



Lernen sollte verstärkt am Arbeitsplatz stattfinden

Interview mit Dr. Uwe Thomas, Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung und Forschung

BWP_ Lebenslanges Lernen umfasst nicht nur Weiterbildung und beginnt auch nicht erst im Erwachsenenalter – es muss von Kindheit an erlernt werden. Die PISA-Studie zeigt indessen, dass die jungen Menschen in Deutschland ungenügend auf das Lernen vorbereitet sind. Herr Staatssekretär, zu Ihrem Geschäftsbereich im BMBF gehört auch die Weiterbildung. Was kann getan werden, den Start ins lebenslange Lernen zu verbessern?

StS Thomas_ Dieser Start beginnt in der Tat im frühen Kindesalter, nämlich dann, wenn es gelingt, die natürliche Neugier von Kindern in Freude am Lernen zu transformieren. Deshalb hat das Forum Bildung sich auch intensiv mit der Frage der vorschulischen Situation in unserem Bildungswesen befasst.

Die Ergebnisse der PISA-Studie haben aufgezeigt, dass wir in Deutschland gerade in der frühen Förderung unserer Kinder ein Defizit haben. Die PISA-Studie hat auch deutlich werden lassen, dass in kaum einem anderen Land die soziale und ethnische Herkunft so sehr über den späteren Bildungserfolg entscheidet wie in Deutschland. Kinder werden früh geprägt, in der Familie, im Kindergarten und in der Grundschule. Viele Kinder aus benachteiligten Familien, vor allem auch Kinder von Migrantinnen und Migranten erhalten gar nicht erst die Chance zu erfahren, dass Lernen Erfolgserlebnisse vermittelt und schon deshalb Freude bereiten kann.

Nicht zuletzt deshalb wird die Bundesregierung den Ländern 4 Mrd. € bis zum Jahr 2007 zum Auf- und Ausbau von Ganztagschulen bereitstellen. Denn Ganztagschulen mit pädagogischem Konzept bieten mehr Zeit und mehr

Möglichkeiten für die so wichtige frühe und individuelle Förderung aller Begabungen. Darüber hinaus haben wir in der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) einen Aktionsrahmen beschlossen, der vor allem Maßnahmen für verbesserte Förderung der mathematisch-naturwissenschaftlichen Kompetenzen in der Schule und für die Förderung der Kinder von Migrantinnen und Migranten vorsieht und auch die Förderung der Lese-, Schreib- und Sprachkompetenz einschließen soll. Und wir werden gemeinsam mit dem Bundesfamilienministerium spezifische Maßnahmen für die Förderung beim Übergang vom Elementar- zum Primarbereich initiieren. Das ist in Kürze der eine Strang, den wir gemeinsam mit den Ländern verfolgen.

Der zweite betrifft die Berufsorientierung. Es ist immens wichtig, Schülerinnen und Schüler frühzeitig mit der Realität des Berufslebens vertraut zu machen und sie die Vielfalt möglicher Berufe kennen lernen zu lassen. Dazu gehört auch, dass Jugendliche ihre Stärken und Schwächen frühzeitig selbst einzuschätzen lernen, um ihren weiteren Lernweg entsprechend auszurichten und sich weiterzuentwickeln. Die Bundesregierung kümmert sich auch verstärkt um die Berufswahlorientierung, u. a. mit dem Programm Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben, das genau diese Prozesse gezielt unterstützt.

Ich bin überzeugt davon, dass wir den besten Grundstein für lebenslanges Lernen legen, wenn wir dieses Konzept der verstärkten frühen und individuellen Förderung einerseits und der Stärkung der Berufswahlorientierung andererseits konsequent umsetzen.

BWP_ Die Verteilung von Bildungszeiten für die berufliche Aus- und Weiterbildung wird in letzter Zeit verstärkt diskutiert. Wäre es Ihrer Meinung nach sinnvoll, Ausbildungszeit zugunsten der Zeiten für Weiterbildung zu verkürzen?

StS Thomas_ Nein. Es ist unstrittig, dass der beruflichen Weiterbildung und dabei insbesondere dem Lernen am



DR.-ING. E.H. UWE THOMAS

Staatssekretär im Bundesministerium für
Bildung und Forschung (BMBF)

Arbeitsplatz aus einer Reihe von Gründen eine weiter steigende Bedeutung zukommen wird. Ich nenne hier nur die sich verkürzende Halbwertszeit des Fachwissens in technikintensiven Branchen und Berufen, die eine permanente Aktualisierung der Kenntnisse erfordert. Neben den sich rasch wandelnden Qualifikationserfordernissen im erlernten Beruf sind es darüber hinaus in zunehmendem Maße Tätigkeitswechsel während des Berufslebens, die nur mit lebensbegleitendem Lernen bewältigt werden können.

Aber: Unverzichtbar ist eine qualifizierte Ausbildung, wie sie in der dualen Berufsausbildung vermittelt wird und die vor allem deutlich mehr vermittelt, als man möglicherweise für die erste Berufstätigkeit benötigt. Dies liegt im Interesse der Arbeitnehmer, die eine solide Ausgangsbasis für ihr gesamtes Berufsleben benötigen, wie der Wirtschaft, die ein Interesse daran haben muss, dass Arbeitnehmer sich rasch auf wandelnde Qualifikationserfordernisse einstellen können.

BWP_ Das BMBF hat die Expertenkommission zur „Finanzierung lebenslangen Lernens“ einberufen. Inzwischen liegen erste Ergebnisse der Kommission vor.

Was wird bereits jetzt deutlich, und wo zeichnet sich Handlungsbedarf ab?

StS Thomas_ Die Expertenkommission soll grundlegende Fragen der individuellen Förderung und der Finanzierung lebenslangen Lernens in Deutschland klären helfen. Um den vielfältigen Lebensentwürfen und den Anforderungen des Strukturwandels besser gerecht werden zu können, soll die Expertenkommission realisierbare Vorschläge für neue Strategien entwickeln, die zu einem tragfähigen Gesamtkonzept führen. Die Kommission soll sich dabei auf Phasen lebenslangen Lernens nach der beruflichen Ausbildung, auch unter Berücksichtigung selbst gesteuerten Lernens, konzentrieren und sich nicht allein auf berufliche Weiterbildung beschränken.

Aus dem Strukturwandel erwachsen Chancen für den Einzelnen und die Gesellschaft; die Veränderungen bergen aber auch die Gefahr der Ausgrenzung von benachteiligten und bildungsfernen Gruppen. Die Vorschläge der Expertenkommission sollen daher dazu beitragen, das Recht auf Bildung zu stärken.

Der bisher vorliegende Zwischenbericht konzentriert sich auf die Bestandsaufnahme von Angebots- und Partizipationsstrukturen sowie die damit verbundenen gesellschaftlichen Entwicklungen und auf die Anforderungen an lebenslanges Lernen. Ein zentraler Punkt der ersten Analyse sind die Finanzströme in der beruflichen Weiterbildung.

Es handelt sich bisher um einen Arbeitsbericht, der noch keine Empfehlungen enthält. Ich gehe davon aus, dass die Expertenkommission realisierbare Vorschläge zum Jahresende macht. Gestützt auf diese Empfehlungen werden wir eine konsequente Umsetzungsstrategie mit allen Beteiligten verabreden.

BWP_ Auf dem Weiterbildungsmarkt haben in der Vergangenheit die Anbieter den Markt dominiert. Jetzt sollen mit Bildungsgutscheinen oder einer Stiftung Bildungstest die Nachfrager gestärkt werden. Wissen die Nachfrager tatsächlich besser als die Anbieter, was sich auf dem Arbeitsmarkt verwerten lässt?

StS Thomas_ Vor dem Hintergrund eines stetig wachsenden Bildungsangebotes aufgrund zunehmender Differenzierungen und Individualisierung bedarf es einer Stärkung der Nachfrageseite. Das ist keine Frage. Damit sich jeder selbstständig und verantwortlich für eine bedarfsgerechte Bildungsleistung entscheiden kann, ist es erforderlich, dass Mittel zur Verfügung stehen, die eine eigenständige und rationale Wahl unterstützen. Dazu zählt neben einer eingehenden Beratung, sog. „Profiling“, zur Bedarfsermittlung und -deckung auch verantwortliche und engagierte Selbstinformation, u. a. mittels des vom BMBF geförderten Info-Web, eine Internet-Metasuchmaschine, welche aus der Perspektive des normalen Nutzers den Zugriff auf gesuchte Weiterbildungsangebote aus verschiedenen Datenbanken ermöglicht. Dazu gehören aber auch die Ergebnisse der Abteilung Bildungstests der STIFTUNG WARENTEST. Das Zusammenspiel dieser unterschiedlichen Mittel führt langfristig zu einer stärkeren Konsumentensouveränität. Unverzichtbar ist allerdings in der Praxis auch eine Moderation der Anbieterseite, damit von dieser wirtschaftliche Lösungen angeboten werden können. Denn halbleere Kurse tragen sich nicht. Sie schaden letztlich auch der Nachfrageseite.

BWP_ Im Rahmen der Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt sind auch Maßnahmen zur Qualitätssicherung in der Weiterbildung vorgesehen. Dabei spielen Zertifizierungsagenturen eine wichtige Rolle. Welche Aufgaben sollen die Zertifizierungsagenturen übernehmen, und wer kann das leisten?

StS Thomas_ Gemäß den beiden Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt sollen sog. fachkundige Stellen mit der Zertifizierung von Bildungsträgern und ihrem Weiterbildungsangebot betraut werden. Als „fachkundig“ gelten alle Zertifizierer, die von einer Stelle auf Bundesebene akkreditiert wurden. Im Rahmen des Akkreditierungsverfahrens sollen u. a. die Zuverlässigkeit, die fachliche Eignung und die Unabhängigkeit der Zertifizierer geprüft werden. Wir gehen davon aus, dass sich über die bereits jetzt am Markt tätigen Zertifizierer hinaus auch neu gegründete Unternehmen engagieren wollen und sich akkreditieren lassen. Diese Zertifizierungsagenturen haben u. a. die Aufgabe zu prüfen, ob für den Bereich der geförderten Weiterbildung bestimmte Qualitätsmindeststandards erfüllt sind. Die Einzelheiten des Verfahrens werden in einer noch zu erarbeitenden Rechtsverordnung des BMWA in Einvernehmen mit dem BMBF konkretisiert.

BWP_ Der Bildungsurlaub aus den 70er Jahren wird von den Berechtigten kaum in Anspruch genommen. Wie sollten Ihrer Meinung nach Lernen oder Lernzeiten in der Weiterbildung gewährt und ggf. gesetzlich oder tarifvertraglich abgesichert werden?

StS Thomas_ Zunächst ist festzuhalten, dass das „Recht auf bezahlte Bildungsfreistellung“ in die Zuständigkeit der Länder fällt und in den Weiterbildungsgesetzen bzw. Bildungsfreistellungsgesetzen der Länder – z. T. sehr unterschiedlich – geregelt ist. Die Inanspruchnahme ist allerdings begrenzt.

Es muss aber auch nicht alles gesetzlich und auf Bundesebene reguliert werden. Viele Aspekte – z. B. der betrieblichen Weiterbildung – entziehen sich ohnehin weitgehend einer staatlichen Regulierung. Dies ist in Zeiten, in denen gerade im Bildungswesen nach mehr Autonomie und größeren Freiräumen gerufen wird, auch in Ordnung.

Der Bund hat zwar nur begrenzte Zuständigkeiten im Weiterbildungsbereich. Die Zuständigkeiten des Bundes insgesamt bieten dennoch genügend Spielraum für eine offensive Förderung, mit deren Hilfe Anstöße zur Realisierung lebenslangen Lernens für alle erfolgen können. Allerdings ist hierfür eine enge Kooperation mit den Ländern, der Wirtschaft und den Gewerkschaften unverzichtbar.

Im Übrigen vertreten wir den Standpunkt, dass die praktischen Fragen des Bildungsurlaubs, neben den Ländern, vor allem auch von den Tarifpartnern geregelt werden sollten, zumal auf diese Weise flexibler auf die Wirtschaftslage reagiert werden kann.

Die betriebliche Weiterbildung muss – wie bisher auch – von den Betrieben geregelt, organisiert und finanziert werden. Dabei ist es durchaus sinnvoll, dass die Betriebe nicht nur kostenträchtige Kurse organisieren, sondern auch flexible, kostengünstige und bedarfsorientierte Formen nutzen (On-the-Job-Training, arbeitsplatzbezogene, vor allem netz- und mediengestützte Lernformen).

Weiterbildung zur Persönlichkeitsentwicklung, für das Ehrenamt, politische und allgemeine Weiterbildung, auch selbst organisierte Weiterbildung für die berufliche Karriere findet immer schon vor allem in der Freizeit statt. Dies wird sicher auch so bleiben, denn die Auswirkungen der zunehmenden Flexibilisierung von Arbeitszeit und Freizeit lassen einen „Zeitwohlstand“ bei vielen Menschen entstehen. (Es entwickeln sich möglicherweise aber auch neue Zeitkonflikte und Ungleichheiten.) Jeder Einzelne muss im eigenen Interesse ermuntert und befähigt werden, sich Zeitfenster für die berufliche und/oder allgemeine Weiterbildung freizuhalten und zu sichern.

Lernen am Arbeitsplatz und in der Freizeit ergänzen sich, wenn die notwendige Motivation vorhanden ist und der Nutzen für den Einzelnen in der beruflichen Karriere klar erkennbar ist.

Die Befähigung zum selbstständigen Lernen im alltäglichen Lebenszusammenhang muss allerdings bereits in den insti-

tutionell organisierten Lernphasen der Menschen (Schule, Studium, Berufsausbildung, organisierte Weiterbildung) gefördert werden.

BWP_ In der neu geregelten IT-Weiterbildung soll das Lernen in der Arbeit für Seiteneinsteiger zertifiziert werden und als Grundlage für die weitere formelle Weiterbildung dienen. Wird dadurch nicht langfristig die Berufsausbildung unterlaufen? Wie transferfähig ist das Konzept für andere Bereiche?



IT-Training (Foto: MasterSolution AG)

StS Thomas_ Arbeitsmarktexperten gehen davon aus, dass es in der IT-Branche auf absehbare Zeit und trotz der gegenwärtigen Krise sehr viele Seiteneinsteiger geben wird, die neben den Absolventen der Ausbildung in den vier IT-Berufen dringend benötigt werden. Diese Seiteneinsteiger in der IT-Branche kommen aus anderen Berufen oder haben sogar ein Hochschulstudium hinter sich und verfügen häufig bereits über gute Kenntnisse. Sie haben nur keine formale Qualifikation im IT-Bereich. Das IT-Weiterbildungssystem gibt diesen Fachkräften die Möglichkeit zu einer anerkannten formalen Qualifikation. Wir stärken damit also berufliche Qualifikationswege insgesamt.

Übertragbar am IT-Weiterbildungssystem ist die Orientierung an realen Arbeitsprozessen. Handlungsorientiertes Lernen setzt sich zunehmend auch in anderen Branchen durch, in denen die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen angepasst werden. Und: Lernen – gerade auch in der Weiterbildung – sollte verstärkt am Arbeitsplatz stattfinden können. E-Learning in der in der IT-Weiterbildung vorgesehenen Funktion ist ein ideales Mittel dazu.

Eine Übertragbarkeit folgt auch aus der Verbindung von beruflicher Weiterbildung und Hochschule, die im IT-Weiterbildungssystem ebenfalls angelegt ist. Hier ist Neuland betreten worden, um eine ständige Weiterqualifizierung, letztlich sogar bis hin zu akademischen Abschlüssen, zu ermöglichen. Zur Zeit sind wir dabei, diese Erfahrungen im IT-Weiterbildungssystem auch für andere Branchen, beispielsweise die Chemie, zu nutzen.

BWP_ Eine wichtige Voraussetzung für die europäische Integration ist die Transparenz und Anrechenbarkeit der in den verschiedenen Ländern zu erwerbenden bzw. erworbenen Qualifikationen. Dazu soll in der beruflichen Bildung ein Credit-Transfersystem vergleichbar mit dem Hochschulsystem zur Anrechnung von Credit Points (European Credit Transfer Systems – ECTS) entwickelt werden. Wie unterstützt das BMBF dieses Vorhaben?

StS Thomas_ Die Bildungsminister der Länder der Europäischen Gemeinschaft haben im vergangenen Jahr ihre Anstrengungen zur Vertiefung der europäischen Zusammenarbeit auf dem Gebiet der beruflichen Bildung deutlich verstärkt. Im Rahmen der „Brücke-Initiative“ entstand ein Handlungskonzept der Bildungsminister, das in den kommenden Jahren schrittweise verwirklicht werden soll. Kern der Maßnahmen ist es, unter Beibehalten der nationalen Souveränität für die inhaltliche Ausgestaltung der beruflichen Bildung Transparenz und Verwertbarkeit der nationalen Bildungsabschlüsse weiter zu erhöhen. Neben einer Vielzahl weiterer Maßnahmen soll deshalb auch die Schaffung eines Credit-Points-Systems forciert werden, das sich an den Erfahrungen aus dem Hochschulbereich orientiert und einen für die spezifischen Bedingungen der beruflichen Bildung geeigneten Weg eröffnet. Deutschland hat dieses Handlungskonzept von Anfang an aktiv mit gestaltet und unterstützt auch den Vorschlag eines europäischen Credit-Systems für die berufliche Bildung, wobei allerdings die Schwierigkeiten nicht unterschätzt werden sollten, die der ständige technische Fortschritt und die daraus folgenden Aktualisierungsnotwendigkeiten mit sich bringt. Derzeit wird ein Vorschlag für ein deutsches ECTS-Pilotprojekt im Rahmen des LEONARDO-Programms vorbereitet.

BWP_ Berufliche Weiterbildung ist auch als Dienstleistungsangebot zu verstehen, das zunehmend dem nationalen wie internationalen Wettbewerb ausgesetzt ist. Deutsche Weiterbildungsanbieter bieten ihre Leistungen bisher vorwiegend auf dem heimischen Markt an. Welche Möglichkeiten sehen Sie, das „Training made in Germany“ zu einem international gefragten Exportartikel zu entwickeln?

StS Thomas_ Der internationale Markt der Bildungsdienstleistungen expandiert. Für viele etablierte Wettbewerber wie Australien, USA und Großbritannien haben Bildungsprodukte großen Anteil am Gesamtexport. In Australien ist dies sogar Exportfaktor Nummer 2, in den USA steht Bildung an Nummer 5. Hinzu treten neue Anbieter wie Korea oder Malaysia, die u. a. an Entwicklungs- und Schwellenländer berufsbildende Angebote verkaufen. Die Voraussetzungen für die erfolgreiche Positionierung deutscher Anbieter sind im Grunde hervorragend: Deutschland genießt nach wie vor einen guten Ruf als Bildungsstandort und ist eine der wichtigsten Exportnationen. Gerade der Export komplexer Produkte bedarf der Ergän-

zung um Aus- und Weiterbildungsangebote. „Packages“ von Exportartikeln mit entsprechenden Aus- und Weiterbildungsangeboten sind erfolgreich, aber werden noch zu wenig hergestellt und vermarktet.

Die deutschen Erfahrungen mit dualen Lernordnungen des arbeits- und prozessorientiertem Lernens sind darüber hinaus ein großer Wettbewerbsvorteil. Von vielen Staaten wird arbeits- und prozessorientiertes Lernen inzwischen den geschlossenen verschulten Einheiten anderer Berufsbildungssysteme vorgezogen. Deshalb setzt das BMBF, in Zusammenarbeit mit den Auswärtigen Amt, dem BMWA und BMZ, vor allem aber mit der Wirtschaft, auf eine zweifache Strategie:

- einerseits deutsche Bildungsanbieter durch Beratung, Information und Netzwerkunterstützung für den erfolgreichen Eintritt in ausländische Märkte wettbewerbsfähig zu machen;
- andererseits die Bildungsk Kooperation mit Ländern, die ein dezidiertes Interesse an deutscher Berufsbildung zeigen (Iran, Golfregion, Ostasien, Südafrika, Mexiko, MOEL) zu verstärken. Berufliche Bildung kann dabei den Marktzugang auch für weitere Exportprodukte vorbereiten.

Zur erfolgreichen Unterstützung dieser Strategie hat das BMBF in 2001 die Arbeitsstelle „IMOVE – International Marketing in Vocational Education“ eingerichtet. Die Arbeitsstelle gibt Informationen über ausländische Märkte, veranstaltet Seminare zur Fortbildung der Weiterbildungsanbieter, Tagungen und Workshops zur Netzbildung. Im Auftrag von IMOVE wird in Deutschland die erste fremdsprachige Weiterbildungsdatenbank aufgebaut, in der deutsche Anbieter ihre international marktfähigen Produkte ausländischen Kunden anbieten können. Die bisherige Bilanz zeigt eine äußerst positive Resonanz bei Wirtschaftsverbänden und Bildungsanbietern, Erfreulich ist vor allem die wachsende Kooperationsbereitschaft der Anbieter mit dem Ziel, internationale Märkte gemeinsam erfolgreich zu erschließen.

Im Jahr 2003 werden bei IMOVE neben der Beratungs- und Informationstätigkeit zunehmend Messebeteiligungen und gezielte Kampagnen in Ländern mit besonders aussichtsreichen Zielmärkten stehen.

Zur Bündelung und öffentlichkeitswirksamen Unterstützung der bisherigen Aktivitäten bereitet das BMBF für den 2./3. Juli 2003 eine Konferenz „Exportartikel Bildung: Strategien zur internationalen Vermarktung beruflicher Aus- und Weiterbildungsangebote“ in Berlin unter Beteiligung weiterer Bundesressorts, Welt- und Regionalbanken sowie der EU vor (vgl. BWPplus, S. 6 – die Red.).

Ich denke, damit sind wir auf einem guten Weg, die Marktchancen unserer Produkte mit dazugehörigen Bildungsangeboten noch besser zu nutzen. ■