BIBB KONGRESS 2014

Karrieren mit Konzept

DOKUMENTATION

Berufsbildung attraktiver gestalten – mehr Durchlässigkeit ermöglichen

am 18. und 19. September 2014 in Berlin



Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

BIBB-KONGRESS 2014 IN ZAHLEN

850
Teilnehmerinnen und Teilnehmer

35
Länder

100
Referentinnen und Referenten

7
Foren

1
Thema

BIBB-KONGRESS 2014

Der demografische Wandel und die damit verbundene Aufgabe der Sicherung der Fachkräftepotenziale erfordert eine intersystemisch ausgerichtete Bildungspolitik. Das bedeutet vor allem, mehr in den Zusammenhängen von vorschulischer, schulischer, beruflicher und hochschulischer Bildung zu denken und bei Entscheidungen innerhalb eines Teilsystems die Konsequenz für das Ganze abzuwägen. Voraussetzung dafür ist eine gute Kommunikation und Abstimmung der Bildungsbereiche untereinander.

Aus diesem Grund wurde das Programm des BIBB-Kongresses 2014 nicht einseitig aus der Perspektive der beruflichen Bildung heraus entwickelt. Vielmehr haben wir uns von der Idee leiten lassen, die Veranstaltung vor allem für den intersystemischen Diskurs zu nutzen.

Rund 850 Teilnehmer und Teilnehmerinnen, davon über 100 aus dem Ausland, folgten unserer Einladung nach Berlin. Mit diesem Band haben wir für Sie die zentralen Reden, die Positionen der Podiumsteilnehmer und -teilnehmerinnen sowie Zusammenfassungen der sieben durchgeführten Foren festgehalten. Die Online-Dokumentation mit weiterem Material finden Sie unter www.bibb.de/kongress2014

Wir wünschen Ihnen eine interessante und ertragreiche Lektüre.





Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Präsident

Prof. Dr. Reinhold Weiß
Ständiger Vertreter des Präsidenten und Forschungsdirektor


BIBB KONGRESS2014
Karrieren mit Konzept
Berufsbildung attraktiver gestalten – mehr Durchlässigkeit ermöglichen
Structuring vocational education and training in a more attractive way – facilitating greater permeability
18./19. September 2014
www.bibb.de
Bundesinstitut für Berufsbildung
BIBB
Forschen Beraten Zukunft gestalten

INHALTSVERZEICHNIS

01 Kongresseröffnung – Positionen
Seite 2

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Prof. Dr. Johanna Wanka
Sylvia Löhrmann
Prof. Dr. Horst Hippler
Prof. Dr. Wolfgang Marquardt
Ralph Linde

02 Foren – Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse
Seite 23

Forum 1: Zugänge in Ausbildung und Beschäftigung verbessern
Seite 24

Forum 2: Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung erhöhen
Seite 28

Forum 3: Attraktivität der Berufsbildung fördern
Seite 32

Forum 4: Qualifizierungspotenziale erschließen
Seite 38

Forum 5: Chancen durch Weiterbildung eröffnen
Seite 42

Sonderforum: Berufsbildungsforschung
Seite 46

Sonderforum: Internationalisierung der beruflichen Bildung
Seite 50

03 Abschlussvortrag
Seite 55

Prof. Dr. Klaus Hurrelmann

04 Lessons learned
Seite 67

Prof. Dr. Reinhold Weiß

01

KONGRESSERÖFFNUNG

Impulsreferat

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Rede

Prof. Dr. Johanna Wanka

Bundesministerin für Bildung und Forschung (BMBF)

Positionen der Diskussionsteilnehmer/-teilnehmerinnen

Sylvia Löhrmann

Präsidentin der Kultusministerkonferenz (KMK)
Ministerin für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen

Prof. Dr. Horst Hippler

Präsident der Hochschulrektorenkonferenz (HRK)

Prof. Dr. Wolfgang Marquardt

Vorstandsvorsitzender des Forschungszentrums Jülich (FZJ)

Ralph Linde

Leiter der Volkswagen Group Academy (Volkswagen AG)

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Zwischen Autonomie und Integration: die neuen Anforderungen an durchlässige Bildungssysteme

Aus berufsbildungspolitischer Sicht sind wir seit geraumer Zeit mit einer herausfordernden Situation konfrontiert: Obwohl das Image der deutschen Berufsausbildung in der Welt noch nie so gut war wie heute, sinkt in der Bundesrepublik Deutschland das Interesse der Schulabgänger/-innen an einer dualen Berufsausbildung. Demgegenüber steht eine kontinuierlich wachsende Zahl von Studienanfängern und -anfängerinnen.

Wie die Zahlen des Statistischen Bundesamtes belegen, erwarben im Prüfungsjahr 2013 rund 436.400 junge Menschen in Deutschland einen Hochschulabschluss. Damit ist die Zahl der Hochschulabsolventinnen und -absolventen im Vergleich zum Vorjahr um 6 % gestiegen.

Mit dem Phänomen eines abnehmenden Interesses an der Berufsbildung – bei gleichzeitigem Anwachsen der Zahl der Hochschulzugangsberechtigten und Hochschulabsolventen/-absolventinnen – bekommt die Frage nach dem richtigen Qualifikationsmix auf dem Arbeitsmarkt mehr und mehr Bedeutung, insbesondere angesichts der demografischen Entwicklung und des sich in bestimmten Branchen abzeichnenden Fachkräftemangels.

Wissenschaft, Politik und Praxis scheinen dahingehend einig zu sein, dass eine staatliche Umlenkung von Bildungsströmen im Sinne einer Bildungsplanung weder möglich noch wünschenswert ist.

Die Trendwende muss stattdessen durch Anreize und Signale, durch Berufsinformation und Beratung erfolgen, wobei die Beschreibung einer attraktiven beruflichen Bildung, verbunden mit ebenso attraktiven Beschäftigungsoptionen, Priorität haben muss.

Wesentliches Merkmal eines attraktiven Bildungs- und Berufsbildungssystems ist das Vorhandensein von durchlässigen Beziehungen zwischen seinen Teilsystemen. Aus diesem Grund wurde „Durchlässigkeit“ zum Hauptthema des BIBB-Kongresses.

Was bedeutet Durchlässigkeit?

Durchlässigkeit meint vor allem, dass Zugänge zu Bildungsgängen und Übergänge zwischen verschiedenen Bildungsgängen nicht nur theoretisch möglich sind, sondern tatsächlich auch in Anspruch genommen werden können. Es bedeutet weiter, dass keine unnötigen Barrieren aufgebaut werden und Zugangsvoraussetzungen so formuliert sind, dass die Teilnahme an



Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser eröffnete den BIBB-Kongress in Berlin mit einem Impulsreferat.

Bildungsgängen und Prüfungen fortgesetzt möglich ist. Dabei müssen wir bedenken, dass junge Menschen sich angesichts der Unsicherheit über die Entwicklung der Berufswelt mit ihren eigenen Berufswünschen nicht zu früh festlegen wollen. Innerhalb des Bildungssystems muss der/die Einzelne also die Möglichkeit besitzen, zwischen verschiedenen Bildungsgängen zu wechseln und damit auch die eigenen Bildungsentscheidungen zu revidieren. Ebenso muss es möglich sein, das organisierte Lernen nach einer Phase der Erwerbs- oder der Familienarbeit fortzusetzen, um die eigenen Kompetenzen zu aktualisieren oder zu erweitern.

Dies hat Konsequenzen für die Transparenz des Angebots und die Qualitätssicherung sowie für die Finanzierung und Zertifizierung von Bildungsangeboten. Es erfordert curriculare Brücken und Förderangebote, Verfahren zur Kompetenzfeststellung und Bildungsberatung. Ein Bildungssystem, das dies ermöglicht, ist die beste Gewähr für die Erschließung aller Potenziale.

Das duale System der Berufsbildung ist innovativ und durchlässig

Das duale System der Berufsbildung bringt in Sachen Durchlässigkeit eine gute Grundvoraussetzung mit: Es ist offen für Lernende mit ganz unterschiedlichen Abschlüssen und Voraussetzungen und es ist flexibel, wenn es um Varianten der Verknüpfung einer Ausbildung mit Zusatz- oder Doppelqualifikationen geht. Außerdem existiert ein breites Spektrum von anspruchsvollen Fortbildungsabschlüssen.

Handlungsbedarf gibt es aber vor allem an der sogenannten „ersten Schwelle“, also bei den Übergängen in eine Berufsausbildung:

- Maßnahmen im Rahmen der Bildungsketten sowie Qualifikationsmaßnahmen des Übergangsbereichs müssen noch gewinnbringender für eine duale Ausbildung nutzbar gemacht werden.

- Es sollte möglich werden, dass non-formal oder informell erworbene berufliche Qualifikationen anerkannt und beim Erwerb beruflicher Qualifikationen berücksichtigt werden.

- Wir sollten prüfen, inwieweit Menschen mit Behinderungen in reguläre Ausbildungsverhältnisse integriert werden können und inwieweit es hier gesonderter Regelungen bedarf.

- Schließlich sollten Möglichkeiten entwickelt werden, wie die meiner Meinung nach gute Idee einer Stufenausbildung wieder mit Leben gefüllt werden kann.

Aufstieg durch Fortbildung

Ein weiteres wichtiges Handlungsfeld ist die Durchlässigkeit der Berufsausbildung zu den Angeboten der Aufstiegsfortbildung. Sie bereiten auf qualifizierte Positionen für Fach- und Führungskräfte vor. Und sie schaffen, vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie im Handwerk, die Grundlage für eine selbstständige Existenz.

Mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) wurde ein Bezugsrahmen geschaffen, um berufliche Abschlüsse – neben den schulischen und hochschulischen Abschlüssen – gleichwertig, d. h. auch auf den drei höchsten Niveaus des DQR, zuzuordnen. Damit bietet sich nunmehr die Chance, die Fortbildungsregelungen neu zu justieren und die Transparenz zu verbessern.

Übergänge von der beruflichen in die akademische Bildung

Übergänge von der beruflichen in die akademische Bildung bilden ebenso ein Handlungsfeld, auf das wir unser Augenmerk richten müssen.

Hier bedarf es eines transparenten Verfahrens der Anerkennung und Anrechnung von beruflichen Kompetenzen. Studierwillige müssen wissen, welche ihrer Qualifikationen anerkannt werden und inwieweit sich das Studium dadurch für sie verkürzt. Studierwillige mit Berufserfahrung brauchen Beratung und Unterstützung, wenn sie an eine Hochschule wechseln.

„Es erfordert curriculare Brücken und Förderangebote, Verfahren zur Kompetenzfeststellung und Bildungsberatung. Ein Bildungssystem, das dies ermöglicht, ist die beste Gewähr für die Erschließung aller Potenziale.“

Kombinationen von akademischer und beruflicher Bildung

Auch hybride Bildungsgänge, vor allem duale Studiengänge, kommen in den Fokus, wenn es um die Verbesserung der Durchlässigkeit geht. Sie verbinden in besonderer Weise das wissenschaftliche Lernen an einer Hochschule mit dem erfahrungsbasierten Lernen in der betrieblichen Praxis. Diese Kombination erscheint für Unternehmen und Schulabgänger und -abgängerinnen zunehmend attraktiv; die steigende Zahl der dualen Studiengänge wie auch der Zahl der Studierenden belegen dies.

Eine andere hybride Variante stellt das im BIBB gestartete Projekt der Entwicklung von Prototypen für Qualifikationseinheiten dar, die gleichermaßen für die berufliche Fortbildung auf Niveau fünf wie auch im Rahmen von Bachelor-Studiengängen nutzbar gemacht werden sollen.

Studienaussteiger/-innen können für die Berufsbildung gewonnen werden

Durchlässigkeit ist keine Einbahnstraße. Auch die Berufsbildung muss durchlässiger für Studierende werden, insbesondere für jene, die ihr Studium aufgeben. Jedes Jahr beenden ca. 28 % der Studierenden ihr Studium ohne Abschluss. Betriebe, Kammern und Verbände haben erkannt, welches Potenzial diese Gruppe bietet, um qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen.

Wenn Studierende unsicher geworden sind, ob sie das Richtige gewählt haben, brauchen sie Unterstützung und Beratung. Die Informationen über die Vielfalt beruflicher Alternativen und die Unterstützung bei der Suche nach anderen Bildungsgängen und dem Wechsel dorthin müssen wesentlich verstärkt werden und möglichst früh einsetzen.

Durchlässigkeit und Profilbildung sind keine Gegensätze

Die europäischen Ansätze zur Erhöhung der Transparenz und Durchlässigkeit gehen von dem Grundgedanken aus, dass es auf die erzielten Lernergebnisse ankommt und nicht auf die unterschiedlichen Lern- und Bildungswege.

Im Allgemeinen gilt diese Idee als geradezu magische Formel für die Durchlässigkeit und wird kaum mehr hinterfragt. Wir sollten uns indessen fragen, ob es wirklich unerheblich ist, in welcher Art und Weise und in welchem Bildungsgang berufliche Kompetenzen erworben werden. Aus der Lehr-Lern-Forschung wissen wir nämlich, dass bestimmte Lehr-Lern-Arrangements lernwirksamer sind als andere. Außerdem gibt es Bildungsgänge mit guter und solche mit minderer Qualität. Ein wesentliches Qualitätsmerkmal der Berufsbildung in Deutschland ist dadurch gegeben, dass berufliche Qualifikationen nicht allein durch

„ Einer der großen Standortvorteile „Made in Germany“ ist die gute Mischung unterschiedlicher Qualifikationsprofile.“

den Nachweis erreichter Lernergebnisse definiert werden, sondern maßgeblich durch den Gestaltungsrahmen und die Prozesse ihrer Entstehung legitimiert sind. Durchlässigkeit darf also nicht mit Beliebigkeit oder einer Verwischung von Profilen einhergehen.

So ist das implizite Lernen in der betrieblichen Praxis eben mehr als das Sammeln von Erfahrung in der Praxis. Es bedeutet Lernen in Wertschöpfungsprozessen, im Kundenauftrag und grenzt sich damit klar vom expliziten Lernen ab, das für das fächerbasierte Lernen in den (Hoch-)Schulen typisch ist. Beim Lernen in der betrieblichen Praxis geht es nicht allein um ein imitierendes Nachmachen, sondern um ein reflektiertes Tun. Dieses zielt auf ein selbstständiges Handeln in komplexen Situationen des Berufsalltags, nicht auf das Beherrschen von Anforderungen an einzelnen Arbeitsplätzen.

Das Berufsprinzip ist deshalb eine der tragenden Säulen der Berufsbildung. Es darf durch die Ausrichtung auf eng profilierte Lernergebnisse, wie dies teilweise in anderen europäischen Ländern der Fall ist, nicht infrage gestellt werden. Mitunter wird die Auffassung vertreten, eine bessere Verzahnung zwischen den Hochschulen und der Berufsbildung erfordere eine Übertragung des an den Hochschulen praktizierten Systems der Leistungspunkte auf die Berufsausbildung. Ich bin definitiv nicht dieser Auffassung! Die Konsequenz solch eines Vorhabens wäre eine Modularisierung. Anstelle ganzheitlicher Qualifikationen, die am Ende der Ausbildung geprüft werden, entstünde ein Flickenteppich an unterschiedlichen, für Arbeitgeber wie auch für junge Menschen kaum mehr transparenten Teilqualifikationen.

Ebenso kritisch stehe ich allen Vorschlägen gegenüber, die auf eine Verberuflichung des Studiums und auf eine Akademisierung beruflicher Bildung abstellen. Der DQR unterscheidet zwischen Qualifikationen für einen Lernbereich, für ein wissenschaftliches Fach und für ein berufliches Tätigkeitsfeld und damit zwischen verschiedenen Qualifikationstypen. Diese Differenzierung entspricht den grundständig verschiedenen Lehr-Lern-Kulturen von Bildung, wie wir sie in unseren Schulen, unseren Hochschulen und unseren Betrieben kennen. Die Expertenkommission Forschung und Innovation hat in ihrem neuesten Gutachten 2014 dazu herausgestellt, dass Deutschland für die Erhaltung seiner standortstrategischen Wettbewerbsfähigkeit auch in Zukunft die unterschiedlichen Qualifikationstypen braucht. Damit spricht sich die Expertenkommission auch gegen Bestrebungen aus, die der Nivellierung beruflicher und akademischer Bildung Vorschub leisten.

Der Wert von Abschlüssen entscheidet sich auf dem Arbeitsmarkt

Mit Blick auf den zurzeit vorherrschenden Bildungstrend und die daraus erwachsenden Probleme für die Fachkräftesicherung möchte ich des Weiteren auf Folgendes hinweisen: Über die Attraktivität von Bildungsgängen entscheidet nicht allein das Bildungsangebot,



„Durchlässigkeit ist keine Einbahnstraße. Auch die Berufsbildung muss durchlässiger für Studierende werden, insbesondere für jene, die ihr Studium aufgeben."

sondern weit mehr, welche Beschäftigungs-, Verdienst- und Karrieremöglichkeiten sich dadurch eröffnen. Wenn man mit einem Studium deutlich mehr verdient und „bessere" Jobs bekommt als mit einer Berufsbildung, wie es die jüngst veröffentlichte OECD-Studie propagiert, müssen wir uns nicht wundern, wenn sich die jungen Menschen nicht oder nur ungern für eine Ausbildung entscheiden. Es kommt deshalb entscheidend auf die Signale des Arbeitsmarktes und damit auf die Personalpolitik der Betriebe an, ob die Berufsbildung als ausreichend attraktiv wahrgenommen wird.

Einer der großen Standortvorteile „Made in Germany" ist die gute Mischung unterschiedlicher Qualifikationsprofile. Sie ist die Grundlage dafür, dass Ingenieure/Ingenieurinnen, Meister/-innen, Techniker/-innen und Facharbeiter/-innen bislang gewinnbringend für die deutsche Wirtschaft im weltweiten Wettbewerb agieren. Es muss uns also darum gehen, eine vorausschauende Bildungspolitik mit einer ebenso vorausschauenden Beschäftigungspolitik so zu verbinden, dass daraus sowohl für junge Menschen als auch für die Betriebe reizvolle Zukunftsoptionen erwachsen. Voraussetzung dafür ist der intersystemische Diskurs, ist der konstruktiv-kritische Dialog unter den Verantwortlichen in den Teilsystemen unseres Bildungssystems. Diesen zu befördern ist ein zentrales Anliegen des BIBB-Kongresses 2014.

Prof. Dr. Johanna Wanka

Bundesministerin für Bildung und Forschung (BMBF)

Sehr geehrte Damen und Herren,

vor wenigen Tagen habe ich gemeinsam mit Frau Löhrmann und dem Vertreter der OECD in Berlin die jüngste „Bildung auf einen Blick"-Studie vorgestellt. Deutschland bekommt darin von der OECD viele positive Noten – mit Blick auf Bildungsbeteiligung, mit Blick auf Abschlussquoten, mit Blick auf die sehr niedrige Erwerbslosigkeit. Und die OECD stellt fest, dass Deutschland zum ersten Mal im Berichtszeitraum Studienanfänger von über 50 Prozent eines Altersjahrgangs verzeichnet. Jahrelang waren wir von der OECD für eine niedrige Studienanfängerquote gescholten worden. Deutschland werde ein Problem bekommen, weil es zu wenig Akademiker gäbe. Wir müssten mehr für das Studium begeistern, hieß es von Seiten der OECD.

Die OECD ist nun zufrieden mit uns. Jetzt beginnt aber die gegenteilige Diskussion im Land. Berechtigterweise machen sich viele Sorgen, weil wir mit dem hohen Anteil bei den Studienanfängern in den Ausbildungsberufen die niedrigste Ausbildungsquote seit der Wiedervereinigung haben. Gerade in den kleinen Betrieben und in den mittelständischen Unternehmen ist die Quote gesunken. Immerhin: Die großen Unternehmen haben für junge Leute immer noch stabile Anziehungskraft.

Wir müssen unsere duale Berufsbildung, die ja auch international sehr angesehen ist, insgesamt attraktiv halten. Ich setze darauf, dass auch von diesem BIBB-Kongress Ideen und Anregungen für die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung ausgehen. Dazu gehört auch das Thema „Durchlässigkeit". Wenn man gut ist und Interesse hat, kann man schon heute weit kommen. Wir müssen aber zusätzlich Strategien entwickeln, wie Durchlässigkeit weiter gesteigert werden kann.

Da geht es um die Durchlässigkeit von beruflicher zu akademischer Bildung und in Gegenrichtung. Es geht aber auch um die Durchlässigkeit innerhalb des akademischen Bereichs und auch im beruflichen Bereich. Da erkenne ich noch viel Potenzial.

Neben Attraktivität und Durchlässigkeit ist auch die Anschlussfähigkeit sehr wichtig. Kein Weg darf eine Sackgasse sein. Man muss immer die Möglichkeiten haben, etwas anderes zu machen, wenn man es sich anders überlegt, weil man neue Talente bei sich entdeckt oder wenn es wirtschaftlich Sinn macht.

Hin und wieder höre ich angesichts der Studierendenzahl: „Reguliert das doch, beispielsweise durch Zugangsbeschränkungen zum Studium!" Das halte ich für grundfalsch. Wir können angesichts des demografischen Wandels froh sein über jeden jungen Menschen, der studieren will. Und man kann den jungen Leuten nicht verdenken, dass sie studieren wollen. Sie sehen, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko mit einem Hochschulabschluss am geringsten ist. Dass das attraktiv für junge Leute ist, ist völlig klar. Aber wir brauchen an den Hochschulen jene, die auch in der Lage sind, erfolgreich einen Abschluss zu machen. Das ist wichtig.



Prof. Dr. Johanna Wanka, Bundesministerin für Bildung und Forschung (BMBF), während ihrer Rede beim BIBB-Kongress

Wir haben hohe Abbrecherquoten, in einigen Fächern liegen sie bei 40 Prozent. Das kann sehr individuelle Gründe haben. Unser Nachwuchs muss aber wissen, dass er dennoch gute Chancen hat. Die Erfahrungen von jungen Leuten, die sich getraut haben, den Weg von der Hochschule in die Berufsausbildung zu gehen, sind sehr positiv. Sie waren völlig überrascht, wie freudig sie vom Handwerk und von den Industrie- und Handelsbetrieben aufgenommen wurden.

Diese jungen Leute könnten und sollten direkt im dualen Ausbildungssystem starten, ohne Verlust von Zeit und Geld. Und dafür brauchen wir individuelle Beratung. Wer das Gymnasium besucht, muss nicht automatisch auf ein Studium orientiert sein. Wenn die Noten und die Interessen zeigen, dass die Chance für einen zügigen und erfolgreichen Studienabschluss vielleicht nur 20 Prozent beträgt, dann ist es vielleicht sehr gut, dem jungen Menschen zu raten, eine Berufsausbildung in dem Berufsfeld seines Interesses zu absolvieren.

In Bezug auf Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit haben wir – auch im internationalen Vergleich – in den vergangenen Jahren viel erreicht. Ich möchte hier nur vier Aspekte hervorheben:

1. Auf dem Bildungsgipfel der Bundeskanzlerin mit den Ministerpräsidenten im Jahr 2008 waren sich alle schnell einig: Die Türen der Hochschulen sollten auch für Frauen und Männer aus der beruflichen Bildung geöffnet werden. 2009 hat die Kultusministerkonferenz dann den Beschluss „Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung" verabschiedet. Dieser Beschluss regelt länderübergreifend den Hochschulzugang von beruflich Qualifizierten ohne Abitur oder Fachabitur.

2. Bei der Ausgestaltung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) haben wir durch die gleichwertige Einstufung von Meister- und Bachelorabschlüssen eine wichtige strukturelle Grundlage für die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung gelegt. Indem wir die Niveaustufen des DQR auf allen beruflichen und akademischen Abschlusszeugnissen dokumentieren, machen wir die Gleichwertigkeit auch für jede und jeden sichtbar.

3. Wir bieten mit BMBF-Aufstiegsstipendien, Weiterbildungsstipendium und Meister-BAföG maßgeschneiderte finanzielle Unterstützung für die individuelle Karriereplanung. Allein für das Meister-BAföG stellen wir in diesem Jahr rund 187 Millionen Euro zur Verfügung.

4. Mit der BMBF-Förderung stoßen wir zudem strukturelle Veränderungen an. Das ANKOM-Programm hat die Entwicklung von Anrechnungsmodellen beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge vorangebracht. Der BMBF-Wettbewerb „Offene Hochschule" unterstützt die Entwicklung von Studienangeboten für beruflich Qualifizierte. Und mit der Förderinitiative zur Integration von Studienabbrechern in die berufliche Bildung werden wir auch die Anerkennung und Anrechnung von im Studium erworbenen Kenntnissen auf die berufliche Aus- und Weiterbildung weiter verbessern.

Um die Attraktivität der beruflichen Bildung weiter zu erhöhen, sehe ich folgende Handlungsstränge:

Zugang zum Studium ohne Hürden. Das heißt: keine Eingangsprüfung, keine Tests, keine Probesemester über längere Zeit – sondern ein unkomplizierter Eingang ins Studium und keine Qualifikationsabstriche im Laufe des Studiums. Die Qualität am Ende muss gleich sein, egal von welchem Weg man kommt.

Abschlüsse müssen künftig mehr als Startpunkte für die nächste Qualifikationsstufe verstanden werden, im Sinne von lebenslangem Lernen. Dabei müssen wir auch jenen beruflichen Vorkenntnissen mehr Gewicht verschaffen, die ohne Abschluss erworben wurden. Auf allen Ebenen des DQR muss es anerkannte Abschlüsse und Anschlüsse auf die nächste Ebene geben. Jemand, der 10 oder 15 Jahre berufliche Erfahrung hat, kann nicht behandelt werden wie jemand, der ganz neu anfängt.

Wir müssen unsere Regelwerke daraufhin überprüfen, ob Zugangsvoraussetzungen Durchlässigkeit erleichtern oder verhindern. Die erste Fortbildungsordnung ist bereits in Kraft getreten, die an der Hochschule erworbene ECTS-Punkte bei der Zulassung zur Fortbildungsprüfung anerkennt. Als Nächstes werden wir das Meister-BAföG so weiterentwickeln, dass Bachelor-Absolventen mit qualifizierter Berufserfahrung auch Förderung über das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz erhalten können.

Das System von Fortbildungsabschlüssen wie Fachwirte, Fachkaufleute, Meister, Fachmeister oder Betriebswirte müssen wir gemeinsam mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern so weiterentwickeln, dass es für alle Berufe attraktive Karrierewege gibt. Diese Abschlüsse müssen als gleichwertige Alternative zu einem Hochschulstudium ausgestaltet werden und von den Arbeitgebern in dieser Wertigkeit finanziell adäquat honoriert werden.

Besser kommunizieren müssen wir auch den Unterschied zwischen der Arbeit im Handwerk und der Arbeit am Band in der Großindustrie. An einer Automatisierungsstrecke ist man einer von vielen Tausenden. In einem Handwerksbetrieb ist man einer von wenigen. Unsere duale Ausbildung macht es möglich, dass 30 Prozent der Firmenchefs aus der Berufsbildung kommen. In den USA beispielsweise ist das so nicht denkbar. Dort sind die Firmenchefs in der Regel Akademiker. Das ist auch eine Stärke des Mittelstands in Deutschland. Wir ermöglichen einen attraktiven und auch gut kalkulierbaren und verlässlichen Karriereweg.

Und nach wie vor dürfen wir die erste Schwelle nicht aus dem Auge verlieren: nämlich die Durchlässigkeit zwischen Schule und Beruf. Hier haben wir gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit die gemeinsame Initiative „Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss" auf den Weg gebracht. Mein nächstes Ziel ist, die Aktivitäten des Bundes mit Programmen der Länder so zu verzahnen, dass landesspezifisch ein stimmiges Gesamtkonzept entsteht. Ein entsprechendes Angebot habe ich allen Kultusministern unterbreitet.



Wir alle müssen gemeinsam Antworten auf die drängenden Fragen zur Zukunft der beruflichen Bildung finden. Wir sind deshalb sehr daran interessiert, von Ihnen Anregungen aus der Praxis zu bekommen.

Jedem Menschen in unserem Land eine Ausbildung und damit eine eigene Entwicklung zu ermöglichen, das muss unser gemeinsames Ziel sein. Das ist nicht nur ein Gebot der Bildungsgerechtigkeit, sondern im Hinblick auf Fachkräftebedarf und Fachkräftemangel auch eine notwendige Daseinsvorsorge für unsere Wirtschaft und Gesellschaft. Dafür steht die neue BMBF-Initiative „Chance Beruf".
Vielen Dank.

(Es gilt das gesprochene Wort.)

Sylvia Löhrmann

Präsidentin der Kultusministerkonferenz (KMK)
Ministerin für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen



Mitte: Sylvia Löhrmann

Das Thema „Durchlässigkeit von Bildungssystemen" nimmt in der aktuellen bildungspolitischen Diskussion einen breiten Raum ein. Dabei steht nicht mehr nur die Frage von Bildungsgerechtigkeit als Chancengleichheit im Blickpunkt des Interesses. Die demografische Entwicklung, ein geändertes Bildungswahlverhalten und die Frage, wie zukünftig der notwendige Fach- und Führungskräftenachwuchs qualifiziert werden kann, haben eine grundlegende gesellschaftliche Debatte zum Verhältnis von beruflicher und akademischer Bildung ausgelöst. Dabei geht es auch um die gesellschaftliche Wertschätzung von beruflicher und akademischer Bildung.

Wir beobachten derzeit, wie sich die Struktur der erworbenen Abschlüsse von Schulabgängerinnen und Schulabgängern verschiebt. Was Skeptiker dem deutschen Schulsystem vor wenigen Jahren kaum zugetraut hätten, ist jetzt zur Realität geworden: Mehr als die Hälfte eines jeden Jahrgangs erwirbt derzeit eine Hochschulreife. Diese Entwicklungen haben massive Veränderungen bei der Nachfrage in den post-schulischen Bildungsbereichen zur Folge. Und im Ergebnis hat die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger die Zahl der neu abgeschlossenen Berufsausbildungsverhältnisse im Jahr 2013 erstmals übertroffen.

Zwar besteht zwischen dem Anstieg der Studienanfängerinnen und -anfänger und der Abnahme der Berufsausbildungsverhältnisse kein monokausaler Zusammenhang. Der Befund zeigt aber deutlich: Die Attraktivität der Hochschulbildung hat zugenommen. Hingegen ist oft nicht bekannt, dass man auch begleitend zur Ausbildung studieren kann und durch eine abgeschlossene Berufsausbildung auch ohne Abitur oder Fachhochschulreife hochschulzugangsberechtigt wird. Diesem Trend kann Bildungspolitik alleine nicht entgegenwirken. Kammern und Ausbildungsbetriebe informieren und werben derzeit intensiv für Ausbildung in unserem international hoch angesehenen dualen System der Berufsausbildung. Entscheidend für die Attraktivität und Nachfrage eines Bildungsangebots ist aber die bereits erwähnte Wertschätzung in der öffentlichen Wahrnehmung. Substanzielles Kriterium an dieser Stelle ist die Anschluss- und Anrechnungsfähigkeit von Bildungswegen und -systemen. Hier kann und muss Bildungspolitik den erforderlichen Rahmen setzen.

„Entscheidend dafür, dass die Durchlässigkeit der Bildungssysteme in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird, ist, dass sie auch tatsächlich genutzt werden.“

Die Kultusministerkonferenz hat im Jahr 2009 die Grundlage für die gerade erwähnte erweiterte Öffnung des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte gelegt. Zusätzlich können bis zu 50 Prozent eines Hochschulstudiums durch Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten ersetzt werden, wodurch die Gleichwertigkeit von beruflicher und hochschulischer Bildung konkret zur Gestaltung erfolgreicher Bildungsverläufe genutzt werden kann.

Aber auch der umgekehrte Weg von der akademischen in die berufliche Bildung muss offenstehen und nutzbar sein. Zwar sind mit den bestehenden gesetzlichen Regelungen vielfältige Möglichkeiten zum Übergang von der Hochschule in die berufliche Bildung gegeben, die Unterstützung dieser Zielgruppe, z. B. von Studienabbrecherinnen und -abbrechern, bedarf aber noch weiterer Beratungsangebote und ggf. speziell zugeschnittener Bildungswege.

Entscheidend dafür, dass die Durchlässigkeit der Bildungssysteme in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird, ist, dass sie auch tatsächlich genutzt wird. Mit der „Empfehlung zur Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung“ zeigt der Wissenschaftsrat einen Handlungsrahmen auf, der Potenzial für Fortschritte enthält. Beginnend mit der Ausweitung der Studien- und Berufsorientierung in der Sekundarstufe II bis hin zur Ausweitung hybrider Ausbildungsformate an den Hochschulen wird eine Palette von Maßnahmen angeregt, um die Durchlässigkeit und damit letztlich die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung weiter zu stärken.

Die Qualifikation der zukünftig benötigten Fach- und Führungskräfte erfordert eine ausgewogene Balance zwischen beruflicher und akademischer Bildung. Durch intensivere Nutzung bestehender und die Gestaltung weiterer Übergangsmöglichkeiten zwischen beiden Bildungsbereichen lassen sich vielfältige Kompetenzprofile entwickeln: Kompetenzprofile, die einerseits spezielle Qualifikationsbedarfe passgenau abbilden und andererseits dem/der Einzelnen die Möglichkeit eröffnen, für seine/ihre Karriere sinnvolle Qualifizierungswege auch mit Blick auf sich ändernde Anforderungen flexibel zu beschreiten.



Sylvia Löhrmann im Gespräch mit Dr. Wulf Schmiese (ZDF), dem Moderator der Podiumsveranstaltung

Prof. Dr. Horst Hippler

Präsident der Hochschulrektorenkonferenz (HRK)



Prof. Dr. Horst Hippler

Noch nie haben sich in Deutschland so viele junge Menschen für eine akademische Qualifizierung entschieden wie heute. Demzufolge bleiben zahlreiche betriebliche Ausbildungsplätze unbesetzt. Deshalb wird zurzeit darüber debattiert, ob diese Entwicklung in die richtige Richtung geht und ob einer hoch entwickelten Volkswirtschaft wie der deutschen mit mehr akademisch oder mehr beruflich Qualifizierten besser gedient ist.

Ich halte diese Fragestellung für falsch. Das Beschäftigungssystem entwickelt sich rasant, nicht zuletzt unter dem Druck der Globalisierung fast aller Lebensbereiche. Ein Großteil der jungen Menschen wird in einigen Jahren in Berufen arbeiten, die es heute noch gar nicht gibt. Wir können sie deshalb auch nicht auf bestimmte Tätigkeiten vorbereiten und schon gar nicht voraussagen, welches das richtige Verhältnis zwischen akademisch und beruflich Qualifizierten sein wird.

Zukünftig wird sich die Tendenz zu steigender Komplexität in fast allen beruflichen Tätigkeiten fortsetzen. Die EU schätzt, dass bis zum Jahr 2020 35 Prozent aller Arbeitsplätze eine hohe Qualifikation erfordern; heute liegt der Anteil dieser Arbeitsplätze bei 29 Prozent. Das bedeutet: Die Zahl der Arbeitsplätze für Hochqualifizierte wird in der EU um rund 15 Millionen steigen. Ich gehe deshalb davon aus, dass der Bedarf an akademisch qualifizierten Fachkräften weiter zunehmen wird, genauso wie die Nachfrage nach Fachkräften mit beruflicher Bildung und Weiterbildung auf hohem Niveau.

Mit seinem inzwischen weltweit beachteten dualen Bildungssystem ist Deutschland in der Lage, flexibel auf Bedarfe und Bedarfsänderungen in beiden Bereichen zu reagieren. Ich halte allerdings nichts davon, beide Bereiche einander bis zur Unkenntlichkeit anzunähern, also die Hochschulbildung immer berufsspezifischer auszugestalten und die berufliche Bil-

„Beide Bildungsbereiche haben ganz spezifische Vorteile zu bieten, um die uns viele Länder beneiden, und wir sollten sie in ihrer Differenziertheit erhalten und weiter entwickeln, statt die Unterschiede zu verwischen."



dung als eine „quasi-wissenschaftliche" darzustellen. Beide Bildungsbereiche haben ganz spezifische Vorteile zu bieten, um die uns viele Länder beneiden, und wir sollten sie in ihrer Differenziertheit erhalten und weiterentwickeln, statt die Unterschiede zu verwischen.

Richtig ist allerdings auch, dass es in Zukunft darum gehen muss, die Übergänge zwischen beiden Bereichen zu erleichtern und zu verbessern, und zwar aus zwei Gründen: Zum einen wegen der angesprochenen Unsicherheit hinsichtlich möglicher zukünftiger Anforderungen. Wir können junge Menschen heute nicht mehr für einen singulären Beruf (aus-)bilden, den sie ein Leben lang ausüben werden. Stattdessen müssen wir sie auf ein sich rasch veränderndes Tätigkeitsfeld vorbereiten. Sich erfolgreich mit dem Neuen und Unerwarteten auseinanderzusetzen, wird dabei eine besonders wichtige Kompetenz sein. Zum anderen erfordert es die demografische Entwicklung in Deutschland, dass wir in den kommenden Jahren alle vorhandenen Talentreserven mobilisieren. Dazu gehört seitens der Beschäftigten die Bereitschaft zur Weiterbildung und zum Wechsel in neue Berufsfelder, denn die Bildungs- und die Erwerbsphase werden nicht mehr, wie in der Vergangenheit, aufeinanderfolgen, sondern sich zunehmend verschränken. Seitens der Anbieter von akademischer und beruflicher Bildung wird es darum gehen, entsprechende (Weiter-)Bildungsangebote zu entwickeln und aufeinander abzustimmen. Gerade in diesem Bereich hat sich in den vergangenen Jahren sehr viel getan und die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) ist in konstantem Dialog mit ihren Partnern aus der beruflichen Bildung, um den Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte weiter zu verbessern und zugleich den Einstieg von Studienabbrechern und -abbrecherinnen in eine berufliche Ausbildung zu erleichtern.

Ich halte es also für wenig zielführend, die beiden großen post-schulischen Bildungsbereiche gegeneinander auszuspielen und über vermeintlich angemessene Quoten für jeden Bereich nachzudenken. Ganz im Sinne der im April 2014 erschienenen Empfehlungen des Wissenschaftsrats bekennen sich die Hochschulen zur Komplementarität beider Säulen und zu ihrer Aufgabe, zunehmend individualisierte Bildungsverläufe zu unterstützen, um auch morgen den Fachkräftebedarf unserer Volkswirtschaft zu sichern.

Prof. Dr. Wolfgang Marquardt

Vorstandsvorsitzender des Forschungszentrums Jülich (FZJ)



Prof. Dr. Wolfgang Marquardt

Eine Öffnung des Bildungssystems, eine Erhöhung der Durchlässigkeit – diese Forderungen wurde lange Zeit vor allem sozialpolitisch begründet. Möglichkeiten des Bildungsaufstiegs sollten jedem offenstehen und Bildungsbiografien nicht von der sozialen Herkunft bestimmt sein. Dieses sozialpolitische Argument für ein durchlässiges Bildungssystem ist so aktuell wie eh und je. Doch im letzten Jahrzehnt ist ein weiteres Argument hinzugekommen: ein ökonomisches. Wollen wir die Herausforderungen des demografischen Wandels und der damit einhergehenden Fachkräfteengpässe meistern, muss unser Bildungssystem jeder und jedem Einzelnen Wege eröffnen, um die persönlichen Potenziale bestmöglich entfalten und weiterentwickeln zu können. Durchlässigkeit ist nicht nur ein Gebot der Fairness, sondern auch volkswirtschaftliche Notwendigkeit.

Im post-schulischen Bereich beruht die Stärke des deutschen Bildungssystems auf der Komplementarität von beruflicher und akademischer Bildung. Beide Sektoren erbringen unverzichtbare Ausbildungsleistungen und ergänzen einander. Die Zusammenarbeit hochqualifizierter Facharbeiter/-innen und Akademiker/-innen war und ist ein wichtiges Erfolgsrezept der deutschen Wirtschaft. Um diese Stärke des post-schulischen Bildungssystems zu bewahren – und möglichst auszubauen – müssen die berufliche und die akademische Bildung in der Balance gehalten werden. Die einseitige Förderung des einen oder anderen Bereichs würde das volkswirtschaftliche Fachkräftepotenzial mittelfristig beschädigen. Dies gilt umso mehr, da sich zukünftige Qualifikationsbedarfe nur sehr eingeschränkt abschätzen lassen.

Wir brauchen deshalb ein Bildungssystem, das dem Individuum die Möglichkeit bietet, sich flexibel an neue – oftmals nicht vorhersehbare – Bedarfe anzupassen. Dazu gehören die Ergänzung einer beruflichen Ausbildung um ein Hochschulstudium (oder Teile eines solchen), aber genauso auch die Ergänzung einer akademischen Ausbildung um berufspraktische Kenntnisse und Fertigkeiten. Die hybriden Qualifikationsprofile, die sich im Rahmen

„Eine erhöhte Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung Wirklichkeit werden zu lassen, erfordert Offenheit, Kooperationsbereitschaft und Kreativität.“



derartiger Bildungsbiografien erwerben lassen, werden in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen. Gerade im produzierenden Gewerbe löst sich die Trennung von ausführenden und steuernden/entwickelnden Tätigkeiten zunehmend auf – hier sind Fachkräfte gefragt, die sowohl über beruflich-handlungsorientierte als auch theoretisch-reflexionsorientierte Kompetenzen verfügen. Hybride Qualifikationsprofile erlauben zudem eine schnelle Adaption an neue Technologien oder neue Aufgabenfelder. Und nicht zuletzt eröffnen sie der und dem Einzelnen exzellente Karriereperspektiven.

Eine solche erhöhte Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung Wirklichkeit werden zu lassen, erfordert Offenheit, Kooperationsbereitschaft und Kreativität: Offenheit, wenn es etwa anzuerkennen gilt, dass auch im Rahmen einer Berufsausbildung Studierfähigkeit erlangt werden kann (und entsprechend die Möglichkeiten einer Studienaufnahme ohne Abitur auszuweiten sind); oder wenn die Hochschulen sich mit der Erwartung konfrontiert sehen, Studienbedingungen zu entwickeln, die auf die Bedürfnisse und Lebensumstände beruflich Qualifizierter eingehen. Kooperationsbereitschaft ist gefordert, um die Möglichkeiten zur Anrechnung bereits erworbener Kompetenzen auszubauen und die Übergänge zwischen beruflicher und akademischer Bildung – in beide Richtungen – zukünftig stärker beratend zu begleiten. Die Kooperationen zwischen Hochschulen und beruflichen Ausbildungsträgern brauchen dabei einen festen institutionellen Rahmen. Nur so lassen sich die verschiedenen Beratungsangebote effizient verzahnen und nur so wird ein stetiger Austausch über Ausbildungsinhalte und Lernziele möglich. Und nicht zuletzt verlangt die Erhöhung der Durchlässigkeit Kreativität. Denn noch immer blicken wir häufig einseitig auf Übergänge von der beruflichen in die akademische Bildung und lassen außer Acht, welchen Bildungsmehrwert die Berufsbildung auch Hochschulabsolventinnen und -absolventen bieten kann. Hier braucht es frische Ideen, um innovative Ausbildungsprogramme für diese Zielgruppe zu entwickeln.

Eine derart erhöhte Durchlässigkeit zwischen Berufs- und Hochschulbildung ist die Voraussetzung für ein leistungsstarkes und zukunftsfähiges Bildungssystem, das die soziale Mobilität fördert, und das zugleich das Angebot an hoch qualifizierten, flexiblen Fachkräften stärkt – und so hilft, den demografisch bedingten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials abzufedern.

Ralph Linde

Leiter Volkswagen Group Academy (Volkswagen AG)



Ralph Linde

Zurzeit erleben wir in der Unternehmenspraxis einen entscheidenden Wandel: die vierte technologische und industrielle Revolution. Sie ist gekennzeichnet durch eine noch stärkere Vernetzung der Systeme und Maschinen sowie durch die Mensch-Maschine-Kollaboration. Dies hat einen großen Einfluss auf die Menschen, die in Industrieunternehmen arbeiten: Die Anforderungen an wissensbasierte Tätigkeiten steigen. Dabei nähern sich auch die Qualifizierungsanforderungen der Berufe an. Zum Beispiel benötigen Facharbeiter aktuelles, hoch qualifiziertes Spezialwissen zu Informationstechnologien und Ingenieure benötigen mehr Praxiswissen und -erfahrung zur Beherrschung der heutigen Fertigungstechnik. Daher ist es wichtig, dass die verschiedenen Bildungsmöglichkeiten in Deutschland, also die Qualifizierung in den unterschiedlichen Schulsystemen, in der Hochschulbildung und in der beruflichen Erst- und Weiterbildung die Möglichkeit bieten, sich entsprechend dem technischen Wandel zu qualifizieren. Aufgrund der Technologieentwicklung und des damit verbundenen Weiterbildungsbedarfs besteht so die Notwendigkeit lebenslangen Lernens, das über alle Stufen der Bildungssysteme hinweg ermöglicht werden sollte.

Eine stärkere Durchlässigkeit der Bildungssysteme unterstützt diese notwendigen Qualifizierungsanforderungen. Mehr Durchlässigkeit würde bedeuten, die Prinzipien der heutigen Bildungssysteme nicht starr zu verfolgen, sondern das Befähigen und die Entwicklung von individuellem Talent in den Vordergrund zu stellen und dazu unterschiedliche Qualifizierungsmethoden anzuwenden.

Erst die Kombination von handwerklichen Fähigkeiten, wie sie in der Berufsbildung vermittelt werden, mit aktuellem Forschungswissen aus der Hochschulbildung ermöglicht ein Verständnis und die Beherrschung der heutigen Technik. Um Fahrzeuganläufe und Fehleranalysen durchzuführen, reicht Theoriewissen alleine nicht aus. Um komplexe Systeme

„Aufgrund der Technologieentwicklung und des damit verbundenen Weiterbildungsbedarfs besteht die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens. Dieses sollte über alle Stufen der Bildungssysteme hinweg ermöglicht werden.“

zu beherrschen, ist implizites Erfahrungswissen erforderlich. Dies wird bei der innerbetrieblichen Qualifizierung bei Volkswagen schon lange berücksichtigt und deshalb werden verschiedene Qualifizierungsmethoden kombiniert. Wir kombinieren dazu Theorie- und Praxislernen – das Duale System –, das in der Berufsausbildung schon lange erfolgreich angewandt wird. Dabei hilft auch das Konzept der offenen Hochschule. Durch die wachsenden Kompetenzanforderungen an den Facharbeiter und den Meister steigt auch der Bedarf an hochwertiger Qualifizierung. Neben dem Erlangen eines akademischen Grades ist dabei vor allem die Offenheit der Hochschulen für den Lerner aus der betrieblichen Praxis eine notwendige Voraussetzung.

Die Bildung bei Volkswagen findet innerhalb von Berufsfamilien statt. Die Berufsfamilie ist die fachliche Heimat von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die für ihre Tätigkeiten ähnliche Kompetenzen benötigen, wie z. B. Designer, Einkäufer, Motorenentwickler oder Werkzeugbauer. Die Berufsfamilien beziehen dabei alle Mitarbeiter, vom Einsteiger, Fachexperten, Experten bis hin zum Top-Experten mit ein. Die Experten vermitteln den Wissensschatz der Berufsfamilien und nutzen zur Weitergabe des Erfahrungswissens Eins-zu-eins-Lernbeziehungen. In dieser intensiven Lernform kann der Experte komplexe Lerninhalte und seine eigenen Erfahrungen in der Praxis weitergeben. Durchlässigkeit in der Bildung ist eng verbunden mit der Durchlässigkeit in der Karriereentwicklung. Volkswagen legt daher bei der Entwicklung großen Wert auf die Kombination von Fach- und Führungslaufbahn, unabhängig vom Bildungsabschluss.

Bei Volkswagen werden bei den Lernformen alle Altersstufen der Berufsfamilie berücksichtigt. Die heutige junge Generation hat ein eigenes Verständnis der Art und Weise des Lernens. Sie setzt auf technische Unterstützung, lernt zeitpunktunabhängig und an verschiedensten Orten. Deshalb ist es wichtig, in der Entwicklung eines Menschen Talent zu unterschiedlichen Zeitpunkten zu entdecken und individuell zu fördern.

Wissen und Erfahrung werden bei Volkswagen ein Berufsleben lang und über alle Hierarchiestufen hinweg weitergegeben. Bei Volkswagen realisieren wir ein Qualifizierungsprogramm, das die im Berufsleben gesammelten Wissensbestandteile aus Theorie und Praxis zusammenfasst und in einem unternehmensinternen Qualifizierungsabschluss mündet.



02

FOREN –

Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse

Während des BIBB-Kongresses wurden fünf Foren und zwei Sonderforen durchgeführt. Hier finden sich die Zusammenfassungen der wichtigsten Diskussionspunkte und Ergebnisse.

FORUM 1

Zugänge in Ausbildung und Beschäftigung verbessern

Wie reagieren Jugendliche bei der Wahl eines Ausbildungsplatzes und Betriebe bei der Stellenbesetzung auf die demografische Entwicklung? Welche Maßnahmen gibt es derzeit, um Jugendlichen den Zugang in eine Ausbildung zu erleichtern? Und wie sieht die Beschäftigungssituation in Zukunft aus? Diese und andere Fragen waren Themenschwerpunkte des Forums „Zugänge in Ausbildung und Beschäftigung verbessern".



Dr. Joachim Gerd Ulrich (BIBB) referierte zum Thema „Übergang in berufliche Ausbildung".

Demografische Entwicklung als Herausforderung

Die extrem niedrige Geburtenrate in Deutschland, die sich momentan noch positiv auf die Quote der Jugendarbeitslosigkeit auswirkt, führt langfristig zu einer stetig sinkenden Zahl an ausbildungsinteressierten Jugendlichen. Gleichzeitig nimmt der Anteil älterer Menschen in Deutschland kontinuierlich zu. Diese Entwicklung bleibt nicht ohne Folgen für Ausbildung und Beschäftigung.

In Fachkreisen ist man sich inzwischen einig, dass jedes Potenzial genutzt werden muss und niemand mehr verloren gehen darf. Dennoch zeichnet sich der Ausbildungsmarkt in Deutschland derzeit durch eine scheinbar paradoxe Entwicklung aus: Trotz positiver Wirtschaftsentwicklung ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im vergangenen Jahr auf den niedrigsten Wert seit der Wiedervereinigung gefallen. Gleichzeitig bleiben immer mehr angebotene Ausbildungsplätze unbesetzt und immer mehr Ausbildungsplatzinteressierte finden keine passende Ausbildungsstelle. Die Gründe hierfür werden vor allem in beruflichen und regionalen Passungsproblemen gesehen.

In Fachkreisen ist man sich einig: Niemand darf verloren gehen – jedes Potenzial muss genutzt werden!

In Forum 1 wurde darüber diskutiert, wie Zugänge in die duale Berufsausbildung und anschließend in Beschäftigung verbessert werden können. Dazu dienten Fachvorträge von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und anschauliche Praxisbeispiele.

Übergang von der Schule in Ausbildung

Der erste Tag des Forums, der von Katharina Kanschat (BIBB) moderiert wurde, beschäftigte sich mit den Übergängen an der „ersten Schwelle" von der Schule in die duale Berufsausbildung. Dr. Joachim Gerd Ulrich (BIBB) beschäftigte sich mit der Frage, warum es zu den wachsenden Passungsproblemen zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt kommt und wie ihnen entgegengewirkt werden kann. Seine Analysen verdeutlichen, dass die verschiedenen Berufe des dualen Ausbildungssystems ein sehr unterschiedliches Image haben und dass die Ausbildungsmarktrisiken der Betriebe besser verteilt werden müssen, um zu vermeiden, dass sich Betriebe nach Misserfolgserlebnissen bei der Suche nach Auszubildenden vom Markt zurückziehen. Ausbildungsinteressierte Jugendliche müssen ihre Chancen auf dem Ausbildungsmarkt nüchtern und realistisch einschätzen. Denn eine Überschätzung der eigenen Chancen aufgrund der Wahrnehmung eines entspannten Ausbildungsmarktes birgt die Gefahr, dass Berufe mit einem schlechteren Image noch stärker als bislang aus dem Blickfeld der Jugendlichen geraten.



Dr. Gerd Zika,
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Dass jedoch nicht nur Jugendliche, sondern auch Betriebe gezielt auswählen, verdeutlichte Dr. Bettina Kohlrausch (SOFI). Die häufig formulierte Annahme, dass gering qualifizierte Jugendliche an mangelnden fachlichen Fähigkeiten scheitern, erweist sich nach ihren Studien als nicht haltbar. Ein Hauptschulabschluss ist eine notwendige, jedoch keinesfalls eine hinreichende Voraussetzung für den Beginn einer Ausbildung. Gering qualifizierte Jugendliche würden weniger durch die Konkurrenz von besser qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern vom Ausbildungsmarkt verdrängt, sondern vielmehr durch die grundsätzliche Abwertung des Hauptschulabschlusses systematisch ausgegrenzt.

Fraglich bleibt, ob eine solche Diskreditierung von Hauptschülerinnen und Hauptschülern in Zeiten sinkender Ausbildungsinteressenten in Zukunft aufrechterhalten werden kann. Vor allem Praxisvertreter/-innen verdeutlichten, dass es gerade vor dem Hintergrund der befürchteten Fachkräfteengpässe bereits jetzt verstärkte Bemühungen gibt, damit wirklich allen Jugendlichen der Übergang in Ausbildung gelingt. Das bundesweite Berufsorientierungsprogramm, das Andrea Santel (BTZ) und Guido Kirst (BIBB) vorstellten, führt beispielsweise Jugendliche durch Potenzialanalysen und Werkstatttage an mögliche Berufsfelder heran. Jugendliche können auf diesem Wege ein breites Angebot an Berufsfeldern erkunden und werden durch gezielte Reflexion bei ihrer Berufswahl unterstützt. Als besonders vorbildliche



Andrea Santel (BTZ GmbH) und Guido Kirst (BIBB) präsentierten Beispiele aus dem Programm Berufsorientierung.

Konzepte wurden außerdem das „Neustädter Modell" eines präventiven Übergangssystems durch Kristina Schwarz (Pro Beruf GmbH Hannover) und Martina Klemke (Koordinatorin des Neustädter Modells an der KGS Neustadt) und das baden-württembergische Konzept zum Übergang von Schule in Ausbildung durch Rose Köpf-Schuler (MFW BW) vorgestellt. Beide Konzepte verdeutlichen, dass es bereits eine Vielzahl an innovativen Maßnahmen zur Verbesserung des Übergangs von Schule in Ausbildung gibt, wie z. B. die enge Kooperation von Gesamt- und Berufsschule durch Verzahnung von Lehrplänen in Neustadt oder die Einführung eines eigenen Schulfachs zur Berufsorientierung in Baden-Württemberg. Sie zeigen weiterhin, dass verschiedene Konzepte zur Verbesserung der Übergänge an der ersten Schwelle nicht in Konkurrenz zueinander stehen müssen, sondern sich sehr gut ergänzen können.

Übergang von der Ausbildung in Beschäftigung

Zweites Schwerpunktthema war der Übergang von der Berufsausbildung in eine Beschäftigung. Obwohl Deutschland die niedrigste Jugendarbeitslosenquote in Europa hat, gestaltet sich der Übergang in Beschäftigung auch für Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung nicht immer problemlos, so Dr. Günter Walden (BIBB): Etwa 30 Prozent der Jugendlichen sind nach erfolgreich beendeter Ausbildung zunächst arbeitslos.

Prof. Dr. Lutz Bellmann (IAB) und Dr. Sabine Mohr (BIBB) stellten anhand aktueller Daten des IAB-Betriebspanels und des BIBB-Qualifizierungspanels dar, dass betriebliche Faktoren eine bedeutsame Rolle bei der Übernahme von Auszubildenden und Beschäftigten in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse spielen und Probleme bei der Besetzung von Auszubildenden- bzw. Fachkräftestellen einen erheblichen Einfluss auf das Übernahmegeschehen ausüben. Etwa zwei Drittel aller Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen wurden 2013 vom Ausbildungsbetrieb übernommen, jede dritte Übernahme erfolgte dabei im Rahmen eines befristeten Vertrages. Auch der Anteil der Beschäftigten, die von einem befristeten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden, steigt.

Die beruflichen Entwicklungsperspektiven speziell im Handwerk zeigte Hendrik Voß (ZDH) auf. Er beleuchtete die Möglichkeiten, mit Ausbildung Karriere im Handwerk zu machen, aus systemischer, wissenschaftlicher und monetärer Perspektive sowie vor dem Hintergrund hoher Arbeitsplatzsicherheit. In der sich anschließenden Diskussion wurde die Kluft zwischen den aufgezeigten erfolgreichen Musterbeispielen und der betrieblichen Ausbildungsrealität angesprochen und überlegt, wie Jugendliche vermehrt für die Ausbildung im Handwerksbereich gewonnen werden können.

Die Prognosen für den Arbeitsmarkt 2030 erläuterten Dr. Gerd Zika (IAB) und Dr. Robert Helmrich (BIBB). Die Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigen, dass selbst bei Berücksichtigung einer erhöhten Zuwanderung davon auszugehen ist, dass bis zum Jahr 2030 rund drei Millionen Personen weniger einen vollqualifizierenden Berufsabschluss erwerben werden als Personen mit dieser Qualifikation aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Danach ist insbesondere im mittleren Qualifikationsbereich mit Fachkräfteengpässen zu rechnen.

Welchen Beitrag leistet die duale Ausbildung zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit?

Abschließend diskutierten Prof. Dr. Elisabeth Krekel (BIBB), Prof. Dr. Lutz Bellmann (IAB), Dr. Bettina Kohlrausch (SOFI), Hendrik Voß (ZDA), Rose Köpf-Schuler (MFW BW) und Thomas Giessler (DGB) die Herausforderungen und Zukunftsperspektiven der dualen Ausbildung zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit.

Sie betonten die Relevanz der dualen Ausbildung zur Integration Jugendlicher in die Gesellschaft und für den Wirtschaftsstandort Deutschland und dessen Wettbewerbsfähigkeit. Die Ausbildung von qualifizierten Fachkräften auf Grundlage von Qualifikationsprofilen, die an den Bedarfen der Betriebe orientiert und unter den beteiligten Akteuren abgestimmt sind, wird als Vorteil des dualen Systems gesehen. Betriebe müssten allerdings noch stärker als bisher Ausbildung als Investition in die Zukunft und nicht nur als „Geschäftsmodell" begreifen.



Links: Rose Köpf-Schuler, Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg (MFW BW)
Rechts: Katharina Kanschat, JOBSTARTER (BIBB)

Als zentrale Probleme wurden das kostspielige Übergangssystem, der Erhalt der Berufsschulstandorte und die regionalen Differenzen von Angebot an und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen angesprochen. Angesichts eines relativ konstanten hohen Anteils nicht formal Qualifizierter in Deutschland müsse das Ziel sein, Jugendliche in eine Ausbildung zu bringen und somit vor Jugendarbeitslosigkeit zu schützen. Als ein Problempunkt wurde das Dilemma der Betriebe thematisiert, die auf der einen Seite kaum „gute Auszubildende" bekommen und denen auf der anderen Seite die ausgebildeten Fachkräfte in die Hochschule „abwandern". Im Hinblick auf eine steigende Akademikerquote wurde die ökonomische und gesellschaftliche Notwendigkeit dieser Entwicklung in Frage gestellt. Auch wird befürchtet, dass die Ausbildung dadurch ausschließlich ein Modell für Problem- und Randgruppen werden könnte.

Vor dem Hintergrund zunehmender Prekarisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt wurde aus dem Publikum die Frage aufgeworfen, welche Bedeutung der Ausbildung in diesem Zusammenhang zukommt. Die Expertinnen und Experten sehen die duale Ausbildung als Fundament, das jedoch nicht vor Prekarisierung schützt. Hier gilt es, in Zukunft die Attraktivität und Qualität der Ausbildung beispielsweise durch eine verstärkte Qualifizierung des Personals und tarifliche Regelungen zu steigern.

Insgesamt wird die duale Ausbildung als zukunftsfähiges Modell gesehen, das auch im Jahr 2030 bei niedrigen Schulabgangszahlen, hohen Abiturquoten und massivem Fachkräftemangel Bestand haben wird. Nach Meinung der Experten und Expertinnen wird es im Jahr 2030 eine erfolgreiche Berufsorientierung geben, die duale Ausbildung wird als attraktive Laufbahn anerkannt und das „Übergangssystem" wurde aufgelöst. Nach wie vor funktioniert die Abstimmung unter den Akteuren der beruflichen Bildung sehr gut. Zunehmen wird in der Zukunft die Anzahl dualer Studiengänge. Obwohl die nicht-akademische Bildung nach wie vor den Qualifikationsbedarf des deutschen Arbeitsmarktes abdeckt, besteht die Gefahr, dass es weiterhin einen marginalisierten Bereich an Jugendlichen geben wird. Um dies zu vermeiden, müssen geeignete Lösungen zur Gestaltung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes gefunden werden.

FORUM 2

Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung erhöhen

Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung ist ein zentrales Anliegen der Bildungspolitik in Deutschland. Damit werden gleich zwei Herausforderungen adressiert: Im Kontext der Idee des lebensbegleitenden Lernens sollen sowohl individuelle Bildungschancen erhöht als auch der wirtschaftliche Fachkräftebedarf bedient werden. Doch während formal Barrieren zwischen den Bereichen abgebaut wurden, werden die sich daraus ergebenden Möglichkeiten faktisch jedoch eher zögerlich angenommen. Zudem wird Durchlässigkeit häufig einseitig auf neue Zugangswege zu einer akademischen Karriere verkürzt und Chancen des Übergangs in die berufliche Bildung werden vernachlässigt. Die berufliche Bildung und die Hochschulen sind gefordert, sich zu öffnen, Brücken zwischen den Bildungsbereichen zu gestalten und Kooperationen miteinander einzugehen.



Die Abschlussdiskussion des Forums
V. l. n. r.:
Prof. Dr. Michael Heister (BIBB),
Prof. Dr. Dietmar Frommberger (Otto-von-Guericke-Universität, Magdeburg),
Mario Patuzzi (DGB),
Prof. Dr. Anne König (Beuth Hochschule für Technik, Berlin),
Dr. Stefan Luther (BMBF),
Barbara Hemkes (BIBB)

Geradlinige Berufsbiografien weichen zunehmend facettenreichen beruflichen Patchwork-Biografien. So ist in Deutschland der Bedarf für ein Bildungssystem entstanden, das insbesondere Wechsel-, Umstiegs- sowie Anschlussmöglichkeiten ermöglicht und diese transparent macht.

Durchlässigkeit von der beruflichen Bildung in die Hochschule

Durchlässigkeit ist ein Begriff, mit dem recht unterschiedliche Erwartungen verbunden sind und auch ganz grundlegende Fragen der Leistungsfähigkeit, des Stellenwerts und des Verhältnisses von beruflicher und hochschulischer Bildung aufgeworfen werden. Aus Sicht der

Die Erhöhung der Durchlässigkeit von der beruflichen Bildung in die Hochschule und umgekehrt ist von besonderer Bedeutung für Bildungsgerechtigkeit sowie für die Fachkräftesicherung und Wettbewerbsfähigkeit.

beruflichen Bildung gilt es, die berufliche Aus- und Weiterbildung in Wert zu setzen und auf dieser Grundlage den Übergang in ein Studium zu fördern und zu gestalten. Gleichzeitig müssen die Potenziale der beruflichen Bildung als Alternative zur Hochschule – etwa beim Studienabbruch – oder als Ergänzung zu hochschulischen Bildungsmaßnahmen gestärkt werden. Hybride Formen, also die Kombination von Berufs- und Hochschulbildung wie in dualen Studiengängen, erfreuen sich immer größerer Beliebtheit.

Das Ziel des Forums war, die Voraussetzungen und bereits bestehenden Möglichkeiten am Übergang zwischen den Bildungsbereichen im partnerschaftlichen Dialog zu erörtern. Dabei wurden Strategien und Konzepte zur Förderung von Durchlässigkeit in beide Richtungen vorgelegt – vom „Studium ohne Abitur" bis zum „Meister statt Master". Auch integrative Modelle wie duale Studiengänge galt es zu beleuchten. Geleitet von der Fragestellung, welche innovationsorientierten Gestaltungsmöglichkeiten zwischen der beruflichen und der hochschulischen Bildung bestehen und welche Vorteile ein durchlässiger Übergang und die gemeinsame Weiterentwicklung des Gesamtbildungssystems in Deutschland bereithalten, bot das Forum ein Portfolio unterschiedlicher Sichtweisen und Interessenlagen sowie einen intensiven Dialog durch die Beiträge von Vertreterinnen und Vertretern aus beruflicher Bildung, Hochschule, Politik, von den Sozialpartnern und aus der Praxis.



Prof. Dr. Andrä Wolter (HU Berlin) referierte zum Thema „Akademisierung der beruflichen Bildung – Verberuflichung akademischer Bildung".

Das Forum eröffnete Prof. Dr. Andrä Wolter von der Humboldt-Universität Berlin. In seinem Vortrag wies er auf die grundsätzliche Unschärfe des Begriffs „Akademisierung" hin. Er plädierte dafür, die unter dem Begriff „Akademisierung" gefassten Dimensionen wie u.a. Akademisierung beruflicher Ausbildung, die Öffnung der Hochschule für Berufstätige oder den Wandel der volkswirtschaftlichen Qualifikationsstruktur durch doppelte „Tertiarisierung" klarer zu unterscheiden.

Dr. Peter Zervakis machte deutlich, dass die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) nach wie vor von der Komplementarität der beiden Säulen des Bildungssystems ausgeht, jedoch eine stärkere Differenzierung des Hochschulsystems für notwendig erachtet. Hierzu gehöre auch, Brücken zwischen der beruflichen und hochschulischen Bildung zu etablieren. Die Zusammenarbeit der beiden Bildungsbereiche solle von einem Qualitätsbegriff als gemeinsamem Nenner geleitet werden.

Nach der Einschätzung von Dr. Sigrun Nickel (Centrum für Hochschulentwicklung – CHE) ist der Trend zur Akademisierung der Berufswelt nicht aufzuhalten, die Profilierung von Hochschulen zu offenen Hochschulen sei bereits in vollem Gange. Nun gelte es, Studienfinanzierungsmodelle zu etablieren, die akademische Wege von beruflich Qualifizierten unterstützen, und im Regelungsdschungel für beruflich Qualifizierte unterstützende Coaching- und Beratungsangebote zu schaffen.

Dr. Volker Meyer-Guckel zufolge ist eine systemische Einstellung der Hochschulen auf die Klientel der beruflich Qualifizierten empfehlenswert, wenn diese Entwicklung einen dauerhaften Trend repräsentiert. Bestimmte Hochschulen sollten sich deshalb in den Bundesländern im Rahmen ihrer Profilbildung zu offenen Hochschulen mit entsprechendem Portfolio und auch entsprechenden Vorbereitungs- und Übergangsangeboten ausdifferenzieren.

Von dieser Dynamik zeugt auch der Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschule" erläuterte Ida Stamm (VDI/VDE). Da aber noch viel Unkenntnis besteht über Möglichkeiten, etwa ohne Abitur zu studieren oder beruflich erworbene Kompetenzen auf ein Studium anrechnen zu lassen, sind kooperative Informations- und Beratungskonzepte erforderlich, wie sie nach Darstellung von Kim-Maureen Wiesner (BIBB) in der BMBF-Initiative ANKOM „Übergänge von der beruflichen in die hochschulische Bildung" entwickelt wurden. Bärbel Friedrich erläuterte, wie mit dem Modellprojekt „Dritter Bildungsweg" der Hans-Böckler-Stiftung beruflich Qualifizierte – neben der finanziellen Förderung – intensiv auf ein Studium vorbereitet und durch das Studium begleitet werden.

Verbindung von Berufs- und Hochschulbildung

Angesichts einer hohen Abbruchquote rücken auch Strategien für den Übergang von der Hochschule in die berufliche Bildung zunehmend in den Fokus. Dr. Marlene Lohkamp-Himmighofen betonte, dass es aus Sicht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wichtig sei, neben präventiven Maßnahmen für diese Zielgruppe Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten in der beruflichen Bildung zu eröffnen. Hierzu wurde im Mai eine BMBF-Initiative zur Gewinnung von Studienabbrecher(inne)n für die berufliche Bildung gestartet. Ein herausragendes Beispiel guter Praxis stellte Frank Weth vor: Das „Karriereprogramm Handwerk" der Handwerkskammer für Unterfranken wurde regional initiiert, um dem Fachkräftemangel vor Ort entgegenzuwirken. Lukas Theilacker und Lukas Neubert berichteten, wie sie nach einem vorzeitigen Ausstieg aus dem Studium über das Programm eine attraktive berufliche Perspektive erhalten haben.

Duale Studiengänge als hybrides Format zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung verzeichnen laut Laura Gersch von Wissenschaftsrat ein dynamisches Wachstum bei den Angeboten ebenso wie bei der Nachfrage. Besonders Fachhochschulen agieren neben den dualen Hochschulen federführend auf diesem Feld und bauen damit ihre genuinen Stärken

Hochschule und berufliche Bildung haben gleichermaßen die Aufgabe, sich zu öffnen und gemeinsam Bedingungen und Möglichkeiten des Übergangs zwischen den Bildungsbereichen zu gestalten.

Lernergebnisorientierung und ein gemeinsames Qualitätsverständnis sind grundlegende Voraussetzungen für tragfähige Brücken zwischen den Bildungsbereichen.

weiter aus. Diesen Trend bestätigte auch Prof. Dr. Ulf-Daniel Ehlers von der Dualen Hochschule Baden-Württemberg. Wichtig sei, dass theorie- und erfahrungsgeleitetes Wissen miteinander verzahnt werden und an beiden Lernorten zum Tragen kommen. Unterstützend sei ein Qualitätssicherungssystem notwendig, das gleichermaßen das Lernen an der Hochschule und das Lernen im Betrieb umfasst.

In der abschließenden Podiumsdiskussion griffen Dr. Stefan Luther (BMBF), Prof. Dr. Anne König (Beuth Hochschule für Technik, Berlin), Mario Patuzzi (DGB), Prof. Dr. Dietmar Frommberger (Otto-von-Guericke-Universität, Magdeburg) und Prof. Dr. Heister (BIBB) – moderiert von Barbara Hemkes (BIBB) – die im Forum formulierten Erwartungen und Anforderungen an Durchlässigkeit auf. Die Diskutanten waren sich einig, dass eine umfassende und beidseitig gerichtete Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung einen Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit darstelle und auch als ökonomisch relevanter Faktor gewertet werden müsse. Übergänge zwischen den Bildungsbereichen werden umso wichtiger, je stärker soziale und geografische Mobilität und auch individuelle Bildungsaspirationen steigen. Aus berufsbildungswissenschaftlicher Sicht wurde angemahnt, die bewährte funktionale Differenzierung des Bildungssystems nicht zugunsten einer Nivellierung aufzugeben. Um Durchlässigkeit zu fördern, müssen vielmehr formale Vergleichskriterien – im Sinne einer gemeinsamen „Währung" – etabliert werden, auch um kompetenzorientierte Anrechnungsmöglichkeiten vom Studium in die berufliche Bildung zu schaffen. Ein gemeinsames Qualitätsverständnis schien insbesondere im Hinblick auf Lernergebnisorientierung der Schlüssel zur Zusammenarbeit der beiden Bildungsbereiche zu sein.



Prof. Dr. Ulf-Daniel Ehlers,
Duale Hochschule
Baden-Württemberg (DHBW)

Besonders in der Weiterentwicklung von Aufstiegsfortbildungen werden große Potenziale verortet, um Karrieremöglichkeiten und damit auch das Image der beruflichen Bildung zu stärken. Duale Studien sind hierbei ein interessanter Ausgangspunkt für innovative hybride Weiterbildungsformate an der Schwelle zwischen beruflicher und akademischer Bildung. Perspektivisch können sich diese Formate auch international als „Exportschlager" erweisen. Um allen Menschen, unabhängig von sozialer Herkunft, berufliches Weiterkommen zu ermöglichen, sind Transparenz und Planbarkeit zu gewährleisten.

Gegenseitiges Vertrauen und Kooperation der Bildungsbereiche sind wichtige Faktoren, um Durchlässigkeit zu fördern und Übergänge zwischen beiden Bildungssystemen nachhaltig zu gestalten. Hierfür muss der konstruktive Dialog zwischen beruflicher Bildung und Hochschule fortgesetzt werden.

FORUM 3

Attraktivität der Berufsbildung fördern

Was macht das duale System attraktiv? Vor welchen Herausforderungen steht es mit Blick auf die europäische Entwicklung und wo scheint es gegenwärtig an seine Grenzen zu stoßen? Welche Anstrengungen sind angesichts dieser Herausforderungen erforderlich, um die Attraktivität nicht nur zu erhalten, sondern auf allen Ebenen gezielt weiterzuentwickeln und auszubauen?



Der erste Themenblock des Forums: „Das duale System als zukunftsfähiges Modell“

Warum ist die Berufsbildung attraktiv?

Die Berufsbildung im dualen System ist vor allem deshalb attraktiv, weil sie eine fundierte berufliche Handlungskompetenz vermittelt. Diese Kompetenz befähigt Menschen im Anschluss an ihre Ausbildung, den Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden. Berufliche Handlungskompetenz kann erworben werden durch eine gelungene Verbindung von systematischem und erfahrungsorientiertem Lernen. Dabei werden die Inhalte einerseits an den konkreten Anforderungen des Beschäftigungssystems orientiert. Andererseits sind sie für ganz unterschiedliche Leistungsvoraussetzungen (von Menschen ohne Schulabschluss bis hin zu Studienabbrechern und -abbrecherinnen) geeignet. Eine Ausbildung im dualen System eröffnet Zugänge zur Berufs- und Arbeitswelt für junge Menschen und sorgt so für eine niedrige Jugendarbeitslosigkeit. Das lässt die duale Ausbildung vor allem aus internationaler Perspektive attraktiv erscheinen. Mit seiner Durchlässigkeit von der Berufsvorbereitung über die Ausbildung bis hin zur beruflichen Weiterbildung auf höchstem Niveau leistet dieses Berufsbildungssystem auch einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung und erleichtert Betrieben die Gewinnung von Fachkräftenachwuchs.

Allerdings steht dem international deutlich gestiegenen Ansehen in Deutschland ein nachlassendes Interesse bei den Jugendlichen gegenüber. Hier gerät das duale System in eine sich verschärfende Konkurrenz mit dem Hochschulbereich. Das bereitet vielen Ausbildungsbetrieben Probleme bei der Gewinnung von Auszubildenden.

Um auch zukünftig konkurrenzfähig zu bleiben, sind verstärkte Anstrengungen erforderlich, um die Attraktivität des dualen Systems zu erhalten und auszubauen. Die „Perspektiven einer innovativen Berufsbildung" wurden deshalb im zweiten Themenblock zunächst aus der Sicht von Wissenschaft, Politik und Praxis beleuchtet und in der abschließenden Diskussion unter der Fragestellung zusammengeführt, wie die Attraktivität der Berufsbildung auf allen Ebenen gefördert werden kann.



Dr. Joachim James Calleja (CEDEFOP) referierte zum Thema „Europäische Impulse zur Steigerung der Attraktivität der Berufsbildung".

Die Attraktivität der Berufsbildung erhalten

Die Attraktivität der Berufsbildung ist für alle Akteure in diesem Feld von zentraler Bedeutung, da sie die Zukunftsfähigkeit dieses Bildungsbereichs entscheidend beeinflusst. Aus diesem Grund sind Berufsbildungspraxis, Politik und Wissenschaft gleichermaßen aufgerufen, sich mit ihren spezifischen Beiträgen zu beteiligen.

Nur durch die gemeinsame Anstrengung aller Akteure kann die Attraktivität des Systems im Kontext der europäischen Entwicklung erhalten und ausgebaut werden. Nur wenn junge Menschen mit unterschiedlichen Leistungsvoraussetzungen diese Form der Berufsausbildung auch weiterhin erstrebenswert finden, wird das System eine Zukunft haben.

Hierzu braucht es attraktive Ausbildungsangebote mit vielversprechenden Karriereperspektiven, die in einem gelungenen Zusammenspiel der Lernorte dazu beitragen, die Handlungskompetenzen der Fachkräfte von morgen zu entwickeln. Um entsprechende Angebote künftig bereitzustellen, müssen auch die Betriebe diesen Weg der Fachkräftegewinnung attraktiv finden und bereit sein, in diese Form der Zukunftssicherung zu investieren. Eine wichtige Voraussetzung ist außerdem die Qualitätssicherung und -entwicklung im Zusammenspiel der beteiligten Lernorte.

Bildungspolitik und -verwaltung sind gehalten, all dies durch die Setzung geeigneter Rahmenbedingungen und die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen wirksam zu flankieren.

Welche unterschiedlichen Perspektiven zum Thema gibt es?

Ganzheitliches Lernen im Prozess der Arbeit führt aus Sicht der Wissenschaft nicht bloß zur Entwicklung von Handlungsbereitschaft, sondern zu realer beruflicher Könnerschaft. Hoch-

schulabsolventen und -absolventinnen können hingegen in der Regel weder Brot backen, noch Autos reparieren, mauern oder verputzen. Es sei denn, sie haben ein duales Studium oder eine Ausbildung absolviert.

Aus europäischer Perspektive ist Berufsbildung ein prinzipiell gleichwertiger Weg ins Beschäftigungssystem; allerdings haben die Mitgliedsländer einen unterschiedlichen Entwicklungsstand: In einigen Ländern muss am Image der Berufsbildung gearbeitet werden. Politiker, Arbeitgeber und Familien müssen davon überzeugt werden, dass work-based learning arbeitsmarktrelevante Qualifikationen erzeugt und einen Zugang zu attraktiven Arbeitsplätzen eröffnet. Darüber hinaus braucht es – als Brücke zum Hochschulbereich – auch Angebote auf dem Niveau fünf im Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR).

Für Betriebe bemisst sich die Attraktivität der beruflichen Bildung daran, dass sie den Anforderungen des Unternehmens entspricht, d. h. dass sie in die Unternehmensprozesse integriert ist und dafür sorgt, dass der Fachkräftenachwuchs bedarfsgerecht ausgebildet





Die Abschlussdiskussion des Forums zum Thema „Wie kann die Attraktivität der Berufsbildung auf allen Ebenen gefördert werden?“

wird. Sie muss aber auch den Anforderungen und Erwartungen der Jugendlichen an eine hochwertige und perspektivenreiche Ausbildung entsprechen.

Um die Konkurrenzfähigkeit zu universitären Bildungsangeboten zu verbessern, bedarf es aus Sicht des Handwerks eines übergeordneten Qualifizierungsrahmens mit definierten Standards der (als „Berufslaufbahnkonzept“) auch die Stufen fünf bis sieben („Höhere Berufsbildung“) im Deutschen Qualifikationsrahmen umfasst.

Aus gewerkschaftlicher Perspektive ist die von jungen Menschen wahrgenommene Attraktivität der Ausbildung auch in Abhängigkeit von den anschließend erwarteten Arbeitsbedingungen zu verstehen. Orientierung bietet dort das Leitbild einer erweiterten modernen Beruflichkeit unter Einschluss der Hochschule.

Das duale System ist modern und zukunftsfähig

Die Gleichwertigkeit des dualen Systems muss durch die Eröffnung vergleichbarer Karriereperspektiven gesichert werden. Die Unterschiede zur Hochschulbildung sollten dabei nicht „verwässert", sondern respektiert und erhalten werden, aber den wechselseitigen Innovationstransfer zwischen diesen Bildungsbereichen nicht behindern.

Zur Erhaltung der Attraktivität bedarf es unter anderem flexibler, bedarfsgerechter und kompetenzbasierter Ordnungsmittel, die zeitnah an den sich wandelnden Bedarf angepasst werden. In seiner Gesamtheit gilt das System als hinreichend flexibel. Es braucht jedoch auch Programme für weniger Leistungsstarke, bei deren Umsetzung vor allem kleine und mittlere Unternehmen durch eine entsprechende Flankierung von der Politik unterstützt werden müssen.

Aus Sicht vieler junger Menschen ist die duale Berufsausbildung nach wie vor hoch attraktiv. Um sie auch in Zukunft verstärkt für eine solche Ausbildung zu gewinnen, ist die Ansprache allerdings nach Bildungsniveau, Geschlecht und Migrationsstatus zu differenzieren. Erforderlich ist darüber hinaus eine „neutrale" Berufsvorbereitung in den Gymnasien, die berufliche Karrierewege als gleichwertige Alternative zu einem Hochschulstudium darstellt.



Thomas Ressel,
IG Metall-Vorstand

Insgesamt gilt die in den letzten Jahren intensivierte Berufsorientierung, die auch durch das Bildungsketten-Programm des Bundes flankiert wird, als Erfolg, den es nun in gemeinsamer Anstrengung mit den Ländern in die Fläche zu bringen gilt.

Verbessert habe sich auch die Situation im Übergangsbereich, wo nun schon mehr „Licht im Förderdschungel" (so Prof. Dr. Esser) gesehen wird. Aus Sicht der Sozialpartner besteht allerdings nach wie vor Handlungsbedarf: Um den Schwachen eine Chance zu geben, sei es häufig besser, ausbildende Betriebe darin zu unterstützen, die jungen Menschen direkt bei sich aufzunehmen. Als ein Modell zu einer besseren Ankoppelung an die betriebliche Praxis wird die assistierte Ausbildung genannt.

Als bedeutsame Herausforderung wird auch die Sicherung des Bestandes an akademisch qualifizierten Lehrkräften für die Berufsschulen gesehen, da diese als Partner im dualen System zur Vermittlung von handlungsreflektierendem Wissen benötigt werden und auch eine wichtige Rolle bei der Vermittlung interkultureller Kompetenzen spielen könnten, deren Verankerung in den Ordnungsmitteln hingegen nicht einhellig begrüßt wurde.

Attraktiv gestaltete Informationen und solide beratende Dienstleistungen verbessern das Image der Berufsbildung.

Impressionen vom BIBB-Kongress 2014



FORUM 4

Qualifizierungspotenziale erschließen

Die Zahl der Menschen ohne Berufsabschluss ist in Deutschland nach wie vor hoch. Wie kann es gelingen, mehr Menschen Schritt für Schritt dem Berufsabschluss näherzubringen? Was ist im Rahmen der Fachkräftesicherung bei der Zuwanderung und Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zu beachten? Diese und viele weitere Fragen zum Thema „Qualifizierungspotenziale erschließen" wurden aus den unterschiedlichen Blickwinkeln von Bildungspolitik, Wirtschaft und Wissenschaft erörtert und werden nachfolgend skizziert.



V. l. n. r.: Matthias Anbuhl (DGB Bundesvorstand), Monika Wenzel (Hessisches Wirtschaftsministerium), Prof. Dr. Reinhold Weiß (BIBB), Johanna Bittner-Kelber (BMWI), Dr. Barbara Dorn (BDA)

Nachqualifizierung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen

Zwei zentrale Aspekte standen unter dem Thema „Qualifizierungspotenziale erschließen" im Fokus: die Nachqualifizierung von Erwachsenen und die Fachkräftesicherung durch Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen.

Die Zahl der Menschen im Alter von 20 bis 64 Jahren ohne qualifizierenden Berufsabschluss und nicht in Ausbildung lag im Jahr 2012 in Deutschland bei rund 7,5 Millionen (Mikrozensus 2012). Diese nach wie vor hohe Zahl stellt sowohl eine sozialpolitische als auch fiskalische

„Nutzen wir die Chance des sich drehenden Marktes!“

Dr. Elisabeth Neifer-Porsch, Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Herausforderung dar. Auf der anderen Seite gibt es in einzelnen Berufen bzw. in bestimmten Regionen heute schon Fachkräfte-Engpässe und nicht besetzte Ausbildungsplätze. Aktuell gibt es noch keinen flächendeckenden Fachkräftemangel, aber die Auswirkungen des demografischen Wandels werden offensichtlicher. Darüber hinaus spielt der Berufsabschluss im berufsfachlich geprägten deutschen Arbeitsmarkt eine große Rolle. Daher nehmen die Unternehmen auch Ungelernte und Geringqualifizierte zunehmend in den Blick. Eine bildungs- und arbeitsmarktpolitische Option zur Erschließung von Qualifizierungspotenzialen ist die Nachqualifizierung von (jungen) Erwachsenen. Die Heterogenität der Gruppe der Ungelernten, Geringqualifizierten, Arbeitslosen, Menschen mit Migrationshintergrund oder Berufsrückkehrer/-innen ist jedoch sehr groß, die Lebenssituationen und Möglichkeiten zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen sind sehr individuell.

Derzeit existieren zahlreiche Programme und Initiativen zur Nachqualifizierung. Dazu zählen z. B. die Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS), die Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer/-innen (WeGebAU), das Projekt der Bundesagentur für Arbeit zur „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“, die Zertifizierung von Teilqualifikationen und Ausbildungsbausteinen des DIHK sowie die Kampagne „AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Die Vielfalt der Angebote bietet die Chance, unterschiedliche Ansätze auszuprobieren und aus den Erfahrungen zu lernen. Es bedarf jedoch insbesondere einer guten Beratungsstruktur, sowohl für die zu qualifizierenden Menschen als auch für die Unternehmen, um die Inanspruchnahme von Nachqualifizierungsangeboten zu verbessern.

Weitere wichtige Optionen zur Erschließung von Qualifizierungspotenzialen und zur Fachkräftesicherung sind das Anwerben ausländischer Fachkräfte und die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen sowohl von im Inland lebenden Personen als auch von Zuwanderungsinteressierten. Auf der Grundlage der aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen gelingt es verstärkt, Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen. Für eine qualifizierte Zuwanderung ist es wichtig, die Willkommenskultur in Unternehmen zu stärken. Die positiven Erfahrungen aus Pilotprojekten fließen in die Weiterentwicklung der Umsetzungsstrategien ein. Hinsichtlich der Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen bedarf es einer einheitlicheren Umsetzung in den Ländern. Weitere Herausforderungen stellen unter anderem der hohe Aufwand für die Beschaffung der geforderten Unterlagen sowie die Kosten und die Finanzierung der Verfahren dar.



Anja Schwarz (DIHK) präsentierte die DIHK-Initiative zur Zertifizierung von Teilqualifikationen.

Demografischer Wandel und Fachkräftemangel als Herausforderung

Wissenschaft, Politik und Praxis sind gleichermaßen gefragt, die Weichen zu stellen, um dem demografischen Wandel und dem drohenden Fachkräftemangel, insbesondere auch auf Facharbeiterebene, zu begegnen. Nachqualifizierung von Menschen ohne Berufsabschluss oder Geringqualifizierten bzw. zugewanderten Mitbürgern und Mitbürgerinnen sowie die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse sind darüber hinaus Grundvoraussetzungen für gesellschaftliche Teilhabe. Aus den Vorträgen und Diskussionen lassen sich in Bezug auf die Herausforderungen und Grenzen bei der Erschließung von Qualifizierungspotenzialen sieben zentrale Aspekte aufzeigen:



Dr. Martin Noack, Bertelsmann Stiftung

- Fachkräfte-Engpässe und nicht besetzte Ausbildungsplätze sind regional und berufsspezifisch sehr unterschiedlich.
- Eine zentrale Herausforderung stellt die sehr heterogene Zielgruppe, bestehend aus Ungelernten, Geringqualifizierten, Arbeitslosen, Berufsrückkehrer(inne)n oder Menschen mit Migrationshintergrund, dar.
- Eine weitere Herausforderung besteht darin, die Angebote zur Nachqualifizierung stärker auf die individuellen Bedarfe der Teilnehmenden zuzuschneiden.
- Angesichts der Vielzahl an Programmen und Initiativen verschiedener Akteure erscheinen mehr Transparenz, Standardisierung sowie Qualitätssicherung wünschenswert.
- Ein Abbau bürokratischer Hürden bei der Beantragung von Fördermitteln sowie ein umfangreicheres Angebot an Information und Beratung sind notwendig.
- Qualifizierungsprogramme sollen auch über die Förderzeit hinaus verstetigt werden.
- Aufgrund der derzeitigen Datenlage erscheint ein bundesweites Monitoring hinsichtlich der Zielgruppe von Nachqualifizierungsmaßnahmen sowie von Teilnehmenden notwendig.

Unterschiedliche Positionen zum Thema des Forums

Bei den Vorträgen und Diskussionen bestand in folgenden Punkten Konsens:

- Der Bedarf an Fachkräften in Deutschland wird weiter steigen, daher bedarf gerade jetzt das Thema „Qualifizierungspotenziale erschließen" einer intensiven Bearbeitung. Zwei Schwerpunkte sollten dazu gebildet werden: die Nachqualifizierung von Erwachsenen und die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen.

„Seit 30 Jahren ist die Situation in Bezug auf den Anteil der Menschen ohne Berufsabschluss unverändert, trotz Programmen und Initiativen."

Klaus Troltsch, Bundesinstitut für Berufsbildung

„Der Zeitpunkt ist günstig, denn: Wir sammeln Erfahrungen in einer Zeit, wo es noch nicht so drängt, für die Zeit, wenn es drängt!“

Stefan Schnorr, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

- Die Zielgruppe für Nachqualifizierung und Anerkennung wird als sehr heterogen charakterisiert.
- Nachqualifizierung sollte in kleinen (Teil-)Schritten, wie z. B. in Form von Ausbildungsbausteinen, erfolgen.
- Die uneinheitliche Umsetzung der Nachqualifizierungsprogramme und der Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse wird kritisch gesehen.
- Die Willkommenskultur sollte verbessert werden.

Gegensätzliche Positionen und Dissens zeigen sich insbesondere in folgenden Aspekten, die alle entlang der Argumentationslinie Standardisierung/ordnungspolitischer Rahmen versus Individualität/Heterogenität verortet werden können:

Hinsichtlich der Nachqualifizierung in (Teil-)Schritten blieb umstritten, ob die Zertifizierung von Teilqualifikationen genügt oder ob diese zu einem anerkannten Abschluss führen sollten.

In Bezug auf die Programmkonzeptionen stellte sich die Frage, ob diese zunächst als auf eine bestimmte Zielgruppe ausgerichtete Pilotprojekte zum Sammeln von Erfahrungen oder als standardisierte Programme zu konzipieren seien. Auch hinsichtlich der Einschätzung/Haltung zur Motivationslage der Zielgruppe wurden gegensätzliche Positionen deutlich.



Dr. Jessica Erbe (BIBB) referierte über „Erfahrungen aus der Umsetzung des Anerkennungsgesetzes“.

Welche Lösungsansätze wurden diskutiert?

Folgende Lösungsansätze wurden diskutiert:

- Über positive Einzelbeispiele und erfolgreiche Nachqualifizierungen und Anerkennungen sollte intensiv und positiv berichtet werden, um zur Nachahmung anzuregen und die Bereitschaft der Unternehmen und potenzieller Interessierter zu wecken.
- Die gesammelten Erfahrungen sollten reflektiert, ausgetauscht und für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Programme und Maßnahmen zur Erschließung von Qualifizierungspotenzialen intensiv genutzt werden.
- Grundkompetenzen wie Lesen, Schreiben, IT-Kenntnisse sollten modular in Nachqualifizierungsprogramme integriert werden. Im Kontext der Umsetzung sollte darüber hinaus das Konzept der „assistierten Ausbildung“ nicht nur Auszubildende, sondern auch die Arbeitgeber/-innen berücksichtigen.

Die Teilnehmenden des Forums waren sich einig, dass aufgrund der derzeitigen Situation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt günstige Rahmenbedingungen für die Erschließung der bisher ungenutzten Qualifizierungspotenziale bestehen.

FORUM 5

Chancen durch Weiterbildung eröffnen

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung gewinnt volkswirtschaftlich an Bedeutung. Die Vermittlungs- und Befähigungsfunktion der Weiterbildung wird immer wichtiger. Der Zugang zu Weiterbildung generell, aber auch zu höherwertiger spezieller Weiterbildung sowie die Lernunterstützung und Weiterbildungsdidaktik sind dafür derzeit zwei wichtige Innovationsfelder.

Wie ist das Weiterbildungsverhalten in der Gesellschaft?



Dr. Friederike Behringer (BIBB) stellte empirische Befunde zur Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen dar.

Um sinnvolle und wirksame Förderung von Weiterbildung zu entwickeln, braucht es einen möglichst detaillierten Überblick über das Weiterbildungsverhalten in der Gesellschaft und über fördernde und hemmende Faktoren. Die europäische Untersuchung Adult Education Survey (AES) liefert dazu wichtige Erkenntnisse.

Leicht erreichbare und lernmethodisch nützliche Lernmedien verbessern Lernchancen, ebenso wie durchlässige Bildungswege und leicht erreichbare Bildungsangebote und -anbieter. In den letzten Jahren wurden verschiedene Modellentwicklungen angeschoben, die heute Einschätzungen über ihre Nützlichkeit zulassen. Das betrifft digitale Lernmedien für das Lernen in Schule und Arbeit und es betrifft neue Ansätze für Durchlässigkeit in der Bildung, insbesondere zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung.

Empirische Befunde zum Thema Weiterbildung

Auf Grundlage des AES analysierte Dr. Friederike Behringer die Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen. In Deutschland nahm 2012 fast die Hälfte der 18–64-Jährigen an non-formaler Weiterbildung teil. Aufgrund des starken Anstiegs der Weiterbildungsteilnahme zwischen 2010 und 2012 wurde das auf dem Dresdner Bildungsgipfel 2008 formulierte bildungspolitische Ziel (Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen bis 2015 auf 50 Prozent) nahezu erreicht. Dennoch liegt Deutschland im europäischen Vergleich damit nur im Mittelfeld. Auffällig ist, dass die Beteiligung der Erwerbstätigen verschiedener Altersgruppen über die Jahre hinweg gleichmäßiger geworden ist; die Altersgruppen ab 45 Jahren weisen 2012 deutlich höhere Teilnahmequoten an non-formaler Weiterbildung auf als in den Jahren 2007 und 2010. Die Beteiligung an formaler Weiterbildung ist vor allem mit Karriereerwartungen verbunden, während bei non-formaler Weiterbildung vor allem Erwartungen auf bessere Arbeit oder persönliche Zufriedenheit eine Rolle spielen.

„Insgesamt gibt es heute genauso viel Förderbedarf wie vor 10 Jahren.“

Prof. Dr. Dieter Timmermann, Universität Bielefeld

Auffällig ist, nach Ausführungen von Prof. Dr. Timmermann, dass sich Personen mit Migrationshintergrund, Ungelernte, Arbeitslose, Personen mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen, Berufswechsler/-innen und Beschäftigte in Kleinbetrieben weit weniger beteiligen als die übrigen Personengruppen. 45 Prozent sehen dabei keinen Bedarf, sich weiterzubilden. Zu Barrieren, die die Weiterbildungsbeteiligung erschweren, zählen u. a. fehlende geeignete Weiterbildungsangebote in der Region sowie mangelnde Informations- und Beratungsmöglichkeiten.

Einen Ansatz, wie berufliche Fortbildung und Hochschulbildung verzahnt werden kann, erörterte Prof. Dr. Andreas Diettrich. Er ist Projektleiter eines BMBF-geförderten Projektes an der Universität Rostock, welches sich der Gestaltung eines Durchstiegs von betrieblichen Ausbildern in das Lehramt beruflicher Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern widmet. Der Durchstieg wird gestaltet einerseits durch Anrechnung beruflicher Aus- und Fortbildung auf Hochschulstudiengänge. Zudem besteht die Möglichkeit, einen akademischen Abschluss zu erwerben, welcher für die Aufnahme eines Lehramtes an beruflichen Schulen Voraussetzung ist. Die Nachfrage dafür ist erheblich. Die Hürden des Projektes liegen vor allem darin, dass Berufsbildung und Hochschulbildung zwei bislang inkompatible Säulen sind. Zudem braucht es klare Bekenntnisse der Hochschulpolitik wie auch der Landespolitik.



Prof. Dr. Dieter Timmermann von der Universität Bielefeld referierte zum Thema „Förderung der Zugänge in Weiterbildung“.

Unterschiedliche Beteiligung an nicht-formaler Bildung

Erwachsene beteiligen sich entsprechend ihrer sozialen Situation sehr unterschiedlich an nicht-formaler Bildung. Die schulische Vorbildung scheint hierfür ein Schlüssel zu sein. Die Ungleichheit wird, so Dr. Behringer, nicht durch das informelle Lernen ausgeglichen. Prof. Dr. Timmermann macht deutlich, dass die Geringqualifizierten – zwei Millionen Personen sind in Deutschland ohne Berufsabschluss – trotz bestehender Fördermaßnahmen des Bundes und der Länder kaum erreicht worden sind. Vor allem kommt es nach Ausführungen von Prof. Dr. Timmermann darauf an, die Teilnahme bildungsferner Zielgruppen zu finanzieren. Insgesamt gibt es heute genauso viel Förderbedarf wie vor 10 Jahren. Deutschland hat hier im europäischen Vergleich Nachholbedarf.



Prof. Dr. Andreas Breiter (ifib GmbH/Universität Bremen) präsentierte zum Thema „Neue Formen des Lehrens und Lernens".

Lernen in digitalen Welten

Beim Thema Lernen in digitalen Welten machte Prof. Dr. Andreas Breiter deutlich, dass alle gesellschaftlichen Lebenswelten eine Mediatisierung erleben. Die Medienintegration in Schulen ist eingebettet in einen komplexen Organisationsentwicklungsprozess. Hierzu gehören die technische Ausstattung und die medienpädagogische Aus- und Weiterbildung der Lehrer/-innen. Gleiches gilt für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Einen wissenschaftlichen Nachweis für die Potenziale des Einsatzes digitaler Medien für das Lehren und Lernen – wie z. B. den Massive Open Online Courses (MOOCs) oder der Arbeit mit Tablets – zu erbringen, ist schwer. Bislang können aber Sekundäreffekte wie die individuelle Lernunterstützung nachgewiesen werden. Unabdingbar für einen mehrwertschaffenden Einsatz digitaler Medien zur gezielten Unterstützung von Lehr-Lern-Prozessen ist eine noch längst nicht eingelöste zeitgemäße Medienkompetenz des jeweils verantwortlichen Ausbildungspersonals.

Für einen ergebnisorientierten Einsatz digitaler Medien mahnte Prof. Dr. Elsholz eine bewusste und stärkere Orientierung am Lernenden und an einem angemessenen Lernverständnis an, um den Einsatz und die Auswahl digitaler Medien für die berufliche Bildung akzeptabel werden zu lassen. Mit einem am Pragmatismus orientierten Lernverständnis, welches Lernen und Erfahrung in den Fokus rückt, könnten die momentan noch vielfach

Für ein Lernen in digitalen Welten sind didaktische Modelle und eine zielgerichtete Integration von digitalen Medien in den Lernprozess notwendig.



rein instruktionistischen Anwendungen (z. B. beim Mobile Learning) vermieden werden. Im Rahmen eines arbeitsorientierten Lernens – spezifiziert in seinen jeweils verschiedenen Lernumgebungen und Lernorten – kann Mobile Learning den Paradigmenwechsel vom Lehren zum „selbstentdeckenden" Lernen unterstützen.

Die beiden Praxisbeispiele zeigten, wie digitale Medien in Lehr- und Lernprozesse integriert werden können: Dr. Josephine Hofmann stellte mit Smart Mobile ein mobiles Lernkonzept im Tätigkeitsfeld Smart Home und Smart Grid vor. Grundlage dabei sind detaillierte Medien- und Didaktikplanungen sowie leicht konsumierbare Dateiformate. Im Rahmen dieses Projektes zeigte sich, dass Mobile Learning problemorientiertes Lernen in der Arbeit ermöglicht. Der Aufwand für eine arbeitsintegrierte Nutzung der damit verbundenen Features ist allerdings nicht zu unterschätzen und muss methodisch sorgfältig durch das beteiligte Ausbildungspersonal geplant und begleitet werden. Dafür müssen noch Regelungen gefunden werden, da es sich nicht um einen sich selbst regulierenden Lehr-Lern-Prozess handelt.

Die Verknüpfung zwischen traditionellen und digitalen Lernformen mit Hilfe von QR-Codes im Handwerk am Beispiel des Trockenbaus verdeutlichte Dr. Roland Falk. Verknüpfungen der QR-Codes zu Lernvideos erlauben unter anderem eine gute Veranschaulichung komplexer Inhalte und Problemstellungen. Betriebliche Arbeitsprozesse werden dadurch unterstützt und so die betriebliche Berufsausbildung ortsunabhängig, z. B. durch direkte Kommunikation zwischen Betrieb/Ausbilder und Baustelle/Auszubildender, effektiviert.

Digitale Medien sind kein Selbstläufer

Digitale Medien allein eröffnen keine neuen Wege des Lehrens und Lernens. Mobiles Lernen fördert aber das Lernverständnis und auch das selbstorganisierte Lernen. Dafür ist eine didaktische Integration digitaler Medien in die Unterrichtskultur erforderlich, die allerdings erhebliche Medienkompetenz des Lehrpersonals voraussetzt. Das betriebliche lebenslange Lernen erfordert einen Gestaltungsrahmen, den Betriebe akzeptieren und realisieren müssen.

SONDERFORUM

Berufsbildungsforschung

Die Einführung von Bildungsstandards zielt auf eine outputorientierte Steuerung der Bildungssysteme ab. Lernziele werden kompetenzorientiert beschrieben und sollen die Qualität von Bildungsprozessen verbessern. Welche Ergebnisse aus der Kompetenzforschung liegen vor? Wo bestehen weitere Forschungsbedarfe? Wie kann durch die Realisierung der Kompetenzorientierung größere Transparenz und Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen geschaffen werden?



V. l. n. r.:
Prof. Dr. Beatrice Rammstedt (GESIS);
Prof. Dr. Reinhold Weiß (BIBB);
Prof. Dr. Anke Hanft (Universität Oldenburg);
Prof. Dr. Reinhold Nickolaus (Universität Stuttgart)

Welches Ziel hat die Kompetenzorientierung in den Bildungssystemen?

Die Einführung von Bildungsstandards zielt auf eine outputorientierte Steuerung der Bildungssysteme ab. Lernziele werden kompetenzorientiert beschrieben. Für das allgemeinbildende Schulsystem in Deutschland wurden in den sogenannten Kernfächern bereits Standards für die Abschlüsse formuliert und auch die Umsetzung im hochschulischen Bereich ist relativ weit fortgeschritten. Im Bereich der Berufsbildung wurde mit Einführung des Lernfeldkonzeptes die Kompetenzorientierung in den Rahmenlehrplänen der Berufsschulen verankert und auch die Ordnungsmittel der betrieblichen Seite, die sich an der beruflichen Handlungsfähigkeit orientieren, werden kompetenzorientiert formuliert.

Mit der Kompetenzorientierung verbindet sich die Hoffnung, dass Bildungsprozesse und Ergebnisse in verschiedenen Segmenten des Bildungssystems transparenter werden und die Durchlässigkeit innerhalb des Bildungssystems erhöht wird. Durch die Ausrichtung auf

Ausbau und Verbesserung der Anerkennungspraxis außerhochschulisch erworbener Kompetenzen erfordern die Entwicklung einheitlicher Standards und die Existenz valider und verlässlicher Verfahren der Kompetenzfeststellung und -anrechnung.

Kompetenzen sollen Lernleistungen aus verschiedenen Bildungswegen und aus der Berufs- und Erwerbstätigkeit wechselseitig anerkennungsfähig werden. Hierbei stellt sich die Frage, inwieweit der allgemeinschulische/hochschulische und der berufliche Bildungsbereich auf Anforderungen des Erwerbssystems in gleichwertiger Form vorbereiten und wie diese Gleichwertigkeit festgestellt werden kann. Der Deutsche Qualifikationsrahmen bildet hierzu eine gemeinsame bildungspolitische Grundlage. Er ist auf Handlungskompetenz ausgerichtet und bildungsbereichsübergreifend angelegt.

Bildungsstandards und Ausbildungsordnungen formulieren Rahmenbedingungen und Mindeststandards. Um die Bildungsqualität in der Praxis zu verbessern, sind weitere Elemente unverzichtbar: eine regelmäßige Erfassung der Lernergebnisse bzw. der Kompetenzen, die Bereitstellung von belastbaren Aussagen zu den Effekten pädagogischer Maßnahmen und wesentlichen Einflussfaktoren der Kompetenzentwicklung sowie die Umsetzung praktischer Maßnahmen zur Verbesserung der Bildungsprozesse. Diese Schritte werden durch grundlagen- und anwendungsorientierte (Berufs-)Bildungsforschung begleitet.

In dem Sonderforum wurden zum einen Ergebnisse zur Kompetenzmessung und Ansätze zur Anerkennung von Kompetenzen im beruflichen bzw. hochschulischen Bereich vorgestellt und diskutiert, zum anderen wurden Forschungslücken identifiziert.



Links: Dr. Josef Amann, IHK München

Kompetenzorientierung in wissenschaftlicher Forschung und praktischer Anwendung

Prof. Dr. Beatrice Rammstedt (GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften) stellte die PIAAC-Studie vor. Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) – auch Erwachsenen-PISA genannt – ist ein Instrument zur Messung der grundlegenden Lesekompetenz, der alltagsmathematischen Kompetenz und der technologiebasierten Problemlösefähigkeit Erwachsener. Die Studie wurde von der OECD initiiert und erhebt mittlerweile Daten in 24 Ländern. Für Deutschland bestätigt die Studie Kompetenzunterschiede zwischen Personen mit unterschiedlichem Bildungsabschluss und stellt fest, dass das Kompetenzniveau jüngerer Teilnehmer/-innen in der Regel über dem älterer liegt. Im länderübergreifenden Vergleich lässt sich kein Zusammenhang zwischen der Art des sekundären Bildungssystems (allgemeinbildend, schulisch, dual, gemischt) und den Kompetenzmessungsergebnissen feststellen. Die Studie zeigt außerdem, dass mehr als 50 Prozent der Personen mit maximal Hauptschulabschluss nur die unterste Lesekompetenzstufe erreichen. Gleichzeitig steht ein niedriges Kompetenzniveau in engem Zusammenhang mit niedriger Weiterbildungsbeteiligung.

Es bedarf der Forschung, um Vertrauen zu schaffen, dass Anrechnung möglich ist.



Prof. Dr. Reinhold Nickolaus (Universität Stuttgart) referierte zum Thema „Kompetenzorientierung in der Berufsbildung".

Prof. Dr. Reinhold Nickolaus (Universität Stuttgart) stellte Kompetenzmessungen in der Berufsbildung vor. Gestützt durch die Forschungsarbeiten im Kontext internationaler Vergleichsstudien widmet sich die Berufsbildungsforschung seit einigen Jahren der Aufgabe, empirisch abgesicherte Befunde zu Kompetenzstrukturen, -profilen und -niveaus in beruflichen Domänen zu generieren.

Als Herausforderung erwiesen sich dabei die Sicherung möglichst objektiver, reliabler und valider Kompetenzabschätzungen in praktikablen Messzeiten und die Bereitstellung von belastbaren Aussagen zur Entwicklung beruflicher Kompetenzen und deren effektiver Förderung.
Gleichwohl stehen relativ gut abgesicherte Aussagen zu fachlichen Kompetenzstrukturen, zu erreichten Niveaus und wichtigen Prädiktoren bereit. Bestätigt werden kann, dass

- Fachwissen und die Fähigkeit, dieses Wissen in problembezogenen Anforderungen anzuwenden, Subdimensionen berufsfachlicher Kompetenz sind, die miteinander verzahnt sind;
- sich Fachwissen und berufsfachliche Problemlösefähigkeit im Ausbildungsverlauf weiter auszudifferenzieren scheinen;
- die erreichten Niveaus in der Ausbildung deutlich hinter den curricularen Ansprüchen zurückbleiben – wie Ergebnisse der Kompetenzmessung in verschiedenen Berufsfeldern übereinstimmend zeigen;
- die kognitiven Eingangsvoraussetzungen der Auszubildenden besonders für die berufsfachliche Kompetenzentwicklung bedeutsam werden.

Zudem kann die Kompetenzmodellierung beispielsweise genutzt werden, um die Schwierigkeiten von Aufgaben abzuschätzen. Als solche gibt sie wichtige Hinweise für didaktische Konzepte, aber auch für die Konzipierung von Prüfungsaufgaben.

Während die Forschungsarbeiten zur Kompetenzmodellierung und Kompetenzmessung berufsfachlicher Kompetenzen vorangeschritten sind, zeigt sich Forschungsbedarf im Bereich der sozialen und personalen Kompetenzen.

Die größte Herausforderung besteht darin, Kompetenzorientierung nicht nur in der Didaktik, sondern auch in den Prüfungen herzustellen – das gilt sowohl für die Hochschulbildung als auch für die berufliche Bildung.

Die praktische Seite der Gestaltung der Schnittstelle zwischen beruflicher und akademischer Bildung und die wechselseitige Anrechnung von Kompetenzen behandelte Prof. Dr. Anke Hanft (Universität Oldenburg). In der Praxis sind individuelle und pauschale Anrechnungsverfahren zu unterscheiden. Bei der überwiegend angewandten individuellen Anrechnung werden vorwiegend in anderen Hochschulen erbrachte, aber zunehmend auch außerhochschulisch erworbene formelle, in einigen Fällen auch non-formal und informell erworbene Kompetenzen angerechnet. Zur Erleichterung des Entscheidungsprozesses reichen Studierende Portfolios ein, aus denen Kompetenzen erkennbar werden.

Eher selten ist dagegen eine pauschale Anrechnungspraxis, bei der z. B. Absolventen/Absolventinnen mit Aus-, Fort- oder Weiterbildungsabschlüssen Module ohne eine Einzelfallprüfung oder einen Äquivalenzvergleich angerechnet werden. Ebenso ist es möglich, dass berufliche Qualifizierungen oder Fortbildungen als ganze Semester angerechnet und Studierende direkt in ein höheres Semester eingeschrieben werden. Andere Möglichkeiten bestehen in einer Verkürzung von Studiengängen oder in der selten praktizierten pauschalen Berücksichtigung von Berufserfahrung bei der Aufnahme in einen Masterstudiengang.

Da kaum auf einheitliche Standards zurückgegriffen werden kann, ist die Anerkennungspraxis durch den jeweiligen Anerkennungsgeber geprägt; darin unterscheiden sich Universitäten, Fachhochschulen und private Hochschulen sehr stark.

In besonderen Fällen können, durch großzügiges Anrechnen, Studierende in wenigen Semestern zu einem Masterabschluss gelangen, ohne im Rahmen eines Bachelorstudiums eine Hochschule besucht zu haben. Die Zulassung erfolgt direkt zum Master, indem die Berufsbildung als bacheloradäquat anerkannt und die berufliche Bildung auf den Master im Rahmen eines verkürzten Studienganges angerechnet wird.



Vorne rechts: Reinhard Koslitz, Geschäftsführer Didacta Verband e. V., Mitte: Dr. Agnes Dietzen (BIBB)

Forschungsergebnisse werden in der Praxis nur wenig genutzt

Die Diskussion im Sonderforum zeigte, dass die Forschungsergebnisse aus Studien zu Kompetenzmessung innerhalb der Berufsbildungspraxis nur wenig genutzt werden. Vor diesem Hintergrund sind verstärkte Anstrengungen notwendig, die die Bedarfe der Praxis aufgreifen und den Austausch zwischen Forschung und Berufsbildungspraxis verstärken.

SONDERFORUM

Internationalisierung der beruflichen Bildung

Eine berufliche Ausbildung – für junge Mexikaner/-innen ist dies zunächst keine erstrebenswerte Perspektive. Weshalb sich ein deutsches Unternehmen an seinem mexikanischen Standort dennoch über große Bewerberzahlen freuen kann, war Gegenstand des Praxisbeispiels im internationalen Sonderforum. Fachleute aus verschiedenen Ländern diskutierten darüber, wie es gelingen kann, berufliche Ausbildung für junge Menschen attraktiv zu machen und damit zugleich dem in vielen Ländern vorhandenen Fachkräftemangel zu begegnen.



Raymundo Martinez Carbajal, Bildungsminister des Bundesstaates Mexiko

Die Attraktivität der beruflichen Bildung steigern

In vielen Ländern genießt die akademische Ausbildung ein höheres Ansehen als die berufliche. Entsprechend fallen die Berufswahlentscheidungen der jungen Generation aus. Wenn jedoch Regierungen den Wert der beruflichen Bildung für die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen erkennen, müssen sie auch Überlegungen anstellen, wie die Attraktivität der beruflichen Bildung gesteigert werden kann. Viele Länder unternehmen daher umfangreiche Reformanstrengungen, um betriebsintegrierte, kooperative Formen der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf- oder auszubauen. Das kann jedoch nur gelingen, wenn gleichzeitig auch das Image, die Qualität und die Durchlässigkeit der beruflichen Bildung entsprechend entwickelt werden. Aber auch Länder mit ausgewiesenen dualen Strukturen unterliegen der Anforderung, ihr System weiterhin attraktiv zu halten und den Übergang in Beschäftigung zu verbessern. In diesem internationalen Sonderforum sollten deshalb die

„Um Überzeugungsarbeit zu leisten, muss man überzeugende Ergebnisse vorweisen können. Das ist bei uns der Fall."

Raymundo Martinez Carbajal, Bildungsminister des Bundesstaates Mexiko

Herausforderungen an die Attraktivitätssteigerung beziehungsweise Attraktivitätssicherung aus der Perspektive unterschiedlicher Berufsbildungssysteme und ihrer Akteure dargestellt und diskutiert werden. Hierzu wurden zwei ausgewählte Länderbeispiele (Mexiko, Schweiz) um Praxisbeispiele und ein Panel mit Sozialpartnern und Teilnehmenden aus europäischen und außereuropäischen Staaten ergänzt.

Experten und Expertinnen aus dem In- und Ausland diskutieren

Das englischsprachige Sonderforum richtete sich sowohl an deutsche als auch an die aus dem Ausland angereisten Expertinnen und Experten, die als Akteure und Entscheidungsträger dazu beitragen können, die Berufsbildung in ihren jeweiligen Ländern attraktiver zu gestalten. Die grundlegenden Fragen lauten: Welche Rahmenbedingungen muss die Politik schaffen? Wie gelingt es, die Wirtschaft einzubeziehen und auf welche Weise kann diese eine Attraktivitätssteigerung ihres Ausbildungsangebots bewirken? Wie kann die Wissenschaft unterstützen? Referenten und Referentinnen aus Politik, Wissenschaft und Praxis stellten die in ihren Ländern angestoßenen Reformprozesse und weitere Maßnahmen vor.



Raymundo Martinez Carbajal, Bildungsminister des Bundesstaates Mexiko, nannte besonders den Austausch mit dem Ausland, und hier vor allem mit Deutschland, als einen wesentlichen Erfolgsfaktor für die Berufsbildung in seinem Land. Spezielle Programme in direkter Kooperation mit ausländischen Partnern ermöglichen einen Erfahrungsaustausch auf politischer Ebene und zwischen einheimischen und ausländischen Auszubildenden. Weiterhin sah er als wichtige Voraussetzung die Einbeziehung der direkt Beteiligten in einen offenen Dialog: auf der einen Seite die Wirtschaft, deren Bedürfnisse es zu erfüllen gelte, der zugleich aber auch an der Sicherung des Humankapitals und an der Verbesserung ihrer Wettbewerbsfähigkeit gelegen sein müsse, andererseits die Familien, die es von der Qualität der betriebsintegrierten Ausbildung und den anschließenden beruflichen Perspektiven für die Jugendlichen zu überzeugen gelte. Hauptanliegen müsse es sein, das Ansehen der beruflichen Bildung in der Gesellschaft durch Information und Kommunikation zu verbessern.

Als Vertreter der Wirtschaft legte Stefan Antel, Direktor der Schuler AG Müller Weingarten de México, beispielhaft die Gründe seiner Firma dar, in die Ausbildung junger Mexikaner zu investieren. Die Themen Fachkräftequalifizierung und -sicherung standen dabei klar im Mittelpunkt seiner Ausführungen: Da die Schuler AG, ein Automobilzulieferer, auf dem mexikanischen Arbeitsmarkt keine geeigneten Fachkräfte fand, gründete sie 2012 ein eigenes Ausbildungszentrum namens „CEDUAL", in dem mexikanische Jugendliche auf der Grundlage des dualen Systems ausgebildet werden. Verschiedene Elemente machen das Modell für Jugendliche attraktiv: Neben der Garantie eines sechsjährigen Ausbildungs- und



Michael Wiechert (BIBB) moderierte das Praxisbeispiel.

Arbeitsvertrages nach bestandenem Eignungstest sind dies erweiterte Bildungsangebote wie der Erwerb einer zusätzlichen Fremdsprache, eine Arbeitsumgebung, die modernsten Hightech-Ansprüchen genügt, das Lernen in realen Arbeitsprozessen und der Einsatz von deutschem Ausbildungs- und Lehrpersonal, das von den Auszubildenden als Garant für hohe deutsche Qualitätsstandards gesehen wird. Vor allem die vielversprechenden Zukunftschancen auf dem mexikanischen Arbeitsmarkt wirken anziehend auf die jungen Menschen. Zudem befördert die Aussicht auf ein IHK-Zertifikat nach bestandener Abschlussprüfung die Entscheidung für eine berufliche Ausbildung bei CEDUAL. Nicht zuletzt aber hilft noch ein kleiner Trick: CEDUAL vermeidet strikt mexikanische Begrifflichkeiten, die mit einem negativen Image verknüpft sind: „Aprendices" gibt es hier nicht, „Azubis" dagegen sind die Jugendlichen gerne.

Für den Bereich der Wissenschaft stellte Prof. Carmen Baumeler vom Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) die wichtigsten Reformen im schweizerischen Berufsbildungssystem vor. Die Schweiz setzt bei der Steigerung der Attraktivität ihres als VPET (Vocational and Professional Education and Training) bezeichneten Systems vorrangig auf den Ausbau einer höheren Berufsbildung auf tertiärem Niveau und eine Verbesserung der Durchlässigkeit, wobei die Einführung des Berufsabiturs (Berufsmaturität) eine wesentliche Rolle spielt. Parallel zum traditionellen allgemeinen Bildungssystem wurde ein separater Berufsbildungszweig implementiert. Dieser sieht auch einen Übergang in die höhere Berufsbildung und in den tertiären Bereich vor. Nach dem Erwerb von spezifischen Zusatzqualifikationen oder dem Nachweis von Berufspraxis ist der Wechsel auf allen Ebenen möglich. Der Besuch weiterführender Bildungsangebote und Tätigkeitswechsel im Verlauf des Arbeitslebens werden auch durch die Anrechnung bereits erbrachter Bildungsleistungen erheblich erleichtert. Als langfristiges Ziel wird eine Konvergenz beider Bildungssysteme angestrebt.

„Staat und Unternehmen müssen einander vertrauen, um gemeinsam eine erfolgreiche Ausbildung mit Zukunfts- und Aufstiegsperspektive anbieten zu können, der wiederum Eltern und Jugendliche vertrauen können."

Susanne Burger, Bundesministerium für Bildung und Forschung

Die Diskussion untermauerte die in Deutschland bereits bekannte Position, dass die verschiedenen mit der Berufsbildung befassten Akteure an einem Strang ziehen müssen. Die unterschiedlichen Berufsbildungssysteme der verschiedenen Länder und deren gewachsene Strukturen müssen dabei Beachtung finden, was auch Maxime Cerutti von BUSINESSEUROPE betonte. Dieser ging auch noch einmal auf die Qualität der beruflichen Bildung ein und hob hervor, dass es wichtig sei, zertifizierte Ausbilder und Ausbilderinnen zu haben.

Alle Akteure müssen an Reform- und Entscheidungsprozessen beteiligt werden

Es sind verschiedene Aspekte zu berücksichtigen, möchte man die Attraktivität der beruflichen Bildung steigern und ausbauen: Als zentrales Ergebnis kann festgehalten werden, dass alle Akteure der Berufsbildung an Reform- und Entscheidungsprozessen beteiligt werden müssen. Weiterhin ist es wichtig, Standards zu schaffen und zu implementieren und damit für eine gleichbleibend hohe Qualität von Ausbildung zu sorgen, die ihrerseits die Attraktivität der Berufsbildung hebt. Der Übergang in Beschäftigung und die Durchlässigkeit, auch zwischen den Systemen, müssen verbessert werden, was auch einen Ausbau von Weiterbildungsstrukturen bedeutet. Schließlich ist es wichtig, über die berufliche Ausbildung und die mit ihr verbundenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu informieren und mit den Jugendlichen und ihren Eltern darüber zu kommunizieren. Am besten gelingt dies inzwischen über soziale Netzwerke, in denen sich das Gros der Jugendlichen regelmäßig aufhält, über die aber auch die Eltern zunehmend zu erreichen sind.

Enge Kooperation der Akteure, hohe Qualität der Ausbildung, Information der Öffentlichkeit über Beschäftigungsperspektiven und Durchlässigkeit im Bildungssystem waren die Hauptstichworte der Diskussion.



Links: Stefan Antel, Direktor der Schuler AG Müller Weingarten de México

Rechts: Konstantinos Alexopoulos, Managing Director Domotel Thessaloniki



03

ABSCHLUSSVORTRAG

Prof. Dr. Klaus Hurrelmann

Professor of Public Health and Education, Hertie School of Governance GmbH

Y

Generation „Why?“

Ausbildung, Beruf, Karriere

Die kühnen Vorstellungen der Generation Y



Prof. Dr. Klaus Hurrelmann beim BIBB-Kongress

Die Sozialisationsforschung macht uns deutlich: Die Persönlichkeitsentwicklung findet in einer intensiven Wechselwirkung zwischen den persönlichen Ressourcen und den sozialen und ökologischen Umweltbedingungen statt. Diese ständige produktive Verarbeitung der Realität hat ihren Kulminationspunkt im Jugendalter, weil in dieser Lebensphase die Fähigkeit erwächst, über das eigene Leben sensibel, teilweise hypersensibel, nachzudenken.

Reden wir über die, die 1985 bis 2000 geboren wurden. Sie sind heute zwischen 15 und 30 Jahre alt und stehen an der Schwelle zur Berufsausbildung oder zum Berufseintritt, die Älteren erleben mitunter schon einen ersten Berufswechsel. Globalisierung, Digitalisierung, Wandel der Arbeitswelt – sie erleben die gewaltigen Umbrüche der deutschen Gesellschaft. Die junge Generation wird durch sie geprägt und muss sich mit ihnen auseinandersetzen. Das hinterlässt tiefe Spuren in ihren Persönlichkeiten, Charaktereigenschaften und Mentalitäten.

Wie „tickt" diese neue Generation, die sich jetzt anschickt, die verantwortliche Rolle in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik zu übernehmen? Welcher biografische Stempel wird ihr aufgedrückt? Sie ist mit den interaktiven digitalen Medien groß geworden (was ihr die Bezeichnung der „digitalen Eingeborenen" eingebracht hat) und erschließt sich damit jeden Winkel der Welt. Sie hat politische Spannungen, Terroranschläge und globale Kriege miterlebt und weiß intuitiv, wie unsicher das öffentliche Leben geworden ist. Sie ist durch 9/11 und Fukushima und die Eurokrise in gewisser Hinsicht „sozial traumatisiert" und hat erfahren, wie ungewiss der Übergang in den Beruf sein kann; die Jugendarbeitslosigkeit machte es 20 bis 30 Prozent von ihnen unmöglich, einen Ausbildungs- oder einen Arbeitsplatz zu erhalten. Sie hat sich als „überflüssige" Generation empfinden müssen, die eigentlich gar nicht gebraucht wird. Als Ausgleich hat sie die Zuwendung und Unterstützung ihrer Eltern erfahren, die sie behütet und gefördert haben wie kaum eine Generation vor ihr. Alles in allem ahnt sie: Sie könnte die erste Generation seit dem Zweiten Weltkrieg sein, für die das Versprechen auf immer mehr Wohlstand nicht mehr gilt.

Die aktuellen Jugendstudien – die Shell Jugendstudien, Sinus-Milieustudien, McDonald's Ausbildungsstudien und auch die World Vision Kinderstudien – zeigen, wie die jungen Leute auf diese komplexe Situation reagieren. Sie haben ihren eigenen originellen, also einen eigenwilligen Weg gefunden, mit der Ungewissheit und Unsicherheit in ihrer Biografie umzugehen. Sie haben sich eine offene und suchende Haltung angewöhnt, arrangieren sich unauffällig mit den Gegebenheiten, die sie vorfinden, manövrieren und taktieren flexibel,

„Die Lebensläufe sind offen geworden. Ausbildung, Beruf, Hochzeit, Kinder – früher hatte die Gesellschaft klar strukturierte Erwartungen an die Jugend. Heute muss jeder junge Mann und jede junge Frau immer wieder erneut jede biografische Entscheidung selbst fällen.“

um sich Vorteile zu verschaffen und gehen an alle Herausforderungen mit einer Mischung aus Pragmatismus und Neugier heran. Das hat ihnen in den USA das Etikett „Generation Why“ eingebracht, womit die fragende und suchende Grundhaltung symbolisiert werden soll. Die Bezeichnung „Generation Y“ hat sich inzwischen auch im Deutschen verbreitet.

Welches sind die zentralen Lebensprinzipien der Generation Y? Was bedeuten sie für Ausbildung, Beruf und Karriere? Das lässt sich in fünf Punkten zusammenfassen.

1. Die Generation Y hat das Fragen nach dem Warum zum Programm erklärt.

„Das macht man nun einmal so“ lässt die Generation Y nicht gelten. Stattdessen fragt sie nach dem Warum, dem „Why“. Denn Lebensläufe sind offen geworden. Ausbildung, Beruf, Hochzeit, Kinder – früher hatte die Gesellschaft klar strukturierte Erwartungen an die Jugend. Heute muss jeder junge Mann und jede junge Frau immer wieder erneut jede biografische Entscheidung selbst fällen. Die Frage nach dem Sinn ist für sie gewissermaßen zum Kompass ihres Lebens geworden.

Im Entscheiden ist die Generation Y ohnehin Meister: Fernsehsender, Internet, Urlaubsziele, Schulformen, Schulfächer und selbst Studiengänge – in vielen Lebensbereichen haben die Ypsiloner deutlich mehr Möglichkeiten als andere Generationen vor ihnen. Das trainiert: Bei wichtigen Entscheidungen verlassen sie sich stärker auf ihre Intuition, während ihre Eltern Entscheidungen rationaler anzugehen versuchen, dann aber oft am Überangebot der erhältlichen Informationen verzweifeln.

Mit der Sinnfrage hat die Generation Y einen Weg gefunden, um sich dem Druck, der auf ihr lastet, zu entziehen. Sie ist ihre Antwort auf Turbo-Abitur oder dem Ruf nach lückenlosen Lebensläufen seitens der Wirtschaft. Stattdessen fragt sie: „Warum?“ und stellt ihre eigenen Bedürfnisse in den Mittelpunkt. Sie lässt sich Zeit mit dem Erwachsenwerden. Hatten in den 1960er-Jahren 70 Prozent der 30-Jährigen die Hürden zum formellen Eintritt in die Gesellschaft genommen, verfügten über eine abgeschlossene Ausbildung, eine eigene Wohnung und finanzielle Unabhängigkeit, waren verheiratet und hatten Kinder, so sind das heute in diesem Alter in etwa nur halb so viele. Von den 30-jährigen jungen Männern leben immer noch über zehn Prozent im Elternhaus, dem „Hotel Mama“ – was allerdings auch die Eltern meist richtig gut finden, weil sie so den Anschluss an die Computerwelt nicht verlieren und immer über neue Trends bei Mode und Lebensstil informiert werden.

Abwarten, improvisieren, umdisponieren – das ist zur zweiten Haut der Ypsiloner geworden, denn so sind sie groß geworden. Wer der Generation Y einfach nur Trägheit und Angepasstheit vorwirft, hat ihre Lebenslage nicht realistisch wahrgenommen und ihr dadurch geprägtes Denken nicht verstanden. Diese Generation wartet einfach auf die richtige Gelegenheit und die geeigneten Umstände, um sich einzubringen und aktiv zu werden. Bevor sie durchstartet, fragt sie, wozu das gut sein soll und was es ihr bringt. Sie ist eine Generation der Egotaktiker. Ypsiloner sind keineswegs passiv angepasst, sondern gehen tastend und sondierend in die reale Welt hinein, fragen sich ständig nach dem Sinn dessen, was sie tun oder lassen und greifen dann zu, wenn sich eine Gelegenheit dafür ergibt.

2. Die Generation Y hält sich ständig Optionen offen.

Leben, Liebe und Karriere erscheinen den Ypsilonern nie so planbar wie etwa der Generation ihrer Eltern. Wie auch? In ihre Jugend fällt die Zeit der „Generation Praktikum", ein großer Teil der älteren Ypsiloner bekam keinen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. In Deutschland hat sich das seit drei Jahren geändert, aber nur in Deutschland. In allen anderen Ländern Europas herrscht der Krisenmodus mit beängstigend hoher Arbeitslosigkeit weiter vor.

Die Generation Y hat daraus zweierlei gelernt: Nichts ist mehr sicher; auch der kurzfristigen Veränderung der Wirtschaftslage in Deutschland kann man noch nicht so wirklich trauen, wie ein Blick über die Grenzen zeigt. Und: Es geht immer irgendwie weiter. Auf die Frage, wie ihr Leben in fünf Jahren aussehen soll, können die meisten deshalb nur mit Schulterzucken antworten. Die junge Generation geht ohne Masterplan durch ihr Leben. Stattdessen hat sie immer Plan B, C und wohl auch D in der Hinterhand. Von außen scheint uns Älteren das manchmal ziellos und beliebig. Für die Generation Y ist es nur konsequent.

„Wenn sich alles ändern kann, rüstet nur eine möglichst gute Bildung für den Ernstfall. Das Spiel mit den Optionen ist gewissermaßen eine Anleitung zum Glücklichsein in einer Gesellschaft, in der zu frühes Festlegen auf eine bestimmte Karriere immer mehr zum Risiko wird, später mit allem oder nichts dazustehen."

Sie jongliert nicht ständig mit mehreren Optionen, weil sie nicht weiß, was sie will. Die Generation Y strickt sich damit ihr eigenes Sicherheitsnetz. Sie will mit allen Mitteln sicherstellen, im Leben immer wieder auf die Füße zu fallen. Klappen ein Praktikum oder eine Bewerbung nicht oder wird ihr Zeitvertrag nicht verlängert, stehen Ypsiloner nicht vor einem Scherbenhaufen ihrer Zukunft. Sie wechseln einfach zu Plan B. Dank dieser Sicherheit im Hinterkopf kommt die junge Generation erstaunlich gut mit den Ungewissheiten ihres Lebens zurecht. Sie hat die Welt ohnehin nie anders kennengelernt. Die Erkenntnis, dass die gesellschaftliche Ordnung nicht in Stein gemeißelt ist, macht sie zu Pragmatikern. Wenn sich alles ändern kann, rüstet nur eine möglichst gute Bildung für den Ernstfall. Das Spiel mit den Optionen ist gewissermaßen ihre Anleitung zum Glücklichsein in einer Gesellschaft, in der zu frühes Festlegen auf eine bestimmte Karriere immer mehr zum Risiko wird, später mit allem oder nichts dazustehen.

3. Die Generation Y krempelt die Bildung um.

Die Generation Y glaubt nicht an den ewigen Job bis zur Rente. Sie glaubt an ewiges Lernen für immer neue Jobs. Starrer Frontalunterricht in der Schule widerspricht ihrem gesamten Lebensentwurf. „Egotaktiker", die sie sind, brauchen eben Optionen. Das Bildungssystem soll ihnen, die als Digital Natives gewohnt sind, Wissen jederzeit online abzurufen, die gleichen Freiheiten bieten wie andere Lebensbereiche. Individualistisch wie die Generation Y erzogen ist, will sie in Schule, Ausbildung und Hochschule durchsetzen, dass die Lehrkräfte persönlich auf sie eingehen. Individuelle Diagnosen des Lern- und Leistungsstandes und ebenso individuelle Angebote für die Förderung des Weiterkommens und die Lösung von Herausforderungen prägen schon heute das Bildungssystem; die Ypsiloner sehen das gern.

Das bedeutet für den Alltag des schulischen Unterrichts, dass Lehrer/-innen, Ausbilder/-innen und Dozenten und Dozentinnen viel größere Spielräume für Freiarbeit und Eigenarbeit einräumen als bisher. Ihre Rolle verändert sich vom Pauker zum Trainer, der bestimmte Aufgaben vorgibt, die die Generation Y in ihrem eigenen Rhythmus, mit selbst gewählten Methoden und Medien bearbeiten und lösen kann. Lehrer/-innen, Ausbilder/-innen und auch die Dozenten/Dozentinnen an den Hochschulen werden immer mehr zu Beratern und Supervisoren. Die Ergebnisse werden von den Schülern und Schülerinnen und Studentinnen und Studenten in Teamarbeit erstellt, der Lehrer/die Lehrerin und die Dozentin/der Dozent haben eine Rolle als Coach.

Wie schwierig es ist, diese Rolle zu finden, hat jüngst die Dozentin Christiane Florin in ihrem Bildungsessay „Warum unsere Studenten so angepasst sind" demonstriert. Sie beklagt die fehlende Streitkultur an Hochschulen und wiederholt die üblichen Klischees. Die Mehrheit der Studenten und Studentinnen sei brav und pragmatisch, wünsche sich klare Ansagen statt Dialog auf Augenhöhe. Florin täuscht sich; sie hängt einer traditionellen Dozentenrolle an, hat nicht erkannt, was die Studierenden wirklich wollen: ergebnisorientiert spielerisch und mit regelmäßigen Rückmeldungen zum erreichten Stand selbstständig arbeiten, mit ständig gezielten neuen Rückmeldungen und mit klaren Erfolgserlebnissen. Die Prognose sei gewagt: Wenn in wenigen Jahren die demografische Welle abebbt und die Hochschulen um Studierende werben müssen (statt wie heute von ihnen überlaufen zu werden), kommt die große Stunde der Generation Y. Dann werden sie auch das Hochschulleben von Grund auf verändern.

Diese Form des Lernens und Arbeitens wird sich auch in Schule, beruflicher Ausbildung und Hochschule weiter durchsetzen. Wegen ihrer hohen Affinität gegenüber modernen Medien werden junge Leute alle Angebote gerne annehmen, die sie über Internet erreichen und die sie in ihrer Gestalt selbst mit beeinflussen können. Schulen, Ausbildungszentren und Hochschulen werden sich insgesamt in Richtung von Agenturen weiterentwickeln, die gemeinsam von Lehrkräften, von außerhalb kommenden Fachleuten und den lernenden Jugendlichen selbst betrieben werden. Die Ypsiloner legen Wert darauf, produktiv sein zu können und aus der Passivität von Lernempfängern herauszutreten. Schon in der Schule, erst recht in der Hochschule wollen sie bestimmte Produkte und Dienstleistungen erstellen, die für ihre eigene Bildung nützlich sind, aber auch für die Nachbarschaft und das Gemeinwesen. Von ihnen selbst mitbetriebene Firmen sind hierfür ideal, die mit Betrieben und Einrichtungen außerhalb der Schule zusammenarbeiten.

4. Die Generation Y will jetzt Erfüllung in ihrer Arbeit.

Arbeit als Broterwerb – das Konzept ist für weite Teile der Generation Y von gestern. Sie sucht in ihrem Job Erfüllung, Selbstverwirklichung und auch so etwas wie den Sinn ihres Lebens. In keinem anderen Bereich sind die Ypsiloner so radikale Utopisten wie bei Arbeit und Beruf. Gerade hier ermöglichen ihnen ihr egotaktisches Spiel mit verschiedenen Optionen und ihr Hang zum Individualismus, ihre Vorstellungen durchzusetzen. Und die sind für viele Unternehmen revolutionär: Abschied von Hierarchien, Umorganisation der Arbeitsabläufe zu einzelnen Projekten, Teamwork, flexible Arbeitszeiten, Mitarbeiterbeteiligung und die konstante Suche nach Antworten auf die Frage „Why?", „Warum so und nicht anders?".

In der Arbeitswelt verschwimmen nach den kühnen Vorstellungen der Generation Y die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit. Die Generation Y liebt projektbezogenes Arbeiten. Die innere Logik von Projekten motiviert sie deutlich mehr als starre Büroarbeitszeiten. Gleichzeitig pochen die Ypsiloner darauf, dass Arbeitgeber auch auf ihre Bedürfnisse eingehen. Sie befürworten den Kapitalismus, jedoch einen solchen, in dem der Mensch im Mittelpunkt steht. Sie möchten Arbeiten und Leben miteinander während des gesamten Lebenslaufs verbinden. Ihr Motto lautet: Beim Leben arbeiten und beim Arbeiten leben.

Karriere? Nur, wenn die Freizeit nicht zu kurz kommt. Die Ypsiloner sind bereit, hart zu arbeiten – aber bitte in Maßen. Ihnen geht es nicht darum, ihre Arbeitszeit möglichst stressfrei abzusitzen, um dann nach Dienstschluss ihr Leben zu genießen. Sie wollen beides: eine erfolgreiche Karriere und Familie oder Freunde, die nicht zu kurz kommen. Dieser Wunsch wird, wie viele andere Impulse auch, besonders stark von den Frauen vorangetrieben.

Es ist, als ob die Ypsiloner intuitiv eine Burn-out-Sperre in ihr Arbeitsethos eingebaut hätten. Allen ist klar, dass sie unter Umständen im Alter deutlich länger arbeiten müssen als ihre Eltern. Gleichzeitig nimmt das Pensum im Beruf zu. Wer sich da in jungen Jahren zu sehr verausgabt, wird kaum bis zum Rentenalter durchhalten.

Arbeitsverträge sind heute flexibel, auch was ihre Laufzeit angeht. Loyalität gegen eine lebenslange Anstellung – der Deal gilt gerade für junge Arbeitnehmer/-innen nicht mehr. Die Generation Y hat daraus ihre eigenen Konsequenzen gezogen. Wenn Unternehmen keine sichere Karriere bis zur Rente mit Aufstiegschancen mehr bieten, hilft es nichts, für die ersten paar Jahre im Job die Zähne zusammenzubeißen, bis die erste Beförderung interessantere Aufgaben bringt. Die Generation Y sucht jetzt und sofort Erfüllung in ihrem Job. Meist ohne traditionelles Statusdenken: Karriere ist für viele nicht eine Frage des Geldes oder des Einflusses, sondern eine Frage, ob die Aufgaben nach einer Beförderung noch interessanter werden. Erste Unternehmen reagieren bereits, indem sie neben der traditionellen Management-Karriere, bei der einen jede Beförderung weiter von der eigentlichen Arbeit entfernt, auch Experten-Karrieren als alternative Aufstiegsmöglichkeiten anbieten. Das alles gilt nicht nur für die Überflieger unter den Ypsilonern, die der Generation ihren Namen gegeben haben. Aus der McDonald's Ausbildungsstudie können wir ablesen: Quer durch alle Gruppen und Bildungspositionen sind die jungen Leute keineswegs primär an materiellen Gratifikationen ausgerichtet. Vielmehr stehen an der Spitze „weiche" Faktoren, die das Arbeitsklima betreffen, und die Übereinstimmung des Berufs mit den eigenen Fähigkeiten und Bedürfnissen. Über 70 Prozent der befragten 15 bis 25 Jahre alten Jugendlichen wünschen sich vor allem eine Arbeit, die Spaß macht, jede/-r Zweite, dass die Tätigkeit kongruent ist mit den eigenen Fähigkeiten und Neigungen und sie mit netten



„Schulen, Ausbildungszentren und Hochschulen werden sich insgesamt in Richtung von Agenturen weiterentwickeln, die gemeinsam von Lehrkräften, von außerhalb kommenden Fachleuten und den lernenden Jugendlichen selbst betrieben werden. Die Ypsiloner legen Wert darauf, produktiv sein zu können und aus der Passivität von Lernempfängern herauszutreten.“

Arbeitskollegen zusammenarbeiten. Daneben spielen vor allem Sicherheitsaspekte eine Rolle sowie gute Erfolgs- und Zukunftschancen, aber auch die Anerkennung der eigenen Leistung sowie eine Arbeit, die persönlich voll und ganz erfüllt. Über 40 Prozent der unter 25 Jahre alten jungen Leute legen ganz besonderen Wert auf einen Beruf, der Zukunft hat, und darauf, dass die eigene Leistung anerkannt wird. Man sieht hier, dass für das duale System der Berufsausbildung durchaus weiterhin gute Chancen bestehen. Wenn es sich richtig aufstellt, ist es weiter attraktiv für die Ypsiloner.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine leistungsorientierte Bezahlung gehören für gut jeden Dritten zu den besonders wichtigen Anforderungen an einen Beruf. Dass man sich in dem Beruf weiterentwickeln kann und dass die Tätigkeit abwechslungsreich ist, halten jeweils ein Drittel der Jüngeren für ganz besonders wichtig. Erfolgsorientierte Aspekte wie gute Aufstiegsmöglichkeiten und hohes Einkommen spielen zwar auch eine

Rolle, aber keine besonders herausragende: Rund 30 Prozent wünschen sich unbedingt einen Beruf mit guten Aufstiegsmöglichkeiten, jeder Vierte einen Beruf, der ein hohes Einkommen verspricht.

Auch die gut Gebildeten haben gelernt, mit Unsicherheit zu leben. Statt sich panisch an ihren Arbeitsplatz zu klammern, feilen sie ständig an ihren Qualifikationen. Fehlenden Kündigungsschutz gleichen sie durch Attraktivität für andere Arbeitgeber aus. Ein Job muss für sie nicht nur spannend und interessant sein, er muss auch Perspektiven für andere Jobs im Anschluss eröffnen. Das Gehalt muss stimmen, ist aber bei der Job-Wahl nicht entscheidend – ohnehin ist es zu wenig, um langfristig einen möglichen Jobverlust auszugleichen. Deshalb entscheidet sich die Generation Y im Zweifel für das spannendere Projekt mit den netteren Kollegen.

Das sind durchaus kühne Vorstellungen, die die Generation Y hat. Da kann es schon schnell einmal zu Spannungen mit den Erwartungen der Vorgesetzten und der Alteingesessenen kommen. Management von Generationendiversität gehört deshalb mit in die Fortbildungsprogramme der Personaler/-innen.

5. Familienleben ist bei der Generation Y in.

70 Prozent der in den Shell Jugendstudien befragten 12 bis 25 Jahre alten jungen Leute sind überzeugt, ohne Familie könne man heute nicht glücklich werden. Für viele scheint sie eine Art sicherer Hafen in einer unsicheren Welt. Sie sind hier durchaus freiwillig „spießig" und der Bausparvertrag hat bei ihnen hohe Attraktivität. Aber Vorsicht: Die Familienkonzepte sind vielfältig: Traditionelle Großfamilie mit Großeltern, konventionelle Kleinfamilie, Patchwork-Familie, Homo-Ehe, WG-Leben mit Kindern – alles wird akzeptiert; allerdings immer mit Berufsbeteiligung beider Partner.

In kaum einem Bereich haben sich gesellschaftliche Konventionen so aufgelöst wie bei der Familie. Wilde Ehen grenzen längst nicht mehr an Kuppelei, die Homo-Ehe unterscheidet sich nur noch in wenigen Punkten von der unter Heterosexuellen. In der Generation Y kann jede und jeder Einzelne für sich selbst entscheiden, wie sie oder er das eigene Leben gestalten will und welche Rolle Beziehung und Familie darin spielen sollen. Familienleben muss sich für jede und jeden Einzelne(n) gut anfühlen, lautet die Maxime der Generation Y; nicht für Staat, Kirche oder Gesellschaft.

Partnerschaft und Liebe? Wie alle vor ihr verliebt sich die Generation Y stürmisch. Ypsiloner prüfen aber ganz genau, ob sie auch wirklich den richtigen Partner gefunden haben. Treue ist wichtig, Ehrlichkeit jedoch ebenso. Die Ypsiloner knüpfen ihr Schicksal nicht mehr bedingungslos aneinander. Sie folgen ihren Gefühlen, sind sich aber auch bewusst, dass diese sich ändern können. Single sein ist keine Schande – und für die Generation Y gibt es keinen Grund, eine Beziehung nicht zu beenden, wenn sie nicht mehr funktioniert.

Die Ypsiloner sind auch in der Liebe eine Generation der Realisten: Auslandssemester, Jobs in verschiedenen Städten, die Doppelbelastung durch Kinder und Beruf – Beziehungen sind heute vielfältigem Druck ausgesetzt. Auch deshalb suchen sie nach dem idealen Partner, aber sie nehmen Abstand von überdrehten romantischen Figuren und können hier recht pragmatisch werden. Und sie verlangen, dass der Arbeitgeber ihnen Zeit für die Familie gibt. Wozu haben sie sonst schließlich Kinder?

Sie stehen für einen neuen Lebensentwurf. Der für ihre Großeltern und Eltern noch gültige Drei-Phasen-Rhythmus der Lebensgestaltung passt für sie nicht mehr: 25 bis 30 Jahre Ausbildung zur Vorbereitung auf einen Beruf, der dann 25 bis 30 Jahre ausgeübt wird, um die verbleibenden 25 bis 30 Jahre des Lebens im Ruhestand zu verbringen. Zur sinnvollen Lebensgestaltung streben sie ein Miteinander von Leben, Lernen, Arbeiten und Familie in jeder Lebensphase an und nicht ein Nacheinander. Sie haben den Wunsch, einen solchen flexibel strukturierten Lebenslauf nach ihren eigenen Bedürfnissen auszugestalten und dabei gleichzeitig das Gemeinwohl im Auge zu behalten. Diese Quadratur des Kreises ist ihnen durchaus zuzutrauen, denn sie sind Meister/-innen im Aushalten von Widersprüchlichkeiten.

Fazit: Die Generation Y ist eine Generation der heimlichen Revolutionäre.

Bei aller Harmonie und Konfliktscheu verändert die Generation Y Bildung, Familie, Beruf und Gesellschaft grundlegender, als es auf den ersten Blick scheint. Klein, wie sie ist, steigt sie nicht auf die Barrikaden. Sie will einfach keine Energie unnütz für den Kampf um Prinzipien verschwenden, von dem sie sich wenig verspricht. Ohnehin hat sie oft das Gefühl, dass ihr schlicht und einfach die Masse fehlt, um gezielt auf die Politik Einfluss zu nehmen. Stattdessen macht sie keine falschen Kompromisse, sondern lebt ihr Leben einfach nach den eigenen Vorstellungen.

Keine Frage: Mit dieser Einstellung, mit dieser Haltung werden die 15- bis 30-Jährigen unsere Welt radikal verändern. Wir spüren es ja, sie haben in Bildung, Wirtschaft, Arbeitsleben und Familie klammheimlich einen strukturellen Wandel eingeleitet. Während Familienpolitiker/-innen über Betreuungsgeld und Homo-Ehe streiten, leben die Ypsiloner längst, wie es ihnen gefällt. Statt grenzenlosem Engagement für eine Karriere mit vermeintlich sicheren Arbeitsplätzen nehmen sie Elternzeit oder kehren an Schulen oder Universitäten zurück, um sich weiterzubilden.

„Es wird nicht mehr lange dauern, dann werden die Ypsiloner nicht nur in ihren Schulen und Familien für flache Hierarchien, gleichberechtigtes Miteinander und intensive Partizipation sorgen, sondern auch in Berufsausbildung, Hochschule, Beruf und Öffentlichkeit.“

Und übrigens: Nur auf den ersten Blick scheinen sie unpolitisch zu sein. Es stimmt, sie interessieren sich nicht dafür, eine bessere Welt zu schaffen, und ideologischen Parolen laufen sie selten hinterher. Klassische Klischees des „Politisch-Seins“ erfüllen sie nicht. Sie sehen keinen Grund zu politischer Auflehnung wie die 68er-Generation, auch nicht zu Opposition gegen die Eltern und Großeltern, und auch nicht gegen die politischen Machthaber. Sie fühlen sich insgesamt nicht bevormundet oder benachteiligt. Auch deshalb gehen sie eine strategische Allianz mit ihren Eltern ein, wie wir sie bisher selten in der Generationenforschung beobachten konnten.

Wir nennen sie in unserem Buch die „heimlichen Revolutionäre“. Es wird nicht mehr lange dauern, dann werden die Ypsiloner nicht nur in ihren Schulen und Familien für flache Hierarchien, gleichberechtigtes Miteinander und intensive Partizipation sorgen, sondern

auch in Berufsausbildung, Hochschule, Beruf und Öffentlichkeit. Für sie ist Partizipation selbstverständlich, und die Institutionen werden nach und nach von ihnen auf diese Weise unterwandert werden. Die Ypsiloner sind nicht wie die 68er von einem Drang besessen, ihre Auffassungen auf die Straße zu tragen und allen Bürgerinnen und Bürgern mitzuteilen. Sie nutzen die Like-Buttons und Hashtags der sozialen Netzwerke und machen damit Insidern deutlich, wo sie gesellschaftspolitisch stehen. Aber sie marschieren nicht auf der Straße gegen den Lebensentwurf ihrer Eltern, Lehrer und Professoren. Auch der offene Kampf gegen das politische Establishment ist nicht ihre Sache. Die Generation Y setzt ihre Veränderungen anders durch. Sie unterläuft auf eine unauffällige Art scheinbar ewige Traditionen, mogelt sich sanft um vermeintliche Sachzwänge herum und hebelt still und leise Gesetzmäßigkeiten aus, die der Gesellschaft bisher unveränderbar erschienen.

In einer Zeit von Globalisierung, Bankenrettung und Digitalisierung, in der politische Entscheidungen immer wieder als alternativlos dargestellt werden, sind die Ypsiloner zu flexiblen Lebensplanern geworden, die gelernt haben, dass es stets andere Optionen gibt, als es auf den ersten Blick erscheint. Fordert die Wirtschaft mit Verweis auf den harten internationalen Wettbewerb mehr Einsatz im Beruf, bestehen die Ypsiloner im Gegenzug auf flexibleren Arbeitszeiten und Heimarbeit. Statt lückenloser Lebensläufe für eine Karriere mit vermeintlich sicheren Arbeitsplätzen nimmt die Generation Y Elternzeit oder kehrt an Schulen oder Universitäten zurück, um sich weiterzubilden.

Wir können also resümieren: Was auf den ersten Blick oft kühn, arrogant und anmaßend erscheint, ist auf den zweiten eine imponierend nachhaltige „evolutionäre Revolution". Sie ist „heimlich", weil sie nicht öffentlich als Programm verkündet wird. Es gibt kein Programm außer den persönlichen Wünschen und Interessen. Die aber sind auf ein gutes Leben gerichtet, auf die Verbindung von Arbeit und Leben, um genau zu sein. Ypsiloner glauben fest daran, dass ihre egotaktisch-intuitiv ausgewählten Ziele nicht nur ihnen persönlich, sondern der gesamten Menschheit zugutekommen. Sie könnten damit richtig liegen.

(Text von Erik Albrecht und Prof. Dr. Klaus Hurrelmann)

„‚Das macht man nun einmal so' lässt die Generation Y nicht gelten. Stattdessen fragt sie nach dem Warum, dem ‚Why'. Denn Lebensläufe sind offen geworden. Ausbildung, Beruf, Hochzeit, Kinder – früher hatte die Gesellschaft klar strukturierte Erwartungen an die Jugend. Heute muss jeder junge Mann und jede junge Frau immer wieder erneut jede biografische Entscheidung selbst fällen."

DGB Bundesvorstand @dgb_news 18. Sep.
#BIBB_Kongress2014 BIBB-Präsident Esser fordert mehr Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung: bibb.de/de/pressemitte...

BIBB @BIBB_de 18. Sep.
Berlin begrüßt uns mit herrlichem Sonnenschein! Wir sind schon ganz gespannt auf die Eröffnung.
#BIBB_Kongress2014 pic.twitter.com/XuvYLY3tv8



BIBB @BIBB_de 19. Sep.
Prof. Esser und Prof. Weiß danken allen Beteiligten vor und hinter den Kulissen für den gelungenen #BIBB_Kongress2014
pic.twitter.com/YZE700sbT



Educatión GEM @SeducEdoMex 19.Sep.
El Secretario @raymundomc durante su participatión en un Foro de Discusión del #BIBB_Kongress2014
pic.twitter.com/ZH9mqF1SUi



HMWK Düsseldorf und 15 andere Folgen
Sabine Bleumortier @S.Bleumortier 20. Sep.
Wieder zurück vom #BIBB_Kongress2014 mit interessanten Diskussionen, Vorträgen und Foren. facebook.com/sabine.bleumor...

Folgen Sie dem BIBB auf Twitter unter: @BIBB_de



04

LESSONS LEARNED

Bilanz und Anmerkungen in zehn Thesen

Prof. Dr. Reinhold Weiß

Ständiger Vertreter des Präsidenten und Forschungsdirektor des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Der Forschungsdirektor des BIBB, Prof. Reinhold Weiß, beendete den Kongress mit einem Schlusswort und verabschiedete alle Teilnehmer/-innen. Nachfolgend findet sich der ausführliche Text.

Lessons learned – Bilanz und Anmerkungen in zehn Thesen

Die zentrale Frage für die Zukunft der Berufsbildung wird sein, wie sich das Verhältnis von Allgemeinbildung, Berufsbildung und Hochschulbildung weiterentwickelt und wie dem Bedarf der Wirtschaft wie den Interessen der Lernenden und Arbeitnehmer an qualifizierten, entwicklungsoffenen und angemessen vergüteten Arbeitsplätzen am besten Rechnung getragen werden kann. Der BIBB-Kongress 2014 „Berufsbildung attraktiver gestalten – mehr Durchlässigkeit ermöglichen" hat dazu einen Informations- und Meinungsaustausch zwischen Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen geboten. Aus der Vielzahl der Forschungsergebnisse und Positionen – sowohl aus dem nationalen wie auch dem internationalen Bereich – soll im Folgenden ein erstes zusammenfassendes und durchaus subjektives Fazit gezogen werden. Die zentralen Botschaften werden zu zehn Thesen verdichtet.

1. In den letzten Jahren sind deutliche Fortschritte in der Durchlässigkeit erzielt worden. Gleichwohl bleibt das Thema auf der bildungspolitischen Agenda.

Die Klagen über eine mangelnde Durchlässigkeit sind ein Dauerthema der bildungspolitischen Debatte. In Kommentaren und Stellungnahmen heißt es immer wieder, das deutsche Bildungssystem sei „versäult". Die einzelnen Bildungsbereiche stünden mehr oder weniger unverbunden nebeneinander. Es fehle an tragfähigen Brücken und geordneten Übergängen zwischen den verschiedenen Bildungsgängen und Bildungsebenen. Das ist eine Metapher, die einleuchtet und für die sich zahlreiche Belege finden. Dennoch trifft sie nur in Teilen zu. Denn es hat in den vergangenen Jahren eine Reihe von Initiativen und Reformen gegeben, die das Bildungssystem ein gutes Stück weit durchlässiger gemacht haben.

Zu denken ist hierbei an die Impulse aus der europäischen Politik, insbesondere die Verabschiedung und Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens, die Verbesserung der Transparenz durch Credits oder auch den Ratsbeschluss zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. Auf der nationalen Ebene haben Programme und Initiativen wie ANKOM und „offene Hochschule", vor allem aber die Liberalisierung des Hochschulzugangs durch die Bundesländer und das sogenannte Anerkennungsgesetz einiges in Bewegung gebracht. Das mag manchen als zu wenig und vielleicht auch als nicht ausreichend oder gar halbherzig erscheinen. Aber es sind Schritte in die richtige Richtung.



Prof. Dr. Reinhold Weiß verabschiedete die Teilnehmer und Teilnehmerinnen des BIBB-Kongresses.

2. Die Förderung der Durchlässigkeit ist eine bildungsbereichsübergreifende Aufgabe.

In den abgebenden Bildungsbereichen werden wichtige Voraussetzungen für die Durchlässigkeit zu den abnehmenden Bildungsbereichen geschaffen. Das zeigt sich besonders deutlich bei den Übergängen aus den allgemeinbildenden Schulen in die Bildungsgänge der Berufsbildung.

Zwar ist der Anteil der Schulabgänger, die die Schulzeit ohne Abschluss beenden, rückläufig. Gleichwohl klagen Ausbildungsbetriebe über eine mangelnde Ausbildungsreife der Bewerber. Neben unzureichenden Kenntnissen in Deutsch und Mathematik wird vor allem das Sozialverhalten bemängelt. Auch sind die Kenntnisse über die Anforderungen im gewählten Beruf oftmals lückenhaft.

Selbstverständlich ist es die vorrangige Aufgabe der Schulen und der für das Bildungswesen verantwortlichen Bundesländer, Bildungsstandards nicht nur zu setzen, sondern auch zu

„Ein durchlässiges Bildungssystem zeigt sich nicht zuletzt darin, inwieweit es informell und nicht formal erworbene Qualifikationen anerkennt.“

gewährleisten, dass die Absolventen diese Mindeststandards erfüllen. Es führt aber kein Weg daran vorbei, dass ausbildende Unternehmen sich verstärkt engagieren müssen, um Lernschwächere in die Ausbildung zu integrieren. Diese Aufgabe kann nicht allein von den Schulen geleistet werden, zumal das betriebliche Lernen und Arbeiten in besonderer Weise motivationale Wirkungen haben kann.

Nachholbedarf besteht auch bei der Berufsorientierung, insbesondere in den Gymnasien. Partnerschaften mit Unternehmen und Wirtschaftsorganisationen können die schulischen Aktivitäten wirksam unterstützen, zumal Akteure aus der Berufswelt besser und überzeugender über Berufe und die Arbeits- und Berufswelt informieren können.

3. Es gilt, die Durchlässigkeit in den Bildungsgängen der Berufsbildung zu verbessern.

Forderungen nach einem Mehr an Durchlässigkeit richten sich regelmäßig an andere Bildungsbereiche und ihre Vertreter. Zugleich gilt es, im eigenen Verantwortungsbereich zu prüfen, wo Übergänge erschwert oder behindert werden.

Ein wichtiges Handlungsfeld im Bereich der Berufsbildung betrifft die Übergänge aus dem allgemeinbildenden Schulwesen. Zwar sind die Eintritte in Maßnahmen des Übergangsbereichs deutlich zurückgegangen und die Chancen auf eine betriebliche Berufsausbildung haben sich verbessert. Dennoch gibt es nach wie vor erhebliche Passungsprobleme. Die Forderung, die Bildungsgänge und Maßnahmen des Übergangsbereichs stärker auf anerkannte Ausbildungsberufe auszurichten, die Maßnahmenvielfalt zu reduzieren und die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern zu verstärken, gilt nach wie vor.

Ein weiteres Handlungsfeld betrifft die Durchlässigkeit innerhalb der beruflichen Bildungsgänge. Relevant sind vor allem die Übergänge zwischen Sonderausbildungsgängen für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG und anerkannten Ausbildungsberufen, zwischen zwei- und dreijährigen Ausbildungsgängen oder auch zwischen dualen und vollzeitschulischen Ausbildungsgängen. Auch die Schaffung gemeinsamer Grundlagen in Berufsgruppen muss weitergehen.

4. Es sind Modelle für die Anerkennung informell erworbener Qualifikationen zu entwickeln und zu erproben.

Ein durchlässiges Bildungssystem zeigt sich nicht zuletzt darin, inwieweit es informell und nicht formal erworbene Qualifikationen anerkennt. Durch den EU-Ratsbeschluss haben sich die Mitgliedsstaaten verpflichtet, bis 2018 nationale Strategien zur Validierung informeller und nicht formaler Kompetenzen einzuführen. Auf diesem Weg soll die Durchlässigkeit gefördert und für Arbeitnehmer ohne Abschluss ein Weg geschaffen werden, einen Berufsabschluss zu erwerben.

Die Möglichkeit der Externenprüfung stellt ein wichtiges Instrument dar, das noch stärker propagiert und in seinen Verfahren standardisiert werden sollte. Daneben sollten Möglichkeiten geprüft werden, wie Qualifikationen anerkannt und testiert werden können. Dabei müssen die Standards der Berufsbildung, wie sie in den Ausbildungsordnungen niedergelegt sind, Grundlage sein. Auch sollten für die Validierung keine neuen Institutionen aufgebaut werden. Die Anerkennung sollte vielmehr in den Einrichtungen vorgenommen werden, die für die Anerkennung formeller Qualifikationen zuständig sind.

5. Die Rahmenbedingungen für ein Studium von nicht formal Studierenden sind zu verbessern.

Durch die Öffnung des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte ist es gelungen, ihren Anteil an den Studierenden zu steigern. Der Anteil von 2,5 Prozent der Studienanfänger mag gering erscheinen, vor allem im Vergleich zu anderen europäischen Ländern. Er hat sich in den vergangenen Jahren aber verdreifacht – und dies bei steigenden Studierendenzahlen. Für die Zukunft wäre es wichtig, nicht nur den Zugang zu einem Bachelorstudium zu ermöglichen, sondern auch ein affines Masterstudium zu ermöglichen. Auch gilt es, aus den auf den Einzelfall zugeschnittenen Anerkennungsverfahren Standards im Hinblick auf eine pauschale Anrechnung zu entwickeln.

Die Studienerfolge von Studierenden aus der beruflichen Bildung können sich sehen lassen. Allerdings brauchen sie oftmals Unterstützung, um fehlendes Grundlagenwissen, etwa in allgemeinbildenden Fächern, nachzuholen. Notwendig sind Stütz- und Förderangebote.

So wichtig die Öffnung der Hochschulen für Studierwillige mit einer beruflichen Qualifikation auch ist, so sollte klar sein, dass die Potenziale begrenzt sind. Im Interesse der Qualität des Hochschulstudiums wäre es verfehlt, wollte man den Anteil der Studierenden ohne formale Hochschulzugangsberechtigung erheblich steigern. Auch wäre es ein falsches Signal, wenn ein beruflicher Aufstieg erst durch ein Hochschulstudium möglich wäre. Hier sind die Akteure der beruflichen Bildung und die Arbeitgeber gefragt, gleichwertige Fortbildungs- und Karrieremöglichkeiten zu ermöglichen.

6. Durchlässigkeit braucht Information und Beratung.

Das deutsche Bildungssystem ist vielfältig und hoch komplex. Berufserfahrene Studierwillige stehen einem schier unüberschaubaren Angebot an Studiengängen gegenüber. Hinzu kommt, dass Kompetenzen, die in der Berufsbildung oder in Arbeitsprozessen erworben worden sind, in der Regel individuell geprüft und angerechnet werden. Dadurch entsteht ein hoher Grad an Unsicherheit bei Aufnahme eines Studiums. Bildungsinteressenten benötigen Unterstützung in Form von Informationen und Beratungsangeboten. Notwendig wäre eine flächendeckende, qualifizierte und niedrigschwellige Beratung von Lernwilligen. Auf der anderen Seite benötigen auch Studierende, die mit dem Gedanken spielen, das Studium aufzugeben und eine berufliche Aus- oder Fortbildung zu beginnen, Informationen über die beruflichen Möglichkeiten mit diesen Abschlüssen, die Anforderungen sowie die Möglichkeiten einer Anrechnung von Studienleistungen.

Bislang stellt sich die Beratungslandschaft als in unterschiedliche Teilgebiete zersplittert und wenig koordiniert dar. Auch ist die Finanzierung nicht dauerhaft gesichert. Die Beratungsangebote der Hochschulen, der Bundesagentur für Arbeit, der Kammern und Kommunen sollten professionalisiert, verstetigt und besser vernetzt werden.

7. Berufsbildung braucht ein spezifisches und unverwechselbares Profil.

Bei der Diskussion über ein Mehr an Durchlässigkeit geht es um eine größtmögliche Flexibilität und gleitende, ungehinderte Übergänge – namentlich in den Hochschulbereich. Demgegenüber stehen die Sicherung qualitativer Standards und die Profilbildung. Dies erfordert Bildungsangebote, die den jeweils unterschiedlichen Anforderungen, Bedarfen und Interessenlagen gerecht werden.

Allgemeinbildung, Berufsbildung und Hochschulbildung haben ihren jeweils eigenen Wert und ihr je spezifisches Profil. Es ist damit nicht gleichgültig, wo und wie etwas gelernt worden ist, sondern es gibt Lernorte, Lernarrangements und Bildungswege, in denen Lernziele besonders gut, schneller und effektiver erreicht werden. Man würde der Berufsbildung daher einen Bärendienst antun, wenn man immer nur danach trachten würde, sie kompatibel mit dem Hochschulsystem zu machen. Das vorrangige Ziel muss vielmehr sein, die Berufsbildung durch qualitativ hochwertige und anschlussfähige Bildungsgänge und Abschlüsse zu profilieren.

8. Attraktive Karrierewege müssen weiterhin durch Fortbildung möglich sein.

Der Wert eines Bildungsgangs zeigt sich nicht zuletzt darin, welche Chancen damit auf dem Arbeitsmarkt eröffnet werden. Die anerkannten Fortbildungsabschlüsse bereiten auf qualifizierte Tätigkeiten und Karrierewege, vor allem in kleinen und mittelständischen Unternehmen, vor. Diese Funktion gilt es zu erhalten und zu stärken. Dazu sollte die Fortbildung zu einem eigenständigen, transparenten und anerkannten Bildungsbereich ausgebaut werden. Das dreistufige System der Fortbildungsabschlüsse und der DQR bieten dafür eine gute Grundlage. Sie müssen allerdings noch konsequent in die Fortbildungsordnungen umgesetzt werden.

Möglichkeiten zur Entwicklung neuer Fortbildungsabschlüsse bieten sich vor allem auf dem Niveau fünf des DQR, das zugleich die erste Ebene der Fortbildung darstellt. Diesem Niveau sind bislang nur wenige Abschlüsse zugeordnet. Die bedarfsorientierte Entwicklung entsprechender Abschlüsse und Fortbildungsgänge könnte die Attraktivität der beruflichen Bildung steigern und zugleich den Weg zu einer längeren und anspruchsvolleren Fortbildung auf dem Niveau sechs erleichtern.

9. Hindernisse bei den Übergängen lassen sich durch Kooperationen abbauen.

Kooperationen zwischen Einrichtungen und Akteuren aus verschiedenen Bildungsbereichen können hilfreich sein, um Übergänge fließender zu gestalten. Durch gemeinsame Projekte lernen sich beide Seiten besser kennen, sie können Möglichkeiten und Grenzen des Partners einschätzen und wechselseitig Vertrauen aufbauen.



„Das vorrangige Ziel muss vielmehr sein, die Berufsbildung durch qualitativ hochwertige und anschlussfähige Bildungsgänge und Abschlüsse zu profilieren.“

Jenseits dualer Studiengänge gilt es, Möglichkeiten auszuloten, wie Akteure und Bildungsanbieter aus der Berufsbildung mit Hochschulen zusammenarbeiten und sich wechselseitig ergänzen. So könnten Teile der Fortbildung auf ein Studium und umgekehrt Credits auf eine Fortbildung anrechenbar gemacht werden. Beispiele dafür gibt es bereits. Dies ist ein breites Feld für Erprobungen, Initiativen und Modellversuche.

Auch müssen Brücken- und Auffrischungskurse für Studierende ohne formale Hochschulzugangsberechtigung nicht zwingend von den Hochschulen selbst organisiert werden. Es könnten auch Träger aus der Erwachsenenbildung diese Kurse anbieten.

„Jenseits dualer Studiengänge gilt es, Möglichkeiten auszuloten, wie Akteure und Bildungsanbieter aus der Berufsbildung mit Hochschulen zusammenarbeiten und sich wechselseitig ergänzen."

10. Wissenschaftliche Politikberatung ist auf eine fundierte und belastbare Datenbasis über Strukturen und Entwicklungen im Bildungswesen angewiesen.

Die empirische Bildungsforschung hat – gefördert durch Vergleichsuntersuchungen wie PISA oder PIAAC – einen deutlichen Aufschwung erfahren. Sie verfolgt das Ziel, evidenzbasierte wissenschaftliche Ergebnisse zu generieren und auf dieser Basis Empfehlungen für bildungspolitisches Handeln zu geben. Mit dem nationalen Bildungspanel (NEPS) wird ein Instrument entwickelt, von dem ein wissenschaftlicher Erkenntnisgewinn über Bildungsverläufe über die einzelnen Bildungsebenen hinweg zu erwarten ist. Das wäre zugleich eine wichtige Datenbasis für die Durchlässigkeitsdebatte.

Wichtig im Hinblick auf die Durchlässigkeit wird es darüber hinaus sein, die mit verschiedenen Bildungsgängen und -abschlüssen erzielten Lernergebnisse festzustellen und vergleichend zu analysieren. Das ist eine Aufgabe der Kompetenzforschung. Damit wäre nicht zuletzt auch eine Grundlage zu schaffen, um die Zuordnung von Abschlüssen im DQR kompetenzorientiert zu validieren.

Generell fehlt es an belastbaren Erkenntnissen über Gelingensbedingungen erfolgreicher Übergänge. Es wird deshalb darauf ankommen, die Erfahrungen mit verschiedenen Konzepten und Instrumenten zur Förderung der Durchlässigkeit auszuwerten und im Hinblick auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Begleitforschung und Evaluationen von Fördermaßnahmen und -modellen sind dafür unerlässlich.

Schließlich wird es darauf ankommen, begleitend zu untersuchen, welchen Wert die verschiedenen Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt haben und ob die postulierte Gleichwertigkeit auch in den beruflichen Chancen, in Einkommens- und Karrieremöglichkeiten zum Ausdruck kommt.

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.ddb.de abrufbar.

ISBN: 978-3-88555-978-8

urn:nbn:de:0035-0544-2

Vertriebsadresse:
Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 1.4 – Publikationsmanagement/Bibliothek
– Veröffentlichungen –
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Fax: 02 28 / 1 07-29 67
E-Mail: vertrieb@bibb.de
Bestell-Nr.: 09.223

© 2014 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
E-Mail: zentrale@bibb.de
Internet: www.bibb.de

Konzept und Realisation: Dr. Bodo Rödel (BIBB)
Fotos: Edmund Schenk (BIBB), David Ausserhofer (www.ausserhofer.de), bcc Berlin
Satz: Petra Kneib, CD Werbeagentur, Troisdorf
Druck: GRONENBERG GmbH & Co.KG, Wiehl

Printed in Germany

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz
(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).



Die Online-Dokumentation finden Sie unter:
www.bibb.de/kongress2014



Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (02 28) 1 07-0
Telefax (02 28) 1 07 29 76 / 77

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

Bundesinstitut für Berufsbildung
BIBB

▶ Forschen
▶ Beraten
▶ Zukunft gestalten