

# Berufliche Bildung stärken und weiter profilieren!



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

## Liebe Leserinnen und Leser,

obwohl die duale Berufsausbildung im Ausland eine anhaltend hohe Anerkennung genießt, steht sie in Deutschland ohne Zweifel unter Druck. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist in den letzten zehn Jahren um rund 100.000 gesunken, die Ausbildungsbetriebsquote – vor allem bei den Kleinst- und Kleinbetrieben im handwerklich-industriellen Bereich – geht zurück und Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt stellen weiterhin eine zentrale Herausforderung dar. Gleichzeitig hält bei jungen Menschen der Trend zum Studium weiter an.

## Hörsaal statt Werkbank?

Offensichtlich ist für viele Schulabgänger/-innen – und auch für jene, die sie beraten – die berufliche Aus- und Weiterbildung weniger attraktiv als ein Studium. Und offensichtlich werden die mit einer beruflichen Aus- und Fortbildung verbundenen Karrieremöglichkeiten weniger wertgeschätzt. In unserer Wissensgesellschaft und -wirtschaft ist Kopfarbeit gefragt. Folglich steigt die Nachfrage nach akademischen Bildungsgängen.

Außer Acht blieb dabei, dass auch Ausbildungsberufe in den vergangenen Jahren inhaltlich komplexer und anspruchsvoller geworden sind und sich durch Zusatzqualifikationen und Aufstiegsfortbildungen attraktive Entwicklungsmöglichkeiten ergeben.

Dass die berufliche Bildung hier einiges zu bieten hat, verdeutlichen die Beiträge in dieser BWP-Ausgabe. Sie zeigen, wie Ausbildungs- und Aufstiegsfortbildungsangebote als Karrieremodelle im Sinne von Berufslaufbahnkonzepten entwickelt werden können. Deutlich wird auch, wie sehr die Digitalisierung der Arbeit zu einem wichtigen Treiber für betriebliche Weiterbildung und damit auch für die individuelle Weiterentwicklung von Fachkräften wird. Dies sollte noch stärker zur Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung genutzt werden.

## Berufskarrieren im Betrieb fördern

Mit Blick auf die betriebliche Ebene bleibt festzustellen, dass Beschäftigte mit einem qualifizierten Aus- oder Fortbildungsabschluss den Vergleich mit Akademikerinnen und Akademikern nicht zu scheuen brauchen. Bei der Besetzung von Führungspositionen schätzen Personaler/-innen ihr spezifisches Kompetenzprofil.

Während die meisten Großbetriebe über eigene Programme zur Förderung von Nachwuchskräften verfügen, scheint diese in kleineren und mittleren Unternehmen noch ausbaufähig zu sein. Externe Unterstützung bezieht sich hier vorrangig auf das Ausbildungsmanagement, die Gewinnung und das Onboarding von Auszubildenden. Denkbar und wünschenswert wäre jedoch auch, KMU bei der Entwicklung von Nachwuchskräften beratend zur Seite zu stehen.

## Durchlässigkeit im Bildungssystem verbessern

Mit Blick auf die individuellen Bildungsverläufe sind weitere Impulse erforderlich, um die Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung voranzubringen. Bei aller Betonung der Eigenständigkeit gilt es, die Anschlussfähigkeit beider Teilsysteme hervorzuheben, statt Konkurrenzverhältnisse zu festigen.

Dazu gehört auch, den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR), der die Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung beschreibt, konsequent und nachhaltig umzusetzen, was bislang leider nicht der Fall ist. Die breite Öffentlichkeit kennt den DQR nicht und weiß deshalb nichts mit ihm anzufangen. Daher bedarf es einer schlagkräftigen Informationsinitiative, um auch auf diesem Weg die Stärkung und Profilierung der beruflichen Bildung weiter zu befördern.