

Paradigmenwandel im Ausbildungssystem?

Winfried Heidemann

Im Februar 2007 forderten fünf „elder statesmen“ aus Bildungspolitik und Bildungsforschung dazu auf, die deutsche Berufsbildung durch Mitarbeit am Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) und am Europäischen Leistungspunktesystem (ECVET) international zu öffnen. Durch Modularisierung sollten das unverbundene Nebeneinander von Berufsvorbereitung, dualer und schulischer Ausbildung aufgehoben sowie Brücken zwischen Berufsbildung und Hochschulen gebaut werden.¹

Anlass dieser Stellungnahme war ein von drei Göttinger Bildungsforschern im Auftrag des Netzwerks Bildung bei der Friedrich-Ebert-Stiftung vorgelegtes Gutachten.² Es steht im Kontext einer kontroversen wissenschaftlichen und berufsbildungspolitischen Diskussion über Ursachen und Folgen der Dauerkrise des Ausbildungssystems und der Europäisierung der Berufsbildung. Unstrittig sind zunächst die Zahlen aus dem ersten deutschen Bildungsbericht vom Herbst 2006: Bei den jährlichen Neuzugängen zur Berufsausbildung erfasst das Duale System nur noch 43 % eines Altersjahrgangs, während das Übergangs- oder Chancenverbesserungssystem (Berufsvorbereitung und Warteschleifen ohne qualifizierenden Abschluss) 40 % und die vollschulischen Ausbildungsgänge mit qualifizierendem Abschluss 17 % erreichen.³ Hinsichtlich der Ursachen, Entwicklungstrends und Lösungsvorschläge gehen die Meinungen allerdings auseinander.

Neben dem industrie- und bildungssoziologisch argumentierenden Gutachten von Baethge, Solga und Wieck stehen ein im Umfeld des *Innovationskreises Berufsbildung* der Bundesbildungsministerin entwickelter Vorschlag der Berufspädagogen Euler/Severing für ein Modularisierungsprogramm der Berufsbildung⁴ und das unter Federführung des Bremer Berufspädagogen Rauner formulierte Programm der

„Reformwerkstatt“ des Arbeits- und Sozialministeriums Nordrhein-Westfalen zur Zukunft der Berufsbildung.⁵

Während die Göttinger die Bildungsmobilität unter Bedingungen von Wissensgesellschaft und Globalisierung in den Mittelpunkt stellen und Euler/Severing die Teilsysteme der Ausbildung durch Modularisierung verknüpfen wollen, steht im Zentrum des NRW-Vorschlags die Kategorie des in seiner beruflichen „Domäne“ verankerten erfahrungsgeleiteten Facharbeiters.

BILDUNGSMOBILITÄT IN DER WISSENSGESELLSCHAFT

Baethge/Solga/Wieck nehmen für sich in Anspruch, entgegen dem berufsbildungspolitischen Mainstream die Entwicklung der Berufsbildung nicht allein unter arbeitsmarktpolitischen, sondern unter bildungspolitischen Gesichtspunkten vor dem Hintergrund ökonomischer Entwicklungen zu analysieren. Die tieferen Ursachen für das abnehmende Gewicht des Dualen Systems sehen sie nicht in einem konjunkturellen Mangel an Ausbildungsplätzen, sondern im irreversiblen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandel: Angesichts des Übergangs von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft und einer fortschreitenden Differenzierung der Gesellschaftsstruktur werde Bildungsmobilität, also die Befähigung, die eigene Bildungsbiografie im lebenslangen Lernen selbstständig organisieren zu können, zum zentralen Erfordernis für individuelle Bildungsverläufe wie auch für die Sicherung der Humanressourcen der Wirtschaft. Dem stehe aber die Struktur des deutschen Bildungssystems entgegen: Die duale Ausbildung sei Teil des spezifisch deutschen „Bildungsschismas“ mit wechselseitiger Abschottung von Allgemein- und Berufsbildung und infolgedessen geringer Bildungsmobilität. Das Gutachten

sucht deshalb Lösungen nicht in isolierten Reparaturmaßnahmen bei der Berufsbildung, sondern in einer Orientierung an gemeinsamen allgemeinen Zielen für alle Bildungsinstitutionen. Soweit dies auf eine Priorisierung wissenschaftlichen Wissens hinausläuft, bedeutet es eine Abkehr vom erfahrungsbasierten Paradigma des Lernens in der betrieblichen Ausbildung.⁶

Das Gutachten benennt weitreichende Konsequenzen: Eine Reorganisation der Sekundarstufe I unter Aufgabe der Drei-

- 1 Unterzeichner der Stellungnahme waren Wolf-Michael Catenhusen, Klaus Klemm, Uwe Thomas, Rolf Wernstedt und Dieter Wunder, vgl. Catenhusen, W.-M. (2007): Die Zukunftsfähigkeit des Deutschen Bildungssystems sichern. Politische Stellungnahme im Namen des Netzwerk Bildung, in: Netzwerk Bildung der Friedrich-Ebert Stiftung (<http://library.fes.de>).
- 2 Baethge, M./Solga, H./Wieck, M. (2007): Berufsbildung im Umbruch – Signale eines überfälligen Aufbruchs, herausgegeben von der Friedrich-Ebert Stiftung, Berlin.
- 3 Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration, Bielefeld.
- 4 Euler, D./Severing, E. (2007): Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung. Ziele, Modelle, Maßnahmen, Bielefeld.
- 5 Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW: Reformwerkstatt NRW (2007): Programm zur Zukunft der beruflichen Bildung, Düsseldorf.
- 6 Vgl. dazu Kruse, W. (2007): Europäische Anforderungen an die Modernisierung von Berufsbildung, in: Fachlich kompetente Arbeit in Europa. Dokumentation eines Expertenworkshops, IG Metall (Hrsg.), Frankfurt, Seite 17–21.

Winfried Heidemann, Dr., ist Referatsleiter in der Abteilung Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Berufliche Bildung und Weiterbildung.
e-mail: Winfried-Heidemann@boeckler.de

gliedrigkeit, um den Übergang von der Schule zur Ausbildung zu verbessern; flexible Grundberufe und Modularisierung im Berufsprinzip, um die Mobilität zwischen Berufsfeldern und die Durchlässigkeit zwischen Ausbildungsstufen zu erhöhen; Übernahme didaktischer Verfahren der Berufsbildung und Anerkennung von Lernleistungen aus der Berufsbildung durch die Hochschulen, um die Mobilität zwischen Ausbildung und Studium zu steigern. Nur ein solches, in sich stimmiges Maßnahmenbündel könne den Übergang zwischen Schule und Ausbildung gewährleisten sowie Letztere anschlussfähig machen an Weiterbildung und den tertiären Bildungsbereich.

AUSBILDUNGSBAUSTEINE

Während Modularisierung für *Baethge/Solga/Wieck* nur ein Element eines tief greifenden Paradigmenwandels ist, steht sie bei *Euler/Severing* im Zentrum eines pragmatisch gedachten Ansatzes: Um den Jugendlichen im Übergangssystem weitere berufliche Entwicklung zu eröffnen und Ausbildung zu Weiterbildung und Hochschule durchlässig zu machen, schlagen sie die Strukturierung der bestehenden Berufsbilder in jeweils fünf bis acht Ausbildungsbausteine vor, die standardisiert in allen Segmenten der Berufsbildung – Betrieb, Schule, Übergangssystem – gelten. Sie können eigenständig zertifiziert und als Teilleistungen wechselseitig anerkannt werden. Dadurch soll zugleich ein Anschluss an den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) und das Europäische Kreditpunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) ermöglicht werden. In einer ersten Variante des Vorschlags werden die Inhalte der Ausbildungsbausteine durchlaufen, Prüfungen für die betriebliche Ausbildung erfolgen aber wie bisher zeitpunktbezogen; nur im Übergangssystem, in schulischen Ausbildungsformen sowie bei Ausbildungsabbruch werden die absolvierten Bausteine eigenständig zertifiziert und damit anrechnungsfähig. In einer zweiten Variante werden die Bausteine auch in der betrieblichen Ausbildung einzeln geprüft und zertifiziert, ergänzend gibt es am Ausbildungsende eine verkürzte integrierte Abschlussprüfung.

ERFAHRUNGSBASIERTE BETRIEBLICHE AUSBILDUNG

Völlig anders ausgerichtet ist der Vorschlag der Reformwerkstatt NRW. Er will die Krisensymptome des Dualen Systems durch eine systematische Stärkung seiner Elemente und Strukturen beheben. Ziel ist, den Vorrang „erfahrungsbasierter“ betrieblicher Ausbildung zu verankern, schulische Ausbildungsgänge zurückzudrängen, duale Berufsbildung bereits in der Abschlussklasse der allgemeinbildenden Schulen mit einer stufenübergreifenden Eingangsstufe beginnen zu lassen und die betriebliche Ausbildung auf wertschöpfende Arbeit zu konzentrieren. Damit soll betriebliche Ausbildung sich selbst finanzieren und eine ausreichende Zahl von Ausbildungsplätzen sicherstellen. Prinzipien erfahrungsbasierter Lernens sollen nicht nur in die Pflichtschule, sondern auch in den Hochschulbereich hinein ausgedehnt werden, um die Anerkennung von betrieblicher Ausbildung im tertiären Bildungssektor zu ermöglichen. Dahinter steht die Vorstellung einer eigenständigen berufsbezogenen Säule des Bildungssystems, von der Sekundarschule bis zum Hochschulbereich. Dies läuft auf eine Verallgemeinerung des Paradigmas betrieblichen erfahrungsbasierten Lernens hinaus.

Das Programm räumt ein, dass duale Ausbildung bisher überhaupt nicht zufriedenstellend funktioniert. Gerade dies aber sollen die vorgeschlagenen Änderungen sicherstellen. Neben dem Bildungssystem müssten sich auch die Betriebe dem vorgeschlagenen Leitbild anpassen und vor allem ihre Arbeits- und Geschäftsprozesse lernförderlich nach den berufspädagogischen Grundsätzen des Gutachtens organisieren.

WISSENSCHAFTLICHES WISSEN VERSUS ERFAHRUNGSWISSEN

Im Zentrum des Göttinger Gutachtens steht die Kategorie der Bildungsmobilität. Es setzt auf ein durch Praxiselemente erweitertes wissenschaftliches Bildungsverständnis als Korrelat von Wissensökonomie und Wissensgesellschaft. Ein flexibel und durchlässig aufgebautes Bildungssystem soll lebenslanges Lernen ermöglichen, um Wissen an neue wirtschaftliche und gesellschaftliche Gegebenheiten anzupassen. Dem stellt das Reformprogramm NRW die Figur des Facharbeiters gegenüber, der sich in einer längeren Reifungszeit durch erfah-

rungsgeleitetes Handeln in seiner beruflichen „Domäne“ herausbildet. Eine Ausbreitung erfahrungsbasierter Bildung unter Bedingungen wertschöpfender Arbeit im Betrieb soll das in der Vergangenheit erfolgreiche deutsche Produktionsmodell zukunftsfest machen. Nicht zufällig benutzt dieses Programm zur Beschreibung von Bildungsprozessen einen aus den Sozialisationsriten der Klöster stammenden Begriff: „Vom Novizen zum Experten.“ Und nicht zufällig sehen Vertreter des Handwerks im Unternehmer den Experten und die Zielvision des beruflichen Lern- und Sozialisationsprozesses.⁷

Mit diesen beiden Gutachten stehen sich eine Konzeption für Berufsbildung unter Bedingungen von Wissensgesellschaft und Globalisierung und ein an tradierten Normen des Wirtschaftens im Handwerk orientiertes Verständnis gegenüber; eine Konzeption lebenslangen Lernens mit individueller Verantwortung und ein eher „organisches“ Verständnis beruflichen Handelns in beständigen beruflichen Domänen. Beide Welten bestehen gegenwärtig nebeneinander – die Frage ist, wohin sich Wirtschaft und Gesellschaft entwickeln und ob es ein allgemeines Paradigma der Ausbildung für alle Bereiche gibt.

DIE PRAXIS: EROSION KLASSISCHER BERUFLICHKEIT?

Der vom NRW-Programm formulierte Absolutheitsanspruch der Ausbildung in geschlossenen Berufen wird von der Praxis schon lange unterlaufen oder neuerdings explizit in Zweifel gezogen. In alter und neuer Dienstleistungswirtschaft hat die duale Ausbildung nicht recht Fuß fassen können. Da hat auch die Entwicklung neuer Ausbildungsordnungen in den letzten Jahren wenig Abhilfe schaffen können. Betriebliche Personalbeschaffung greift auf unregulierte Formen der Ausbildung oder auf Absolventen von neuen Ausbildungsgängen im tertiären Bereich (z. B. duale Fachhochschulen) zurück. In jüngster Zeit werden auch Bachelor-Abschlüsse schon als Substitut für duale Ausbildung angesehen, insbesondere dann, wenn sie durch bedarfsgesteuerte Weiterqualifizierung eine hohe Einsatzflexibilität erwarten lassen.

⁷ Esser, H. (2007): Berufsbildung in der Wissensgesellschaft – Anknüpfungspunkte für Reformen, in: Prager, J. U./Wieland, C.: Duales Ausbildungssystem – Quo vadis?, Gütersloh, S. 140–159.

Wohin Ausbildung sich in neueren standardisierten Produktionssystemen der Großindustrie entwickelt, zeigt ein Modellprojekt bei VW, das die Ausbildungsordnung in kompetenzorientierte Bausteine strukturiert: Die Industriemechanikerausbildung wird in sechs Kompetenzfelder mit 27 Einheiten gegliedert, die in den Europäischen Qualifikationsrahmen eingeordnet und mit Punkten im Leistungspunktesystem ECVET versehen werden. Die Begründung dafür erschließt sich aus einer Analyse der Produktionsprozesse in dieser Industrie.⁸ Hier folge Produktionsarbeit nicht mehr einer fachlichen Systematik, sondern den jeweils spezifischen Geschäfts- und Arbeitsprozessen. Es sei schleichend ein neuer Arbeitstyp entstanden, der sich nicht mehr dem berufspädagogischen Konzept der vollständigen Handlung füge, sondern durch „ambivalente Handlungsanforderungen“ gekennzeichnet sei: Routineaufgaben und repetitive Teilarbeiten auf der einen Seite und gleichzeitig Selbstorganisation nach Zielvorgaben und Fähigkeit zu kreativer Problemlösung auf der anderen. Nur in den indirekten Bereichen der Fertigung sei klassische berufliche Erstausbildung weiterhin gefragt. Ein Festhalten an alleiniger Ausbildung in herkömmlichen Ausbildungsberufen führe zur Reduzierung der Ausbildungskapazitäten und damit zu weiterer sozialer Ausschließung. Die Alternative bestehe in differenzierten beruflichen Kompetenzmodellen, die vollständige Qualifikationen aus individualisierten Bausteinen zusammenfügen; Bausteine, die nach betrieblichem Bedarf im lebenslangen betrieblichen Lernen erworben werden. Für transnational tätige Unternehmen ergebe sich daraus der Vorteil, Mobilität des Personals über nationale Grenzen hinweg sicherzustellen.

Konträr zur Reorganisation der Ausbildung beim Autobauer VW steht die beim Flugzeugbauer EADS. Auch hier wird die Ausbildung bausteinartig entlang den Produktions- und Geschäftsprozessen organisiert und zugleich europäisch anschlussfähig gemacht. Allerdings werden hier komplexe berufliche Arbeitsaufgaben in nur elf Bausteine gegliedert, orientiert am Typ „vollständiger beruflicher Handlung“. Grundlage dafür ist eine völlig anders als in der Autoproduktion geartete Fertigungsorganisation: Hochtechnologie auf manufakturieller Basis, geprägt durch geringen Anteil an Automatisierung.⁹

„HÄPPCHENBILDUNG“ ODER EUROPAWEITE TRANSPARENZ?

Gegen die Zerlegung beruflicher Vollqualifikationen in Bausteine wird aus Teilen der Gewerkschaften der Vorwurf von „Qualifizierungshäppchen“ erhoben, die zu „unidentifizierbaren Halbwissenden“ führten.¹⁰ Dieser Vorwurf ist als Reaktion auf Reformvorschläge von Seiten der Wirtschaftsverbände entstanden, die in den letzten zwei Jahren vorgelegt worden sind.¹¹ Die – innerhalb der Verbände nicht unumstrittenen – Vorschläge von Arbeitgebern (Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände/BDA) und Kammern (Deutscher Industrie- und Handelstag/DIHK) wollen mit Blick auf den europäischen Qualifikationsrahmen und das Kreditpunktesystem die Bewegungsspielräume der Einzelbetriebe durch Ausbildungsbausteine und Stufung ausweiten. Der Zugang zu Bildung wäre nach diesen Vorstellungen weiterhin allein von betrieblichen Bedarfen und Entscheidungen abhängig. Etwas anderes will der Deutsche Handwerkskammertag: gestufte Berufsbildungsabschnitte in einem „Berufslaufbahnkonzept“ – vom Lehrling über den Gesellen und Meister zum Unternehmer. Die Nähe zu ständischen Gesellschaftsvorstellungen kann dieses Reformmodell kaum verleugnen.

Die Flexibilisierungsvorschläge der Wirtschaftsverbände lassen die grundlegende Organisation der Ausbildung unter privatwirtschaftlichen Vorgaben unangestastet. Etwaige in der Ausbildung auftretende Probleme werden den vorgelagerten Bereichen von Schule und familiärer Sozialisation angelastet; das Bildungssystem soll sich einseitig an die Erwartungen der Betriebe anpassen. Insofern ist der Vorwurf weiterer sozialer Ausschließung begründet.

Vorschnell aber wird die Kritik an Bildungsbausteinen auf die Europäisierung der Berufsbildung projiziert. Richtig daran ist nur, dass „Europa“ die Entwicklung modular aufgebauter transparenter Bildungssysteme stützt. Eine wechselseitige Anerkennung von Qualifikationen aus verschiedenen Ländern und unterschiedlichen Bildungssystemen ist nur möglich, wenn man sie vom Ergebnis („outcome“) her anschaut. So veranlasst die bevorstehende Einführung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) zur Beschreibung von Qualifikationen in Form von Lernergebnissen. Das Europäische Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET)

– in Ergänzung zum Europäischen Kredit-Transfersystem (ECTS) für die Hochschulen – wird Qualifikationen in Form von Lernergebnissen (mit den Indikatoren Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenz) beschreiben, sie in Lerneinheiten gliedern und den Lerneinheiten Leistungspunkte zuordnen. Lernergebnisse werden auf den acht Stufen des Europäischen Qualifikationsrahmens eingeordnet. ECVET wird individuelle Lernleistungen einer Person beim Übergang von einem Lernkontext in einen anderen, von einem Qualifikationsystem und einem Land in ein anderes durch Übertragung und Akkumulierung erleichtern.¹²

Hier setzt die Sorge an, EQR und ECVET könnten zentrale Konstruktionsmerkmale des deutschen Dualen Ausbildungssystems, nämlich das sogenannte Berufskonzept mit der spezifischen Form einer input- und prozessorientierten Ausbildung, zerstören. Das ist jedoch nur der Fall, wenn es bei einem Dominanzverständnis einer einzigen Art der (betrieblichen) Ausbildung mit spezifischen Prozessen der Vermittlung bleibt. Die von ECVET zugleich angezielte Möglichkeit der Zusammenstellung individueller Bildungswege würde allerdings einen Paradigmenwechsel, weg von geschlossenen Berufsbildern, bedeuten. Dies ist von der europäischen Bildungspolitik her nicht zwingend, sondern hängt von den jeweils nationalen Bedingungen ab. Allerdings zielt die europäische Logik auf einen universellen „Korridor“, in den sich die nationalen Entwicklungen einfügen müssen (vgl. Fußnote 6). In dessen

8 Clement, U./Lacher, M. (2007): Kompetenzentwicklung in ganzheitlichen Produktionssystemen: globale Herausforderungen – europäische Lösungen? in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 4, Seite 32-36.

9 Bremer, R. (2007): Wie europäisch ist die Ausbildung in einem europäischen Unternehmen? in: BWP 4, Seite 27-31.

10 IG Metall (2007): Berufskonzept statt Modularisierung (www.igmetall.de/modularisierung.php).

11 BDA (2006): Neue Strukturen in der dualen Ausbildung. Unv. Man.; DIHK (2007): Dual mit Wahl. Unv. Man.; ZDH (2006): Eckpunkteprogramm 5000plus. Unv. Man.

12 Heidemann, W. (2006): EQF und ECVET: Meilenstein zur Verwirklichung Lebenslangen Lernens oder Zerstörung deutscher Beruflichkeit?, in: Dehnhostel, P./Elsholz, U./Gillen, J. (Hrsg.): Kompetenzerwerb in der Arbeit. Perspektiven arbeitnehmerorientierter Weiterbildung, Berlin, S. 263-265; siehe auch die einschlägigen Dokumente der EU (www.boeckler.de/forum).

Zentrum steht die Möglichkeit, erreichte Bildungsstufen europaweit anzuerkennen, selbst wenn es sich in einem spezifischen nationalen Sinne nur um Teilqualifikationen handelt.

REVISION DES DEUTSCHEN ENTWICKLUNGSPFADES?

Der Streit um die institutionelle Veränderung der Berufsausbildung muss im Kontext der Debatte um den Zustand des deutschen Bildungssystems und um den weiteren Entwicklungspfad der deutschen Ökonomie gesehen werden.

Internationale Vergleichsuntersuchungen (insbesondere PISA) haben erhebliche Schwächen des deutschen Bildungssystems aufgedeckt. Kritiker sehen eine Ursache in der Dreigliedrigkeit des deutschen Schulsystems mit wechselseitiger Abschottung und komplizierten Transparenz- und Übergangsregelungen, die im Ergebnis zu sozialer Ausschließung beitragen. Deshalb seien die Studierendenquote und der Anteil der Personen mit Studienabschluss in Deutschland niedriger als in anderen Ländern. Darauf macht die OECD aufmerksam.¹³ Selbst wenn man berücksichtigt, dass manche Berufe, für die im Ausland eine akademische Ausbildung nötig ist, in Deutschland über eine postsekundäre Ausbildung zugänglich sind, bleibt der niedrige Anteil von höheren Qualifikationen ein Schwachpunkt, der ein Risiko für die Innovationsfähigkeit der deutschen Wirtschaft darstellt.

Welche Perspektiven sich für die Berufsausbildung ergeben, hängt auf der Angebotsseite der Qualifikationen von der Entwicklung im allgemeinbildenden Schulsystem und in den Hochschulen ab; auf der Nachfrageseite vom weiteren Entwicklungspfad der deutschen Ökonomie.

Auf der Angebotsseite geht es um die Perspektiven der Sekundarstufe I: Wird sich eine Stabilisierung der Hauptschule über Bayern und Baden-Württemberg hinaus durchsetzen oder wird sich der internationale Standard integrierter Schulsysteme mit individueller Förderung auch in Deutschland Bahn brechen? Auf Letzteres deuten Entwicklungen in nord- und ostdeutschen Ländern hin. Der Zusammenschluss von Haupt- und Realschule soll es hier ermöglichen, ein differenziertes Bildungsangebot trotz rückläufiger Schülerzahlen aufrecht zu erhalten. Einen anderen Weg streben die konservativen Regierun-

gen in Hessen und Hamburg an. Sie wollen in die Abschlussklasse der Hauptschule eine Eingangsstufe in die Ausbildung integrieren. Dies kommt der vom NRW-Gutachten vorgeschlagenen Ausdehnung betrieblich-dualer Ausbildung in die Pflichtschulzeit hinein nahe. Am oberen Ende des Bildungswesens, in den Hochschulen, steht bei zunehmender Internationalisierung – und in Abkehr von der deutschen Hochschultradition – die Entwicklung von Studiengängen mit Praxisorientierung auf der Tagesordnung. Wenn das Angebot von Absolventen der Bachelorstudiengänge von den Betrieben als flexible und kostengünstige Alternative zu eigener betrieblicher Ausbildung angesehen wird, fällt die duale Berufsausbildung weiter zurück.

Auf der Angebotsseite steht auch die Wertschätzung der Bildungsgänge bei den Bildungsteilnehmern. Die besondere Attraktivität betrieblicher Ausbildung besteht in der Ausbildungsvergütung und dem Versprechen auf sichere Anschlussbeschäftigung. Von Berufspädagogen wird überdies die Generierung beruflicher Identität („Berufsstolz“) als gesellschaftsstabilisierende Wirkung dieser Ausbildungsform behauptet (vgl. Fußnote 5). Dies gilt aber angesichts des anwachsenden Übergangssystems und zunehmender Übergangsschwierigkeiten auch nach regulärer Ausbildung immer weniger. Hier setzt das von *Euler/Severing* formulierte Argument (vgl. Fußnote 4) an, den Teilnehmern des Übergangssystems mit einer Zertifizierung der dort erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten eine Stärkung ihrer Identität zu geben.

Auf der Nachfrageseite geht es um die im Göttinger Gutachten angeschnittene Frage nach dem deutschen Entwicklungspfad der Ökonomie. Wie wird das deutsche Produktionsmodell mit der Zentrierung um kleinschrittige („inkrementelle“) Innovationen und die Bildungsfigur des Facharbeiters mit primär erfahrungsorientierter Ausbildung unter Bedingungen von Wissensproduktion und Globalisierung verändert? Oder kommt es gerade zur Lokalisierung von Arbeitsmärkten und damit zur Renaissance traditioneller Arbeits- und Ausbildungsformen? Welche Rolle spielen Wissensarbeit und Dienstleistungen in der internationalen Arbeitsteilung und in regionalisierten Arbeitsmärkten? Die Innovationsforschung thematisiert hier die Alternative zwischen Pfadabhängigkeit und Pfadentwicklung: Das Festhalten an einem

einmal eingeschlagenen Entwicklungspfad verheißt zwar eine gute Nutzung der mit diesem Weg verbundenen wirtschaftlichen oder technischen Vorteile, bedeutet jedoch auch eine Einschränkung der Zukunftsoptionen. Das gilt auch für die Bildung: Die Bindung an überkommene Wege und Strukturen des Lernens und an die damit verbundenen Kompetenzen kann zu Blockaden im Hinblick auf die Wahrnehmung neuer wirtschaftlicher (und gesellschaftlicher) Chancen führen. Bei der Debatte um die Europäisierung der Berufsbildung geht es im Kern genau um diesen Punkt: ob der traditionelle Pfad, Qualifikationen zu erzeugen, beibehalten wird oder eine Pfadentwicklung eingeleitet werden sollte, die sich neuen Möglichkeiten des Lernens öffnet.

BETRIEBLICHE PRAXISPROJEKTE: VORBEREITUNG DES PARADIGMENWECHSELS?

Im Schatten der Diskussion um Paradigmenwandel und Pfadwechsel haben die betriebliche Praxis und die sie begleitende Berufsbildungsforschung längst begonnen, sich auf die Welt einzustellen, die die europäische Berufsbildung vorzeichnet. In einer Vielzahl EU-geförderter Projekte werden Bausteine, modulare Ausbildungskonzepte und universalisierbare Bildungsinhalte entwickelt (vgl. www.boeckler.de/forum). Der europäische Qualifikationsrahmen ist von Europaparlament und Ministerrat beschlossen worden; mit der Entwicklung eines deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) wurde unter Kooperation der Sozialpartner begonnen. Zur regionalen Erprobung der Vorschläge des Gutachtens von *Euler/Severing* für Altbewerber reformuliert das Bundesinstitut für Berufsbildung elf Ausbildungsberufe in Form von Bildungsbausteinen. Ein Pilotprogramm des Bildungsministeriums bereitet das Leistungspunktesystem beruflicher Bildung vor: Hier werden Praxislösungen für Leistungspunkte an den Schnittstellen zwischen Berufsvorbereitung und dualer Ausbildung, dualer und vollschulischer Berufsbildung, dualer Berufsbildung und Fortbildung und für berufsbildübergreifende

13 OECD (2007): Bildung auf einen Blick 2006, OECD Briefing Notes für Deutschland (<http://www.oecd.org/>).

Qualifikationen in einzelnen Berufsfeldern entwickelt.

Diese Projekte zeichnen die weitere Pfadentwicklung der deutschen Ausbildung durch Integration europäischer Anforderungen vor. Eine offene Frage ist, ob kompetenzbasierte Bildungsbausteine lediglich eine andere Darstellungsart der Ausbildungsordnungen sind oder zu gravierenden Änderungen der Praxis führen. Denn Europäisierung bleibt nach Auffassung des Dortmunder Bildungsforschers Kruse nicht bei einer „naiven“ Transparenz

der Ausbildungsergebnisse stehen. In der Logik europäischer Entwicklung laufen wechselseitige Anerkennung und Zertifizierung von informellen Kompetenzen vielmehr auf „Dekontextualisierung“ von Qualifikationen (Herausnahme aus ihrem Entstehungszusammenhang) und „De-konstruktion“ (Auflösung geschlossener Bildungsgänge) hinaus.¹⁴ Unter dem Ziel, in der beruflichen Praxis erworbene, nicht-formale Qualifikationen anzuerkennen, kann es jedenfalls nicht bei der Input- und Prozessorientierung betrieblicher Ausbil-

dung als Kriterium bleiben. Der nicht-diskriminierende Zugang zu weiterführender (universitärer) Bildung setzt Orientierung am „Outcome“ von formalen und nicht-formalen Qualifizierungsprozessen und damit Dekontextualisierung voraus.

¹⁴ Kruse, W. (2005): Europäisierung beruflicher Bildung: Hemmnisse, Beiträge, in: Grollmann, P./Spöttl, G./Rauner, F.: Europäisierung beruflicher Bildung – eine Gestaltungsaufgabe, Münster, S. 159–181.

Leiharbeit: Zwischenbilanz und offene Fragen

Markus Promberger

Die Debatte um die Leiharbeit reißt nicht ab: Sowohl bei den Überlegungen zum Mindestlohn als auch bei der Einbeziehung von Branchen ins Arbeitnehmer-Entsendegesetz geht es immer auch um Leiharbeit. Dies gibt Anlass, einige altbekannte Fakten und vor allem neue Befunde wieder in den Blick zu rücken, denn die Forschung ist in den letzten Jahren nicht untätig geblieben.

GRUNDPROBLEME DER ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG

Leiharbeitnehmer sind beim Verleiher angestellt, die faktische Verausgabung ihrer Arbeitskraft erfolgt jedoch beim Kunden des Verleihers, beim Einsatzbetrieb. Wie immer wieder konstatiert, ist vor allem diese Aufteilung der Arbeitgeberfunktion verantwortlich dafür, dass Leiharbeitnehmer systematisch schlechter gestellt sind als vergleichbare Beschäftigte im Einsatzbetrieb. Den gängigen Forschungsergebnissen zufolge betrifft dies die faktischen Mitbestimmungsmöglichkeiten, die Dauerhaftigkeit der Beschäftigungsverhältnisse, Weiterbildungsmöglichkeiten und anderes – und vor allem die Entlohnung.¹

Eine Schlüsselrolle für diese Schlechterstellung spielt die Tatsache, dass sich bislang im Leiharbeitssektor und in den Einsatzbetrieben keine wirksame Inklusion der Leiharbeitnehmer in betriebliche und kollektivvertragliche Institutionen der Vertretung von Beschäftigteninteressen he-

rausbilden konnte. Der Gesetzgeber hat daher seit Langem die besondere Schutzwürdigkeit des Leiharbeitsverhältnisses erkannt, wobei die faktische Ausgestaltung dieses Schutzes jedoch variiert. Ausgehend von der Auffassung, dass Leiharbeit eine Erhöhung der Arbeitsmarktdynamik und einen Abbau der Arbeitslosigkeit bewirken kann,² wurde die Regulierung der Leiharbeit in Deutschland in den letzten Jahren liberalisiert. Es kam zu einem Wegfall der Überlassungshöchstdauer, des Befristungsverbots und des Synchronisationsverbots. Im Gegenzug wurden erstens die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Leiharbeitnehmer im Einsatzbetrieb etwas erweitert, zweitens wurde nach dem Vorbild europäischer Nachbarn³ das sogenannte Equal-Treatment-Prinzip eingeführt, nach dem Leiharbeitnehmern grundsätzlich dieselben Arbeitsbedingungen gewährt werden müssen wie den Stammkräften des Einsatzbetriebes, sofern nicht tarifvertraglich davon abgewichen wird oder der Leiharbeitnehmer vorher arbeitslos war. Hiervon ist auch die Lohnungleichheit berührt. Da der Lohnabstand zwischen Leiharbeitsentgelten und „normalen“ Entgelten in der Einsatzbranche eine wesentliche Geschäftsgrundlage der Verleihbranche darstellt, hatte das Equal-Treatment-Gebot der AÜG-Änderung von 2004 einen starken Tarifierungsdruck zur Folge. Breit angelegte Untersuchungsergebnisse stehen zwar noch aus, doch es gibt starke Indizien

dafür, dass fast alle ökonomisch aktiven Verleihfirmen eine Tarifbindung eingegangen sind.

Wie groß ist der übliche Lohnabstand in der Leiharbeit? Schröder/Rudolph,⁴ die dieses Problem erstmals untersuchten, er-

¹ Sofern nicht anders angegeben, stützen sich die hier vorgetragenen Befunde auf folgende, von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Untersuchung: Promberger, M. (2006): Leiharbeit im Betrieb: Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. Nürnberg, 185 S.; 1081 KB. Download: http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2002-418-3-9.pdf. Der vorliegende Text ist die gekürzte Fassung einer Expertise für den Deutschen Bundestag (Ausschussdrucksache 16(11)846 vom 5.12.2007).

² Hartz, P. et al. (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Reform der Bundesanstalt für Arbeit, Berlin, S. 215–236.

³ Vgl. Storrie, D. (2002): Temporary Agency Work in the European Union. EUROFOUND (Hrsg.), Luxemburg.

⁴ Rudolph, H./Schröder, E. (1997): Arbeitnehmerüberlassung: Trends und Einsatzlogik, in: MittAB 1, S. 102–126.

Markus Promberger, Dr. phil., Soziologe, ist Leiter des Forschungsbereichs „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg. Arbeitsschwerpunkte: Armuts-, Arbeits- und Arbeitsmarktforschung. e-mail: markus.promberger@iab.de

mittelten auf Basis der Sozialversicherungsdaten für 1995 einen Lohnabstand von 36,6 % für männliche Leiharbeiter zur Gesamtwirtschaft. *Kwasnicka/Werwatz*⁵ stellten auf derselben Datengrundlage ein Anwachsen des Lohnabstandes auf knapp 38 % im Zeitraum von 1975 bis 1995 fest – und ihr Befund für 1995 deckt sich weitgehend mit dem von *Rudolph/Schröder*. Mittels differenzieller Analysen wird hier gezeigt, dass der Lohnabstand zwischen Verleihbranche und übriger Wirtschaft bei männlichen geringqualifizierten Arbeitnehmern am größten ist. Neuere Untersuchungen auf Basis der Sozialversicherungsdaten liegen zwar bislang nicht vor, Tarifvertragsvergleiche legen jedoch nahe, dass auch die durch das Equal-Treatment und seine Ausnahmeregelung angestoßene Tarifierung der Verleihbranche wenig am Lohnabstand zur übrigen Wirtschaft geändert hat.

Festzuhalten ist auch, dass der Großteil der Beschäftigungsverhältnisse in Leiharbeit extrem kurz ist. 2004 dauerten 13 % aller Leiharbeitsverhältnisse weniger als eine Woche, 47 % bestanden nur zwischen einer Woche und drei Monaten.⁶ Es liegen keine Anzeichen dafür vor, dass sich an diesem Sachverhalt zwischenzeitlich etwas geändert hat. Und dies geht keineswegs nur auf freiwillige Kündigungen von Arbeitnehmern zurück, die einen besseren Job gefunden haben: Arbeitgeberkündigungen werden in der Leiharbeitsbranche viermal häufiger ausgesprochen als in anderen Wirtschaftszweigen.

RISIKO DER LOHNARMUT

Wichtige Flächentarifabkommen zur Leiharbeit sehen – wie in einzelnen anderen Branchen auch – in den unteren Lohngruppen Stundenlöhne vor, die trotz Vollzeitarbeit vor allem für Paare oder Familien ohne weiteres Einkommen nicht zur Existenzsicherung ausreichen, gemessen an den Leistungen der Grundsicherung. Legt man die Schwellenwerte der Europäischen Sozialcharta zugrunde, so können – je nach Lebenszusammenhang – sogar Leiharbeiter in höheren Entgeltgruppen in einigen Tarifabkommen der Verleihbranche unter die Armutsgrenze fallen. Auch wenn Lohnarmut in Deutschland derzeit zunimmt: Für Industriearbeit – und das ist Leiharbeit in Deutschland häufig – ist das keinesfalls die Regel: Die unteren Lohngruppen im Verarbeitenden Gewerbe lie-

gen im Schnitt 30 bis 50 % über den Leiharbeitsstarifen und sind insofern deutlich stärker armutspräventiv. Auch wenn bislang keine repräsentativen Befunde über die quantitative Besetzung der unteren Lohngruppen vorliegen, so weisen Fallstudien⁷ und die amtlichen Statistiken zur Berufsstruktur der Leiharbeiter darauf hin, dass die unteren Lohngruppen in Leiharbeit weit stärker besetzt sind als in den Industriebranchen. Es bleibt also festzuhalten, dass Leiharbeit in den untersten Lohngruppen in der gegenwärtigen Tarifsituation ein hohes Armutsrisiko birgt.

VERDRÄNGUNG REGULÄRER BESCHÄFTIGUNG

Für die Gewerkschaften ist dies die Gretchenfrage der Leiharbeit, doch die „Substitutionsproblematik“ ist erst in Ansätzen erforscht. Noch gibt es keine triftigen quantitativen Belege für kausale Verdrängungseffekte. Die Forschungsergebnisse beschränken sich gegenwärtig auf Bestandsveränderungen verschiedener Beschäftigungsformen auf der Ebene einzelner Betriebe mit dem IAB-Betriebspanel, hinzu kommen Betriebsfallstudien. Beide Ansätze zeigen mit unterschiedlichen Akzenten, dass insbesondere in Betrieben, die intensiv von Leiharbeit Gebrauch machen, stabile und große Betriebsbereiche mit Leiharbeit aufgebaut werden, während reguläre Beschäftigung abgebaut wird. Im IAB-Betriebspanel wurde, um Konjunktüreinflüsse gering zu halten, der Zeitraum von 1998 bis 2003 untersucht; die Fallstudien sind geringfügig jüngeren Datums. Erste multivariate Analysen weisen darauf hin, dass solche mit Leiharbeit koinzidierenden Belegschaftsbewegungen vor allem in großen Fertigungsbetrieben in klassischen Branchen des verarbeitenden Gewerbes vorkommen. Im betrachteten Zeitraum – und dies muss bei einer Gesamtinterpretation ebenfalls berücksichtigt werden – beenden jedoch auch viele Betriebe die Nutzung von Leiharbeit, sodass auf Basis dieser Daten noch keine gesicherten Rückschlüsse auf volkswirtschaftliche Verdrängungsprozesse gezogen werden können. Über die quantitative Bedeutung der in jüngster Zeit in der Presse diskutierten Fälle von „Lohndumping“ mittels Outsourcing in konzerneigene Leiharbeitsfirmen liegen derzeit keine Forschungsergebnisse vor.

ARBEITSMARKTWIRKUNGEN VON LEIHARBEIT

Die Diskussion um die Arbeitsmarkteffekte der Leiharbeit ist vielschichtig und widersprüchlich: Beschäftigungswachstum und Chance für Arbeitslose auf der einen Seite, Substitution auf der anderen. Die noch gelegentlich beobachtbare Euphorie hält einer Konfrontation mit den Forschungsergebnissen jedoch nicht stand.

Bei der Integrationswirkung der Leiharbeit für Arbeitsuchende muss zwischen *Brückeneffekt* und *Klebeffekt* unterschieden werden. Unter dem Brückeneffekt versteht man im weiteren Sinne das Ausmaß, in dem Arbeitnehmer über die Brücke der Leiharbeit in eine reguläre Beschäftigung finden. Der Klebeffekt ist derjenige Teil davon, bei dem Leiharbeiter im Anschluss an einen Einsatz eine reguläre Beschäftigung im Einsatzbetrieb antreten. Untersuchungen zum Brückeneffekt weisen einen Anteil von etwa 30 % des Bestands an Leiharbeitern aus, die nach Ende der Beschäftigung beim Verleiher in reguläre Beschäftigung wechseln.⁸ Der Klebeffekt, also der direkte Verbleib im Einsatzbetrieb, ist deutlich niedriger, Schätzergebnisse verorten ihn bei 15 % pro Jahr. Der Unterschied erklärt sich dadurch, dass Leiharbeiter in der Regel selbst weiter nach regulären Arbeitsplätzen suchen. Fallstudienvidenz auf der Basis von Interviews mit Personalverantwortlichen legt nahe, dass bei dieser Suche Leiharbeiter einen Vorteil gegenüber Arbeitslosen haben. Sie gelten in deren Perspektive als erfolgreicher und flexibler, während Arbeitslosigkeit einen Bewerbungsnachteil darstellt. Zwar ist dies mit gängigen theoretischen Annahmen der Ungleichheitsforschung konform (Stigmatisierungs- und Labeling-Ansätze). Belast-

⁵ Kwasnicka, M./Werwatz, A. (2004): On the Wages of Temporary Help Services Workers in Germany. Paper for the 2004 Annual Conference of the European Low-wage Employment Research network (LoWer).

⁶ Jahn, E. J. (2007): Phönix aus der Asche? Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland, in: von Münchenhausen, G. (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit. Potenziale und Grenzen, Bielefeld, S. 21–44.

⁷ Vgl. Fußnote 1.

⁸ Antoni, M./Jahn, E. J. (2006): Arbeitnehmerüberlassung: Boomende Branche mit hoher Fluktuation, IAB-Kurzbericht, 14.

bare empirische Analysen hierzu liegen jedoch bislang nicht vor; bei diesen müssten beispielsweise Job-Suchdauern von Leiharbeitern mit Job-Suchdauern von Arbeitslosen mit gleichen soziodemografischen und beruflichen Merkmalen verglichen werden. Auch ist festzuhalten, dass bei Weitem nicht alle Leiharbeiter die gleichen Übergangs-

chancen in reguläre Beschäftigung haben, sondern Selektivitäten nach Alter, Geschlecht, Mobilität, Qualifikation zu erwarten sind – wie bei anderen Arbeitsuchenden auch.

Leiharbeit ist und bleibt also eine problematische Beschäftigungsform. Das Risiko der Lohnarmut und der Verdrängung re-

gulärer Arbeit, eingeschränkte faktische Mitbestimmungsmöglichkeiten, uneindeutige, häufig überschätzte Arbeitsmarktwirkungen und die geringe Stabilität der Leiharbeitsverhältnisse sorgen dafür, dass der Wunsch nach einer politischen Umregulierung des Sektors auf der Tagesordnung bleibt.