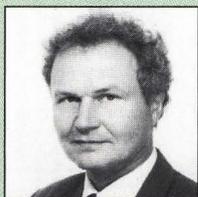


Modulare Weiterbildung im Verbund mit Beschäftigung – Arbeitsmarkt- und bildungspolitische Aspekte eines strittigen Ansatzes

Peter-Werner Kloas

*Dr. rer. pol., Diplomvolkswirt/Diplombetriebswirt,
Leiter der Abteilung 1.2
„Qualifikationsstrukturen
und Berufsbildungsstatistik“ im Bundesinstitut für
Berufsbildung, Berlin*



Eine modulare Gestaltung von beruflichen Qualifizierungswegen wird vielfach im Gegensatz und als Gefahr für das deutsche Berufskonzept betrachtet. Im Bereich der beruflichen Weiterbildung könnte sie – bei gleichzeitig stärkerer Nutzung des Lernfeldes „Arbeitsplatz“ – aber helfen, zwei grundlegende Probleme abzubauen – nämlich die mangelnde Transparenz der Weiterbildungsangebote und den Ausschluß sogenannter lernerferner Personengruppen von Fortbildung, Umschulung und Nachqualifizierung. Der folgende Beitrag setzt sich mit den Bedingungen auseinander, wie eine Synthese von Modul- und Berufskonzept unter Beibehaltung der jeweiligen Vorteile und Ausschluß der jeweiligen Nachteile erreicht werden kann.

Das Problem: Informationsdschungel, mangelnde Verwertbarkeit und Ausgrenzung wichtiger Zielgruppen in der Weiterbildung

Wer sich heute weiterbilden will, steht einem undurchsichtigen Angebot gegenüber: Welche Qualifikationen werden vermittelt? Welcher Träger ist gut? Stimmt die Qualität? Welchen Wert haben Teilnahmebescheinigungen und Zertifikate auf dem Arbeitsmarkt? Weiterbildungsentscheidungen basie-

ren eher auf Zufallsinformationen, weniger auf Überblick und Transparenz. Auch die Unternehmen als Weiterbildungsanbieter und als Abnehmer von Qualifikationen haben es schwer, sich im „Informationsdschungel Weiterbildung“ zurechtzufinden. Häufig bleiben Zweifel, ob die „richtige“ Qualifikation vermittelt wird und der Lernerfolg die betrieblichen, die öffentlichen und die individuellen Investitionen rechtfertigt. Nicht anders geht es den Programmverantwortlichen in Bund, Ländern und Kommunen, die mit der Vergabe öffentlicher Mittel die Weiterbildung, die Arbeitsmarktentwicklung und die Wirtschaftsförderung positiv beeinflussen wollen.

Die berufliche Weiterbildung steht noch vor einem weiteren Dilemma: Sie ist gerade bei den Erwerbpersonengruppen am wenigsten ausgeprägt, die im Zuge des industriellen und wirtschaftlichen Wandlungsprozesses am meisten vom Arbeitsplatzverlust gefährdet oder bereits arbeitslos sind. Die traditionell organisierte Weiterbildung erreicht die Problemgruppen des Arbeitsmarktes, die besonders auf Qualifizierung angewiesen sind (Personen ohne Berufsabschluß, Langzeitarbeitslose, Frauen nach Familienpause etc.) nur unzureichend, weil für diesen eher lernungewohnten Personenkreis die Didaktik und Methodik zu „verschult“ ist. Weiterbildungsformen, die den Arbeitsplatz als Lernfeld nutzen, sind kaum entwickelt. Arbeitsplätze in der Privatwirtschaft und öffentlich geförderte Beschäftigungsverhältnisse für diesen Personenkreis werden nicht als „Lernort“ betrachtet, bestenfalls wird ein Qualifi-

zierungszeitanteil (z. B. zehn- oder zwanzigprozentige Bildungsoption bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und bei Lohnkostenzuschüssen nach § 249h und 242s AFG) ziellos dazu addiert.¹ Oft ist der zeitliche Rahmen der Qualifizierung zu eng und unflexibel (Beispiel: Umschulung).

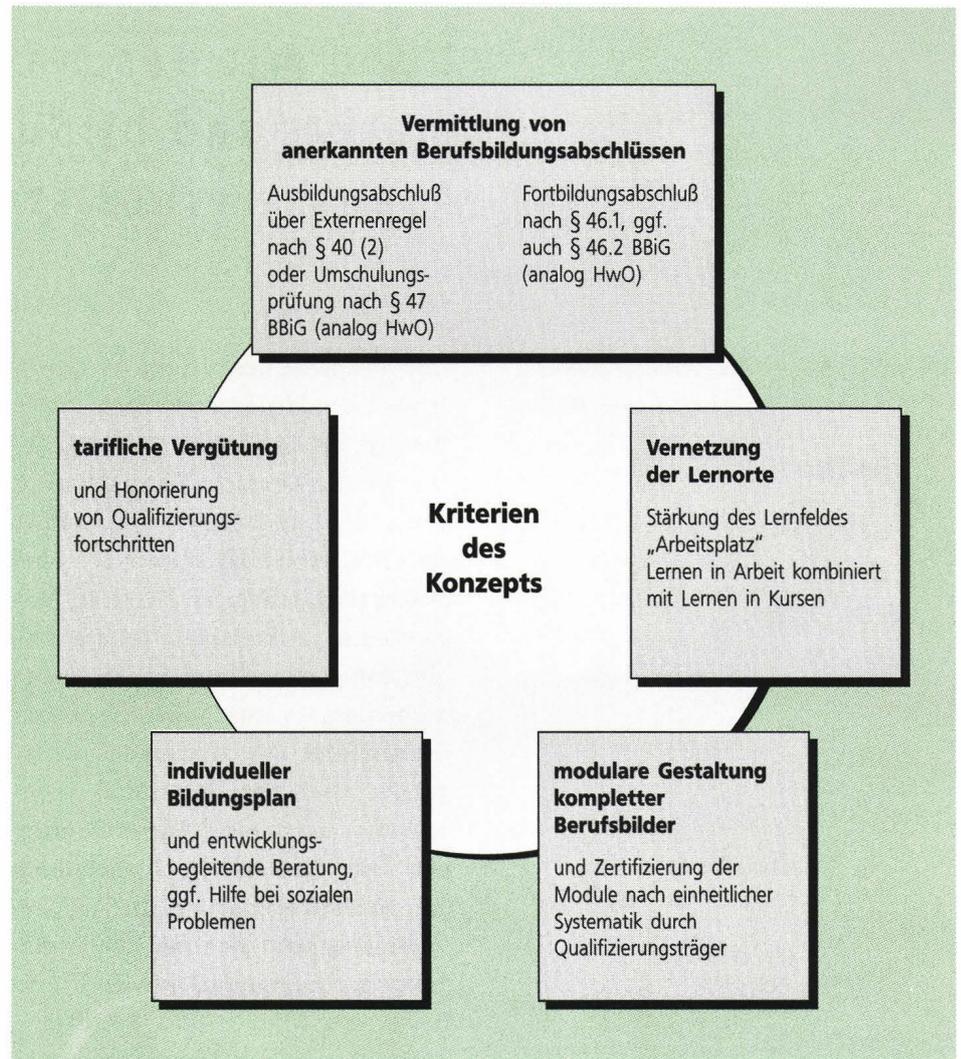
In der betrieblichen Personalpolitik und in den arbeitsmarktpolitischen Förderprogrammen des Bundes und der Länder werden die Möglichkeiten für eine effektive Gestaltung von beruflicher Qualifizierung verschenkt. Die Notwendigkeit, verwertbare Qualifikationen in Arbeitsplatzsicherungs- und in Beschäftigungsförderungsprogrammen zu vermitteln, wird aber immer dringlicher, weil die Arbeitsmarktprobleme der dort aufgefangenen Beschäftigten noch zunehmen werden. Am Beispiel der Un- und Angelegerten wird dies deutlich: Experten sagen bis zum Jahr 2010 bundesweit den weiteren Abbau von nahezu drei Millionen Einfach-Arbeitsplätzen voraus. Das entspricht einem Wegfall von rund 50 Prozent aller Arbeitsplätze für Personen ohne formalen Berufsabschluß.

Das Ziel: Abschlußbezogene, modulare Qualifizierung im Verbund mit Beschäftigung

Aus der Problembeschreibung leitet sich das Ziel ab: Es geht um mehr **Transparenz, Bedarfsgerechtigkeit und Qualität** in der Weiterbildung sowie um die **Einbindung von Problemgruppen des Arbeitsmarktes**, die bisher durch Weiterbildung nicht erreicht werden.

Neuere Untersuchungsergebnisse des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und Erfahrungen aus Modellversuchen belegen², daß durch eine **auf anerkannte Berufsabschlüsse** ausgerichtete **Modul-Qualifizierung im Verbund mit Beschäftigung** diese Ziele erreichbar sind. Entwickelt wurde der

Übersicht 1: **Vermittlung von anerkannten Berufsbildungsabschlüssen im Verbund mit Beschäftigung**



Verbundansatz speziell für un- und angelegerte Erwerbstätige und Arbeitslose, die über drei- bis fünfjährige Förderketten zum anerkannten Berufsabschluß (nach § 25 des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung) geführt werden.³ Der Hauptausschuß des BIBB, in dem Bund, Länder und Tarifpartner gleichermaßen vertreten sind, berät zur Zeit eine Empfehlung zur beruflichen Qualifizierung von Personen ohne formalen Berufsabschluß, in der er sich ebenfalls für das Nachholen anerkannter Ausbildungsabschlüsse im Verbund mit Beschäftigung ausspricht und dabei die Anforderungen an eine modulare Qualifikationsvermittlung und -zertifizierung präzisiert.⁴ Der abschlußbezogene, modulare Qualifizierungs-

ansatz ist nicht nur zum Nachholen von Ausbildungsabschlüssen geeignet, sondern bietet generell Vorteile für den Erwerb von Weiterbildungsabschlüssen, d. h. auch für Abschlüsse, die über Fortbildung und Umschulung erworben werden.⁵

Der Weg: Modulare Qualifizierung bis zu anerkannten Berufsabschlüssen

Jeder Weiterbildungsträger bietet heute seine Leistungen in „Modulen“ an, weil der Begriff Modernität und Flexibilität verspricht. In aller Regel verbergen sich dahinter aber

von Träger zu Träger unterschiedliche Qualifikationsbündel, die oft trotz wohlklingender Bezeichnungen in den Zertifikaten der Teilnehmer wenig Wert auf dem Arbeitsmarkt haben. Meist gehen auch die Ebenen durcheinander: Der Modulbegriff steht zum Teil für das Ergebnis von Lernprozessen (Output), teilweise aber auch für den Lernprozeß selbst, d. h. für den einzelnen Kurs oder Lehrgang (Input). Statt des inflationären Gebrauchs ist von Modulen nur zu sprechen, wenn

- die mit dem Modul vermittelten Qualifikationen trägerübergreifend identisch sind
- damit das Ergebnis von Lernprozessen – d. h. die erworbenen Qualifikationen und nicht die absolvierten Lerneinheiten – bezeichnet werden und
- das Modul in Kombination mit weiteren Modulen zu einem – möglichst bundesweit – anerkannten Berufsbildungsabschluß führt, d. h. das Modul „Teil eines Ganzen“ ist.

Module sind nicht „Teil einer Teilqualifikation“. Deshalb ist sicherzustellen, daß unvollständige Modulbündel kein neues „Abschlußniveau“ begründen. Das heißt, die Einlösung des Ziels, anerkannte Berufsabschlüsse zu vermitteln, setzt voraus, daß seitens der Maßnahmenträger die organisatorischen Bedingungen so gestaltet werden, daß die Teilnehmer und Teilnehmerinnen für alle Module des Berufsbildes ein Qualifizierungsangebot vorfinden. Bei regulärem Verlauf, in jedem Fall aber bei Abbruch der Weiterbildung oder bei Nichtbestehen der Abschlußprüfung, sind die bis dahin erworbenen Qualifikationen (Module) durch den jeweils verantwortlichen Bildungsträger (das kann auch der Betrieb sein) nach einer einheitlichen Systematik in einem **Qualifizierungspaß** festzuhalten. Die Systematik ergibt sich aus den in der Ausbildungsordnung (dort in der Anlage I = Ausbildungsrahmenplan) bzw. in der Fortbildungsregelung beschriebenen Positionen des Berufsbildes. Bei der Zertifizierung sollte immer erkennbar sein, welche Module des kompletten Berufsbildes erreicht sind

bzw. noch fehlen. Im Qualifizierungspaß ließen sich neben den Berufsmodulen auch die Zusatzmodule (arbeitsmarktrelevante Module, die über die Anforderungen des jeweiligen Aus- oder Weiterbildungsabschlusses hinausgehen) zertifizieren.

Die modulare Gestaltung der beruflichen Weiterbildung (einschließlich des Nachholens anerkannter Ausbildungsabschlüsse) bedeutet keine Abkehr vom Berufskonzept. Das Ziel, anerkannte – möglichst bundesweit geltende – Berufsbildungsabschlüsse zu vermitteln, ist dabei kein Dogma, sondern beruht auf Erfahrungen, die mit wenigen Stichpunkten benannt sind:

- Betriebs- und trägerspezifische Qualifizierungsmaßnahmen mögen – in einer kurzfristigen Betrachtung – für den Erhalt oder Erwerb eines speziellen Arbeitsplatzes vielleicht ausreichen. Längerfristig (z. B. bei Zwangskündigung oder freiwilligem Betriebswechsel) besitzt der Arbeitnehmer aber keinen formalen Qualifikationsnachweis, der von anderen Betrieben und Wirtschaftszweigen anerkannt wird oder in anderen Bundesländern gilt.
- Im Gegensatz zu „Spezialkreationen“ weisen anerkannte Berufsabschlüsse mehr Transparenz für Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf. Dies erleichtert die Verständigung über vorhandene und nachgefragte berufliche Kompetenzen und damit den „Findungsprozeß“ auf dem Arbeitsmarkt sowie die tarifliche Eingruppierung.
- In den englischsprachigen Ländern wird Ausbildungsabschluß mit „initial qualification“ übersetzt. Der Begriff „Initialqualifikation“ bezeichnet ein wichtiges Merkmal, das durch den Berufsabschluß gewährleistet sein muß, aber durch Qualifikationen unterhalb des Niveaus anerkannter Abschlüsse in aller Regel nicht vermittelt wird: Der Arbeitnehmer muß mit seiner Ausbildung die Kompetenz zum Weiterlernen, zur Bewältigung beruflicher Veränderungen etc. erworben haben. Mit Einfach- und Anlernqualifikationen wird diese Initialschwelle nicht erreicht.

- Anerkannte Berufsabschlüsse versprechen – dies gilt zumindest für die neugeordneten Berufe – ein Mindestmaß an sozialer Kompetenz und an Methodenkompetenz. Beides sind Anforderungen, die im Arbeitsleben zunehmend wichtiger werden, aber nicht mit Schmalspurausbildung erlernbar sind.
- Nicht zuletzt bieten anerkannte Berufsabschlüsse sozialversicherungsrechtlichen Schutz, z. B. bei Berufsunfähigkeit. Auch für die Arbeitsvermittlung sind sie relevant (Zumutbarkeitsregelung).

Das Festhalten an anerkannten Berufsbildungsabschlüssen ist niveaumäßig gemeint, d. h., es schließt die Veränderbarkeit der Berufsbilder nicht aus. Sollte sich im Zeitablauf durch eine **tragfähige Nachfrage im Beschäftigungssystem** zeigen, daß bestimmte Modulkombinationen, die quer zu heute anerkannten Berufsabschlüssen liegen oder über diese hinausreichen, gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt versprechen, so kann dies perspektivisch zur Modernisierung bzw. Neuordnung von Berufen beitragen, auch zur Festlegung neuer Berufe und neuer (bundesweit anerkannter) Berufsabschlüsse. Hier zeigt sich – gerade im Hinblick auf den Regelungsbedarf in der Weiterbildung – ein erster Vorteil von modularer Qualifizierung: Sie **unterstützt den Modernisierungsprozeß** der beruflichen Bildung, indem sie veränderte Qualifikationsanforderungen im Beschäftigungssystem konkret erkennbar macht.

Ein weiterer, mindestens ebenso wichtiger Vorteil liegt darin, daß in der Weiterbildung – auch in der Nachqualifizierung von Ungelernten – **differenziert und unter Kostengesichtspunkten ökonomisch** auf die Ausgangsqualifikationen und das Lernverhalten des heterogenen Weiterbildungsklientels eingegangen werden kann (selbst Personen ohne formale Berufsqualifikation weisen oft Qualifikationen auf, die sie über Erfahrungslernen in der Arbeit oder z. B. über eine abgebrochene Ausbildung erworben haben). An

bereits vorhandene Qualifikationen (Module) ließe sich individuell besser anknüpfen, auch können für die jeweilige Person leichter sinnvolle „Lernwege“ durch eine zeitlich unterschiedliche Abfolge der zu vermittelnden Module konstruiert werden.⁶

Der entscheidende Vorteil einer modularen Qualifizierung ergibt sich aus der Möglichkeit der Organisation von **Qualifizierungsförderketten**, beispielsweise wenn Teilnehmer von sich aus unterbrechen (z. B. Frauen in der Phase der Kinderbetreuung) oder – was leider Realität ist – die jeweilige Maßnahmenfinanzierung nicht den Zeitraum umfaßt, der für die komplette Modulvermittlung (bis zum anerkannten Abschluß) erforderlich wäre. In diesen Fällen lassen sich – ein entsprechendes Zertifizierungssystem vorausgesetzt – die bis dahin erworbenen Module „festhalten“. In einer späteren Lebensphase oder einer anderen Beschäftigungs-/Weiterbildungsmaßnahme kann dann die Modulqualifizierung bis zur Aus- oder Weiterbildungsprüfung durch die zuständige Stelle (Kammer) fortgesetzt werden. Bei Modulkombinationen, die auf anerkannte Ausbildungsabschlüsse nach § 25 BBiG abzielen, ist auf die im Vergleich zur Umschulungsprüfung nach § 47 BBiG noch relativ wenig bekannte Möglichkeit der **Externenprüfung** nach § 40 (2; 3) des BBiG bzw. auf entsprechende Regelungen der HwO hinzuweisen. Im Regelfall sieht die Externenregelung vor, das Berufspraktiker **ohne formale Ausbildung** zur Abschlußprüfung zugelassen werden, wenn sie doppelt so viele Jahre, wie für eine entsprechende Berufsausbildung vorgeschrieben sind, in dem Berufsfeld gearbeitet haben (z. B. sechs Jahre bei dreijährigem Ausbildungsberuf). Die Kammern können – und in diesem Vorgehen sollten sie bestärkt werden – bei der Anrechnung der für die Zulassung zur Externenprüfung vorausgesetzten Berufsjahre die Teilnahme an systematischen und abschlussorientierten Qualifizierungsmaßnahmen (hier: Modulsystem) als Verkürzungsgrund anerkennen. Die Ex-

ternenabschlußprüfung kann dann schon früher, beispielsweise nach drei oder vier Jahren abgelegt werden.

Letztlich ist auch die **europäische Dimension** einer modularen Qualifizierung von Bedeutung. Selbst wenn die modularen Qualifizierungssysteme in einigen Nachbarstaaten – wie beispielsweise in Großbritannien – aus einem anderen Kontext heraus entstanden sind (etwa aus der Notwendigkeit, berufserfahrenen Fachkräften ohne formal anerkannten Berufsabschlüssen Qualifikationsnachweise zu verschaffen), ergeben sich mit dem Zusammenwachsen des europäischen Binnenmarktes daraus Konsequenzen für den nationalen Arbeitsmarkt, wenn Beschäftigte mit Berufsabschlüssen (aus dem deutschen Berufsbildungssystem) und Beschäftigte mit Modulqualifikationen (z. B. aus dem britischen System) konkurrieren. Die Entwicklung modularer Weiterbildungs-/Nachqualifizierungsangebote in Deutschland, die in ihrer Kombination zu anerkannten Berufsabschlüssen führen, böten – längerfristig betrachtet – den Vorteil einer Doppelanerkennung nach „Europastandards“ und deutschem „Berufsstandard“. Statt einer alternativen Gegenüberstellung beider Standards sollten wir eine **Synthese von Berufs- und Modulmodell** anstreben, d. h. die über Kammerprüfungen nachgewiesenen Berufsabschlüsse beibehalten, aber den Weg dorthin über Module, die von Weiterbildungsträgern nach einer einheitlichen Systematik zertifiziert werden, beschreiten.

Die Form: Qualifizierung im Verbund mit Beschäftigung

Die **Koppelung von Erwerbstätigkeit mit Qualifizierung**, die curricular und organisatorisch mit dem Arbeitsprozeß abgestimmt ist und den **Arbeitsplatz als Lernfeld** nutzt, wird nicht nur als ökonomisch effektive Lernform geschätzt, sondern hat auch den Vorteil, daß sie den Lernvoraussetzungen

derjenigen Personengruppen entgegenkommt, die bisher von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nicht erreicht werden.

In den Anfängen der systematischen Berufsbildung stand diese Qualifizierungsform eindeutig im Vordergrund. „Lernen durch Tun“ war ihr zentrales Element.

Mit der fortschreitenden Systematisierung und Pädagogisierung des beruflichen Lernens rückten dann intentionale Lehr-Lern-Prozesse in den Vordergrund. Vor allem in der Industrie wurde ausdrücklich die Strategie verfolgt, berufliches Lernen zu systematisieren, es nach pädagogischen Prinzipien auszurichten und „schulische“ Lernformen auch in den Betrieben und in über- und außerbetrieblichen Ausbildungsstätten zu installieren. Die Arbeit selbst wurde zunehmend weniger als ein zu aktivierendes Lernpotential angesehen. Die Abkoppelung beruflicher Bildung von der Arbeitswelt – ihre gesonderte Organisation – erschien vielen als einzig vernünftige, die Qualität und Effektivität der Lernprozesse sichernde Alternative. In der Arbeitsmarktpolitik entsprach die voneinander unabhängige Entwicklung von Beschäftigungsförderungsprogrammen einerseits und von Qualifizierungsprogrammen andererseits der gleichen Logik. Personengruppen, denen schulisches Lernen schwerfällt, wurden durch diese Entwicklungen im Beschäftigungssystem, in der beruflichen Bildung und in der Arbeitsmarktpolitik benachteiligt und tendentiell aus Lernprozessen verdrängt.

Inzwischen ändert sich die Situation: Der Arbeitsplatz rückt wieder ins Blickfeld, „Lernen in der Arbeit“ wird von der Berufsbildungspraxis wiederentdeckt. Aufgrund der Neuorientierung in der beruflichen Bildung, neben fachspezifischem Wissen und Können eine fundierte berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln, wird zunehmend nach Methoden und Konzepten gesucht, um die arbeitsweltliche Realität in der Aus- und Weiterbildung durch lernhaltige Produktionsaufgaben, Fertigungseinheiten etc. einzubinden. Auch

Kostenerwägungen führen zum Umdenken, weil das Lernen im Arbeitsprozeß – gemessen am Lerneffekt und der Verwertbarkeit – vielen Verantwortlichen kostengünstiger und bedarfsgerechter erscheint als davon abgekoppelte Lernprozesse in Kursen.

Eine stärkere Gewichtung des Lernens im Arbeitsprozeß läßt sich nicht nur aus den veränderten Qualifikationsanforderungen des Beschäftigungssystems und aus ökonomischen Effizienzerwägungen ableiten, sondern auch aus der zunehmenden Akzeptanz der Forderung, benachteiligte Jugendliche und Erwachsene (sogenannte lernungewohnte Personengruppen) nicht mehr von Berufsbildungsprozessen auszuschließen. Qualifizierung im Verbund mit Beschäftigung bietet für diese Personengruppe eine gangbare Alternative, weil sie das Erfahrungslernen im Arbeitsprozeß bewußt nutzt.

Praxisbeispiele zeigen, daß im Verbund mit Beschäftigung selbst Personen, die schon in der Schule scheiterten und ohne Berufsausbildung blieben, anerkannte Aus- und Weiterbildungsabschlüsse erreichen können.⁷

Die Koppelung mit Beschäftigung kann z. B. erfolgen, indem

- (noch) Erwerbstätige im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses mit ergänzenden betrieblichen und außerbetrieblichen Qualifizierungsangeboten berufsbegleitend qualifiziert werden (Beschäftigungssicherung durch Betriebs- oder Tarifvereinbarungen unter dem strategischen Ziel „**Qualifizieren statt entlassen**“)
- Arbeitslose durch Lohnkostenzuschüsse nach BSHG, AFG u. a. in **Betriebe des ersten Arbeitsmarktes vermittelt** werden, wo sie über Berufspraxis und berufsbegleitende Qualifizierungsangebote Abschlüsse erwerben können
- für Arbeitslose mit Anspruch auf Lohnersatzleistungen durch pauschalisierte Lohnkostenzuschüsse zur Arbeitsförderung vergleichbare Qualifizierungs-Arbeitsplätze im

„**gemeinnützigen**“ **Bereich** eingerichtet werden, zum Beispiel im öffentlichen Dienst, bei Trägern der Umweltsanierung, der sozialen Dienste, der Jugendhilfe, des Breitensports, der Kulturarbeit und der Vorbereitung denkmalpflegerischer Arbeiten (Förderung nach §§ 249h und 242s AFG)

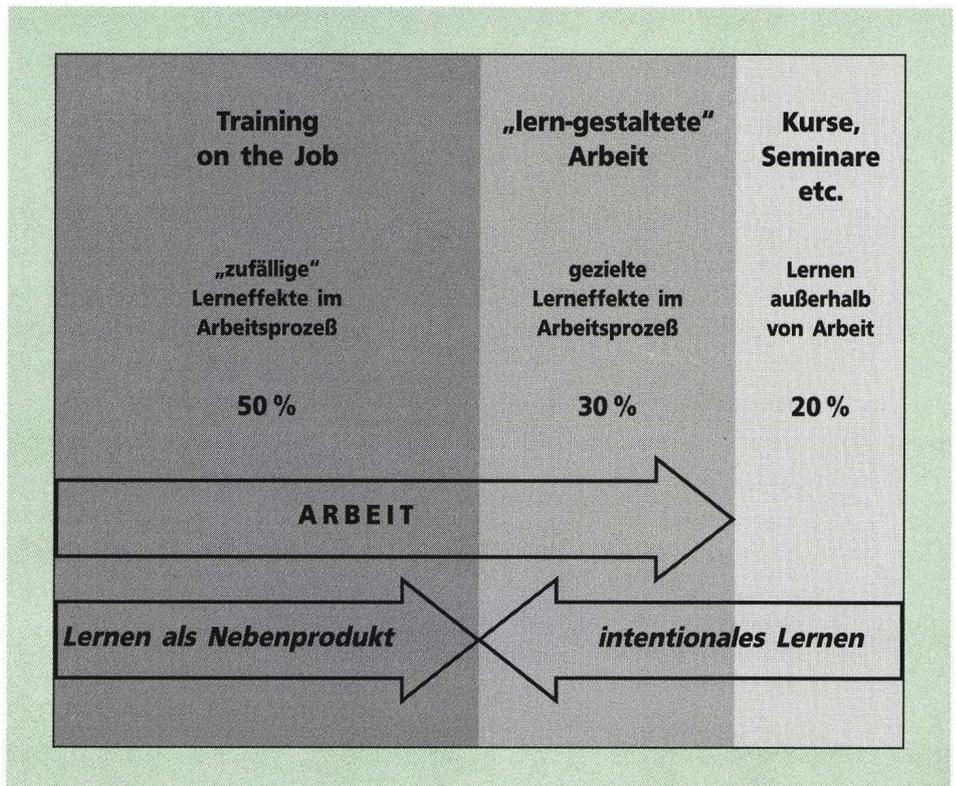
- **sonstige öffentlich geförderte Beschäftigungsverhältnisse** mit begleitender Qualifizierung verbunden werden.

Arbeitszeitflexibilisierung ist eine Voraussetzung für den Verbund von Beschäftigung und beruflicher Qualifizierung. Ausgehend von der z. B. in einer Beschäftigungssicherungs- oder Arbeitsbeschaffungsmaßnahme insgesamt zur Verfügung stehenden Zeit (= 100 Prozent), sollte angestrebt werden, den Anteil des intentionalen (beabsichtigten) Lernens auf 50 Prozent der zur Verfügung stehenden Zeit zu steigern, indem der jetzt zum Teil schon gesicherte 20prozentige Kursanteil durch eine Ausweitung der arbeitsplatz-

gebundenen Qualifizierungsformen um weitere 30 Prozent erweitert wird.⁸ Die zeitliche Aufstockung des intentionalen Lernens wird von Modul zu Modul und zwischen den verschiedenen Berufen sehr unterschiedlich verlaufen. Der Zielwert von 50 Prozent kann deshalb nur ein Durchschnittswert sein. Dieses Beispiel geht von 80 Prozent Teilzeitarbeit aus. Bei weiterer Arbeitszeitreduzierung (z. B. auf 50 Prozent) weitet sich die Qualifizierungszeit entsprechend aus (z. B. 50 Prozent Kursanteil + 30 Prozent arbeitsplatzgebundene Qualifizierung = 80 Prozent intentionales Lernen).

Der 30prozentige Zeitanteil für arbeitsplatzgebundene Qualifizierung sollte in allen Beschäftigungsverhältnissen durchgesetzt werden, die mit öffentlichen Mitteln subventioniert werden. Auch für normale betriebliche Arbeitsplätze ist dieses Ziel im Interesse sogenannter lernferner Erwerbstätigengruppen anzustreben. Betriebe mit hohem Unge-

Übersicht 2: **Der Arbeitsprozeß als Lernprozeß – Qualifizierung im Verbund mit Beschäftigung**



lerntenanteil beispielsweise sollten durch Arbeitsämter, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften angesprochen werden, die Qualifizierung dieser Mitarbeitergruppe besonders zu unterstützen (durch Übertragung lernhaltiger Produktions- und Dienstleistungsaufgaben, die Freistellung für ergänzende Qualifizierung, die Organisation von Praktika in anderen Betrieben, die vergütungsmäßige Honorierung von Qualifizierungsfortschritten etc.). Darüber hinaus sind bei Tarif- und Betriebsvereinbarungen zum Rationalisierungsschutz bzw. zur Sicherung von Arbeitsplätzen in stärkerem Ausmaß als bisher Regelungen zur abschlussbezogenen Qualifizierung von Un- und Angelernten aufzunehmen.

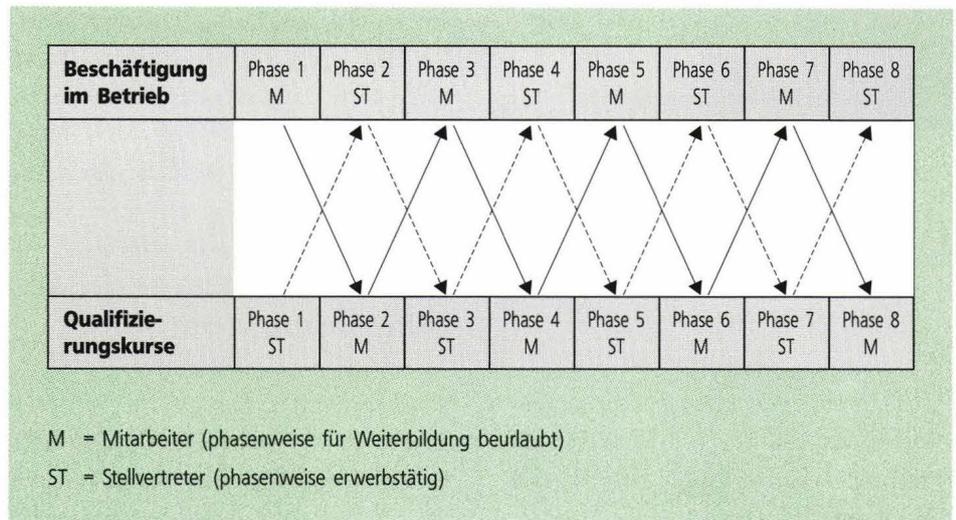
Die Kombination von mit öffentlichen Mitteln geförderter (Teilzeit-)Beschäftigung mit modularer, abschlussbezogener Qualifizierung ist unter den restriktiven Finanzierungsbedingungen des AFG und BSHG trotz ergänzender Länder- und EU-Programme äußerst schwierig und nur durch ein jeweiliges Neuaushandeln zwischen Beschäftigungs- und Qualifizierungsträgern, Arbeitsverwaltung, Bundes- und Länderministerien in einem komplizierten Fördermix erreichbar.⁹

In den aktuellen **bildungspolitischen** Programmen (z. B. der Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Berufliche Bildung“, des BMBF, der BLK u. a.) wird der Qualifizierung im Verbund mit Beschäftigung – gerade im Hinblick auf Problemgruppen des Arbeitsmarktes – zwar ein besonderer Stellenwert zuerkannt. Wünschenswert wäre, daß dieser Grundsatz sich auch in den arbeitsmarktpolitischen Programmen zur Beschäftigungsförderung niederschlägt.

Die Perspektive: Job-Switch-Modelle auch in Deutschland

Qualifizierung im Verbund mit Beschäftigung könnte auch noch in anderer Form erreicht werden, wenn erfolversprechende

Übersicht 3: **Beispiel für Job-Switch-Modell (als Mehr-Phasen-Modell)**



Ansätze der Arbeitsmarktpolitik aus den skandinavischen Ländern (Dänemark und Schweden) aufgegriffen würden.¹⁰ In beiden Ländern können Erwerbstätige Bildungsurlaub, Elternurlaub und Sabbat-Urlaub in Anspruch nehmen und während des Urlaubs Arbeitslosengeld beziehen. Auf den befristet frei werdenden Stellen werden dann Arbeitslose als Stellvertreter (mit tariflichem Arbeitseinkommen) eingestellt, die entweder vorher für diese Tätigkeiten qualifiziert wurden oder sich die erforderlichen Kompetenzen berufsbegleitend aneignen.

Die **Umwidmung von Arbeitslosengeld in „Urlaubsgeld“** und die **Zahlung von Arbeitsentgelt an ehemals Arbeitslose** hat für beide Gruppen Vorteile: Die beurlaubten Erwerbstätigen müssen keine drastischen Einbußen beim Einkommen und bei einer späteren Rentenzahlung in Kauf nehmen; gleichzeitig wird den Arbeitslosen eine beschäftigungsnaher Qualifizierung und der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert. Für die Betriebe sind zwei Vorteile erkennbar: Soweit ihre Mitarbeiter Bildungsurlaub in Anspruch nehmen, kann dies für betriebliche Modernisierungsprozesse genutzt werden (zum Teil werden Qualifizierungsprogramme direkt auf die betrieblichen Belange zugeschnitten). Gleichzeitig – das

gilt auch für andere Formen der Arbeitsabwesenheit – erhalten die Betriebe Ersatzarbeitskräfte, ohne dafür Zusatzkosten aufbringen zu müssen.

„Es scheint, daß Job-Switch auch Klein- und Mittelbetrieben die Etablierung systematischer betrieblicher Bildungsplanung erleichtern könnte, da das in diesen Betrieben häufig geäußerte Hindernis gegen Weiterbildung – der Ersatz für die Zeit der Abwesenheit vom Arbeitsplatz – überwunden werden könnte.“¹¹

In Dänemark haben während des Jahres 1994 rund fünf Prozent aller Erwerbstätigen (141 000 Personen) an den verschiedenen Urlaubsregelungen teilgenommen (34 Prozent Bildungsurlaub, 57 Prozent Erziehungsurlaub, neun Prozent Sabbat-Urlaub). Über 70 Prozent der Arbeitsplätze wurden mit Arbeitslosen – teilweise auch mit Langzeitarbeitslosen – als Stellvertreter besetzt. In Schweden ist eine ähnlich hohe Beteiligung feststellbar.

Anzumerken ist, daß sich die bisherige Praxis der Job-Switch-Modelle auf Bereiche mit gering qualifizierten Beschäftigten konzentriert, da deren Arbeitsplätze am ehesten für eine gewisse Zeit von Arbeitslosen besetzt werden können. Es gibt aber auch Überlegungen – insbesondere bei den dänischen Gewerkschaften –, die Modelle auf höhere

Qualifikationsebenen auszuweiten. Angestrebt wird ein „rollierendes System“ der Weiterbildung und Stellvertretung, in dem die Arbeitsplätze von höher qualifizierten Mitarbeitern während deren Weiterbildungs- teilnahme von geringer qualifizierten Mitarbeitern des Betriebes eingenommen werden, die dann durch Arbeitslose ersetzt werden.¹²

Unter den Zielsetzungen einer bedarfsge- rechten Weiterbildung einerseits und der Ein- bindung von Problemgruppen des Arbeits- marktes in Beschäftigung und Qualifizierung andererseits, wären die in Skandinavien ent- wickelten Job-Switch-Modelle auch für die deutsche Arbeitsmarkt- und Berufsbildungs- politik ein vernünftiger Lösungsansatz. Er würde gleichzeitig zur Beschäftigungssiche- rung (durch Erhöhung des betrieblichen Qua- lifikationsniveaus aufgrund der Weiterbil- dung von „beurlaubten“ Erwerbstätigen) und zur Beschäftigungsförderung (durch Be- schäftigung von Arbeitslosen als Stellvertre- ter) beitragen und – über den modularen Weg – die Option zum Erwerb anerkannter Aus- und Weiterbildungsabschlüsse (bei beiden Gruppen) öffnen.

Leider fehlt es in Deutschland an entspre- chenden gesetzlichen Regelungen, die einen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Lohn- fortzahlung bei (längerem) Bildungs-, Erzie- hungs- und Sabbat-Urlaub begründen und zur Einstellung von Stellvertretern führen wür- den. Auch wäre eine grundsätzliche Schwer- punktverlagerung in der Arbeitsmarktpolitik erforderlich, um solche Modelle durchzuset- zen. Während in Deutschland die passiven arbeitsmarktpolitischen Instrumente in Form von Arbeitslosenhilfe/Arbeitslosengeld im Vordergrund stehen, genießen in den nordis- chen Ländern die aktiven Programme Prio- rität. In Schweden beispielsweise betrug der Anteil für Aus- und Weiterbildung an den ar- beitsmarktpolitischen Gesamtausgaben im Jahr 1993 rund 53 Prozent. In Deutschland waren es im selben Zeitraum lediglich 35,8 Prozent.

Die Umsetzung: Regionales Konzept

Auch wenn die Umsetzung von Job-Switch- Modellen noch längere Zeit auf sich warten lassen wird, sollte schon heute darauf hinge- wirkt werden, im Rahmen betrieblicher und tariflicher Vereinbarungen zur Beschäfti- gungssicherung und in staatlichen Program- men zur Beschäftigungsförderung modulare Wege zum Erwerb anerkannter Aus- und Weiterbildungsabschlüsse gangbar zu machen.

Die ersten Praxisansätze sind auf eine breitere Basis zu stellen. Es sind weitere Entwick- lungsarbeiten erforderlich, die über die Modellversuchs-Ebene hinausweisen. Im Zentrum steht dabei die Frage, wie Berufs- bilder in von allen Beteiligten akzeptierte Module zerlegt werden können und wer die Modul-Standards (einschließlich der eben- falls erforderlichen Zertifizierungsstandards) erarbeitet.

Da auf Bundesebene keine Bestrebungen er- kennbar sind, diese Frage anzugehen, wird ein regionales Umsetzungskonzept empfoh- len, das von den bestehenden Aus- und Wei- terbildungsabschlüssen (Bundes- und Län- derregelungen) ausgeht und für die wichti- gen beschäftigungsrelevanten Berufsfelder des jeweils lokalen Arbeitsmarkts modulare, trägerübergreifend identische Qualifizie- rungsstandards entwickelt. Für Berlin bei- spielsweise bieten sich die Beschäftigungs- sektoren

- Soziale Dienste/Pflege
- Bauhaupt- und Baunebengewerbe im Kon- text von Tätigkeiten im Umweltschutz und
- Bürodienstleistungen

an, weil diese drei Bereiche (relativ) zu- kunftssichere Beschäftigungschancen ver- sprechen und auch die Haupteinsatzfelder der arbeitsmarktpolitischen Bundes- und Landesprogramme in Berlin ausmachen.

Der Umstieg vom bisher diffusen Weiterbil- dungsmarkt mit oft nur trägerspezifischen Zertifikaten und unregelmäßigen Fortbildungs- kursen für Un- und Angelernte, aber auch für beruflich Qualifizierte kann nur gelingen, wenn für ein neues System modular aufge- gebauter beruflicher Weiterbildung eine ord- nende Instanz eingeführt wird, die sowohl die Entwicklung von Modulen als auch ihre allgemeine Anerkennung auf einem regiona- len Arbeitsmarkt durchsetzt. Vorgeschlagen¹³ wird die Einrichtung einer Koordinierungs- stelle (bzw. die Übertragung der Aufgabe an eine in der Region bereits bestehende Institu- tion), die

- in Zusammenarbeit mit Kammern, Lan- desarbeitsamt, Arbeitgebern, Gewerkschaf- ten, Weiterbildungsträgern und anderen Ak- teuren betriebs- und trägerübergreifend ak- zeptierte Qualifizierungsmodule entwickelt, die in ihrer Kombination zu anerkannten Aus- und Weiterbildungsabschlüssen führen,
- arbeitsplatznahe Lerneinheiten ausarbei- tet, mit denen die in den Modulen definierten Qualifikationen vermittelt werden können,
- weiterbildungsunterstützende Medien und Handreichungen beschafft und dokumentiert,
- Multiplikatorenschulung (Ausbilder, Trai- ner, für den Arbeitseinsatz verantwortliche Vorgesetzte) konzeptionell vorbereitet,
- Prüfungs- und Zertifizierungsverfahren zum Festhalten von Modulqualifikationen durch die Weiterbildungsträger entwickelt (Qualifizierungspaß) und
- eine Modul-Datenbank aufbaut, die aus- gearbeitete Modulsysteme, Prüfungs- und Zertifizierungsstandards, exemplarische Lerneinheiten und Schulungskonzepte zu- sammenträgt sowie für Nutzer zugänglich macht.

Öffentliche Mittel zur Förderung der berufli- chen Weiterbildung sollten dann bevorzugt den Weiterbildungsträgern zugute kommen, die sich den Grundlagen des Gesamtkonzepts verpflichtet fühlen oder – auf einer höheren Stufe – entsprechend lizenziert sind.

Anmerkungen:

¹ Vgl. Kloas, P.-W.: *Weiterbildung in modularer Form. Ein Untersuchungsbericht zur Kombination von Beschäftigung und Qualifizierung*. BBJ Consult Paper 2, Berlin 1993

² Kloas, P.-W.: *Qualifizierung in Beschäftigung – Neue Ansätze zur beruflichen Integration von Problemgruppen des Arbeitsmarktes*. In: BWP 24 (1995) 2, S. 3–10

³ Vgl. Kloas, P.-W.; Selle, B.: *Vom Ungelernten zur Fachkraft – Modelle zur Kombination von Arbeit und Berufsausbildung im Überblick*. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.), Bielefeld 1994 (Berichte zur beruflichen Bildung, Band 181)

⁴ *Beratungsvorlage: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Qualifizierung von Personen ohne formalen Berufsabschluß durch Nachholen anerkannter Ausbildungsabschlüsse im Verbund mit Beschäftigung* (Veröffentlichung nach Beschlußfassung)

⁵ Das Nachholen von Ausbildungsabschlüssen wird hier zum Weiterbildungsbereich gezählt, weil i. d. R. auf berufliche Vorqualifikationen der Teilnehmer – auch wenn diese keinen formalen Berufsabschluß haben – zurückgegriffen werden kann.

⁶ Dieser Modularisierungsgrund entfällt bei der Ausbildung von Schulabgängern, da diese i. d. R. keine beruflichen Vorerfahrungen haben, die einen späteren Einstieg oder eine andere zeitliche Abfolge im Qualifizierungsprozeß verlangen würden. Dieser Unterschied zwischen Aus- und Weiterbildung beantwortet mit die Frage, warum eine modulare Gestaltung im Weiterbildungsbereich sinnvoll, aber im Bereich der Ausbildung nicht erforderlich ist.

⁷ Vgl. Kloas, P.-W.; Selle, B.: *Vom Ungelernten . . .*, a. a. O.

⁸ Die zeitlichen Richtwerte ergeben sich aus entsprechenden Erfahrungen in verschiedenen BMBF/BIBB-Modellversuchen.

⁹ Vgl. Davids, S.: *Erwerbstätigkeit mit Ausbildung kombinieren*. In: *Gewerkschaftliche Bildungspolitik* 4/1995, S. 91–97

¹⁰ Vgl. Höcker, H.: *Beschäftigungsbrücken durch Urlaubsförderung – dänische und schwedische Erfahrungen mit Stellvertreterregelungen*. Expertise im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen und BBJ CONSULT – ServiceGesellschaft 7, Berlin 1995

¹¹ Hans-Böckler-Stiftung: *Informationen über den sozialen Dialog und die Kollektivvereinbarungen zur Weiterbildung in Europa – 2.1 Handlungsfeld: Weiterbildung zwischen Modernisierung und sozialem Schutz – Das Job-Switch-Modell in Dänemark*, S. 6 (vervielfältigtes Manuskript o. Datum)

¹² Vgl. ebenda

¹³ Vgl. Vogelsang, S.: *Neue Wege der beruflichen Weiterbildung*. In: *punkt* (Magazin für den EU-Arbeitsmarkt und die Förderung durch den Europäischen Sozialfonds) 15/1995, S. 8–9 (ähnliche Ansätze werden auch in Hamburg diskutiert)

Handlungsorientierte Weiterbildung von Lehrern und Ausbildern im Modellversuch zur Doppelqualifikation in integrativer Form

Hans-Dieter Höpfner

Dr., wissenschaftlicher Mitarbeiter und Berater für Organisationsentwicklung und Berufsbildung

Der Modellversuch Berufsausbildung nach BBiG mit Fachhochschulreife in Schwarze Pumpe wird in integrativer Form durchgeführt. „Integrativ“ bedeutet kurz gefaßt: Schule und Betrieb wirken gemeinsam bei der Verknüpfung der Vorbereitung auf ein Studium und der Ausbildung für einen Facharbeiterberuf. Im Beitrag wird dargestellt, wie die beteiligten Lehrer und Ausbilder durch eine handlungsorientierte Weiterbildung zur Integration befähigt werden. Außerdem wird beschrieben, wie sich das in der Weiterbildung entwickelte neue Rollenverhalten der Lehrenden und Lernenden auf die Ausbildungsorganisation auswirkt.

Einführendes zum Modellversuch zur Doppelqualifikation in integrativer Form

Mitte des Jahres 1993 begann der Modellversuch „Berufsausbildung nach BBiG mit Fachhochschulreife“ in Schwarze Pumpe. Er hat eine Laufzeit von fünf Jahren. Bei diesem Modellversuch geht es um die Ausbildung in den nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) anerkannten Ausbildungsberufen Industriemechaniker und Energieelektroniker und den gleichzeitigen Erwerb der Fachhochschulreife in der üblichen Ausbildungszeit von 3,5 Jahren. Es wurde je eine Klasse mit 24 Schülern gebildet. Die Eingangsvoraus-