

Berufliche Bildung in Unternehmen: Strukturen und neue Entwicklungen

KLAUS BERGER, DICK MORAAL, GUDRUN SCHÖNFELD

Die berufliche Erstausbildung im dualen System ist für die Mehrzahl der Jugendlichen in Deutschland – trotz abnehmender Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen und geringerer Zugangszahlen von Auszubildenden – immer noch der wichtigste Zugang in eine qualifizierte Berufstätigkeit. Allerdings bleibt dieser Weg einem nicht geringen Teil der Schulabgänger versperrt. Sie werden in das intransparente und oft demotivierende Übergangssystem verwiesen, das ihnen häufig keinen qualifizierenden Übergang in den Arbeitsmarkt ermöglicht. Zu überlegen ist einerseits, inwieweit hier dauerhafte konjunkturunabhängige Ausbildungsangebote geschaffen werden können, und andererseits, wie durch eine bessere Zusammenarbeit von Schule und Betrieb eine gezieltere Berufsvorbereitung den Übergang von der Schule in den Beruf verbessern kann. Hilfreich mag hierbei auch ein Blick über die Landesgrenzen sein. Dänemark und die Niederlande integrieren den überwiegenden Teil der Schulabgänger umfassend in die berufliche Erstausbildung. Dies erfolgt durch eine zweigleisige Strategie, bei der jeder Ausbildungsberuf nicht nur in einer betrieblichen Ausbildung, sondern auch konjunkturunabhängig in einer vollzeitschulischen Ausbildung mit hohen betriebspraktischen Anteilen erworben werden kann.

Anders als beim dualen System der Berufsausbildung, wo deutsche Berufsbildungspolitikler berechtigterweise davon ausgehen können, dass es im Rahmen des europäischen Qualifizierungswettbewerbes eine konkurrenzfähige Variante beruflicher Erstqualifizierung darstellt, muss das Urteil über die Situation der beruflichen Weiterbildung differenzierter ausfallen. In den drei Teilbereichen der beruflichen Weiterbildung – der betrieblichen Weiterbildung, der individuellen beruflichen Weiterbildung und der Weiterbildung für Arbeitslose als Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik – liegen in Deutschland die Verantwortlichkeiten bei den jeweiligen Akteuren selbst. Die Teilbereiche sind weitgehend segmentiert und nicht wie z. B. in Dänemark oder den Niederlanden in ein komplexes System kombinierter Verantwortlichkeiten eingebunden. Dies führt dazu, dass einzelbetriebliche Weiterbildungsentscheidungen oft nur in unzureichender Weise dazu beitragen, den Branchenbedarf und noch seltener den gesellschaftlichen Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken. Verglichen mit Frankreich, den Niederlanden oder den skandinavischen Ländern, in denen es betriebsübergreifende Institutionen der Weiterbildungsfinanzierung gibt, weisen die Betriebe in Deutschland eher unterdurchschnittliche Weiterbildungsaktivitäten auf mit entsprechend geringeren Teilnahmechancen der Beschäftigten. In vielen Fällen konzentriert sich die Teilnahme auf Fach- und Führungskräfte, weniger qualifizierte Beschäftigte bleiben außen vor. Die Unternehmen in Deutschland investieren vorrangig in Weiterbildung, um kurzfristig die Qualifikationen der Beschäftigten an technologische und organisatorische Veränderungen

anzupassen. Im Vordergrund stehen daher relativ kurze Maßnahmen, die zwar von unmittelbarem Nutzen für die Unternehmen, aber für die Beschäftigten häufig nicht übertragbar und allgemein verwertbar sind. Weiterbildungsinvestitionen über den Bedarf hinaus – also die Berücksichtigung der Arbeitsmarktmobilität der Beschäftigten – sind eher selten.

Die derzeit noch vorrangig einzelbetriebliche Entscheidungslogik in der beruflichen Weiterbildung lässt sich dabei nur durch einen Strategiewechsel von punktuellen Ad-hoc-Maßnahmen hin zur Implementierung einer Infrastruktur für lebenslanges Lernen überwinden. Hierzu können die tarifliche Weiterbildungspolitik, aber auch Kooperationen in regionalen Qualifikationsnetzwerken unter der Beteiligung von Unternehmen und Beschäftigten, Bildungsanbietern, Sozialparteien und öffentlicher Hand einen Beitrag leisten.

Die Beiträge in diesem Schwerpunktheft untersuchen mögliche Wege zu einem verbesserten Bildungsangebot in den Unternehmen in quantitativer und qualitativer Hinsicht. So bieten sich im Bereich der Ausbildung Lernallianzen an, die die Ausbildungsbeteiligung auch für Betriebe ermöglichen, die alleine nicht alle Ausbildungsvoraussetzungen erfüllen. Thematisiert wird auch der Zusammenhang zwischen der Produktivität der Auszubildenden und der Höhe der Ausbildungsvergütung. In der Weiterbildung wird auf die Chancen durch eine stärkere Professionalisierung des betrieblichen Weiterbildungspersonals verwiesen. Ein Blick über die Grenzen zeigt, wie die Niederlande der Unterinvestition in Aus- und Weiterbildung durch umlagefinanzierte Fondssysteme entgegengetreten und zugleich die überbetriebliche Zusammenarbeit in der Weiterbildung stärken. ■

KONZEPT UND KOORDINATION DES SCHWERPUNKTHEFTES

KLAUS BERGER, Dipl. Päd., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

@ berger@bibb.de

DICK MORAAL, Dipl. Pol., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im BIBB.

@ moraal@bibb.de

GUDRUN SCHÖNFELD, M. A., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im BIBB.

@ schoenfeld@bibb.de