

Prof. Dr. Helmut Pütz
Präsident
des Bundesinstituts für Berufsbildung
Bonn

Bonn, 21.02.2001

Statement:

Ausbildung und Fortbildung in Deutschland

2. Anhörung: „Zukunft der Arbeit – Europa im globalen Wandel“
der
Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages
„Globalisierung der Weltwirtschaft“

am 5. März 2001, 13.00 – 17.00 Uhr
Berlin, Deutscher Bundestag

Trend zur Dienstleistungsgesellschaft

Der Trend zur Dienstleistungsgesellschaft ist global erkennbar. Der globale Wettbewerb beschleunigt diesen Prozess, denn er zwingt Unternehmen, den Einsatz der Produktionsfaktoren weltweit unter ökonomisch-ökologischen Gesichtspunkten zu optimieren.

Hinsichtlich der Beschäftigung haben sich folgende Trends als stabil erwiesen:

- anspruchsvollere Tätigkeiten sind generell und in allen Bereichen erkennbar;
- technische Entwicklungen ermöglichen eine Maschinierung und Automatisierung der Güterproduktion, in deren Folge insbesondere einfache Tätigkeiten immer mehr schrumpfen;
- aufgrund des Übergangs zu wissensintensiven Produktionsgütern und –prozessen entstehen neue Arbeitsplätze bei den vor- bzw. nachgelagerten unternehmensnahen Dienstleistungen;
- der zunehmende gesellschaftliche Wohlstand lässt die Beschäftigung bei den Humandienstleistungen steigen;
- die Verkürzung der Innovationszyklen in Wissenschaft und Technik sowie veränderte Arbeits- und Produktionsprozesse erfordern eine kontinuierliche Qualifikationsanpassung.

All dies bedeutet, dass die Berufsbildung gut beraten ist, am Berufskonzept festzuhalten, damit Qualitätsansprüche gesichert bleiben; der Beruf ist somit immer noch die beste (weil breite) Basis zur Aneignung neuen bzw. veränderten Wissens.

Handlungsbedarf

- a) Die Wettbewerbsfähigkeit von Klein- und Mittelunternehmen (KMU) ist durch Innovations- und Qualifikationsberatung zu verbessern.

- KMU greifen bei der außerbetrieblichen Weiterbildung ihrer Mitarbeiter nahezu ausschließlich auf Herstellerkurse zurück. Bei der Einführung neuer Technologien gewährleisten diese zwar eine schnelle Einarbeitung für eine spezielle Maschine/Anlage, aber keine grundlegendere Weiterbildung, z. B. in allgemeine Steuerungsprinzipien von Maschinen/Anlagen. Dieser Mangel an Strukturwissen behindert die selbstgesteuerte Adaption neuen Wissens, den Wissenstransfer und damit die berufliche Weiterentwicklung.

 - Es sollte die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten unterstützt werden, die eine engere Verzahnung von betrieblich finanzierter Herstellerschulung mit öffentlichen Mitteln gefördertes Struktur- und Transferwissen ermöglichen. Eine solche Verzahnung wirkt sich wegen der hohen Verwertbarkeit und Praxisrelevanz der Lerninhalte positiv auf die Motivation aus und befördert die Nachhaltigkeit von Lernprozessen. Dadurch würde die berufliche Mobilität erhöht und erweiterte fachliche und motivationale Grundlagen geschaffen für den Erwerb von neuem Wissen. Gerade die außerordentlich erfolgreiche Einführung der neuen IT-Ausbildungsberufe mit enormen Steigerungsraten bei der Zahl der Ausbildungsverhältnisse und auch der Neugewinnung erstmalig ausbildender Betriebe belegt, dass das am Berufskonzept orientierte duale System der Berufsausbildung auch für die „new economy“ geeignete Modelle für die Qualifizierung des Fachkräftenachwuchses zur Verfügung stellen kann. Eine Ausweitung des Angebotes an anerkannten Ausbildungsberufen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) auch für weitere Tätigkeitsfelder des expandierenden Dienstleistungssektors wird nach diesem erfolgreichen Vorbild angestrebt. Hierfür ist allerdings entsprechende Unterstützung durch die Politik und von den Sozialparteien notwendig.
- b) Durch die Entwicklung von Standards bei den Inhalten und der Qualitätssicherung von Bildungsmaßnahmen gilt es, mehr Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt herzustellen. Die Nachfrager müssen in die Lage versetzt werden, aus dem umfangreichen Angebot die für den eigenen Bedarf geeignete Maßnahme finden zu können. Dies fördert die Motivation des einzelnen und steigert seine Bereitschaft, auch persönlich in Weiterbildung zu investieren.
- c) Die Früherkennung von Qualifikationsbedarf ist zu fördern
Mit dem Früherkennungssystem Qualifikationsentwicklung hat das BIBB ein Instrument

geschaffen, das es ermöglicht, Qualifikationsentwicklungen rechtzeitig zu erkennen. Ziel dieses Systems ist, neue Trends der Qualifikationsentwicklung zu identifizieren, z. B. anhand von Zusatzqualifikationen im Rahmen der Ausbildung, Anpassungsmaßnahmen im Rahmen der Weiterbildung, neuen Tätigkeiten und Tätigkeitsprofilen, neuen Qualifikationsanforderungen in bestehenden Berufen oder Änderungen beim Zugang zu bestimmten Tätigkeiten nach Qualifikationsniveau. Allerdings kann das Früherkennungssystem nicht Prognosen zum quantitativen Bedarf in einzelnen Berufen leisten. Zudem laufen Prognosen immer Gefahr, mit ihren Ergebnissen vorab wechselnde „Schweinezyklen“ zu produzieren.

d) Berufsfachgruppen sind einzurichten

Zur Verbesserung der Umsetzung der Befunde aus den Studien zur Früherkennung ist eine enge Zusammenarbeit mit den Sachverständigen der Ordnungsarbeit erforderlich. Genauso erforderlich und dringend notwendig ist jedoch die im Bündnis für Arbeit geforderte Einrichtung von Berufsfachgruppen, die mehrfach angemahnt wurde.

Neustrukturierung des Verhältnisses von Aus- und Weiterbildung - ein Beitrag zur Strukturierung des lebensbegleitenden Lernens

Ergebnisse einer aktuellen Betriebsbefragung zeigen: Mehr als drei Fünftel der Betriebe befürworten eine engere inhaltlich verzahnte Aus- und Weiterbildung: mehr als die Hälfte der Betriebe halten sogar eine engere organisatorische Verzahnung von Aus- und Weiterbildung für unverzichtbar.

In fast allen Reformüberlegungen zur beruflichen Bildung aus den letzten Jahren ist die Verbindung von Aus- und Weiterbildung ein wichtiger Programmpunkt. Der Abschied vom Lebensberuf und das lebensbegleitende Lernen erfordern eine Perspektive, die über die Berufsausbildung hinausreicht und die Akzente und Gewichte für das Lernen im gesamten aktiven Arbeits- und Berufsleben neu setzt bzw. verteilt. Diese Perspektive rührt an die traditionellen Grenzen der Bildungsbereiche und dürfte deshalb - das zeigt die bisherige Diskussion - nicht ohne Konflikte durchzusetzen sein. Dies gilt insbesondere für eine Verbindung bzw. Verzahnung von Ausbildung und Weiterbildung, denn bei der Weiterbildung handelt es sich nicht um einen traditionellen Bildungsbereich; Weiterbildung

hatte neben der Bildungsfunktion immer schon auch eine instrumentelle Bedeutung für die Arbeitsmarktpolitik, die betriebliche Personal- und Organisationsentwicklung oder für die regionale Wirtschaftsförderung.

Einen ersten Vorschlag für eine Gesamtperspektive in der beruflichen Bildung ist vor einigen Jahren vom BIBB entwickelt worden. Mit dem Vorschlag, ein „eigenständiges und gleichwertiges Berufsbildungssystem“ zu konstituieren, war die Absicht verbunden, Berufsausbildung, Studium und Weiterbildung in einem Gesamtkonzept zu verbinden. Die systematische Verknüpfung und Vernetzung der Teilbereiche der beruflichen Bildung, die bisher ganz überwiegend weder untereinander verbunden noch aufeinander abgestimmt sind, bedeutet für die Nutzer vor allem die Beseitigung von Sackgassen und ungerechtfertigten Barrieren. Der BIBB-Vorschlag war deshalb vor allem dem Ziel verpflichtet, das duale Ausbildungssystem attraktiver zu machen. Zugleich sind in ihm aber auch Ansätze zu sehen, das lebensbegleitende Lernen in der beruflichen Bildung zu verankern. Das bedeutet nichts anderes als die berufliche Bildung mit der Lern- und Berufslaufbahn, mit Studier-, Erwerbs- und Familientätigkeit zu verbinden.

Kern der Empfehlungen für die Gestaltung der beruflichen Bildung als Gesamtsystem sind Grundsätze, die vor allem dem lebensbegleitenden Lernen verpflichtet sind, wie z. B.

- die Verteilung von Lernzeiten über das gesamte aktive Berufs- und Arbeitsleben,
- die Modularisierung des Bildungsangebots und des Qualifikationserwerbs,
- die Pluralität und Vernetzung der Lernorte und der Anbieter,
- die Dualität als Prinzip des Lernens,
- die wachsende Bedeutung und das Sichtbarmachen von informell erworbenen Kompetenzen sowie
- die Verbindung mit dem (Fach-)Hochschulbereich.

Für die Strukturierung des lebensbegleitenden Lernens kann die Verbindung bzw. Verzahnung von Ausbildung und Weiterbildung einen wichtigen Beitrag leisten. Denn: Während die Berufsausbildung dem Berufskonzept bzw. der Beruflichkeit verpflichtet ist, orientiert sich die Weiterbildung am Prinzip der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsfähigkeit.

Zusatzqualifikationen

Als ein wichtiges Instrument für die Verzahnung von Aus- und Weiterbildung werden seit Jahren Zusatzqualifikationen diskutiert. Als eine Art „Mittelstück“ zwischen Aus- und Weiterbildung kommt ihnen vor allem die Funktion zu, größere Flexibilität und praxisnahe Differenzierung im Sinne einer individuellen Profilbildung herzustellen. Hintergrund der wachsenden Anwendung von Zusatzqualifikationen ist zum einen eine zunehmend integrative Aufgabenwahrnehmung, bei der z. B. Produktion und Kundenserviceleistungen kombiniert werden, was auf eine Flexibilisierung bzw. Individualisierung von Qualifikations- bzw. Berufsprofilen hinausläuft.

Zum anderen verweisen Zusatzqualifikationen auch darauf, dass sich neben dem klassischen hierarchischen Aufstieg neue Mobilitätspfade und Karrieremuster entwickeln; nicht selten ausgelöst durch neue, prozessorientierte Formen der Arbeitsorganisation, die Reduzierung von Hierarchien und die Einführung von Gruppenarbeit.

Es handelt sich bei den Zusatzqualifikationen um zertifizierbare (Teil-)Qualifikationen, die über das hinausgehen, was die Ausbildungsordnungen fordern; sie werden aber in einem engen zeitlichen Zusammenhang mit der Berufsausbildung erworben. Typische Beispiele für solche Zusatzqualifikationen sind berufsorientierte Sprachkenntnisse, aber auch Kompetenzen, die im Hinblick auf einen späteren Weiterbildungsabschluss erworben werden, gehören zu den Zusatzqualifikationen.

Aus der zeitlichen Lage der Zusatzqualifikationen ergeben sich unterschiedliche Flexibilisierungsstrategien für die Betriebe und damit unterschiedliche Ansätze für die Gestaltung des Verhältnisses von Aus- und Weiterbildung:

- Es gibt zunächst die Möglichkeit, den Akzent auf die Berufsausbildung zulegen und mit Hilfe von Zusatzqualifikationen anspruchsvolle Berufsprofile zu bilden; im Extremfall könnte dies soweit gehen, dass am Ende der Ausbildungszeit z.B. zusammen mit der

Gesellenprüfung bereits eine Fortbildungsprüfung (z. B. Betriebsassistent im Handwerk) abgelegt wird. Es stellt sich dabei die Frage, inwieweit es bei dieser „Vorverlegung“ der Weiterbildung zu einem „Lernen auf Halde“ kommt und zu dem - wahrscheinlich untauglichen - Versuch, den „Lebensberuf“ für eine Gruppe von Leistungsstarken zu retten.

Bei dieser Alternative besteht die Gefahr, dass Weiterbildung auf Zusatzqualifikationen für Berufsanfänger reduziert wird, zumindest wird – statt Berufskonzept – lebensbegleitendes Lernen nicht sichtbar. Empirische Ergebnisse zeigen, dass fast drei Fünftel der Ausbildungsbetriebe Zusatzqualifikationen anbieten.

- Eine grundlegend andere Flexibilisierungsstrategie ist dagegen darin zu sehen, die Berufsausbildung auf das Wesentliche und Grundlegende zu konzentrieren und den Erwerb von Zusatzqualifikationen in die Weiterbildung zu verlagern. Dies gilt insbesondere für „erfahrungsträchtige“ Kompetenzen, deren Erwerb an konkrete Arbeitssituationen gebunden ist (z. B. Kommunikationsfähigkeiten), aber auch für aktualitätsbezogene Inhalte. Dabei ist zu berücksichtigen, dass grundsätzlich auch Kompetenzen, die auf dem Weg des Erfahrungslernens erworben und auf dem Arbeitsmarkt genutzt werden, zertifiziert werden sollten.

In dieser Strategie sind Zusatzqualifikationen nicht nur Bausteine für die Erweiterung von Qualifikationsprofilen von Berufsanfängern, sondern auch Beiträge für die Entwicklung von Qualifikationspotentialen, abgesichert durch Abschlüsse in der geregelten Weiterbildung. Befragungsergebnisse zeigen aber, dass Zusatzqualifikationen nur in sehr geringem Umfang (in Industrie und Handel unter 10 %) als Bestandteil eines anerkannten Fortbildungsabschlusses angerechnet werden.

Gestaltungsoffene Berufe

Eine eher integrative Strategie der Flexibilisierung im Rahmen der Ausbildung stellen die „gestaltungsoffenen Berufe“ dar. Paradigmatische Bedeutung für diesen neuen Typus von Ausbildungsberufen haben die IT-Berufe, die Medienberufe und die neuen Laborberufe. Unter Wahrung des Berufskonzepts verbinden diese Berufe Kernqualifikationen (z. B. im Falle der IT-Berufe: betriebswirtschaftliche, datenverarbeitungstechnische und elektronische

Qualifikationen) mit Wahlpflichtbereichen oder Wahlbausteinen, die auf Einsatzbereiche und aktuelle Beschäftigungsfelder ausgerichtet sind.

Für die Neustrukturierung von Aus- und Weiterbildung im beruflichen Bereich ist, das zeigen die Flexibilisierungsstrategien, eine Verbindung von Berufskonzept und employability erforderlich:

- Zum einen geht es um die Wahrung der qualitativen Ansprüche des Berufskonzepts: Auf der Grundlage berufsbezogener Qualifikationsbündel mit vielfältigen Beschäftigungsoptionen wird das Ziel der Berufsfähigkeit verfolgt; Handlungskompetenz, die fachliche und fachübergreifende Kompetenzen integriert und identitätsstiftend wirkt, ist dabei das wesentliche gestaltende Element.
- Zum anderen geht es um laufende Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsfähigkeit (employability), d. h., die Erhaltung und Erweiterung der Berufsfähigkeit muss durch modular strukturierte Qualifizierungsanstrengungen im Rahmen der Weiterbildung gesichert werden. Dabei geht es nicht nur um Lernprozesse im Bereich des organisierten Lernens, sondern auch um Erfahrungslernen im Prozess der Arbeit. Insofern liegt die Verantwortung für solche Lernprozesse nicht nur beim Einzelnen, sondern auch bei den Betrieben, die dieses Erfahrungslernen im Prozess der Arbeit ermöglichen müssen.

Eine Neugestaltung des Verhältnisses von Aus- und Weiterbildung, die auf der Verzahnung beider Prinzipien beruht, erhöht nicht nur die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen, sondern sie ist auch ein Beitrag zur Strukturierung des lebensbegleitenden Lernens – als ein lebensbegleitender Prozess.

Die praktische Neugestaltung von Aus- und Weiterbildung im Sinne des lebensbegleitenden Lernens umfasst in einem ersten Schritt eine "Gewichtsverlagerung" zugunsten der Weiterbildung. Für eine solche neue Akzentsetzung gibt es eine Reihe von Hindernissen. Dazu gehört der immer wieder vorgetragene Vorbehalt, dass eine stärkere Betonung der Weiterbildung die Gefahr mit sich bringe, die Ausbildungsberufe zu unterlaufen und die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zu mindern. Hingewiesen wird dabei auf die neuen Dienstleistungsbereiche, wie z. B. neue Medien oder IT-Technik, in denen vor dem

Hintergrund fehlender Ausbildungstradition und zum Teil fehlender Ausbildungsberufe auf Ausbildung zugunsten von Weiterbildung verzichtet werde.

Reformnotwendigkeiten

Darüber hinaus gibt es jedoch auf Seiten der Weiterbildung eine Reihe von Schwachpunkten, von denen hier nur vier gravierende herausgegriffen werden:

- (1) Ein wesentliches Hemmnis für eine wirkliche Neugestaltung des Verhältnisses von Ausbildung und Weiterbildung sind die im Vergleich zur Ausbildung kaum gesicherten Lernzeiten in der Weiterbildung. Es fehlt nicht an interessanten Instrumenten für die Freistellung von der Arbeit für Lernzwecke, wie z. B. die Bildungsurlaubs- und die Arbeitnehmerfreistellungsgesetze sowie tarifvertraglichen Regelungen und Betriebsvereinbarungen; gemeinsam ist diesen Instrumenten jedoch ihre begrenzte Reichweite; aus unterschiedlichen Gründen haben sie kaum mehr als marginale Bedeutung. Dies ist m. E. ein Haupthindernis, eine bildungsökonomische Neuverteilung von Bildungszeiten im Rahmen eines lebensbegleitenden Lernens ernsthaft ins Auge zu fassen. Auch bei einem künftigen neuen „deal“ zwischen dem Lernen in Bildungseinrichtungen und dem in der Arbeit und in der Freizeit im Hinblick auf die Gestaltung alternativer Lernortarrangements werden solche gesicherten Lernzeiten erforderlich. Neben einer lernförderlichen Arbeit (Arbeits- und Erwerbsbedingungen mit Lernchancen) geht es hier vor allem um Arbeitszeitmodelle (z. B. Zeitkonten, Sabbatjahr), die Lernzeiten einräumen können (für Erwerbslose: Jobrotation).

- (2) Das seit Jahren angestrebte System von bundeseinheitlichen Weiterbildungsberufen ist immer noch ein Torso. Obwohl die Vereinbarung zur beruflichen Fortbildung zwischen den Sozialparteien von Dezember 1996 als ein Durchbruch in der Entwicklung der beruflichen Weiterbildung gilt, sind bisher noch nicht einmal die zum Zeitpunkt der Vereinbarung definierten „Altlasten“ abgearbeitet, d. h. von den seinerzeit geplanten 15 bundesweiten Fortbildungsberufen sind bis heute noch nicht alle in Kraft: Insgesamt ist das Spektrum der Fortbildungsberufe immer noch sehr schmal und traditionell orientiert, insbesondere ist es bisher nicht gelungen, das Spektrum auf die neuen Dienstleistungsbereiche wie Gesundheitswesen, Pflege, Sicherheit, Tourismus und Freizeit auszudehnen. Zugleich fehlt es an hinreichend ausgeprägten Entwicklungs- und Aufstiegswegen (z. B. für Fachkarrieren und den klassischen vertikalen Aufstieg). Im

zentralen Bereich der Informationstechnik gibt es derzeit jedoch realistische Perspektiven für die Entwicklung eines auf IT-Ausbildungsberufe aufbauenden flexiblen Weiterbildungssystems, das drei Hierarchiestufen umfasst:

6 IT-Fortbildungsberufe auf zwei Professionalebenen und 28 Qualifikationsprofile auf der Ebene der Spezialisten.

- (3) Ein weiterer Schwachpunkt ist schließlich in der unzureichenden Transparenz und Qualitätssicherung vor allem bei der (ungeregelten) Anpassungsweiterbildung zu sehen. Ausbildungsordnungen und Weiterbildungsregelungen unterliegen Qualitätsstandards, auf die sich die Bildungsinteressierten verlassen können, auch wenn sie nicht bis ins Detail informiert sind; die Nutzer der unregelmäßigen Weiterbildung sind hingegen in vielen Fällen noch immer dem frustrierenden System von „Versuch und Irrtum“ bei der Wahl ihres Bildungsangebots ausgesetzt. Die Fülle der phantasievollen Job-Bezeichnungen und entsprechender Weiterbildungsangebote hat inzwischen eher mit systematischer Verwirrung zu tun als mit Information und Aufklärung. Die Einrichtung von Qualitätssicherungen für die Bildungsinteressierten ist deshalb dringend erforderlich. Das gilt auch für die von der Bundesanstalt für Arbeit (BA)-geförderten Weiterbildung. Es gibt zwar eine Tradition der Qualitätssicherung in der BA, aber der Schritt zur Kundenorientierung ist bisher nicht vollzogen worden. Deshalb sind auch hier Bildungstests durch unabhängige Einrichtungen zum Schutze der Verbraucher und für die Orientierung der Nutzer notwendig. Dazu gehört selbstverständlich auch eine kompetente Weiterbildungsberatung („Stiftung Bildungstest“).
- (4) Schließlich fehlt es immer noch an einer Einrichtung, die die Idee des seit vielen Jahren diskutierten und in ersten Ansätzen auch vorhandenen Berufsbildungspass praktisch umsetzt. Das lebensbegleitende Lernen macht es erforderlich, dass neben den Berufsabschlüssen der Aus- und Weiterbildung auch Teilqualifikationen und Lernerfahrungen aus der Praxis im Hinblick auf individuelle Qualifikationsprofile berücksichtigt werden. Das bedeutet, die Erfassung formell erworbener Qualifikationen ist durch die Zertifizierung des informell Gelernten zu ergänzen. Für die Dokumentation der Qualifikationen und Kompetenzen hat sich zwar die Portfolio-Methode, d. h. der Berufsbildungspass bereits weitgehend durchgesetzt; es steht allerdings noch aus, dass modular erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten sowie Kompetenzen aus dem Erfahrungslernen nach einheitlichen Kriterien zertifiziert werden. Dies wäre auch die

Voraussetzung, um eine europaweite Transparenz und Vergleichbarkeit von Kompetenzen zu erreichen. Auch für diesen Punkt gilt: Es gibt genügend Ansätze, Modellversuche und Beispiele, aber es fehlt eine durchgreifende Umsetzung (neuer Vorschlag und Muster des BIBB).

Problemfeld: Personenbezogene und soziale Dienstleistungen

Trends in Ausbildung und Weiterbildung

(Marktentwicklungen, technischer Wandel)

Die personenbezogenen Dienstleistungen (traditionell: Gesundheits- und Sozialwesen) sind auf dem Gebiet der beruflichen Ausbildung ein „Mischbereich“: Während das BBiG nur wenigen Berufen zugrunde liegt, sind die Mehrzahl der Berufe der schulischen Ausbildung zuzurechnen; ausgebildet wird hier (überwiegend) nicht in Betrieben, sondern (in der Regel) an Berufsfach- oder Fachschulen oder vergleichbaren Bildungsinstitutionen.

Seit Beginn der 90er Jahre ist der Arbeitsmarkt der sekundären Dienstleistungen, zu dem die personenbezogenen Dienstleistungen gezählt werden, erheblich expandiert; alle Arbeitsmarktprognosen (zuletzt: IAB 2000) gehen vom insgesamt größten Wachstumspotential von allen Wirtschaftssektoren (mindestens) für die nächsten 10 Jahre aus. Entscheidend für diese erheblichen Wachstumsaussichten sind nur in Teilbereichen technische Entwicklungen (Medizin- und Diagnosetechniken). Wesentlicher Motor ist die spätestens seit Mitte der 90er Jahre zündende betriebswirtschaftliche Reorganisation des Gesundheits- und Sozialwesens, der Zuwachs an ambulanten Versorgungsangeboten und die (nicht zuletzt in diesem Zusammenhang) erheblich gestiegene Nachfrage nach personenbezogenen Dienstleistungen zum Beispiel in den Bereichen Gesundheit, Soziales, Körperpflege/Wellness, Sport/Fitness, Freizeit/Touristik.

Ausbildung: Eine Vielzahl neuer Unternehmungen mit neuen (personenbezogenen) Leistungsangeboten auf dem traditionellen Gebiet des Gesundheits- und Sozialwesens haben einen erheblichen Bedarf an „neuen“ (Berufs-) Qualifikationen. Diese werden allerdings durch die schulischen Ausbildungsgänge – wenn überhaupt – nur schleppend und nicht immer bedarfskonform und zukunftsicher bedient. Jüngstes Beispiel ist die Neuordnung der Kosmetik: Hier konnte aufgrund der Angebots- und Nachfrageentwicklung auf dem Gebiet

der Körperpflege/Wellness in den bestehenden (privat- und fach-) schulischen Strukturen keine bedarfsentsprechende Qualifizierung mehr durchgeführt werden; die duale Ausbildung bot hier eine praxiskonforme und zukunftssichere Lösung. Leider ist sie durch starre Haltungen, die Ausbildungsordnungen nur zeitlich befristet erlassen zu wollen, in Gefahr geraten.

Der Trend zu „neuen“ Qualifikationen im Gesundheits- und Sozialwesen ist ungebrochen; aussagefähige Beispiele sind hier u. a. der „operationstechnische Assistent“, der „Bestatter“ oder (noch in der beruflichen Genese) der „Mediator“ oder der „Lernberater“.

Weiterbildung: In der (abschlussbezogenen) beruflichen Weiterbildung für die Berufe in der personenbezogenen Dienstleistung ist in Einzelbereichen eine geradezu extreme Zunahme an „Weiterbildungsqualifikationen“ zu verzeichnen. Dies gilt z. B. für die Altenpflege, für die im vergangenen Jahr mehr als 50 „Weiterbildungsberufe“ zu verzeichnen waren – allerdings bestanden nur für die wenigsten dieser Abschlüsse realistische Arbeitsmarktchancen.

Im Grundsatz gilt, dass insbesondere zwei Faktoren die am Beispiel der Altenpflege geschilderte „Explosion“ von Weiterbildungsabschlüssen in den personenorientierten Dienstleistungen verursacht haben: Die marktwirtschaftliche Öffnung des gemeinwirtschaftlichen Sektors (Gesundheits- und Sozialwesen) mit den Möglichkeiten zur freien Niederlassung mit personenbezogenen Dienstleistungsangeboten und die gleichzeitig voranschreitende Kommerzialisierung des Weiterbildungsmarktes. Diese Entwicklungen treffen auf den Bedarf von Berufsangehörigen nach einem am Markt unterscheidbaren Berufsabschluss (Beispiel: vom Altenpfleger → „Gerontotherapeut“) und dem wirtschaftlichen Interesse der Weiterbildungsanbieter, diesen Bedarf nicht nur zu bedienen, sondern noch zu stimulieren, indem fantastische Bezeichnungen („gerosozialer Betreuer“) zu enormen Kosten (DM 15.000 bis 20.000) als „Start-Up-Weiterbildungen“ verkauft werden.

Diese Tendenz wird sich unter dem Eindruck der „europäischen Öffnung“ und transnational wirtschaftender Unternehmen gerade auch in den personenbezogenen Dienstleistungen weiter verschärfen.

Politische Aktionserfordernisse für neue Qualifikationsanforderungen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Für den Bereich der Ausbildung in den personenbezogenen Dienstleistungen ist bislang im wesentlichen auf den Sonderweg der schulischen Berufsausbildung gesetzt worden. Zumindest für alle Gesundheitsberufe wird die bundesgesetzliche Regelung (= schulische Berufsausbildung) der Berufsausbildung favorisiert. Eine duale Ausbildung – wie die des „dualen Pflegeberufes“, wie er von den Sozialparteien und vom BIBB wiederholt gefordert wurde – komme daher nicht in Frage.

Aktionserfordernis 1: Berufsbildungspolitische Regelungsinitiative. Angesichts der wirtschaftsstrukturellen Entwicklung des Gesundheits- und Sozialwesens von gemeinwirtschaftlichen zu privatwirtschaftlichen Betriebsformen sollten Neuordnungen alter und Neuregelung von „neuen Berufen“ in den zunehmend privatwirtschaftlich strukturierten Segmenten der personenbezogenen Dienstleistungen (insbesondere in den Bereichen Gesundheit, Soziales, Körperpflege) von Seiten der Berufsbildungspolitik gezielt und schnell in Angriff genommen werden,

- um das erhebliche (und durch schulische Ausbildungen nicht zu erschließende) Ausbildungsplatzpotential nutzen zu können und
- um die neu entstehenden Wirtschaftsbereiche und Dienstleistungen in die Qualifikation des Berufsnachwuchses einzubinden.

Für den Bereich der beruflichen Weiterbildung wird bis heute auf die einfachen Marktregularien von Angebot und Nachfrage und diverse Qualitätssicherungsverfahren gesetzt, um der bislang weitgehend ungeordneten und für Weiterbildungsteilnehmer häufig wirtschaftlich (Kosten der Weiterbildung) und berufsbiografisch riskanten (Anwendbarkeit der Qualifikationen) Entwicklung mit einer unzureichenden Regelstruktur zu begegnen.

Aktionserfordernis 2: Bundesregelungen in der beruflichen Weiterbildung. Insbesondere die Kampagnen zum „lebensbegleitendem Lernen“ machen berufsbildungspolitische Initiativen zur Herstellung vergleichbarer Rahmenbedingungen in der Weiterbildung (Anspruch auf Weiterbildung; Zugang, Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit; Qualität von Institution,

Personal, Inhalt und Ablauf; Finanzierung) als verbindliche gesetzliche Regelung dringend erforderlich.

Aktionserfordernis 3: Entwicklung von Fortbildungsordnungen/Weiterbildungsregelungen.

Vor allem im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen sind bundesweit gültige, „geordnete“ Fort- und Weiterbildungen an den Schnittstellen

- des beruflichen Aufstiegs (vertikale Entwicklung),
- des beruflichen Umstiegs (berufsbereichsüberschreitende, horizontale Mobilität) und
- der grenzüberschreitenden Einsetzbarkeit (transnationale Flexibilität)

dringend erforderlich.