

# BIBB-Positionen zu aktuellen Herausforderungen in der beruflichen Bildung

## Redaktionelle Vorbemerkung

Die Reform der beruflichen Bildung ist ein dynamischer Prozeß, der von sehr unterschiedlichen und elementaren Herausforderungen beeinflusst war und ist. Zur Lösung der aktuellen Probleme gibt es demzufolge auch keine einfachen Lösungen. Der Abbau an Ausbildungsplätzen, der erhebliche Einfluß technologischer, wirtschaftlicher aber auch gesellschaftlicher Veränderungen auf Arbeitsorganisation und Berufsanforderungen, die notwendige Entwicklung und Erprobung neuer Lehr- und Lernformen, die unterschiedlichen Vorstellungen zur Finanzierung der dualen Berufsausbildung, einschneidende demographische Veränderungen der Erwerbsbevölkerung sowie grundlegende Auswirkungen der Globalisierung der Märkte und des internationalen Wettbewerbs sind die wesentlichen Entwicklungsströme, die derzeit massiven Einfluß auf die berufliche Aus- und Weiterbildung nehmen. Viele ungelöste Fragen stellen die berufliche Bildung auf politischer, betrieblicher und wissenschaftlicher Ebene vor große Herausforderungen. In den folgenden „Positionen“ haben sich Autoren aus dem BIBB mit zentralen Zukunftsfragen der beruflichen Bildung auseinandergesetzt.

## I. Beruf und Berufskonzept

Hermann Benner

*In der aktuellen Diskussion um „neue Berufe“, „Zukunftsberufe“ oder generell um neuartige Qualifikationsgänge wird immer wieder Bezug auf den Begriff „Beruf“ und das ihm zugrunde liegende „Berufskonzept“ genommen. Bei seinen Arbeiten in der Ausbildungsordnungsforschung und bei der Mitwirkung an der Erarbeitung von Ausbildungsordnungen orientiert sich das BIBB an folgenden zentralen Merkmalen:*

- Der Begriff „Beruf“ bezeichnet völlig unterschiedliche Sachverhalte wie die bundeseinheitlich geregelten dualen, schulischen oder hochschulischen Ausbildungsgänge sowie die nach Bundes- oder Länderrecht geregelten Fortbildungs- bzw. Weiterbildungsberufe; darüber hinaus beinhaltet der Begriff aber auch die Vielzahl der ausgeübten Berufstätigkeiten.
- Unter dem Begriff „Berufskonzept“ wird im Hinblick auf die im Berufsbildungsgesetz (BBiG) beschriebene außerschulische berufliche Bildung das System der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe verstanden.
- Der Ausbildungsberuf ist als Ausbildungsgang mit Prüfungsanforderungen ein Qualifikationsbündel mit Bezug zum Beschäftigungssystem, das auf einer breitangelegten beruflichen Basis vielfältige Beschäftigungsoptionen auf Facharbeiter-/Fachangestellteniveau eröffnet, zur Weiterbildung (Anpas-

sung, Aufstieg, Umorientierung) befähigt und einen Beitrag zur Identifikation und Persönlichkeitsentwicklung leistet. Das Ziel ist eine „dynamische“ berufliche **Handlungsfähigkeit**.

- Für die anerkannten **Ausbildungsberufe** gelten die im **BBiG** festgelegten und im gesellschaftlichen **Konsens** zwischen Staat und Sozialpartnern vereinbarten **Kriterien** über die Bezeichnung des Ausbildungsberufes, die Ausbildungsdauer, das Ausbildungsberufsbild, den Ausbildungsrahmenplan sowie die Prüfungsanforderungen.

- In Verbindung mit **fachbezogener** Kompetenz wird bei Ausbildungsberufen die Vermittlung **fachübergreifender** Fähigkeiten, **Sozial- und Methodenkompetenz** angestrebt.

- Die Berufsausbildung verbindet intentionales Lehren und Lernen mit beruflicher Sozialisation in einem **umfassenden Lernprozeß**, der es ermöglicht, qualifizierte Berufstätigkeiten selbständig planen, durchführen und kontrollieren zu können sowie das erworbene berufliche Know-how auf neue Situationen übertragen zu können (**Transfer beruflicher Fähigkeiten**).

- In der Ausbildungspraxis kann dem **Begaunungs- und Anforderungsspektrum** im Rahmen der Ausbildungsordnungen durch **Individualisierung** und **Differenzierung** der Ausbildungsabläufe (d. h. durch eine der jeweiligen Vorbildung entsprechenden Förderung wie beispielsweise beim auftragsorien-

tierten Lernen) sowie durch **Zusatzqualifikationen** (z. B. berufsbezogene Fremdsprachenkenntnisse) entsprochen werden.

- Die Ausbildungsberufsabschlüsse stellen nationale **Qualifikationsstandards** dar, die für den **Arbeitsmarkt** hinreichende **Transparenz** und Information des angebotenen und nachgefragten Qualifikationspotentials bieten.

- Horizontale und vertikale berufliche Veränderungen der Ausgebildeten (z. B. Tätigkeiten in fachübergreifenden und höherwertigen Aufgabengebieten) sind Ausdruck der mit der Ausbildung **angestrebten Mobilität** und **Flexibilität**.

- Die direkte oder indirekte Integration der **Ausbildungsberufsabschlüsse** in das **Tarif- und Sozialrechtssystem** geben den Ausgebildeten ein höheres Maß an **sozialer Sicherheit**.

- Das Berufskonzept wird in entsprechender Weise auch bei schulischen und hochschulischen Ausbildungsgängen angewandt.

## II. Verbindung von Aus- und Weiterbildung

Hermann Benner, Edgar Sauter

*Die Notwendigkeit, Aus- und Weiterbildung systematischer als bisher miteinander zu verknüpfen, ergibt sich unter anderem aus der Dynamik im Beschäftigungssystem und dem damit verbundenen rasch wechselnden Bedarf an neuen Qualifikationen. Eine aufeinander abgestimmte Aus- und Weiterbildung bietet nicht nur ein flexibleres System gegenüber technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen, sondern es baut auch auf den bisherigen Vorteilen der Konsensfindung der Sozialpartner und der Einbindung betrieblichen Sachverständes auf. Die zentralen Argumente für die Verknüpfung der Aus- und Weiterbildung sind:*

- Die Grundlage für den Zusammenhang von Aus- und Weiterbildung ist die **Kontinuität der Lernprozesse** während des gesamten Berufs- und Arbeitslebens. Aus- und Weiterbildung sind unterschiedliche Phasen lebensbegleitenden Lernens. **Berufsbildung** im Sinne des BBiG umfaßt die **Berufsausbildung**, die **berufliche Fortbildung** und **berufliche Umschulung**. Berufliche Weiterbildung umfaßt Fortbildung und Umschulung.

- Wesentliche Grundlagen des Weiterlernens bietet die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf („Berufliche Handlungskompetenz“). Der Beruf auf der Grundlage des Berufskonzepts ist ein **Qualifikationspotential** für ständiges Weiterlernen im Sinne einer Basis für das „**Lernen des Lernens**“ und auch für das Lernen im Prozeß der Arbeit. Weitere Grundlagen können in Erwerbsberufen oder Familientätigkeiten erworben werden.

- Die berufliche Weiterbildung umfaßt Lernen mit **unterschiedlichen Zielsetzungen und Funktionen** (Aufstieg, Anpassung, Umorientierung, Zusatzqualifizierung) und **unterschiedlichen Lernformen** (formalisiertes Lernen vs. Erfahrungslernen/Lernen im Prozeß der Arbeit). Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung finden auf **unterschiedlichen Qualifikationsniveaus** statt.

- Aus der Vielfalt möglicher Qualifikationen, die in der Weiterbildung erworben werden können, ist der **Fortbildungs- bzw. Weiterbildungsbereich** (auf der Grundlage von BBiG oder länderrechtlichen Regelungen) „als Grundlage für eine geordnete und einheitliche berufliche Fortbildung“ (§ 46,2 BBiG) hervorzuheben. Diese Qualifikationsbündel sind klar von der Ausbildung abgegrenzt, konstituieren ein **eigenständiges Anforderungsniveau**, das von dem des Facharbeiters bzw. des Fachangestellten zu unterscheiden ist; das Berufsprinzip gilt mit allen rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Aspekten.

- In der Praxis ist die Verbindung von Ausbildung und Weiterbildung **bisher eher von Diskontinuität als von Kontinuität** gekennzeichnet, wobei es je nach Berufsfeld oder Branche durchaus Unterschiede gibt: Es besteht jedoch weder eine durchgängige Durchlässigkeit von beruflich Qualifizierten ins (Fach-)Hochschulsystem, noch gibt es ausreichende Möglichkeiten der Mobilität zwischen Berufsfeldern. Außerdem ist das Spektrum der Weiterbildungsberufe nicht genügend breit, um z. B. auch in den modernen Dienstleistungsberufen bundesweit Weiterbildungschancen zu bieten.

- Zur Flexibilisierung der Weiterbildung sind **Module** hilfreich, die den Erwerb von zertifizierbaren Teilqualifikationen ermöglichen; dabei kann es sich auch um sogenannte Zusatzqualifikationen handeln. Modularisierung erlaubt auch, das Erfahrungslernen für den Erwerb von Weiterbildungsabschlüssen zu berücksichtigen.

- Der enge Zusammenhang von Ausbildung und Weiterbildung sollte vor allem durch eine frühzeitige Abstimmung von Ausbildungsberuf und Weiterbildungsmöglichkeiten hergestellt werden. Sie ist eine Voraussetzung für die stärkere Attraktivität der Ausbildung, insbesondere des dualen Systems, und eine Grundlage für ein **eigenständiges und gleichwertiges Berufsbildungssystem**.

- Einem **neuen** und/oder **regional** bedeutsamen **Qualifikationsbedarf** kann zunächst durch eine Fortbildungsregelung nach § 46,1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. § 42,1 Handwerksordnung (HwO) entsprochen werden. Es ist dann zu klären, ob das erforderliche Qualifikationsprofil die Anforderungen eines anerkannten Ausbildungsberufs nach § 25 BBiG und/oder eines Weiterbildungsberufs nach § 46,2 BBiG oder Länderrecht erfüllt.

- Die **Transparenz** der in Ausbildung und Weiterbildung erworbenen Qualifikationen

kann durch ein **europäisches Portfolio** verbessert werden.

### III. Verschiebung der Altersstrukturen der Erwerbstätigen

Dagmar Lennartz

*Um die Jahrhundertwende betrug der Anteil der über 50jährigen Erwerbspersonen ca. 18 Prozent; der Anteil der unter 30jährigen hingegen betrug ca. 47 Prozent. Um die Jahrtausendwende, also in vier Jahren, werden ca. 35 Prozent der Erwerbsbevölkerung 50 Jahre und älter sein und nur noch etwa knapp 25 Prozent werden unter 30 Jahre alt sein. Dieser Trend wird sich weiterhin fortsetzen. Der demographische Wandel verstärkt also zentrale gesellschaftliche Problemfelder, deren Bewältigung auch Konsequenzen für die berufliche Bildung hat:*

- *Gefährdung des Bestandes der sozialen Sicherungssysteme*
- *Erhalt der Innovationsfähigkeit von Wirtschaft und Verwaltung bei einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung*
- *Arbeitsbelastung und Gesundheit der Beschäftigten.*

*Für die Berufsbildung ergeben sich daraus auf der ordnungspolitischen Ebene wie auch in der Lernorganisation zahlreiche Anforderungen:*

#### 1. Sicherung einer breiten, fundierten Berufsausbildung

Sie legt das Fundament für das individuelle Kompetenzspektrum, das die Erwerbstätigen benötigen, um in einer sich immer schneller verändernden Arbeitsumwelt Innovationen mit zu gestalten sowie Umstellungen und Neuorientierungen kompetent zu bewältigen.

#### 2. Ganzheitliche Berufsbildungskonzepte

Bildungspolitisch benötigen wir den Ausbau eines vernetzten Weiterbildungssystems so-

wie Qualifizierungsstrategien, die stärker als bisher berücksichtigen, daß der Abschluß der Berufsausbildung nicht geradlinig die weitere individuelle berufliche Entwicklung vorzeichnet, sondern zunehmend der Startpunkt ist für eine Berufsbiographie mit sich wandelnden Spezialisierungen im Laufe des Arbeitslebens.

#### 3. Integration des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Aus- und Weiterbildung

Die Aspekte Arbeitssicherheit, Arbeitsbelastung und Gesundheit spielen für eine alternierende Erwerbsbevölkerung eine zentrale Rolle. Prävention erhält vor diesem Hintergrund wirtschaftlich und gesellschaftlich als Gestaltungsziel eine neue Bedeutung. Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung, aktive betriebliche Gesundheitsförderung, die Erweiterung arbeitsmedizinischer Frühwarnsysteme für Verschleißphänomene schließen eine entsprechende Kompetenzbildung bei den Beschäftigten ein. „Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“ müssen deshalb als fachinhaltlicher Bestandteil von Aus- und Weiterbildung ernst genommen und in die jeweiligen Lern- und Lehrkonzepte integriert werden.

#### 4. „Berufe für die zweite Lebenshälfte“

Ein wachsendes Problem werden Berufe und Berufstätigkeiten sein, die man nicht ein langes Berufsleben hindurch ausüben kann, weil sie arbeits- und altersbedingt in hohem Maße zu körperlichen und psychisch-emotionalen Verschleißphänomenen, zu früher Erwerbsunfähigkeit und vorzeitigem Ruhestand führen (wie z. B. Erzieher/-innen, Pflegepersonal in der Kranken- und Altenpflege, Wachpersonal in Vollzugsanstalten sowie im gewerblich-technischen Bereich beispielsweise Schichtarbeitskräfte in der Produktion, Berufskraftfahrer, Verkehrspersonal in öffentlichen Transportbetrieben).

Verschärft wird dieses Problem, weil

- *traditionelle Schonarbeitsplätze* für die im gewerblich-technischen Bereich Betroffenen

zunehmend fortfallen (z. B. im Lagerwesen); teils weil sie wegrationalisiert werden, teils weil sie zu neuen Einsatzbereichen für Absolventen einer Berufsausbildung im dualen System geworden sind bzw. werden

- *traditionelle Karrierewege* beispielsweise im weiterhin expandierenden Transportbereich in noch größerem Maße zu alters- und arbeitsbedingten beruflichen Sackgassen werden, zu frühzeitiger Dauerarbeitslosigkeit bzw. Erwerbsunfähigkeit führen und damit das soziale Sicherungssystem zusätzlich belasten, z. B. durch den Mangel an Einsatzbereichen für das betriebsunfähig gewordene Verkehrspersonal städtischer Verkehrsbetriebe.

Es muß darüber nachgedacht werden, welche Einsatzfelder solche „Berufe für die zweite Lebenshälfte“ abdecken und wie sie aussehen könnten. Sie sind nicht gleichzusetzen mit denjenigen Fortbildungsberufen nach § 46 BBiG, die explizit einen Aufstieg innerhalb eines Berufsbereiches begründen. „Berufe für die zweite Lebenshälfte“ wären als eine neue Kategorie von Berufen zu konzipieren, die eine identitätsstiftende Perspektive und positive Alternative eröffnen zum oftmals negativ belegten Ausweg „Umschulungsberuf“ mit ungewissen Beschäftigungsaussichten.

### IV. Verhältnis von EU-Politik und nationaler Berufsbildungspolitik

Richard Koch

*Die fortschreitende europäische Einigung hat einen wechselseitigen Prozeß der Einflußnahme in der beruflichen Bildung zwischen der Kommission der Europäischen Union und den einzelnen Mitgliedsstaaten in Gang gesetzt. Die Weiterentwicklung des Verhältnisses zwischen zentraler EU-Politik und der nationalen Berufsbildungspolitik setzt eine Reihe von Maßnahmen voraus:*

- **Das Subsidiaritätsprinzip darf nicht als Abwehrinstrument verstanden werden**

Nach Art. 127 EG-Vertrag führt die Gemeinschaft „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“. Diese Bestimmung wurde in der deutschen Debatte zur Berufsbildung in Europa häufig zum Anlaß genommen, Initiativen der EU-Kommission abzuwehren. In Zukunft sollte dagegen die inhaltliche Auseinandersetzung darüber verstärkt werden, wie die berufliche Bildung in Deutschland vor dem Hintergrund der Herausforderungen durch den Integrationsprozeß in der EU weiterentwickelt werden soll und welche daraus abgeleiteten Forderungen an die Kommission bzw. die Gemeinschaft zu stellen sind.

- **Der beste Bestandsschutz für das duale System in einem zusammenwachsenden Europa ist seine Reformfähigkeit**

Das duale System weist trotz aller strukturellen Probleme im internationalen Vergleich nach wie vor eine hohe Leistungsfähigkeit auf. Diese basiert auf einer Reihe von spezifischen institutionellen und politischen Voraussetzungen. Dazu gehören insbesondere die Nähe zum Beschäftigungssystem, die Sozialpartnerbeteiligung, das Berufsprinzip und nationale Mindeststandards. Die Funktionsvoraussetzungen des dualen Systems sind in anderen Mitgliedsstaaten zumeist nicht gegeben. Deswegen kann das duale System auch kein „Exportartikel“ sein, es kann aber ein wichtiges Referenzsystem für die Reform der meist schulischen Ausbildungssysteme in anderen Mitgliedsstaaten sein und sollte in diesem Sinne auch offensiv vertreten werden. Voraussetzung dazu ist, daß die bislang international weitgehend unbestrittene Leistungsfähigkeit des dualen Systems auch unter den sich verändernden wirtschaftlichen, sozialen und politischen Bedingungen durch geeignete Reformen erhalten wird. Dabei sind vor dem EU-Hintergrund folgende Aspekte be-

sonders relevant: Flexibilität gegenüber unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen, Sicherung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, Verbindung von Aus- und Weiterbildung, Durchlässigkeit in Richtung auf höhere Bildungsstufen.

- **Die deutsche Berufsbildung muß die europäische Dimension bei ihrer inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung stärker berücksichtigen, um die Handlungsfähigkeit ihrer Absolventen im europäischen Wirtschaftsraum zu sichern**

Unbestritten sind berufsbezogene Fremdsprachenkompetenzen die zentrale Europaqualifikation. Daneben gewinnen auch berufsspezifische Europakompetenzen an Bedeutung. Hier besteht noch ein erheblicher Klärungsbedarf. Nach vorliegenden Erfahrungen können solche Europakompetenzen am effizientesten durch Arbeiten und Lernen im Ausland erworben werden. Während für Führungskräfte Auslandsaufenthalte schon lange selbstverständlich sind, stehen regelmäßige Austauschmaßnahmen in der beruflichen Bildung vielfach noch vor finanziellen, organisatorischen und rechtlichen Problemen. Ein mindestens halbjähriger Auslandsaufenthalt junger Facharbeiter und Fachangestellter unmittelbar im Anschluß an die Abschlußprüfung im Rahmen eines „europäischen Ausbildungsvertrags“ wäre eine Möglichkeit, den Austausch von Fachkräften zu steigern.

- **Die europäische Zusammenarbeit in Berufsbildungspraxis, Berufsbildungsforschung und Berufsbildungspolitik ist wesentlich, um den Erfordernissen zur Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung rechtzeitig zu begegnen**

Die frühere Vorstellung von einer Harmonisierung der nationalen Berufsbildungssysteme durch politische Entscheidungen ist heute kaum noch anzutreffen. Allgemein akzeptiert wird dagegen die Vorstellung einer Annäherung „von unten“ durch die wechselseitige Übernahme „besten Praktiken“. Die eu-

ropäischen Berufsbildungsprogramme sind durch die Förderung transnationaler Projekte ein wichtiges Laboratorium für den Vergleich und den Transfer von nationalen Lösungsansätzen und die Erarbeitung gemeinsamer neuer Lösungen vor allem für die Berufsbildungspraxis. Die vergleichende Berufsbildungsforschung leistet einen Beitrag zur Bewertung der Effizienz der gegenwärtigen nationalen Systemstrukturen (Benchmarking) und zur Klärung der Voraussetzungen für die Übertragung von Elementen anderer Systeme.

## V. Modularisierung in der beruflichen Bildung

Jochen Reuling, Edgar Sauter

*Mit der Einführung bzw. verstärkten Anwendung der Modularisierung in der beruflichen Bildung begann in Deutschland zugleich eine Kontroverse über Vor- und Nachteile modularisierter Berufsausbildungsgänge, in erster Linie für behinderte und benachteiligte Jugendliche. Modularisierung in der Weiterbildung wurde dagegen von Anfang an breit befürwortet, weil damit ein breiteres Spektrum an Qualifizierungsinstrumenten und ein höheres Maß an Flexibilität, Koordination und Zusammenhalt der Berufsbildungsstrukturen erreicht werden kann. Das BIBB hat eine Reihe zentraler Begriffsbestimmungen und Funktionsbeschreibungen zur Modularisierung in der Berufsbildung erarbeitet:*

- In der Berufsbildung werden unter Modulen Teilqualifikationen verstanden, die separat vermittelt, geprüft und zertifiziert werden. Der Bezugsrahmen für eine solche Zerlegung von Qualifikationsbündeln sind Gesamtqualifikationen innerhalb einer horizontal und vertikal gegliederten Qualifikationsstruktur. Module können nach sehr unterschiedlichen Kriterien standardisiert werden (z. B. nach Lerninhalten, Ausbildungszeiten, Prüfungsanforderungen). Von Modularisierung als **Systemprinzip** ist Modularisierung

als **methodisch-didaktisches Prinzip** zu unterscheiden.

- Von einer **systemweiten Modularisierung** wird gesprochen, wenn das gesamte Berufsbildungswesen eines Landes modularisiert ist. Dabei werden häufig Aus- und Weiterbildung nicht unterschieden. Beispiele für systemweite Modularisierung liegen in England und Schottland vor. Auch in den Niederlanden wird gegenwärtig das gesamte Berufsbildungssystem modularisiert.

- Modularisierung ist ein **Instrument, um die Flexibilität des Berufsbildungssystems** gegenüber den Anforderungen des Beschäftigungssystems sowie im Hinblick auf unterschiedliche Bildungsvoraussetzungen und Erfahrungen der Lernenden **zu verbessern**. Im Falle eines wenig regulierten Berufsbildungssystems kann eine nach einheitlichen Kriterien durchgeführte Modularisierung dazu dienen, die Koordination und den Zusammenhalt des Systems zu verbessern.

- Unter dem Aspekt des Berufskonzepts sind in Deutschland Ausbildung und Weiterbildung im Hinblick auf eine **Modularisierung unterschiedlich zu betrachten**. Konsens unter den an der Berufsbildung Beteiligten ist, Jugendlichen in der Berufsausbildung nach § 25 BBiG eine anerkannte Gesamtqualifikation (Ausbildungsberuf) zu vermitteln; eine Modularisierung mit abschließender Zertifizierung von Teilqualifikationen in oben definiertem Sinne ist deshalb bereits aus rechtlichen Gründen nicht möglich und wird von der Bundesregierung und den Sozialpartei abgelehnt. Staatlich anerkannter Berufsabschluß gem. BBiG und innere Differenzierung des Ausbildungsganges in Bausteine (Module) schließen sich demgegenüber gegenseitig nicht aus. Sie können die Flexibilisierung von Berufsausbildung fördern.

Ausländische Erfahrungen weisen im übrigen auf Gefahren hin, die mit einer Modularisierung der Ausbildung auftreten können: In modularen Berufsbildungssystemen wie

in England, Schottland oder in den Niederlanden bieten die Bildungsträger (Berufsschulen, Betriebe oder Ausbildungsstätten) aus Kostengründen häufig nicht alle für eine breite Gesamtqualifikation notwendigen Ausbildungsmodule an. Die Ausbildungspraxis in diesen Ländern zeigt, daß Jugendliche nach dem Erwerb von Teilqualifikationen in das Beschäftigungssystem streben mit der (ungewissen) Perspektive, zu einem späteren Zeitpunkt ihre Berufsausbildung abzuschließen.

- Als **Anwendungsfeld für Modularisierung** kommt in Deutschland die **Weiterbildung** in Frage. Hier können Vorteile, wie zum Beispiel der schrittweise und dem individuellen Lernfortschritt angepaßte Erwerb von Qualifikationen – sei es auf der Grundlage von formalisierten Lerneinheiten oder durch selbstorganisiertes Lernen, auch in der Verbindung von Aus- und Weiterbildung – am besten zum Tragen kommen. Vor allem im Bereich der Aufstiegsfortbildung können über Module anerkannte Abschlüsse erreicht werden. Ebenso können Lernbenachteiligte anerkannte Berufsabschlüsse nachholen.

- Wie internationale Erfahrungen zeigen, ist mit Modulsystemen auch eine Reihe von **inhaltlichen, organisatorischen und finanziellen Problemen** verbunden. Dazu gehören die Festlegung, inhaltliche Entwicklung und Aktualisierung von anbieterübergreifenden Modul- bzw. Zertifizierungsstandards, die Gewährleistung von Transparenz über die verfügbaren Module einschließlich des finanziellen Aufwandes, die Organisation, Durchführung, Kontrolle und Kosten der Prüfungs- und Zertifizierungsverfahren, die Beratung von Teilnehmern unter dem Aspekt, vermarktbarere Kombinationen von Modulen zu erwerben und die Dokumentation von Modulen im Rahmen von Weiterbildungspässen.

- Im Hinblick auf eine verstärkte Modularisierung der beruflichen Weiterbildung in

Deutschland sollten **ausländische Ansätze** (einschließlich ihrer Weiterentwicklungen) **sorgfältig analysiert** werden, um erfolgversprechende Lösungen zu entwickeln und umzusetzen; dazu könnte in der Perspektive auch eine Kombination von Berufskonzept und Modularisierung gehören.

## VI. Finanzierung der dualen Berufsausbildung

Folkmar Kath

*Bis zum Jahr 2005 wird die Zahl der Schulabgänger kontinuierlich ansteigen. Bei unverändertem Bildungsverhalten bedeutet dies eine stetige Zunahme der Nachfrage junger Menschen nach einer Ausbildung im dualen System. Diese Nachfrage trifft gegenwärtig auf ein restriktives Angebotsverhalten der Betriebe, das stark von Kostenüberlegungen geprägt ist. Aus diesem Grund wird die jüngst wieder verstärkt erhobene Forderung nach einer Finanzierungsreform die berufsbildungspolitische Diskussion maßgeblich bestimmen. Aus der Sicht des BIBB werden die verschiedenen Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt und die Funktion der Berufsbildungsforschung zur Lösung dieser Fragen hervorgehoben:*

Die Anfang 1969 vom Deutschen Bildungsrat ausgesprochene Empfehlung zu einer Neuordnung des Finanzierungssystems zielte auf die Verbesserung der Ausbildungsqualität. Auch die Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ orientierte sich mit der von ihr vorgeschlagenen gesetzlichen Umlagefinanzierungsregelung am Qualitätsziel, d. h. der Herbeiführung und Sicherung eines qualitativ ausreichenden Ausbildungsplatzangebots.

Mit dem Inkrafttreten des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes (APIFG) 1976 und der stark steigenden Ausbildungsplatznachfrage geburtenstarker Jahrgänge verengte sich die



Burghard Kleu;  
Anke Werner; Wilfried Reisse

## FACHWÖRTERBÜCHER FÜR AUSBILDUNG UND BERUF

### VERZEICHNIS MEHRSPRACHIGER WÖRTERBÜCHER

1995, 430 Seiten,  
Bestell-Nr. 110.298,  
Preis 59.00 DM

Zum Thema "Internationale Zusammenarbeit/  
Fremdsprachen in der beruflichen Bildung und im  
Studium" liegt jetzt diese Arbeitshilfe vor.

Nach 30 Sachgebieten geordnet werden mehr als  
600 Wörterbücher mit 16 Sprachen in verschiede-  
nen Gegenüberstellungen aufgeführt. Diese Wör-  
terbücher werden einer großen Anzahl von Aus-  
bildungsberufen zugeordnet. Der Nutzer kann  
außer über das Inhaltsverzeichnis mit seinen  
Sachgebieten auch über ein Sachwort- und  
Berufsregister Zugang zu den ihn interessierenden  
Einträgen finden. Mehrsprachige Erläuterungen  
erklären die Handhabung des Verzeichnisses.  
Die Anzahl von über 600 Fachwörterbüchern ist  
ein Indikator dafür, wie wichtig Fremdsprachen  
für fast alle Bereiche der beruflichen Bildung und  
Berufstätigkeit geworden sind.

Bemerkenswert ist auch die Sprachenvielfalt und  
die Vielzahl der teilweise sehr spezialisierten Be-  
rufe, für die solche Fachwörterbücher geschaffen  
wurden.

Die Veröffentlichung wendet sich u. a. an Betriebe  
und Ausbildungsstätten mit internationalen Kon-  
takten; Bildungseinrichtungen, Verlage und  
Medienproduzenten im Fremdsprachenbereich;  
an Fachübersetzer sowie an Institutionen des  
internationalen Austausches von Auszubildenden  
und Fachkräften.

► Sie erhalten diese Veröffentlichung beim  
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co KG,  
Postfach 10 06 33,  
33506 Bielefeld,  
Telefon (0521) 911 01-0,  
Telefax (0521) 911 01-79

Finanzierungsdiskussion auf den quantitati-  
ven Aspekt, der gegenwärtig erneut im Mit-  
telpunkt der öffentlichen Auseinanderset-  
zung steht.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG)  
stellte in seinem Urteil zum APIFG vom De-  
zember 1980 eine Verpflichtung der Gruppe  
der Arbeitgeber fest, jedem „ausbildungswil-  
ligen Jugendlichen“ einen Ausbildungsplatz  
anzubieten. Wenn dies nicht mit der üb-  
lichen, einzelbetrieblichen Finanzierung ge-  
schehe, so das BVerfG, könne der Staat den  
Unternehmen auch „Hilfe zur Selbsthilfe“  
geben und zur Behebung des Angebotsdefizits  
eine (zeitlich begrenzte) Abgabe erheben.

Seither werden in Zeiten des Angebotsde-  
fizits mit unterschiedlichen Argumenten  
„Ausbildungssteuern“, „Ausbildungsabga-  
ben“, steuerliche Anreize und staatliche Zu-  
schüsse gefordert. Die Berufsbildungsfors-  
chung kann in diesem Problemfeld lediglich  
Informationen über Finanzierungssysteme  
der beruflichen Bildung aus anderen Ländern  
und die Wirkungsweise bestimmter Instru-  
mente bereitstellen, aber keine Optionen für  
das eine oder andere Finanzierungsmodell  
treffen. Die Auswirkungen bestimmter Finan-  
zierungsregelungen auf das gesamte Ausbil-  
dungssystem können nicht vorhergesagt wer-  
den. Die Wissenschaft kann der Politik allen-  
falls die Entscheidungen in diesem Bereich  
erleichtern.

Spielräume für politische Entscheidungen  
bestehen auf mehreren Ebenen:

- Der Staat kann auf gesetzlichem Wege ei-  
ne von allen Betrieben **zeitlich befristet zu  
zahlende Abgabe** festsetzen, aus deren Auf-  
kommen Zuschüsse zu allen abgeschlosse-  
nen bzw. zusätzlich begründeten Ausbil-  
dungsverhältnissen gezahlt werden. Eine  
weitere staatliche Lösung ist die Einführung  
einer von Betrieben zu zahlenden **Ausbil-  
dungssteuer**, gegen die die Ausbildungsauf-  
wendungen angerechnet werden können und  
die daher in erster Linie nicht oder in nur ge-

ringem Umfang ausbildende Betriebe treffen  
würde. Schließlich können Ausbildungsbe-  
trieben, bei Zugrundelegung unterschiedlicher  
Bedingungen, **Steuererleichterungen**  
gewährt werden.

- Die Sozialparteien können **tarifvertrag-  
liche Finanzierungsregelungen** für bestimmte  
Branchen vereinbaren, wie das seit 20 Jahren  
praktizierte Beispiel in der Bauwirtschaft zeigt.
- Die Kammern können auf regionaler Ebe-  
ne **Umlageverfahren** durch ihre dazu berufe-  
nen Organe beschließen lassen, was ebenfalls  
in vielen Fällen bereits geschehen ist.  
Berufsbildungsforschung kann zur Versachli-  
chung der Finanzierungsdebatte beitragen,  
indem sie in regelmäßigen Abständen auf der  
Grundlage repräsentativer Erhebungen aktu-  
elle Daten zu Höhe und Struktur der Netto-  
kosten der betrieblichen Ausbildung ermit-  
telt, Finanzierungsquellen und -ströme ana-  
lysiert und vertiefende Untersuchungen zum  
betrieblichen, individuellen und gesellschaft-  
lichen Nutzen von Berufsbildung durchführt.

Wichtig für die Bemühungen um einen Aus-  
gleich von Ausbildungsplatzangebot und  
-nachfrage ist die Erkenntnis, daß die Lösung  
der Probleme eines angebotsdefizitären Aus-  
bildungsstellenmarktes – zumindest nicht  
kurzfristig – über die Alternative „Gesetzli-  
che Umlagefinanzierung versus einzelbe-  
triebliche Finanzierung“ zu finden sein wird.  
Um die Versorgung junger Menschen mit ei-  
nem qualitativ und quantitativ ausreichenden  
Ausbildungsplatzangebot zu sichern, werden  
**Veränderungen bzw. Ergänzungen** des be-  
stehenden **Finanzierungssystems unver-  
meidlich sein**. Das bedeutet die Abkehr von  
zeitlich befristeten Ad-hoc-Förderprogram-  
men hin zu dauerhaften Lösungen, die über  
eine Verstetigung des betrieblichen Ausbil-  
dungsplatzangebots auch die betriebliche  
Bildungsarbeit langfristig leistungsfähig er-  
halten. Erforderlich dafür wäre eine harmo-  
nisierende Abstimmung aller Finanzierungs-  
träger, die auf vorhandene unterschiedliche  
sektorale und regionale Probleme des Be-  
rufsbildungsmarktes zu reagieren vermag.