

53. Studiengespräch zur beruflichen Bildung Budenheim, 20. bis 22. Mai 2007

Waldthausener Thesen zur beruflichen Bildung: eine Standortbestimmung

Auf dem diesjährigen 53. Studiengespräch des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln wurden aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen der beruflichen Bildung mit den Teilnehmern aus Unternehmen, Verbänden und Kammern intensiv diskutiert. Der fachliche Austausch wurde durch Vorträge von Experten aus Wissenschaft und Praxis angestoßen und unterstützt. Ergebnis der Diskussionen ist die vorliegende Standortbestimmung, die neben der Beschreibung der Ausgangslage und der aktuellen Herausforderungen konkrete Handlungslinien und Reformvorschläge in Thesenform umfasst. Diese werden im Folgenden skizziert. Die Thesen spiegeln dabei die gemeinsam verabschiedete Mehrheitsmeinung der Teilnehmer wieder, können jedoch im Einzelfall durchaus von einzelnen Stellungnahmen abweichen.

I. Die Ausgangslage

Die Diskussion um die relative Attraktivität für Betriebe und Jugendliche sowie die Zukunftsfähigkeit der betrieblichen Berufsausbildung auch als Brücke in das Beschäftigungssystem ist in vollem Gang. Zwar gilt das Prinzip „Betrieb plus Schule“ in seiner generellen Form nach wie vor als Erfolgsmodell, doch wird zunehmend kontrovers diskutiert, ob diese Arbeitsteilung noch in Form der klassischen dualen Ausbildung erfolgen muss oder ob nicht Betriebe zunehmend andere Rekrutierungswege einschlagen. Im Wesentlichen wird das duale System gegenwärtig von drei Effekten beeinflusst (vgl. Übersicht auf S. 2):

- Am **oberen Qualifikationsrand** droht das duale System wegen der Internationalisierung und strukturellen Höherqualifizierung an Bedeutung zu verlieren, wenn es nicht gelingt, neben den Bachelor-Abschlüssen auch neue Übergänge ins Hochschulsystem zu schaffen (Entwicklung „Sprungbrett für Fachkräfte“).
- Im **Kernbereich der dualen Ausbildung** ist sowohl aus wirtschaftszweigstrukturellen wie aus demographischen Gründen mit einem anhaltenden Flexibilisierungsdruck auf das duale System zu rechnen (Entwicklung „Druck auf den Kern“).
- Am **unteren Qualifikationsrand** kann das duale System Probleme bei der Aufnahme einer Ausbildung infolge der eingeschränkten Ausbildungsreife vieler Jugendlicher nur dann vermeiden, wenn neue Angebote für Leistungsschwächere erschlossen werden können (Entwicklung „Integration an der ersten Schwelle“).

Parallel zu diesen drei Entwicklungslinien stellen in weiten Teilen des dualen Systems die beträchtlichen Nettokosten der Ausbildung ein Problem dar, insbesondere wenn es nach erfolgter Ausbildung nicht zu einer Übernahme im Betrieb kommt. Zudem fehlen für eine

sachgerechte Diagnose und Therapie der Probleme an der ersten und zweiten Schwelle konsistente statistische Basisinformationen und eine verlässliche Evaluation und Einschätzung aller Qualifizierungs- und Bildungsmaßnahmen.

Im Folgenden werden den beschriebenen Entwicklungen sowie den **Querschnittsproblemen** verschiedene Ursachen als Herausforderungen zugeordnet. Daraus lassen sich Handlungslinien für das duale System der Berufsausbildung ableiten (Übersicht):

Entwicklung	Herausforderungen	Handlungslinien / Reformvorschläge
„Sprungbrett für Fachkräfte“	<ul style="list-style-type: none"> • strukturelle Höherqualifizierung • Internationalisierung der Beschäftigung • unzureichende Durchlässigkeit im Bildungssystem • Verkürzung der Schulzeit 	<ul style="list-style-type: none"> • duale Studiengänge / Studium für Fachkräfte stärken • Zusatzqualifikationen ausbauen • nationalen Qualifikationsrahmen und Leistungspunktesystem etablieren • Durchlässigkeit über die Bundesländer hinweg stärker harmonisieren • Demographieorientierung stärken und Zuwanderung steuern • flexibilisierte Erstausbildung als Einstieg in berufs begleitende Kompetenzentwicklung nutzen
„Druck auf den Kern“	<ul style="list-style-type: none"> • intersektoraler Strukturwandel • rückläufige Jahrgangsstärken in der Zukunft • Individualisierung der Arbeitswelt 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsordnungen schlank halten • Ausbildung zeitlich und inhaltlich flexibilisieren • neue Strukturkonzepte erproben • dualen Partner Berufsschule stärken
„Integration an der ersten Schwelle“	<ul style="list-style-type: none"> • mangelnde Ausbildungsreife • hoher Altbewerberbestand • Zunahme bei Ausbildungs- und Berufsvorbereitung 	<ul style="list-style-type: none"> • Bildungssystem kumulativ reformieren • Berufsorientierung in Schulen intensivieren • praxisnahe betriebsorientierte Berufsvorbereitung ausbauen • Betriebe bei Berufsvorbereitung und Ausbildungsmanagement unterstützen • zweijährige Ausbildungsberufe ausbauen • Sensibilisierung und Neuorientierung der Ausbilder
Querschnittsprobleme	<ul style="list-style-type: none"> • hohe Nettokosten der Ausbildung • unzureichendes Steuerrangswissen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsvergütungen differenzieren • Integrierte Ausbildungsstatistik einführen • systematische Evaluation durchführen • Berufsbildungs-PISA einführen

II. Die Entwicklungstreiber

I Sprungbrett für Fachkräfte

1. **Strukturelle Höherqualifizierung:** Im Zuge des technischen Fortschritts nehmen die Anforderungen an die Arbeitnehmer zu. Der zunehmende Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht eine umfassende Flexibilisierung des Produktionsprozesses. Dies führt häufig zur Flexibilisierung der Arbeitsorganisation in Betrieben, die durch den technischen Fortschritt ausgelöst werden. Folge hiervon ist eine steigende relative Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitnehmern. Der technische Fortschritt und die damit verbundenen betrieblichen Veränderungsprozesse sind deshalb nicht qualifikationsneutral.
2. **Internationalisierung der Beschäftigung:** Die zunehmende internationale Verflechtung der Wirtschaft verändert die Arbeitsanforderungen. Für die Pflege internationaler Geschäftsbeziehungen sind Fremdsprachenkompetenzen und internationale Qualifikationen unerlässlich. Die Fremdsprachennutzung beschränkt sich heute nicht mehr nur auf Führungskräfte, sondern wird inzwischen auch von 41 Prozent aller Fachkräfte mit Berufsausbildung am Arbeitsplatz genutzt (BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006). Zu ähnlichen Ergebnissen kam bereits die IW-Umfrage zu Ausbildung und Beschäftigung im Jahr 2000.
3. **Unzureichende Durchlässigkeit im Bildungssystem:** Im Sinne des lebensbegleitenden Lernens steigt die Notwendigkeit einer arbeitsplatzbezogenen Weiterbildung für alle Qualifikationsniveaus. Dies scheitert derzeit häufig an Zugangshürden und fehlenden Angeboten für Fachkräfte etwa im Bereich der akademischen Weiterbildung. Den Unternehmen ist die Dringlichkeit einer erhöhten Durchlässigkeit sehr bewusst: Nach einer IW-Umfrage halten es 73 Prozent der Unternehmen für sinnvoll, Teile einer Aus- oder Fortbildung auf ein Studium anzurechnen.
4. **Verkürzung der Schulzeit:** Die Verkürzung der Schulzeiten in den Jahren 2012 und 2013 wird zu einer sprunghaft steigenden Zahl von Hochschulzugangsberechtigten führen. Bereits jetzt müssen Angebote und Strategien auch im Bereich der dualen Ausbildung entwickelt werden, um sowohl an diesen Doppeljahrgängen partizipieren zu können als auch ausreichende Ausbildungs- und Studienplätze anbieten zu können.

II Druck auf den Kern

5. **Intersektoraler Strukturwandel:** Der wirtschaftliche Strukturwandel läuft zu Lasten der Wirtschaftszweige mit höheren zu Zweigen mit niedrigeren Ausbildungsquoten. Zwar hat sich das duale System gemessen an der Beschäftigungsentwicklung sogar überdurchschnittlich behauptet, doch ist mit einer sinkenden gesamtwirtschaftlichen Ausbildungsquote zu rechnen, wenn in den wachsenden Wirtschaftszweigen keine geeigneten dualen Ausbildungsmöglichkeiten geschaffen werden. Der Aufbau dualer Ausbildungsstrukturen in den Dienstleistungssektoren gelingt trotz aller Modernisierungsfortschritte bislang jedoch nur schleppend.
6. **Rückläufige Jahrgangsstärken:** Als ein weiteres strukturelles Handicap für das duale System kann sich die Demographie erweisen. Nach den vorliegenden Projektionen der Ausbildungsplatznachfrage wird diese etwa im Jahr 2008 ihren Höhepunkt erreichen. Danach geht die Nachfrage aufgrund der rückläufigen Absolventenzahlen des allgemeinbildenden Schulsystems anfangs langsam, dann aber stark zurück.

Zugleich steigt die Nachfrage der Schulabsolventen nach weiterführenden Schulen. Besonders für die Wirtschaftsbereiche, die bereits heute Probleme bei der Gewinnung qualifizierter Schulabgänger haben (z. B. Handwerk, Logistik, Handel), wird sich die Frage nach der Attraktivität der dualen Berufsausbildung in erneuter und besonderer Dringlichkeit stellen. Die Verknappung des Angebots an potenziellen Auszubildenden dürfte die Bemühungen um ein „Upgrading“ der dualen Ausbildung verstärken.

7. **Individualisierung der Arbeitswelt:** Die Tätigkeiten in wissensintensiven technischen und Dienstleistungsberufen nehmen kontinuierlich zu. Dort sind methodische und soziale Kompetenzen erforderlich, die flexible Mitarbeiter erfordern, die häufig mit kreativen Anforderungen konfrontiert sind. Im Gegensatz dazu gehen einfache Routearbeiten zurück. Dies macht auch flexiblere Konzepte in Aus- und Weiterbildung erforderlich, um zeitnäher auf Qualifikationsanforderungen reagieren zu können. Zugleich geht der Trend zu veränderter Arbeitsorganisation und flexibleren Arbeitszeiten.

III Integration an der ersten Schwelle

8. **Mangelnde Ausbildungsreife:** Schulabgänger bringen in hohem Maße nicht die erforderlichen Kompetenzen mit, um eine Berufsausbildung erfolgreich ohne besondere Hilfestellungen absolvieren zu können. Dies zeigt sich an den Ergebnissen der PISA-Studie sowie dem hohen Anteil an Schulabgängern ohne Abschluss. Dies stellt eine Hypothek für die duale Ausbildung im Sinne einer verschlechterten durchschnittlichen Kosten-Nutzen-Relation dar. Es ist deshalb von großer Bedeutung, wie das duale System auch für Leistungsschwächere weiter geöffnet werden kann.
9. **Hoher Altbewerberbestand:** Die Zahl der so genannten Altbewerber hat sich seit dem Jahr 1991 um rund 80 Prozent erhöht. Im Jahr 2006 waren beispielsweise 385.000 Altbewerber zu verzeichnen, die überwiegend einen Migrationshintergrund, maximal einen Hauptschulabschluss und schlechte Mathematiknoten aufwiesen. Bundesweit gibt es damit derzeit unter den bei der Bundesagentur für Arbeit registrierten Bewerbern mehr Altbewerber als aktuell Schulentlassene. Inzwischen hat rund jeder zweite bei der BA registrierte Bewerber die Schule vor mehr als einem Jahr verlassen. Diese Gruppe stellt die betriebliche Berufsausbildung vor große Schwierigkeiten bei der Integration bei aktuell hohen Bewerberzahlen.
10. **Zunahme bei Ausbildungs- und Berufsvorbereitung:** In den vergangenen Jahren sind die Teilnehmerzahlen in Integrationshilfen beim Übergang von der Schule in die Ausbildung stark gestiegen. So hat sich der Anteil der Einmünder in Maßnahmen des Übergangssystems an allen Schulabsolventen von etwa 35 Prozent Anfang der 90er Jahre auf über 50 Prozent am aktuellen Rand erhöht. Im Gegenzug ist der Anteil der Einmünder in das duale System von über 70 auf rund 60 Prozent zurückgegangen. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Zahl der Schulabsolventen im gleichen Zeitraum um fast 200.000 zugenommen hat. Der Eintritt in eine Berufsausbildung erfolgt somit zunehmend über den Umweg einer ausbildungs- und berufsvorbereitenden Qualifizierung, z. B. in beruflichen Schulen oder Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit. Dieser Aufwuchs eines „Übergangssystems“ ist das Korrelat zur ausgeprägten Kompetenzschwäche eines nennenswerten Teils der Jugendlichen und dient ihnen vornehmlich zur Erlangung der Ausbildungsreife.

IV Querschnittsprobleme

11. **Hohe Nettokosten der Ausbildung:** Die betriebliche Berufsausbildung geht im Durchschnitt mit 16.400 Euro an Bruttokosten einher; nur ein Teil der Ausbildungsberufe kann von den Unternehmen kostenneutral ausgebildet werden. Abzüglich der produktiven Leistungen der Auszubildenden verbleiben rund 8.700 Euro jährlich netto an betrieblichen Investitionen in den Nachwuchs. Dies stellt vor allem für kleine und mittlere Betriebe ein Ausbildungshemmnis dar, vor allem bei sinkenden Übernahmequoten. In der Schweiz gelingt es hingegen viel besser, trotz etwa 15 Prozent höheren Kosten, Nettoerträge in allen Ausbildungsjahren zu realisieren. Dies gelingt durch einen deutlich höheren Nutzen aufgrund höherer Einsatzzeiten der Auszubildenden in produktiven und zugleich qualifizierenden Arbeitsprozessen.
12. **Unzureichendes Steuerungswissen:** Die derzeitige Ausbildungsstatistik ist ungeeignet, die Veränderungen im Ausbildungsgeschehen konsistent abzubilden. Deshalb ist eine Statistik nötig, die alle relevanten Bereiche der Berufsausbildung systematisch auf einen Blick erfasst, dabei alle Bildungsgänge im Ausbildungssystem anhand ihrer Bildungsziele sortiert und für die der Erwerb eines Berufsabschlusses das vorrangige Bildungsziel in der Berufsausbildung darstellt.

III. Die Handlungslinien

I Sprungbrett für Fachkräfte

- **Duale Studiengänge/Studium für Fachkräfte stärken:** Ein effizientes Modell für die Kombination von praktischem und theoretischem Lernen sind duale Studiengänge. Sie tragen zu einer höheren Durchlässigkeit bei, da sie eine inhaltliche Verzahnung von Berufs- und Hochschulbildung oder Berufstätigkeit und Studium darstellen. Sie liefern umfangreiche Ansatzpunkte und Hinweise für eine Tertiarisierung der Berufsausbildung und stellen einen Schritt zur verbindlichen Anerkennung von beruflich erworbenen Qualifikationen in der Hochschulbildung dar. Für einen weiteren Ausbau sind bessere Rahmenbedingungen und stärkere Anreize für Hochschulen sowie ein intensiverer Einbezug von KMU sinnvoll. Erforderlich ist eine stärkere Öffnung der Hochschulen für Beschäftigte und Berufspraktiker. Dies schließt die stärkere Profilbildung von Hochschulen, deren eigene Studierendenauswahl, das Angebot von Brückenkursen für Fachkräfte, aber auch ein stärkeres Engagement der Unternehmen ein. Erreicht werden könnte dies durch eine Ausweitung des Zugangs zu Hochschulen für Absolventen einer Berufsausbildung, durch Ausbildungskooperationen zwischen Unternehmen und Hochschulen sowohl durch ausbildungsintegrierte als auch durch berufsintegrierte duale Studiengänge oder durch eine Anrechnung beruflicher Qualifikationen auf ein Studium.
- **Durchlässigkeit über die Bundesländer hinweg stärker harmonisieren:** Wichtig für eine bessere Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung sind verlässliche und transparente Zugangswege und Anrechnungsmöglichkeiten. Zur Sicherung der regionalen Mobilität sind damit explizit auch Übergänge zwischen verschiedenen Bundesländern angesprochen, die somit künftig stärker zu harmonisieren sind. Dies bedeutet keine Egalisierung der Bildungsgänge und -abschlüsse, aber eine gleichwertige Einstufung und mehr Verlässlichkeit für die Bildungsteilnehmer. Weiterhin sollten die Regelungen, die Berufspraktikern einen Zugang zur Hochschule ermöglichen, zwischen den einzelnen Bundesländern angeglichen werden.

- **Zusatzqualifikationen ausbauen:** Eine Ausweitung des Angebots an Zusatzqualifikationen kann dazu beitragen, die Flexibilität in der Ausbildung zu erhöhen. Viele Betriebe bieten ihren Auszubildenden Zusatzqualifikationen an, um ihnen betriebsspezifische Fachkenntnisse zu vermitteln oder die Ausbildung aktuell und flexibel an einen veränderten Qualifikationsbedarf anzupassen. Zusatzqualifikationen tragen zu einer besseren Verzahnung von Ausbildung und Weiterbildung bei. In jeder elften Zusatzqualifikation werden bereits während der Ausbildung Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt, die auf aufbauende Weiterbildungsgänge oder anerkannte Fortbildungen anrechenbar sind, diese ganz beinhalten oder vergleichbare Inhalte darstellen.
- **Nationalen Qualifikationsrahmen und Leistungspunktesystem etablieren:** Die Schaffung eines Nationalen Qualifikationsrahmens in Verbindung mit einem Leistungspunktesystem kann die Rolle der beruflichen Bildung stärken. Eine höhere Transparenz über Inhalte und vermittelte Kompetenzen bietet die Möglichkeit, die duale Ausbildung mit Bildungsgängen in anderen Ländern vergleichbar zu machen. Dafür müssen Inhalte der Aus- und Fortbildung besser dokumentiert und ihre Schnittstellen und Anrechnungsmöglichkeiten für weiterführende Bildungsgänge verdeutlicht und durch Anpassungen erhöht werden. Auch die Mobilität innerhalb Europas kann so erhöht werden und die Rekrutierung für Betriebe erleichtern.
- **Demographieorientierung stärken und Zuwanderung steuern:** Sowohl die Ausdünnung der Jahrgangsstärken als auch Doppeljahrgänge bei den Abiturienten in den Jahren 2012 und 2013 machen eine systematischere Demographieorientierung der höherwertigen Berufsausbildung erforderlich. Diese demographischen Entwicklungen sind rechtzeitig zu antizipieren, etwa indem die Ausbildung durch das Angebot von Zusatzqualifikationen und dualen Studiengängen ihre Attraktivität für leistungsstarke Schulabgänger weiter steigert. Neben besseren Perspektiven durch eine höhere Durchlässigkeit in Richtung akademischer Bildung können hierfür auch Potenziale durch eine bessere Steuerung der Zuwanderung gewonnen werden. Ziel muss es sein, qualifizierte Fachkräfte zu attrahieren und durch geeignete Bildungsperspektiven beruflich weiterzuentwickeln.
- **Flexibilisierte Erstausbildung als Einstieg in berufsbegleitende Kompetenzentwicklung nutzen:** Dieser Punkt setzt auf den Überlegungen für den Kern der Berufsausbildung einer zeitlich und inhaltlich flexibleren Ausbildung auf. Eine flexiblere Erstausbildung sollte mit einer darauf abgestimmten Weiterbildung einhergehen, die für alle transparente Optionen für eine berufsbegleitende Kompetenzentwicklung ermöglicht. Dabei sollte die Erstausbildung anschlussfähig und bei inhaltlichen Überschneidungen anrechenbar sein. Ein solches aufeinander bezogenes Qualifizierungssystem erhöht zugleich die erforderliche neue Akzentuierung von Aus- und Weiterbildung und begünstigt den Ausbau des lebensbegleitenden Lernens.

II Druck auf den Kern

- **Ausbildungsordnungen schlank halten:** In den vergangenen Jahren wurden Ausbildungsberufe bei Modernisierungen meist anspruchsvoller gestaltet als vorher. Dies hat zum einen dazu geführt, dass spezialisierte Betriebe die Ausbildungsordnungen nicht mehr abdecken können, und zum anderen dazu, dass leistungsschwächere Bewerber häufiger den Anforderungen nicht mehr gerecht werden. Daher sollten Modernisierungen und Neuordnungen kein permanentes „Upgrading“ der Mindestanforderungen vorsehen, sondern möglichst offen gehalten werden für viele Betriebe und Bewerber. Dies sollte durch eine Konzentration auf Kernkompetenzen, also Fertigkeiten, Kenntnisse und Schlüsselqualifikationen als Mindeststandards zur Berufsbefähigung

gung, geschehen, auf die mit kontinuierlich zunehmender Spezialisierung in der Ausbildung oder auch der Weiterbildung aufgebaut werden kann. Dazu reicht ein Orientierungsrahmen aus, der ein Höchstmaß an Flexibilität erlaubt. Als Umsetzungshilfe und Beratungsinstrument insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen kann dann ein exemplarischer Ausbildungsplan dienen. Dies ermöglicht zugleich eine effizientere Ausbildungsorganisation und produktivere Ausbildungsprozesse.

- **Ausbildung zeitlich und inhaltlich flexibilisieren:** Ausbildungszeiten und Ausbildungsinhalte sollten je nach Anforderungen im Betrieb und je nach Eignung und Wünschen der Bewerber mit dem Ziel der Effizienzsteigerung in gewissem erforderlichen Maße durch mehr Raum für Einsatzbereiche und individuelle Lernbedürfnisse differenziert werden können. Dies kann zeitlich durch eine Streckung für Leistungsschwächere oder durch eine Verkürzung für Leistungsstärkere umgesetzt werden. Inhaltlich kann die Palette von Integrationshilfen für Leistungsschwächere bis hin zu Zusatzqualifikationen, die stärkere Verzahnung mit der Weiterbildung oder die Anrechnung auf akademische Weiterbildungen für Leistungsstärkere reichen. Mehr inhaltliche und zeitliche Freiräume ermöglichen eine stärkere Integration in wertschöpfende Prozesse. Hierdurch würde eine produktivere Ausbildungsorganisation möglich, die enger an Geschäftsprozesse und die betriebliche Auftragslage anknüpft. In der Folge steigen der Nutzen der Ausbildung und damit auch die betriebliche Ausbildungsmotivation. Dabei ist die Vergleichbarkeit der Berufsabschlüsse zu sichern.
- **Neue Strukturkonzepte erproben:** In der Berufsausbildung sind neue Wege in solchen Branchen und Berufen zu gehen, in denen Bedarf an flexibleren Strukturkonzepten besteht. Dies kann in Form von aufeinanderfolgenden Ausbildungsabschnitten, Ausbildungsbausteinen, in zweistufigen Ausbildungsmodellen oder in der Orientierung am Berufsgruppenprinzip als eine Option geschehen. Als bedarfsgerechter Einstieg in flexiblere Ausbildungsstrukturen können gestufte Ausbildungsberufe angesehen werden. Gegenwärtig bieten bereits 47 duale Ausbildungsgänge als zweite Stufe aufsetzend auf 36 zweijährigen Berufen einen weiteren Berufsabschluss. Dieses Modell bietet Flexibilität, da Ausbildungsentscheidungen zeitnah mit Beschäftigungsbedarf und -wünschen gekoppelt werden können. Inhaltlich flexibilisiert werden können Ausbildungsberufe durch eine stärkere Modularisierung vor allem der Spezialausbildung. Neben verpflichtenden Kernkompetenzen können Wahlqualifikationen zur Spezialisierung sowie Zusatzqualifikationen vermittelt werden. Im Rahmen einer solchen Modulstruktur kann idealerweise schneller auf sich ändernde Qualifikationsanforderungen reagiert werden. Dabei sind die Grenzen der Modularisierung zu beachten und die Qualität, z. B. durch inhaltlich vergleichbare Abschlussprüfungen, zu sichern. Im Zuge der Umsetzung neuer Strukturkonzepte sollte auch die Zahl der Ausbildungsberufe überprüft werden. Eine flexiblere Ausbildungsstruktur bietet Alternativen zur Schaffung allzu kleinteiliger Ausbildungsprofile in Form von spezialisierten Monoberufen.
- **Dualen Partner Berufsschule stärken:** Für die Sicherung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung ist die Lehrerfortbildung ausbauen, um einen stärker kompetenzorientierten Unterricht zu realisieren. Betriebe wünschen sich Berufsschulen als starken Partner bei der beruflichen Qualifizierung von Auszubildenden. Dies schließt ein Mindestmaß an länderübergreifender Planungssicherheit mit ein. So sollte etwa die zeitliche Abfolge der Lerninhalte bzw. Lernfelder stärker zwischen den Ländern abgestimmt werden. Die vorgeschlagene Umsetzung neuer Strukturkonzepte bietet dabei auch Chancen für eine effizientere Organisation von Unterricht, etwa indem die Stärkung von Kernqualifikationen oder des Berufsgruppenprinzips in Branchen mit entsprechendem Bedarf sowie berufsübergreifend einsetzbare Module eine intensivere gemeinsame Beschulung von Auszubildenden ermöglichen. Auch in diesem Bereich

spielt eine stärkere Demographieorientierung im Hinblick auf regionale Berufsschulkapazitäten eine entscheidende Rolle.

III Integration an der ersten Schwelle

- **Bildungssystem kumulativ reformieren:** Da Bildung ein kumulativer Prozess ist, muss das Bildungssystem vom Elementarbereich bis über das Ende der Schulpflicht hinaus effizient organisiert werden, um die Kompetenzen durchgängig zu fördern. Im Elementarbereich sind die Bildungsaspekte zu stärken und Bildungspläne einzuführen. Im schulischen Bereich ist eine konsequente Outputorientierung an Kompetenzen in Verbindung mit Bildungsstandards und Evaluation zu realisieren. Eine deutliche Leistungsverbesserung der Schüler führt in der Folge auch zu mehr Ausbildungsangeboten und verbesserten beruflichen Perspektiven.
- **Berufsorientierung in Schulen intensivieren:** Je intensiver sich Schulen um die Ausbildungsreife und die Berufsorientierungskompetenz von Schülern kümmern, desto besser gelingt der Übergang von Schule in Ausbildung und Beschäftigung. Daher sind diese Ansätze und Bemühungen fester zu verankern und verbindlicher in Schulen zu implementieren. Ansätze zur stärkeren Einbeziehung von Praxiselementen und Praktika – etwa „SchuB – Schule und Betrieb“, „BUS – Betrieb und Schule“, Berufsorientierungsprojekte, Praxisklassen etc. – sowie der regionalen Netzwerkbildung sind auszubauen. Für benachteiligte Jugendliche sollten die Länder über die Öffnung allgemeinbildender Schulen gegenüber der Wirtschaft und die Förderung von Betriebspraktika hinaus verstärkt Produktionsschulen einrichten, mit denen Jugendliche, die vom schulischen Lernen sonst nicht mehr erreicht werden, arbeitsmarktnah qualifiziert werden. Für die Lehrer an den Schulen sollten in stärkerem Umfang Fortbildungen zum Thema Berufsorientierung angeboten werden, damit sie besser dazu in die Lage versetzt werden, die Schüler bei der Wahl ihrer Berufe zu unterstützen und ihnen Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen. Sinnvoll wäre es auch die Lehrerausbildung durch betriebliche Praxisblöcke zu ergänzen.
- **Praxisnahe betriebsorientierte Berufsvorbereitung ausbauen:** Ein praxisnäheres Angebot in der Berufsvorbereitung im Gegensatz zu den oft vollzeitschulischen Maßnahmen würde unmittelbare Erfolgserlebnisse für schulisch und außerschulisch überforderte oder schulumüde Jugendliche ermöglichen und gleichzeitig den Einstieg in eine anschließende Ausbildung erleichtern. Idealerweise sollten die im Rahmen der Berufsvorbereitung erworbenen Qualifikationen auf die anschließende Ausbildung anrechenbar und zertifizierbar sein. Als gutes Instrument haben sich hier die Einstiegsqualifizierungen erwiesen, die ausgebaut werden sollten. Bei bestimmten Problemgruppen sollte jedoch künftig die Integration in Arbeitsprozesse und die Aussicht einer dauerhaften Beschäftigung stärker im Vordergrund stehen, die dann perspektivisch auf den Abschluss einer Berufsausbildung zielt.
- **Betriebe bei Berufsvorbereitung und Ausbildungsmanagement unterstützen:** Da integrative Qualifizierungsmaßnahmen von den Betrieben mehr Engagement und eine umfangreichere Förderung der Jugendlichen verlangen, sollten sie dabei intensiver unterstützt werden. Dies kann durch externes Ausbildungsmanagement, verbindliche Unterstützung durch ausbildungsbegleitende Hilfen oder Beratungsleistungen erfolgen.
- **Zweijährige Ausbildungsberufe ausbauen:** Derzeit erfolgt in inzwischen 36 dualen Ausbildungsberufen die reguläre Abschlussprüfung bereits nach spätestens zwei Jahren. Die Zahl der Auszubildenden in diesen Berufen hat sich ebenso wie ihr Anteil an

allen Auszubildenden in den vergangenen Jahren mehr als verdoppelt. Dieser hohe Bedarf der Praxis kann durch eine verstärkte Einführung neuer zweijähriger Berufe auch für leistungsstarke Jugendliche noch besser gedeckt werden, aber auch neue Chancen für eher praktisch begabte / theorieschwächere Jugendliche schaffen. Um leistungsschwächeren Jugendlichen eine realistische Chance zu geben, eine Ausbildung erfolgreich abzuschließen, sollten zumindest einige der zweijährigen Berufe über ein geringeres theoretisches Anspruchsniveau verfügen. Zusätzlich sollte die Zeit, in der die Ausbildung zu absolvieren ist, flexibilisiert werden, damit genügend Raum für unterstützende Maßnahmen wie z. B. ausbildungsbegleitende Hilfen gewährleistet ist. Alle zweijährigen Berufe sollten sinnvollerweise mit weiterführenden Bildungsoptionen, etwa in Form von Stufenausbildungen mit Durchstiegsmöglichkeit zu einem entsprechenden dreijährigen Beruf oder Aufstiegsfortbildungen verzahnt werden.

- **Sensibilisierung und Neuorientierung der Ausbilder:** Die veränderten Anforderungen an die berufliche Bildung verändern ebenfalls die Anforderungen an die Ausbilder. Diese müssen daher entsprechend aus- und weitergebildet werden, um in ihrer Rolle als Lernbegleiter, Coach und Führungskraft die Jugendlichen bestmöglich während ihres Lernprozesses zu unterstützen.

IV Querschnittsprobleme

- **Ausbildungsvergütungen differenzieren:** Die Nettokosten der Ausbildung hängen auch von den schulischen Vorkenntnissen bzw. der Ausbildungsreife der Jugendlichen ab. Bildungsarme Jugendliche weisen vielfach eine im Vergleich zu besser vorgequalifizierten Jugendlichen niedrigere Produktivität auf. Die Struktur der Vergütungen nimmt jedoch auf die Unterschiede keine Rücksicht. Durch Senkung oder Flexibilisierung der Ausbildungsvergütungen könnte die Ausbildungsschwelle für Unternehmen gesenkt werden. Wenn eine angemessene Verteilung von Kosten und Nutzen der Ausbildung zwischen Betrieben und Auszubildenden erreicht werden soll, brauchen Betriebe zudem geeignete Instrumente, um ihre Investitionen abzusichern. Rückzahlungsklauseln und Bindungsvereinbarungen können zu einer solchen Absicherung von Ausbildungsinvestitionen beitragen.
- **Integrierte Ausbildungsstatistik einführen:** Die Zusammenführung und Analyse der Daten für alle Bildungs- und Qualifizierungsangebote im Ausbildungssystem im Rahmen einer „Integrierten Ausbildungsstatistik“ kann dabei helfen, die Ausbildungsleistungen von Unternehmen zu verdeutlichen, den Übergang von Schule in Ausbildung besser abzubilden, diesbezügliche Problemfelder und Ursachen zu identifizieren und dadurch Bildungsausgaben effizienter einzusetzen.
- **Systematische Evaluation durchführen:** Um Qualität, Effizienz und Nachhaltigkeit auch im Bereich der Ausbildungs- und Berufsvorbereitung zu sichern, bedarf es eines konsistenten Kontrollsystems. Die Evaluation aller Qualifizierungsangebote in diesem Bereich könnte helfen, diese passgenauer zuzuschneiden, Doppelförderungen und Mehrfachdurchläufe zu reduzieren und die Integration in Ausbildung und Beschäftigung zu verbessern.
- **Berufsbildungs-PISA einführen:** Zur Unterstützung der Kompetenzorientierung soll ein Berufsbildungs-PISA entwickelt und implementiert werden, um die Leistungsfähigkeit des dualen Systems besser einordnen zu können. Der Test von Kompetenzdimensionen wird die Einführung von Standards fördern und die kompetenzorientierte Weiterentwicklung von Ausbildungsordnungen anstoßen.