

Zukunftsfragen zur Berufsbildung



FRIEDRICH HUBERT ESSER
Prof. Dr., Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung

Liebe Leserinnen und Leser,

gesellschaftliche und technologische Entwicklungen halten die Berufsbildung in Atem – häufig verbunden mit der Frage, ob die duale Berufsbildung angesichts des Strukturwandels noch zeitgemäß aufgestellt ist oder vielmehr Neuerungen im System erforderlich sind.

Wenn wir uns in dieser BWP-Ausgabe mit Zukunftsfragen der Berufsbildung befassen, dann ist uns bewusst, dass unter den Themen zur Weiterentwicklung des dualen Systems viele eine große Tradition haben. Denn schon immer war die Berufsbildung gefordert, technischen Fortschritt in die Ausbildung zu integrieren, Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt in Einklang zu bringen, möglichst allen interessierten jungen Menschen über eine berufliche Erstqualifikation den Einstieg in das Erwerbsleben zu ermöglichen und attraktive Entwicklungschancen aufzuzeigen.

Die vier Themen Digitalisierung, Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt, Integration Geflüchteter und Internationalisierung, die ich im Folgenden näher beleuchte, werfen also keine gänzlich neuen Fragen auf. Gleichwohl ist es erforderlich, sie im Kontext von Gegenwart und Zukunft zu verorten. Das heißt: ihre aktuelle Relevanz für die Profilierung der Berufsbildung deutlich zu machen und damit verbunden perspektivisch Handlungsoptionen aufzuzeigen.

Chancen des digitalen Wandels nutzen

Der digitale Wandel beschleunigt einen durch technischen Fortschritt getriebenen stetigen Strukturwandel. Beschäftigte und Unternehmer/-innen sehen sich mit zum Teil grundlegend veränderten Arbeitsaufgaben und Qualifikationsanforderungen konfrontiert.

Auf Basis aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Praxis wissen wir jedoch: Mit der Digitalisierung ist die Chance verbunden, die Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland zu stärken. Wichtig scheint es, diese Chancen zu erkennen und zu nutzen.

So gilt es, auf Systemebene identifizierte Entwicklungen möglichst früh aufzugreifen und in modernisierten oder neuen Aus- und Fortbildungsregelungen umzusetzen. Im

Rahmen von Berufsorientierung und -beratung in Schulen und Jobcentern muss es gelingen, bei Jugendlichen das Interesse an einer Berufsausbildung im Kontext digitaler Arbeit zu wecken. Und bei der Gestaltung einer zukunftsorientierten betrieblichen Ausbildung kommt den zuständigen Stellen die Aufgabe zu, vor allem kleine und mittelständische Unternehmen dabei zu unterstützen, ihre eigene betriebliche Digitalisierungsstrategie zu finden und umzusetzen. Dabei ist es wichtig, Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die duale Ausbildung unter den veränderten Bedingungen der Digitalisierung für KMU attraktiv bleibt. Dies gelingt insbesondere dann, wenn Ausbildungsbetriebe die Berufsausbildung systematisch im Prozess der Findung und Umsetzung der eigenen betrieblichen Digitalisierungsstrategie berücksichtigen und das betriebliche Ausbildungspersonal auf die neuen Aufgaben und Anforderungen im Umgang mit digitalen Lernarrangements vorbereiten.

Die Digitalisierung in Wirtschaft und Gesellschaft wird als Wandel wahrgenommen, der mit Unsicherheiten einhergeht. Regelmäßige Prognosen zum quantitativen und qualitativen Fachkräftebedarf können jedoch helfen, denkbare Entwicklungen aufzuzeigen und damit auch Sicherheit zu schaffen, indem mögliche Folgen des Wandels Gegenstand von Planung und Vorbereitung werden.

Notwendig ist aber auch ein gewisses Maß an Risikobereitschaft und Experimentierfreude. Das kann zum Beispiel bedeuten,

- Berufsausbildung mit der Vermittlung von Zusatzqualifikationen zu verknüpfen,
- vorausschauend neue Ausbildungsberufe in die betriebliche Ausbildung aufzunehmen oder den bestehenden Ausbildungsrahmenplan im aktuellen Kontext verändert bzw. neu zu interpretieren,
- neue Lehr-/Lernmethoden zu nutzen und damit das Lernen zeitlich und organisatorisch flexibler zu gestalten,
- Lernenden mehr Aktivität und Eigenverantwortung im Lernprozess zuzugestehen und sie durch virtuell angeereicherte Lernumgebungen dabei zu unterstützen, sich mit komplexeren Anforderungen vertraut zu machen.

Passungsproblemen mit attraktiven Ausbildungsstellen begegnen

Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt führen dazu, dass auf Bundesebene eine relativ hohe Zahl von unbesetzten Plätzen einer Vielzahl noch unversorgter Ausbildungsplatzbewerber/-innen gegenübersteht.

Reduzieren ließen sich die Passungsprobleme bei gegebenem Angebot zum einen dann, wenn die berufliche Flexibilität der Jugendlichen deutlich gestärkt würde. Ein erster Schritt in diese Richtung wären Angebote zur Berufsorientierung, die den Blick der Jugendlichen noch mehr für das breite Spektrum von Berufen weiten. Gleichzeitig könnte die Attraktivität der Ausbildungsberufe erhöht werden, wenn wir Berufe breiter konzipieren, ohne dabei auf Spezialisierungen zu verzichten. Hier bietet das Konzept der Berufsgruppen bzw. Berufsfamilien Optionen, die viel konsequenter als bisher genutzt werden sollten. Junge Leute wollen sich mit der ersten Qualifizierungsphase nach der Allgemeinbildung möglichst viele Optionen offenhalten. Je schmaler und spezialisierter ein Berufsbild ist, je weniger Anerkennungsmöglichkeiten mit einem Berufsabschluss verbunden sind, desto unattraktiver ist der Beruf für sie. Vertreter/-innen der Berufsverbände und alle an Neuordnungsverfahren Beteiligten sollten dies berücksichtigen!

Zum anderen müssen mit Blick auf die unbesetzten Ausbildungsstellen vor allem Kleinst- und Kleinbetriebe in den Fokus gerückt werden. Sie waren bislang das Rückgrat des deutschen Ausbildungssystems, ziehen sich aber angesichts wachsender Besetzungsprobleme zunehmend aus der Ausbildung zurück. Wollen wir diesen Trend abmildern oder gar stoppen, müssen hier weiter reichende Überlegungen greifen. Um gegenüber Großbetrieben bzw. Hochschulen im Wettbewerb um den Nachwuchs wieder an Format zu gewinnen, sollten Kleinbetriebe u.a. ihre Kräfte bündeln und als strategische Allianzen auf ihren jeweiligen berufsfachlichen Märkten auftreten. Nur so kann es gelingen, betriebsstrukturbedingte Nachteile zu

Zur Minderung von Passungsproblemen müssen wir unser Augenmerk auf die Entwicklung attraktiver berufsfachlicher Arbeitsmärkte richten, die Karriereperspektiven in der Region bieten.

kompensieren und eine Ausbildungsqualitäts- und Nachwuchssicherungspolitik zu betreiben, die möglichst vielen Klein- und Kleinbetrieben nutzt. Um dies zu realisieren, bedarf es jedoch der Unterstützung durch eine fördernde, dienstleistende und steuernde Selbstorganisation, also ein Netzwerkmanagement sowie einen damit verbundenen Support von Kammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen. Hier sind Initiativen, die in den Regionen neue und innovative Impulse setzen, unerlässlich!

Berufliche Qualifikation schafft Integration

In den Jahren 2015 und 2016 sind rund 1.170.000 Schutzsuchende nach Deutschland zugewandert und als Asyl-antragstellende registriert worden. Die Bildung und Qualifizierung der Menschen und ihre Vorbereitung auf ein Erwerbsleben, sei es in Deutschland oder in einem anderen Land, sind ohne Zweifel zentrale gesellschaftliche Aufgaben, die Bildungssystem und Wirtschaft aktuell vor große Herausforderungen stellen. Entscheidend wird es sein, sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht passende Angebote bereitzustellen, die den unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen und Lebenslagen der geflüchteten Menschen gerecht werden.

Bislang sind erst wenige geflüchtete (junge) Menschen im Ausbildungssystem angekommen. Eine Hürde sind hier vor allem die hohen sprachlichen Anforderungen der Ausbildungsgänge. Deutlich häufiger nehmen junge Geflüchtete allerdings Angebote der Berufsorientierung und der Berufsvorbereitung wahr. Um hier nicht wieder ein System von Warteschleifen zu produzieren, sind kohärente, bindendifferenzierende und flexible Angebote gegenwärtig besonders gefragt. Konkret heißt das,

- statt der vielen einzelnen Maßnahmen wenige, dafür längere Regelangebote anzustreben, die eine kontinuierliche Begleitung und Unterstützung sicherstellen und in jedweder Hinsicht immer auch sprachfördernd sind,
- über eine kommunale Koordinierung das Miteinander der Bildungseinrichtungen und -akteure vor Ort zu steuern,
- gerade für Geflüchtete über 25 Jahre Angebote der beruflichen Nachqualifizierung auszubauen, die zu einem Berufsabschluss führen.

In diesem Sinne ist die gesamte Förderlandschaft daraufhin zu prüfen, inwieweit bestehende Regelangebote geöffnet werden können. Die Bund-Länder-BA-Begleitgruppe leistet im Rahmen der Initiative Bildungsketten einen wichtigen Beitrag für eine abgestimmte Förderpolitik.

Neben diesen Fördermaßnahmen bietet die duale Ausbildung durch ihre arbeitsmarktnahe Qualifizierung großes Integrationspotenzial. Sie kann insbesondere dann eine

Brücke in Arbeitswelt und Gesellschaft bauen, wenn die praktische Seite der Ausbildung eine familiäre Anbindung der Auszubildenden beinhaltet – was gerade in kleineren Handwerksunternehmen gewährleistet werden kann. Dass kleine und mittlere Betriebe eine hohe Bereitschaft zeigen, Geflüchtete auszubilden, belegen die Ergebnisse einer BIBB-Befragung von KMU in ausgewählten Berufsbereichen. Bereits im ersten Quartal 2016 hatte jedes zehnte KMU von sich aus Praktikums- oder Ausbildungsplätze für Geflüch-

tete angeboten. Allerdings signalisieren die Betriebe auch Unterstützungsbedarf, und zwar insbesondere mit Blick auf ergänzende Angebote zur individuellen Begleitung und Lernunterstützung.

Mit den Instrumenten Einstiegsqualifikation und Assistierter Ausbildung stehen Angebote zur Verfügung, die bereits genutzt werden und auch weiterhin verstärkt in Anspruch genommen werden sollten.

Zukunftsfragen im internationalen Kontext

Nicht nur Migration und Flucht haben unsere Gesellschaft verändert. Längst haben globalisierte Märkte und die weltweite Vernetzung durch moderne Informations- und Kommunikationstechnologie dafür gesorgt, dass der Austausch von Waren, Wissen und Erfahrungen nicht länger an nationalen Grenzen haltmacht. Auch Zukunftsfragen der Berufsbildung werden, trotz z.T. unterschiedlicher nationaler Bildungssysteme, international verhandelt – oftmals mit Gewinn für alle Beteiligten.

Eine zentrale Rolle spielen dabei Programme und Strategieprozesse der Europäischen Union. Sie bieten zum einen den Rahmen, um auf den unterschiedlichen Systemebenen von- und miteinander zu lernen, zum anderen ermöglichen sie eine Verständigung über transnationale bildungspolitische Ziele und deren Umsetzung.

Konkret wird das Lernen über Grenzen hinweg für viele EU-Bürger/-innen durch die Mobilitätsprogramme im Rahmen von Erasmus+, die Lernenden und Lehrenden aus den Mitgliedstaaten einen Auslandsaufenthalt ermöglichen. Die Förderzahlen in der Berufsbildung haben sich seit 2009 mehr als verdoppelt und gegenüber 2006 sogar versechsfacht. Dies ist aus Binnensicht eine erfreuliche Tendenz, die es weiter fortzusetzen gilt. Gleichwohl bleibt festzustellen, dass die Berufsbildung im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen noch aufholen muss. Gezielte Anreize sind daher mit Blick auf alle drei Lernorte – Betriebe, Schulen und überbetriebliche Einrichtungen – zu setzen, um diesen Austausch weiter zu intensivieren.

In den letzten Jahren angestoßene Strategieprozesse zielen vor allem auf die Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit. Dabei setzt nicht nur die EU, sondern auch die UNESCO in ihrer überarbeiteten Empfehlung aus dem Jahr 2016 auf das Modell des Work-based learning. Hierin wird ein großes Potenzial zur Lösung von Strukturproblemen und zur Stärkung der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung in vielen Ländern gerade auch außerhalb Europas gesehen. Und die Nachfrage ist groß!

Seit Gründung der Zentralstelle für internationale Berufsbildungskooperation im BIBB (GOVET) haben die Bundesregierung und die deutschen Berufsbildungsakteure ihr

Engagement in zahlreichen Ländern innerhalb und außerhalb Europas ausgebaut. Sie leisten wertvolle Beiträge zur Entwicklung hochwertiger Berufsbildungsangebote und arbeiten an Strategien zur Gestaltung von Berufsbildungssystemen, die nah am wirtschaftlichen Bedarf ausbilden. Aktuell bestehen Kooperationen und Beratungsprojekte mit fünf europäischen und dreizehn außereuropäischen Staaten.

Die Beschäftigung mit beruflicher Bildung im internationalen Kontext erfordert aber auch einen Blick auf den tertiären Bildungsbereich. Als Antwort auf die wachsende Komplexität von Arbeitsanforderungen wird auf die Expansion gerade diesem Bereich zuzuordnender Bildungsangebote gesetzt – und tatsächlich wächst er beachtlich. Vor allem steigt die Nachfrage nach Angeboten, die berufli-

Damit Ausbildung eine Brücke in Arbeitswelt und Gesellschaft bauen kann, müssen wir sie als Investition in eine langfristig angelegte Integration in Deutschland verstehen.

che mit allgemeiner oder akademischer Bildung verbinden, Durchlässigkeit fördern und damit neue Bildungschancen durch die Öffnung von Zugängen bieten. Angesichts dieser Entwicklungen stellt sich einmal mehr die Frage nach dem Stellenwert der beruflichen Fortbildung im internationalen Kontext. Sie wird sich künftig noch deutlicher gegenüber dualen und berufsbegleitenden Studiengängen behaupten müssen, um international anschlussfähig zu sein. Ihr Stellenwert ist auch deshalb von Bedeutung, weil sie mit ihren Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten zur Attraktivität der beruflichen Bildung insgesamt beiträgt. Dies kommt insbesondere auch über die Zuordnung von Fortbildungen zu den Niveaus 5, 6 und 7 des Europäischen wie auch Deutschen Qualifikationsrahmens zum Ausdruck. Berufliche Bildungswege quer über alle Bildungsniveaus werden nur dann für leistungsstarke Jugendliche eine Alternative zur Allgemein- und Hochschulbildung, wenn dieser Weg auch ohne hochschulische Ergänzung Karrierechancen bietet.

Über diese und weitere Themen muss auch in Zukunft der intensive Diskurs mit den internationalen Kooperationspartnern erfolgen. Antworten auf Fragen zu den Perspektiven der Berufsbildung in Deutschland haben in dieser Hinsicht auch immer eine globale Dimension! Gerade dies wird die Beschäftigung mit ihnen weiterhin besonders interessant machen.