

Margit Frackmann

Bildungsnot – für wen?

Die Klagen über die Leistungsfähigkeit unseres Bildungssystems kommen eigentlich von allen Seiten, wenn auch – schaut man genauer hin – mit unterschiedlichen Begründungen und aus unterschiedlichen Interessen. So klagen die Betriebe, die noch Ausbildungsplätze »vergeben«, über die bei vielen Jugendlichen fehlende Ausbildungsfähigkeit, Lehrer aller Schulformen klagen über mangelnde kognitive Fähigkeiten und gravierend unzulängliche soziale Verhaltensweisen sowie über die unzureichende Unterstützung der Eltern für den schwierigen Unterrichtsprozess. Aber auch das Hochschulpersonal stimmt in das Klagelied ein: Studenten kommen mit zu wenig Basiswissen an die Universitäten, und das mache ein Nachqualifizieren notwendig, ehe man überhaupt mit dem universitären Bildungsstoff beginnen könne. Außerdem fehle oft die Kompetenz, sich selbstständig und engagiert mit neuem Wissensstoff auseinander zu setzen.

Betriebe, die Hochschulabsolventen einstellen, wiederum klagen über die Praxisferne der Curricula an den Universitäten und sehen sich genötigt, durch ein Traineejahr oder ähnliches hier nachholend einzugreifen.

Interessengeleitete Lösungen, die erst einmal für die Betroffenen Abhilfe versprechen, sind bisher dominierend, da es keine breite öffentliche Diskussion über gesellschaftspolitische Ziele, die in einem nationalen Bildungssystem verfolgt werden müssten, gibt.

So treffen die Ausbildungsplatzanbieter eine strenge Auslese bei der Vergabe und können das auch, da es ja Ausbildungsplatzsuchende im Überangebot gibt (siehe den Beitrag von Ilse Schur in diesem Supplement). Hauptschul- und Realschulabsolventen mit schlechtem Notendurchschnitt dürfen Warterunden drehen, in Auffangmaßnahmen parken oder gleich zu Hause bleiben und auf bessere Arbeitsmarktzeiten hoffen (die aber leider nicht kommen werden). Abiturienten, gute Realschulabsolventen, die mit einem überschaubaren und oft möglichst geringem Aufwand für eine Facharbeiter- oder Sachbearbeitertätigkeit zu qualifizieren sind, werden in die engere Wahl gezogen.

Am Beispiel der Besetzung von Ausbildungsplätzen in den immer noch relativ neuen IT-Berufen kann man das gut aufzeigen. Lehrer aller Schulformen greifen zum Instrument der Selektion (siehe die Ergebnisse der PISA-Studien und den Beitrag von Klaus Bullan in diesem Supplement), wobei die letzte Stufe, die Hauptschule, am schlechtesten dran ist: Sie bekommt den Rest. Unterstützung erhalten die Lehrer durch die Kultusbürokratien, die zwar intensiv bemüht sind, Qualitätsmanagementverfahren einzuführen, dabei jedoch die tägliche Arbeit mit immer neuen Anordnungen und kurzschlüssig gedachten schulorganisatorischen Veränderungen systematisch erschweren und ziemlich unausgegorene Vorstellungen über Bildungsqualität produzieren.

Die Hochschulen haben ebenfalls sehr gut funktionierende Selektionsinstrumente entwickelt – bisher die Zwischenprüfungen, die in vielen technischen und naturwissenschaftlichen, aber auch wirtschaftswissenschaftlichen Fachrichtungen mit einer hohen Durchfallquote enden. Bei den vermehrt eingeführten Bachelor-Studiengängen ist durch die Aufteilung in Module mit ihren vielen abverlangten Studien- und Prüfungsleistungen eine von Beginn an funktionierende Auslese möglich. Abzuwarten bleibt, ob mit der Einführung von Studiengebühren die Selektion schon auf den Übergang von allgemeinbildender Schule zur Hochschule vorverlegt wird. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass die Studienanfängerquote schon jetzt (2004) um zwei Prozentpunkte auf 34% gesunken ist.

Deutlich wird, dass in unserem Land eine von allen Beteiligten geführte intensive Auseinandersetzung über Bildungsziele fehlt, die für die gesellschaftliche Reproduktion und deren Weiterentwicklung die Voraussetzung sind. Welches Wissen, welches Können oder anders formuliert, welche Handlungskompetenzen müssen wir der nachwachsenden Generation mit auf den Weg geben, damit nicht nur der einmal erreichte Entwicklungsstand gehalten, sondern auf ein höheres Niveau gehoben werden kann?

Naheliegend ist, sich mit den Anforderungen, die an den zukünftigen Arbeitskräftekörper gestellt werden, auseinander zu setzen, um daraus ein tragfähiges Curriculum abzuleiten, das sowohl allgemeine Grundlagen legt als auch die arbeitszweigspezifischen Qualifikationen aufgreift. Genauso wichtig und relevant ist es, jene Anforderungen im Bildungssystem aufzunehmen, die daraus resultieren, dass die Entwicklung und Aufrechterhaltung zivilgesellschaftlicher Strukturen auch immer vom Bildungsniveau der dazugehörigen Mitglieder abhängig ist. Und nicht zuletzt geht es in hochentwickelten Industriegesellschaften mit ihren umfassend vorhandenen Res-

sources auch darum, eine allseitige Entwicklung ihrer Mitglieder zu ermöglichen und ihnen damit eine durch die Unterstützung ihrer vielfältigen Neigungen und Fähigkeiten befriedigendere Lebensgestaltung zu eröffnen.

Schon allein um eine die eigene Reproduktion auf angemessenem Niveau sichernde Arbeitstätigkeit zu finden, braucht das Individuum eine entsprechend hohe Ausstattung mit kulturellem Kapital.

Qualifikationsanforderungen in hochentwickelten Industriegesellschaften

Sowohl die Verteilung der Arbeitsplätze nach Wirtschaftssektoren als auch deren Verteilung innerhalb eines Sektors bis hinunter auf die Betriebsebene zeigen deutlich, wie sehr die Produktivität durch Einsatz neuer Technologien/Materialien und neuer Organisationsformen gestiegen ist. Neben der damit verbundenen Reduktion des notwendigen Arbeitsquantums, das zur Hervorbringung der gleichen Produktmenge aufgewendet werden muss, hat sich aber auch die Art der Arbeit verändert. Besonders Routinetätigkeiten und Hilfsarbeiten sind »wegrationalisiert« worden oder fallen in weit geringerem Ausmaß an (siehe Tabelle 1, Abb. 1 und 2).

Prozentual gestiegen sind Arbeitstätigkeiten mit höheren Qualifikationsanforderungen, die nur mit entsprechenden Bildungs- und Berufsbildungsabschlüssen besetzt werden können. Das konkrete Anforderungsprofil auf mittlerem Niveau lässt sich an einem Beispiel deutlich machen: In der IT-Branche, in der in den 1980er und noch zu Beginn der 1990er Jahre neben Akademikern auch viele Quereinsteiger mit Umschulungen Beschäftigung gefunden haben, haben sich die Chancen, ohne einschlägige Ausbildung einen Arbeitsplatz zu bekommen, drastisch verschlechtert.

Nach einer Betriebsbefragung, die wir im Berliner Raum mit IT-Anbietern und IT-Anwendern durchgeführt haben (Interviewte waren die Personalverantwortlichen, die konkret Personal unterhalb des akademischen Niveaus suchten), ergaben sich hohe Erwartungen an die zukünftige Arbeitskraft (siehe Tabelle 2).

Alle Befragten haben klar zu erkennen gegeben, dass sie in der Branche keine Beschäftigungsmöglichkeiten unterhalb einer abgeschlossenen Berufsausbildung im dualen System sehen. Für andere Dienstleistungszweige wie z.B. Banken, Versicherungen gilt dies in ähnlicher Form. Es bleibt die Frage, ob neben den sicher weiterhin vorhandenen einfachen Dienstleistungstätig-

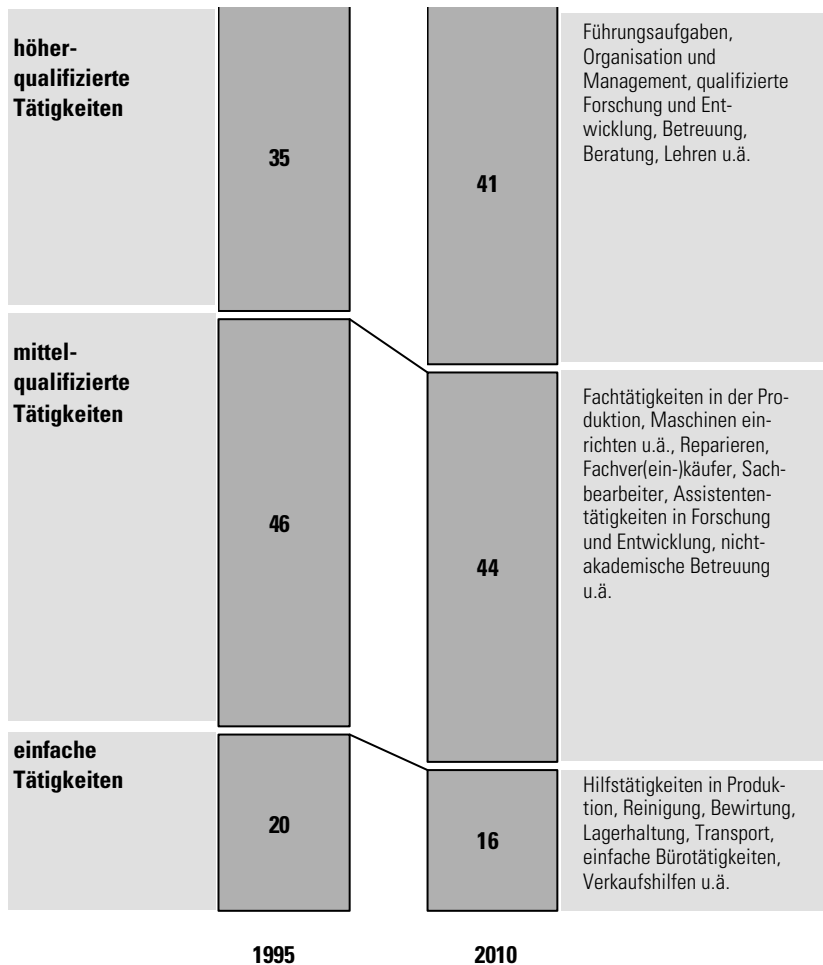
Tabelle 1: Erwerbstätige insgesamt (ohne Auszubildende) nach Tätigkeiten in %

	Gesamtdeutschland		
	1991	1995	2010
1. Maschinen einrichten/einstellen	7,9	7,2	6,0
2. Gewinnen/Herstellen	18,1	16,9	12,7
2.1 als Hilfstätigkeit als Fachtätigkeit	7,0	6,5	4,2
2.2 in der Primärproduktion	0,8	0,6	0,5
2.3 im Handwerk	3,6	3,9	3,2
2.4 in der industriellen Fertigung	3,0	2,3	1,7
2.5 in sonstigen Bereichen mit Führungsaufgaben	0,3	0,3	0,3
2.6 in der Primärproduktion	1,2	1,1	0,7
2.7 im Handwerk	1,1	1,2	1,3
2.8 in der industriellen Fertigung	0,7	0,6	0,6
2.9 in sonstigen Bereichen	0,4	0,4	0,3
3. Reparieren	6,7	6,6	5,3
4. Handelstätigkeiten als	10,6	11,4	13,5
4.1 unqualifizierte Hilfskraft	1,3	1,4	1,4
4.2 Fachein-(ver-)käufer	2,7	3,0	3,3
4.3 Fachkraft mit begrenzten Führungsaufgaben	4,7	5,2	6,8
4.4 Herausgehobene Fachkraft mit umfassenden Führungsaufgaben	1,9	1,9	2,0
5. Bürotätigkeiten	17,2	17,4	17,7
5.1 Einfache Bürotätigkeiten	4,6	4,5	3,6
5.2 Sachbearbeiterfunktionen	10,0	10,1	10,3
5.3 Spezifische Sachbearbeitung	1,7	1,8	2,4
5.4 Sachbearbeiter mit Führungsaufgaben	0,9	1,0	1,4
6. Forschungs-/Entwicklungstätigkeiten	5,0	5,0	5,5
6.1 Assistententätigkeiten in F&E	2,2	2,2	2,1
6.2 Qualifizierte Tätigkeiten in F&E	2,7	2,8	3,3
7. Organisation und Management	6,8	6,7	8,4
8. Allgemeine Dienste	15,2	14,2	13,2
8.1 Reinigung/Bewirtung Hilfsfunktionen	2,6	2,7	2,9
8.2 Reinigung/Bewirtung Führungsfunktionen	1,1	1,1	1,3
8.3 Lager-/Transporttätigkeiten Hilfsfunktionen	4,6	4,4	3,5
8.4 Lager-/Transporttätigkeiten Führungsfunktionen	3,5	3,2	2,9
8.5 Allgemeine Sicherheitstätigkeiten	3,3	2,8	2,4
9. Betreuen, Beraten, Lehren u.ä.	12,5	14,6	17,7
9.1 Rechtsberatung u.ä.	0,8	0,8	1,0
9.2 Nicht-akademische Beratungs-/Betreuungsfunktionen	5,5	6,8	8,7
9.3 Akademische Beratungs-/Betreuungsfunktionen	0,9	1,2	1,4
9.4 Publizieren und künstlerisch Arbeiten	0,6	0,7	1,3
9.5 Unterrichten/Lehren	2,9	3,2	3,0
9.6 andere Beratungs- und Ausbildungstätigkeiten	1,7	1,9	2,4
1.-9. Summe (ohne Auszubildende)	100	100	100

Datenquelle: prognos-Berechnungen, IAB (Sonderauswertung MZ), Statistisches Bundesamt (Basisdaten VGR)

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Qualifikationsstrukturbericht 2000, Berlin 2000

Abb. 1: Erwerbstätige nach Tätigkeitsniveaus 1995 und 2010
 Gesamtdeutschland, ohne Auszubildende, Anteile in %



Abweichungen der Summen durch Runden der Zahlen

Quelle: IAB/Prognos-Projektion 1999 (IAB-Projekt 1/4-436A)

Abb. 2: Erwerbstätige nach Qualifikationsebenen 1976, 1995 und 2010
 Alte Bundesländer und Berlin-West, ohne Auszubildende, Anteile in %

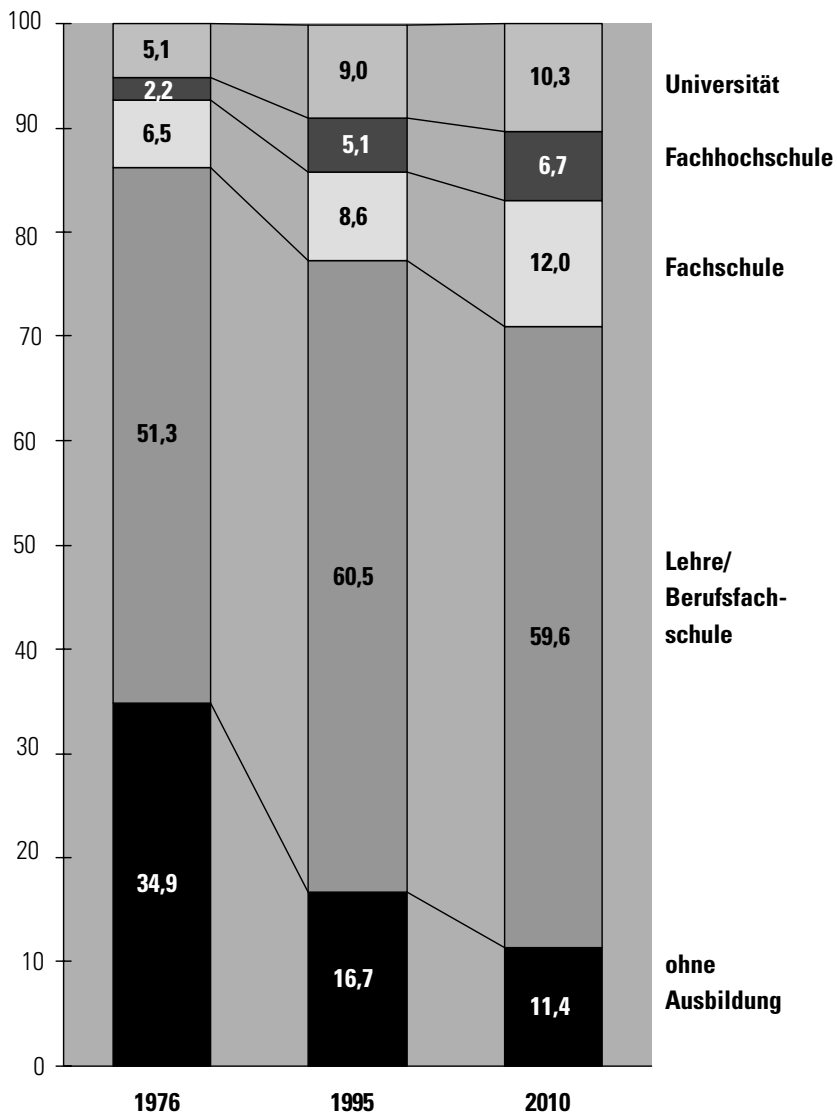


Tabelle 2: Anforderungen an Beschäftigte der IT-Branche auf mittlerem Niveau

Fachliche und methodische Kompetenzen

- Erkenntnisorientiertes Fachwissen, das unabhängig vom System und/oder der Programmiersprache und/oder der Technologie ist
- Qualitative Wissensbasis über das Kerntätigkeitsfeld hinaus
- Betriebswirtschaftliche Kenntnisse
- Branchenspezifische Kenntnisse
- Kenntnisse der Werkzeuge und Instrumente des Projektmanagements
- Englische Sprachkenntnisse
- Aktiv Zuhören
- Informationsbeschaffung und -verarbeitung
- Planen und Dokumentieren
- Adressatengerecht Präsentieren und Argumentieren
- Allgemeine und bereichsspezifische Problemlösestrategien
- Selbstreguliertes Lernen
- Wissen annehmen und weitervermitteln.

Soziale Beziehungen zu Kunden, Anwendern und Teamkollegen

- Kommunikationsfähigkeit
- Teamfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Anwenderorientierung
- Empathische Fähigkeiten.

Persönlichkeit

- Selbstständigkeit
- Bereitschaft zu lebenslangem Lernen
- Flexibilität
- Mobilität
- Belastbarkeit.

Quelle: eigene Befragungen in der IT-Branche, Berlin, Brandenburg in 2003

keiten (wie z.B. Transport, Reinigung) auch der industrielle Bereich (z.B. Metall-, Elektro-Maschinenbauindustrie) für die Produktionsebene in nennenswertem Maße noch Un- und Angelernte aufnehmen wird. Qualifizierte Instandhalter werden nach wie vor benötigt werden.

Die täglichen Drohungen der Betriebe, Arbeitsplätze abzubauen oder in Länder mit niedrigerem Lohnniveau zu verlagern, erfordern ein genaueres Hinschauen. Deutschland wie Japan sind als »Hochlohnländer« bis jetzt immer noch relevante Produktionsstandorte geblieben, trotz einer gewissen Verlagerung von Montage- und Fertigungsaktivitäten mit niedriger Wertschöpfung.

Gegen eine komplette Auslagerung der Produktion sprechen viele Faktoren:

- Die Stückkosten sind in der Niedriglohnzone nicht unbedingt geringer, da die Produktivität auch sehr viel niedriger sein kann.
- Lohnkosten in hochautomatisierten Produktionsstätten machen nur noch 5-10% der Gesamtkosten aus.
- Komplizierte Fertigungsanlagen und Produkte erfordern qualifizierte Arbeitskräfte auch auf der Shop-floor-Ebene.

Es gibt aber noch einen ganz anderen Aspekt, der in einer Untersuchung des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI) über Produktionskonzepte in der Handybranche herausgearbeitet wird: Verlagerung von Produktion setzt eine organisatorische und räumliche Fragmentierung von Wertschöpfungsketten, eine so genannte Modularisierung, voraus. Das bedeutet aber auch, »dass eine weitreichende organisatorische wie räumliche Entkopplung von Funktionsbereichen und Organisationseinheiten als Folge weitreichender Outsourcing- und Offshoring-Strategien zu ›harten‹ Schnittstellen zwischen den Bereichen und Einheiten führt, welche Kooperation, Kollaboration und Kommunikation erschweren« (Voskamp 2005, S. 118).

Eine Organisation in Form strikt getrennter betrieblicher Abteilungen – ähnlich der Modularisierung – mit zwangsläufig entstehendem Abteilungsdenken und -egoismus war auch ein Kennzeichen fordristischer Produktionskonzepte mit den entsprechend negativen Auswirkungen auf die Zusammenarbeit und eine Kooperation im Sinne des Gesamtprozesses.

Betriebliche Organisationsformen, die eine Orientierung am Geschäftsprozess in den Mittelpunkt stellen und heute als moderne Managementmethoden umgesetzt werden, würden durch eine Modularisierung konterkariert. Gerade auch auf der Produktionsebene sollte im Postfordismus das Mitarbeiterwissen für den Optimierungs- und den Innovationsprozess besser genutzt werden, der Gesamtprozess im Blick aller Beschäftigten stehen und damit eine ständige Verbesserung der Wertschöpfung erreicht werden.

Eine erneute Trennung von Produktion und Innovation, d.h. Produktentwicklung und Design in räumlich und organisatorisch getrennten Einheiten, wird dazu führen, dass das gewonnene Know-how aus den Fertigungsaktivitäten nicht mehr unmittelbar in Verbesserung und Innovation zurückfließen kann. Dass Produktionskonzepte, die auf weitreichende Auslagerung verzichten, dennoch erfolgreich sein können, zeigt die Untersuchung des SOFI: Nokia mit einem hohen Fertigungsanteil an seiner finnischen »home-base« ist in der Konkurrenz auf dem Handymarkt Branchenprimus.

Damit aber die strategische Bedeutung der Fertigung für Innovationsprozesse zum Tragen kommt, sind bestimmte Voraussetzungen zu erfüllen: »de-

zentrale Strukturen, flache Hierarchien, innovative arbeitspolitische Konzepte, offene Unternehmenskulturen, neben fachlichen auch hohe sozial-kommunikative Kompetenzen. Über diesen Weg gewannen Fertigungsaktivitäten an Hochlohnstandorten eine neue Rolle und Legitimation – jenseits der unmittelbaren Konkurrenz um Löhne, Beschäftigungsbedingungen und Sozialstandards« (Voskamp 2005, S. 127).

Hier ist zu ergänzen, was innovative arbeitspolitische Konzepte im Zusammenhang mit der Debatte um Bildungsziele und wünschenswerte Qualifikationen zukünftig Beschäftigter bedeuten: Wenn ein Produktionsarbeiter ein für Verbesserungsvorschläge ausreichendes Verständnis seiner Arbeitstätigkeit mitbringen soll, muss er im Blick auf den Gesamtprozess auch ausgebildet werden und zur Unterstützung seiner Arbeitsmotivation auch einen entsprechenden Gestaltungsspielraum eingeräumt bekommen. Dieser Gestaltungsspielraum darf sich nicht nur auf die im Rahmen der Gruppenarbeit zugestandenen Gruppenaktivitäten beschränken. Vielmehr geht es darüber hinaus auch um die Option einer persönlichen Entwicklung im betrieblichen Organisationsprozess. Wie wichtig eine betriebliche Mitarbeiterförderung ist und wie sehr sie sich auf die Zufriedenheit auswirkt und damit in langer Sicht auch auf die Produktivität eines Betriebes, weist eine vergleichende Untersuchung an zwei Automobilstandorten mit standardisierten Produktionskonzepten nach. Die in dem einen Betrieb stärker praktizierte Mitarbeiterpartizipation führt auch zu einer höheren Zufriedenheit mit dem Job (vgl. Baethge-Kinsky/Tullius 2005).

Die Schlussfolgerung liegt auf der Hand: Sowohl im Sinne der Betriebe als auch aus individueller und gesamtgesellschaftlicher Sicht ist es heute notwendig und unabdingbar, zukünftige Arbeitkräfte so zu bilden, dass sie leistungsfähig und leitungsbereit sind. Leistungsfähig bedeutet aber mehr als fachliches Wissen und Können mitzubringen. Es bedeutet auch, Strategien des Lernens und Problemlösens, der Reflexion und der Selbstmotivation aus dem Bildungsprozess mitzunehmen und im Arbeitsprozess anzuwenden.

Und die Leistungsbereitschaft wird sich nur dann optimal entfalten, wenn es Sicherheit sowohl bezüglich der Arbeitsplätze als auch der beruflichen Perspektiven gibt.

Konsequenzen für eine neue Bildungspolitik

Es ist geradezu ein Zynismus der konservativen Parteien, mit dem Verweis, dass ja so die »praktisch Begabten« am besten bedient werden, immer noch an einer Dreiteilung unseres Allgemeinbildungssystems festzuhalten, wenn eindeutig nachweisbar ist, dass es kaum noch Arbeitsplätze geben wird, die vor allem auf manuelle Fertigkeiten ausgelegt sind. Es bleiben angesichts der Verwissenschaftlichung der Produktion, d.h. der Ersetzung von Handarbeit durch immer ausgefeiltere und leistungsfähigere Maschinensysteme einschließlich ihrer automatischen Steuerung und Optimierung, wenig einfache Hilfstätigkeiten. Das gilt auch für den Bereich der Dienstleistungstätigkeiten. Die einzig mögliche Schlussfolgerung daraus ist die Durchsetzung einer hohen Allgemeinbildung für alle. Das bisherige Scheitern eines großen Teils der Jugendlichen (vor allem auch der Jugendlichen nichtdeutscher Herkunft) liegt nun nicht an der fehlenden kognitiven Begabung und einer eher praktischen Begabung, sondern an zwei Dingen:

- einem kulturellen Kapital, das viele Familie eben nicht in ausreichendem Maße an ihre Kinder weitergeben können, auf dem aber die Schule aufsetzt;
- einem fehlenden Bewusstsein darüber und über die daraus notwendigerweise zu ziehenden Maßnahmen sowohl auf Seiten des Staates als auch auf Seiten der Bildungsinstitutionen und ihrer Mitwirkenden.

Vor allem der französische Soziologe Bourdieu hat immer wieder auf diesen Zusammenhang hingewiesen und aufgezeigt, wie subtil die Mechanismen der Reproduktion von Ungleichheit von allen Beteiligten bedient werden und wie am Ende der in diesem Spiel um Bildung und Macht hoffnungslos Unterlegene auch noch glaubt, es wäre sein eigenes Unvermögen, das dieses Ergebnis produziert habe. (Vgl. u.a. Bourdieu 2001) Umgekehrt verstärkt sich die Überzeugung der Angehörigen der gebildeten Klassen, dass sie eine »natürliche« Begabung mitbekommen haben und die Ursache der schulischen Leistungsunterschiede nicht in der mitgebrachten Ausstattung mit kulturellem Kapital liegt. Der für die Schule wirksamste Bestandteil dieses kulturellen Kapitals ist die Ausstattung mit sprachlichen Fähigkeiten und einer, wie Bourdieu es nennt, »zweckfreien« Bildung. Auch Wood, ein englischer Psychologe, weist eindrucksvoll unter Rückgriff auf empirische Untersuchungen auf die Rolle der Sprache und der »sozialen Erfahrungen« (»social experiences«) für den Schulerfolg hin und zeigt, wie wenig die Lehrer diesen Zusammenhang in ihrem Unterricht berücksichtigen. (Vgl. Wood

1999) Ein Schulsystem, das alle unabhängig von ihrer Herkunft und damit ihrer kulturellen Ausstattung zum Erfolg führen will, muss sich gerade dieser Unterschiede bewusst werden und hier gezielt mit Förderung ansetzen.

Darüber hinaus sind die bisherigen Bildungsziele und ihre didaktische Umsetzung auf den Prüfstand zu stellen. Wenn ein zentrales Ergebnis der PISA-Studien ist, dass deutsche Schüler vor allem gut in der Reproduktion und weniger gut bis schlecht beim Verständnis des vermittelten Stoffs und eines Wissenstransfers sind, sowie kaum über Lern- und Problemlöse-Strategien verfügen, wäre gerade hier anzusetzen, nicht zuletzt, wenn man das mit den betrieblichen Anforderungsprofilen vergleicht.

Das müsste vor allem auch für die Inhalte und die Art der Lehrerausbildung insgesamt auf alle Schulstufen bezogen weitreichende Konsequenzen haben. Zur Zeit geht es eher in die falsche Richtung: Die Hochschulen haben einer unzureichenden Ausbildung nur moderne Formen (bachelor und master) übergestülpt, ohne eine inhaltliche Diskussion zu führen über Ziele und Wege einer den aktuellen und zukünftigen Anforderungen an den Lehrerberuf angemessenen Ausbildung. Für eine Studienreform fehlt es sowohl bei Studenten als auch bei den Kultusministerien an dezidiertem Interesse und an einer perspektivischen Zielorientierung.

Zum Schluss ein Blick auf die angebliche Stärke unseres Bildungssystems: die duale Ausbildung, d.h. die in Kooperation stattfindende betriebliche und schulische Ausbildung, um die uns ja – periodischen Zeitungsmeldungen zufolge – der Rest der Welt beneidet.

In der jetzigen Konstruktion wird es keine Lösung für das fehlende Ausbildungsplatzangebot geben. Die beiden Vorschläge, Einführung einer Ausbildungsplatzabgabe und/oder Erhöhung der Ausbildungsquote in Berufsfachschulen (siehe auch der Artikel von Ilse Schur in diesem Supplement), sind eher kritisch zu betrachten:

Zu 1. Die Ausbildungsplatzabgabe an sich löst nicht das Problem, dass wir Ausbildung brauchen, die auf einem hohen Niveau stattfindet. Gerade Betriebe, die das bieten, reduzieren die Ausbildung, da die Personalpolitik mehr und mehr an sehr kurzfristigen Bedarfen orientiert und vor allem unter Kostenaspekten (die so genannte Shareholder-value-Orientierung) praktiziert wird. Einen qualitativ hochwertigen Ausbildungsplatz, der im industriellen Sektor mindestens 30.000 Euro kostet, kann man mit dem alten Konstrukt der Ausbildungsplatzabgabe nicht finanzieren. Alle Subventionen, die darunter liegen, laden nur die bisher auch schon aktiven Trittbrettfahrer ein und sind vergeudete Mittel.

Zu 2. Die bisherige Berufsschule zeichnet sich nicht durch eine besonders qualitätsvolle Ausbildung aus, das zeigen alle Untersuchungen zu diesem Bereich. Schon in der Teilzeitberufsschule haben die Lehrer Mühe, die Intention und Qualität der neugeordneten Berufe zu erreichen. Hier spielen viele Dinge eine Rolle, die – wenn es zu einer Ausweitung schulischer beruflicher Ausbildung kommen sollte – erst in Angriff genommen werden müssten. Dazu gehört, wie bereits oben angesprochen, eine entscheidende Veränderung der Berufsschullehrerausbildung, eine bessere materielle Ausstattung der Berufsschulen, eine Orientierung der Schulform in Richtung Produktionsschule und eine nicht formal, sondern inhaltlich geführte Diskussion über Bildungsqualität und daraus resultierende Managementkonzepte.

Da die Art der Qualifikation in den erfolgreichen Industrieländern sehr unterschiedlich ist, sind offensichtlich viele Wege möglich: Warum nicht ganz auf das duale System verzichten und, wie z.B. in Japan, fast alle Kinder und Jugendlichen, d.h. über 90%, mit einer guten zwölfjährigen Allgemeinbildung ausstatten? Die Kosten der beruflichen Qualifikationen sollten anschließend die Arbeitgeber allein tragen.

Voraussetzung wäre aber eine intensive Mängelbeseitigung in unserem bisherigen System!

Literatur

- Bourdieu, P.: Wie die Kultur zum Bauern kommt. Über Bildung, Schule und Politik, Hamburg 2001
- Bourdieu, P.: Grundsätze für eine Reflexion der Unterrichtsinhalte, in: Bourdieu, P.: Wie die Kultur zum Bauern kommt, Hamburg 2001
- Baethge-Kinsky, V./Tullius, K.: Produktionsarbeit in der Automobilindustrie – was geben flexibel standardisierte Produktionssysteme für den Einsatz qualifizierter Fachkräfte her?, in: SOFI-Mitteilungen Nr. 33/Dezember 2005, S. 9-53
- Voskamp, U.: Grenzen der Modularitäts-Chancen für Hochlohnstandorte in globalen Produktions- und Innovationsnetzwerken, in: SOFI-Mitteilungen Nr. 33/Dezember 2005, S. 115-129
- Wade, R.H.: Über die Gründe global zunehmender Armut und Ungleichheit – oder warum der »Matthäus-Effekt« vorherrscht, in: PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, Heft 139/2005, S. 179-201
- Wood, D.: How children think and learn, 2. Auflage, Oxford 1999