzip zugrundeliegende Aushandlungsprinzip auf der Basis des Konsenses der Tarifvertragsparteien sowie des Staates wies bisher – auch im internationalen Vergleich – prinzipielle und praktische Vorteile auf.

Jedoch sind bereits vor der deutschen Vereinigung kritische Stimmen laut geworden, die die Weiterentwicklung des dualen Systems gefährdet sahen. So wurde bereits in den Jahren 1987 bis 1990 in der alten Bun-

¹ Vgl. hierzu und im folgenden unsere Ausführungen in: Gensior, Metz-Göckel 1990, S. 46f.

desrepublik, also noch vor der deutschen Vereinigung im Oktober 1990, der Reformbedarf im Bereich der beruflichen Bildung diskutiert. Beispielfhaft sei hier verwiesen auf die Enquete-Kommission des Deutschen Bundestags "Zukünftige Bildungspolitik – Bildung 2000" (Enquete-Kommission 1990):

Im Ausgang von einer Bestandsaufnahme der "Lehre", dem zentralen Element der Berufsausbildung im dualen System, mit den zwei Lernorten Betrieb und Schule und der Spezialität und Problematik des rechtlich-organisatorischen Rahmens wurden von der Enquete-Kommission in weiteren Schritten die Probleme der Proportionen und quantitativen Entwicklungen behandelt, sodann die Schulen der Berufsausbildung sowie im folgenden Problemgruppen in der Berufsausbildung (z.B. junge Frauen) und schließlich die Problemzonen im Bereich des Personals in der Berufsausbildung wie Ausbilder im Betrieb und Lehrer an beruflichen Schulen.

Die in dieser Bundestagskommission diskutierten Überlegungen bezogen sich im Problemfeld "Berufliche Erstausbildung und Erwerbsarbeit" auf (Ebd. S. 50ff.):

- die Ausbildung im dualen System,
- neue Qualifikationsanforderungen und
- die Finanzierung beruflicher Qualifizierung sowie speziell
 - besondere Gruppen,
 - ökologische Kompetenzen,
 - Berufsbildungsforschung und die
 - mögliche Novellierung des Berufsbildungsgesetzes.

Leitgedanke dieser – aufgrund der deutschen Vereinigung zunächst steckengebliebenen – Reformvorschläge war der der "Berufsbildung für die Bewältigung von Zukunftsaufgaben" (Vgl. Ebd. S. 53 – 54).

Darüber hinaus wurden in den Diskussionen und Empfehlungen dieser Bundestagskommission die steigende Nachfrage nach höherer Bildung,

der Geburtenrückgang im Kontext der Weiterentwicklung der beruflichen Bildung berücksichtigt. Auch wurden die Probleme und Fragen aufgeworfen, die sich auf die zukünftige Attraktivität des dualen Systems bei der nachwachsenden Generation beziehen und auf die mögliche Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung.

Diese dort zentral aufgeworfenen Strukturfragen der beruflichen Bildung erscheinen durch und nach den Erfahrungen mit der deutschen Vereinigung in einem neuen, wenn nicht klareren Licht.

2. Die krisenhafte Entwicklung der Berufsausbildung in den neuen Bundesländern

Die Probleme im Osten der Bundesrepublik werden in erster Linie vom Zusammenbruch der Wirtschaftsstrukturen bestimmt, einem Prozeß, der alle Bereiche dominiert, also auch den Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt für Jugendliche.²

Mehrere grundsätzliche Herausforderungen sind, bezogen auf die berufliche Bildung und den Lehrstellenmarkt, in den neuen Ländern zu bewältigen:

- Die mehr oder weniger hastige Übernahme westlicher Schulformen in den neuen Bundesländern,
- die Anpassung der bisherigen Lehrlingsausbildung an das seit 1990 geltende westdeutsche Berufsbildungsgesetz und
- die Umstellung der betrieblichen Lehrlingsausbildung auf ein System, in dem nicht mehr staatliche Planung, sondern die "Gesetze" von Angebot und Nachfrage die Bereitstellung der Ausbildungsplätze und die Versorgung der Jugendlichen mit Lehrstellen regeln (Lappe 1993, S. 23).

Dies ist auch das zentrale Problem, mit dem alle Jugendlichen in der Phase des Übergangs von der Schule in die Ausbildung oder von der

Ausbildung in den Beruf in den neuen Bundesländern konfrontiert sind: Sie haben es aufgrund des Übergangs von staatlicher zu privatwirtschaftlicher Regelung des Arbeitsmarktes und der Neuordnung des Bildungssystems mit einem völlig neuen Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem zu tun.

In dieser Situation kann man die Tatsache nicht ernst genug nehmen, daß die Jugendlichen in den neuen Bundesländern gezwungen sind, ihre Ausbildungsentscheidung in einer gesellschaftlichen und ökonomischen Umbruchphase gewaltigen Ausmaßes zu treffen, in der alle herkömmlichen Bildungsverläufe und gewohnten Handlungsmuster beim Übergang in Ausbildung und Beruf keine Gültigkeit mehr besitzen und neue noch nicht zur Verfügung stehen. "Auch westliche Muster sind nicht einfach übertragbar"³ (Schober 1991a, S. 16). Im Gegenteil, möchte man hinzufügen, sie führen in der aktuellen Situation eher dazu, daß große Unsicherheitszonen existieren bezüglich der Übergangsmöglichkeiten von der Schule in den Beruf, was sich einerseits am Lehrstellenmangel ablesen läßt; zum anderen an der Flucht vor industriellen Lehrberufen bis hin zur Meidung von Studienfächern, die sich auf den industriellen Bereich beziehen. Unklare Vorstellungen müssen weiterhin vorliegen hinsichtlich dessen, was "Zukunftsberufe" sein können, wie und auf welche Weise sich Aufstiegs- und Karrierechancen realisieren lassen, welche Rolle dabei das System der dualen Bildung spielt. Ob die duale Berufsausbildung der Bundesrepublik, wie beispielsweise die Berufsausbildung in der ehemaligen DDR, die in den letzten Jahren die Möglichkeit einer Berufsausbildung mit Abitur bot, auch ein "Sprungbrett" zu weiterem Aufstieg darstellt oder eine Bildungssackgasse? Und ob schließlich junge weibliche Bewerberinnen und auch Fachkräfte die gleichen, besseren oder schlechteren Chancen auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt haben und in welchen Berufsbereichen? Und ob moderne Dienstleistungsberufe tatsächlich in hinreichender Quantität und Qualität "Zukunftsberufe" sein können, die keine gravierenden geschlechtstypischen Wirkungen haben?

2 Vgl. hierzu die Aufsätze und Ausführungen von Lothar Lappe, insbesondere Lappe 1993, S. 23 - 26; Lappe 1992.

3 Vgl. im weiteren zu dieser Problematik: Schober 1991b, 1991c, 1992.

Denn vielfältige Forschungen haben unterdessen belegt,⁴ daß in der ehemaligen DDR sehr viel stärker als in der alten Bundesrepublik eine ausgeprägte Berufsorientierung, ein Ausbildungsabschluß mit anschließender Berufsausübung ein integraler Bestandteil in der Lebensplanung beispielsweise junger Frauen in der Ex-DDR sind.

3. Tradierte Sichtweisen müßten aufgegeben werden

Das bisher Skizzierte legt es, vor allem angesichts der auch in der Berufsausbildung auftretenden Anpassungsprobleme nach der deutschen Einigung, eigentlich nahe, die bisher üblichen Dichotomien, die das Handeln, Denken und Planen, bezogen auf berufliche Bildung, bisher bestimmt haben, zu hinterfragen. Hierbei handelt es sich um die Dichotomien

- betrieblich-schulisch,
- allgemeinbildend-beruflich,
- "typisch weiblich - typisch männlich".

Das Bildungswesen in der Bundesrepublik (und zum Teil gleichermaßen das der ehemaligen DDR) steht in einer nahezu ungebrochenen hundertjährigen Tradition. Ideen- und ideologiegeschichtlich basiert es auf

- einem "Erziehungsgedanken" (Menschenbildung/Humanismus etc.),
- einem Interesse zur Aufrechterhaltung und Entwicklung von Klassenstrukturen im Sinne von Privilegienverteilung und Selektion sowie
- einer über hundert Jahre fehlinterpretierten Leitidee, vor allen Dingen auch im Bildungsbereich, die in die Formel mündete, daß Wissen gleich Macht sei.

Diese drei traditionsreichen Ansätze zielen im Grunde und trotz unterschiedlicher Interessenlagen auf dasselbe: Durch kontrollierte/kontrollierbare öffentliche Bildung soll ein möglichst hohes allgemeines

Bildungsniveau erreicht werden, und dieses soll durch Zertifikate anerkannt, vergleich- und übertragbar gemacht werden, auch und vor allem, um Zuordnungskriterien für die Verteilung von Privilegien und Machtpositionen zu erzielen. - Dies über die Vehikel Berechtigungsnachweis bzw. Arbeitsmarktausweis.

Hierbei spielt die berufliche Bildung nach wie vor die Rolle, Bildung für die "Masse" zu sein. Die Tatsache, ob sie, wie in der ehemaligen DDR in der Schule oder wie in der alten Bundesrepublik überwiegend im Betrieb stattfindet, hat bisher nichts an ihrem minoritären Status geändert. Die sog. allgemeine Bildung, die in den entsprechenden Bildungsinstitutionen stattfindet - im para-akademischen Bereich bis hin zur "Massenuniversität" - wird gesellschaftlich - kontrafaktisch hin oder her - höher bewertet. Alle bisherigen Ansätze zur Integration, Gleichwertigkeit und/oder Gleichstellung von beruflicher und allgemeiner Bildung erstarrten jeweils vor ihrer proklamierten Absicht, weil die allgemeinen Bildungsziele über die beruflichen und bestenfalls durch berufliche Bildungsinhalte realisiert werden sollten.

So sehr sich die berufliche Bildung während der letzten hundert Jahre durch organisatorisch-technische Veränderungen verändert und weiterentwickelt hat, so wenig ist sie dem Ziel nähergekommen, gleichrangig zur allgemeinen Bildung anerkannt zu werden. Die Besitzer von beruflichen Bildungsabschlüssen sind gegenüber denen höherer allgemeiner Bildungsabschlüsse während ihres gesamten Berufsverlaufs und im sozialen Ansehen und auch bei der Einkommensverteilung benachteiligt - es sei denn, sie fügen ihren beruflichen Abschlüssen sogenannte para-akademische oder akademische hinzu. Zu erinnern ist in diesem Zusammenhang an die "Reform" der Fachhochschulen in den 70er Jahren bzw. die Schaffung eines Fachhochschulabiturs. Beides hat jedoch nicht dazu geführt, daß beispielsweise die Regelungen bezüglich der Eingangsstufen nach dem Bundesangestelltentarif sich geändert hätten. Vielmehr ist es nach wie vor "ehernes" Gesetz, daß z.B. ein Fachhochschulabschluß lediglich zu einem niedrigeren Eingangsniveau im öffentlichen Dienst berechtigt als ein Universitätsabschluß.

4 Vgl. hierzu unsere Untersuchung: Gensior u.a. 1991; Gensior u.a. 1992.

Meines Erachtens läge eine Lösung zur Aufhebung dieser statusmäßig sich auswirkenden Differenzierung in einer Verkürzung der Schulzeit (und nicht in ihrer Verlängerung für immer breitere Bevölkerungsschichten). Beispielsweise könnte sich nach zehn Jahren Pflichtschule eine dreijährige Ausbildung anschließen, schulisch oder betrieblich. Der erfolgreiche Berufsabschluß (und nicht der gymnasiale Abschluß) könnten zur Fortsetzung von Bildungsaktivitäten berechtigen ("recurrent education"). Die fachliche Orientierung der Berufsausbildung müßte dabei auch nicht unbedingt beibehalten werden.

Meines Erachtens lohnte es sich, einmal darüber nachzudenken, was das im folgenden Aufgeführte im Gesamtzusammenhang als Wirkung des Bildungssystems erbringen könnte:

- eine Verkürzung der allgemeinbildenden Schulzeit auf maximal 12 Jahre, später auf 10 Schuljahre;
- eine Erhöhung der Bildungspflichtzeit auf das 19. Lebensjahr;
- eine rechtliche Verankerung der Ausbildungspflicht für Betriebe;
- die rechtliche Festsetzung eines Ausbildungsanspruchs für junge Erwachsene und Erwachsene generell;
- die öffentliche Ordnung der Weiterbildung;
- eine Einführung von Bildungspässen (auch im Hinblick auf europäische Belange);
- die Schaffung eines Finanzierungsfonds zur Aus- und Weiterbildung auf Bundesebene;
- eine inhaltliche und zeitliche Neustrukturierung des Hochschulstudiums;
- eine praktische, rechtliche und finanzielle Regelung bezüglich Arbeitszeitverkürzungen für alternierende Arbeiten.

Literatur

Enquete-Kommission "Zukünftige Bildungspolitik - Bildung 2000", Deutscher Bundestag, 11. Wahlperiode, Schlußbericht, Drucksache 11/7820, 05.09.1990.

Gensior, S., S. Metz-Göckel: Das Konsensprinzip als Schleier über einer widersprüchlichen Realität. Strukturprobleme und Perspektiven der beruflichen Bildung junger Frauen, in: I. Brusius (Hrsg.): Bildung und Emanzipation. Maria Weber zum 70. Geburtstag, Köln/Graz/Wien 1990.

Gensior, S. u.a.: Berufliche Weiterbildung für Frauen in den neuen Bundesländern, in: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Bildung - Wissenschaft - Aktuell 11, Bonn 1991.

Gensior, S. unter Mitarbeit von G. Lieder, Ch. Panzig, D. Bunzel: Feststellung der unterhalb akademischer Abschlüsse liegenden Ausbildungs- und Berufssituation von Frauen in den neuen Bundesländern, im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), September 1992.

Lappe, L.: Der Zusammenbruch des Arbeitsmarktes in den neuen Bundesländern - Ursachen und Folgen, SAMF-Arbeitspapier, Gelsenkirchen 1992-4.

Lappe, L.: An den Wünschen der Jugendlichen vorbei: Die Ausbildungssituation in den neuen Bundesländern, in: Die Mitbestimmung, H. 4, 1993.

Schober, K.: Lehrstellensuche '91 - eine Zwischenbilanz, IAB-Werkstattbericht, Nürnberg 1991a.

Schober, K.: Ausbildung Ost 1991, IAB-Kurzbericht, Nürnberg 1991b.

Schober, K.: Probleme des Berufsstatus im geeinten Deutschland, DJI-Diskurs, Nr. 2, München 1991c.

Schober, K.: Lehrstellensuche '92 - eine Zwischenbilanz, IAB-Werkstattbericht, Nürnberg 1992.

Barbara Schmid

Stolpersteine auf dem Weg in Ausbildung und Beruf in den alten und neuen Bundesländern

1. Das berufliche Bildungssystem im Wandel – neue Herausforderungen nicht nur für die Wirtschaft

Für viele in den alten Bundesländern sind es noch ungewohnte Töne: Nach der Ausbildungskrise und Ausbildung auf Vorrat in den 80er Jahren beklagt die Wirtschaft nun zunehmend einen sich abzeichnenden Fachkräftemangel. "Vom Bewerber zum Umworbenen" hieß Ende der 80er Jahre das Thema eines Hearings im Münchner Rathaus.

Auch wenn dies nur eingeschränkt für bestimmte Branchen und sicherlich nur für die alten Bundesländer gilt, so ist es doch ein Hinweis auf eine Krise des dualen Systems, das für die einen zu hohe Anforderungen stellt und für andere nicht ausreichende berufliche Perspektiven eröffnet – den einen also zu viel, den anderen zu wenig.

Hängt die Krise der dualen Ausbildung damit zusammen, daß sich die Einstellungen der Jugendlichen zu Arbeit und Beruf gewandelt haben, verfolgen junge Männer und Frauen heute Interessen, die nicht mehr mit den Anforderungen der dualen Ausbildung, den Ausbildungsinhalten und den angebotenen Berufs- und Karrierewegen übereinstimmen? Oder sind sie etwa überfordert, die richtige und ihren Fähigkeiten angemessene Berufswahl zu treffen? Dies sind Fragen, die die Jugendlichen direkt betreffen.

Zusätzlich werden wirtschaftliche und gesellschaftliche Neuerungen gefordert, um den Herausforderungen des technischen, ökologischen und sozialen Wandels adäquat begegnen zu können. Damit einher geht die Forderung nach einer entsprechenden Anpassung des dualen Systems der Berufsausbildung.

Durch die Wiedervereinigung der beiden deutschen Staaten kommt ein weiteres "Abstimmungsproblem" hinzu. In den neuen Bundesländern sind erhebliche staatliche Interventionen notwendig, um ein ausreichendes Ausbildungsangebot herzustellen bzw. aufrechtzuerhalten. Ehemals gesicherte Ausbildungs- und Arbeitsplätze fallen weg, an die Stelle weitgehend staatlich gesteuerter beruflicher Biographien treten individuelle Entscheidungsprozesse.

Wie kommen die Jugendlichen in den neuen Bundesländern in einer nach marktwirtschaftlichen Prinzipien funktionierenden Gesellschaft zurecht? Können sie trotz der erheblichen Belastung durch den gesellschaftlichen Umbruch und trotz ungesicherter beruflicher Perspektive ihr Interesse an Arbeit und Beruf entwickeln und verwirklichen?

Die derzeitigen Probleme sind nicht nur eine Herausforderung für Staat, Berufsbildungspolitik, Wirtschaft und Gewerkschaft, sondern auch für die Jugendlichen selbst – sowohl in den neuen wie auch in den alten Bundesländern. Allzusehnlich droht dieser Aspekt in der öffentlichen Debatte über die Chancen und den Erneuerungsbedarf des dualen Systems unterzugehen. Denn, ich zitiere den Berufsbildungsbericht der Bundesregierung von 1992: "In den alten Ländern der Bundesrepublik Deutschland übersteigt – sieht man von regionalen und berufsstrukturellen Unterschieden ab – das Ausbildungsstellenangebot insgesamt die Nachfrage". Daraus wird die Schlußfolgerung gezogen: "Den Jugendlichen steht – mit den erwähnten Einschränkungen – ein auswahlfähiges Angebot zur Verfügung" (Ebd., S.14). Finden Jugendliche paradiesische Bedingungen vor? Warum bleiben dennoch ca. 14 % eines Altersjahrgangs in den alten Bundesländern ohne Ausbildung (vgl. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft 1991)? Könnten sie, wenn sie nur wollten?

Bevor ich aus der Perspektive der Jugendlichen aus Ost und West den Blick auf das berufliche Bildungssystem richte, möchte ich kurz die Veränderungen der Rahmenbedingungen des Übergangs von der Schule in den Beruf skizzieren, soweit diese Veränderungen jetzt in die neuen Bundesländer übernommen werden und die Berufseinstiegswege der Jugendlichen prägen.

2. Veränderungen im Übergangssystem Schule – Beruf und neue Anforderungen in der Jugendphase

Der Übergang von der Schule in Arbeit und Beruf verläuft nicht mehr gradlinig – im Sinne von fixen und kalkulierbaren Übergängen Schule – Ausbildung – Beruf, sondern ist auf vielfältige Weise ausdifferenziert und für viele brüchiger und risikoreicher geworden.

Was heißt das konkret?

Die traditionelle Zuordnung zwischen der Art des Schulabschlusses und beruflichem Bildungsgang hat sich aufgelöst.

Die Bildungsexpansion führte einerseits zu einer Anhebung der schulischen Qualifikationen, andererseits zu ihrer zunehmenden Entwertung und – als Folge – beispielsweise zu einer hierarchischen Ausdifferenzierung der Ausbildungsberufe im dualen System. So sind die Zugangsvoraussetzungen für viele Berufe gestiegen; sie können mit Hauptschulabschluß zwar formal, faktisch aber nicht mehr erlernt werden. Für eine gehobene kaufmännische Ausbildung, z.B. in Banken und Versicherungen, gilt mittlerweile mindestens ein mittlerer Bildungsabschluß als Zugangsvoraussetzung. Aber auch die Anforderungen einfacherer Berufe, etwa im Handwerk, können nicht alle Jugendlichen erfüllen. So gibt es in der Bundesrepublik alt den bereits erwähnten hohen Sockel von ca. 14% Jugendliche, die überhaupt keine Ausbildung absolvieren, sondern als Un- und Angelernte in den Arbeitsmarkt oder in die Arbeitslosigkeit einmünden.

Das duale System ist nicht mehr der einzige Weg in den Beruf, sondern hat ein zweites Standbein bekommen.

Die klassische Ausbildung in Betrieb und Berufsschule erfuhr in den Krisenzeiten der 80er Jahre eine Ergänzung durch staatlich organisierte oder geförderte berufsvorbereitende sowie ausbildungsbegleitende Maßnahmen und durch außer- und überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen. Diese Angebote gibt es insbesondere in Krisenregionen und/oder für Jugendliche mit Orientierungsproblemen oder geringen Chancen auf

einen Arbeitsplatz. Der Erfolg dieser "Maßnahmen" ist umstritten, da keine Übernahmegarantie oder Beschäftigungsperspektive damit verbunden sind. Häufig haben diese Maßnahmen "Warteschleifencharakter" mit ungewissem Ausgang. Dennoch sind sie für viele Jugendliche, gerade in den neuen Bundesländern, wohl auf absehbare Zeit wahrscheinlich die einzige Chance, die sie wahrnehmen können.

In den Zeiten der Ausbildungskrise wurden die SchülerInnenzahlen an den (Berufs-)Fachschulen enorm ausgeweitet.

Die sogenannten "Schulberufe" bilden das dritte Standbein beruflicher Qualifizierung unterhalb der akademischen Ausbildung. Viele "Frauenberufe" im Gesundheits-, Pflege- und sozialen Bereich können nur in (Berufs-)Fachschulen erlernt werden. Es ist bisher nicht gelungen, diese Ausbildungen in das duale System zu integrieren. Damit wird ein gesonderter Übergangsweg, insbesondere für Frauen, strukturell verankert, der erhebliche Benachteiligungen für die Ausbildungsverläufe, Karrierechancen und das künftige Einkommen mit sich bringt – wie unlängst die Bildungssoziologin Helga Krüger in ihrem Bildungsgutachten für den 11. Deutschen Bundestag herausstellte (Krüger 1991a). Außerdem werden den jungen Frauen erhebliche Investitionen abverlangt: "Weiblich zu sein und keine Lehrstelle im dualen (männlichen) Berufsbildungssystem zu bekommen, bedeutet, für das Erreichen des ersten Qualifikationsniveaus mehr Geld und mehr Lebenszeit zu investieren, bei gleichzeitig geringerem Marktwert des erreichten Abschlusses" (Krüger 1991b, S.151). Die erheblichen Qualifikationsinvestitionen dieser Frauen verschwinden zwischen Schule, Ausbildung und Erwerbsarbeit in einem "Bermudadriek" (Krüger 1991b) und zahlen sich im späteren Berufsleben nicht mehr aus.

Dieses System beruflicher Bildung und seine benachteiligende Struktur für Frauen darf in der Debatte um die Reform des dualen Systems nicht aus dem Blickfeld geraten. Notwendig ist eine Angleichung der Schulberufe an die Standards der dualen Ausbildung und die Integration dieser Schulberufe in das Berufsbildungsgesetz. Auch in den neuen Bundesländern spielt die schulische Ausbildung eine tragende Rolle vor allem für junge Frauen, als Kompensation für nicht vorhandene Ausbil-

ungsplätze im dualen System, aber auch als einzige Möglichkeit, um eine qualifizierte Berufsausbildung im sozialen Bereich zu erwerben.

Insgesamt befördern bzw. erzwingen diese neuen Strukturen des Übergangs individuelle Entscheidungsprozesse und Handlungsstrategien der Subjekte: Sie verlangen den Jugendlichen zunehmend mehr Eigen- und Selbstverantwortung ab, fordern sie auf, ihre Lebenspläne in einer nach marktwirtschaftlichen Prinzipien strukturierten Leistungsgesellschaft nach eigenen Vorstellungen zu entwickeln und umzusetzen.

Dies führt zu einer Erweiterung ihres Handlungsspektrums, zugleich aber auch zu einem erhöhten Risikopotential. Und es werden Rahmenbedingungen festgelegt, die angesichts der zentralen Bedeutung der beruflichen Erstplatzierung für die nachfolgende Erwerbskarriere weit über die eigentliche Jugendphase hinausgehen.

Nun zu den Jugendlichen selbst, ihren Einstellungen und Orientierungen sowie Erfahrungen beim Übergang von der Schule in den Beruf.

3. Der Stellenwert von Arbeit und Beruf im Lebenszusammenhang von jungen Männern und Frauen

Die Einstellungen Jugendlicher zu Arbeit und Beruf sind seit den 80er Jahren verstärkt in den Blickwinkel des wissenschaftlichen und öffentlichen Interesses geraten. Die wohl bekannteste wie gleichermaßen umstrittenste These in dieser Debatte war die These vom "Wertewandel", die insbesondere den Jugendlichen eine Abkehr von Arbeitsethos und Leistungsmotivation bescheinigte und an deren Stelle hedonistische, auf Freizeit, Familie und Freunde ausgerichtete Werte feststellte. (Vgl. die kritische Zusammenstellung der Diskussion bei Brock, Otto-Brock 1988.)

Im Unterschied zu dieser These konnten wir in unseren Studien feststellen, daß Arbeit und Beruf einen nach wie vor zentralen Stellenwert im Leben der Jugendlichen einnehmen und in den Zukunftsvorstellungen fest verankert sind.

Ich beziehe mich im folgenden auf zwei Berufseinstiegsanalysen, die wir am Deutschen Jugendinstitut durchgeführt haben:

Zum einen befragten wir in den alten Bundesländern – in der Krisenregion Duisburg und der prosperierenden Wirtschaftsregion München – insgesamt 325 Jugendliche zu ihren Erfahrungen beim Berufseinstieg zu ihren beruflichen und privaten Zukunftsplänen. Diese Interviews fanden zwischen 1988 und 1991 zu unterschiedlichen Zeitpunkten statt. Es handelte sich um eine regionalvergleichende, qualitative Längsschnittstudie. Die Jugendlichen befanden sich zum Zeitpunkt der ersten Befragung in einer dualen Ausbildung, in berufsvorbereitenden Maßnahmen, in Berufsfachschulen oder besuchten Jungarbeiterklassen, hatten also keinerlei Ausbildung.

Zum anderen befragten wir in den neuen Bundesländern – in den Regionen Ost-Berlin, Jena und Brandenburg – im Sommer 1991, also ein 3/4 Jahr nach dem Beitritt Ostdeutschlands, 450 Jugendliche zu ihren Berufseinstiegserfahrungen und Orientierungen. Diese standardisierte Befragung wurden durch Tiefeninterviews ergänzt.¹

Ein normales Arbeitsleben mit Erwerbsarbeit, mit der man nicht nur seine materielle Existenz sichern kann, sondern die auch inhaltlichen Ansprüchen genügen muß, und für die man auch qualifiziert ausgebildet ist, gehört zum männlichen und weiblichen Lebensentwurf. Die Grundlage dafür ist für die Jugendlichen ein gesicherter Arbeitsplatz. Für die Mehrheit der Befragten hat die Arbeitsplatzsicherheit vor allen anderen Überlegungen Priorität, – so ein Ergebnis der Studie aus den alten Bundesländern (Preiß 1993). Dies gilt im übrigen auch für die neuen Bundesländer.

Ein Leben ohne Arbeit ist für die meisten auch dann nicht vorstellbar, wenn die finanzielle Absicherung – etwa durch einen Lottogewinn – zumindest für eine Zeit gewährleistet wäre. Auch unter geschlechtsspe-

zifischen Aspekten bestehen kaum Unterschiede. Junge Frauen sind auf den Beruf orientiert. Dort, wo sich manche Frauen vorstellen können, ihre Berufstätigkeit den Erfordernissen der Kindererziehung anzupassen, hoffen sie auf eine qualifizierte Teilzeitarbeit. Sie unterschätzen zu diesem Zeitpunkt ganz offensichtlich das strukturelle Dilemma, das sich aus ihrer Doppelorientierung auf den Beruf einerseits und die Familie andererseits ergibt. Auch scheinen sie keine Vorstellungen von den Schwierigkeiten zu haben, ambitionierte Berufsinteressen in einer Arbeitswelt, in der Aufstieg und berufliches Weiterkommen zumeist an eine lebenslange Vollzeiterwerbstätigkeit gebunden sind, durchzusetzen (Meier, Schmid, Winzen 1992).

Die Jugendlichen begreifen ihre soziale Plazierung über Arbeit und Beruf als die entscheidende Weiche für den weiteren Lebensweg, sie sehen darin die Grundlage für ihre weitere Entwicklung. Dies gilt gleichermaßen für junge Männer und junge Frauen. Hierin zeigt sich auch eine realistische Einschätzung ihrer beruflichen Zukunft. Denn Berufsverlaufsanalysen zeigen auf: die Erstplazierung im Berufsleben hat zentrale Bedeutung für den weiteren Berufsverlauf. Korrekturen einmal vollzogener Berufseinstiege sind in späteren Lebensjahren nur noch schwer vorzunehmen (Blossfeld 1985).

Die Einstellungen zu Arbeit und Beruf belegen ein generelles Interesse an Arbeit, aber auch gestiegene arbeitsinhaltliche Ansprüche an Arbeit: Sie sollte abwechslungsreich, sozial anerkannt, verantwortungsvoll, mit beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Freiräumen ausgestattet sein, um sich als Person einbringen zu können. Darüber hinaus sollte sie "Spaß machen" und den Lebensunterhalt sichern. Allerdings soll die Berufstätigkeit auch das Privatleben nicht zu sehr einschränken. Ein angehender Bankkaufmann erklärt: *"Also Karriere ja, aber bloß bis zu einem bestimmten Punkt, also nicht um alles in der Welt*"

Beide Bereiche sind für ein sinnvolles und persönlich befriedigendes Leben unverzichtbar. Akzeptiert wird nicht jede Arbeit und auch nicht zu jedem Preis.

¹ Die vorgestellten Ergebnisse sind aus den laufenden Forschungsarbeiten entnommen. Siehe hierzu für die regionalvergleichende West-Studie: Projekt Jugend und Arbeit 1990 und 1993; für die Ost-Studie: Meier 1991 und 1993.

Aber immer da, wo Arbeitsmarktprobleme auftreten, verändert sich auch die relative Bedeutung der Erwerbsarbeit. Die Jugendlichen wissen, daß ihre gesellschaftliche Teilhabe letztlich über die Partizipation an bezahlter Arbeit geregelt ist, und hiervon auch ein befriedigendes Privatleben abhängig ist. So können wir in den neuen Bundesländern beobachten, daß der Berufsbereich im Verhältnis zum Privatbereich einen weit höheren Stellenwert als bei den Jugendlichen in den alten Bundesländern besitzt. Je größer das Bewußtsein über die Mangelware Arbeit, desto zentraler ist die Bedeutung des Berufes.

In den neuen Bundesländern "liegt die ausgeprägte Berufsorientierung der Auszubildenden in der für sie neuen Erfahrung begründet, daß "Arbeit" in einer marktwirtschaftlich strukturierten Gesellschaft offenkundig "knapp" ist, nichtsdestoweniger aber auch den Zugang zu Anerkennung und Wohlstand eröffnet" (Meier 1993, S. 202).

Der Wunsch nach einer Ausbildung, die ihren Fähigkeiten und Interessen entspricht, steht im Vordergrund der beruflichen Erstorientierung der Jugendlichen. Eine un- oder angelernte Tätigkeit wird in der Regel wegen der damit verbundenen Risiken, wie ungeschützte und befristete Arbeitsverhältnisse, belastende Arbeitsbedingungen bei schlechter Bezahlung, mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten, abgelehnt: *"Hilfsarbeiter ist nicht ... da bist Du doch der letzte Dreck, kann man sagen, Du mußt alles machen,"* oder, wie es ein Jugendlicher treffend auf den Punkt brachte: *"Eine abgeschlossene Berufsausbildung ist auch eine Art Rückversicherung"*.

Den ausgeprägten Wunsch, eine Ausbildung erfolgreich abzuschließen, betonen alle Jugendlichen; ein geschlechts-, schichtspezifischer oder kulturell bedingter Ausbildungsverzicht – das ist ein zentrales Ergebnis unserer Studie in den alten Bundesländern – kommt heute nicht mehr vor. Von einer "Null-Bock"-Haltung kann also nicht die Rede sein. Vielmehr können wir eine ausgeprägte Orientierung an der Leistungsgesellschaft feststellen. Dies gilt auch für die neuen Bundesländer.

Wenn demnach die Gründe für das Scheitern so vieler Jugendlicher nicht in ihren Einstellungen und Motivationen zu suchen sind, welche Faktoren können dann zur Erklärung herangezogen werden?

Um Antworten auf diese Frage zu finden, möchte ich zwei Gruppen kontrastierend gegenüber stellen: schulisch gut qualifizierte Jugendliche, denen auch andere qualifizierte Ausbildungswege wie z.B die Alternative Studium offenstehen, einerseits, und Jugendliche mit geringen schulischen Qualifikationen andererseits, die das Risiko tragen, überhaupt keinen Ausbildungsplatz zu finden.

4. Der Weg in die Ausbildung

An der ersten Schwelle ins Erwerbsleben müssen die Jugendlichen sich erstmals bewußt und gezielt mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes auseinandersetzen und die Verwertung ihrer Qualifikation aktiv betreiben. Den Jugendlichen werden jetzt individuelle Bewältigungsstrategien abverlangt. Selbstvermarktung ist gefragt. Gefordert ist, nach Optimierungsstrategien zu suchen, um berufliche Interessen auf dem Arbeitsmarkt durchzusetzen.

Dieser Prozeß des Berufseinstieg ist mit erheblichen Risiken behaftet, deren Bewältigung nicht allen Jugendlichen gleichermaßen gelingt. Denn nicht nur individuelle Zugangsvoraussetzungen wie Schulabschluß, Kompetenz und die Gegebenheiten des regionalen Arbeitsmarktes bestimmen über Erfolg oder Mißerfolg von Berufswahl und Ausbildungsplatzsuche, sondern auch das Netzwerk eines Jugendlichen, auf das er oder sie in diesem Prozeß zurückgreifen kann.

Eltern spielen eine große Rolle bei der Berufswahlentscheidung der Jugendlichen. Sie nehmen zwar selten direkten Einfluß auf die konkrete Berufswahl ihrer Kinder, leisten aber wichtige Unterstützung in Form von Gesprächen und Diskussionen und helfen bei der Ausbildungsplatzsuche und bei Bewerbungsschreiben.

"Wir haben ziemlich oft daheim diskutiert, ob das für mich was wäre", kennzeichnet den Berufsfindungsprozeß eines schulisch besser qualifizierten Jugendlichen in typischer Weise. Die Eltern dieser Jugendlichen haben sich zumeist schon sehr frühzeitig mit der Berufsperspektive ihrer Kinder beschäftigt und auseinandergesetzt. Gemeinsam wurden Alternativen – etwa die Vor- und Nachteile eines Studiums im Vergleich zu einer Ausbildung in einem Großbetrieb – diskutiert. Die Eltern haben häufig eine strategische Berufswahl gefördert. Sie selbst haben in der Regel einen gesicherten und qualifizierten Beruf und verfügen nicht selten auch über wichtige Beziehungen, die sie bei der Ausbildungsplatzsuche ihrer Kinder spielen lassen können.

Schaut man sich dagegen die Gruppe derjenigen an, deren Chancen auf einen Ausbildungsplatz wegen schlechter oder nicht vorhandener Schulabschlüsse gering sind, zeigt sich ein eingegrenztes Vermögen der Eltern, den Übergangsprozeß unterstützend zu begleiten.

"Die haben gesagt, mach weiter, ist besser als zu Hause rumzusitzen" oder "Die waren der Meinung, ich muß das, was ich angeboten kriege, auch nehmen", sind typische Aussagen dieser Jugendlichen. Ihre Eltern versuchen, so gut es geht, ihren Kinder im Berufsfindungsprozeß zu helfen, verfügen selbst aber nur über eingeschränkte Möglichkeiten. Sie finden eine Ausbildung wichtig, können aber selten konkrete Hilfen anbieten, weil ihnen z.B. wegen mangelnder Kontakte zu Betrieben bei der Ausbildungsplatzsuche die Hände gebunden sind. Sie versuchen zu helfen, indem sie Druck ausüben oder durch gutes Zureden Motivation und Durchhaltevermögen stärken. Sie haben häufig selbst keinen Ausbildungsabschluß. In Krisenregionen sind sie verstärkt von Arbeitslosigkeit betroffen. Die soziale Herkunft trägt also in entscheidender Weise zum Gelingen des Übergangsprozesses bei.

Die Ergebnisse unserer Studie in den alten Bundesländern machen auf weitere negative Determinanten im Berufsfindungsprozeß aufmerksam: ausländische Jugendliche sind am stärksten vom Risiko Ausbildungslosigkeit betroffen sowie Jugendliche aus sogenannten zerrütteten deutschen Herkunftsfamilien. Darüber hinaus gehen bei denjenigen Jugendlichen mit einem hohen Risiko von Ausbildungslosigkeit ihre

Schulabschlüsse und die ihrer Eltern nicht über den Hauptschulabschluß hinaus (Pritzl, Raab 1992).

In den neuen Bundesländern kommt hinzu, daß die Eltern häufig selbst von der Krise betroffen sind und selbst zunächst den persönlichen Einbruch in ihrer Arbeitsbiographie verarbeiten müssen. In der momentanen Krisensituation dürften sie überfordert sein, den Jugendlichen aktive Hilfe und Unterstützung zu geben. Ihnen fällt es schwer, den eigenen Kindern Optimismus und Durchhaltevermögen zu vermitteln.

Es gibt nur wenige Fälle, in denen die Eltern versuchen, eine Ausbildung zu blockieren, entweder weil sie sofortiges Geldverdienen als wichtiger einschätzen oder aus religiös-kulturellen Gründen. Dieses Verhalten finden wir vor allem in bildungsfernen, ausländischen Familien. Und betroffen sind vorwiegend junge Frauen, die an diesen nur schwer überwindbaren Hürden scheitern.

Insgesamt aber sind die Eltern bemüht, ihre Kinder bei Berufswahl und Ausbildungsplatzsuche zu unterstützen, nur: "Familien als Ressourcen verfügen nicht nur über unterschiedlich verwertbare Beziehungen, sondern auch über unterschiedliche Informationsniveaus, materielle Unterstützungsleistungen und auch unterschiedliche Fähigkeiten, den Übergangsprozeß emotional unterstützend zu begleiten" (Winzen 1990, S. 206f.). Ganz offensichtlich wirkt hier die Reproduktion sozialer Ungleichheit fort.

Kann das Arbeitsamt hier Abhilfe schaffen? Auch das Arbeitsamt wird von den Jugendlichen unterschiedlich genutzt: *"War schon recht interessant zu erfahren, was man sonst noch machen kann,"* ist die typische Aussage von Jugendlichen, mit gehobener Schulbildung. Sie nutzen das Arbeitsamt vorwiegend als "Informationsbörse" zur Abwägung oder zur Bestätigung ihrer bereits getroffenen Berufswahl. Der Anspruch auf Vermittlung eines Ausbildungsplatzes wird nur selten gestellt. Ihr Umgang mit dieser Institution läßt sich als souverän und realistisch kennzeichnen, das Arbeitsamt ist eine Hilfsquelle neben anderen.

"Es hat alles letzten Endes nichts gebracht" ist die Einschätzung des Arbeitsamtes von Jugendlichen mit schulischen Defiziten und schlechten Arbeitsmarktchancen. Diese Bewertung wird unter der Perspektive einer mißlungenen Vermittlung eines Ausbildungsplatzes vorgenommen und spiegelt damit die Ansprüche, die diese Jugendlichen an die Beratungstätigkeit des Arbeitsamtes knüpfen, wider. Allerdings müssen sie häufig im Beratungsgespräch die Erfahrung machen, daß ihre persönlichen Erwartungen hinsichtlich der Realisierungsmöglichkeiten bestimmter Berufe kaum erfüllbar sind, sei es, weil ihnen die schulischen Voraussetzungen fehlen oder die entsprechenden Angebote in einem geschlechtsspezifisch strukturierten Arbeitsmarkt fehlen. So beklagt sich eine junge Frau mit Hauptschulabschluß: "Die haben mir von vornherein gesagt, ja als Frau da gibt's irgendwie so drei Möglichkeiten, Verkäuferin, Friseurin und so... Sachen wofür ich hätte mich interessieren können, Autoschlosser oder Autolackierer, die kamen dann für mich nicht in Frage, weil ich halt eine Frau bin."

Bei diesen Jugendlichen fällt auf, daß sie mit sehr viel umfassenderen Ansprüchen an das Arbeitsamt herantreten. Häufig erhalten sie hier erstmals einen Einblick in die unterschiedlichen Anforderungsprofile und Zukunftsperspektiven von zahlreichen Berufen. Sie haben häufig auch unrealistische Vorstellungen hinsichtlich ihrer beruflichen Möglichkeiten. Ihr Umgang mit dieser Institution ist also auf umfassendere Hilfe und Unterstützung ausgerichtet. In der Beratungssituation fühlen sie sich den Anforderungen des Arbeitsmarktes und der Berufe oft hilflos ausgeliefert.

Im Vergleich der beiden Gruppen zeigt sich, daß der Unterstützungsbedarf für die Gruppe der Jugendlichen mit geringen beruflichen Chancen vom Arbeitsamt nicht erfüllt werden kann. In der Beratung werden diesen Jugendlichen – vielleicht erstmals und zu spät – ihre objektiven Chancen deutlich vor Augen geführt. Angesichts der Defizite hinsichtlich der schulischen Qualifikationen, der Kenntnisse von Berufsanforderungen und der Einschätzung der eigenen Fähigkeiten reichen die Unterstützungsangebote des Arbeitsamtes allein nicht aus. Vor dem Hintergrund dieses umfassenderen Hilfebedarfs scheint ein zusätzliches Angebot an Unterstützung im Berufswahlprozeß und eine

rechtzeitige Information über die Anforderungen des Berufslebens, aber auch die Möglichkeit einer nachträglichen Qualifizierung notwendig. Da vor allem solche Jugendliche betroffen sind, die oftmals auch von ihrem familialen Umfeld keine oder nur geringe Unterstützung erfahren, wäre der Ausbau solcher Hilfen auch zur Kompensation familiärer Defizite geeignet. Dies um so mehr, wenn man die unterschiedlichen Bedingungen und Chancen der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt verfolgt.

So ist das Auswahlpektrum für Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen insgesamt größer, und es gelingt ihnen häufiger, eine Wahl zwischen verschiedenen Ausbildungsplatzangeboten treffen zu können. In Abhängigkeit vom regionalen Arbeitsmarkt können sie Berufswünsche und –möglichkeiten differenzierter abwägen. Sie können die im Begriff "Berufswahl" implizierte Freiheit der Berufswahl nach eigenen Kriterien noch am ehesten für sich beanspruchen.

Die Prozesse der Entscheidungsfindung beruhen häufig auf dem Ausloten des Pro und Contras, folgen vorwiegend rationalen Kriterien. Insbesondere Abiturienten richten ihre Berufswünsche und ihr Berufswahlverhalten stark an Großbetrieben aus und bewerben sich dort überwiegend für kaufmännische Ausbildungsgänge – in dem traditionellen Stahlstandort Duisburg aber auch für technische Berufe. Hier erwarten sie sich eine abwechslungsreiche, verantwortungsvolle Berufstätigkeit mit Aufstiegschancen und guter Bezahlung. Dieser Weg erscheint ihnen sicherer als ein Studium – zudem ist die Ausbildungszeit kürzer. Wenn sich ihre Karrierewünsche nicht erfüllen sollten, so planen sie antizipatorisch ein Studium und betrachten ihre Ausbildung als einen guten "Grundstock" für die weitere berufliche Entwicklung.

Tatsächlich erfahren viele dieser Jugendlichen im Arbeitsalltag, daß sich ihre Interessen und ihre Ansprüche an Arbeit und Beruf nur eingeschränkt verwirklichen lassen. Beklagt werden einseitige Routinearbeiten wie "Akten abarbeiten" und der eingeschränkte Tätigkeitszuschnitt des Arbeitsplatzes. Diese Tätigkeiten stünden in keinem Verhältnis zum hohen Niveau der Ausbildung. Vor allem junge Frauen in kaufmännischen Berufen sehen für sich nur begrenzte Karrierechancen. Je an-

spruchsvoller und attraktiver der Ausbildungsberuf und -betrieb, desto härter nehmen sie die Konkurrenz zu ihren männlichen Kollegen wahr, und desto pessimistischer schätzen sie ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen ein. Vor diesem Hintergrund steigt ihr Interesse an einer beruflichen Umorientierung. Ein Jahr nach Ende der Ausbildung haben bereits die Hälfte der Abiturienten und Abiturientinnen unserer Untersuchungsgruppe aus den alten Bundesländern den Ausbildungsbetrieb verlassen und studieren. Allerdings können sie auf den Kenntnissen und den in der Ausbildung gemachten Erfahrungen aufbauen, perspektivisch können sie eine berufliche Weiterentwicklung verfolgen. Die Ausbildung war nicht für die Katz, sondern bildet materielle Rückversicherung und Karrierestein zugleich.

"Ich will was werden, was ist mir egal." Diese Aussage einer weiblichen Jugendlichen spiegelt die Ausbildungsstellensituation für Jugendliche mit niedrigen Schulabschlüssen wider. Das Spektrum der für sie infrage kommenden Berufe ist sehr eng. Häufig bleibt ihnen – insbesondere in Krisenregionen – nur die Möglichkeit, an einer berufsvorbereitenden Maßnahme teilzunehmen. Vielfach erst nach jahrelangem Suchen und Bemühen um einen Ausbildungsplatz wird diese Suche aufgegeben. Oder aber die Jugendlichen antizipieren von vornherein ihre deutlich schlechteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt und bewerben sich erst gar nicht.

Wenn diese Jugendlichen in Regionen mit einem Überhang an Ausbildungsplätzen leben, geht es ihnen dann automatisch besser? Den Jugendlichen in Regionen mit einem Überhang an Ausbildungsplätzen geht es nur bedingt besser. Auf das anfängliche Erfolgserlebnis, einen Ausbildungsplatz gefunden zu haben, folgt häufig sehr schnell die Ernüchterung, nämlich die Ausbildungsanforderungen nicht bewältigen zu können. So machten wir in unserer Untersuchung eine erhebliche Zahl Jugendlicher ausfindig, die eine oder auch mehrere Ausbildungen abgebrochen hatten.

Diese frühen Erfahrungen des Scheiterns führen dann dazu, daß Ausbildungswünsche nicht mehr weiter verfolgt werden oder daß die Hoffnung, doch noch eine Ausbildung absolvieren zu können, mit erhebli-

chen Selbstzweifeln verbunden ist. So äußert ein achtzehnjähriger Sonderschulabsolvent als größten Wunsch für seine berufliche Zukunft: *"Daß ich es schaffe. Daß ich nicht mehr hängen bleibe ... ich möchte einmal was haben, was in der Hand haben, was sagen, daß, jetzt habe ich was gelernt, jetzt bin ich auch was, angesehen."*

Aber auch bei den Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz finden, dessen Anforderungen sie voraussichtlich auch bewältigen können, müssen wir feststellen, daß auch sie bereits Enttäuschungen ihrer beruflichen Wünsche zu verarbeiten hatten. Sie sahen sich gezwungen, auf ihren ursprünglichen Berufswunsch zu verzichten und vorhandene Alternativen, nach dem Motto "Hauptsache eine Lehrstelle", zu akzeptieren. Diese Alternativen sind häufig Berufe, die wenig Zukunftsperspektiven bieten, schlecht bezahlt sind, monotone Arbeit abverlangen und mit ungünstigen Arbeitsbedingungen verknüpft sind, was den Jugendlichen allerdings vielfach erst nach Abschluß der Ausbildung bewußt wird.

Jugendliche in den neuen Bundesländern erfahren den Berufseinstieg noch sehr viel dramatischer. In der gegenwärtigen Umbruchphase im Osten lösen sich bisherige Gewißheiten bzw. vormals gültige Orientierungsmuster des Alltags in "Nichts" auf oder verlieren an Geltungskraft. Hier findet ein gesellschaftlicher Umbruch statt, der den gesamten Lebenskontext der Jugendlichen betrifft. Berufliche Perspektiven sind heute für diese Jugendlichen (noch) nicht sichtbar, so daß hier eben nicht nur Jugendliche mit schlechten Schulabschlüssen besonders betroffen sind. "Jugendliche in Ostdeutschland machen gegenwärtig höchst ambivalente Berufseinstiegs Erfahrungen. Turbulente regionalspezifische Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsentwicklungen nach der Wende betreffen die Lebensverhältnisse der Jugendlichen und ihrer Eltern nachhaltig und verlangen erhebliche biographische Neuorientierungen. In weit stärkerem Maße als die BerufseinsteigerInnen im Westen sind ostdeutsche Jugendliche vielfältigen Erosionsprozessen in den materiellen Lebenslagen, aber auch in sozialstrukturellen und kulturellen Milieus ausgesetzt, ohne daß sie derzeit auf neue, und schon gar nicht auf gewachsene institutionelle und selbstorganisierte Infrastrukturen für ihre Lebensbewältigung zurückgreifen können" (Meier 1991, S.9).

Soviel zu den Erfahrungen der Jugendlichen. Was bedeuten unsere Ergebnisse für das duale System?

5. Fazit und Ausblick

Das duale System, das international Weltruf genießt und für viele Staaten Vorbildcharakter hat, ist an seinem Ursprungsort in die Krise geraten. Die Jugendlichen thematisieren diese Krise unter strukturellen Aspekten jedoch nicht; einen Rückzug vom dualen System konnten wir wenn dann nur für Abiturienten feststellen. Dies liegt sicherlich auch darin begründet, daß Jugendliche mit höchstens mittlerem Bildungsabschluß keine vergleichbaren Alternative zum dualen System in der Bundesrepublik vorfinden.

Die Erfahrungen der Jugendlichen, die wir in unseren Studien erhoben haben, belegen jedoch, daß zur Chancenverbesserung aller und zur Deckung des Fachkräftebedarf der Wirtschaft strukturelle Reformen und sozialpolitische Neuerungen notwendig sind.

Die Möglichkeiten für berufliche Weiterbildung und Karriere auf der Basis einer dualen Ausbildung müßten wesentlich ausgebaut werden, um die Attraktivität des dualen Systems für schulisch gut Qualifizierte zu erhöhen und ihre Verbleibchancen nach Abschluß der Ausbildung zu vergrößern. Um es mit einem bekannten Schlagwort zu sagen: "Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung", und zwar für Mann und Frau. Hier sind die Betriebe gefordert, Strategien zu entwickeln, um der Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken und ihnen gleichberechtigte Karrierechancen zu eröffnen.

Diese Forderung: Öffnung des dualen System nach "oben", also für schulisch gut Qualifizierte, muß aber auch in die andere Richtung gehen, also Öffnung des dualen Systems nach "unten". Damit meine ich jene Jugendlichen, die das hohe Risiko tragen müssen, den Einstieg in eine qualifizierte Berufstätigkeit nicht zu schaffen, sei es weil nicht ausreichend Ausbildungsplätzen angeboten werden, sei es weil ihnen die individuellen Voraussetzungen für einen erfolgreiche Berufsausbildung fehlen.

Wenn Jugendliche scheitern, liegt dies nicht an ihrer Einstellung zu Arbeit und Beruf. Wir haben – wie ich gezeigt habe – in unseren Erhebungen feststellen können, daß alle Jugendlichen – fast ohne Ausnahme – eine qualifizierte Berufstätigkeit auf der Grundlage einer Ausbildung anstreben. In der Anfangsphase des Berufseinstiegs ist die Motivation der Jugendlichen stark ausgeprägt, ihre gesellschaftliche Partizipation über eine aktive Beteiligung am Erwerbsleben durch qualifizierte berufliche Tätigkeit zu sichern. Wenn unsere Arbeitsgesellschaft diese Motivation der Jugendlichen aufrecht erhalten möchte, sind neue Ansätze im Bildungs- und Berufsbildungssystem unverzichtbar. Anderenfalls treibt die Gesellschaft diese Jugendlichen ins Abseits, grenzt sie aus. Denn eine anerkannte Berufsausbildung wird immer wichtiger für die Sicherung der Erwerbs- und Lebenschancen.

Um die Chancen dieser gefährdeten Jugendlichen zu verbessern, ist die Ausweitung des Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsangebotes beim Übergang von der Schule in den Beruf unerlässlich. Hierzu gehört auch eine Verlängerung von Ausbildungszeiten sowie eine sozialpädagogisch flankierte Ausbildung. Das Orientierungs- und Unterstützungsangebot muß bereits während der Schulzeit einsetzen und bis an die zweite Schwelle reichen und von allen am Übergangsprozeß beteiligten Institutionen, also Politik, Gewerkschaft, Wirtschaft, aber auch Schule, Jugendhilfe und Arbeitsamt getragen werden.

Außerdem ist eine flexible Ausgestaltung des Übergangssystems im Hinblick auf die spezifischen Rahmenbedingungen vor Ort notwendig. Daher sind Verbundsysteme auf regionaler Ebene unter Einschluß aller am Übergangsprozess Beteiligten, wie es auf der Fachtagung des Deutschen Jugendinstituts diskutiert und vorgeschlagen wurde, in einem zunehmend ausdifferenzierendem Übergangssystem geboten (Deutsches Jugendinstitut 1992).

Wenn es gelingt, für jeden eine berufliche Qualifizierung mindestens auf dem Niveau eines anerkannten Ausbildungsberufes zu ermöglichen, ist ein wichtiger Grundstock in Richtung Modernisierung des dualen Systems gelegt.

Literatur

Blossfeld, H. P.: Sensible Phasen im Bildungsverlauf, in: Zeitschrift für Pädagogik, H. 1, 1985.

Brock, D., Otto-Brock, E.: Hat sich die Einstellung der Jugendlichen zu Beruf und Arbeit verändert? Wandlungstendenzen in den Berufs- und Arbeitsorientierungen Jugendlicher im Spiegel quantitativer Untersuchungen (1955 bis 1985), in: Zeitschrift für Soziologie, H. 6, 1988.

Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Daten und Fakten über Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Bonn 1991.

Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1992, Bonn 1992.

Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.): Ausbildung für alle – Prävention von Ausbildungslosigkeit und Ausbildungsabbruch in der vorberuflichen Bildung, DJI-Arbeitspapier 2-072, München 1992.

Krüger, H.: Frauen und Bildung. Wege der Aneignung und Verwertung von Qualifikationen in weiblichen Erwerbsbiographien, in: E. Kuhlwein (Hrsg.): Diskussionspapiere der Enquete-Kommission "Zukünftige Bildungspolitik – Bildung 2000" des 11. Deutschen Bundestages, Bonn 1991a.

Krüger, H.: Doing Gender – Geschlecht als Statuszuweisung im Berufsbildungssystem, in: D. Brock u.a. (Hrsg.): Übergänge in den Beruf, München 1991b.

Meier, U.: Generation auf gepackten Koffern, DJI-Forschungsbericht 1991, in: DJI-Bulletin, H. 20, 1991 (veröffentlichte Kurzform).

Meier, U.: Berufseinstiegsprobleme, Berufsorientierungen und soziale Einstellungen von Auszubildenden in den neuen Bundesländern, in: B. Seyfried, P. Wordelmann (Hrsg.): Neue Länder – Neue Berufsausbildung? Prozeß, Probleme und Perspektiven des Übergangs der Berufsausbildung in den neuen Bundesländern, Bericht zur beruflichen Bildung, H. 153, Berlin 1992.

Meier, U., Schmid, B., Winzen, G.: Junge Frauen in Ost und West – Emanzipation im Spannungsfeld von Beruf und Familie? in: Diskurs, H. 2, 1991.

Preiß, Ch.: Herausgefordert oder überfordert? Die individuelle Bewältigung des Berufseinstiegs, in: Projekt "Jugend und Arbeit" (Hrsg.), München 1993.

Pritzl, Ch., Raab, E.: Benachteiligung als Prozeß – Stationen auf dem Weg in die Ausbildungslosigkeit, München 1992.

Projekt "Jugend und Arbeit" (Hrsg.): Jugendliche beim Einstieg in das Arbeitsleben. Regionale Chancenstrukturen und individuelle Strategien, München 1990.

Projekt "Jugend und Arbeit" (Hrsg.): Berufsstart konkret – Duisburger und Münchener Jugendliche an der ersten Schwelle zu Arbeit und Beruf, DJI-Arbeitspapier, München 1993, im Druck.

Winzen, G.: Jugendliche beim Übergang, in: Projekt "Jugend und Arbeit" (Hrsg.), München 1990.

Aspekte einer Modernisierung der Berufsbildung – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung

I. Industrielle Entwicklung und berufliche Bildung – Ansätze der Weiterentwicklung der Berufsbildungspraxis

Die zunehmende Verbreitung moderner Technologien, insbesondere von Informations- und Kommunikationstechniken, hat in den letzten Jahren den Gestaltungsspielraum für den Technikeinsatz wie für die betriebliche Arbeitsorganisation erheblich erweitert. Dennoch ist die Einführung neuer technischer Systeme in der betrieblichen Praxis mit zum Teil noch großen Reibungsverlusten verbunden. Oftmals können die Möglichkeiten, die die neuen Technologien prinzipiell eröffnen, nicht in dem angestrebten Umfang genutzt werden. Vieles spricht inzwischen für die Annahme, daß eine Ursache für diese Entwicklung darin zu sehen ist, daß Innovationsstrategien in Wirtschaft und Verwaltung zu einseitig auf die Optionen technischer Innovationen gesetzt haben und bei der Konzipierung technischer und arbeitsorganisatorischer Lösungen die Bedeutsamkeit der Qualifizierung zu wenig berücksichtigten. Darin begründete Defizite und Fehlentwicklungen wurden oftmals erst im nachhinein, das heißt bei der Realisierung erkannt. Die Versuche, dies durch teilweise aufwendige Qualifizierung im nachhinein zu kompensieren, erwiesen sich vielfach als wenig effizient und erfolgreich.

Berufsbildung wiederum bezog und bezieht sich in ihren traditionellen Gestaltungsansätzen vorrangig auf bereits implementierte technische Systeme und vorhandene Arbeitsstrukturen, so daß auch von der Berufsbildungsforschung kaum die erforderlichen Impulse ausgingen, die bei der Initiierung und Realisierung von Innovationen eine Verknüpfung aller drei Komponenten herbeigeführt hätten. Es ist geradezu kennzeichnend für die 80er Jahre, daß auf gesellschaftlicher wie betrieblicher Ebene die damals eingeleitete Reform der Berufsbildung einerseits und die Innovationen im Bereich Arbeit und Technik andererseits nicht in-

tegriert verliefen, sondern mehr oder minder partiell mit nur lockerem Bezug aufeinander.

Aktuelle Modernisierungsstrategien, die darauf zielen, produkt- und fertigungstechnische Neuerungen stärker mit organisatorischen Innovationen zu koppeln und dabei z.T. eine Rücknahme der Arbeitsteilung mit gesteigener Verantwortung und Qualifikation vor Ort anstreben, unterstreichen allerdings die Dringlichkeit, Maßnahmen und Reformen beruflicher Bildung enger mit Innovationen im Bereich von Arbeit und Technik zu verbinden.

Dies setzt jedoch einen weitreichenden Perspektivenwechsel in der Führungsphilosophie von Unternehmen voraus, da Qualifizierung und Personalentwicklung in gestaltender Weise neu in den Unternehmen verankert werden müssen. Dazu genügt es allerdings nicht, mit Personaldispositionen und Qualifizierungsmaßnahmen allein in einen zeitlichen Vorlauf zu kommen. Vielmehr beinhaltet eine stärkere wechselseitige Verknüpfung von organisatorischen Innovationen, Technikentwicklung und Qualifizierung einen höchst differentiellen Prozeß, in dem berufliche Bildung und Qualifizierung eine neue Präsenz, aber auch einen neuen strategischen Ansatz erfahren. Die Folgerungen sind jedoch bis heute noch relativ abstrakt, und zwar in beiderlei Perspektiven – nämlich was die Berufsbildungspraxis wie die Berufsbildungsforschung angeht.

Die Berufsbildungspraxis

Ohne Zweifel sind in den letzten Jahren die betrieblichen Aufwendungen für Qualifizierung erheblich expandiert und neue Wege der Qualifizierung bei technisch-organisatorischen Umstrukturierungen in den Betrieben beschritten worden. Berufliche Bildung als Instrument für Innovationen und betriebliche Organisationsentwicklung wird jedoch bislang nur von einer geringen Zahl von Unternehmen und auch dort nur sehr zögerlich – vornehmlich beschränkt auf die Weiterbildung – tatsächlich strategisch genutzt.

Berufliche Ausbildung hat sich dagegen – durch die vor allem in großbetrieblich strukturierten Teilen der Wirtschaft vorherrschende Tendenz der Zentralisierung des Lernens und dessen Verlagerung in eigenständige Institutionen (Lehrwerkstätten) – vom betrieblichen Geschehen immer weiter abgekoppelt. Dafür gab es zweifellos Gründe, denn immer komplexere und wenig durchschaubare Arbeitsvorgänge, gesteigertes Arbeitstempo, erhöhte Unfallgefahren, wachsende betriebliche Spezialisierung etc. machten den Arbeitsplatz als Ort systematischer Ausbildung zunehmend ungeeigneter. Die Vorteile systematischer Ausbildung in Lehrwerkstätten erweisen sich indes heute in anderen Dimensionen als Problem: die Kluft zwischen Lernsituation und betrieblicher Realsituation wird größer, die Einarbeitszeiten nach der Ausbildung länger, die finanziellen Aufwendungen wachsen und bei den Auszubildenden machen sich vielfach Lern- und Motivationsprobleme geltend.

Diese mangelnde Verkopplung beruflicher Bildung mit betrieblichen Entwicklungstendenzen gerät jedoch unter wachsendem Innovationsdruck für viele Unternehmen heute zum Problem. Denn angesichts gesteigener Anforderungen an die Flexibilität, die Fähigkeit zur variantenreicheren Produktion und zu kurzfristiger Lieferbereitschaft sowie angesichts einer veränderten Marktsituation (vom Verkäufer- zum Käufermarkt), wird es immer notwendiger, bereits in die Berufsausbildung den Ausgangspunkt für eine ganzheitliche Organisationsentwicklung zu legen. Erste Schritte in diese Richtung deuten sich in Ansätzen einer Dezentralisierung beruflicher Ausbildung und Verstärkung des Lernens im Arbeitsprozeß an. Doch derartige Schritte haben zur Zeit noch Experimentiercharakter und für eine differentielle Neugestaltung beruflicher Bildung fehlen bislang die Konzepte .

II. Neue Dimensionen der Berufsbildungsforschung

Was die Berufsbildungsforschung betrifft, so war diese in den letzten Jahren vor allem auf drei Themen gerichtet:

- neue Technologien als Gegenstand revisionsbedürftiger Curricula und Berufsbilder,
- Handlungsorientierung als eine zentrale Kategorie neuer Lehr- und Lernprozesse in der beruflichen Bildung,
- Schlüsselqualifikationen als Antwort auf einen weithin unterstellten Prozeß der Entfachlichung berufsförmig organisierter Facharbeit.

Erst die kritische Reflexion deterministischer Ansätze der Qualifikationsforschung sowie die seit Anfang der 80er Jahre geführte "Gestaltungsdebatte" hat mit immer größerer Dringlichkeit die organisatorische Dimension betrieblicher Innovationen in ihren Wechselwirkungen zur Technikentwicklung und Qualifizierung zu einem Thema werden lassen, dem sich auch die Berufsbildungsforschung stellen muß. Heute, wo offenere, systemische Techniken immer weniger Arbeitsinhalte und -strukturen determinieren, die Gestaltungsräume also immer größer werden, rückt eine Aufgabe immer stärker ins Blickfeld der Berufsbildung: die Befähigung der Beschäftigten für eine partizipative Organisationsentwicklung, oder anders formuliert: die Befähigung zur Mitgestaltung von Arbeit und Technik in "lernenden Unternehmen".

Mit Nachdruck stellt sich damit aber auch die Frage nach den Konsequenzen dieser Entwicklung für die berufliche Bildung. Doch wenig begründet und bestimmt sind bislang die Vorstellungen über die in beruflichen Bildungsprozessen zu vermittelnden arbeitsbezogenen Qualifikationen. Und noch weniger ausgelotet sind die Möglichkeiten, die mit den neuen Technologien gewachsenen arbeitsorganisatorischen Spielräume für eigene Zieldefinitionen beruflicher Bildung und neue Schwerpunktsetzungen in der Berufsbildungsforschung zu nutzen.

In einer neuen Reflexion des Wechselverhältnisses zwischen technischen Innovationen, Arbeitsgestaltung und Qualifizierung in und für den Arbeitsprozeß liegen zukünftig jedoch zentrale Bezugspunkte für neue

Fragestellungen und genuine Forschungsfelder, denen m.E. in der Weiterentwicklung der Berufsbildungsforschung nachhaltiges Gewicht einzuräumen ist.

Ich möchte diese aktuellen Herausforderungen an die Berufsbildungsforschung – vor dem Hintergrund der eben skizzierten Perspektiven industrieller Entwicklung und beruflicher Praxis – vor allem in vier Feldern kurz umreißen:

1. Lernen im Arbeitsprozeß

Vor dem Hintergrund der eben skizzierten Entwicklungen sind systematische Überlegungen zunächst darüber anzustellen, wie das Verhältnis des Lernens in der Arbeit und für die Arbeit neu zu gestalten ist. Die Vorstellungen der Berufspädagogik, der Berufsbildungspraxis aber auch anderer einschlägiger Wissenschaften waren lange Zeit durch die Entgegensetzung von Arbeiten – als die Verausgabung von Fähigkeiten – und Lernen – als Prozeß des Erwerbs dieser Fähigkeiten für den Arbeitsprozeß – geprägt. Und angesichts der in den 70er und 80er Jahren vorherrschenden Annahme, daß den industriellen Arbeitsprozessen die Tendenz zur Dequalifizierung innewohnt und die Einführung neuer computergestützter Technologien zur Substituierung qualifizierter Arbeit führt, war es durchaus konsequent, jenseits des Arbeitsprozesses Lernen und Bildung als eine kompensatorische, der Dequalifizierung in emanzipatorischer Absicht entgegengesetzte Größe zu begreifen.

Diese deterministische Sicht des Verhältnisses von Technik, Arbeit und Qualifikation ist jedoch in den letzten Jahren zunehmend problematisiert und berufliche und betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen durchaus als strategische Funktionen im Prozeß betrieblicher Innovation erkannt worden. Neue Ansätze zur Verbindung von Lernen und Arbeiten werden vor allem in partizipativen Organisationsformen, der Requalifizierung von Facharbeit sowie einem Zuwachs von Lernpotentialen im Arbeitsprozeß gesehen.

Gefördert und gestützt wird diese integrative Verbindung von Lernen und Arbeiten durch folgende Momente:

- zum einen zeigt sich gerade in der Diskussion um die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und Konzepten zur Förderung beruflicher Handlungsfähigkeit, daß viele der dabei geforderten Kompetenzen, wie z.B. Improvisationsvermögen, Flexibilität, soziale Wahrnehmungs- und Verhaltenskompetenzen, sich nicht oder nur sehr begrenzt didaktisieren und in simulierten Lernsituationen vermitteln lassen, sondern auf "Echtsituationen" angewiesen sind;
- zweitens zeichnet sich bei der Einführung moderner Techniken immer deutlicher ab, daß diese erst in der Anwendungssituation selbst zu Ende entwickelt und in ihren Nutzungsmöglichkeiten voll erschlossen werden können. Die Beschäftigten, die mit diesen Techniken umgehen, müssen sich deshalb auch selber in ihrer Arbeit weiterentwickeln, neue Nutzungs- und Gestaltungsmöglichkeiten entdecken und aus der Praxis lernen. Damit wird die Arbeitssituation immer mehr zu einer Lernsituation. Entsprechend spielt die "Lernhaltigkeit" von Software als Entwicklungskriterium bei den komplizierten und marktentscheidenden Einführungsprozessen computergestützter Arbeitssysteme heute auch eine zunehmend größere Rolle;
- schließlich erhöht sich angesichts immer kürzerer Innovationszyklen in vielen Wirtschaftsbereichen der Weiterbildungsbedarf derart stark, daß er in Form einer getrennten Organisation von Lernen und Arbeiten nicht mehr bewältigt werden kann.

In welchem Umfang berufliche Bildung sich als Lernen im Arbeitsprozeß und durch die Gestaltung lernförderlicher Arbeitssysteme organisieren läßt und in welcher Weise das Verhältnis der Lernens in der Arbeit und für die Arbeit neu gestaltet werden muß, bedarf daher dringend weiterer systematischer Untersuchungen.

Dabei stehen einmal Überlegungen über die didaktische Qualität von Arbeitsinhalten, Arbeitsformen und Arbeitsorganisation im Vordergrund, die wiederum eingehendere Erhebungen über das Lernpotential

von Arbeitsplätzen in Produktion und Verwaltung voraussetzen. Unmittelbar damit verbunden stellen sich Fragen nach den gewandelten Anforderungen an die haupt-, insbesondere aber nebenberuflichen Ausbilder sowie nach neuen Konzeptionen der Aus- und Weiterbildung dieser Zielgruppe.

Zum zweiten gewinnen Überlegungen an Bedeutung, in welcher Weise etwa schulische Lernprozesse Bezug nehmen sollten auf betriebliche Arbeitsprozesse. Droht die traditionelle Systematik wissenschaftlicher Studienfächer und die davon abgeleitete Fachkunde in Widerspruch zu einer arbeits(prozeß)bezogenen beruflichen Bildung zu geraten? In welchem Verhältnis stehen fachsystematisches und arbeitsbezogenes Wissen? Und legen die Antworten auf diese Frage möglicherweise ein verändertes Konzept beruflicher Grundbildung nahe? Dies sind einige übergeordnete Fragen, die direkt und indirekt Bezug nehmen auf die Reintegration von Arbeit und Lernen im Kontext betrieblicher Organisationsentwicklung und betrieblicher Innovationsstrategien.

2. Bildung versus Qualifikation

Einen zweiten Schwerpunkt zukünftiger Forschungsaktivitäten sehe ich in der produktiven Auseinandersetzung mit Fragen, die das Spannungsverhältnis von Bildung und Qualifikation berühren. Mit "Bildung" und "Qualifikation" sind zunächst zwei gegensätzliche Sichten eines Lernprozesses und dessen Ergebnisse, des Wissens und Könnens, benannt: Qualifikation als Investition in Humankapital versus Bildung als Voraussetzung für Selbstbewußtsein, Autonomie und Emanzipation. Beide Begriffe repräsentieren jedoch nicht nur entgegengesetzte Ansprüche, sondern sind zugleich füreinander konstitutiv. Denn Bildung, die nicht auch qualifizierend ist, verliert praktisch ihre persönlichkeitsfördernde Bedeutung. Ebenso kann Qualifikation ohne Bildung, ohne die Persönlichkeit als Träger der Qualifikation kaum zur Geltung kommen.

Eingangs wurde auf die neue Qualität von Arbeit, Technik und Qualifikation verwiesen, die sich unter veränderten Wettbewerbsbedingungen und Marktbeziehungen sowie mit der Nutzung der Informati-

ons- und Kommunikationstechniken herausgebildet hat bzw. herauszubilden beginnt. Qualifizieren für partizipative Organisationsformen, für die Mitgestaltung von Arbeit und Technik, bei gleichzeitiger Rückverlagerung von Zuständigkeiten und Verantwortung auf die Ebene der unmittelbar Produzierenden, eröffnet Chancen für mehr Autonomie und qualifizierte Arbeit.

Inhaltliches Interesse an und Identifikation mit der eigenen Arbeit werden zu wesentlichen Voraussetzungen für die Produktion von Qualität – im Gegensatz zur Kontrolle von Qualität. Die Schnittmengen zwischen dem Bildungsinteresse der Beschäftigten und den Qualifikationsanforderungen seitens der Betriebe scheinen sich dadurch zu vergrößern. Die Qualität dieser Interessenkonvergenz ist von der Berufsbildungsforschung auszuleuchten. Darüber hinaus sind die Spielräume für und Anforderungen an eine gestaltungsorientierte Berufsbildung zu konkretisieren und umzusetzen in Leitideen für beteiligungsorientierte Qualifizierungskonzepte, einschließlich geeigneter Methoden.

3. Berufsbildung als Dimension des "lernenden Unternehmens"

Schließlich gewinnt ein dritter Aspekt in dem hier aufgezeigten Kontext für die Berufsbildungsforschung immer mehr an Dringlichkeit. Seit Unternehmen immer häufiger mit dem Attribut des "lernenden Unternehmens" auf die Dynamik von Organisationsentwicklung und betrieblicher Innovationsfähigkeit verweisen und zugleich zum Ausdruck bringen wollen, daß diese sich als kollektiver Lernprozeß vollzieht, stellt sich die Frage nach der Bedeutung einer Berufsbildungspraxis, die vor allem die Qualifizierung des einzelnen im Blick hat. Qualitätszirkel und eine auf Gruppenarbeit aufbauende Arbeitsorganisation verweisen jedoch auf die Relativierung dieses Berufsbildungskonzeptes. Zumindest ist zu fragen, welche Konsequenzen aus der Leitidee des "lernenden Unternehmens" für die Berufsbildung resultieren. Wie läßt sich der Widerspruch zwischen dem individuellen beruflichen Lernen und dem Lernen in und mit dem "lernenden Unternehmen" auflösen?

Die Hinwendung der beruflichen Didaktik zum handlungsorientierten Lernen beruht auf Theorien des individuellen Handelns. In der beruflichen Bildungspraxis wird eine auf das individuelle Lernen hin orientierte Didaktik jedoch vielfältig überlagert durch Methoden des Lernens in Gruppen. Die Didaktik beruflichen Lernens ist somit herausgefordert, unter Bezugnahme auf die betriebliche Wirklichkeit Konzepte zu entwickeln, die der Arbeitsgestaltung, Technikgestaltung und Organisationsentwicklung einen größeren Stellenwert zumessen. Didaktische Fragestellungen lassen sich dadurch zunehmend weniger nur auf Lernprozesse des Individuums beziehen. Da die lernförderliche Gestaltung von Arbeit und Technik nicht nur betriebswirtschaftlich, sondern auch pädagogisch bedeutsam ist, müssen diese Fragen auch zum Gegenstand einer erweiterten Didaktik beruflichen Lernens werden.

4. Innovationsfähigkeit der Strukturen beruflicher Bildung

Ich möchte schließlich noch eine vierte Ebene ansprechen, die unter dem Aspekt der Modernisierung der beruflichen Bildung und daraus resultierender Herausforderungen an die Berufsbildungsforschung zentrales Gewicht hat – dies ist die Innovationsfähigkeit der Strukturen beruflicher Bildung selbst. Denn die bislang aufgezeigten Perspektiven industrieller Entwicklung und beruflicher Bildung haben – übersetzt in Herausforderungen an die Berufsbildungsforschung – zwar Umgestaltungsnotwendigkeiten des bisherigen Berufsbildungssystems implizit mitthematisiert bzw. sie stillschweigend vorausgesetzt. Was sich aus den skizzierten Problemen und Entwicklungen herauskristallisiert, verdichtet sich jedoch bildungspolitisch zunehmend mehr auf die Frage: ob und inwieweit sich die bisherigen Organisations- und Strukturmuster beruflicher Bildung als ausreichend tragfähig und hinreichend flexibel für derartige Umgestaltungsnotwendigkeiten erweisen und wo mit Blick auf die Überlebenschancen des dualen Systems beruflicher Bildung und seiner Leistungsfähigkeit in der Zukunft innovatorische Weichenstellungen anzusetzen haben. Herausforderungen an die Berufsbildungsforschung resultieren daher auch aus Fragen nach den Überlebenschancen dualer Berufsbildung und den Potentialen einer Weiterentwicklung beruflicher Organisations- und Strukturmuster selbst.

In der Diskussion über Innovationen in der Berufsbildung, der Aufrechterhaltung ihrer Attraktivität und den Erfordernissen ihrer Modernisierung und Konkurrenzfähigkeit hat Berufsbildungsforschung deshalb zugleich Fragestellungen Priorität einzuräumen, die

- die Forderung nach Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung jenseits bildungspolitischer Absichtserklärungen auf ihren qualifikatorischen Gehalt, die Voraussetzungen organisatorischer Durchlässigkeit und institutioneller Machbarkeit ausleuchten;
- Hilfestellungen für eine ständige Aktualisierung von Ausbildungsinhalten in anerkannten Ausbildungsberufen leisten, aber auch - orientiert am Strukturwandel der Tätigkeitslandschaft - Kriterien, Zielvorgaben und inhaltliche Maßgaben für die Schaffung neuer und attraktiver Ausbildungsberufe entwickeln;
- über erweiterte Ansätze der Individualisierung und Binnendifferenzierung beruflicher Bildung nachdenken, die es ermöglichen, gezielter als bisher auf die individuellen Lernvoraussetzungen und -neigungen der Auszubildenden einzugehen und über die für Bewerber aus allen Schularten offenen Mindeststandards der Ausbildungsordnungen hinaus Bausteine für berufsergänzende und berufsübergreifende Qualifikationen zu entwickeln;
- die Möglichkeiten einer modularen Konzeption beruflicher Bildung genauer ausloten, mit dem Ziel, Aus- und Weiterbildung systematischer zu verbinden, die Verbindung allgemeiner und beruflicher Bildung zu verbessern, die Integration von bildungsfernen Zielgruppen (Drop-outs) im Rahmen von Maßnahmen der Nachqualifizierung zu erleichtern sowie individuelle Lerninteressen und Bedürfnisse flexibler auf Qualifikationsanforderungen der Betriebe und neue Karriereewege abzustimmen.

Hiermit sind sicherlich nur einige Problemlagen benannt, die die Frage, ob das System beruflicher Bildung den tiefgreifenden gesellschaftlichen und betrieblichen Strukturveränderungen gewachsen ist, in Herausforderungen an die Berufsbildungsforschung übersetzen.

Diese und noch dezidiertere Fragen werden in den kommenden Jahren eine immens wichtige Rolle spielen, angesichts des Zusammenwachsens Europas und einer Annäherung der Bildungssysteme. Dabei sind die Veränderungen in den Berufsbildungssystemen unserer europäischen Nachbarn erheblich. Überall wird nach neuen Ansätzen gesucht, die sowohl Mischformen zwischen dualer und rein schulischer Ausbildung als auch modularisierte Bildungsgänge erproben. Hierbei muß man sich klar sein, daß die notwendigen Umstrukturierungen beruflicher Bildung als auch ihre vielfältigen inhaltlichen und organisatorischen Differenzierungsmöglichkeiten Chancen bieten, aber auch Risiken beinhalten. Und genau hier liegen die Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung, die diese Prozesse zu erkennen, auszuloten, abzuwägen und begründete Perspektiven zu entwickeln hat.

III. Schlußbemerkungen

Anzumerken bleiben einige Spezifika der Berufsbildungsforschung selbst. Die Berufsbildungsforschung unterscheidet sich von vielen anderen Forschungstraditionen dadurch, daß sie nicht aus dem Wissenschaftssystem heraus entwickelt, sondern mit dem Berufsbildungsgesetz (1969) staatlich konstituiert wurde. Der beachtliche politische Stellenwert der Berufsbildungsreform in den 60er und 70er Jahren einerseits und die Notwendigkeit, ein komplexes, vielfältig widersprüchliches und spannungsreiches Interessengefüge bei der Weiterentwicklung beruflicher Bildungspraxis andererseits zu berücksichtigen, legte es nahe, eine Berufsbildungsforschung zu etablieren, deren wesentliche Funktion darin besteht, den Dialog zwischen den an der Berufsbildung Beteiligten zu fördern und deren Handlungsfähigkeit zu erhöhen.

Damit ist die Berufsbildungsforschung auf die Komplexität ihres Gegenstandes verwiesen und weniger auf akademische Fächer eines hoch arbeitsteiligen Wissenschaftssystems. Die Forschungs- und Entwicklungsaufgaben werden im Dialog mit der gesellschaftlichen Praxis - repräsentiert durch die Vertreter der Arbeitgeberverbände, der Gewerkschaften, der Bundesregierung und der Länderregierungen - formuliert und festgelegt. Wissenschaftsimmanente Fragestellungen und Themen

treten dabei zunächst in den Hintergrund. Die staatliche Berufsbildungsforschung ist also entwicklungsorientiert: Ausbildungsordnungen, Qualifikationsmittel und Modellversuche basieren zwar auf der wissenschaftlichen Analyse der jeweiligen Praxis. Ihre gesellschaftliche und wissenschaftliche Relevanz erhält die analytische und kritische Dimension von Wissenschaft in der Berufsbildungsforschung jedoch erst im Kontext der Gestaltung beruflicher Bildungspraxis. Die Weiterentwicklung der Berufsbildungsforschung ist daher auf den ständigen und konstruktiven Dialog zwischen Wissenschaftlern und Experten der beruflichen Praxis angewiesen. Dies ist sicherlich manchmal ein sehr unbequemer und aufwendiger Prozeß. Doch genau hierin liegen die wesentlichen Impulse für die die Aktualität und Innovation von Frage- und Problemstellungen in der Berufsbildungsforschung.

Literatur

Brater, M., Bauer, H. H.: Schlüsselqualifikationen – der Einzug der Persönlichkeitsentwicklung in die berufliche Bildung? in: H. Herzer, G. Dybowski, H. G. Bauer (Hrsg.): Methoden der betrieblichen Weiterbildung – Ansätze zur Integration fachlicher und fachübergreifender beruflicher Bildung, Frankfurt a.M. 1990, S. 51 – 69.

Dehnbostel, P.: Konzepte für eine dezentrale Berufsbildung, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 3, 1993, S. 3 – 9.

Dybowski, G., Haase, P., Rauner, F., Schmidt, H.: Betriebliche Organisationsentwicklung und berufliche Bildung – Anregungen für die Berufsbildungsforschung, in: G. Dybowski, P. Haase, F. Rauner (Hrsg.): Berufliche Bildung und betriebliche Organisationsentwicklung, Bremen 1992.

Novak, H.: Neue Perspektiven für die Berufsbildung, in: Betriebliche Ausbildungspraxis, H. 222, 1992.

Heinz Schlieper

Kann das derzeitige Berufsausbildungssystem den zukünftigen Herausforderungen gerecht werden? Überlegungen hierzu aus gewerkschaftlicher Sicht

Seit geraumer Zeit ist es opportun, mit kritischen Bemerkungen über die Funktionsfähigkeit des dualen Berufsausbildungssystems aufzuwarten. Das Spektrum reicht dabei von Äußerungen wie "dieses System ist nicht mehr zu retten" über Forderungen nach der Notwendigkeit einer Kurskorrektur bis hin zu weiterer uneingeschränkter Lobhudelei über "unsere Berufsausbildung".

Wie stellt sich dieses Problemfeld aus Sicht der IG Chemie dar? Das duale System der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland hat die an sie herangetragenen Ansprüche nie annähernd flächendeckend erfüllen können. Es hat von Beginn an eine große Diskrepanz, sowohl innerhalb als auch zwischen den jeweiligen Lernorten Betrieb und Schule, gegeben. Die Gewerkschaften haben das oft beklagt und sich mit Vorschlägen zu Wort gemeldet.

In unserem Organisationsbereich sind es dabei insbesondere die Berufsschulen, die jeweils schnell – teilweise zu schnell – Anlaß zur Kritik gegeben haben. Ich werde hierauf noch an anderer Stelle zurückkommen.

Die Kernfrage, die sich im Rahmen einer kritischen Betrachtung über die Funktionsfähigkeit des dualen Systems stellt, lautet meiner Meinung nach, ob seine ursprünglichen Intentionen den heutigen aber vor allem den zukünftigen Herausforderungen an Qualifikation noch gerecht werden können. Korrekterweise müssen dabei alle Ausbildungsverhältnisse in ihrer immensen Differenziertheit zugrunde gelegt werden.

Ich will im nachfolgenden versuchen, darauf so konkret wie möglich einzugehen, ohne zu leugnen, daß ich begrifflicherweise meine Aus-

führungen sehr deutlich auf den Organisationsbereich der IG Chemie konzentrieren werde.

Um es vorweg ganz simpel festzustellen: Ich bin der Auffassung, daß die praktizierte Form des dualen Systems teilweise in höchstem Maße überholungsbedürftig ist. Es hat – wie bereits erwähnt – nie idealen Ansprüchen genügt und war und ist vor allem nicht in der Lage, sich den jeweils veränderten Bedingungen anzupassen. Von eigener innovativer Fähigkeit kann – wenn ich es flächendeckend betrachte – keinesfalls die Rede sein.

Blickt man zurück, muß aber auch festgestellt werden, daß Gewerkschaften das Berufsbildungsgesetz 1969 zur Vereinheitlichung und größeren Transparenz der Berufe sehr begrüßt haben. Die 1987 erfolgten Neuordnungen haben dann zum Teil grundsätzlich neue Berufsausbildungselemente ergeben, denen in den beiden Ausbildungsorten bis heute noch nicht ausreichend Rechnung getragen worden ist. Für mich stellt sich an dieser Stelle nicht primär die Frage, ob das vorhandene System abgeschafft werden soll oder nicht. Uns geht es darum, die Schwachstellen aufzuzeigen und Veränderungsnotwendigkeiten zu postulieren. Erst danach stellt sich die Frage, ob aufgrund der neuen Gesichtspunkte, noch von einem dualen System gesprochen werden kann oder nicht. Anders ausgedrückt, es muß überlegt werden, wie die Qualifizierung Jugendlicher im Hinblick auf einen möglichst zukunftsicheren Arbeitsplatz optimal gewährleistet werden kann. Es geht nicht um eine nostalgische Betrachtung eines mit Traditionen behafteten Systems, weil so Probleme im Sinne der Betroffenen nicht gelöst werden können.

Für viele Fachleute ist dieses System bereits jetzt gescheitert, da seine Attraktivität bei den Jugendlichen ihrer Auffassung nach stark gelitten habe. Aus welchen Gründen auch immer derartige Meinungen vertreten werden, gilt hier wie anderswo, daß die meisten Geschehnisse äußerst differenziert betrachtet werden müssen. Tatsache ist, daß viele Jugendliche entweder ihrer Ansicht nach qualifizierte Berufe ergreifen oder aber studieren wollen und dabei von ihren Eltern in ihren Bestrebungen nachhaltig unterstützt werden. Das hat u. a. zur Folge, daß Berufe, die nicht entsprechend eingeschätzt werden, weniger häufig gewählt wer-

den. Bei einigen zu recht, wenn man betrachtet, welche Probleme sich seit Jahren bezüglich eines nachherigen qualifikationsgerechten Arbeitseinsatzes ergeben. Andere werden davon betroffen, obschon hier gute Chancen am Arbeitsmarkt existieren. Ich denke z. B. an verschiedene Produktionsberufe in unserem Organisationsbereich, die allesamt das Problem von Schichtarbeit, mangelnder gesellschaftlicher Anerkennung und geringer Tradition haben. Andererseits muß ebenso deutlich festgehalten werden, daß der Ausbildungsstellenmarkt immer konjunkturellen und demographischen Schwankungen unterlegen war und z. Zt. auf breiter Front ein Rückgang von Ausbildungsplatzangeboten zu beobachten ist.

In unserem Organisationsbereich findet eine Konzentration auf die Berufe statt, deren Qualifikationen man zum Erhalt und zur Entwicklung der Innovationsfähigkeit des eigenen Unternehmens benötigt. Der Bedarf an anderen Berufen wird von außen gedeckt. Im Rahmen dieses "lean managements" werden auch entsprechende Arbeitsplätze abgebaut. D.h., es gibt generell große Übernahmeprobleme nach der Ausbildung, mit Ausnahme der Produktionsberufe.

Deshalb leuchtet mir die eingangs zitierte Meinung nicht ganz ein, da Attraktivität vor allem etwas mit dem Vorhandensein eines ausreichenden Angebots und der Chance, der Beschäftigung nach der Ausbildung zu tun hat. Ich denke, Unternehmen sollten generell "konjunktur-unabhängig" ausbilden. Ein Planungszeitraum von vier Jahren scheint viele zu überfordern, denn Nichteinstellung jetzt, bedeutet ein einige Zeit später entstehendes Loch komplett mit Fachleuten – soweit vorhanden – von außen "stopfen" zu müssen. Dennoch sollten ständig Überlegungen angestellt werden, wie Berufe für Jugendliche und deren Eltern attraktiv gemacht werden können. Ich will darauf noch an anderer Stelle eingehen.

Lassen Sie mich nunmehr zu einer kritischen Betrachtung der beiden Lernorte Betrieb und Berufsschule kommen:

Die bereits erwähnten "großen" Neuordnungen 1987, denen weitere ge-

derungen gesteigert, andererseits sind sogenannte überfachliche hinzugekommen, die es bis dato zumindest formal nicht gegeben hatte. Ich bezeichne diese Anforderungen als Ausbildung zur Handlungskompetenz. Darunter sind sowohl fachliche als auch methodische und soziale Kompetenzen zu verstehen. D. h., Fachinhalte müssen integrativ mit den anderen Anforderungen vermittelt werden, um – wie es äußerst umständlich in vielen Verordnungen heißt – "Fertigkeiten und Kenntnisse im Sinne selbständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens" zu vermitteln. Diese verbindliche Regelung – im übrigen mittlerweile auch für viele Handwerksbetriebe verpflichtend – stellt meiner Auffassung nach eine große Probe für das duale System dar. Sie bietet gleichzeitig allerdings auch die Chance, seine Flexibilität unter Beweis zu stellen.

Nach fast sechsjähriger Erfahrung damit bleibt für mich die Erkenntnis, daß in der täglichen Praxis auch von Großbetrieben der Einsatz neuer Methoden in der Ausbildung nur ganz langsam vorankommt. Die Umstellung auf andere fachliche Anforderungen erfolgte demgegenüber erheblich schneller und fundierter, was nicht nur auf eine entsprechende Prioritätensetzung schließen läßt, sondern auch darauf, daß es den Akteuren, die für Ausbildung verantwortlich sind, große Probleme bereitet, dafür entsprechende Grundlagen zu schaffen. Hier muß eine Umorientierung erfolgen, Ausbildungspersonal entsprechend vorbereitet und Konzepte bewußt in diesem Sinne entwickelt und umgesetzt werden. Das gilt insbesondere für kleinere Betriebe, die entsprechender Unterstützung bedürfen.

Sollen Arbeitsorganisationsstrukturen verändert werden und trifft es zu, daß die Ansprüche der Jugendlichen, vor allem bezüglich Selbstgestaltung der Arbeit usw., gestiegen sind und es insgesamt eine mangelnde Attraktivität des dualen Systems gibt, besteht hier eine große Chance, von seiten der Unternehmen entsprechende Veränderungen vorzunehmen. Allerdings gilt es in größeren Unternehmen noch, zwischen Ausbildungswerkstatt (über- und außerbetrieblicher oder auch zentraler Ausbildungsstätte) und betrieblichem Einsatz zu differenzieren. Letzterer Ort stellt oftmals eine Art "black box" dar. Verbindliche Abstimmungen zwischen den betrieblichen Lernorten sind eher die Ausnahme. Systematische Ausbildung sogenannter nebenberuflicher Ausbilder

ebenso. Die Effektivität könnte erheblich erhöht werden, wenn hier eine bessere Koordination erfolgte.

Was für die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Lernorten in den Betrieben gilt, trifft erst recht für die mit den Berufsschulen zu, auf die ich nunmehr eingehen möchte:

Die IG Chemie hat zu dem Komplex Berufsschule in den letzten Jahren eine Reihe von Aktivitäten entfaltet, so auch eine gemeinsame Stellungnahme mit dem Bundesarbeitgeberverband Chemie gegenüber der Kultusministerkonferenz. Die Probleme sind geblieben: Die unterschiedliche Zuständigkeit für Lehrereinsatz und Entwicklung von Curricula einerseits sowie Ausstattung der Schulen andererseits; Lehrermangel, der im übrigen in manchen Fächern in einigen Jahren katastrophal sein wird; Regelungen für verbindliche Weiterbildungen derselben; Vorgaben zum Umgang mit zum Teil sehr heterogen zusammengesetzten Klassen; Sinnhaftigkeit von Blockunterricht versus ein- bis zweitägigen Schultagen pro Woche und vor allem die Frage der Abstimmung mit den Betrieben, die im übrigen ebenfalls von sehr unterschiedlicher Größe und Struktur sein können. Schließlich existiert weiterhin das Problem, wie das Prinzip von Fachklassen geregelt werden kann.

Aus Sicht vor allem unserer Jugendlichen, aber auch des Ausbildungspersonals, ist Berufsschule fast überflüssig. Die Tatsache, daß manche Jugendliche anderer Branchen, die Berufsschule als Gewinn betrachten müssen, spricht weniger für die Berufsschulen als gegen die Betriebe. Die Berufsschulen müssen sich neu definieren. Sie müssen differenziert reagieren auf Betriebsstruktur, geographische Lage und Eingangsvoraussetzungen der Jugendlichen. Daran orientiert müßten größere Autonomiespielräume für die jeweiligen Schulen geschaffen werden, um örtlich, je nach konkreter Situation, adäquater reagieren zu können. Das bedeutet in diesem Zusammenhang allerdings auch, die eigenen Möglichkeiten realistisch und dann verbindlich zu definieren und entsprechend in die Praxis umzusetzen. Erst dann werden wir Bestrebungen der Berufsschulen nachhaltig unterstützen, gleichwertig an den Prüfungsbewertungen beteiligt zu werden. Meiner Meinung nach entscheidet sich

die Fähigkeit des dualen Systems, gerade im europäischen Kontext, vor allem an der Lösung der Frage nach der Rolle der Berufsschulen.

Ein weiteres Thema stellt für mich die Frage dar, ob durch Binnendifferenzierung im dualen System eine Attraktivitätssteigerung erreicht werden könnte. Seit geraumer Zeit gibt es Bestrebungen, in den zuständigen Bundesministerien, faktisch eine Dreiteilung des dualen Systems vorzunehmen, und zwar in sogenannte

- normale Auszubildende,
- mehr praktisch veranlagte Auszubildende und
- hochbegabte Auszubildende.

Uns erscheint dies unsinnig. Der Arbeitsmarkt verlangt zukünftig immer stärker gut ausgebildete und breit qualifizierte Arbeitskräfte. Zweijährige Ausbildungsberufe erfüllen diese Anforderungen weniger denn je. Absolventen dieser Ausbildungsgänge werden potentiell arbeitslos sein! Im Unterschied dazu müßte das ganze Bemühen darauf gerichtet sein, die sogenannten "schwächeren" Jugendlichen auf diesen "Level" zu heben. Bis jetzt sind hier nicht alle Möglichkeiten - vor allem in etlichen Betrieben - ausgeschöpft worden.

Mir wird zu schnell die Frage nach dem Verbleib derjenigen gestellt, die angeblich höheren Anforderungen nicht gerecht werden könnten. Als Beispiel dazu: Ein großes Chemieunternehmen bildet Chemiewerker (zweijähriger Beruf) aus, von denen mehr als 60% Sekundarabschluß I-Absolventen sind. Aktuell vorgeschlagene Modullösungen sind teilweise positiv gemeint, leisten aber einer Zertifizierung von Teilqualifikationen Vorschub, mit relativer Bedeutung für den Arbeitsmarkt. Wir sind der Auffassung, wenn solche Dinge angeboten werden, muß sichergestellt sein, daß damit kein Mißbrauch zu Lasten der Jugendlichen betrieben werden kann.

Wenn über die Zukunft des dualen Systems gesprochen wird, muß perspektivisch auch die Dimension "Europa" Berücksichtigung finden. Es kann nicht darum gehen, unser - wie von mir deutlich gemacht - veränderungsbedürftiges System anderen überzustülpen, aber es darf auch nicht umgekehrt sein. Nach dem nutzlosen Entwurf der sogenannten

"Entsprechungen", muß es vielmehr darum gehen, unter Beibehaltung der nationalen Identitäten, gemeinsame Grundlagen zur Transparenzmachung der jeweiligen Leistungen für das jeweilige andere europäische Land zu erreichen. In diesem Sinne kann ein Blick über den Zaun nicht schaden. Das gilt auch für Gewerkschaften.

Das duale System muß in Zukunft allerdings vermehrt die Möglichkeit des Besuchs adäquater Fortbildungsberufe und vor allem den Durchstieg zur Hochschule bieten. Im ersten Fall erscheint es aus Sicht der Gewerkschaften sinnvoll, Entwicklungen im Sinne von § 46 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz zu forcieren, mit der Gestaltung von Rahmenlehrplänen, die zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern abgestimmt werden müssen. Über die Sinnhaftigkeit sogenannter "Abiturientenberufe" etc. muß seitens der Gewerkschaften möglichst offen diskutiert werden. Zu den Hochschulen fordern wir den freien Zugang von Absolventen von mindestens dreijährigen anerkannten Ausbildungsberufen. Dabei gehen wir von einer umfangreichen vorherigen Beratung und ggf. auch inhaltlichen Vorbereitung auf das Studium aus, um die Interessenten nicht frühzeitig scheitern zu lassen.

Die IG Chemie-Papier-Keramik bereitet hierzu ein Papier vor, das dementsprechend keine Aufnahmeprüfungen vorsieht. Wir sind der Auffassung, daß vor allem die Fachhochschulen einen geraden Übergang ermöglichen können, wenn sie sich wieder auf ihre Anfänge besinnen und den Schwerpunkt auf die Vermittlung anwendungsbezogener Qualifikationen legen und ihre Curricula auf dieses Klientel ausrichten. Sie sollen dabei als gleichwertig zur wissenschaftlichen Hochschule anerkannt werden, auch wenn sie unterschiedlich sind, da Absolventen beider Typen gleichrangig benötigt werden.

Für mich bleibt hier zunächst nur ein kurzes Fazit: Praxisnahe Ausbildung mit jeweils differenziert dosierter Ergänzung und Erweiterung durch staatliche Berufsschulen macht weiterhin Sinn, wenn dabei die geschilderten Probleme entsprechend gelöst werden können. Das gilt insbesondere für die Integration der sogenannten "schwächeren" Jugendlichen und der sich nahtlos anschließenden Möglichkeit der Weiterbildung in geschilderter unterschiedlicher Form.

Das duale System der Berufsausbildung – Der Weg ins nächste Jahrtausend

"Das Duale System der Berufsausbildung in der Sackgasse? Modernisierungsdruck und Reformbedarf", so lautet die Leitfrage der Veranstaltung. Das Thema ist nicht neu, ebensowenig ein der Frage immanenter Vorwurf restaurativer Tendenzen des dualen Systems der Berufsausbildung. Oder wie es Karl-Heinz Geissler 1990 formulierte: Das duale System besitzt Musealisierungstendenzen. Es ist als kultureller Gegenstand zum Bewahren und Vorzeigen freigegeben. Man kann es besichtigen. Kein Zweifel, es hat Erfolge vorzuweisen – diese aber liegen eher in der Vergangenheit als in der Gegenwart und wahrscheinlich noch weniger in der Zukunft (Geissler 1991, S. 101f.).

Das duale System ein Auslaufmodell?

Es wird nicht überraschen, wenn ich mich der These nicht anschließe, daß es Indizien dafür gäbe, wir würden uns dem Verfallsdatum des dualen Systems nähern (Kutscha 1992, S. 145).

Entgegen anderslautender, in bestimmten Abständen immer wieder geäußerten Mutmaßungen über angebliche Auflösungstendenzen steht das duale System der Berufsausbildung nicht vor einer Zerreißprobe – wohl aber vor großen Herausforderungen, die es in den nächsten Jahren zu bestehen hat. Dies gilt aber in noch stärkerem Maße für unser gesamtes Bildungswesen.

Die Berufsausbildung als Teil hiervon hat sich den neuen Entwicklungen zu stellen und sich weiterzuentwickeln – in den alten und gerade in den neuen Bundesländern, wo sich ein an den Bedürfnissen einer staatlich gelenkten Planwirtschaft ausgerichtetes Bildungssystem an die Erfordernisse einer Marktwirtschaft anpassen muß. Die aufgetretenen Verwerfungen, wie etwa die große Zahl für eine Übergangszeit notwendiger

außer- und überbetrieblicher Ausbildungsangebote, gilt es mittelfristig zu relativieren.

Trotz einer, wie Greinert richtig diagnostiziert, "Versorgungskrise der Berufsschule" (Greinert 1992, S. 71), einer veränderten Aufgabenverteilung zwischen den Lernorten Betrieb und Berufsschule (Pukas 1991, S. 320f.) und neuer Akzente – die duale Berufsausbildung vermittelt heute i.d.R. nur noch den Einstieg in eine Berufskarriere, der eigentliche Karriereverlauf wird jedoch in immer stärkerem Maße durch die Weiterbildung bestimmt (Schlaffke 1990, S. 5f.), das duale System der Berufsausbildung begründet einen wesentlichen Standortvorteil Deutschlands gegenüber den anderen Industrienationen. Dieser wird aber nur Bestand haben, wenn wir den Systembegriff dynamisch verstehen sowie seine Interdependenzen zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung erkennen und die notwendigen Schlüsse hieraus ziehen.

Angesichts der kritischen Einschätzung meritokratischer Bildungsorganisationen, das heißt, die ihr zugrundeliegende Logik, daß die Zuweisung von sozialem Status und gesellschaftlicher Stellung primär von den schulischen Leistungen und ihrer Zertifizierung durch schulische Abschlußprüfungen abhängig gemacht wird (Bell 1973; Lutz 1991, S. 31), mit ihren negativen qualifikatorischen und gesellschaftspolitischen Wirkungen – muß alles getan werden, um den Fortbestand des dualen Systems der Berufsausbildung zu sichern.

Lutz nennt in diesem Zusammenhang: Notwendig ist

- die Entkopplung der berufsqualifizierenden Ausbildungsgänge von der Hierarchie der allgemeinbildenden Abschlüsse,
- die Möglichkeit, den Erwerb berufspraktischer Qualifikationen mit allgemeinbildenden Abschlüssen zu kombinieren,
- die Vermeidung von Sackgassen und die Möglichkeit der Rückkehr ins Bildungssystem nach erfolgreichem Erwerb einer beruflichen Qualifikation,

- die Gleichheit der Berufschancen. Um diese zu sichern, bedarf es systematischer, breiter, weit über die Berufsbildungspolitik hinausgehender Bemühungen zur Schaffung wirklich konkurrenzfähiger Perspektiven beruflicher Entwicklung nach einer erfolgreichen berufspraktischen Ausbildung (Lutz 1991, S. 34f.).

Man muß sich die Stichworte nicht zu eigen machen oder ihnen gar folgen, sie weisen aber eindeutig darauf hin, daß das duale System der Berufsausbildung die künftigen Herausforderungen am besten bewältigen helfen kann.

Rahmenbedingungen für die aktuelle Diskussion

1. Der bildungspolitische Rahmen – die europäische Dimension

Obwohl die Maastrichter Verträge über die Europäische Union nicht wie beabsichtigt bereits zum 01. Januar 1993 wirksam wurden, spielt Europa bei der Frage – Herausforderungen an das duale System der Berufsausbildung – eine zentrale Rolle. Bereits in der einheitlichen europäischen Akte von 1986 wurde der 31. Dezember 1992 als Datum der Vollendung des Europäischen Binnenmarktes festgelegt.

Hierdurch werden garantiert: Keine Grenzen für Waren, Dienstleistungen, Kapital und Personen.

Keine Grenzen für Personen d.h.: Freie Einreise, freien Aufenthalt, freies Wohnrecht, Niederlassungsfreiheit, Freiheit der Arbeitsplatzwahl. Keine Grenzen für Personen, – d.h. auch, die Angehörigen der Mitgliedsstaaten können als Selbständige oder abhängig Beschäftigte einen Beruf in einem anderen Mitgliedsstaat als dem ausüben, in dem sie ihre beruflichen Qualifikationen erworben haben. Um die Mobilität zu erhöhen, hat die Europäische Gemeinschaft eine Reihe von Maßnahmen ergriffen. Hierzu zählen u.a. das auf Information ausgelegte Entscheidungsverfahren der beruflichen Befähigungsnachweise (das allerdings wenig praktische Bedeutung besitzt), EG-Programme wie PETRA II und LINGUA sowie Aktivitäten zur Steigerung der Mobilität durch

mehr Transparenz (Qualifikationshandbuch). Durch zwei EG-Richtlinien wurde die Anerkennung von Hochschuldiplomen geregelt (Wiegand 1992, S. 34f.).

Die Maastrichter Verträge sind ein wesentlicher Schritt auf dem Weg zu einem **Bildungsraum Europa**. Die Sozialpartner auf europäischer Ebene haben den hohen Stellenwert von allgemeiner und beruflicher Bildung für Wirtschaft und Gesellschaft immer wieder gemeinsam unterstrichen. Mit den Verträgen von Maastricht wird in den Katalog der Gemeinschaftsaktivitäten erstmals ein Kapitel mit Bestimmungen sowohl zur allgemeinen als auch zur beruflichen Bildung aufgenommen. Hierdurch werden die Zuständigkeiten der EG klar definiert und eng begrenzt.

Nach Art. 126 fördert die Gemeinschaft in der Allgemeinbildung die Zusammenarbeit der Mitgliedsstaaten, unterstützt und ergänzt sie – wenn notwendig – unter Beachtung der Verantwortung der Mitgliedsstaaten für Lehrinhalte und nationale Organisationen der Bildungssysteme. Auf Vorschlag der Kommission kann der Rat hierzu Empfehlungen verabschieden.

Auch in der Berufsbildung (Art. 127) ist die Gemeinschaftspolitik auf unterstützende Maßnahmen beschränkt. Wörtlich lautet der neue Art. 127 Abs. 1 für den Bereich der beruflichen Bildung: "Die Gemeinschaft führt eine Politik der beruflichen Bildung, welche die Maßnahmen der Mitgliedsstaaten unter strikter Beachtung der Verantwortung der Mitgliedsstaaten für Inhalt und Gestaltung der beruflichen Bildung unterstützt und ergänzt."

Das heißt: Die neuen Bildungsartikel 126 und 127 enthalten ausdrücklich einen Gestaltungsvorbehalt für die Mitgliedsstaaten und ein Harmonisierungsverbot für die Gemeinschaft.

Darüber hinaus schreibt das Subsidiaritätsprinzip in Art. 3 b Abs. 3 des EG-Vertrages den Rahmen der Aktivitäten fest, die nicht in die ausschließliche Zuständigkeit der EG fallen. Hierzu gehört auch die Bildung. Die Gemeinschaft kann also nur tätig werden, "sofern und soweit

die Ziele auf der Ebene der Mitgliedsstaaten nicht ausreichend erreicht werden können" (Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft 1993, S. 1f.).

Der Parlamentarische Staatssekretär beim Bundesminister für Bildung und Wissenschaft faßte dies anlässlich der Eröffnung des Kolloquiums "Herausforderungen der europäischen Berufsbildungspolitik" am 01.10.1992 in Suhl so zusammen: "Bildungssysteme stellen die Vielfalt der europäischen Kulturen dar. Wir können sie nicht zentral vereinheitlichen. Was wir anstreben müssen, ist **mehr Information, ist mehr Transparenz** in der beruflichen Bildung in Europa, damit wir voneinander lernen und im friedlichen Wettbewerb unserer Berufsbildungssystem weiterentwickeln können. Jede Gleichmacherei müßte Kreativität und Wettbewerb, die Elemente von denen Europa lebt, zerstören".

Obwohl keine Harmonisierung der Bildungssysteme angestrebt wird, können und dürfen sich die nationalen Systeme nicht abschotten, sondern müssen sich dem europäischen Wettbewerb stellen. Bildungsraum Europa – das heißt somit: Wettbewerb zwischen den Bildungssystemen.

2. Qualifikation als ein zentraler Standortfaktor Deutschlands

Gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen

Die derzeitigen Probleme des Wirtschaftsstandorts Deutschland sind vor allem kostenbedingt. Alle internationalen Vergleiche zeigen deutlich: Die Produktion in Deutschland wird mit vergleichsweise höheren, direkten und indirekten Kosten belastet als in allen anderen Konkurrenzländern. Damit droht die Gefahr, daß selbst bei einem nachhaltigen Aufschwung der Weltwirtschaft die deutsche Wirtschaft an Boden verliert.

Die Probleme des Standorts Deutschland sind abzulesen an den folgenden Kennzahlen:

- Die höchsten Lohnstückkosten bei niedrigsten Umsatzrenditen aller Industrieländer.
- Rückläufige Produktivitätsentwicklung. Wesentlich ist, daß ein höherer Anteil der Investitionen als in den Konkurrenzländern für nicht unmittelbare produktive Investitionen genutzt wird.
- Vergrößerung des Lohnkostenabstands. Die Bundesrepublik Deutschland ist schon seit langem der Standort mit den höchsten Arbeitskosten. Der negative Trend setzt sich fort.
- Die Staatsquote wird von 46,5 % des Bruttosozialproduktes in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre auf 53 % steigen.
- Die Steuer- und Sozialabgabenquote wird (ohne Pflegeversicherung) von 41,9 % auf 45 % zunehmen.
- Die Verschuldung wird von 929 Mrd. DM (1989) auf über 1,9 Billionen DM (1995) ansteigen. Dies ist eine relative Zunahme zum Bruttosozialprodukt von 41,3 % auf 58 %. Die Zinslastquote nimmt von 9 % auf 14 % zu.

Die deutsche Wirtschaft kann mit Blick auf die Konkurrenzsituation im europäischen Wirtschaftsraum und die mittel- und osteuropäischen Reformstaaten, und angesichts immer durchlässiger werdender Grenzen mit ihrer Freizügigkeit für Waren, Dienstleistungen und Kapital nur noch durch Erstellung hochintelligenter Produkte und kundenbezogener Dienstleistungen bestehen. Lohnintensive Produktionen deren Fertigungsverfahren allgemein verfügbar sind und die nur relativ geringe Qualifikationen verlangen werden zunehmend in Niedriglohn- und Schwellenländer verlagert! (Lennings 1993, S. 8f.). Voraussetzung für eine Orientierung auf anspruchsvolle Produkte und Dienstleistungen ist eine hohe Qualifikation der Beschäftigten.

Anders gesagt: Die Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft wird zunehmend durch die Qualifikation ihrer Mitarbeiter bestimmt.

Die Internationalisierung der Produktion und die Globalisierung der Märkte verändern hierbei nicht nur die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, sondern machen auch eine Weiterentwicklung des nationalen Bildungssystems notwendig.

Aus- und Weiterbildung bekommen in dem internationalen Wettbewerb als Standortfaktoren eine immer größere Bedeutung.

Das duale System der Berufsausbildung in Betrieb und Berufsschule sowie die Aufstiegsweiterbildung waren in der Vergangenheit Garant für die Innovations- und Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Dies muß trotz knapper werdender Ressourcen erhalten werden. Was nicht bedeutet, daß sich das duale System nicht an die veränderten Bedingungen anpassen und weiterentwickeln muß. (Tropitzsch 1993, S. 25f.).

Denn: Mit den neuen Techniken und Produktionskonzeptionen rückt der Mensch stärker in den Mittelpunkt. Entgegen früherer industriesoziologischer Prognosen ist die Arbeitswelt nicht menschenfeindlicher geworden, sondern komplexer und anspruchsvoller (Schlaffke 1988, S. 37f.).

Nicht der "rechnergesteuerte Taylorismus" ist auf dem Vormarsch. Vielmehr wird deutlich: Früher getrennte Arbeitsbereiche werden zunehmend miteinander verzahnt. Sie stellen an den Mitarbeiter ein hohes Maß an Qualifikation wie

- fachliches Wissen,
- Kooperationsfähigkeit,
- Kommunikationsfähigkeit,
- Einsatzbereitschaft,
- Belastbarkeit,
- Menschenführung und
- vernetztes Denken.

Es ist zu erwarten, daß Führungsaufgaben auf mittlerer Ebene künftig stärker als bisher auf Nicht-Akademiker verlagert werden.

Der international anerkannte hohe Qualifikationsstandard der Beschäftigten, das "Qualified in Germany" beruht vor allem auf zwei Faktoren:

1. Die Bundesrepublik verfügt über eine ausgebaute Bildungsinfrastruktur die horizontal und vertikal vielfältig differenziert ist. Das gegliederte Bildungssystem trägt den unterschiedlichen Begabungen der Heranwachsenden wie auch dem Bildungsbedarf von Gesellschaft und Wirtschaft weitgehend Rechnung (Lenske 1988, S. 15).
2. Mit dem dualen System der Berufsausbildung verfügt Deutschland über eine Berufsausbildung, die einem Großteil der Heranwachsenden eine anspruchsvolle und zugleich praxisbezogene berufliche Erstausbildung vermittelt.

Der Vorteil der Ausbildung im dualen System liegt in dem grundsätzlich offenen Zugang von Absolventen aller Schulformen. Es sind insbesondere drei Funktionen, die das duale System erfüllt:

- Die Vermittlung eines bedarfsgerechten Berufswissens und Berufskönnens sowie einer hohen beruflichen Handlungskompetenz,
- die Heranbildung spezifischer beruflicher Werte und Verhaltensdispositionen,
- die Vermittlung von gesellschaftlicher Anerkennung (Tropitzsch 1993, S. 27).

Die Wirtschaft investiert heute in den alten Bundesländern brutto mehr als 43 Mrd. DM in die Lehrlingsausbildung. Hinzukommen nochmals mehr als 40 Mrd. DM für die Weiterbildung der Mitarbeiter.

Die aktuelle Kostendiskussion in den Unternehmen grenzt die Frage nach Einsparmöglichkeiten bei der betrieblichen Berufsausbildung nicht aus. Hierbei ist aber der mittel- und langfristige Nutzen einer kurzfristigen Einsparung von Kosten gegenüberzustellen.

Aus Sicht der Unternehmen sprechen nicht zuletzt die folgenden Argumente für eine betriebliche Berufsausbildung:

1. Nachwuchssicherung. Das Unternehmen betreibt durch Ausbildung eine gezielte Personalpolitik für seinen Fachkräftebedarf; minimiert Kosten, die mit einer risikoreicheren Beschaffung auf dem Arbeitsmarkt verbunden sind.
2. Praxischance statt Praxisschock. Das Unternehmen hat Mitarbeiter, die nach der Ausbildung direkt einsetzbar sind, weil sie sich in ihrem Beruf und im Betrieb auskennen.
3. Ausbildung geschieht nicht am Bedarf vorbei. Das Unternehmen kann bedarfsgerecht ausbilden. Bedarfsgerechte Qualifikation und schnelles Reagieren auf Veränderungen im Beruf sind das Plus der betrieblichen Ausbildung.
4. Ausbildung ist eine lohnende Investition. Betriebliche Ausbildung schafft Wettbewerbsvorteile im nationalen und vor allem im internationalen Markt.
5. Ausbildung sichert kompetente Mitarbeiter. Das Unternehmen hat flexibel einsetzbare Mitarbeiter, die während der Ausbildung fachlich und sozial nachgewiesen haben, daß sie im Unternehmen aktiv und kompetent mitarbeiten werden.
6. Lernen, Anwenden, Können. Durch das gründliche Kennenlernen und die Möglichkeit zum Einüben wächst der Auszubildende in den Beruf hinein und zum Mitarbeiter des Unternehmens heran.
7. Unternehmens-Know-how. Der Auszubildende erwirbt einen Teil des Know-how, mit dem sein Unternehmen erfolgreich tätig ist.
8. Ausbildung vor Ort. Weil der Auszubildende lernt, sich auf unterschiedliche Bedingungen an den verschiedenen Lernorten einzustellen, kann das Unternehmen mit diesen Mitarbeitern auf sich verändernde Anforderungen besser und schneller reagieren.

9. Soziales Verhalten. Das Unternehmen wird durch Mitarbeiter geprägt, die kooperativ und situationsgerecht handeln, weil der Auszubildende lernt, sich in Teams zu integrieren und mit sozialen Situationen angemessen umzugehen.
10. Entwicklung der Persönlichkeit. Das Unternehmen braucht entscheidungsfähige, verantwortungsbewußte Mitarbeiter. Auszubildende werden allmählich in den Entscheidungs- und Verantwortungsprozeß integriert und erleben dabei die Konsequenzen des eigenen Handelns. (Gruber 1992, S. 2).

Die Mehrheit der Jugendlichen wählen den Einstieg in das Beschäftigungssystem über eine praxisbezogene Ausbildung in einem der rund 370 Ausbildungsberufe.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (alte Bundesländer):

1980	649.989	
1991	539.466	(- 7,3 % gegenüber 1991)
1992	499.916	(- 23,1 % gegenüber 1980)

(neue Bundesländer):

1992	95.230
------	--------

2/3 eines Altersjahrganges absolvieren eine betriebliche Ausbildung. Das duale System ist somit der Ort beruflicher Qualifikationen.

Wesentliche Grundlage für den Erfolg ist das weltweit einzigartige Konsensprinzip der Erarbeitung von Ausbildungsordnungen, das die Praxis- und Arbeitsplatznähe der Ausbildung garantiert. Sozialpartner und staatliche Stellen sind hierbei gemeinsam beteiligt an der Aktualisierung von Ausbildungsinhalten und -formen.

In einer Situation verschärften internationalen Wettbewerbs kommt der Optimierung von betrieblichen Prozessen, beispielsweise durch den Abbau von Hierarchien und die Förderung von Teamarbeit, eine entscheidende Rolle zu.

Unser Berufsbildungssystem zeichnet sich – im Gegensatz zu anderen – aus durch seine Arbeitsplatznähe, die Verknüpfung von Arbeit und Lernen und seine Flexibilität. Es ist somit in der Lage, auf veränderte Anforderungen des Marktes, beispielsweise durch neue Produktionsstrukturen, angemessen zu reagieren. Dies setzt aber voraus, daß der Qualifikationsbegriff dynamisch verstanden wird, da Qualifikationen einem notwendigen Anpassungsprozeß unterliegen.

Die neugeordneten Metall- und Elektroberufe im Bereich Berufsausbildung und das Konzept des Industriemeister 2000 im Bereich der beruflichen Aufstiegsfortbildung sind aktuelle Beispiele für die Weiterentwicklung bestehender Qualifikationsangebote. Sie bilden eine gute Ausgangsbasis für eine flexible Anpassung an sich ändernde Marktbedürfnisse.

3. Die Gefährdung des Standortvorteils oder Herausforderung für das duale System der Berufsausbildung

Durch eine Reihe von Fehlentwicklungen im gesamten Bildungssystem droht der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Bundesrepublik Deutschland Gefahr.

An erster Stelle sind hier zu nennen: Nachwuchsprobleme in der beruflichen Ausbildung im Westen. 1992 konnten 130.000 Lehrstellen nicht besetzt werden. Die Zahlen für 1993 zeigen, daß sich das Problem entschärft, allerdings nach Branchen, Regionen und Betriebsgrößen unterschiedlich gesehen werden muß. Der Sicherstellung einer ausreichenden Zahl von Facharbeitern kommt eine zentrale Bedeutung zu.

Die Zahl der neuen Ausbildungsverträge hat sich in den alten Bundesländern von 1980 bis 1992 um über 23 % verringert. Hauptursache ist die demographische Entwicklung. Bezogen auf die Altersjahrgänge der 16- bis unter 19jährigen nahm der relative Anteil der Jugendlichen, die eine duale Ausbildung begonnen haben, in dieser Zeit zu.

Ein sich radikal verändertes Bildungsverhalten führt zu einem zunehmenden Wettbewerb der Subsysteme unseres Bildungswesens um die geringer werdene Zahl von Jugendlichen, d.h.

- Trend zum Besuch weiterführender Schulen (Verschiebung zugunsten des Gymnasiums und zu Lasten der Haupt- und Realschule),
- Trend zum Abitur und zur Hochschule.

Erstmalig wurden 1990 mehr Studenten als Auszubildende gezählt.

Man mag diese Gegenüberstellung für unzulässig ansehen, weil ungleiches miteinander verglichen wird; dennoch kommt man an der Feststellung nicht vorbei, daß sich die Gewichte eindeutig zugunsten der Hochschule verschoben haben. Zwar ist die Zahl der Jugendlichen, die sich für eine betriebliche Berufsausbildung entschieden haben, immer noch fast doppelt so hoch wie die Zahl der Studienanfänger. Bedenklich ist jedoch das Ausmaß und das Tempo der Hochschulexpansion in der jüngeren Vergangenheit.

Wenn die Prognosen der Kultusminister zutreffen, werden in absehbarer Zeit 40 % eines Altersjahrgangs die Hochschulreife erwerben, d.h. die Zahl der Studierenden dürfte dann die 2 Mio. Grenze überschreiten. Dieser Entwicklung steht im Beschäftigungssystem kein entsprechender Bedarf gegenüber. Festzustellen ist also eine zunehmende Entkopplung von Bildungs- und Beschäftigungssystem.

Die IAB-Prognos Projektionen schätzen den steigenden Bedarf an Hochschulabsolventen von 11 % im Jahr 1987 auf rund 18 % aller Arbeitsplätze im Jahr 2010.

Doch diese Zahlen sind umstritten. Sie übertragen zum einen alte Modelle in die Zukunft. Des weiteren bleiben wichtige Faktoren außer Betracht. Zunehmen wird vor allem der Bedarf an praxisnah qualifizierten Absolventen, wie sie insbesondere an den Fachhochschulen und Berufsakademien ausgebildet werden.

Die Verflachung der Unternehmenshierarchien in Folge von Lean Production, Lean Management und Lean Organisation, die zunehmend in Großbetrieben Platz greift, führt zu einer Verminderung der Zahl der Führungskräfte und der Mitarbeiter in Stabsstellen. Dies sind gerade die klassischen Akademikerpositionen.

Fazit: Der Akademikerbedarf wird mit der steigenden Zahl von Hochschulabsolventen nicht Schritt halten. Steigende Arbeitsmarktrisiken für Hochschulabsolventen sind deshalb nicht auszuschließen.

Der Anpassungsprozeß der Berufsausbildung in den **neuen Bundesländern** an die Grundlagen des dualen Systems und die hohen Anforderungen in den Ausbildungsordnungen gestaltet sich in einer Situation erheblicher struktureller und wirtschaftlicher Umbrüche besonders schwierig.

Probleme gibt es insbesondere bei der

- personellen und sachlichen Ausstattung der Berufsschulen;
- ausreichenden Versorgung mit betrieblichen Ausbildungsplätzen. 1992 konnten Angebot und Nachfrage nach betrieblicher Ausbildung in den neuen Bundesländern ausgeglichen werden.

Die Lage 1993 ist schwieriger:

Zahl der Bewerber:	124.660
Zahl der betrieblichen Plätze:	69.372
Zahl der unvermittelten Bewerber:	69.064
Zahl der offenen Stellen:	26.157

Das rechnerische Defizit beträgt ca. 40.000 Ausbildungsplätze, wobei die tatsächliche Zahl niedriger liegen dürfte (Stand Juni 1993). Grund für die Probleme ist aber nicht das duale System der Berufsausbildung, sondern die gesamtwirtschaftliche Situation. Berufsausbildung ist ein zentraler Standortfaktor - quasi eine Voraussetzung für die optimale Nutzung von Märkten; sie kann diese aber nicht schaffen.

Betriebe und Berufsschulen müssen leistungsfähig und attraktiv sein, damit sie ihren Bildungsauftrag erfüllen können und für Jugendliche und deren Eltern eine echte Alternative zu dem vermeintlichen Königsweg über das Abitur in die akademische Berufswelt darstellen.

Schwachstellen im Berufsschulsektor gefährden dieses Ziel.

1. Ein zentraler Defizitpunkt ist der beträchtliche Unterrichtsausfall. Derzeit fallen in den Berufsschulen bis zu 20 % der Unterrichtsstunden aus. Betroffen hiervon ist auch der fachbezogene Unterricht. Der maßgebende Grund hierfür liegt in dem oft beschriebenen Fachlehrermangel:

- Ausgeschriebene Stellen für das Lehramt an beruflichen Schulen können seit Jahren nicht mehr mit ausgebildeten Fachkräften besetzt werden.
- Die Studienanfängerzahlen für das Lehramt an beruflichen Schulen sind seit dem Wintersemester 87/88 in einigen Fachrichtungen drastisch zurückgegangen.
- In fast allen Berufsfeldern und in beinahe jedem alten Bundesland ist das Ausbleiben des Berufsschullehrer-nachwuchses klar erkennbar.

Aus den in den letzten Jahren erkennbar gewordenen Tendenzen ist zu schließen, daß die Probleme sich noch verschärfen werden.

2. Ein weiterer Sorgenpunkt ist die unzureichende sächliche Ausstattung der Berufsschulen. Hier besteht erheblicher Anpassungs- und Modernisierungsbedarf, insbesondere im Bereich der modernen Informations- und Kommunikationstechnik sowie der Laborausstattung.

3. Die derzeitige Organisation des Unterrichtsablaufs. Diese Organisation ist vielfach durch zu starre Formen gekennzeichnet und bedarf deshalb dringend der Flexibilisierung. Zu fragen ist, ob die

Unterrichtsorganisation in der Berufsschule schon so ausgelegt ist, daß sie die im Hinblick auf neue Arbeitsformen notwendige Entwicklung der Handlungskompetenz der jungen Menschen garantieren kann, ob der Unterricht bezogen auf die unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen bereits genügend differenziert ist und die notwendige Abstimmung zwischen den Lernorten Berufsschule und Betrieb immer in erforderlichem Umfang gewährleistet ist?

4. Der Fremdsprachenunterricht in der Berufsausbildung. Die Beherrschung von Fremdsprachen, vor allem die Beherrschung der englischen Sprache, wird für Fachkräfte zunehmend wichtiger. Im Zuge des Wegfalls der Grenzen innerhalb der EG wird für viele Berufe Fremdsprachenkenntnis zum selbstverständlichen Kanon beruflichen Wissens und Könnens gehören. Die Berufsschulen bieten jedoch derzeit noch nicht überall die Voraussetzungen für einen berufsbezogenen Fremdsprachenunterricht.

5. Schließlich das Problem der kontinuierlichen Lehrerfortbildung. Das Postulat lebenslangen Lernens gilt nicht nur für die im Produktions- und Dienstleistungsvollzug stehenden Erwerbstätigen. Auch und vielleicht gerade die Lehrenden müssen, wollen sie ihre Dozentenfunktion erfolgreich ausüben, die neuen Entwicklungen in Technik, Wissenschaft, Arbeitsorganisation usw. überblicken und in ihr didaktisches Gesamtkonzept einbeziehen (Sieggers 1992).

4. Was ist zu tun?

Die Anstrengungen für eine Sicherung des Fachkräftenachwuchses können nur durch eine Strukturreform in allen Bildungsbereichen erfolgreich sein. Ziel muß es sein, Fehlsteuerungen, insbesondere was die aktuelle Entwicklung der Bildungsströme, die zu lange Verweildauer im allgemeinbildenden Schulwesen und an den Hochschulen angeht, zu verändern. Dabei muß das Prinzip Freiwilligkeit Priorität besitzen. Bildungs- und Beschäftigungssystem müssen wieder kompatibel werden.

Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft haben bereits Anfang 1992 in einem gemeinsamen bildungspolitischen Positionspapier Leitgedanken einer Weiterentwicklung des gesamten Bildungssystems zum Ausdruck gebracht (Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft 1992).

Hierzu gehören

- eine Steigerung der Effizienz in allen Bereichen des Bildungssystems,
- eine stärkere Orientierung am Leistungsprinzip,
- eine sachgerechte Differenzierung der Schulformen und Bildungswege,
- eine höhere Durchlässigkeit der Systeme untereinander,
- die Einführung von Wettbewerbselementen im Hochschulbereich,
- eine Verkürzung der Ausbildungszeiten in Schule und Hochschule,
- eine Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung durch
 - die Herstellung der von der Wirtschaft seit langem geforderten Gleichstellung von beruflicher und allgemeiner Bildung;
 - die Eröffnung von zusätzlichen Perspektiven nach einer Ausbildung im dualen System z.B der Hochschulzugang für befähigte Berufspraktiker mit qualifizierter Aus- und Weiterbildung. Dies kann geschehen über ein an Leistungskriterien gebundenes Auswahlverfahren in der Autonomie der Hochschulen (ein Prinzip, das im übrigen auch für die Absolventen des allgemeinbildenden Schulwesens Geltung haben muß). Es bedeutet aber nicht einen Weg über formale Gleichstellung von Berechtigungen (z.B. Meister = Fachhochschulzugang);
 - eine gezielte Personalentwicklung und Planung der Betriebe für die Gruppe der Fachkräfte mit dualer Berufsausbildung.

Weiterhin müssen zur Deckung des Fachkräftebedarfs verstärkt personelle Ressourcen wie Abiturienten, ausländische Jugendliche, Jugendliche ohne Berufsabschluß für eine Ausbildung im dualen System gewonnen werden.

In den **neuen Bundesländern** sind aufgrund der anderen Ausgangslage zeitlich befristet zusätzliche Maßnahmen notwendig. Angesichts der skizzierten Entwicklung haben die Spitzenverbände der Wirtschaft Lösungsansätze entwickelt und Vorschläge gemacht, die sich in der Umsetzung befinden.

Grundsätzlich ist festzuhalten:

- Vorrang aller Maßnahmen muß die Ausschöpfung der betrieblichen Ausbildungsplätze haben. Bei der Mobilisierung aller betrieblichen Ausbildungsplätze sind insbesondere auch die Treuhand-Betriebe gefordert. Die Treuhand muß bei Bedarf für die Unterstützung der betrieblichen Ausbildung Mittel zur Verfügung stellen.
- Die Kosten für die Betriebe dürfen sich aber nicht weiter erhöhen. (Stichwort: Tarifverhandlungen).
- Bei der großen Zahl offener Ausbildungsstellen im Westen sollten Jugendliche auch die Aufnahme einer Ausbildung im Westen in Erwägung ziehen, insbesondere dann, wenn geeignete Ausbildungsmöglichkeiten in der Heimatregion fehlen. Die bestehenden Möglichkeiten der Ausgleichsvermittlung u.a. über die Arbeitsämter sollten weiterhin intensiv genutzt werden. Westdeutsche Ausbildungsbetriebe sind aufgefordert, Vermittlungsaufträge für freie Ausbildungsplätze auch an Bewerber in den neuen Ländern zu richten.
- Die Initiativen von Kammern, Verbänden, Arbeitsämtern und politischen Stellen müssen koordiniert und gebündelt werden. Hier bieten sich Ausbildungskonferenzen aller beteiligten Organisationen vor Ort an. Darüber hinaus sollte die Bildung von sog. Projektgruppen auf Landes- oder regionaler Ebene geprüft werden.
- Der starke Zulauf zu kaufmännischen Berufen ist zwar verständlich. Hier besteht im Vergleich zum Westen auch Nachholbedarf. Gleichwohl muß auch Nachwuchs in gewerblich-technischen Berufen zur Erhaltung der Industriestandorte gefördert werden. Die Devise der siebziger Jahre im Westen: "Eine Ausbildung ist besser als keine !"

muß in der derzeitigen Notsituation im Osten wieder Geltung erhalten.

- Der Öffentliche Dienst im Osten muß die Ausbildungsquote deutlich erhöhen. Sie liegt weiter unter dem Niveau in den Westländern. Angesichts der Nachfrage in den kaufmännisch verwaltenden Berufen kommt dieser Forderung eine besonders wichtige Rolle zu.
- Es geht auch in diesem Jahr nicht ohne staatliche Förderungsprogramme.
Für eine Übergangszeit müssen die regionalen Förderprogramme der Länder fortgeführt werden.
Es muß – nach Ausschöpfung aller betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten – ein ausreichender Ersatz für die ausgelaufene Finanzierung der außerbetrieblichen Ausbildung über § 40 c Abs. 4 AFG – DDR durch Bundesmittel gefunden werden. Eine staatliche Direktfinanzierung der Betriebe ist hierbei der falsche Weg.
- Es müssen geeignete Wege gefunden werden, um die vorhandenen Kapazitäten in Treuhandbetrieben zu erhalten. Die Erhaltung dieser Kapazitäten ist wichtiger und effizienter als die Finanzierung des Aufbaus neuer außerbetrieblicher Einrichtungen.

Resümee

Die Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland hat sich in einem ordnungspolitischen Rahmen entwickelt und bewährt. Er muß erhalten bleiben.

Hierzu gehört:

- Am Zugang zu den dualen Ausbildungsberufen unabhängig von vorhergehenden Bildungsabschlüssen muß festgehalten werden;

- das Prinzip standardisierter Mindestanforderungen (das sich an der Leistungsfähigkeit des durchschnittlichen Hauptschülers orientiert) muß gewahrt bleiben;
- ein Verzicht auf staatlich bürokratische Bedarfslenkung;
- ein Verzicht auf eine Überregulierung, insbesondere in der Weiterbildung, d.h. keine Oberstufe des dualen Systems;
- Schaffung und Beibehaltung ausreichend differenzierender Ausbildungsberufe;
- keine Erhöhung der in der Rahmenvereinbarung der Ständigen Konferenz der Kultusminister festgelegten 12-Wochenstunden Berufsschulunterricht. Der berufsbezogene Unterricht von in der Regel 8-Wochenstunden ist beizubehalten;
- keine Modularisierung der Ausbildung aus ordnungspolitischen Gründen;
- berufsspezifische Vermittlung von Fremdsprachenkenntnissen während der Ausbildung, soweit sie zur Fachkompetenz im Beruf gehören. Dies ist vor allem Aufgabe der Berufsschulen. Fremdsprachen sollten in die Rahmenlehrpläne der Berufsschulen aufgenommen und in den fachkundlichen Unterricht integriert werden. Eine Erhöhung des Wochenstunden-Umfangs ist dazu nicht notwendig;
- festhalten an der Dualität der Lernorte und der Verantwortlichkeit;
- keine Fondsfinanzierung (Umlagefinanzierung) der Ausbildung;
- die Orientierung an den Prinzipien der Subsidiarität – dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Schaffung eines europäischen Bildungsraums;
- keine Zersplitterung der Bundeszuständigkeit in der beruflichen Bildung.

Pluralität und Wettbewerb sind in besonderem Maße geeignet, die an die Berufsbildungspolitik in den nächsten Jahren gestellten Herausforderungen zu bewältigen. Das duale System der Berufsausbildung ist hierfür geeignet, eine Alternative zu ihm gibt es nicht.

Literatur

Bell, D.: The coming of post industrial society, New York 1973 (Deutsch: Die nach-industrielle Gesellschaft, Frankfurt a.M., New York 1975).

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1993, Bad Honnef 1993.

Geissler, K. – H.: Perspektiven der Weiterentwicklung des Systems der dualen Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Die Rolle der beruflichen Bildung und Berufsbildungsforschung im internationalen Vergleich, Berlin, Bonn 1991, S. 101 – 110.

Greinert, W. D.: Hat das duale System der Berufsausbildung seine Zukunft bereits hinter sich, in: Berufsbildung, H. 2, 1992, S. 69 – 72.

Gruber, U.: Duale Ausbildung erhalten, in: Ausbilder in der chemischen Industrie, H. 6, 1992, S. 1f.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Arbeitslandschaft bis 2010, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), H. 1, 1990.

Kolloquium zum Memorandum der Kommission der EG über die Berufsbildungspolitik der Gemeinschaft für die 90er Jahre, Bonn 1992.

Kutscha, G.: Das duale System der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland – Ein auslaufendes Modell? in: Berufsbildende Schule, H. 3, 1992, S. 145 – 156.

Lennings, M.: Anforderung an das Bildungssystem aus Sicht der Wirtschaft, in: G. Fels, W. Schlafke (Hrsg.): Standort D: Bildung, Köln 1993.

Lenske, W. (Hrsg.): Qualified in Germany, Köln 1988.

Lutz, B.: Herausforderungen an eine zukunftsorientierte Berufsbildungspolitik, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Die Rolle der beruflichen Bildung und Berufsbildungsforschung im internationalen Vergleich, Berlin, Bonn 1991, S. 27 – 36.

Pukas, D.: Funktion, Funktionsverlust und Funktionsausweitung der Berufsschule, in: Berufsbildung, H. 7/8, S. 320 – 322.

Schlaffke, W.: Forschungsstand und Forschungsperspektive im Bereich betrieblicher Weiterbildung aus betrieblicher Sicht, in: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung – Forschungsstand und Forschungsperspektiven, Bad Honnef 1990.

Siegers, J.: Berufsschule und Betriebe – Tragende Säulen einer zukunftsorientierten Berufsausbildung? Unveröffentlichtes Manuskript, Köln 1992.

Spitzenverbände der Wirtschaft: Differenzierung, Durchlässigkeit, Leistung. Strukturmaßnahmen zur Weiterentwicklung des Bildungssystems. Bildungspolitische Position der Spitzenverbände der Wirtschaft, Bonn 1992.

Tropitzsch, H.: Herausforderung für das duale System, in: G. Fels, W. Schlafke (Hrsg.): Standort D: Bildung, Köln 1993.

Wiegand, U.: Die rechtliche Stellung von Bildungsabschlüssen in einem vereinten Europa, in: Didaktik der Berufs- und Arbeitswelt, H. 4, 1992, S. 33 – 37.

Manuskript, Stand Juni 1993

Eckart Kuhlwein

Berufsbildungspolitik für eine soziale und ökologische Gesellschaft

Wer vor einem Kreis von Experten aus Wirtschaft, Gewerkschaften, Schulen und Verwaltungen in den neuen Ländern über die Perspektiven der Berufsausbildung im dualen System spricht, muß die Ungleichzeitigkeit der Entwicklungen im Auge behalten. Vieles, was wir in den vergangenen Jahren in der alten Bundesrepublik an Analysen und Konzepten erarbeitet haben, steht im Zusammenhang mit 40 Jahren wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklung ebendort und läßt sich auf die neuen Länder nicht – oder besser vielleicht: noch nicht – übertragen.

Das gilt vor allem für das Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Sie kennen alle die Alarmlmeldungen aus dem Westen, es seien keine Lehrlinge mehr zu bekommen. Und sie kennen alle Ihre eigenen Arbeitsamtsappelle, daß für den Ausbildungsjahrgang 1993 noch dringend tausende von Plätzen gesucht werden.

Ich habe mir Anfang Juni einige Zahlen aus den neuen Ländern angesehen: Im Bereich des Arbeitsamtes Jena gab es noch 1.400 unversorgte Bewerber, in Sachsen sind bei 8.300 freien Plätzen noch 23.300 Bewerber auf der Suche und Brandenburgs Ministerpräsident Manfred Stolpe schätzt das mögliche Defizit zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres in Ostdeutschland auf insgesamt 30.000 bis 40.000 Plätze. Da lohnt es schon, sich die Warnung des Deutschen Industrie- und Handelstages vom April in Erinnerung zu rufen, daß auch mit einem ganz großen Engagement der Wirtschaft am Ende wohl 20.000 Ausbildungsplätze würden.

Die Bundesregierung erwartet am 1. Juli vom Bundesbildungsminister einen Bericht über die Lage. Für kostenwirksame öffentlich finanzierte Programme des Bundes dürfte es dann sehr spät sein, hoffentlich nicht zu spät. Der Opposition im Bundestag, die seit Monaten auf die Zuspit-

zung der Situation gerade in diesem Jahr hinweist, ist Angstmache vorgeworfen worden. Zu frühe Ankündigungen zusätzlicher Programme erzeugten nur "Attentismus", hieß es. Wir können solche Vorwürfe ertragen, die Jugendlichen sicher nicht, die beim Wettlauf um Ausbildungsplätze auf der Strecke bleiben werden.

In diesem Zusammenhang ist es erlaubt, auf eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts von 1980 hinzuweisen, nach der die Berufsausbildung im Betrieb Aufgabe des Arbeitgebers ist, und nach der zur gemeinschaftlichen Finanzierung von betrieblichen Ausbildungsplätzen auch Abgaben erhoben werden können, wie dies jetzt wieder von der IG Metall mit einem Ausbildungsfonds "Zukunft für Ostdeutschland" gefordert wird.

Die Strukturprobleme des dualen Systems, auf die ich Sie heute aufmerksam machen möchte gelten unabhängig von den zahlenmäßigen Defiziten. Und sie werden umso bedeutsamer werden, je ausgeglichener der Markt eines Tages auch in den neuen Ländern sein wird.

Das Berufsbildungssystem der Bundesrepublik Deutschland sieht sich in der Zukunft vor neue Herausforderungen gestellt, die Anlaß zum Nachdenken über Reformen sein sollten. Zu diesen Herausforderungen gehören:

- Der Europäische Binnenmarkt, der den ohnehin in Gang gekommenen Strukturwandel – Veränderung der Wirtschafts- und Beschäftigungsstrukturen, mit direkter Konsequenz für die Qualifikationsstruktur – beschleunigt und den Qualifizierungsdruck verschärft wird, die demographische Entwicklung und tiefgreifende technologische, soziale und ökologische Herausforderungen.
- Das duale System mit seinem "dritten Lernort", den überbetrieblichen Ausbildungsstätten, bildet den Kern der Berufsbildung in Deutschland. Es ist zweifellos einer der Aktivposten für den Standort Deutschland. Dies hat mit der erreichten Regeldichte und mit den Beteiligungsrechten der Arbeitnehmer zu tun, angefangen von der betrieblichen Ebene über die überbetrieblichen Institutionen der

Berufsbildung bis hin zum Bundesinstitut für Berufsbildung. Angelpunkt des Systems ist das Konsensprinzip, nach dem Ausbildungsordnungen und Fortbildungsordnungen nur in Kraft treten, wenn die Sozialparteien zugestimmt haben. Damit wird es von allen Beteiligten getragen und in der Regel auch umgesetzt.

Ein Aktivposten ist das duale System jedoch vor allem aus zwei Gründen: Durch den Einsatz der Auszubildenden im Betrieb ergibt sich ein hoher Praxisbezug und gleichzeitig verbessern sich damit auch die Übergangschancen in eine anschließende Beschäftigung. Dies hat dazu beigetragen, daß die Jugendarbeitslosigkeit in der alten Bundesrepublik in der Regel niedriger lag als in den europäischen Nachbarländern.

Es ist aber auch nicht zu übersehen, daß das duale System in seiner überlieferten Form und Arbeitsweise mit einigen Problemen zu kämpfen hat, die seine an sich gute Position in Europa in Zukunft in einem anderen Licht erscheinen lassen könnte. Schon heute machen sich Erosionserscheinungen bemerkbar:

Der große Rückgang der Ausbildungsverträge im Vergleich zu den 80er Jahren um 200.000 kann nicht nur mit der Abnahme der Jahrgangsstärke erklärt werden. Hier scheint vielmehr eine veränderte Bildungsentcheidung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine immer größere Rolle zu spielen.

Mit immerhin noch ca. 70 Prozent eines Jahrgangs durchläuft die große Mehrheit das duale System. Damit ist es auch in Zukunft als die wichtigste Form beruflicher Qualifikation einzuschätzen. Reformvorschläge – seien es immanente, ergänzende oder alternative – müssen deshalb immer im Bezug auf das duale System legitimiert werden. Es geht daher im Grundsatz nicht darum, dieses System in Frage zu stellen, sondern um eine Reform hinsichtlich der Ziele, Aufgaben, Zuständigkeiten und Finanzierung.

Auch Westdeutschland hatte in den 80er Jahren einen Mangel an Ausbildungsplätzen. Damals mußte das Problem gelöst werden, die geburtenstarken Jahrgänge in das Ausbildungssystem zu integrieren, was nicht

unbedingt die Qualität der Ausbildung erhöhte. Deshalb muß sich das Interesse wieder stärker auf die qualitativen bzw. inhaltlichen und didaktischen Dimensionen dessen, was und wie in der Berufsbildung gelernt werden soll, konzentrieren.

Dabei scheint sich bei einer Reihe von Einschätzungen und Zielen bildungspolitischer Experten eine bemerkenswerte Interessenannäherung zwischen Betriebsleitungen, Gewerkschaften, Berufspädagogen und betroffenen Jugendlichen für eine Verbesserung der Qualität von Bildung und Ausbildung, jedenfalls in Teilbereichen, abzuzeichnen.

Die Schwächen des dualen Systems sind am augenfälligsten im strukturellen Bereich:

- Dazu gehören das erhebliche Gefälle in der Qualität der Ausbildung zwischen einzelnen Betrieben und Industrie und Handwerk.
- Die oft unzureichende pädagogische Ausbildung der betrieblichen Ausbilder.
- Die schwierige oder fehlende Abstimmung zwischen Schule und Betrieb und der anhaltende Lehrermangel in den Berufsschulen.
- Die einseitige Bestimmung des Angebots an Ausbildungsplätzen durch die Arbeitgeber, zusätzlich beeinflusst durch Konjunkturschwankungen und Branchenkrisen bzw. Strukturveränderungen und die notorische Fehlsteuerung zwischen Ausbildungssystem und Arbeitsmarkt.

Etwa 15 Prozent der zwischen 1960 und 1969 geborenen Jugendlichen in Westdeutschland sind ohne Ausbildungsabschluß geblieben. Bis zum Jahr 2000 rechnet die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung mit 2,5 Millionen Ausbildungslosen bei den dann unter 40jährigen.

Dagegen geht Aufgrund der demographischen Entwicklung und durch den Trend zu höheren Abschlüssen und verlängerten Ausbildungswegen im Zuge der Bildungsexpansion die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen

dramatisch zurück. 1985 wurden 760.000 Ausbildungsplätze gesucht. Bis zum Jahr 1994/95 wird nur noch mit 450.000 bis 480.000 Ausbildungsplatzsuchenden in den alten Ländern gerechnet, gegenüber 595.000 abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 1992. Dazu kommen etwa 140.000 Bewerber in den neuen Ländern. Besonders bei gewerblich-technischen Berufen hat der Mangel an Auszubildenden weiter zugenommen.

Insgesamt zeichnet sich ein Attraktivitätsverlust der Facharbeiter- und Handwerkerberufe gegenüber der Techniker- und Akademiker-Qualifikation ab. Diese Entwicklungen machen die Probleme des dualen Systems offenkundig, sie sind nicht deren Ursache.

In Zukunft werden mehr – darüber herrscht Konsens – und breitere Qualifikationen für möglichst viele Menschen erforderlich. Und vieles davon wird sich in der Erstausbildung nicht mehr lernen lassen. Deshalb muß schon in dieser Phase die Bereitschaft zu lebensbegleitendem Lernen und die Fähigkeit zum selbständigen Wissenserwerb geweckt werden. Und das System der beruflichen Erstausbildung muß durch ein System der Weiterbildung ergänzt werden.

Die gestiegenen Ansprüche vor allem der Jugendlichen an Arbeit und Beruf wie auch die veränderten betrieblichen Anforderungen machen es notwendig, der beruflichen Bildung einen erweiterten Qualifikationsbegriff zugrunde zulegen.

Traditionelles berufliches Lernen muß relativiert und ergänzt werden durch die Entwicklung von beruflicher Handlungskompetenz, die neben dem Fachlichen auch das Soziale, Ökologische und die Persönlichkeitsentwicklung einbeziehen muß. Dabei rücken berufsübergreifende Schlüsselqualifikationen unabhängig von der Fachausbildung immer mehr in den Vordergrund. Dazu gehören Selbständigkeit, Teamfähigkeit, Flexibilität, Kreativität, Entscheidungsfähigkeit und Eigenaktivität sowie – gerade im Hinblick auf Europa – das Einüben von Toleranz und der Fremdsprachenunterricht, Landes- und Europakunde – Stichwort "Europafähigkeit" – in der Berufsschule.

Die wachsende Umweltgefährdung und -zerstörung, aber auch das in der Gesellschaft gestiegene Umweltbewußtsein machen die Entwicklung eines umfassenden Konzepts beruflichen Umweltlernens in der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung notwendig. Es muß fachliche Umweltbildung, sinnliche Wahrnehmung und Vorstellungskraft, moralische Bildung und Handlungsorientierung umfassen. Alle Ausbildungsordnungen müssen dahingehend novelliert werden, daß die Verbindlichkeit zu umweltverträglichem Handeln im Beruf erhöht wird: Hierzu müssen in den Ausbildungsrahmenplänen durchgängig konkrete umweltbezogene Lerninhalte aufgeführt werden, die in handlungsorientierten Aufgaben auch Gegenstand von Zwischen- und Abschlußprüfungen werden müssen.

Die immer rasanter werdende Entwicklung der neuen High-tech-Technologien, die notwendigerweise auch in Betrieben und Berufsschulen Einzug halten, machen ein "high-teach" notwendig, das lehrt, wie die kulturellen, politischen, gesellschaftlichen und sozialen Folgen der Mikroelektronik einzuschätzen sind, und wie die Menschen an ihrem Arbeitsplatz für eine sozialverträgliche Technikgestaltung eintreten können.

Ein solcher ganzheitlicher Ansatz erfordert ausreichende Zeit für Schüler, Lehrer und Ausbilder. Der Betrieb wird nur einen Teil davon leisten können. Deshalb ist die Umsetzung eines zweiten Berufsschultages erforderlich.

Dies klingt für manche Ohren sicher utopisch angesichts der Krise, in der die Berufsschule zur Zeit steckt. Bis zu 30 Prozent Unterrichtsausfall – oft auch noch in den Kernfächern – sind heute normal geworden, das Bundesinstitut für Berufsbildung rechnet sogar damit, daß die Berufsschulen Mitte der 90er Jahre – trotz eines Schülerrückgangs um 30 Prozent – nur noch 50 Prozent des Unterrichts garantieren können, wenn der jetzige Personalmangel anhält. Zu diesem Zeitpunkt werden nach Ansicht des Bundesverbandes der Lehrer an den beruflichen Schulen (BLBS) 36 Prozent der heute an den beruflichen Schulen arbeitenden Lehrer und Lehrerinnen aus Altersgründen ausgeschieden sein oder teilzeitarbeiten.

Nach Schätzungen der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder der Bundesrepublik Deutschland (KMK) müßten allein im alten Bundesgebiet jährlich mindestens 2000 Lehrer und Lehrerinnen eingestellt werden. Nur etwa 20 Prozent dieser Zahl wird – hochgerechnet – durch Absolventen für das Lehramt an beruflichen Schulen abgedeckt. Ausgeschriebene Lehramtsstellen an den beruflichen Schulen können seit Jahren nicht mehr besetzt werden. Gleichzeitig gehen die Studienanfängerzahlen für das Lehramt an beruflichen Schulen teilweise gegen Null.

Gründe dafür liegen sicher in einer zunehmenden Fixierung der Studenten auf die finanziell lohnenderen Berufe in der privaten Wirtschaft, gerade für Ingenieure und Betriebswirte, aber eben auch in der mangelnden Attraktivität der Arbeit an den Berufsschulen.

Unterricht in sehr großen Klassen, kaum differenzierte Beschulung je nach schulischer Vorbildung mangels verfügbarer Stundenkontingente – mit den dadurch einhergehenden pädagogischen Schwierigkeiten – und die in einer Reihe von Bundesländern bestehende Pflicht, mehr Unterrichtsstunden zu halten als andere Lehrer des höheren Dienstes. Hinzu kommt die oft mangelhafte technische Ausstattung der Schulen und eine vielfach als zu niedrig angesehene Besoldung. Anwärterbezüge für Referendare, die kaum höher sind als die Vergütung für Auszubildende und immer länger werdende Wartezeiten auf das erste Beförderungsamts und die Nachwirkungen der in den letzten Jahren abgesenkten Eingangsbesoldung für Junglehrer, haben die Aufnahme eines Studiums für das Lehramt an den Berufsschulen nicht gerade interessant gemacht. Auch die Mitte der 70er Jahre zu pauschal einsetzenden Warnungen der Kultusbehörden der Bundesländer vor einem Überangebot an Lehrern werden als Ursache genannt.

Meine Fraktion hat in Bonn auf den schulischen Teil der Berufsausbildung nur wenig Einfluß. Aber wir würden gern etwas für die Modernisierung der Berufsschulen tun. Wir fordern seit Jahren im Bundestag ein von Bund und Ländern gemeinsam finanziertes Programm, das zunächst auf fünf Jahre befristet werden soll, vor allem für den Osten aber auch für den Westen. So etwas gab es schon einmal in

den 70er Jahren – mit gutem Erfolg. Der geplante "Bildungsgipfel" sollte sich auch mit diesem Thema beschäftigen, nicht nur mit der allgmeinbildenden Schule und Hochschule.

Was den Lehrernachwuchs angeht: Unter den Abiturienten und an den Hochschulen muß eine massive Werbekampagne für die Arbeit als Berufsschullehrer einsetzen.

Neben diesen Maßnahmen muß darüber nachgedacht werden, wie die Attraktivität des Studiums des Lehramts für berufliche Schulen an den Hochschulen verbessert werden kann. Dazu könnte z.B auch die Verkürzung der Studienzeit beitragen, um einen früheren Eintritt in das Berufsleben zu ermöglichen. Ein durchschnittlich zwölf Semester dauerndes Studium, ein zweijähriger Vorbereitungsdienst sowie ein einjähriges Betriebspraktikum bei den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen, lassen, rechnet man Wehr- und Ersatzdienst bei den hier vornehmlich vertretenen Männern hinzu, vom Erwerb der Hochschulreife an gerechnet, zehn bis elf Jahre bis zur Zuerkennung der Lehrbefähigung vergehen. Dies ist für viele Interessenten nicht zuletzt aus finanziellen Gründen untragbar.

Um den Studenten und Studentinnen die endgültige Entscheidung hinsichtlich ihres Studienabschlusses offenzuhalten, sollten die Lehramts- und Diplomstudiengänge verzahnt werden oder ganz in Diplomstudiengänge umgewandelt werden. Gleichzeitig müßte durch eine stärkere Einbeziehung der Erziehungswissenschaft die Professionalisierung für diese Tätigkeiten als Lehrer im Studium deutlich werden.

Einstellungszusagen und die Gewährung eines Zuschlages zu den Ausbildungsbezügen während des Vorbereitungsdienstes, gebunden an die Verpflichtung zur Tätigkeit an den Berufsschulen, sollte für die Berufsschulen zusätzliche Lehrer anwerben.

Auch sollte versucht werden, Meister verstärkt als Fachlehrer – mit einer ausreichenden vorhergehenden pädagogischen Ausbildung – und über den Zugang zum Studium auch als Lehrer, das könnte auch berufsbegleitend organisiert werden, im höheren Dienst zu gewinnen.

Der Berufsverband der Lehrer an den beruflichen Schulen hat den Verantwortlichen schon vor einiger Zeit detaillierte Lösungsvorschläge unterbreitet.

Die KMK ist mit ihrem Beschluß "Sicherung des Nachwuchses an Lehrern und Lehrerinnen an beruflichen Schulen" von 1990 in dem Anwärterzuschläge und eine verstärkte Werbung empfohlen werden, diesen Vorschlägen nur zum Teil nachgekommen.

Ein erheblicher Anteil der Frustration bei den Lehrern in der Berufsschule scheint in der mangelnden Gleichberechtigung – hier Betriebe dort Berufsschulen – im dualen System zu liegen. Die Berufsschule kann nicht auf das betriebliche Lernen einwirken. Dagegen haben die Betriebe über die in der Kammer durchgeführten Abschlußprüfungen großen Einfluß auf das Lerngeschehen an den Berufsschulen.

Die Lehrer fordern vollberechtigt in den Abschlußprüfungen und bei der Neuordnung der Ausbildungsberufe mitentscheiden zu können. Zur Zeit hängt der Erfolg der Berufsausbildung ausschließlich von den Leistungen in der Kammerprüfung ab. Die kontinuierlich am Lernort Berufsschule erbrachten Leistungen werden außer acht gelassen. Dies entspricht kaum der immer wieder betonten und beschworenen Partnerschaft – der Intention – im dualen System.

Die Nichtberücksichtigung der in der Berufsschule erbrachten Leistungen wirkt sich – und ich denke das ist nachvollziehbar – demotivierend auf Auszubildende und Lehrer aus und scheint mir auch pädagogisch zweifelhaft. Wer wirklich ein duales System haben möchte, sollte ernsthaft darüber nachdenken. Eine entsprechende Initiative des Bundesrates zur Anerkennung der Berufsschulleistung in der Abschlußprüfung und zu einer entsprechenden Änderung des Berufsbildungsgesetzes liegt der Bundesregierung vor. Ebenso hat sich die KMK für eine gemeinsame Abschlußprüfung ausgesprochen.

Die genannten neuen Zukunftsaufgaben der Berufsausbildung im dualen System, die ein erweitertes Bildungs- und Qualifikationsverständnis erfordern, die Vermittlung von "Schlüsselqualifikationen" die zu einer

Einheit von Sach- und Sozialkompetenz führen sollen, machen eine sachgerechte Berücksichtigung bei der Leistungsbewertung im Rahmen von Prüfungen immer aktueller. Dazu kommt, daß die zunehmende Technisierung der Arbeit die zum Teil ohnehin beschränkten Möglichkeiten des Lernens durch Erfahrung in der Ernstsituation in der betrieblichen Praxis immer mehr verringert. Auch wenn bei einer Reihe von Großunternehmen eine wachsende theoretische und pädagogische Orientierung festzustellen ist, bestätigt das nur die Einschätzung, daß die traditionelle Trennung zwischen praktischem Lernen im Betrieb und theoretischem Lernen in der Schule weiter an Bedeutung verliert. Eine differenzierte pädagogisch begründete Funktionsbestimmung und Absprachen scheint daher unumgänglich.

Motivierende Schubkraft können solche Verbesserungen aber erst entfalten, wenn die Berufsschule einen eigenständigen Bildungsauftrag erhält, der über die Erlaßebene hinaus gesetzlich verankert werden muß. Mit einem solchen, eigenständigen Bildungsauftrag wäre die Berufsschule in der Lage, ihre Funktionsbestimmung im Verhältnis zur betrieblichen Ausbildung eigenständig, dem Entwicklungsstand und den Erfordernissen bildungsbezogenen Lernens ihrer Schüler und Schülerinnen entsprechend, vorzunehmen. Ihre fachpraktischen und fachtheoretischen Bildungsangebote wären nicht mehr Zulieferungen zur betrieblichen Ausbildung oder bloße Ergänzungen, sondern ermöglichen eigenständige, ganzheitliche Lernerfahrungen.

Einen besonderen Platz in der beruflichen Erstausbildung nehmen die Vollzeitberufsschulen ein. Einerseits wird ihr eigenständiger Charakter betont, andererseits werden sie nur als qualitative oder quantitative Ergänzung zum dualen System gesehen. Faktisch werden vollzeitschulische Angebote ohne beruflichen Abschluß von der Mehrzahl der Jugendlichen als Vorbereitung auf eine Ausbildung im dualen System genutzt.

Es gibt jedoch auch schulische Ausbildungen, zum Beispiel zweijährige, selten dreijährige Assistenten-Ausbildungen, die von beruflichen Schulen in öffentlicher und privater Trägerschaft angeboten werden. Hauswirtschafterin, Wirtschaftsassistentin, Kinderpflegerin, pharmazeutische

Assistentin etc., werden an diesen Schulen ausgebildet. Eine besondere Bedeutung haben die Schulen des Gesundheitswesens, die in nichtärztlichen Heilberufen ausbilden, z.B. in den Berufen der Krankenschwester, der Diätassistentin oder der medizinisch-technischen Assistentin.

Hier zeigt sich meines Erachtens ein besonderes Ärgernis in unserem Berufsausbildungssystem. Ich habe bei den Berufsnennungen bewußt die weibliche Wortendung "in" benutzt, denn 90 Prozent der Schülerschaft in diesen Berufen sind junge Frauen, während sie im dualen System nur 41 % ausmachen und dort ebenfalls ungleich verteilt sind:

Über die Hälfte der weiblichen Auszubildenden finden sich in nur 10 anerkannten Ausbildungsberufen wieder. Als Beispiele seien die Friseurin und Verkäuferin genannt. Gerade acht Prozent finden einen Ausbildungsplatz in den gewerblich-technischen Berufen.

Angesichts der nach wie vor oder was Ostdeutschland angeht, neuerdings bestehenden Benachteiligung von Frauen in der Ausbildung und im Beruf ist es besonders tragisch, daß sich diese im Vollzeitschulsystem fortsetzt. Verlängerte Ausbildungszeiten, erhöhte Ansprüche an Vorqualifikation und/oder Altersbegrenzung, fehlende Ausbildungsvergütung – die Schülerschaft trägt die Finanzierungslast der Ausbildungszeit – und sogar Schulgeldzahlungen bei privaten Ausbildungsanbietern belasten diese ohnehin benachteiligte Gruppe. Vergütungen für Praktika liegen überwiegend deutlich unter den Lehrlingsvergütungen. Die Weiterbildungs- und Aufstiegschancen sind gering. Die Regelungen für diese Schulen bzw. Ausbildungswege sind uneinheitlich und unübersichtlich, der rechtliche Status der Ausbildung ist problematisch.

Die ausgeprägte Trägerautonomie verhindert bisher in diesen Schulen einen Abbau der starken Spezialisierung zugunsten einer breiteren – und daher auch karrierefördernden – Grundbildung; wir haben dies gerade bei der Beratung zu einem neuen Gesetz für medizinisch-technische Assistentinnen im Bundestag erlebt.

Die Aufteilung der beruflichen Ausbildung einerseits unter die Zuständigkeit des Berufsbildungsgesetzes, andererseits – wie bei den meisten Schulberufen – unter Länderregelungen, hat überkommene historische Gründe. Die schulische Berufsausbildung benötigt im Interesse der darin Auszubildenden eine nach dem Berufsbildungsgesetz vergleichbare Wertigkeit und Überschaubarkeit. Daher sollten bundesgesetzliche Regelungen für Schulberufe gemeinsam mit den Ländern geprüft werden. Bisher nicht geordnete Berufe, die in dualer Form ausgebildet werden, wie etwa die Krankenpflege, müssen in das Berufsbildungsgesetz einbezogen werden. Wer die Vorzüge des Berufsbildungssystems preist, ist den Beweis schuldig, warum es bei bestimmten Berufen besser sein sollte, sie nicht im dualen System auszubilden.

Die Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung und allgemeinen Bildung definiert sich vornehmlich zum einen durch eine gerechte Aufteilung der finanziellen Ausstattung und zum anderen – und dies scheint der Kern des Problems zu sein – aus den Karriere- und Verdienstmöglichkeiten, die das jeweilige System bietet.

Zunächst sei darauf hingewiesen – und dies hört mancher nicht gerne –, der Trend zur Fachhochschule und Hochschule wird und muß sich weiter fortsetzen. Die sich wandelnden Wirtschaftsstrukturen werden in den nächsten beiden Jahrzehnten 50 Prozent mehr Hochschulabsolventen, vor allem mit einem Fachhochschulabschluß, verlangen. Die Aussagen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) dazu sind eindeutig. Es gibt also keinesfalls zuviel Studenten, allenfalls zuwenig Studienplätze, so daß sich zwei Studenten einen Studienplatz teilen müssen. Die von den Vertretern des dualen Systems manchmal beklagte finanzielle Bevorzugung der Hochschulen – staatliche Ausgaben pro Kopf Student gegenüber einem Auszubildenden – ist zwar rein rechnerisch richtig, aber beide Bildungszweige leiden heute erheblich unter der finanziellen Vernachlässigung von Bildung und Ausbildung in Deutschland. Insofern sind Hochschule und Berufsschule beides Stiefkinder einer Bildungspolitik, die zuwenig in die Zukunft investiert. Nicht zu viele Studenten, sondern zuwenig Interessenten für die berufliche Bildung sind das Problem.

Der Ansehensverlust der beruflichen Bildung beruht auch auf der tatsächlichen und vermeintlich nicht vorhandenen Gleichwertigkeit der Bildungswege. Ein Schüler, der mit dem Gedanken spielt, irgendwann einmal eine Hochschule zu besuchen, weiß, daß er dies heute nur mit einem hochschulqualifizierenden Abschluß kann, obwohl es ihn möglicherweise zunächst zu einem handwerklichen Beruf hinzieht. Er muß also diese Entscheidung über seine berufliche Zukunft schon sehr früh treffen und geht dadurch dem dualen System von Anfang an verloren.

Das Problem besteht in der mangelnden Durchlässigkeit von Absolventen des Berufsbildungssystems zu den Hochschulen und Fachhochschulen. Bisher wurden die Absolventen der beruflichen Bildung vielfach als unfähig angesehen, eine wissenschaftliche Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Das immer wieder hochgehaltene Primat des Abiturs hat die Herstellung der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung lange behindert.

Um den Absolventen des Berufsbildungssystems alle Optionen zur Weiterbildung offenzuhalten, haben die meisten SPD-geführten Bundesländer in den letzten Jahren die Möglichkeit eines fachgebundenen Studiums für Berufserfahrene eingeführt. Da wir der Ansicht sind, daß dies in allen Ländern möglich sein sollte, hat die SPD-Fraktion einen Gesetzentwurf zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes in den Bundestag eingebracht, der ein Studium für Berufserfahrene ohne Abitur ermöglichen soll. Dies müßte auch für viele junge Erwachsene in den neuen Ländern ein Weg sein, ohne größere Umwege doch noch zum Studium zu kommen.

Ebenso sollte über ein Konzept für eine dualisierte Sekundarstufe II nachgedacht werden, die gleichzeitig – das darf dann etwas länger dauern – den Hochschulzugang und einen nach dem Berufsbildungsgesetz geordneten Ausbildungsabschluß bietet. Erfahrungen mit der Berufsausbildung mit Abitur sollten viel stärker genutzt werden.

Auch der KMK-Beschluß vom Juni 1992, nach dem nun auch mit dem Abschlußzeugnis der Berufsschule der Realschulabschluß erworben

werden kann, wird einen wichtigen Beitrag zur Herstellung der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung leisten.

Die Reform der Berufsschule kann nicht nur von oben kommen, sie muß die an der Bildung und Ausbildung Beteiligten vor Ort eng einbeziehen. Um dies zu ermöglichen, sollten die Berufsbildungsausschüsse der Kammern eine dritte Bank für Vertreter kommunaler Gebietskörperschaften und ein eigenes Haushaltsrecht erhalten. Dazu gehört auch die Personalhoheit über die im Bereich der Ausbildungszuständigkeiten tätigen Kammermitarbeiter. Vertreter der Berufsschullehrer sollten beratend an den Beschlüssen der Ausschüsse mitwirken. Die Zuständigkeit der Ausschüsse muß künftig auch die fachliche Leitung der kammereigenen Berufsbildungseinrichtungen umfassen.

Die in einer Region tätigen Kammern sollten sich zu Arbeitsgemeinschaften mit dem Ziel zusammenschließen, die regionale Berufsbildung zu planen und der Öffentlichkeit jährlich gemeinsam berichten.

Wir brauchen eine quantitative und qualitative Modernisierung unseres Berufsbildungssystems. Nicht nur zur Sicherung des "Standorts Deutschland" und der internationalen Wettbewerbsfähigkeit, sondern auch wegen des sozialen Zusammenhalts, wegen der Sicherung unserer demokratischen Strukturen und der ökologischen Herausforderungen. Der Staat hat dabei eine wichtige Aufgabe. Aber alle, die an dieser Veranstaltung teilnehmen, haben eine gemeinsame Verantwortung, die politischen Rahmenbedingungen zu beeinflussen und Reformen in die Praxis umzusetzen.

Referenten, Tagungs- und Diskussionsleitung

Ruth Brandherm, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Forschungsinstitut, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

Dr. Gisela Dybowski, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Prof. Dr. Sabine Gensior, Technische Universität Cottbus

Peter König, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Forschungsinstitut, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

Eckart Kuhlwein, MdB, Vorsitzender des Bundestagsausschusses für Bildung und Wissenschaft, Bonn

Heinz Schlieper, IG Chemie-Papier-Keramik, Hannover

Barbara Schmid, Deutsches Jugendinstitut, München

Karen Schober, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

Gisela Westhoff, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Ulrich Wiegand, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln

Reihe "Gesprächskreis Arbeit und Soziales"

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 1
Ausländer im vereinten Deutschland – Perspektiven der Ausländerpolitik (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 2
Industriebetriebe an der Schwelle zur Marktwirtschaft (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 3
Zuwanderungspolitik der Zukunft (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 4
Modernes Management in Unternehmen der alten und neuen Bundesländer (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 5
Zukunft des Gesundheitswesens in den neuen Bundesländern (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 6
Multikulturelle Gesellschaft – Der Weg zwischen Ausgrenzung und Vereinnahmung? (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 7
Einwanderungskonzept für die Bundesrepublik Deutschland – Fakten, Argumente, Vorschläge

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 8
Zukunft sozialer Einrichtungen und sozialer Dienste in den neuen Bundesländern (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 9
Sicherung des Gesundheitswesens in den 90er Jahren (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 10
Branchenentwicklungen und Handlungsperspektiven betrieblicher Interessenvertreter in den neuen Bundesländern (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 11
Der ostdeutsche Maschinenbau – Wege zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 12
Flüchtlingsbewegungen und das Recht auf Asyl (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 13
Verzahnung von Arbeitsmarkt-, Regional- und Wirtschaftspolitik – eine dringende Aufgabe in den neuen Bundesländern (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 14
Einwanderungsland Deutschland: Bisherige Ausländer- und Asylpolitik – Vergleich mit europäischen Ländern

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 15
Fremdenfeindlichkeit und Gewalt – Ursachen und Handlungsperspektiven (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 16
Veränderungen des Arbeitsschutzrechtes in der Bundesrepublik Deutschland (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 17
Gesundheitsstrukturgesetz – Geeignet zur Lösung der Probleme im Gesundheitswesen?

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 18
Neue Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik – Ist ein Gesamtkonzept für die neuen und alten Bundesländer erforderlich?

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 19
Deutsche und Polen – Zwischen Nationalismus und Toleranz
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 20
Betriebliche Gesundheitspolitik auf dem Prüfstand – Sind neue Konzepte für alternde Belegschaften erforderlich?

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 21
Entstehung von Fremdenfeindlichkeit – Die Verantwortung von Politik und Medien

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 22
Partizipationschancen ethnischer Minderheiten – Ein Vergleich zwischen Großbritannien, den Niederlanden und der Bundesrepublik Deutschland

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 23
Fremdenfeindlichkeit und Rassismus – Herausforderung für die Demokratie

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 24
Gesundheitspolitik in Unternehmen der neuen Bundesländer

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 25
Weiterentwicklung der Behindertenpolitik in Deutschland

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 26
Das duale System der Berufsausbildung in der Sackgasse? – Modernisierungsdruck und Reformbedarf

Die Broschüren sind kostenlos zu beziehen bei:

*Friedrich-Ebert-Stiftung
Abt. Arbeits- und Sozialforschung
53170 Bonn*