

Ein neuer Weg der Sicherung des dualen Prinzips

Der neue Bachelor-Studiengang „Sozialversicherung“

► **Das Beispiel des Bachelor-Studienganges Sozialversicherung – einer neuartigen Kombination von Theorie und Praxis – entstammt dem gesellschafts- und wirtschaftspolitisch bedeutsamen Sektor der Gesetzlichen Unfallversicherung. Es geht darin um Fragen der didaktischen Modernisierung der Dualität wie um die Durchlässigkeit von Personalentwicklung und Qualifizierungssystemen. Der neue Bachelor-Studiengang enthält u. E. interessante Anregungen für das duale System; speziell dann, wenn es darum geht, vollschulische Ausbildungsgänge zu konzipieren und dabei das duale Prinzip zu wahren. Entsprechend konzipiert, brauchten wir nämlich vor vollschulischer Ausbildung nicht zurückzuschrecken.**

Der folgende Beitrag stellt die Anregungen aus dem Bachelor-Studiengang Sozialversicherung in den Diskurs. Könnte, so fragen wir, das Modell dieses Studienganges einen innovativen Weg weisen, den Kern des dualen Systems durch Neugestaltungen des dualen Prinzips besser zukunftsfähig zu machen? Wir können dabei nicht auf die oftmals ausschlaggebenden Details eingehen. Die Internet-hinweise des Literaturverzeichnisses zeigen Pfade zu genaueren Informationen.

Der Paradigmenwechsel in der berufsgenossenschaftlichen Ausbildung

Die Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg in Sankt Augustin bietet in Kooperation mit dem Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften seit dem Wintersemester 2003 am Standort Hennef einen neuen dreijährigen dualen Bachelor-Studiengang mit eigenem Fachbereich an. Das Studium soll dazu befähigen, in der Sozialversicherung, speziell in der Unfallversicherung, gehobene Funktionen des nichttechnischen Verwaltungsdienstes wahrzunehmen. Bei erfolgreichem Studium wird der akademische Grad des Bachelor of Arts (B. A.) mit dem Zusatz „in Social Security Management“ verliehen.

Der Studiengang löst die bisherige interne Berufsgenossenschafts-Ausbildung nach der Fortbildungs-Prüfungsordnung ab, deren Grundlagen mit den Sozialpartnern abgestimmt waren. Die Studierenden haben einen Arbeitsvertrag/Studienvertrag mit einer Berufsgenossenschaft abgeschlossen.

Ein Paradigmenwechsel in der berufsgenossenschaftlichen Ausbildung war notwendig geworden, weil die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für anspruchsvolle Aufgaben in der Verwaltung fachlich und persönlich angemessener auf technischen Wandel, Strukturprozesse und Rahmenbedingungen in der Wirtschaft, auf Veränderungen in den Erwartungen von Gesellschaft und Wirtschaft, aber auch Ein-



INGRID LISOP

Prof. Dr. rer. pol.,
Prof. em. für Wirtschaftspädagogik
Johann-Wolfgang-Goethe-Universität
Frankfurt am Main



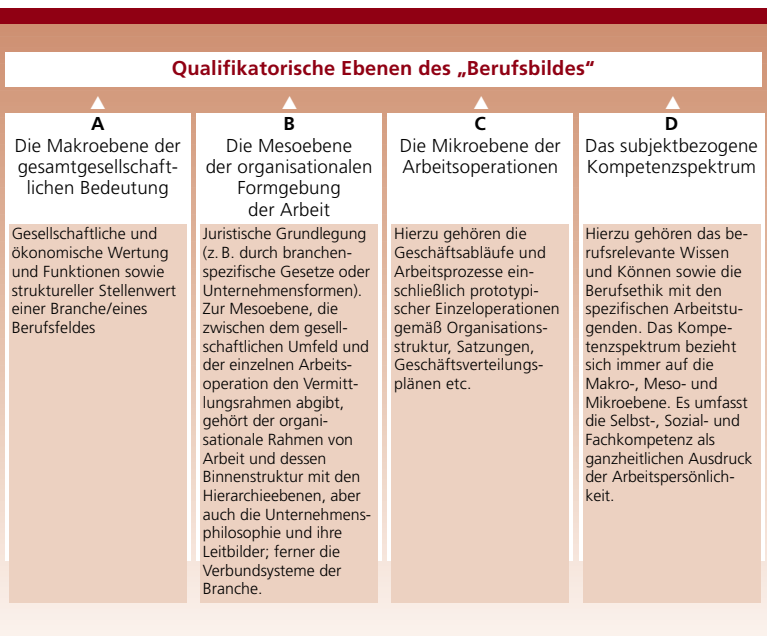
RICHARD HUISINGA

Prof. Dr. phil.,
Prof. für Berufspädagogik an der
Universität/Gesamthochschule Siegen

zelter an soziale sowie gesetzgebundene Dienstleistungen vorbereitet werden müssen. Allgemeiner Strukturwandel und Rationalisierungsdruck, New Public Management, Strukturveränderungen des Gesundheitssektors und nicht zuletzt die Europäisierung der Ausbildung für gehobene Funktionen sind der zwingende Hintergrund hierfür.

Generell ist der Strukturwandel heute durch Informatisierung und Standardisierung einerseits, Verwissenschaftlichung und Komplexitätssteigerung andererseits gekennzeichnet. Hinzu kommen Branchenverschiebungen und organisationale Veränderungen sowie veränderte berufliche bzw. professionelle Leitbilder. Neben breiterem Fachwissen sind stärker auch Managementfähigkeiten sowie Sozial- und Selbstkompetenz zu entwickeln. Zielsetzung der Ausbildung ist daher – und darin liegt der Paradigmenwechsel

Abbildung 1 Referenzrahmen für zwei neue Funktionsgruppen im Bachelor-Studiengang „Sozialversicherung“



– nicht mehr primär die Vermittlung von Berufsfertigkeiten, sondern die Entwicklung der Befähigung, auf wissenschaftlicher Grundlage und unter Berücksichtigung juristischer, ökonomischer, technischer und politischer Rahmenbedingungen ganzheitlich zu denken und zu entscheiden sowie kundenorientierte Individuallösungen zu kreieren. Damit wird, soziologisch formuliert, der Schritt vom Beruf auf die Ebene der Professionalität getan; qualifikations-theoretisch formuliert von wissens- und fertigkeitsbasierter Ausbildung hin zur Kompetenzorientierung.

Zum Konzept des neu gegründeten Studiengangs gehört es, die wissenschaftliche Kapazität des Fachbereichs im Laufe der Zeit auch für die Entwicklung der Forschung auf den berufsgenossenschaftlichen Aufgabenfeldern (z. B. Prävention, Rehabilitation, Entschädigung, Finanzierung) zu nutzen.

Das neuartige Berufsbild und sein Qualifizierungsziel

Für die neuen Funktionsgruppen, nämlich das „Case- und Care-Management mit komplexen Einzelfall-Lösungen“ sowie das „Sozioökonomische Informationsmanagement“ war ein neues Berufsbild zu entwickeln. Der Terminus „Berufsbild“ stellt in diesem Kontext einen Hilfsbegriff da. Es geht nicht um ein Berufsbild im Sinne der Berufsordnungsmittel nach BBiG, sondern um einen Referenzrahmen für die Entwicklung von Curricula, speziell eines Hochschulcurriculums. Der Referenzrahmen umfasst vier Ebenen. Er lässt sich generell für die Konstruktion berufsbezogener Ausbildungs- und Lehrpläne nutzen. Auch hier könnte eine interessante Anregung liegen. In der Ausdifferenzierung des Curriculums war auf vier „Eckpunkte“ zu achten:

- deutlicher Bezug zur Bewältigung komplexer Aufgaben und deren Wissenschaftsbasierung;
- systemische Kompetenz (Arbeit in Netzwerken; interdisziplinäre Kooperation mit den Bereichen Medizin, Rehabilitation und Prävention sowie mit anderen Sozialversicherungsträgern; ganzheitliches Arbeitsverständnis);
- Integration von leitenden und ausführenden Tätigkeiten sowie
- Kombination von Sozialethos und Befähigung zu ökonomischen Abwägungen.

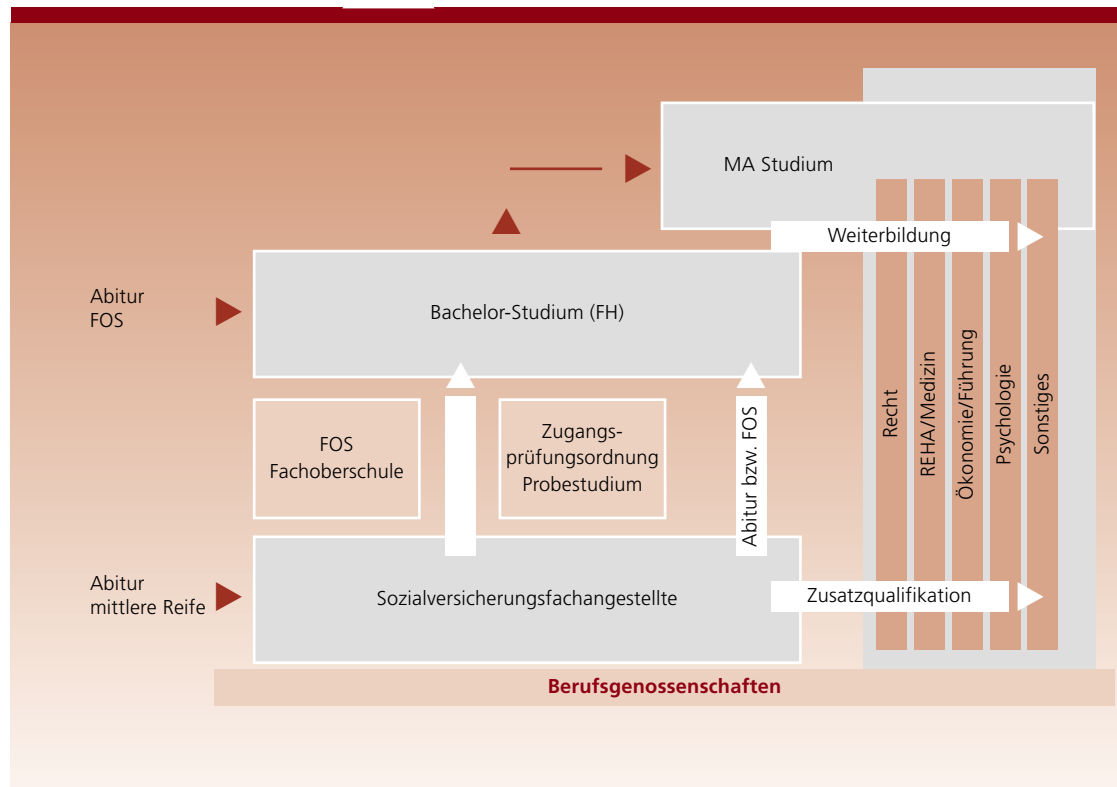
Die zentrale Kategorie Management beinhaltet die ausführende und organisierende Seite komplexer Einzelfall-Lösungen, speziell als Arbeit im Netzwerk. Sie bezieht sich nicht auf strategische Leitungsfunktionen der Geschäftsführung.

Als Konstruktions- bzw. Konstitutionsprinzip für Berufsbild und Curriculum ergab sich aus speziell durchgeführten empirischen Studien ein von den Verfassern dieses Beitrags entwickelter Referenzrahmen (vgl. Abbildung 1).

Das modernisierte Dualprinzip der Ausbildung/des Studiums

Zur Charakterisierung dualer Studiengänge wird in der Regel auf die Art der Integration von Beruf, Praktika oder Ausbildung nach BBiG verwiesen (vgl. Kerstin MUCKE 2003). Die ursprüngliche Effizienz der Dualität durch Kombination von Ausbildungsarten („Lehre“ und Studium) oder Lernorten leidet heute aber aufgrund der immer komplexer und dynamischer werdenden Arbeitsprozesse an dem, was man als Dualitäts-Paradox bezeichnen könnte: Die praktische Ausbildung wird weniger als eine Ausbildung von Grund auf begriffen denn häufig als mehr oder minder anwendend übende, hier und da auch immer noch als produktive Arbeitsleistung. Dem liegt die irriige Ausfassung zugrunde, Theorie vermittele unmittelbare Handlungsanlei-

Abbildung 2
Modernisiertes berufsgenossenschaftliches Qualifizierungssystem



tion, weshalb die theoretische Seite der Ausbildung in der Praxis nur durch anwendende Übung ergänzt zu werden brauchte. Auf der „Praxisseite“ resultierten aus dieser Auffassung die Anforderungen an die Theorie, mehr oder minder „fertige Sachbearbeiter“ auszubilden, die höchstens bezüglich des Arbeitstempos oder einiger Feinheiten noch Defizite aufweisen. Wird die Praxis auch in den Prüfungen berücksichtigt, dann fordert die Theorieseite, dass die Praxis in der Ausbildung prüfungskonforme Übungsfelder zur Verfügung stellt. Konformität zwischen Theorie und Praxis gibt es nun aber nicht als real existierendes Phänomen, sondern nur als immer wieder herzustellende Vermittlungsleistung der arbeitenden, lehrenden und lernenden Subjekte. *Das Paradox besteht deshalb darin, dass die Erwartungshaltungen der Praxis an die Theorie und der Theorie an die Praxis einander ausschließen.*

Dieses weit verbreitete, wechselseitige Zuschreibungsmuster zwischen Theorie und Praxis war zu überdenken. *Das verlangte vor allen Dingen, die unverzichtbare Ergänzung von Theorie durch Praxis und umgekehrt inhaltlich und didaktisch neu zu fassen.* Dazu mussten die Theorie- wie die Praxisinhalte in ihrer Ausbildungsfunktion anders konzipiert werden. Auch die zeitliche Organisation und Abfolge der Praxisphasen sowie ihre Inhalte waren neu zu formulieren.

Die Lösung sieht, kurz gefasst, so aus:

- Die theoretischen Lehr-/Lerneinheiten (Module) sind ausdrücklich auf primär eine der vier Ebenen des Berufsbildes hin fokussiert worden. Dadurch wurden in Bezug auf das Praxisfeld die Erkenntnisfunktion einerseits und die

Handlungsfunktion andererseits klarer. Die Rolle von Theorie bzw. Wissenschaft bleibt funktional, ist aber nicht wie ein Rezept angelegt.

- Die *Zielformulierungen* der Module und die Anregungen zur Methodik weisen darauf hin, welche konkrete Art und welche Gewichtung der Theorie-Praxis-Verschränkung angestrebt werden sollte.
- Der *Fallstudienarbeit* wird breiter Raum gewährt.
- Vier inhaltlich und methodisch unterschiedliche vierwöchige *Praktika* im Gesamtfeld berufsgenossenschaftlicher Arbeit, auch in medizinischen Einrichtungen und in Betrieben der Versicherten sowie eine 5-monatige Projektphase am Ende des Studiums binden das Theoriewissen didaktisch gezielt, nicht nur formal, in ganzheitliche Praxiskontexte ein. Durch Vor- und Nachbereitung der Praxisphasen und deren unterschiedliche Ausrichtung auf entweder vorlaufende Veranschaulichung, anwendendes Üben und Vertiefen, erweiterndes Lernen im operativen Bereich oder auch Recherchieren und Problemlösen erhalten die Praxisphasen eine ebenso pointierte wie je differente Funktion. Damit sind freilich auch die Praxis-Lernorte didaktisch herausgefordert und können nicht länger darauf vertrauen, dass Mitarbeiten oder Zuarbeiten an sich hinreichend qualifizieren oder gar trainieren.
- Alle Module sind nach den bündelnden, implikativen Prinzipien der „Arbeitsorientierten Exemplarik“ angelegt, die mithilfe von Referenzrahmen theoretische und praktische Belange verschränkt.
- Für diejenigen Praktikerinnen und Praktiker, welche die Praktikanten/-innen und Trainees betreuen werden, ist an eine ausführliche Einführung in das neue Curriculum

gedacht. Auch dadurch lässt sich mit den paradoxen Aufgaben- und Schuldzuweisungen, wie sie in dualen Systemen häufig zu finden sind, brechen.

- Fachbereichsleitung und Fachbereichsrat werden zum Wechseltransfer Wissenschaft/Praxis von einem paritätisch besetzten Beirat beraten.

Die Dualität innerhalb des Curriculums

Wenn die Dualität über eine additive Form der Kombination von Lernorten hinausreichen soll, dann sind die Curricula durch ein *didaktisches Dualprinzip* zu konstituieren. An dieser Stelle kann dies nur durch eine grobe Skizze der Curriculum-Gliederung angedeutet werden (vgl. hier speziell die Literaturangaben im Anhang). Den Ebenen des Berufsbildes entsprechend gliedert sich das Curriculum in sechs Modulegruppen:

- Orientierungshilfe für das gesellschaftliche Praxisfeld und die professionelle Identität;
- Orientierungshilfen im System angewandter Wissenschaft I
(Recht und Wirtschaftswissenschaft einschließlich Fachsprache, -logiken und Regeltechnik);
- Orientierungshilfen im System angewandter Wissenschaft II
(Medizin einschließlich Fachsprache);
- Professionsbezogene Qualifizierung: Interne Systeme und Strukturen der gesetzlichen Unfallversicherung;
- Professionsbezogene Qualifizierung auf der operativen Ebene des „Case-Managements“ (Arbeitsunfälle mit Berufskrankheiten);
- Professionsbezogene Qualifizierung auf der operativen Ebene „Beitrag“.

Diese Gruppen werden ergänzt durch zwei Modulegruppen „Orientierungshilfen im System angewandter Wissenschaften/fachspezifische Kernausbildung“, durch eine Modulegruppe zur professionellen Spezialisierung und Vertiefung sowie durch Übungen bezüglich kognitiver Flexibilität und sozialer Kompetenz beim Umgang mit hochkomplexen Konstellationen. Kompetenztheoretisch besehen umfasst das Curriculum Module zur Fach- und zur Methodenkompetenz, ergänzt um solche zur Sozialkompetenz und zur Selbstkompetenz. Die Verwirklichung jeder Kompetenzart ist von der Mitwirkung der übrigen Kompetenzen abhängig.

In den Grenzen des Freiheitsgebotes von Forschung und Lehre und trotz seiner Offenheit für weitere Entwicklungen wurde das Curriculum relativ stark ausdifferenziert. Es reicht weit über die bloßen „Hausnummern“ für Stoffgebiete hinaus, die im Wissenschaftsbetrieb vielfach üblich sind (z. B. Allgemeine BWL I und II). Hochschuldidaktisch ist dies ein Novum, das jedoch sowohl von der FH Bonn-Rhein-Sieg als

auch von der Akkreditierungsagentur als Innovation begrüßt wurde. Es erklärt sich dies daraus, dass im Curriculum deutlich bleiben sollte, welche Ergebnisse der vorausgegangenen gezielten Qualifikationsbedarfsforschung bei den Berufsgenossenschaften (schriftliche Umfragen, Expertenbefragungen, Arbeitsplatzrecherchen vor Ort) das Fundament des Curriculums gebildet hatten. Curriculumtheoretisch waren darüber hinaus die Erträge der Curriculumforschung sowie die kombinierte Bildungstheorie und Didaktik der „Arbeitsorientierten Exemplarik“ von LISOP und HUISINGA, vor allem die darauf beruhenden Erfahrungen aus der Personal- und Organisationsentwicklung, genutzt worden.

Insgesamt handelte es sich um ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt, das auch als Forschungsprozess mehrfach dual konstituiert und organisiert war. Als Träger fungierte der Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (Dachverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften). Die Mehrzahl der gewerblichen Berufsgenossenschaften war jedoch auch einzeln direkt und aktiv am Entwicklungsprozess beteiligt. Nicht zuletzt waren die Sozialpartner und staatliche Stellen durch regelmäßige Berichterstattung, Anhörungen und offene Gespräche in den Prozess einbezogen.

Garantie für Durchlässigkeit

Aufgrund der erwähnten Strukturveränderungen und dem Qualifikationsbedarf entsprechend war dem Praxisbedarf auch mittels *Durchlässigkeit* zu entsprechen. Alle auch juristisch bestehenden Möglichkeiten eines Studiums ohne Abitur blieben erhalten. Eine Ergänzungsausbildung für Sozialversicherungs-Fachangestellte (intern: „SoFa plus“) wurde als neues Förderinstrument implementiert. Insgesamt ergab sich ein modernisiertes berufsgenossenschaftliches Qualifizierungssystem (vgl. Abbildung 2). ■

Literatur

HUISINGA, R.; LISOP, I.: *Qualifikationsbedarf, Personalentwicklung und Bildungsplanung. ANSTÖSSE Band 14. Frankfurt 2002*
 HUISINGA, R.; BUCHMANN, U. (Hrsg.): *Curriculum und Qualifikation: Zur Reorganisation von Allgemeinbildung und Spezialbildung. ANSTÖSSE Band 15. Frankfurt 2003*
 LISOP, I.; HUISINGA, R.: *Arbeitsorientierte Exemplarik. Theorie und Praxis subjektbezogener Bildung. Frankfurt 1994*
 LISOP, I.; HUISINGA, R. UND VERWALTUNGS AUSSCHUSS BILDUNG DES HVBG: *Schluss-*

bericht „Weiterentwicklung der Ausbildung für gehobene Funktionen im Bereich der gewerblichen Berufsgenossenschaften“. Sankt Augustin 2002, (www.hvbg.de/bga), Stichworte: *Ausbildung und Fortbildung ... für gehobene Funktionen ... Evaluation*).
 LISOP, I.; HUISINGA, R. UND CURRICULUMKOMMISSION DES VAB BACHELOR-CURRICULUM (FH): *Gesetzliche Unfallversicherung.* Sankt Augustin 2003, (www.hvbg.de/bga), Stichwort: *Fachhochschulausbildung*.
 MUCKE, K.: *Duale Studiengänge an Fachhochschulen. Eine Übersicht.* Hrsg. BIBB, Bielefeld 2003