



Für eine zukunftsfähige berufliche Aus- und Weiterbildung!

Die Stärke der beruflichen Bildung in Deutschland resultiert nicht zuletzt aus ihrer Adaptionsfähigkeit und ihrem flexiblen Reagieren auf gesellschaftlichen Wandel. Mit dem Wandel der Arbeit, dem Megatrend Digitalisierung und aktuell durch die Covid-19-Pandemie ist die berufliche Bildung allerdings unter erheblichen Modernisierungsdruck geraten.

Die berufliche Bildung büßt zunehmend an Integrationsfähigkeit ein und zwar insbesondere bei Jugendlichen mit niedrigem und ohne Schulabschluss. Nach wie vor landen über 200.000 Jugendliche im Übergangsbereich. Gegenüber 2019 stieg zudem die Arbeitslosenquote junger Menschen (15 bis unter 25 Jahre) von 4,4 Prozent im Jahr 2019 auf 5,5 Prozent im Jahr 2020 (Berufsbildungsbericht 2021, 40). Auch bei den leistungsstarken Jugendlichen verliert die berufliche Bildung an Boden gegenüber einer akademischen Bildungslaufbahn. Hochschulzugangsberechtigte entscheiden sich verstärkt für ein Studium, da Karrierechancen, gute Arbeitsbedingungen, berufliches Prestige eher einem akademischen Bildungsweg zugeschrieben werden.

Das für die berufliche Bildung typische enge Verhältnis zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem führt nicht nur zu konjunkturellen Schwankungen, sondern verschärft – neben den Besetzungsproblemen – die Passungsprobleme und regionale Disparitäten. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht führt diese mangelnde Entsprechung zum einen zu unbesetzten Ausbildungsplätzen und der damit verbundenen Gefahr, dass sich die Unternehmen noch stärker aus der Ausbildung zurückziehen, sowie zum anderen dazu, dass Jugendliche keinen Ausbildungsplatz finden. Damit das enge Verhältnis zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem auch zukünftig eine Stärke der beruflichen Bildung bleibt, ist darauf zu achten, dass die berufliche Bildung nicht zu einem Anhängsel wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer Fragen wird, sondern weiterhin ihren Beitrag zu Innovation und Wettbewerbsfähigkeit sowie gesellschaftlicher Integration leisten kann. Effizienzgewinne der Digitalisierung dürfen nicht auf Kosten von guter Arbeit, Beschäftigungsfähigkeit und Aus- und Weiterbildungsqualität gehen.

In bildungspolitischer Hinsicht wurde in jüngster Vergangenheit auf verschiedenen Ebenen auf die sich wandelnden Bedingungen auf Prozess- und Strukturebene reagiert: Das BMBF hat 2016 die Dachinitiative Berufsbildung 4.0 initiiert, 2018 konstituierte sich die Enquetekommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ und 2019 initiierten das BMBF und BMAS die Nationale Weiterbildungsstrategie. Die verschiedenen Initiativen, Programme und Gesetze signalisieren die hohe Veränderungsdynamik und Anpassungsnotwendigkeiten beruflicher Aus- und Weiterbildung an den digitalen Strukturwandel. Allerdings darf sich berufliche Bildung nicht auf eine reaktive



Anpassungsqualifikation an technologische und organisatorische Entwicklungen reduzieren. Bildung im Medium des Berufs steht für die Förderung der Gestaltungskompetenz für eine zukünftige soziale und nachhaltige Arbeit.

Welche Weichenstellungen dafür möglich und notwendig sind für die kommende Legislaturperiode, wird in sechs Handlungsfeldern vorgestellt:

- Berufliche Bildung als Innovationsressource;
- Verbesserung der Zugangschancen in Ausbildung;
- Berufliche Bildung und Einkommen;
- Berufliche Schulen stärken – Lehrkräfte für die berufsbildenden Schulen;
- Nationale Weiterbildungsstrategie und Beratungslandschaft ausbauen;
- Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung faktisch und nicht nur formal umsetzen.

Berufliche Bildung als Innovationsressource

Die berufliche Bildung ist eine oft unterschätzte, aber unverzichtbare Innovationsressource – gerade in Zeiten sich dynamisch ändernder Arbeitswelten steht sie für eine breite Teilhabe am Erwerbssystem, für soziale Mobilität und eine hohe Integrationsfähigkeit. Das System der dualen Berufsausbildung trägt entscheidend zur Innovationsfähigkeit von Menschen, Organisationen und der Volkswirtschaft bei:

Die *volkswirtschaftliche Bedeutung* beruflich Qualifizierter für die Innovationsstärke ist insbesondere in den exportorientierten Branchen besonders hoch. Auch internationale Vergleiche zeigen: Ein entscheidender Indikator für die Komplexität einer Volkswirtschaft ist die Differenziertheit und hohe Spezialisierung von beruflichen Profilen – Deutschland erreicht nicht zuletzt wegen seines dualen Berufsbildungssystems immer wieder Spitzenpositionen im Ranking des Economic Complexity Index (ECI). Dem deutschen Berufsbildungssystem gelingt es regelmäßig, eine gesellschaftlich bedingte, kollektive Formation an Fähigkeiten und Kompetenzen hervorzubringen. Dies gibt Unternehmen und Beschäftigten auf zunehmend unübersichtlichen, segmentierten und dynamischen Arbeitsmärkten Orientierung und Handlungssicherheit. Und dies sichert Zukunftsfähigkeit auch dann, wenn durch die digitale oder ökologische Transformation Wertschöpfungs- und Innovationssysteme restrukturiert und neu konturiert werden. Die Akteure im System der beruflichen Aus- und Fortbildung gestalten diesen Wandel durch neue und sich wandelnde Berufe mit. Dabei reagiert das System nicht nur agil und proaktiv auf sich verändernde Bedarfe, sondern sichert durch die sozialpartnerschaftliche Abstimmung auch Akzeptanz und Sinnhaftigkeit der Veränderungen.

Die im beruflichen System Qualifizierten sind zusammen mit akademisch Qualifizierten unverzichtbare Träger des *Innovationsgeschehens in Unternehmen*. Denn Innovation macht nicht an den FuE-Abteilungsgrenzen Halt. Sie entsteht im Zusammenspiel unterschiedlichster Disziplinen, Abteilungen und über den gesamten Produktlebenszyklus hinweg: Beschäftigte mit technischen oder naturwissenschaftlich orientierten Berufsabschlüssen wirken wesentlich an Innovationsprojekten mit, innerhalb von FuE-Abteilungen, im Engineering, im Prototypenbau, in Versuch oder Inbetriebnahme, in Konstruktion oder Labor. Beruflich Qualifizierte ermöglichen Dienstleistungs- und Serviceinnovationen im Finanz- und Versicherungsbereich, in personenbezogenen Dienstleistungen oder in Handel und Logistik. Nicht zuletzt die schnelle Re-Organisation von Arbeitsabläufen und die Ad-hoc-Umstellungen auf digitale Arbeitsformen im Zuge der Corona-Krise hat gezeigt: Eine Beschäftigtenstruktur, die eine breite Qualifizierung in der Mitte aufweist, ermöglicht schnellen Wandel, flexibles Reagieren in Krisenzeiten und nachhaltige Innovation.

Neben Produkt- und Prozessinnovationen werden *innovative Organisationsformen* immer wichtiger. Im dualen System Qualifizierte ermöglichen agile, partizipative und schlanke Arbeitsprozesse und tragen so maßgeblich zu deren Entwicklung und laufenden Veränderung bei. Nicht nur die akademische, auch das Modell der dualen Berufsausbildung macht Beschäftigte, Unternehmen und ihre Arbeitsorganisationen fit für die Zukunft. So finden sich im europäischen Vergleich in Deutschland nicht nur häufiger lernende Organisationsformen, sondern auch ein klarer Zusammenhang mit dem System der beruflichen Ausbildung. Je mehr Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung sich in der operativen Ebene finden, desto schlanker lassen sich Führungsebenen gestalten. Das ist kein Zufall, sozialisiert doch

die Berufsausbildung schon immer stärker auf flexible Formen der Arbeitsorganisation. Die Fähigkeit, sich veränderte Organisationsformen immer wieder neu anzueignen, um in ihnen schnell und umfassend zu agieren, wird in einer sich rasant wandelnden Arbeitswelt immer wichtiger. Auch darauf bereitet die Berufsausbildung mit der Betonung des Lernorts Betrieb in besonderem Maße vor.

Obwohl die Bedeutung der Berufsbildung für Innovation auf vielen Ebenen praktisch offensichtlich und wissenschaftlich belegt ist, spiegelt sich diese Bedeutung gerade dort nicht ausreichend wider, wo es um politische Weichenstellungen für Innovation und Zukunftsfähigkeit geht. Die Bundesregierung und insbesondere die Ministerien BMBF und BMWi verabschieden regelmäßig wirtschafts- und innovationspolitische Strategiepapiere – oft eingebunden in über viele Jahre hinweg institutionalisierte Aktivitäten in Form von Netzwerken (wie z. B. die Plattformen Lernende Systeme oder Industrie 4.0) oder Beiräten (wie die Hightechstrategie oder der Bioökonomie-Beirat). Dabei geht es zu Recht um Impulse für wirtschaftsrelevante Zukunftsthemen.

Das duale System der Berufsbildung wird in politischen Sonntagsreden gerne hervorgehoben und seine abnehmende Bedeutung quer über alle Parteien bedauert. Die Einrichtung einer Enquetekommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ in dieser Legislaturperiode kann jedoch nicht drüber hinwegtäuschen, dass die duale Berufsausbildung von der Exekutive kaum als eine strategische

Ressource zur Umsetzung von Zukunftsthemen gesehen wird. Sie wird daher als solche auch nicht in relevanten Strategiepapieren in den Fokus gerückt. Einige aktuelle Strategieinitiativen können hier exemplarisch genannt werden:

- So adressiert die „Strategie künstliche Intelligenz der Bundesregierung. Fortschreibung 2020“¹ zwar auch das Thema „Köpfe“ (S. 10 ff. und 29), dabei aber ausschließlich an die akademische Welt. Berufliche Weiterbildung wird nur benannt als Anwendungsfall (ein KI-gestütztes Portal für berufliche Weiterbildung soll gefördert werden, nicht aber – wie man annehmen könnte – die berufliche Weiterbildung für KI). Ansonsten verweist die KI-Strategie auf andere, bereits bestehende Aktivitäten zur beruflichen Bildung (etwa im Rahmen der nationalen Weiterbildungsstrategie oder dem MINT-Aktionsplan; ebd., S. 12).
- Im neuen „Programm zur Zukunft der Wertschöpfung – Forschung zu Produktion, Dienstleistung und Arbeit“² des BMBF wird die berufliche Aus- und Weiterbildung überhaupt nicht genannt.
- Die „Strategie zur Forschung für Nachhaltigkeit“³ des BMBF nennt lediglich an einer Stelle überbetriebliche Berufsbildungsstätten als ein Element im Rahmen anderer und schon bestehender „Programmfamilien“ (S. 41).

¹ Bundesregierung (2020): Strategie künstliche Intelligenz der Bundesregierung, Berlin [https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Technologie/strategie-kuenstliche-intelligenz-fortschreibung-2020.pdf? blob=publication-File&v=10](https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Technologie/strategie-kuenstliche-intelligenz-fortschreibung-2020.pdf?blob=publication-File&v=10)

² BMBF (2020): Zukunft der Wertschöpfung – Forschung zu Produktion, Dienstleistung und Arbeit – Entwurf 19.11.2020. Bonn: BMBF

³ BMBF (2020): Forschung für Nachhaltigkeit. Eine Strategie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Berlin: FONA.

- Das „Leitbild 2030 für Industrie 4.0“⁴ betont: das „*hervorragende Bildungsniveau der Belegschaften*“ bietet eine stabile Basis für ein lebensbegleitendes Weiterlernen [...]“ (ebd., S. 6; Hervorh. i. O.); dieses gelte es „proaktiv zu nutzen und zu fördern“ (ebd.). Hier werden also immerhin (wenn auch nicht explizit) beruflich qualifizierte Beschäftigte als Ressource gesehen, allerdings eben nur als Ressource für – wie es ungenau weiter heißt – „ein lebensbegleitendes Weiterlernen, für das die zahlreichen Weiterbildungsmöglichkeiten bedarfsgerechte Möglichkeiten bieten“ (ebd.).
- Das „Rahmenprogramm Mikroelektronik“⁵ des BMBF thematisiert Beruf, Ausbildung und Berufsbildung gar nicht, lediglich die Qualifizierungsoptionen von Verbundvorhaben für den akademischen Nachwuchs werden an einer Stelle erwähnt (S. 34).

Forderungen

Die Attraktivität der Berufsbildung und ihr Stellenwert beginnen dort, wo Strategien für die Zukunft politisch skizziert werden. Strategiepapiere der Bundesregierung, die mit einem innovations- und wirtschaftspolitischen Impetus technologische und/oder gesellschaftliche Zukunftsthemen behandeln, müssen daher die berufsqualifizierende

Aus- und Weiterbildung ebenso in den Blick nehmen wie die akademische Bildung.

- *Berufliche Bildung als Innovations-thema*
Sollen innovations- und wirtschaftspolitische Strategien entwickelt und entsprechende Impulse gesetzt werden, müssen diese explizit auch die Ressourcen strategisch ernst nehmen, die bislang Garant für die Innovations-erfolge der deutschen Wirtschaft sind. Dazu gehört elementar das System der dualen Berufsbildung, ebenso wie kleine und mittlere Unternehmen, die den überwiegenden Teil dieser Berufsausbildung tragen. Generell müssen die innovations- und wirtschaftspolitischen Strategien der Bundesregierung und der Bundesministerien die Mehrheit der beruflich Qualifizierten als strategisch relevante – und im globalen Wettbewerb fast einmalige – Ressource stärker in den Blick nehmen, da diese für die Umsetzung von Zukunftsthemen in der Breite und mit nachhaltigem Erfolg unverzichtbar ist.
- *Berufliche Aus- und Weiterbildung als Querschnittsthema*
Die berufliche Aus- und Weiterbildung muss als Innovationsthema quer zu Ressortgrenzen und jenseits von Bundes- und Länderkompetenzen

⁴ Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2019): Leitbild 2030 für Industrie 4.0 Digitale Ökosysteme global gestalten, Berlin https://www.plattform-i40.de/PI40/Redaktion/DE/Downloads/Publikation/Leitbild-2030-f%C3%BCr-Industrie-4.0.pdf?__blob=publication-File&v=11

⁵Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020): Mikroelektronik. Vertrauenswürdig und nachhaltig. Für Deutschland und Europa. Rahmenprogramm der Bundesregierung für Forschung und Innovation 2021-2024, Bonn https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Mikroelektronik_Vertrauenswuerdig_und_nachhaltig.pdf

gedacht, gestaltet und weiterentwickelt werden.

- *Vernetzung von Akteuren für innovationsrelevante Themen*

Eine Vernetzung über diese institutionellen Grenzen hinweg ist systematisch immer da notwendig, wo Wirtschaft, Arbeit und Qualifikationsbedarfe angesprochen und zukunftsrelevante und innovationstrategische Themen politisch bewegt werden. Es braucht weniger Ressortpolitik und mehr Denken und Handeln in Systemen!

Verbesserung der Zugangschancen in Ausbildung

Die Ziele der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ sind, das Ausbildungsplatzangebot zu steigern, Jugendliche für die duale Ausbildung zu begeistern, Aufstiegschancen zu verbessern sowie gleiches Ansehen für die berufliche und akademische Bildung herzustellen. Die Allianz schreibt seit vielen Jahren verschiedene Herausforderungen der Berufsausbildung fort: ein genügend hohes Ausbildungsplatzangebot sicherzustellen, jedem und jeder Jugendlichen ein Ausbildungsangebot zu unterbreiten, Passungsprobleme betroffener Berufe, Branchen und Regionen zu lösen, Aufstiegsfortbildungsstufen zu etablieren sowie den Übergang von der Schule in die Berufsausbildung erfolgreich zu managen. Das stellt bei der aktuellen Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) von knapp 97 und einer Ausbildungsbetriebsquote von nur noch 19,6 Prozent eine nicht unerhebliche Herausforderung dar.⁶ Der erforderliche Wandel in der Berufs- und Arbeitswelt aufgrund der Digitalisierung, globaler Veränderungen sowie die aktuell erlebten Erfahrungen mit der weltweiten Covid-19-Pandemie in der Berufsausbildung haben gezeigt, dass gesellschaftliche und wirtschaftliche Teilhabe in Europa – und letztlich auch in Deutschland – nur gemeinsam, mit Respekt, mit Vertrauen und mit Solidarität bewältigt werden kann. Persistente Ungleichheiten bei der Einmündung in eine duale Ausbildung müssen durch verbesserte Zugangschancen insbesondere für Risikogruppen und benachteiligte Jugendliche kompensiert werden. Die Sozialpartner sind gefordert – begleitet von der Wissenschaft – innovative Berufskonzepte zu entwerfen und zu implementieren.

⁶ Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020): Berufsbildungsbericht 2020, Bonn

Forderungen

- *Ausbildungsplatzgarantie umsetzen*

Die Politik hat sich dazu verpflichtet, allen Heranwachsenden die Chance einer Berufsausbildung zu geben. Jedoch bleibt jedes Jahr ein zu großer Anteil von rund 15 Prozent eines Altersjahrgangs ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Ein auswahlfähiges, regional ausreichendes Ausbildungsplatzangebot bei einer ANR von 112,5 ist erforderlich, um das berufliche und mobile Passungsproblem (Betrieb-Bewerbung) zu lösen. Dies muss durch einen Zukunftsfonds, in welchen die Unternehmen verpflichtend einzahlen, finanziert werden.

- *Qualität der Berufsausbildung weiterentwickeln*

Die Qualität der Berufsausbildung ist an den einzelnen Lernorten, in Betrieben und Branchen sehr unterschiedlich. Rechtliche Regelungen (z. B. Berufsbilder) setzen nur Mindeststandards (entsprechen z. T. nur Empfehlungen). Notwendig ist, dass Bund und Länder gemeinsam Strukturen entwickeln, welche die Qualitätsentwicklung der beruflichen Lernorte voranbringen.

- *Konsensprinzip weiterentwickeln*

Berufe werden von den Sozialpartnern vorgeschlagen und entwickelt oder existierende Berufe von diesen verändert. Besonders die aktuellen technologischen Entwicklungen fordern, Berufsbilder offen, modern, dynamisch und arbeitsprozessbezogen zu gestalten, um für die Herausforderungen der sich verändernden Arbeitswelt gerüstet zu sein. Die tragende Säule

dieses Prozesses ist das Konsensprinzip. Es bedarf einer rechtlichen Verankerung dieses Prinzips im BBiG.

- *Benachteiligte gezielt fördern*

Viele Jugendliche aus sozial benachteiligten Verhältnissen, speziell auch aus Familien mit einer Flucht- bzw. Migrationsgeschichte, sollen durch gezielte Maßnahmen so gefördert werden, dass sie eine Berufsausbildung aufnehmen und auch erfolgreich beenden können. Dazu gehört das Nachholen eines Schulabschlusses, Mentorenprogramme, Bildungsberatung unter Einschluss der Familien, die Validierung und Anerkennung von informell erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten, die Validierung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen, die Ermöglichung von „Schnupperlehren“ und Probearbeitsverhältnissen sowie die Ermöglichung von zertifizierten Teilqualifikationen.

Berufliche Bildung und Einkommen

Trotz der vorher beschriebenen Wertschätzung und hohen Reformfähigkeit des dualen Systems und seiner Orientierung auf flexible Dienstleistungs- und Produktionskonzepte ist vor allem in den letzten zehn Jahren ein Reputationsverfall beruflicher Ausbildung bei Eltern und Jugendlichen sowie eine zunehmende Akademisierung zu beobachten. Das früher mit der beruflichen Ausbildung verbundene Arbeitsplatzversprechen ist brüchig geworden und wird heute eher mit einer akademischen Ausbildung verbunden. Dafür gibt es mehrere Gründe: starker Personalabbau gerade in den mittleren ausführenden Tätigkeiten, oft sehr lange prekäre Übergangphasen in eine stabile Beschäftigung und hohe Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes für Akademikerinnen und Akademiker durch den Aufbau wissensintensiver Tätigkeiten sowie die nachholende Expansion des zuvor in Deutschland gering entwickelten Dienstleistungssektors.

Ein weiterer Grund ist die Auflösung der traditionellen Verbindung von Berufsausbildung mit guter Entlohnung durch die abnehmende Tarifbindung. Mitte der 90er Jahre wurden noch rund 85 Prozent der Beschäftigten nach Tarif bezahlt. Selbst die Minderheit der nicht-tarifgebundenen Betriebe zahlte meistens Fachkräftelöhne, weil sie die Gewerkschaften aus dem Betrieb fernhalten wollten. Das hat sich durch die rückläufige Tarifbindung grundlegend geändert! Für rund 47 Prozent der westdeutschen und 55 Prozent der ostdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gab es 2019 keinen Tarifvertrag.⁷ Die Gründe hierfür sind vielfältig: Deregulierung der Produktmärkte vor allem durch die Öffnung öf-

fentlicher Dienstleistungen für private Anbieter in den 90er Jahren, die Hartz-Gesetze, die den sozialen Abstieg auch Qualifizierter auf ALG II beschleunigen, die Aufkündigung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen (z. B. im Einzelhandel) und eine Tariffucht vieler Unternehmen. Besonders besorgniserregend ist, dass ein Ende dieser Talfahrt in unserer zunehmend nur noch locker organisierten Dienstleistungsgesellschaft nicht absehbar ist.

In der Folge dieser Entwicklung werden viele Fachkräfte in den wachsenden tariffreien Zonen nur noch nach oder knapp über dem Mindestlohn bezahlt. In Ostdeutschland ist außerhalb des öffentlichen Dienstes und weniger Großbetriebe der Mindestlohn inzwischen der Standardlohn. Die Lohnkurven, die Mitte der 90er Jahre noch einen starken Mittelstandsbauch hatten, haben sich in den letzten 25 Jahren nach unten gestaucht. Die Branchenunterschiede sind groß. In Branchen mit hoher Tarifbindung – wie dem öffentlichen Dienst, den Banken und Versicherungen oder der Metall- und der chemischen Industrie – wird Facharbeit überwiegend weiterhin gut bezahlt. In vielen Dienstleistungsbranchen und auch den in KMU ausgelagerten Industrietätigkeiten verdienen gerade Fachkräfte nur wenig mehr als den Mindestlohn.

Eine berufliche Ausbildung garantiert also nicht mehr überall die Zugehörigkeit zur Mittelschicht. Die Streuung der Einkommen hat stark zugenommen. Es verwundert nicht, dass gerade Branchen und Betriebe mit hohen Niedriglohnanteilen Schwierigkeiten haben, Auszubildende zu rekrutieren. Was soll der Anreiz bei einer Berufsausbildung oder bei der Fortführung einer beruflichen Tätigkeit sein, wenn man nur knapp über dem Mindestlohn verdient?

⁷ Kohaut, S. (2020): Tarifbindung geht in Westdeutschland weiter zurück, in: IAB-Forum 13. Mai

2020, <https://www.iab-forum.de/tarifbindung-geht-in-westdeutschland-weiter-zurueck/>

Die Krise des deutschen Tarifsystems und die prekären Arbeitsplatzversprechen in Teilen unseres Arbeitsmarktes lösen wegen der genannten Wechselwirkungen auch eine Krise der Berufsausbildung aus. Viele Jugendliche versuchen, diesen Risiken durch eine akademische Ausbildung aus dem Weg zu gehen. Durch die im internationalen Vergleich spät einsetzende Akademisierung ist der deutsche Arbeitsmarkt gegenwärtig zwar noch aufnahmefähig für steigende Zahlen von Absolventen und Absolventinnen mit tertiärem Abschluss. Die Schiefelage im Ausbildungssystem ist allerdings schon auf dem Arbeitsmarkt angekommen. In vielen Bereichen unserer Wirtschaft gelingt es nicht mehr, ausscheidende Fachkräfte durch die Besetzung von Ausbildungsplätzen zu ersetzen. Langfristprognosen (etwa des BiBB) zeigen steigende Fachkräftelücken in den nächsten Jahren.

Zu den zentralen berufsbildungspolitischen Aufgaben gehört es daher, die Attraktivität einer Ausbildung wieder zu erhöhen. Ohne eine attraktive Bezahlung und schnellere Übergänge in eine stabile Beschäftigung werden alle Imagekampagnen verpuffen. Denn kaum etwas spricht sich so schnell in der Bevölkerung herum wie geringe Entlohnung und hohes Arbeitsplatzrisiko.

Forderungen

- *Tarifbindung erhöhen*

Die Sicherung von Mittelschichtlöhnen kann nur durch eine höhere Tarifbindung erreicht werden, die sicherstellt, dass ausgebildete Fachkräfte deutlich über dem Mindestlohn bezahlt werden.

- *Allgemeinverbindlichkeit erleichtern*
In Branchen mit geringer Tarifbindung können die Sozialpartner dies nicht mehr aus eigener Kraft sicherstellen, sodass die Allgemeinverbindlichkeitsklärung von Tarifverträgen erleichtert werden muss. Der Gesetzesantrag der Freien Hansestadt Bremen zu einem „Gesetz zur Änderung des Tarifvertragsgesetzes“⁸ zeigt gangbare Wege hierzu auf, die sowohl der Verringerung von sozialer Ungleichheit als auch der Sicherung des deutschen Berufsbildungssystems dienen.
- *Gleichwertigkeit von Abschlüssen in der Tarifpolitik berücksichtigen*
Die Tarifpartner sollten sicherstellen, dass Absolventinnen und Absolventen mit dem Abschlussgrad Bachelor, Meister oder einem (im Deutschen Qualifikationsrahmen gleichgestellten) Fachwirt aus der beruflichen Bildung bei einer Tätigkeit, die ihrer Qualifikation entspricht, auch gleich entlohnt werden.
- *Kettenbefristungen beenden*
Zur Gewährleistung stabiler Übergänge in eine Beschäftigung sind die Kettenbefristungen etwa über die zeitweise Beschäftigung in Leiharbeitsfirmen zu beenden.
- *Stabile Übergänge schaffen*
Stabilere Übergänge in eine Beschäftigung ohne jahrelange Befristung müssen zum harten Kern jeder Politik gehören, die die Attraktivität einer Berufsausbildung wieder verbessern

⁸ https://www.bremische-buerger-schaft.de/drs_abo/2021-04-22_Drs-20-923_b0653.pdf

will. Dazu gehört auch, die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen stärker umzusetzen.

Berufliche Schulen stärken – Lehrkräfte für die berufsbildenden Schulen

Im Dezember 2020 hat sich die Kultusministerkonferenz (KMK) wiederholt zu Wort gemeldet und darauf verwiesen, dass bei den Lehrämtern für die beruflichen Fächer (Sekundarbereich II) in den berufsbildenden Schulen bundesweit bis 2030 eine Mangelsituation vorherrschen wird. Der Einstellungsbedarf kann nach den Aussagen der KMK nicht gedeckt werden. Diese Situation ist nicht neu! Sie wiederholte sich in regelmäßigem Rhythmus in den vergangenen zwei Jahrzehnten immer wieder. Sie zieht bereits heute eine empfindliche Schwächung des gesamten Komplexes der beruflichen Bildung nach sich und hat erhebliche negative Wirkungen innerhalb der berufsbildenden Schulen und des dualen Systems im Besonderen, weil der schulische Partner seine Aufgaben nicht mehr in der notwendigen Qualität erfüllen kann.

Auch die Reaktionen darauf wiederholen sich. Es werden immer wieder Personen für die Lehrämter eingestellt, die nicht dafür qualifiziert sind, es werden „Sondermaßnahmen und Seiteneinsteigerprogramme“ etabliert, die stabile Strukturen und längerfristige Problemlösungen in der Ausbildung von Lehrkräften verhindern.

Folge dieses Sachverhaltes ist ein Mangel an berufsbildenden Lehrkräften. Das zieht gravierende strukturelle und qualitative Konsequenzen nach sich. Die berufspädagogische Komponente im täglichen Unterricht verliert an Gewicht und Orientierungen wie die Berufs- und Kompetenzorientierung werden in Frage gestellt. Diese Orientierungen sind jedoch zentral für die Förderung von Lernprozessen und die Kompetenzentwicklung zukünftiger Fachkräfte. Die durch Sondermaßnahmen qualifizierten Lehrkräfte sind zudem meist auch nicht in einem zweiten Fach ausgebildet

und limitieren damit flexible Einsatzmöglichkeiten an den Schulen. Das Sicherstellen der Verfügbarkeit eines Lehrkräfteprofils, welches eine berufsbezogene didaktisch-methodische Gestaltung von Lernprozessen für verschiedene Zielgruppen mit einer großen Heterogenität entwickelt und praktiziert, ist so dringend wie nie zuvor.

Forderungen

Der Bund kann mit verschiedenen Maßnahmen dazu beitragen, gemeinsam mit den Ländern im Rahmen einer Gesamtstrategie den berufsbildenden Schulen einen besonderen Stellenwert einzuräumen und deren Fortentwicklung zu stärken. Ein Bund-Länder-Dialog unter Beteiligung der Sozialpartner ist als ein eigenständiges Gremium für die Berufsausbildung einzurichten. Dabei muss die Qualifizierung der Lehrkräfte einen zentralen Stellenwert haben.

- *Qualität: Eine grundständige Lehrkräfteausbildung ist als bundesweiter Standard zu forcieren*

Notwendig ist eine systematische Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern an den Hochschulen, indem stabile Strukturen für das Studium zum Lehramt an berufsbildenden Schulen geschaffen werden. Dafür ist eine Ausfinanzierung der Hochschulen unabdingbar. Nur so können die Länder und die Hochschulen ihrer Verantwortung für eine Qualifizierung des Nachwuchses gerecht werden. Mit den ländergemeinsamen inhaltlichen Anforderungen für die Fachwissenschaften und Fachdidaktiken in der Lehrkräftebildung werden dazu von der KMK bereits Standards bereitgestellt, die bei Akkreditierungsverfahren als Referenz herangezogen werden. An den Hochschulen sind inzwischen

jedoch nur noch selten Strukturen anzutreffen, mit denen die damit verbundenen Qualitätsansprüche an die Lehrkräftebildung eingelöst werden können. Viele berufliche Fachrichtungen wurden gestrichen oder zu einer Meta-Fachrichtung zusammengeführt.

- *Vergabe von Stipendien für die Aufnahme eines Lehramtsstudiums*
Personen mit einem erfolgreichen Berufsabschluss für ein Studium zu motivieren, fällt sehr schwer, weil sie eine insgesamt sieben Jahre vor sich liegende Ausbildungszeit ohne finanzielle Absicherung nicht in Kauf nehmen wollen. Die Vergabe von Stipendien zusätzlich zum BAföG ist für diese Zielgruppe einzurichten.
- *Didaktische Konzepte zur Bewältigung der Digitalisierung*
Der Bund sollte gemeinsam mit den Ländern eine fachdidaktische Strukturierung berufsbildenden Unterrichts fördern, die den Digitalisierungsanforderungen in der Wirtschaft und im Bildungssystem gerecht wird. Dieses Anliegen ist durch fachdidaktische Forschung in den beruflichen Fachrichtungen sowie wissenschaftliche Begleitung zu flankieren, um ein hohes Niveau in der gewerblich-technischen Berufsbildung sicherzustellen.
- *Bundesweite Förderung des Bildungsmonitorings von beruflichen Schulen*
Studiengänge für die berufliche Bildung sind bis heute unzureichend aufgestellt. Von der Wirtschaft und Politik vertretene Modellansätze für die Lehramtsausbildung sollten strukturbezogene Innovationen bei

der Ausbildung von Lehrkräften in den Mittelpunkt stellen, die das deutsche Berufsbildungssystem absichern und stärken können. Dies gelingt nur, wenn die unterschiedlichen beruflichen Fachrichtungen an den Universitäten strukturell und finanziell gestärkt werden.

Nationale Weiterbildungsstrategie und Beratungslandschaft ausbauen

Angesichts des strukturellen Wandels des Erwerbssystems wird einerseits die Integrationskraft der beruflichen Ausbildung auf die Probe gestellt, andererseits wird das lebenslange und lebensbegleitende Lernen zu einem integralen Bestandteil individueller Lebensläufe. Die Zunahme atypischer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse vor allem für jüngere Beschäftigte sowie die Tatsache, dass nach wie vor rund 15 Prozent der jungen Erwachsenen zwischen 20 und 34 Jahren ohne eine berufliche Qualifizierung sind⁹, erfordern den Ausbau und die Etablierung effizienter Weiterbildungsberatung ebenso wie die Stärkung der Integrationsleistung der beruflichen Ausbildung.

Der Rückgang der Einfacharbeit durch Automatisierung und Digitalisierung erfordert insbesondere für An- und Ungelernte das Angebot einer zweiten oder dritten Lernchance, um (Langzeit-)Arbeitslosigkeit zu verhindern. Auch die Integration von Geflüchteten und Menschen mit Migrationsgeschichte kann nur mit Möglichkeiten zum Erlernen der deutschen Sprache auf sicherem Niveau und mit Unterstützungsstrukturen für diese Gruppen gelingen.

Auch wenn mit der nationalen Weiterbildungsstrategie einiges auf den Weg gebracht wurde, besteht noch erheblicher Handlungsbedarf hinsichtlich der Beratung und Unterstützung individueller Lerndispositionen und Teilhabemöglichkeiten am Erwerbsleben. Ein großer Teil der Weiterbildungsentscheidungen wird vom Individuum getroffen. Es prüft jeweils, ob die ins Auge gefasste Veranstaltung seinen aktuellen Bedürfnissen, seinen Vorkenntnissen und seinen Handlungsperspektiven entspricht.

⁹ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2020): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020.

Zudem wird berücksichtigt, ob die dafür benötigten finanziellen und zeitlichen Ressourcen zur Verfügung stehen. So wird manche Teilnahme als finanziell zu risikoreich oder als unnötig verworfen. In den Blick zu nehmen ist aber auch, dass nicht alle Individuen Klarheit über ihre Bedarfe und Perspektiven haben, dass äußere Einflüsse wie Werbung, Rollenerwartungen, Druck oder Prestige den Blick auf autonomie- und handlungserweiternde Bildung verstellen.

Forderungen

- *Verbesserung der individuellen Weiterbildungsförderung*

Das deutsche System der öffentlichen Weiterbildungsförderung lässt erhebliche Lücken erkennen, die es zu schließen gilt:

Mit dem BAföG und dem Aufstiegs-BAföG sowie der Weiterbildung in der Arbeitsmarktpolitik verfügt Deutschland über in der Bevölkerung bereits gut bekannte und etablierte Systeme mit eingespielten administrativen Strukturen. Diese sollten zu einem Instrument der individuellen Förderung des Lebensunterhalts von Bildung und Weiterbildung im Lebensverlauf ausgebaut werden. Der erste Schritt dazu wäre die Abschaffung der bestehenden Altersgrenzen im BAföG. Gleichzeitig sind die Förderzwecke in § 2 des BAföG um die Anerkennung ausländischer Abschlüsse und die Anerkennung und Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen zu erweitern. Zudem sollte eine zweite Berufsausbildung gefördert werden, wenn der erlernte Beruf nicht mehr

Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn

ausgeübt werden kann und eine Finanzierung von SGB II oder III nicht möglich ist, wie das bei schulischen Berufsausbildungen oft der Fall ist.

Zudem ist ein Ausbau der investiven Weiterbildungspolitik in den Rechtskreisen des SGB II und III erforderlich. Dabei ist es vor allem notwendig, die finanzielle Unterstützung von Arbeitslosen während einer Weiterbildung durch ein Weiterbildungsgeld zu verbessern. Das Weiterbildungsgeld sollte mindestens 200 Euro pro Monat betragen bzw. 15 Prozentpunkte über dem ALG I liegen. Damit kann die Motivation zur Teilnahme an einer Weiterbildung gestärkt werden: Ein wesentlicher Grund für die Stagnation der Teilnehmerzahlen trotz wichtiger Reformen seit 2011 liegt in der unzureichenden Förderung des Lebensunterhalts. Darüber hinaus sollte eine Verlängerung der Förderdauer bei Umschulungen für gering qualifizierte und Langzeitarbeitslose auf drei Jahre bedacht werden.

Schließlich sollte Weiterbildung als Instrument der Unterstützung des Strukturwandels stärker genutzt werden. Das „Qualifizierungschancengesetz“ und das „Arbeit-von-Morgen-Gesetz“, durch die auch innerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt werden, zielen auf den innerbetrieblichen Wandel. Sie sind hierfür weiter auszubauen.

- *Weiterbildungsberatung ausbauen*
Weiterbildungsberatung steht zwar schon seit Jahrzehnten konzeptionell im Dauerhoch, ihre Bedeutung ist politisch unbestritten, dennoch ist die Realität ernüchternd: Die Versorgung

mit Beratungsstellen ist insgesamt unzureichend und regional sehr unterschiedlich. Notwendig ist ein flächendeckendes, regional verankertes, trägerübergreifendes und unabhängiges System von Bildungsberatungsstellen. Als Eckpunkte für die Arbeit dieser Beratungsstellen sind zu nennen:

- Individuelle Bedürfnisse von Arbeitenden und Arbeitssuchenden und ihre subjektiven Interessen stehen im Fokus;
- sanktionsfreie und freiwillige Inanspruchnahme von Beratungsangeboten;
- Zugänglichkeit der Einrichtungen;
- Konzentration nicht nur auf Erwerbstätigkeit, sondern auch auf die Entfaltung der Persönlichkeit und das gesellschaftliche/politische Leben.

Ein derartiges Aufgabenprofil erfordert eine angemessene Anzahl und entsprechend qualifizierte Berater und Beraterinnen. Einzubeziehen in diese Konzeption sind die durch das Qualifizierungschancengesetz eingeleiteten Maßnahmen zum Ausbau einer flächendeckenden Beratungsinfrastruktur in der Arbeitsmarktpolitik.

Darüber hinaus gilt es, Beratungsstrukturen für Weiterbildung in Betrieben zu stärken und auszubauen. Gerade im Zeichen der Digitalisierung, die unter dem Stichwort „Arbeit 4.0“ an Fahrt gewinnt, müssen die Spielräume der Beschäftigten ausgebaut werden. Dafür sollten die Sozialpartner unter-

stützt werden – ganz im Sinne der Subjektorientierung, betriebliche Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren auszubilden und zu etablieren. Hierfür besonders geeignet sind gewerkschaftliche Vertrauensleute, Betriebs- und Personalräte, da sie das Vertrauen der Beschäftigten haben. Für ihre Qualifizierung und für ihre Beratungstätigkeit sollte der Gesetzgeber Freistellungsmöglichkeiten schaffen. Auch die Sozialpartner-Richtlinie „weiterbilden“ kann hier zukünftig einen unterstützenden Rahmen bieten.

- *Bundesrahmengesetz für Weiterbildung verabschieden*

Notwendig ist, die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu verbessern, wie dies auch die Empfehlung der OECD aufzeigt¹⁰, die das deutsche Weiterbildungssystem untersucht hat und die die Entwicklung „eines deutschen Weiterbildungsgesetzes, das einen gemeinsamen Rechtsrahmen im gesamten Bundesgebiet sicherstellt“ empfiehlt. Die gemeinsame Initiative von GEW, IG Metall und ver.di zu Bundesrahmenregelungen aus dem Jahre 2017 ist aufzugreifen und umzusetzen. Gefordert werden dort u. a. eine Harmonisierung bestehender Informationssysteme, der Ausbau einer Beratungsinfrastruktur, einheitliche Qualitätsstandards, die Sicherung der Weiterbildungsfinanzierung über eine Fondslösung und die Eröffnung neuer Lernzeiten-Berechtigungen (Bildungsteilzeit, Bildungskarenz etc.).

- *Kostendeckende Preise in der öffentlich geförderten Weiterbildung durchsetzen*

Im Zusammenhang mit der Corona-Krise sind auch Schwachpunkte der Weiterbildungslandschaft sichtbar geworden. Insbesondere bei der öffentlich geförderten Weiterbildung im Rahmen des SGB II/III werden Maßnahmen durchgeführt, bei denen die erzielten Preise nicht alle Kosten der Maßnahmen abdecken. Daraus folgen zum einen zu geringe Löhne der Beschäftigten in der Branche, zum anderen aber auch das Ausbleiben notwendiger Investitionen, z. B. für eine digitale Infrastruktur der Träger. Die Bundesregierung ist daher aufgefordert, durch grundlegende Veränderungen in der Organisation und Finanzierung öffentlich geförderter Weiterbildung sicherzustellen, dass alle Kosten, auch die mittel- und langfristigen Investitionen, in den Preisen enthalten sind.

- *Lernorte für digitale Lernformate schaffen*

Lernen ist ein sozialer Prozess. Gerade webbasiertes Lernen braucht eine Umgebung, die eine Konzentration auf die Lernprozesse ermöglicht.

Für betriebliche Weiterbildung, die webbasiert erfolgen soll, hat daher der Arbeitgeber die technischen Voraussetzungen und eine entsprechende Lernumgebung zu schaffen. Für die öffentlich geförderte Weiterbildung

¹⁰ OECD (2021): Continuing Education and Training in Germany. Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen, Paris; [Presse – Organisation for](#)

[Economic Co-operation and Development \(oecd.org\)](#)

müssen geeignete Lernumgebungen
öffentlich bereitgestellt werden.

Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung faktisch und nicht nur formal umsetzen

Gleichwertigkeit im Bildungswesen ist ein zentrales Prinzip der Realisierung des Menschenrechts auf Bildung und der Demokratisierung der Gesellschaft. Sie setzt die Integration allgemeiner und beruflicher Bildungsinhalte, die wechselseitige Öffnung von allgemein- und berufsbildenden Bildungsgängen und die Erweiterung von Zugängen zu höherer allgemeiner und beruflicher Bildung sowie zur Hochschulbildung voraus.

Dass Gleichwertigkeit im Bildungswesen bislang nicht realisiert ist, zeigt sich insbesondere an der nach wie vor bestehenden sozialen Ungleichheit beim Hochschulzugang beruflich qualifizierter Menschen. Aus diesem Grund konzentrieren sich bildungspolitische Forderungen vor allem auf die Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung. Trotz dieser Notwendigkeit kann sich Gleichwertigkeit nicht nur auf gleiche Zugänge und gleiche Wertigkeit von Abschlüssen reduzieren, sondern muss im Sinne einer mündigen, kritisch reflektierenden und solidarischen Gesellschaft auch die Integration von allgemeinen und beruflichen Bildungsgehalten miteinbeziehen. Die Gleichwertigkeit von Bildung und Beruf ist eine Herausforderung, die das gesamte Bildungswesen betrifft und von der Gleichwertigkeit von Zugängen und Berechtigungen nicht losgelöst werden darf.

Es ist auch angesichts des historisch bedingten Bildungs-Schismas zwischen beruflicher und allgemeiner Bildung (das sich in ganz unterschiedlichen formalen Zuständigkeiten und bildungstheoretischen Leitideen äußert) durchaus beachtenswert, dass es diesbezüglich in den letzten 20 Jahren deutliche Fortschritte gegeben hat. Auch die oft gescholtene europäische Berufsbildungspolitik war ein

Treiber nationaler Veränderungen in einem strukturkonservativen Bildungssystem.

Gleichwohl stehen weiterhin Hindernisse einer echten Gleichwertigkeit entgegen. Diese abzubauen und Gleichwertigkeit mit Leben zu füllen, sodass sich auch bildungskulturell und -strukturell eine Gleichwertigkeit abbildet, bleibt weiterhin eine wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe. Da Gleichwertigkeit sowohl das Beschäftigungs- als auch das Bildungssystem umfasst, betrifft sie damit auch unterschiedliche politische Felder.

Forderungen

- *Weiterentwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens und seiner Umsetzung*

Die berufliche und hochschulische Bildung besitzen je eigene Gestaltungslogiken, die sich in den jeweiligen Regelungsgrundlagen, in ihren Angeboten und Bildungszielen sowie deren curricularer Gestaltung und Qualitätssicherung unterscheiden. Mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) und dem darin festgelegten Kompetenzverständnis sind erste Schritte in Richtung Gleichwertigkeit erfolgt. Der DQR ist bildungsbereichsübergreifend angelegt und bietet daher eine gute Grundlage auf dem Weg zu mehr Gleichwertigkeit. Er ist aber derzeit weiterhin nur in Fachkreisen bekannt – insbesondere hochschulische Akteure scheinen ihn zu ignorieren. Notwendig ist es daher, eine stärkere *rechtliche Verbindlichkeit* des DQR zu schaffen wie etwa in Österreich und der Schweiz, vornehmlich durch ein eigenes Gesetz. Neben einer rechtlichen Verankerung in einem DQR-Gesetz müssen auch weitere

Einzelmaßnahmen unterstützend verankert werden, um das Bewusstsein für den DQR zu stärken. Beispielsweise kann ein obligatorischer Ausweis des DQR-Niveaus zu deren Verbreitung beitragen.

Der DQR muss dahingehend weiterentwickelt werden, dass auch die *Zulassungsvoraussetzungen* mit den Abschlüssen auf einem bestimmten Niveau verbunden sind. Damit würde beispielsweise durch einen Abschluss auf Niveau 6 der Zugang zu einem Masterstudium ermöglicht werden („Vom Meister zum Master“). Unterstützend müssen Angebote für Übergänge aus der beruflichen Fortbildung in ein Master-Studium geschaffen werden. Ziel muss es sein, dass jeder Abschluss im Bildungssystem An-schlüsse bietet, die zu höheren Niveaus im DQR führen.

- *Hybride Bildungsformate fördern und gestalten*

Im Bereich des *dualen Studiums* als dem wichtigsten hybriden Bildungsformat ist der betriebliche Anteil der beruflichen Bildung die Achillesferse dieses Bildungsangebots, insbesondere in der Variante des praxisintegrierenden dualen Studiums. Aktuell besteht im Hinblick auf die Qualitätssicherung keine Gleichwertigkeit der beiden Lernorte Hochschule und Betrieb. Auch wenn hinsichtlich der Akkreditierung dualer Studiengänge Fortschritte erzielt wurden, bleiben Praxisanteile weitgehend im Belieben bzw. Zufall der Unternehmen. Die Qualität dieses Anteils des dualen Studiums ist damit zum Nachteil der Studierenden höchst unterschiedlich.

Hier müssen – unter Beteiligung der Sozialpartner – bundeseinheitliche und verbindliche Mindeststandards für duale Studiengänge geschaffen werden.

Weitere *hybride Bildungsformate sind auf verschiedenen Ebenen des Bildungssystems* zu schaffen und zu fördern. Dies gilt sowohl für die Berufsorientierung als auch für die Schaffung von neuen hybriden Angeboten auf dem DQR-Niveau 7. Hier sollten politische Initiativen erfolgen, um Akteure der Hochschul- und Berufsbildung zur Entwicklung innovativer Formate zu bewegen. Ansatzpunkte hierfür bieten Erfahrungen aus dem Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“, welcher jedoch auf den Hochschulsektor begrenzt war und kaum Bildungsträger der beruflichen Weiterbildung und auch die Sozialpartner nur marginal einbezogen hat.

- *Höherqualifizierende Berufsbildung entwickeln und etablieren*

Gleichwertigkeit wird auch dadurch befördert, dass ein eigenständiger beruflicher Entwicklungsweg geschaffen wird. Damit wird deutlich gemacht, dass berufliche Entwicklungspfade nicht zwangsläufig über das Hochschulwesen erfolgen müssen. Hier bieten die neuen Regelungen des BBiG gute Voraussetzungen, an die anzuknüpfen ist. Neu zu entwickeln sind Bildungsgänge, die explizit mit dem Bachelor Professional abschließen und Entwicklungsmöglichkeiten auch zu einem Master Professional bieten. Diese Bildungsgänge der höheren Berufsbildung, die einen Abschluss im dualen

System beinhalten, sind durchgängig – und auch im Unterschied zum dualen Studium – in beruflichen Schulen angesiedelt. Eine gezielte Weiterentwicklung beruflicher Schulen für diese höherqualifizierende Berufsbildung, verbunden mit einem entsprechenden, innovativen Label wie „Berufshochschulen“, wird diese Schulen aufwerten und sie damit für Lehrende und Lernende attraktiver machen.

- *Reziproke Durchlässigkeit fördern*

Übergänge zwischen beruflichen und hochschulischen Bildungswegen müssen in beide Richtungen durchlässiger und vereinfacht werden.

Notwendig ist die Schaffung verbesserter Anrechnungsmöglichkeiten hochschulischen Lernens in der beruflichen Bildung im Rahmen des BBiG, nicht zuletzt, um Menschen nach einem Studienabbruch gute Einstiegsbedingungen in die berufliche Bildung zu bieten.

Zudem fehlen verbindliche Anrechnungsmöglichkeiten des beruflichen Lernens in Hochschulen. Trotz einer Vielzahl von Absichtserklärungen hierzu bleibt die Anrechnungspraxis in den meisten Hochschulen zu restriktiv. Diesbezüglich sind beispielsweise die Ergebnisse des Projekts „Modus“ der HRK zu berücksichtigen, vor allem aber verbindliche Formen zu schaffen.

- *Karrierewege eröffnen*

Erleichterte Zugangswege zum höheren öffentlichen Dienst bestehen bislang für beruflich Qualifizierte kaum. Änderungen hätten hier insofern eine Signalwirkung, dass Gleichwertigkeit

ernst gemeint ist, da sich diese nicht nur im Bildungssystem, sondern auch im Beschäftigungssystem zeigen muss. Der Bund kann als Tarifpartner und Arbeitgeber hier Vorreiter sein. Zugleich ist im Rahmen von öffentlichen Ausschreibungen darauf hinzuwirken, dass statt akademischer Abschlüsse der Ausweis des Erreichens eines bestimmten DQR-Niveaus Maßstab sein sollte. Gleiches gilt für einzelne Stellenausschreibungen, hier kann der Bund sowohl als Arbeitgeber, aber auch als Gesetzgeber tätig werden.

Wofür steht der Wissenschaftliche Beraterkreis?

Der Beraterkreis hat sich immer wieder mit exponierten Streitschriften zu Wort gemeldet. Er leistet eine kritische Analyse des Bildungs- und Beschäftigungssystems in Deutschland und gibt auf der Basis der Befunde Empfehlungen für Gewerkschaften, Unternehmen, Politik, Wissenschaft und Öffentlichkeit.

Der Beraterkreis wirkt an der Verwirklichung von guter Arbeit und guter Bildung für alle Menschen mit. Mit guter Bildung meint der Beraterkreis gesellschaftliche Verantwortung für die Bildungsprozesse, Zugangsmöglichkeiten für alle Menschen unabhängig von ihrer sozialen oder ethnischen Herkunft, Sicherung ausreichender Lernzeiten und eine hohe Qualität der Bildungsprozesse. Gute Bildung ist im Verständnis des Beraterkreises Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe, persönliche Entfaltung, ein erfülltes Arbeitsleben und gutes Einkommen.

Der Beraterkreis geht auf eine Initiative von ver.di zurück. Die Bildungsbereiche von ver.di und IG Metall übernehmen seit 2004 zusammen die Koordination. Unter dem Titel „Berufs-Bildungs-Perspektiven“ greift er aktuelle und grundsätzliche berufs- und weiterbildungspolitische Fragestellungen auf. Seit 2004 sind u. a. Veröffentlichungen zu den Themen „Ohne Berufe geht es nicht“ (2004), „Bildung ist keine Ware“ (2006), „Bildung in der Krise“ (2010), „Gute Bildung für gute Arbeit“ (2012), „Leitlinien für eine gemeinsame duale, schulische und hochschulische berufliche Bildung“ (2014) und zuletzt „Gute Arbeit braucht gute Weiterbildung“ (2017) erschienen.

Mit der dritten Ausgabe der „Argumente“-Reihe setzen wir unser neues Format fort, das aktuelle Kontroversen aufgreifen, ihre Begründungszusammenhänge nachzeichnen und Positionen bewerten soll. Damit soll explizit ein Beitrag zur aktuellen Debatte geleistet werden.

Mitglieder des Wissenschaftlichen Beraterkreises

Im Wissenschaftlichen Beraterkreis sind namhafte Expertinnen und Experten aus der Berufs- und Weiterbildungsforschung, der Arbeitsmarktforschung sowie den Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften vertreten. Im Frühjahr 2021 gehören folgende Kollegen und Kolleginnen dem Beraterkreis an:

Dr. Daniela Ahrens
Universität Bremen
Institut Technik und Bildung

Mechthild Bayer-Serr
Beraterin für Weiterbildung und
Personalentwicklung, Karlsruhe

Prof. Dr. Lutz Bellmann
Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg
Institut für Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung

Dr. Axel Bolder
Universität Duisburg-Essen

Prof. Dr. Gerhard Bosch
Universität Duisburg-Essen
Institut Arbeit und Qualifikation

Prof. Dr. Karin Büchter
Helmut-Schmidt-Universität

Prof. Dr. Rolf Dobischat
Universität Duisburg-Essen

Prof. Dr. Uwe Elsholz
Fernuniversität Hagen

Prof. Dr. Bernhard Emunds
Hochschule Sankt Georgen
Frankfurt am Main

Prof. Dr. Dieter Gnahs
Universität Duisburg-Essen

Prof. Dr. Gabriele Molzberger
Bergische Universität Wuppertal

Prof. Dr. Georg Spöttl
Universität Bremen

Prof. Dr. Franz Kaiser
Universität Rostock

Prof. Dr. Bernhard Nagel
Universität Kassel

Prof. Dr. Dr. André Wolter
Humboldt Universität Berlin

Prof. Dr. Rita Meyer
Leibniz Universität Hannover
Institut für Berufspädagogik und
Erwachsenenbildung

Prof. Dr. Sabine Pfeiffer
Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg

Koordinierung des Wissenschaftlichen Beraterkreises

Dr. Roman Jaich
ver.di, Berlin

Thomas Ressel
IG Metall, Frankfurt am Main

Dr. Bernd Kaßbaum
ehrenamtlich, IG Metall, Frankfurt am Main

Uta Kupfer
ver.di, Berlin

Impressum

Herausgeber:

Vorstand ver.di, Bereich Weiterbildungspolitik,
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Vorstand IG Metall, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik,
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Redaktion/Koordinierung: Dr. Roman Jaich, Dr. Bernd Kaßbaum, Thomas Ressel, Uta Kupfer
Gestaltung: nach einer Vorlage von Agentur Zimmermann, Frankfurt/Main

Berlin/Frankfurt im Juni 2021