

änderungen selbst zum Bildungserfolg oder Misserfolg beigetragen hat: Die Bildungsgruppe junger Ausbildungsloser entwickelte sich im Zuge der Bildungsexpansion „von einer gesellschaftlichen Mehrheit zu einer Minderheit und Problemgruppe, insbesondere hinsichtlich der zentralen Strukturkategorien *soziale Herkunft, Geschlechterzugehörigkeit und Migrationshintergrund*“. Sie seien als Problemgruppe im Wesentlichen ein Produkt der Bildungsexpansion, denn, so wird unter anderem im Ergebnis der Längsschnittstudie festgestellt: Unter den Jugendlichen ohne Berufsausbildung habe sich eine wachsende Heterogenität nach Schulabschlüssen entwickelt – sie seien „heute höher ausgebildet als vor vierzig Jahren“. Gleichwohl führt die Studie auch zum Ergebnis, dass zum Verbleib am untersten Ende der Bildungshierarchie eine Kumulierung sozialstruktureller Merkmale erheblich beiträgt. So wird durch die Befunde erneut belegt, dass der Anteil ausbildungsloser Jugendlicher mit Migrationshintergrund von knapp 20 Prozent in den Jahrgängen 1959 bis 1975 auf fast 50 Prozent in den Geburtsjahrgängen 1971 bis 1975 angestiegen ist und dass solche Jugendliche ebenfalls überproportional an Hauptschulen, ganz besonders aber an Sonderschulen für Lernbehinderte vertreten sind, überdurchschnittlich häufig ohne Schulabschluss verbleiben und weit unterdurchschnittlich in die duale Berufsausbildung einmünden.

Sehr nachdenklich stimmt die Schlussfolgerung, die die Verfasserin aus ihrer Untersuchung zieht: „Die Anhaltspunkte für soziale Ungleichheit im Bildungssystem ... verweisen darauf, dass die Benachteiligung Jugendlicher ohne Berufsausbildung nicht nur ein konjunkturelles Problem sein kann“, sondern dass sie „durch das deutsche Schul- und Ausbildungssystem mit seinen Übergängen, Normen und Strukturen mitinitiiert“ seien.

Aus dieser düsteren Beschreibung heraus setzt sie wenig Hoffnung auf eine zweite Chance im Prozess des lebenslangen Lernens, da alle verfügbaren empirischen Befunde darauf verweisen, dass die Chance zur Teilnahme an Weiterbildung für gering Qualifizierte nach wie vor weit unterdurchschnittlich ist. Auch die Chancen zur Verbesserung der individuellen Lebenssituation durch Teilhabe am uneingeschränkten Zugang zu Informationen über IKT werden der Studie zufolge eher geringer als größer.

Daher kommt die Studie zu dem Schluss, dass *qualitative Veränderungen* im Bildungssystem erforderlich seien, die im Wesentlichen auf frühzeitig beginnende Förderung und Unterstützung für alle Kinder und Jugendlichen unabhängig von sozialer Herkunft und Lebenslage setzt.

Die Studie schließt mit einem Appell an die eigene Zukunft: Die sozialwissenschaftliche Forschung müsse endlich damit beginnen, Jugendliche mit Migrationshintergrund ebenso wie Sonderschülerinnen und Sonderschüler stärker einzubinden, um zum Beispiel genauere Kenntnisse darüber zu erhalten, welche Kenntnismängel und -stärken die Jugendlichen ohne Berufsabschluss denn tatsächlich haben.

Arbeiten und Lernen

UWE GRÜNEWALD

Berufsbildung heißt: Arbeiten und Lernen verbinden!

Bildungspolitik – Kompetenzentwicklung – Betrieb

Uwe Elsholz, Julia Gillen, Rita Meyer, Gabriele Molzberger, Gerhard Zimmer (Hrsg.)

Waxmann Verlag Münster, New York, München, Berlin 2005

Eine Festschrift ist wie ein Blumenbukett. Sie soll den Geehrten erfreuen. Wenn die Komposition des Straußes gelungen ist, hat der Betrachter – in diesem Falle der Leser – einen Eindruck von dem, was im Mittelpunkt des Schaffens des Geehrten gestanden hat und steht und wer sich gemeinsam mit ihm bemüht hat, Realität zu analysieren und zu interpretieren.

Dieses Ziel hat die vorliegende Festschrift für Peter DEHN-BOSTEL sicherlich erreicht, allerdings um den Preis einer Reduzierung der Nutzbarkeit der Veröffentlichung als „Gebrauchsliteratur“ für Bildungspolitik und Bildungspraktik. Dazu ist der thematische Bogen zu weit gespannt, sind die Inhalte der Beiträge zu heterogen.

Der erste thematische Block befasst sich mit den bildungspolitischen Perspektiven des beruflichen Lernens. Auch und gerade die Informatisierung der Arbeit macht nach Auffassung von G. ZIMMER die Entwicklung „ganzheitlicher Kompetenzen“ und das Aufeinanderbeziehen von allgemeiner und beruflicher Bildung notwendiger denn je, und „kompetenzbezogene Abschlussprüfungen sind ein wichtiger Motor für die Herstellung von Gleichwertigkeit“, es fehlt jedoch nach Auffassung des Autors der Wille zur Veränderung in vielen Teilbereichen der beruflichen Bildung. So gelangt dann auch W.-D. GREINERT zu der Einschätzung, dass die Chancen für eine Transformation des Berufsbildungssystems bei der Novellierung des BBiG in 2005 nicht genutzt wurden. Es überrascht allerdings, dass er dies an einer versäumten Aufwertung schulischer Lernprozesse festmacht und nicht etwa an mangelhafter Nutzung der Lernchancen in der Arbeit. Gerade in der betrieblichen Berufsausbildung sind qualitative Mängel oft eine Folge der Annahme, dass Lernen durch Arbeit a priori effizient ist. Gerade die im dritten Teil des Bandes präsentierten Modellaktivitäten belegen, dass dies nicht der Fall ist.

Spannend sind die Beiträge immer dann, wenn deutlich wird, dass gerade die Verknüpfung von formalem, nicht-formalem und informellem Lernen für ein geschlossenes berufsfeldbezogenes Gesamtkonzept der Aus- und Weiterbildung eine besondere Überzeugungskraft hat. Dies ist vor allem beim Beitrag von J. MEYSER und E. UHE der Fall.

Solange nicht ein zentraler Teil der Berichte die Darstellung der Möglichkeiten und Grenzen der „Retortearbeit“ ist, bleibt ein Transfer in die Alltagsausbildung eine Ausnahme, eine Erfahrung, die der Adressat der Festschrift in langen Jahren der BIBB-Zugehörigkeit bei der Koordination von Modellversuchen zum Thema der Verbindung von Lernen und Arbeiten selbst machen musste.

Fazit der Lektüre ist:

Zur Erreichung beruflicher Kompetenz, wie sie der traditionellen Vorstellung des deutschen Facharbeiters und Fachkaufmanns zugrunde liegt, ist Lernen am Arbeitsplatz und durch Arbeit unabdingbar. Allerdings vollzieht sich lernträchtiges Arbeiten nicht automatisch, wie alle einschlägigen Erfahrungen zeigen. Gerade im Filetstück der deutschen Berufsbildung, dem dualen System, finden als Folge der Globalisierung die Erkenntnisse der Lernforschung der letzten dreißig Jahre nur begrenzt Anwendung. Im Schutze des Systems der sozialen Sicherheit waren die immer wieder empirisch belegten qualitativen Mängel der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland verkraftbar. Angesichts der steigenden Qualität „alternierender Ausbildungsgänge“ in zahlreichen EU-Staaten wird dies künftig immer seltener der Fall sein. Ob hier neue Anglizismen, wie das in einem Beitrag von U. ELSHOLZ und R. LINDERKAMP beschriebene Konzept der „Flexicurity“ weiterhilft, ist fraglich. Bisher hat der Rezensent eher den Eindruck, dass in diesem Konzept die Sicherheit von „just in time“ bereitgestellten und im Rahmen des globalen Wettbewerbs nachgefragten Qualifikationen zu Lasten eines flexiblen Wechsels der Erwerbstätigen zwischen Arbeit und Arbeitslosigkeit bei zunehmender Überwälzung der Reproduktionskosten des Faktors Arbeit (Krankheit, Alter, usw.) geht.

Alternde Belegschaften

TANJA TSCHÖPE

Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften – Betriebliche Bildung und Beschäftigung im Zeichen des demographischen Wandels

Herbert Loebe & Eckart Severing (Hrsg.) Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

W. Bertelsmann Verlag Bielefeld 2005, 172 Seiten, 19,90 €

Der Band fasst vorrangig Beiträge und Ergebnisse der Fachtagung „Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften – Berufliche Weiterbildung im demographischen Wandel“ des f-bb (Nürnberg, 2004) zusammen. Er ist in vier Abschnitte gegliedert. Der erste Abschnitt enthält Informationen zum demographischen Wandel kombiniert mit Einschätzungen der konkreten Auswirkungen für Betriebe. Neben den zu erwartenden Entwicklungen und Problemen werden hier bereits Handlungsfelder für Betriebe aufge-

zeigt. Insbesondere wird deutlich, dass eine Handlungsstrategie, die nur die Älteren in den Blick nimmt, unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit wenig sinnvoll ist. Die Notwendigkeit der intensiven Aufklärung und der Ausräumung von Vorurteilen wird deutlich herausgestellt.

Der zweite Abschnitt ist pädagogischen Hintergründen gewidmet. Die Leistungs- und Lernfähigkeit Älterer und die Unterschiede zu Jüngeren werden dargestellt und die Abnahme von Lernfähigkeit mit zunehmendem Alter vor allem als Folge jahrelanger Nicht- oder Fehlnutzung eingeordnet. Zugleich wird neben dem lebenslangen Lernen auch für andere Gebiete eine laufbahnbezogene Perspektive empfohlen, so etwa bei der Arbeitszeitgestaltung, beim Arbeits- und Gesundheitsschutz und bei der Motivation. Zum Thema altersgerechte Didaktik werden einige Problembereiche aufgezeigt, mit denen insbesondere in Fällen lange vernachlässigter Personalentwicklung im Unternehmen zu rechnen ist: Lernentwöhnung, Resignation und Widerstand gegen das Lernen. Die Verzahnung des Lernens mit dem Berufsverlauf, die Integration und Nutzung von Erfahrungswissen und ein starker Anwendungsbezug werden als sinnvolle Gegenmaßnahmen vorgeschlagen. Die Erfahrungen mit dem Lernkonzept AQUA (Altersgerechte Qualifizierung), das im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL gefördert wird, bieten ein gutes Beispiel für ein selbstorganisiertes Lernen in Gruppen, das insbesondere auch für Ältere geeignet ist.

Im dritten Abschnitt werden weitere Handlungsfelder des betrieblichen Altersmanagements aufgezeigt: der Abbau von Vorurteilen, Personalentwicklung und der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, Wissens- und Erfahrungsmanagement, Arbeitsorganisation und Gesundheitsvorsorge sowie Unternehmenskultur. Im vierten und letzten Abschnitt werden beispielhaft Aktivitäten im Rahmen der EQUAL-Gemeinschaftsinitiative und Modellversuche des Bundesinstituts für Berufsbildung vorgestellt.

Der Band bietet einen hervorragenden Einblick in die Thematik. Alle Gebiete werden so anwendungsbezogen behandelt, dass das Buch als Informationsmaterial für die Praxis empfohlen werden kann. Auch der interessierte Wissenschaftler findet einen informativen und vielseitigen Einstieg in das Themengebiet. Das Buch eignet sich insbesondere zur Information über Notwendigkeiten und Stand betrieblicher Aktivitäten. Die Zusammensetzung der Autoren ermöglicht eine ausgewogene Mischung aus Hintergrundinformationen und betrieblichen Praxisbeispielen. Wünschenswert wäre die Integration einer Stimme der Gewerkschaften gewesen.

Positiv ist hervorzuheben, dass das Buch stets die proaktive Perspektive vermittelt; insb. die Beispiele im 2., 3. und 4. Teil vermitteln einen guten Einblick in die Möglichkeiten und Vorteile einer demografiebewussten Personalpolitik. ■