

Es gilt das gesprochene Wort – Sperrfrist: Redebeginn

Berufsbildung als lernendes System

Rede von

Prof. Dr. Reinhold Weiß

Ständiger Vertreter des Präsidenten und Forschungsdirektor
des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB)

aus Anlass des 5. BiBB-Fachkongresses

**„Zukunft berufliche Bildung:
Potenziale mobilisieren – Veränderungen gestalten“**

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 28 31
Fax: 0228 / 107 - 29 82
E-Mail: pr@bibb.de

Düsseldorf, 14. September 2007

www.bibb.de

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

der dreitägige Fachkongress des BIBB nähert sich seinem Ende. Er war nicht nur durch ein breites Themenspektrum, sondern auch durch viele qualifizierte Beiträge und spannende Diskussionen gekennzeichnet. All dies zu dokumentieren, die zentralen Linien und Ergebnisse nachzuzeichnen, wird unsere Aufgabe in den nächsten Wochen und Monaten sein. Mehr noch bleibt aufzuarbeiten und in Forschung, Entwicklung, Programmentwicklung und Beratung umzusetzen.

Ich will versuchen, ein erstes und natürlich noch vorläufiges Fazit zu ziehen. Dies kann weder eine systematische Analyse noch eine vollständige Aufarbeitung sein. Es ist vielmehr eine selektive, durch persönliche Wahrnehmungen und Wertungen gekennzeichnete Sicht.

Zunächst soll ein Blick auf die Herausforderungen geworfen werden, die im Laufe des Kongresses in vielen Facetten deutlich geworden sind. Was also werden die Themen sein, die uns in den nächsten Jahren beschäftigen werden? Wahrscheinlich werden sie, so vermute ich, gar nicht so grundverschieden von denen sein, mit denen wir uns heute auseinandersetzen. Aber es wird wichtige Akzentverschiebungen und manche neue Perspektive geben.

Erschließung von Potenzialen

Trotz der Entspannung in diesem Jahr sind die quantitativen Probleme auf dem Ausbildungsmarkt noch längst nicht gelöst. Die Schaffung eines ausreichenden Angebots an Ausbildungsplätzen und die Verringerung der „Altbewerber“ stehen voraussichtlich noch eine ganze Zeit lang im Fokus. Gleichzeitig signalisieren Meldungen über eine Verknappung an Fachkräften bereits den fundamentalen Wandel, der uns in Zukunft bevorsteht. Allerdings scheint es derzeit verfrüht, über einen gravierenden Mangel an Fachkräften zu klagen – jedenfalls soweit es um die Ebene der dual ausgebildeten Fachkräfte geht.

- Denn die Zahl der Altbewerber, die mit ihrem Ausbildungswunsch nicht zum Zuge gekommen sind, liegt in einer Größenordnung von 300.000 Jugendlichen. Das waren im Jahr 2006 rund 40 Prozent aller Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungsplätze.
- Immer noch bleiben etwa 15 Prozent eines Altersjahrgangs ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung.

- Ein unerschlossenes Potenzial stellen auch diejenigen dar, die in der Vergangenheit ohne Berufsausbildung geblieben sind und die als Ungelernte arbeiten oder arbeitslos sind.
- Zu erinnern ist auch daran, dass nach der Abschlussprüfung nur etwa jeder zweite Absolvent im Ausbildungsbetrieb auch in ein Arbeitsverhältnis einmündet. Für viele schließt sich nach dem Ende der Ausbildung zunächst eine Phase der Arbeitslosigkeit an.

Rein quantitativ betrachtet steht damit noch auf Jahre ein erhebliches Potenzial an Lehrstellenbewerbern und Absolventen zur Verfügung. Zunehmende Knappheitsprobleme werden aber vor allem in jenen Bereichen auftreten, die nicht genügend Vorsorge in Form eigener Ausbildung getroffen haben. Dies ist auch in jenen Berufen und Branchen zu erwarten, die bei den Jugendlichen weniger begehrt oder bekannt sind, sei es wegen der Anforderungen, der Arbeitsbedingungen oder schlichtweg, weil die Berufe bei den Jugendlichen nicht „in“ sind.

Betriebe werden sich wieder damit vertraut machen müssen, dass die Zahl der Bewerbungen zurückgeht und weniger Jugendliche eine Lehrstelle suchen. Betriebe und ihre Verbände werden deshalb – mehr noch als bislang bereits – ein aktives Marketing betreiben müssen, um das Bewerberpotenzial für ihre Berufe zu erschließen. Um Schulabgänger, die guten zumal, wird ein Wettbewerb zwischen den Bildungsgängen, zwischen den Branchen und zwischen den Betrieben entstehen. Die Qualität der Berufsausbildung dürfte dabei zu einem wichtigen Faktor im Wettbewerb um qualifizierten Nachwuchs werden.

Dies gilt umso mehr, als sich parallel die Bewerberstruktur weiter wandeln wird. Denn die qualifizierten Bewerber, vor allem diejenigen mit Fachhochschul- oder Hochschulreife, werden ein Studium unter Umständen attraktiver finden. Dafür sorgen günstige Bedarfsprognosen für Akademiker, aber auch die Ausweitung der Studienkapazitäten in den Bachelor- und Masterstudiengängen. Um Fachkräfte zu gewinnen, werden Betriebe deshalb künftig sehr viel stärker das Potenzial jener Jugendlichen erschließen müssen, die bislang wegen einer mangelnden Ausbildungsreife oder aus anderen Gründen ohne Ausbildung geblieben und statt dessen im „Übergangssystem“ gelandet sind. Das sind vor allem die Hauptschulabsolventen, die Schulabgänger mit schlechteren Leistungen, die Migranten und die Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Um diese Potenziale zu erschließen, bedarf es allerdings besonderer Fördermaßnahmen. Sie müssen möglichst frühzeitig einsetzen, das heißt bereits während der Schulzeit. Durch die Kooperation allgemeiner und beruflicher Schulen, die Integration von Praxisphasen in Betrieben und überbetrieblichen Bildungsstätten in den Unterricht könnte die Berufsorientierung verbessert und auch der Sinn des Lernens besser deutlich gemacht werden. Übergangsmanagement ist der technokratische Begriff hierfür. Es geht aber um mehr, nämlich eine neue Verortung von Praxiserfahrungen als Teil des schulischen Bildungsauftrags.

Notwendig ist darüber hinaus die Förderung während der Berufsausbildung. Bewährt haben sich ausbildungsbegleitende Hilfen und eine sozialpädagogische Begleitung. Derartige Maßnahmen müssten ausgebaut und verstetigt werden. Betriebe brauchen dazu eine Unterstützung durch externe Dienstleister. Hier kommt den Akteuren in der Region eine wichtige Aufgabe zu, solche Supportstrukturen, namentlich für KMU, zu entwickeln und dauerhaft zu gewährleisten.

Quantität und Qualität

Die Diskussionen im Rahmen dieses Fachkongresses haben gezeigt, dass der Umfang des Ausbildungsangebots und dessen Qualität im Zusammenhang gesehen werden müssen. Instrumente des Qualitätsmanagements sind zunehmend gefragt – als Steuerungsinstrument in öffentlichen Bildungseinrichtungen wie auch in Betrieben. Dafür sorgen in den Betrieben schon die internen Kunden bzw. der Fachkräftebedarf. Die Qualität wird darüber hinaus ein wichtiges Wettbewerbselement in der Sicherung des Fachkräftenachwuchses werden.

So wichtig die Ordnungsmittel auch sind, so ist für die Qualität vor Ort, in den Betrieben und Schulen, sicherlich sehr viel bedeutsamer das Verhältnis zwischen Lehrenden und Lernenden. Dazu ist qualifiziertes Bildungspersonal unabdingbar. Die Entscheidung über die Reform der AEVO steht auf der Tagesordnung – ebenso die Neuordnung der Lehrerausbildung. Die Entwicklung einer Fortbildungsordnung zum „Berufspädagogen“ ist in Arbeit. Das Ziel muss in jedem Fall sein, das Bildungspersonal auf teilweise veränderte Aufgaben und Rollen, etwa als Lernbegleiter in Arbeitsprozessen, als Fachmann im Umgang mit „Benachteiligten“, als Erzieher und Organisator von Lernprozessen, vorzubereiten und zu professionalisieren.

Auf der Agenda stand und steht in diesem Zusammenhang immer auch die Zusammenarbeit zwischen den Lernorten. Die digitalen Medien haben die Chance zu neuen Modellen eröffnet. Im Gespräch ist eine Virtualisierung des Lernens. So ist vorstellbar, dass Auszubildende sich von zu Hause oder vom betrieblichen Ausbildungsplatz in Lerneinheiten einloggen und Zusatzqualifikationen erwerben. Auch lassen sich auf diesem Wege Probleme in der Beschulung besser lösen. Angesichts schrumpfender Jahrgangsstärken, langer Anfahrtswege oder auch zur Sicherung der Beschulung in Splitterberufen bieten sich dadurch neue, innovative Lösungen. Wir sollten diese Chancen nutzen und modellhaft erproben.

Durchlässigkeit und lebensbegleitendes Lernen

Berufliche Bildung kann und darf aber kein Feld nur für die weniger Qualifizierten werden. Neben der Erschließung von Potenzialen bei denen, die bislang ohne eine qualifizierte Ausbildung bleiben, muss es das Ziel sein, die Berufsbildung auch für die besonders begabten, die Absolventen mit höheren Bildungsabschlüssen attraktiv zu halten. Das duale System muss daher seine Position im Wettbewerb um Hochqualifizierte aufrechterhalten und möglichst noch verbessern. Die Erfahrungen mit den dualen Studiengängen zeigen, dass die Chancen hierfür nicht schlecht stehen. Inzwischen gibt es 670 verschiedene Modelle, in denen Aus- und Fortbildungsgänge mit Studiengängen – meist an Fachhochschulen – kombiniert sind. Die Umstellung auf Bachelor- und Masterabschlüsse bietet zusätzliche Chancen.

Über diese Modelle hinaus steht generell die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsgängen und Bildungsebenen auf der Tagesordnung. Die berufliche Bildung sollte mit gutem Beispiel vorangehen und in ihrem Bereich Barrieren abbauen. Dies betrifft die Durchlässigkeit zwischen dualer und vollzeitschulischer Berufsbildung, aber auch zwischen zwei- und dreijährigen Berufen sowie zwischen der Aus- und Fortbildung. Je besser dies gelingt, desto überzeugender können auch Forderungen nach einer größeren Durchlässigkeit zwischen der beruflichen Bildung und dem tertiären Bereich vorgetragen werden. Ein Qualifikationsrahmen und ein Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung, das mit dem ECTS-System der Hochschulen kompatibel ist, könnten hier entscheidende Fortschritte bringen.

Seit langem wissen wir, dass angesichts der schnellen und eben nur begrenzt vorhersehbaren Entwicklungen in der Arbeitswelt künftig sehr viel mehr im Laufe des Erwerbslebens gelernt werden muss – durch formelle Weiterbildung und auch durch informelles lebensbegleitendes Lernen.

Die Anpassungsweiterbildung, die die Weiterbildung dominiert, wird dazu allein nicht ausreichen. Notwendig sind längere Bildungsphasen, die mit anerkannten Abschlüssen enden oder in denen Teilqualifikationen erworben werden können. Besonders wichtig wäre dies für diejenigen, die als Ungelernte arbeiten oder keinen Berufsabschluss erworben haben. Um ihre Beschäftigungsfähigkeit auf Dauer zu verbessern, müssen Wege für eine Nachqualifizierung geschaffen und diese dann auch stärker genutzt werden. Hier sind vor allem die Unternehmen gefragt, aber auch die Betriebsräte und Gewerkschaften. Die Freistellungs- und Finanzierungsproblematik, die sich hier auftut, ist noch bei weitem nicht gelöst. Auch für die organisatorische und didaktische Umsetzung müssen noch überzeugende Lösungen entwickelt werden. Entscheidend für den Erfolg wird dabei sein, Modelle zu entwickeln, die den Lern- und Arbeitserfahrungen der Zielgruppe gerecht werden.

Differenzierung und Flexibilisierung

So sehr eine Erosion des Berufsprinzips auch immer wieder behauptet wird, so wenig gibt es überzeugende Belege für diese These. Ungeachtet der Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse und von kurzfristigen Job-Karrieren bleibt der Beruf ein wichtiges Strukturierungsprinzip für die Arbeit und den Arbeitsmarkt. Auch für die Identität der Beschäftigten ist der Beruf ein wichtiger Fixpunkt. Das berufliche Organisationsprinzip liefert überdies die Basis für den Anspruch auf eine Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung sowie die Forderung nach Durchlässigkeit der Bildungswege. Allerdings ist das Berufsprinzip keineswegs ein starres Regulativ, sondern eine interpretationsbedürftige, gestaltbare und wandlungsfähige Norm. Die Relation von Standardisierung und Flexibilisierung, von Spezialisierung und Generalisierung muss immer wieder neu austariert werden. Einheitslösungen wird es dabei nicht geben können, sondern es müssen differenzierte Lösungen gefunden werden, die den unterschiedlichen Bedingungen in den Berufen und Branchen gerecht werden.

Bei der Mehrzahl der neuen wie auch der bestehenden Ausbildungsberufe handelt es sich um Monoberufe. Dabei weisen sie untereinander durchaus eine Reihe von Gemeinsamkeiten und Überschneidungen auf. Die Berücksichtigung gemeinsamer Elemente, von Übergängen und Anrechnungsmöglichkeiten liegt daher auf der Hand. Dies ist im Rahmen von Neuordnungsverfahren stärker zu berücksichtigen, dient der Flexibilität des Fachkräftenachwuchses und eröffnet breitere Einsatzfelder. Dies würde zugleich ein Mehr an Flexibilisierungsmöglichkeiten für die Betriebe schaffen bzw. erforderlich machen. In diese Richtung weisen

nicht nur die vorliegenden Reformansätze aus den Wirtschaftsverbänden, sondern auch die Empfehlungen des Innovationskreises Berufliche Bildung. Es wird die Aufgabe der künftigen Neuordnungsverfahren sein, die Realisierung dieses Ansatzes zu prüfen und umzusetzen. Das BIBB wird diesen Prozess aktiv begleiten und durch Forschung unterstützen, indem wir die Schnittmengen untersuchen und Vorschläge für Zusammenfassungen von Berufen und flexible Übergänge machen.

Viele Ausbildungsberufe ermöglichen bereits eine flexible Gestaltung. Sie weisen Schwerpunktprofile, Fachrichtungen, Pflicht- und Wahlpflichtelemente auf und tragen damit branchen- und betriebsspezifischen Besonderheiten Rechnung. Dessen ungeachtet gibt es noch einen weiteren Handlungsbedarf. Denn es gibt nach wie vor eine große Zahl von Monoberufen mit geringen Differenzierungsmöglichkeiten, strikten Vorgaben und umfassenden Detailregelungen.

Ausbildungsordnungen sollen sich – dies scheint Konsens zu sein – auf die Beschreibung von Mindeststandards beschränken. Strittig ist dagegen, was alles zu den Mindestvorschriften gehört. Auf jeden Fall sollte es einen größeren Spielraum für betriebliche oder regionale Lösungen geben. Eine Chance bieten Ausbildungsordnungen, die sich auf die Beschreibung der zu erreichenden Kompetenzen beschränken, die Wege der Realisierung dieses Zieles aber weitgehend den Ausbildungsbetrieben überlassen. Das BIBB wird in diese Richtung arbeiten und diesen Weg erproben. Richtig ist aber auch, dass eine völlige Verbetrieblichung der Ausbildung weder im Interesse der Wirtschaft noch der Beschäftigten wäre. Einheitliche Standards sind nun einmal die Voraussetzung für die bundesweite Gültigkeit der Abschlüsse, die Transparenz der Qualifikationen und auch für die Durchlässigkeit in andere Bildungsgänge. So sehr eine Flexibilisierung auch auf den ersten Blick und im einzelbetrieblichen Interesse wünschenswert erscheint, so sind doch die Grenzen offenkundig.

Ungenutzte Chancen zu einer Flexibilisierung bietet das novellierte BBiG. Es eröffnet unter anderem die Möglichkeit, zusätzliche Themen, die nur in bestimmten Betrieben oder für einen Teil der Auszubildenden in Betracht kommen, im Rahmen des Neuordnungsverfahrens als Zusatzqualifikation zu ordnen und auch zu prüfen. Davon sollte künftig offensiver Gebrauch gemacht werden.

Wandlungsfähigkeit des Systems

Der Fachkongress hat meines Erachtens einmal mehr gezeigt, dass das System der Berufsbildung vor großen Herausforderungen steht. Manche Kritiker – namentlich im wissenschaftlichen Bereich – trauen dem System der beruflichen Bildung nicht zu, diese Herausforderungen zu bewältigen. Es heißt, das duale System würde den Anforderungen des Beschäftigungssystems nicht (mehr) gerecht, sei schwerfällig und inflexibel, international nicht anschlussfähig und behindere durch seine „Frontlastigkeit“ ein lebensbegleitendes Lernen. Folgt man diesen Stimmen, müsste man schier verzagen und mutlos werden.

Meine Meinung hingegen ist: Das Duale System hat seine Flexibilität, seine Fähigkeit, sich an veränderte Bedingungen und Anforderungen anzupassen, immer wieder unter Beweis gestellt. Es ist weitaus wandlungsfähiger als manche Kritiker ihm zugestehen. Es ist meines Erachtens nicht übertrieben, dem Berufsbildungssystem den Charakter eines „lernenden Systems“ zuzusprechen. Lernende Systeme zeichnen sich im Allgemeinen durch folgende Merkmale aus:

- Es sind Systeme, die in der Lage sind, sich auf neue, noch unbekannte Herausforderungen einzustellen und sich aktiv mit ihrer Umwelt auseinanderzusetzen.
- Es sind Systeme, in denen Lernen in die Arbeits- und Entscheidungsprozesse integriert ist und in denen das Erfahrungslernen eine große Rolle spielt.
- Es sind Systeme, in denen Neues ausprobiert werden kann und in denen es zwar feste Grundsätze und Überzeugungen, aber keine Dogmen gibt.
- Es sind Systeme, in denen das Lernen vor allem im sozialen Kontakt, durch den kommunikativen Austausch von Informationen, Meinungen und Erfahrungen erfolgt.

Diese Merkmale treffen auf das duale System in hohem Maße zu. Der Blick in die Vergangenheit belegt überdies, welche Wegstrecke zurückgelegt worden ist und wie sich das duale System – teils kontinuierlich, teils in Sprüngen – weiterentwickelt hat. Es hat sich dabei als äußerst anpassungs- und innovationsfähig erwiesen. Ein Beleg hierfür ist nicht zuletzt der Umfang, in dem in den vergangenen Jahren neue Berufe geschaffen oder bestehende modernisiert worden sind. Dadurch ist es nicht zuletzt gelungen, das duale System im Dienstleistungssektor zu veran-

kern. Inzwischen lernt die Mehrzahl der Auszubildenden in Dienstleistungsberufen.

Manchen mag das Tempo und die Intensität immer noch als viel zu gering erscheinen. Aber es würde nicht viel nützen, Reformen ohne Rücksicht auf die Akteure durchzusetzen. Die erforderliche Akzeptanz wäre nicht gewährleistet. Zwar dauert es dadurch manchmal etwas länger, bis Lösungen im Konsens gefunden und umgesetzt werden. Dafür bietet die Partizipation der Akteure die Gewähr dafür, dass neue Ideen auch in der Praxis ankommen und umgesetzt werden.

Zudem handelt es sich bei der beruflichen Bildung keineswegs um ein einheitliches System. Im Gegenteil: Es zeichnet sich durch eine Vielfalt von Gestaltungsansätzen, Organisationsformen und beteiligten Partnern aus. Manche sind deshalb geneigt, dem dualen System seinen Systemcharakter abzusprechen. Aber genau dies macht seine Stärke aus, ist Ausdruck seiner Adaption an unterschiedliche Bedingungen und zeugt von seiner Flexibilität und seiner Lebendigkeit. Ich bin deshalb zuversichtlich, dass es gelingen wird, für die aktuellen wie auch für die vor uns liegenden Herausforderungen praktikable und wirksame Lösungen zu finden.

Abschied und Dank

Im Mittelpunkt der Berufsbildung müssen die jungen Menschen in einer Berufsausbildung stehen. Ihnen und ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung gelten unsere Diskussionen, Konzepte und Instrumente. An ihnen und der beruflichen Wirklichkeit müssen sich unsere Konzepte messen lassen.

Wir haben den heutigen Morgen mit Jugendlichen begonnen und die Preisträger unseres Foto-Wettbewerbs vorgestellt und ausgezeichnet. Zum Abschluss des Kongresses wollen ihnen nun Schülerinnen und Schüler des Berufskollegs Elly-Heuss-Knapp aus Düsseldorf die Ergebnisse ihrer Arbeit in Form einer Modenschau präsentieren. Passend zum Thema der heutigen Diskussionsrunde lautet das Motto: Fashion for Europe.

Es ist mir außerdem ein Anliegen, allen, die an der Organisation und Durchführung dieses Fachkongresses mitgewirkt haben, für ihre kreativen Ideen, ihr hohes Engagement, ihre tatkräftige Unterstützung und ihr Interesse an der gemeinsamen Sache zu danken. Dieser Dank gebührt

- Ihnen allen für ihr Kommen und ihre Diskussionsbeiträge,

- den Referenten und Teilnehmern an den Podiumsdiskussionen für den notwendigen fachlichen Input,
- den Moderatoren und Berichterstattern für die Regie und Dramaturgie dieser Veranstaltung,
- den Schülern und Auszubildenden, die den heutigen Tag mit Ihren Fotos und der Modenschau mitgestaltet haben,
- sowie vor allem dem Organisationsteam im BIBB und den Kolleginnen und Kollegen, die die Foren und Arbeitsgruppen konzeptionell und organisatorisch vorbereitet und an der Umsetzung tatkräftig mitgewirkt haben.

Jeder, der einmal Vergleichbares gemacht hat, wird wissen, wie viel Detailarbeit dazu erforderlich ist, wie viele Dinge hinter den Kulissen geschehen und geschehen müssen, damit eine derartig große Veranstaltung reibungslos abläuft.

Zum Abschluss bleibt mir nur zu sagen: Bühne frei und viel Vergnügen bei „Fashion for Europe“!