

Flexibilisierung der Berufsausbildung – Flexibilisierung als Organisationsprinzip?

Hermann Schmidt

Die gegenwärtig zu beobachtenden dramatischen Veränderungen in allen ökonomischen und gesellschaftlichen Bereichen üben einen starken Anpassungsdruck auf das Berufsbildungssystem aus. Dem dualen System der Berufsausbildung wird vorgeworfen, es sei nicht flexibel genug, um den notwendigen Veränderungen zu entsprechen. Mich erstaunt die Leichtigkeit, mit der in dieser Diskussion Kernelemente des dualen Systems zur Disposition gestellt werden, und zwar nicht von Außenstehenden, sondern auch von den Repräsentanten des Systems auf Arbeitgeberseite.

Sie fordern die Aufgabe einer Reihe leitender Ziele und charakteristischer Strukturen, ohne daß bisher die weitreichenden Flexibilisierungsmöglichkeiten des Systems auch nur annähernd ausgelotet worden wären. Das duale System weist nämlich einen hohen Grad an *Flexibilisierungspotentialen* auf, z. B. in den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes und der Ausbildungsordnungen, in der Kooperation von Betrieben und Berufsschulen, der Organisation der Ausbildungszeiten, der Entwicklung von Alternativen zur schulisch/akademischen Bildung, der Ausschöpfung der berufspädagogischen Potentiale zugunsten leistungsschwächerer und -stärkerer Jugendlicher oder durch Verzahnung von beruflicher Aus- und Weiterbildung und berufsintegriertem Studium.

Das *Konzept des staatlich anerkannten Ausbildungsberufs* ist eine Konstante des Systems und zugleich Grenze für seine Flexibilisierung. Es bietet eine unverzichtbare arbeitsmarktliche Orientierung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Für den einzelnen ist der Beruf mit seinen Zielen, dem Erwerb von Handlungs- und Lernkompetenz und dem Übergang in dauerhafte Beschäftigung nach wie vor Grundlage der Identität. Nur durch die Beibehaltung dieses Konzepts ist eine zukunftsorientierte qualitative Weiterentwicklung der beruflichen Bildung möglich. Wer die Entwicklung eines Systems von Ausbil-

dungsmodulen neben dem der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe fordert, will ein anderes Ausbildungssystem. Wer hingegen die Öffnung des bisher auf den Ausbildungsbereich begrenzten Berufskonzeptes zu einem ganzheitlichen gestuften Berufslaufbahnkonzept fordert, das die Formen des Lernens in der Ausbildung, der Weiterbildung und in einer Studienstufe beschreibt, gibt dem dualen System eine Zukunftsperspektive, die auf die Forderung nach lebensbegleitendem Lernen eine überzeugende Antwort gibt.

Erreichbar ist dies jedoch nicht nur durch Änderungen im Bildungssystem, sondern auch durch neue Personalentwicklungskonzepte der Betriebe. Bisher ist die *Verbindung von Ausbildung und Weiterbildung* eher von Diskontinuität als Kontinuität gekennzeichnet. Es besteht 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. Die Neuschneidung und Modernisierung von Berufen muß in klar profilierten Fortbildungsberufen überzeugende Entsprechungen finden.

Auch die Durchführung der Berufsausbildung in Betrieben und Berufsschulen bietet noch viele nicht ausgeschöpfte Flexibilisierungsmöglichkeiten. Dies gilt beispielsweise für die *Dauer der Berufsausbildung*, deren Verkürzung bzw. Verlängerung durch das Berufsbildungsgesetz in weit stärkerem Maße als in jedem anderen Bildungssystem erlaubt wird. Dies gilt für die *methodische Gestaltung* der Ausbildung, die den Betrieben jede Freiheit läßt, die Ausbildung den betrieblichen Gegebenheiten anzupassen, und es gilt für eine den regionalen und sektoralen Bedürfnissen Rechnung tragende *zeitliche Organisation* der Ausbildungsgestaltung zwischen beiden Lernorten.

Die Entwicklung des *Prüfungswesens* hin auf eine Prüfung, die die Berufswirklichkeit abbildet und die Handlungskompetenz des Prüflings sichtbar macht, ist dringend geboten. Hier sollten die Kammern auf ihrem ureigensten Gebiet Mut zur Innovation durch Einführung integrierter Prüfungen (Kenntnisprüfungen **und** handlungsorientierte Prüfungen) haben. Ein ausbildungsbegleitendes System von Prüfungen kann die Verantwortung der Betriebe erhöhen und zur Qualitätssteigerung der Ausbildung beitragen.

Während die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden mit *weiterführenden Schulabschlüssen vom Recht der individuellen Verkürzung* der Berufsausbildung Gebrauch macht, geschieht dies viel seltener von Schülern mit Lernproblemen im Hinblick auf eine mögliche Verlängerung. Hier liegen ebenfalls unausgeschöpfte Individualisierungs- und Flexibilisierungspotentiale.

Um schneller und flexibler auf Veränderungen reagieren zu können, wird ein *Frühwarnsystem* aus Fachleuten in Unternehmen und Berufsschulen, Fachverbänden und Einzelgewerkschaften, im Bundesinstitut für Berufsbildung und im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gebildet, das schnelle Anpassungen an neue Entwicklungen initiiert. Dabei ist auch die schnelle Reaktion der Sozialparteien und des Verordnungsgebers gefordert.

Das *Konsensprinzip*, die einvernehmliche Regelung von Berufsordnungen zwischen den Sozialparteien und der Bundesregierung, ist der geheime Antriebsmotor und Schlüssel zur Bereitschaft für verantwortliches Handeln der Beteiligten in den letzten 20 Jahren gewesen. Wer dieses Prinzip in Frage stellt, will ebenfalls ein anderes Ausbildungssystem. Sicher, es ist äußerst mühsam, dieses Prinzip in der Praxis ständig zu beachten. Aber damit wurde ein mächtiges Systemelement, eine Art „control social“, verwirklicht, das den Planungen in der Be-

rufsausbildung Verlässlichkeit und Praxisnähe sicherte, getragen von zwei starken gesellschaftlichen Gruppen. Wie viele Staaten beneiden uns um dieses gelebte demokratische Prinzip!

Das *Potential an Ausbildungsplätzen* ist längst nicht ausgeschöpft. Wenn Unternehmen und Verwaltungen sich nicht an kurzfristigen Kosten-, sondern an langfristigen Rentabilitätsüberlegungen orientieren, die Zuständigen Stellen bei der Anerkennung kooperativer Formen der Ausbildung flexibler sind und die Betriebe ihre vorhandenen Ausbildungsmöglichkeiten in Ausbildungsverbünde einbringen, dann wird die Anpassung des Angebots an Ausbildungsplätzen an die steigende Nachfrage möglich.

Letztlich darf die *Berufsschule* im dualen System nicht in ihrer historischen Funktion erstarren, sie muß inhaltlich und organisatorisch neu definiert und aufgewertet werden. Die Aufgaben der Berufsschule im Kontext der zunehmenden Bedeutung von Systemkenntnissen und simulativen Lernprozessen mit multimedialer Unterstützung werden erheblich steigen. Es besteht ein hoher Bedarf an praxisnahe Unterricht mit simulativen Methoden, an Zusatzqualifikationen im fremdsprachlichen Bereich, in der Kundenorientierung, in einer kaufmännischen Grundbildung für nichtkaufmännische Berufe. Die Organisation des Berufsschulunterrichts sollte in die Entscheidung der einzelnen Schule gegeben werden, damit sie vor Ort vernünftige Absprachen über die Lernzeiten mit ihren Partnerbetrieben treffen kann.

Nicht das duale System der Berufsausbildung, sondern seine Träger befinden sich in einer Krise. Hoffen wir, daß sie die Konstanten des Systems stärken und die Variablen noch mehr flexibilisieren und daß sie über die Weisheit verfügen, beide unterscheiden zu können.