



„Aufgabenbezogene Anlernung“ oder berufsbezogene Ausbildung? Zur Kritik der aktuellen Modularisierungsdebatte

► Die Debatte um die Reform der beruflichen Bildung wird gegenwärtig bereichert um Vorschläge, die Berufsausbildung in Module zu gliedern. Diese Vorschläge sind zu sehen vor dem Hintergrund von Versuchen, das Niveau der Berufsausbildung aus lohn- und arbeitspolitischen Interessen zu senken. Der folgende Artikel diskutiert die Zusammenhänge – insbesondere bezogen auf ein Gutachten von EULER/SEVERING – und beschreibt mögliche Konsequenzen für die Berufsausbildung in Deutschland. Die vorhandenen Berufe sind flexibel und innovativ – viel mehr, als es die Modultheoretiker sehen wollen. Eine Modularisierung würde das Qualifikationsniveau senken mit weitreichenden Konsequenzen für die Situation von Auszubildenden. Der Verweis auf den Europäischen Qualifikationsrahmen geht fehl: Er hat mit Modularisierung nichts zu tun.



MICHAEL EHRKE

*Dr. phil., Bildungsexperte beim Vorstand
IG Metall, Frankfurt/Main*



HERMANN NEHLS

*Referatsleiter Bildung und Qualifizierung,
DGB Bundesvorstand, Berlin*

Das Thema Modularisierung ist nicht neu. Bereits vor zehn Jahren wurde in dieser Zeitschrift über Modularisierung diskutiert.¹ Damals positionierte sich die Industrie eindeutig ablehnend – mit guten Argumenten, die noch heute ihre Gültigkeit haben. Das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) gab damals eine Erklärung heraus, wonach Modularisierung mit dem dualen System nicht vereinbar sei. Das Festhalten am Berufsprinzip war bis heute ein Grundkonsens der Sozialpartner. Aktuelle Veröffentlichungen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)² und des KWB sowie von einigen Autoren dieser Zeitschrift deuten einen Sinneswandel an. Das duale System sei zu starr und antiquiert, Flexibilität und Innovation müssten endlich her. Es passe nicht mehr zu Europa und sei mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen und ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training) unvereinbar.

Merkwürdig: Die, die von außen auf das duale System schauen, bezeichnen es gerne als starr und unflexibel, während die, die in diesem dualen System Ausbildung leben, allen voran die Auszubildenden, es oft als viel zu flexibel empfinden und gerne mehr Haltelinien hätten, damit Ausbildung nicht ins Leere geht oder gar in Ausbeutung abgleitet. Wen kümmert es eigentlich angesichts der fehlenden Ausbildungsstellen noch, ob die Ausbildungspraxis sich nach der Ausbildungsordnung vollzieht? Mit diesem Problem haben Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen in der Praxis jedenfalls wesentlich mehr zu tun als mit dem Problem mangelnder Flexibilität.

Inzwischen preist aber sogar Bundesbildungsministerin SCHAVAN im Bundestag die Modularisierung als Zukunft schlechthin. Das BMBF scheint fest entschlossen, ein großes Programm zur mehrjährigen Erprobung von Ausbildungsmodulen durchzusetzen und für das, was vor zehn Jahren schon nicht überzeugt hat, demnächst Millionen an Steuergeldern einzusetzen. Den Wahrern des Berufsprinzips wird als Kompromiss angeboten, dass die Jugendlichen, wenn sie denn alle Module (irgendwann) absolviert haben, noch eine klassische berufliche Abschlussprüfung ablegen

können. Dies ist das Ergebnis eines Gutachtens von Dieter EULER und Eckart SEVERING (vgl. den Beitrag in dieser Ausgabe), das vom BMBF in Auftrag gegeben wurde und über das nun der „Innovationskreis berufliche Bildung“ der Ministerin diskutiert.³

Modularisierung – ein pseudomodernes Schlagwort

EULER/SEVERING liegt vor allem daran, die bisher in Fachkreisen gesehene Unvereinbarkeit von modularem und beruflichem Lernen aus dem Weg zu räumen. Zur Debatte stellen sie deshalb ein Konzept von Modularisierung, das ein Modul als Teil eines Ganzen begreift. Dabei gehe es um Modularisierung im Rahmen des Berufskonzepts.

Auch dieser Ansatz ändert nichts daran, dass er dem geltenden Berufsbildungsgesetz (§ 4) entgegensteht und daher bestenfalls – hierzu steht noch die juristische Prüfung aus – durch Erprobungsverordnungen nach § 6 BBiG, die sich auf konkret benannte Ausbildungsberufe beziehen, realisiert werden kann. Erprobungsverordnungen müssen aber in einem normalen Abstimmungsverfahren unter Beteiligung der Sozialpartner verhandelt werden.

Wer darüber nachdenkt, warum von einer bestimmten Gruppe derzeit so heftig für eine Erosion der dualen Ausbildung gefochten wird, ohne die Risiken für die immerhin 1,6 Millionen betroffenen jungen Menschen ernsthaft und sachlich zu diskutieren, dem kommt folgender Zusammenhang in den Blick:

Unter dem Einfluss einer spezifischen Debatte bei DaimlerChrysler, wo aus rein lohnpolitischen Gründen gegen die (ohne im Industrievergleich zu geringe) Facharbeiterausbildung zu Felde gezogen wird, mehrten sich im Arbeitgeberlager Funktionärsstimmen z. B. aus Südwestmetall oder aus dem Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e. V. (VBM), wonach der „spezifisch deutsche“ Weg von Arbeit und Berufsbildung nicht zu den erwarteten Wettbewerbsvorteilen führt. Sie plädieren für eine höhere Standardisierung und Steuerung der Arbeit (z. B. mehr standardisierte Kennzahlensysteme, mehr technische Betriebsdatenerfassung), für die Reduzierung von Tätigkeitsumfängen und enge Taktung der Arbeitsabläufe. In Konsequenz daraus behaupten sie, Effizienz und Wertschöpfung verlangten den Wechsel von der beruflichen Ausbildung zur „aufgabenbezogenen Anlernung“⁴.

Hier stoßen wir zum Kern des Problems vor. Modularisierung steht für einen Systemwechsel, der letztlich arbeits- und lohnpolitisch begründet ist. Keine Frage, es gibt eine (zum Glück noch relativ kleine) Fraktion, die auf breiter Front zurück zu einem krassen Taylorismus will und auf

diesem Wege das Berufsprinzip als hinderlich ansieht. Die Vorschläge der Erziehungswissenschaftler, die im BMBF derzeit für ein Modulsystem plädieren, sind in diesem Zusammenhang zu sehen. Deshalb ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass diese Position auch im Arbeitgeberlager umstritten ist. So distanziert sich das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft von Gesamtmetall eindeutig und vertritt die Meinung, dass die Befolgung solcher Ratschläge auch bei DaimlerChrysler die Lage noch verschlimmern würde. Viele Unternehmen verfolgen in der Tat einen dezidiert gegenteiligen Kurs und setzen weiterhin auf innovative Wege der Arbeitspolitik. Dazu zählen nicht nur viele Unternehmen des Maschinenbaus, sondern auch BMW und Audi.

Auch der beliebte Verweis auf Toyota geht ins Leere. Das vorgängige Bildungsniveau der Toyotaarbeiter ist eher höher als hierzulande. Gerade Toyota zeichnet sich durch innovative Arbeitspolitik und Unternehmenskultur aus. Die Marktvorteile von Toyota kommen nicht aus Preis- und Kostendumping, sondern aus Innovation und Qualität. Oberflächlich betrachtet stehen „einfache“ Montagetätigkeiten (für die bei uns allerdings deutlich mehr Grundlagenqualifikationen vorhanden sind als z. B. in den USA) im Umfeld steigender Anforderungen aus indirekten Prozessen, aus der wachsenden Komplexität und technischen Dynamik der Fertigungslandschaften. Sie reiben sich an der wachsenden Rolle von soft skills. Daher scheint es sinnvoller, in diesen Fertigungsbereichen von „ambivalenten“ Qualifikationsanforderungen zu sprechen.⁵ Dies ist eventuell der Grund, weshalb die Automobilhersteller in der Gruppe der An- und Ungelernten de facto überwiegend gelernte Facharbeiter beschäftigen⁶ und diese selbst dort bevorzugen, wo das erklärte Ziel die Integration von gering Qualifizierten sein soll.⁷

Ist Modularisierung ein Allheilmittel für die Probleme des Ausbildungsmarkts?

Die Modularisierungsdebatte wird von den Befürwortern jedoch im „Innovationskreis berufliche Bildung“ ganz anders geführt. Es wird verwiesen auf strukturelle Veränderungen des Berufsbildungssystems. Dazu gehört der Hinweis, die Zahl der ausbildenden Betriebe ließe sich mit den vorhandenen Strukturen nicht steigern. Die Ausbildungsbereitschaft von kleineren Firmen könne durch ein Modulsystem erhöht werden.⁸

Beweise für diese These sind bisher jedoch von den Beteiligten nicht erbracht worden. Die Praxis zeigt eher, dass gerade kleinere Betriebe an Mini-Ausbildungen gar nicht interessiert sind. Dies ist eher eine typische Diskussion in Großbetrieben, die – wie gezeigt – nach neuen Methoden der Kostenreduzierung suchen.

Die strukturellen Veränderungen werden u. a. auch in einem grundsätzlichen Wandel der Wissensbasis beschrieben: In der Entwicklung von der vor- zur nachindustriellen Erwerbsarbeit vollziehe sich ein Wandel von Erfahrungswissen zu systemischem Wissen. Für nachindustrielle Gesellschaften sei systemisches Wissen strukturbestimmend.⁹ Die Berufsausbildung, die ihre Begründung im Wesentlichen aus der Bindung an das Erfahrungswissen bezogen hat, gerate gegenüber der höheren Allgemein- und wissenschaftlichen Bildung immer weiter ins Hintertreffen.¹⁰ Um die Gegensätze zwischen einzelwirtschaftlichen Qualifikationsinteressen und gesamtwirtschaftlichen Erfordernissen in Einklang zu bringen, sei eine bessere Bildungsmobilität im Sinne individueller Lernkompetenz und systemischer Durchlässigkeit die zentrale Aufgabe für die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems.¹¹ Dies setze eine neue Systematik der beruflichen Curricula voraus. Es wird in diesem Zusammenhang verwiesen auf die Schaffung flexibler Grundberufe und auf eine Modularisierung der Berufsbildung.

*Bessere Bildungsmobilität
für die Entwicklung
des Berufsbildungssystems
notwendig*

Ohne Frage ist die Bedeutung individueller Lernkompetenz, das Lernen zu lernen, in der Wissensgesellschaft gestiegen. Doch kann daraus abgeleitet werden, das Lernen sei kleinteiliger zu organisieren, um den veränderten Anforderungen gerecht zu werden? Dieses Argument wird auch gerne in Anspruch genommen, wenn es darum geht, vollzeitschulische Bildungsgänge mit Berufsbildung im dualen System in Beziehung zu setzen.

Die Vertreter der Modularisierung sehen außerdem Handlungsbedarf für benachteiligte Jugendliche, insbesondere für Berufsschüler in Warteschleifen, die möglicherweise keine Chance mehr zu einem Berufsabschluss erhalten. Diesen Handlungsbedarf wird auch niemand bestreiten. Im neuen BBiG sind deshalb neue Anrechnungsmöglichkeiten geschaffen worden vor allem im § 7 und im § 43(2), um den Jugendlichen in schulischen Warteschleifen einen erleichterten Durchstieg zum anerkannten Ausbildungsabschluss zu ermöglichen. Nun wird aber behauptet, dass erst mit dem Angebot einzelner Module, die aus Berufen herausgebrochen wurden, ein durchgreifender Fortschritt in der Anrechnungsfrage erzielt werden kann.

Bisher verläuft diese Diskussion aber nicht wirklich trennscharf: Geht es um die Verbesserung von Bildungschancen

für Jugendliche aus dem „Übergangssystem“ oder um die Neuorganisation der gesamten Berufsausbildung in Deutschland im Sinne einer Neustrukturierung der Ausbildungsgänge in fragmentierte Teilqualifikationen? Alle Akteure der Berufsbildung sollten im Interesse der Jugendlichen ein Interesse daran haben, die Warteschleifen zu reduzieren. Doch brauchen wir dafür eine Debatte über Modularisierung?

Das Berufsbildungsgesetz von 2005 hat die Berufsausbildungsvorbereitung als Bestandteil der Berufsbildung aufgenommen (§ 69 BBiG). Ein Unterschied zwischen Qualifizierungsbausteinen gemäß BBiG und Ausbildungsbausteinen nach EULER/SEVERING ist nicht erkennbar. Unser Fazit lautet: Im Kern geht es EULER/SEVERING nicht um ein verbessertes Angebot für bestimmte Personengruppen, sondern um eine grundlegende Neustrukturierung beruflicher Erstausbildung nach einem neuen Einheitsprinzip. Dieses Prinzip ist allerdings ein rein bildungsorganisatorisches – weder aus Arbeitsmarkt- noch aus Qualifikationstrends abgeleitet – und markiert insofern in der Tat einen weitreichenden Perspektivenwechsel für Berufsbildungsreform.

Beruflichkeit ist mehr als die Summe von Ausbildungsbausteinen

Allen aktuellen Modularisierungsvorschlägen liegt eine Vorstellung zugrunde, wonach es möglich sein soll, eine Berufsausbildung in Teilmodule zu segmentieren, am Ende jedoch die Beruflichkeit zu wahren. Beruflichkeit ist mehr als die Summe verschiedener Ausbildungsabschnitte. Berufliche Handlungsfähigkeit basiert auf im Arbeitsprozess integrierten Lernen. Das gilt nicht nur für traditionelle Industrieberufe. Auch für den Dienstleistungsbereich ist eine berufliche Handlungskompetenz erforderlich, die nicht step by step, sondern nur zeitlich übergreifend erreichbar ist. Berufliche Identität entwickelt sich im Prozess des Hineinwachsens in die jeweilige berufliche Praxisgemeinschaft. Das Berufsbildungsgesetz fordert deshalb auch zu Recht von der Berufsausbildung, dass sie den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung ermöglichen muss (§ 1 Abs. 3 BBiG).

Strukturwandel und Arbeitsmarktentwicklung sind mit bestehenden Berufsstrukturen, die durch das BBiG geregelt werden, durchaus vereinbar. So wurden in den letzten Jahren wegweisende Neuordnungsergebnisse erzielt. Dabei sind Strukturierungsprinzipien gefunden worden, die Mobilität und Flexibilität der Fachkräfte optimal unterstützen. Ein gutes Beispiel für den hohen Standard von Ausbildungsberufen, die Mobilität und Flexibilität sichern, ist der Fertigungsmechaniker, der Produktionsintelligenz der Beschäftigten in der Serienfertigung mit handwerklichem Können verknüpft.

Konsequenzen für die beruflichen Prüfungen

Mit den aktuellen Modularisierungsvorschlägen sind auch weitreichende Konsequenzen für das Prüfungswesen verbunden. Die bundesweit einheitliche Prüfungsgestaltung und vor allem auch die Beteiligung betrieblicher Akteure am Prüfungswesen tragen zur hohen Akzeptanz des Abschlusszeugnisses bei den Betrieben bei. Sie verlassen sich auf das Dokument. Ob eine Summierung von Teilergebnissen mit einer Gesamtbewertung am Ende einer in Ausbildungsabschnitte gegliederten Berufsausbildung eine vergleichbar hohe Akzeptanz erföhre, ist fraglich.

Im Zentrum der modernen Prüfungspraxis steht das Überprüfen beruflichen Könnens in realen betrieblichen Aufträgen, deren Dokumentation und Präsentation sowie die darauf bezogene Überprüfung von handlungsleitendem, handlungserklärendem und -reflektierendem Wissen. Das dichte Netz der Prüfungskommissionen für alle Berufe und die Praxis der Beteiligung von Ausbildern und Lehrern konstituiert die auf berufsfachlicher Ebene eingeübte Lernortkooperation. Auch im Prüfungswesen ist ein hoher Standard vorhanden, der Qualität und Transparenz sichert. Ein organisatorisch zergliedertes Prüfungswesen kann eine vergleichbare Aussagekraft nicht sicherstellen.

Risiken einer Modularisierung für den Bildungsstandort Deutschland

Wer darauf verweist, dass mit einer Modularisierung unserer Ausbildungsberufe die Gefahr entsteht, Strukturen zu zerstören, ohne bessere aufzubauen, ist deswegen noch lange nicht reformfeindlich. Arbeitgeber und Gewerkschaften haben durch die Neuordnungen der letzten Jahre bewiesen, dass gerade unser System der Bottom-Up-Modernisierung von Berufsausbildung über Diskussions- und Abstimmungsprozesse in den Branchen, die von den tatsächlichen Trends und einem Branchenbedarf angestoßen werden und nicht auf abstrakte Theoriendebatten angewiesen sind, zu sehr guten Ergebnissen führen. Die neugeordneten Industrieberufe in den Bereichen Metall, Elektro und IT verkörpern zukunftsorientierte, dynamische und flexible Ausbildungskonzepte, mit denen wir auch im internationalen Vergleich ganz vorn sind.¹² Die zuständigen Industrieverbände wie VDMA, ZVEI und BITKOM¹³ haben deshalb zwischenzeitlich mitgeteilt, dass sie die Umstellung auf Module nicht unterstützen werden.¹⁴

Die hohe Akzeptanz in der Wirtschaft beweist die Richtigkeit des bisherigen Vorgehens. So bringt zum Beispiel das Konzept der „Einsatzgebiete“ in den neuen Berufen, die betrieblich festgelegt werden, mehr Flexibilität, als jedes Modulsystem beinhalten kann. Insgesamt betrachtet war die

Neuordnungsarbeit der Sozialpartner in den zurückliegenden 15 Jahren wahrscheinlich der Bereich, in dem sich im deutschen Bildungssystem am meisten bewegt hat. Dass dies nun durch eine Top-Down-Strategie nach einem Modularisierungsmodell von EULER/SEVERING ohne Kommunikation mit den Wirtschaftsbereichen noch besser wird, darf man zu Recht bezweifeln. Gerade deshalb ist es so wichtig, auf mögliche Risiken aufmerksam zu machen, denn hier kann viel kaputtgemacht werden. Einige dieser Risiken, über die zu wenig gesprochen wird, haben wir in einer Übersicht zusammengefasst (vgl. Kasten).

Risiken bei einer Umsetzung des Modularisierungsmodells nach EULER/SEVERING

- Die Umstellung von 350 Ausbildungsberufen auf mehrere Tausend Module (der westdeutsche Handwerkskammertag prognostiziert 3.240 Module), die auch jeweils geprüft werden müssten, wird die Transparenz des Berufsbildungssystems am Arbeitsmarkt und in Europa verschlechtern. Dafür wird das System aber womöglich ungleich bürokratischer und wahrscheinlich wegen des erhöhten Zertifizierungsaufwandes auch teurer.
- Konsequent zu Ende gedacht ist in einem Modulsystem auch kein Platz mehr für eine Berufsschule. Module sind geschlossene, klar abgegrenzte Qualifizierungsprogramme von vier bis sechs Monaten, die unter unterschiedlichsten Bedingungen an den unterschiedlichsten Lernorten (auch private Bildungsträger) zu unterschiedlichsten Zeiten vermittelt werden könnten. Sicher könnten auch Berufsfachschulen Module vermitteln. Aber wie sollen Teilzeit-Berufsschulen einzelne Module, deren Reihenfolgen gar nicht zu fixieren sind, *dual* begleiten?
- In einem modularisierten Ausbildungssystem machen herkömmliche Ausbildungsverträge mit festgelegten Vergütungen keinen Sinn mehr, denn von einer einheitlichen Ausbildungsdauer kann keine Rede mehr sein. Dass die Gewerkschaften hier mitgehen, wie viele pädagogische Argumente man auch immer vortragen mag, wird niemand erwarten.
- Zum Modulkonzept gehört wesentlich ein neues Zertifizierungssystem nach dem Motto: „Aus einer (Abschluss)prüfung mach sechs bis zehn Einzelprüfungen“ zu den unterschiedlichsten Zeitpunkten. Wer wird diese Prüfungen durchführen, und wer wird sie bezahlen? Dass am Ende die Familien zahlen müssen, scheint nicht völlig ausgeschlossen. Spätestens dann kann von Berufsbildung als einer öffentlichen Aufgabe nicht mehr gesprochen werden.¹⁵
- Die Folge von Teilausbildungen lautet: Das Qualifikationsniveau und die Beschäftigungsfähigkeit der beruflich qualifizierten erwerbsfähigen Bevölkerung wird sinken – das ist in allen Ländern mit ähnlichen Systemen zu beobachten. Der Anteil an Vollausbildung wird weiter sinken. In Großbritannien gehen die meisten Modulzertifizierungen nicht über Level 2 hinaus, und auch in den Niederlanden erreichen nicht einmal 50 Prozent Facharbeiterniveau.
- Wer die duale Ausbildung dereguliert, schwächt auch die Ingenieurausbildung. 70 Prozent der Studierenden in den Ingenieurfächern an Fachhochschulen und 42 Prozent an den Universitäten kommen aus der dualen Ausbildung über einen Facharbeiterabschluss. Fazit: Ohne gut ausgebildete Facharbeiter keine Ingenieure. Davon brauchen wir aber mehr und nicht weniger!

Es gibt derzeit leider keinerlei seriöse Folgenabschätzung von Fernwirkungen einer Modularisierung des dualen Systems. Dies wäre zwingend geboten, denn für den Bildungsstandort Deutschland steht viel auf dem Spiel.

Literatur aktuell

Manfred Eckert, Arnulf Zöller (Hrsg.)
Der europäische Berufsbildungsraum – Beiträge der Berufsbildungsforschung

6. Forum der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN)
 19.–20. September 2005/Universität Erfurt
 AG BFN Heft 3

Die Entwicklung eines europäischen Bildungsraums ist eine große Herausforderung – auch für die Berufsbildungsforschung. Das 6. Forum der AG BFN in Erfurt hat dieses Thema in acht Themenbereichen mit über 20 Einzelbeiträgen unter verschiedenen Aspekten diskutiert. Diese reichen von einem europäischen Qualifikationsrahmen mit seinen Auswirkungen auf nationale Berufsbildungssysteme, der Entwicklung eines europäischen Leistungspunktesystems oder den Besonderheiten der nationalen Berufsbildungssysteme bis zu spezifischen Qualifizierungsansätzen in einzelnen Sektoren („sector qualifications“). Auch Fragen der Qualitätssicherung und die Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen wurden behandelt. Die Publikation dokumentiert diese Beiträge und greift damit zentrale Themen der Berufsbildungsforschung in und für Europa auf.

BIBB 2006, ISBN-Nr.: 3-7639-1081-6
 344 Seiten, 19,90 €



Sie erhalten diese Veröffentlichungen beim:
 W. Bertelsmann Verlag
 Postfach 10 06 33
 33506 Bielefeld
 Telefon: (0521) 911 01-11
 Telefax: (0521) 911 01-19
 E-Mail: service@wbv.de

BIBB

Europa verlangt das nicht!

„So wird Sachzwang gebaut“ überschrieb die TAZ einen Kommentar zum Bologna-Prozess¹⁶, der einen Blick hinter die Kulissen der europäischen Willensbildung fernab demokratischer Strukturen und Entscheidungen bot.

In ähnlicher Weise funktioniert momentan die Modul-Offensive. Ein kleiner Kreis von ausgesuchten Personen diskutiert in einem „Innovationskreis“ ein neues Berufsbildungssystem. Zwei Wissenschaftler geben mit einem Gutachten, dessen Forschungsbasis nicht gesichert ist – dank der Unterstützung des BMBF – die Linie vor. Am Ende heißt es: Aber gegen einen Modellversuch kann doch niemand etwas haben! So wird Sachzwang gebaut!

Die Modultheoretiker benutzen in diesem Zusammenhang gerne auch das Argument, der Europäische Qualifikationsrahmen und ECVET verlangten zwingend eine Modularisierung der Berufe. Alles also ein unvermeidbarer Sachzwang? Mitnichten! EQF und ECVET sind nicht dasselbe. Zumindest derzeit haben sie nichts miteinander zu tun. Das wurde auf der ECVET-Konferenz im Herbst 2006 überdeutlich. Zweitens verlangt der EQF auch keine Aufteilung der Berufsausbildung in Module. Im Gegenteil: Er will (und kann) ausdrücklich nicht in nationale Bildungsstrukturen eingreifen. Eine direkte Zuordnung von nationalen Bildungsgängen zum EQF gibt es nicht. Sie erfolgt immer über einen Nationalen Qualifikationsrahmen, der auf nationaler Ebene entwickelt wird – falls das in unserem provinziellen Bildungsföderalismus überhaupt zu schaffen ist! ■

Anmerkungen

- 1 Vgl. Haack, C.; Müller, K.; Weisschuh B.: Benötigen wir eine Modularisierung der Ausbildung? In: BWP 25 (1996) 2, S. 9–10
- 2 BDA (Hrsg.): Neue Strukturen in der dualen Ausbildung. Diskussionspapier, Oktober 2006 (unv.)
- 3 Euler, D.; Severing, E.: Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung. Gutachten, Oktober 2006
www.bmbf.de/pub/Studie_Flexible_Ausbildungswege_in_der_Berufsbildung.pdf
- 4 Diesen Begriff hat Stefan Gryglewski (Südwestmetall) in einem Vortrag Anfang 2006 eingeführt.
- 5 Vgl. hierzu: Clement, U.; Lacher, M. (Hrsg.): Produktionssystem und Kompetenzerwerb. Stuttgart 2006
- 6 Der Anteil der gelernten Facharbeiter in der Gruppe der An- und Ungelernten liegt in der Automobilfertigung bei mehr als 50 Prozent.
- 7 So geschehen im Projekt AUTO 5000 bei VW; vgl. hierzu auch: Reader und Dokumentation zu der Fachkonferenz der IG Metall: Haben Taylorismus und Miniberufe Zukunft? Mai 2006
- 8 Kremer, M.: Das System bedarf einer Überholung. In: Manager Magazin v. 25. August 2006.
www.manager-magazin.de/unternehmen/artikel/0,2828,430273,00.html
- 9 Dostal, W.: Quantitative Entwicklungen und neue Beschäftigungsformen im Dienstleistungsbereich. In: Baethge, M.; Wilkens, I. (Hrsg.): Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Opladen 2001
- 10 Bisher unv. Gutachten zur beruflichen Bildung in Deutschland im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Fassung vom 12. 10. 2006; Baethge, M. u. a.: vgl. S. 73 ff.
- 11 Ebenda S. 80
- 12 Vgl. hierzu Sellin, B.: EU arbeitet an einem Rahmenkonzept für IT-Qualifikationen. In: FR vom 10. 9. 2005
- 13 VDMA: Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau; ZVEI: Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie; BITKOM: Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien
- 14 Vgl. hierzu auch Frankfurter Rundschau vom 17. 11. 2006
- 15 Vgl. hierzu den Entscheid des Bundesverfassungsgerichtes (BVerfGE 55, 274) vom 10. 12. 1980
- 16 Vgl. Die Tageszeitung 12./13. 8. 2006, S. 21