

Mit Berufserfahrung in den Hörsaal

STUDIUM: Mit beruflichen Abschlüssen lässt sich das Hochschulstudium um die Hälfte verkürzen. Das geht auch in Teilzeit neben der Arbeit im Betrieb.

VDI nachrichten, Bonn, 3. 6. 16, ws

Alexander Romanov, Maschinenbaustudent an der TU Clausthal, steht mit 26 Jahren kurz vor seinem Bachelor-Examen. Zuvor hatte er nach der Mittleren Reife eine Lehre zum Industriemechaniker gemacht und sich nach einem guten Jahr Berufspraxis zur Aufstiegsfortbildung an der Technikerschule entschieden. Diese umfasste in Vollzeit zwei Jahre.

Der gute Abschluss motivierte Romanov zum Hochschulstudium. Er ging an die TU Clausthal, weil sie Partnerin von Technikerschulen ist und bestimmte Weiterbildungsmodule ohne Weiteres auf das Bachelor-Studium anrechnet. Dabei werden auch die entsprechenden Noten („Leistungspunkte“) ohne Abstriche für das spätere Bachelor-Gesamtpredikat anerkannt. Dieser Noten-Vorschuss ist von vornherein ein beruhigendes Polster für Studierende ohne Abitur. Das ganze Uni-Studium dauert so in der Regel nur noch zwei statt drei Jahre.

Unter dem Leitmotiv „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschu-



Die Türen der Hochschulen öffnen sich für Facharbeiter immer weiter. Universitäten bieten ihnen verkürzte Studiengänge. Foto: dpa/C. Hess

len“ wird das Clausthaler Lehrangebot vom Bundesbildungsministerium unterstützt. Das bundesweite Förderprogramm soll herkömmliche Grenzen zwischen beruflicher und akademischer Bildung überwinden.

Die Gleichwertigkeit von Verschiedenem anzuerkennen, ist für beteiligte Institutionen, nicht nur im Bildungsbereich, oft nicht einfach. Doch entsprechen traditionelle Zugangsbarrieren in die Berufswelt kaum mehr dem Fortschritt in der hoch technisierten Wirtschaft. Hochschulkarrieren über den praktischen Beruf statt reine Schulbildung sind bislang allerdings Ausnahmen, die sich meist nur biografisch erklären lassen. So kam Alexander Romanov als Sechsjähriger mit seinen Eltern aus Russland. Für sie lag eine gute Berufsausbildung näher als ein Hochschulstudium. In einer anderen Geschichte, ebenfalls aus Clausthal, verstolperte sich ein Gymnasiast auf dem Weg zum Abitur an den Fremdsprachen. Er wechselte auf die Realschule,

dann in den Beruf mit Techniker-Abschluss und letztlich doch ins Studium.

Aber was bringt der Bachelor, wenn man schon Techniker ist? Nach dem amtlichen „Deutschen Qualifikationsrahmen“ der Bildungsminister stehen Techniker, Meister und Bachelor auf der gleichen Stufe. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag geht noch weiter. Unter Berufung auf eine wissenschaftliche Untersuchung über den „Karrierefaktor berufliche Fortbildung“ vertritt er die These: „Meister oder Techniker sind gegenüber Kollegen öfter fachlich weisungsbefugt als Akademiker.“ Andererseits betont der VDI: „Ein Meister oder Techniker ist ohne entsprechendes Studium nicht qualifiziert, Ingenieur-tätigkeiten auszuüben.“

Die Kultusministerkonferenz hat entschieden, dass berufliche Qualifikationen, die in Teilen akademischen Ansprüchen gleichwertig sind, ein Fachstudium bis zur Hälfte ersetzen können.

Konkret entscheiden die Hochschulen selbst über die Anrechnung. Dabei sind längst nicht alle so großzügig wie die TU Clausthal. So können Absolventen von Partnerschulen beim „Wirtschaftsingenieurstudium für Techniker“ an der FH Harz in Wernigerode höchstens ein Viertel des Studiendpensums sparen. Und die Schulnoten fallen beim Hochschulabschluss gänzlich unter den Tisch.

Gleichwohl wird auch dieses Projekt, ein Modell für berufsbegeleitendes Fernstudium, vom Bundesbildungsministerium gefördert. Im Namen des Kulturföderalismus und der akademischen Selbstverwaltung können einzelne Regelungen je nach Bundesland und Hochschule unterschiedlich ausfallen. In Thüringen etwa machen beruflich Fortgebildete den Bachelor auch an „Berufsakademien“, die demnächst Hochschulstatus erhalten sollen. Der Abschluss ist jetzt schon mit dem entsprechenden akademischen Grad gesetzlich „gleichgestellt“.

Wie auch immer: Ingenieur wird ein beruflicher Aufsteiger erst dann, wenn er oder sie sich auf der FH- oder Universitätsstufe qualifiziert hat. Auf den früheren „Ingenieurschulen“ lagen die Schwellen dafür niedriger. Demgegenüber verbreitern die heutigen Übergänge zur Nachakademisierung von Talenten das wissenschaftliche Berufsniveau wie noch nie.

HERMANN HORSTKOTTE

Aus Meister-Bafög wird Aufstiegs-Bafög

- Bei der beruflichen Fortbildung zum Meister oder Techniker wird aus dem Meister-Bafög ab August ein Aufstiegs-Bafög.
- Für ihren Lebensunterhalt bekommen Ledige gut 700 € im Monat, mit Kind und Familie über 1000 €. Diese Leistungen sind an-

ders als beim üblichen Studierenden-Bafög unabhängig vom Einkommen der Eltern.

- Beruflich Qualifizierte, die anschließend ins Studium wechseln, haben weiterhin Anspruch auf elternunabhängiges Bafög. H. H.
- www.studieren-ohne-abitur.de/web

Lieber verleihen als entlassen

ARBEIT: An Konzepten zur Regulierung der Leiharbeit mangelt es nicht. Kreative Ansätze kommen aber auch aus den Unternehmen. General Dynamics aus Kaiserslautern verfolgt die Strategie, eigene Mitarbeiter an Dritte zu verleihen.

VDI nachrichten, Düsseldorf, 3. 6. 16, ws

Zu einem Preis hat es für General Dynamics nicht ganz gereicht. Aber zu einer Nominierung beim „New Work Award 2016“ für zukunftsweisende Arbeitskonzepte schon. Für die Kaiserslauterer muss das eine schöne Erfahrung gewesen sein, denn mit guter Publicity ist ein Rüstungskonzern, der Panzer und Amphibienfahrzeuge herstellt, nicht gesegnet.

General Dynamics verleiht eigene Mitarbeiter an dritte Unternehmen weiter, vor allem Facharbeiter in der Metallverarbeitung, Schlosser und Schweißer. Im Regelfall für mehr als sechs Monate, manchmal aber auch nur für zwei Wochen, bis die Mitarbeiter wie-

der zu Hause gebraucht werden. Die Kunden, die ihre Auftragsspitzen auf diesem Wege abfedern, kommen hauptsächlich aus der metallverarbeitenden Industrie, auch aus der Automobilindustrie.

„Wir wussten Ende 2014, dass wir 2015 eine Auftragsdelle und diese 2016 wieder überwunden haben werden“, erzählt Christine Holler, Leiterin Kompetenzmanagement bei General Dynamics. „Das wären anderthalb Jahre gewesen, in denen wir 40 bis 60 Leute zu viel gehabt hätten.“

Man sei schließlich auf die Idee des Verleihs gekommen. „Wir wollen damit keinen Profit machen“, beteuert Holler. Vorrangiges Ziel sei es, Know-how im Un-

ternehmen zu halten, betriebsbedingte Kündigungen und auch Entlassungskosten zu vermeiden. „Personal zu entlassen, um später neues einzustellen, aber noch qualifizieren zu müssen, wäre aus unserer Sicht nicht schlüssig gewesen. Denn die Rüstungsbranche sei eine sehr spezifische. Fachkräfte müssen teilweise monatelang eingearbeitet werden, die Rekrutierung ist nicht so einfach. „Die Fachkräfte, die wir brauchen, gibt es eigentlich gar nicht.“

Ende 2014 habe man das Konzept in der Region aktiv beworben, in Spitzenzeiten rund 70 Mitarbeiter verliehen. Nicht gerade wenig, wenn man die Gesamtzahl von 360 Mitarbeitern in Kaiserslautern dagegenhält. „Zum Schluss war es so, dass wir die Nachfrage gar nicht mehr bewältigen konnten.“

Möglicherweise ein Modell auch für andere? Die IG Metall und Leiharbeitsfirmen sind skeptisch.

Angesichts des hohen Aufwands und strengen rechtlichen Rahmens bei Leiharbeit glaube man nicht, dass es sich um ein massentaugliches Modell handle.

„Personal zu entlassen, um später neues einzustellen, wäre aus unserer Sicht nicht schlüssig gewesen.“

Christine Holler, Leiterin Kompetenzmanagement bei General Dynamics

Auch die Arbeitnehmer des Unternehmens selbst standen vor einer ungewohnten Situation, als das Konzept intern vorgestellt wurde. „Ein gewisses Unbehagen war schon da“, erinnert sich Holler an die Stimmung in der Belegschaft. „Wir haben aber niemanden ge-

zwungen.“ Nach den ersten positiven Erfahrungen habe sich der große Sturm aber gelegt, auch hätten viele eingesehen, dass dieser Weg für sie die deutlich bessere Alternative im Vergleich zu Kurzarbeit oder gar der Kündigung sei.

Und dann gab es noch die Furcht vor Kunden, die zu Wilderern mutieren könnten. Immerhin servierte man ihnen qualifizierte Fachkräfte geradezu auf dem Präsentierteller. „Unsere größte Sorge war der Verlust der Mitarbeiter“, bestätigt Holler. In der Tat hätten einige Unternehmen Abwerberversuche gestartet, Interesse an Mitarbeitern angemeldet, die als Leihkräfte vor Ort überzeugt hatten. Aber wer gut und vertrauensvoll zusammenarbeite, trete dem anderen ungenervt vor den Schenkel. Konsequenz: Kein einziger Mitarbeiter verließ das Unternehmen in Richtung Konkurrenz.

SEBASTIAN WOLKING