

ZUKUNFT BERUFSBILDUNG

Der Ausbildungsberuf als Grundlage

► Der Ausbildungsberuf als Grundlage
lebenslangen Lernens

► Reformansätze am Übergang Schule – Beruf

► Profilierung der Aufstiegsfortbildung



EDITORIAL**3 Zukunftsfragen zur Berufsbildung**

FRIEDRICH HUBERT ESSER

BERUFSBILDUNG IN ZAHLEN**6 Bildungsstationen zwischen Sek-I-Abschluss und Erwerbsleben**

Höherqualifizierung stabilisiert sich, wieder mehr Jugendliche im Übergangsbereich

REGINA DIONISIUS, AMELIE ILLIGER

THEMENSCHWERPUNKT**8 Perspektiven für die Berufsbildung**

Bildungspolitische Statements der vier im Bundestag vertretenen Parteien

14 Der Ausbildungsberuf als Grundlage lebenslangen Lernens in der Erwerbsbiografie

MONIKA HACKEL, MIRIAM MPANGARA

19 Niemanden verlieren – alle Kompetenzen bündeln

Unterstützungsangebote der Hamburger Jugendberufsagentur am Übergang Schule – Beruf

HARTMUT STURM, ALENA BILLON, ALEXANDER BUSENBENDER

24 Gesetzliche Ausbildungspflicht in Österreich als Teil der Reform des Übergangs Schule – Beruf

Ziele, Chancen, Risiken

VERONIKA LITSCHEL

28 Weiterentwicklung der Berufsschule und Sicherung der dualen Ausbildung in der Fläche

Der Modellversuch Berufsschule 2020 (BS20)

in Rheinland-Pfalz

DIRK OSWALD

32 Berufsbildungskarrieren jenseits der Akademisierung

Impulse zur Profilierung der Aufstiegsfortbildung aus schweizerischer Perspektive

CARMEN BAUMELER, IRENE KRIESI, ANTJE BARABASCH

37 Duale Berufsbildungssysteme in Europa vor ähnlichen Herausforderungen

Reformansätze in Österreich und Dänemark

ISABELLE LE MOUILLOUR

39 Literaturauswahl zum Themenschwerpunkt**WEITERE THEMEN****41 Bildungswege nach einer vorzeitigen Vertragslösung**

JACQUELINE LETTAU

45 Die außerbetriebliche Ausbildung als Ausgangspunkt für lebenslanges Lernen

MONIQUE LANDBERG, PETER NOACK

BERUFE**49 Übersetzungsdienstleistungen im digitalen Wandel**

Kompetenzprofile und Prüfungsmodule in der neu geordneten Fortbildung zum Geprüften Übersetzer und zur Geprüften Übersetzerin

HANNELORE MOTTWEILER

HAUPTAUSSCHUSS**51 Bericht der Sitzung 1/2017 in Bonn**

THOMAS VOLLMER

REZENSIONEN**53 Internationale Berufsbildungszusammenarbeit**

MARTHE GEIBEN

55 KURZ UND AKTUELL**62 Autorinnen und Autoren Impressum**

Diese BWP-Ausgabe als E-Paper:

www.bibb.de/bwp-3-2017**Erratum**

Im Beitrag »Modernisierung der IT-Berufe in Zeiten von VierPunktNull« (BWP 2/2017, S. 19 ff.) hat sich ein Fehler eingeschlichen: In der Legende zur Abbildung 2 wurden die Farben für Fachinformatiker/-in Systemintegration und Fachinformatiker/-in Anwendungsentwicklung vertauscht. Die PDF-Datei mit korrigierter Abbildung steht zum kostenlosen Download zur Verfügung unter: www.bibb.de/bwp-8291

Zukunftsfragen zur Berufsbildung



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

Liebe Leserinnen und Leser,

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

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

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

Chancen des digitalen Wandels nutzen

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

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

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

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

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

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

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

Passungsproblemen mit attraktiven Ausbildungsstellen begegnen

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

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

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

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

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

Berufliche Qualifikation schafft Integration

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

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

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

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

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

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

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

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

Zukunftsfragen im internationalen Kontext

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bildungsstationen zwischen Sek-I-Abschluss und Erwerbsleben

Höherqualifizierung stabilisiert sich, wieder mehr Jugendliche im Übergangsbereich

REGINA DIONISIUS

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
»Berufsbildungsangebot und -nachfrage/
Bildungsbeteiligung« im BIBB

AMELIE ILLIGER

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
»Berufsbildungsangebot und -nachfrage/
Bildungsbeteiligung« im BIBB

Zwischen dem Abschluss der Sekundarstufe I der allgemeinbildenden Schule und dem Eintritt ins Erwerbsleben bieten sich Jugendlichen je nach Qualifikation und Interesse verschiedene (Aus-)Bildungsmöglichkeiten. Wie sich die Jugendlichen auf diese unterschiedlichen Bildungsstationen verteilen und welche Veränderungen sich in den vergangenen zwölf Jahren ergeben haben, zeigen die Daten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE).

Integrierte Ausbildungsberichterstattung

Die integrierte Ausbildungsberichterstattung dokumentiert seit dem Berichtsjahr 2005 die (Aus-)Bildungsstationen, die junge Menschen besuchen. Hierfür werden verschiedene amtliche Statistiken verknüpft (»integriert«). Die (Aus-)Bildungsstationen werden anhand von vier Sektoren systematisiert (vgl. Infokasten).

Die Abbildung veranschaulicht die Anfängerzahlen in den vier Bildungssektoren. Im Jahr 2016 beginnen rund 705.000 (35 %) eine vollqualifizierende Berufsausbildung. Davon starten gut zwei Drittel eine duale Ausbildung nach BBiG/HwO, knapp ein Drittel beginnt eine schulische Berufsausbildung. In den Übergangsbereich münden rund

299.000 (15 %) der Jugendlichen ein. Jeweils ein Viertel strebt den Erwerb einer HZB (515.000) oder eines Studienabschlusses (511.000) an.

Entwicklung der Bildungssektoren

Bei den Anfängerzahlen in den Bildungssektoren zeigen sich zwischen 2005 und 2016 unterschiedliche Trends:

Der Sektor Berufsausbildung zeigt einen Anstieg bis zum Jahr 2007. Seit Beginn der Wirtschaftskrise 2008 sind die Anfängerzahlen rückläufig. Gegenüber dem Vergleichsjahr 2005 verzeichnet der Sektor im Jahr 2016 einen Rückgang um fünf Prozent (-34.000). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sich die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO rückläufig entwickelt hat (-7 %), während insbesondere die schulischen Berufsausbildungen in den Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen (GES-Berufen) einen starken Zuwachs erfahren haben (+22 %).

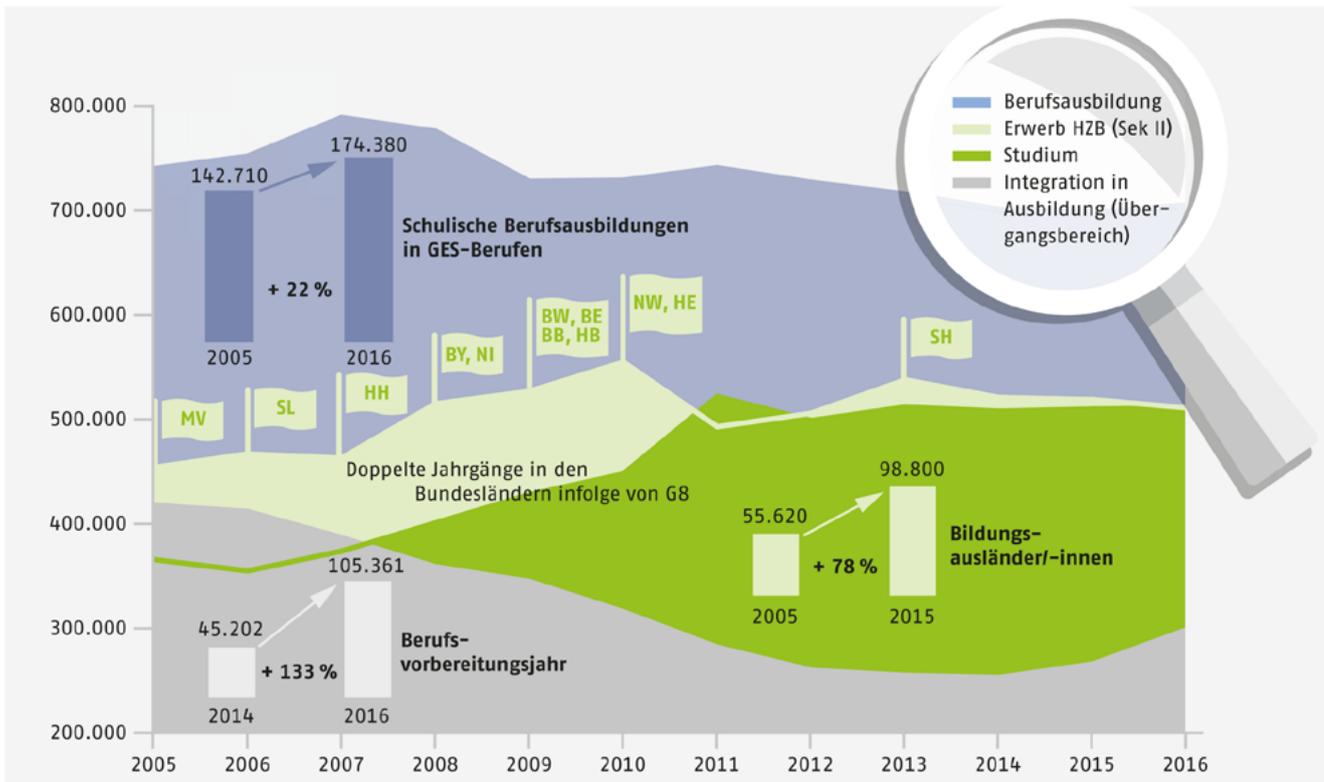
Der Übergangsbereich verzeichnet zwischen dem Jahr 2005 und 2014 einen Rückgang um 40 Prozent (-165.000). Dieser vollzog sich größtenteils parallel zur demografischen Entwicklung. Im Jahr 2014 stiegen die Zahlen jedoch erstmals wieder an. Zwei Jahre später zeigt sich bereits ein Plus von 18 Prozent

(+46.000). Dieser Zuwachs geht insbesondere auf einen drastischen Anstieg der Anfängerzahlen im BVJ um 133 Prozent (+60.000) und in den Einstiegsqualifizierungen (EQ) um 21 Prozent (+2.000) zurück. Bei einem Großteil der Jugendlichen im BVJ handelt es sich um geflüchtete Jugendliche, die neben beruflichen Grundkenntnissen hier auch die deutsche Sprache erlernen. Darüber hinaus ist zu beachten, dass Reformen im Übergangsbereich, wie z. B. in Nordrhein-Westfalen, dazu geführt haben, dass es erhebliche Verschiebungen von Anfängerzahlen in den Konten des Übergangsbereichs gegeben hat. Die steigenden Zahlen im Sektor Erwerb der HZB (+13,3 %) und im Sektor Studium (+39,5 %) verweisen auf einen Trend zur Höherqualifizierung. Es muss jedoch berücksichtigt werden, dass in den letzten Jahren die Umstellung auf das achtjährige Gymnasium (G8) doppelte Absolventenjahrgänge nach der Sekundarstufe I bzw. nach dem Abitur hervorgebracht hat. Im Jahr 2010 zeigt sich beispielsweise der Ausschlag des bevölkerungsreichsten Bundeslands Nordrhein-Westfalen im Sektor Erwerb der HZB. Inzwischen ist die Umstellung auf G8 in allen Bundesländern erfolgt. Seither stabilisieren sich auch die Zahlen in beiden Sektoren.

Vier Sektoren in der iABE

- **Berufsausbildung:** Jugendliche in dualer Berufsausbildung nach BBiG/HwO, in schulischen Berufsausbildungen oder in Beamtenausbildungen
- **Übergangsbereich:** Jugendliche in teilqualifizierenden Maßnahmen des Bundes und der Länder, beispielsweise im Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) oder in einer Berufsvorbereitenden Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit (BvB)
- **Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung (HZB):** Jugendliche, die an allgemeinbildenden oder beruflichen Schulen den Erwerb des (Fach-)Abiturs anstreben
- **Studium:** Junge Menschen an Hochschulen, Verwaltungsfachhochschulen oder an Berufsakademien

Abbildung
Anfängerzahlen in den Bildungssektoren zwischen 2005 und 2016



Quelle: »Integrierte Ausbildungsberichterstattung« und »Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung« auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder und der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand: 18.11.2016 und 14.03.2017

Die größte Dynamik gegenüber dem Jahr 2005 zeigt der Sektor Studium. Neben den Effekten von G8 wird die Zahl der Studienanfänger/-innen auch durch die Zahl der Bildungsausländer/-innen beeinflusst. Hierbei handelt es sich um ausländische Studierende, die ihre HZB im Ausland erworben haben, aber ein Studium in Deutschland aufnehmen. Das Statistische Bundesamt weist für das Jahr 2015 rund 99.000 Bildungsausländer/-innen nach. Im Jahr 2005 waren es noch 56.000 (+78%). Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich über alle Bundesländer hinweg ein sich stabilisierender Trend zur Höherqualifizierung zeigt. Das Wachstum der Sektoren Erwerb der HZB und Studium stagniert seit 2011. Gleichzeitig finden sich weniger Anfänger/-innen in der Berufsausbildung. Der Übergangsbereich war zunächst stark rückläufig, verzeichnet aktuell aber wieder ansteigende Zahlen.

Länderunterschiede

Die Gesamtwerte für Deutschland setzen sich aus sehr unterschiedlichen Länderprofilen zusammen. In den ostdeutschen Ländern ist beispielsweise der Rückgang von Jugendlichen in Berufsausbildung und im Übergangsbereich überdurchschnittlich stark. Auch der Sektor Erwerb der HZB zeigt sich hier – anders als für Gesamtdeutschland – gegenüber dem Jahr 2005 rückläufig. Unter dem Bundesdurchschnitt liegt auch der Anstieg der Studienanfängerzahlen. Daraus lässt sich aber nicht der Schluss ziehen, dass eine Berufsausbildung oder der Erwerb einer HZB für die Jugendlichen im Osten weniger attraktiv wären. Die Daten sind in erster Linie Zeugnis der demografischen Entwicklungen: Während sich in Ostdeutschland zwischen 2005 und 2011 die Zahl der Schulabgänger/-innen halbiert hat (–49%),

waren die Schülerzahlen im Westen noch stabil (+4%). U. a. deshalb verzeichnen die Sektoren Erwerb der HZB und Studium im Westen noch Zuwächse, die über dem Bundesdurchschnitt liegen. Auch die Rückgänge in der Berufsausbildung und im Übergangsbereich sind im Westen moderater. Neben den demografischen Einflüssen spielen aber auch andere länderspezifische Besonderheiten eine Rolle, wie z.B. der Umgang mit erfolglosen Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern, die Einführung von G8 oder die Situation am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. ◀

Literatur

- STATISTISCHES BUNDESAMT: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2015 – Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern. Wiesbaden 2016
- STATISTISCHES BUNDESAMT: Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2016. Wiesbaden 2017

Perspektiven für die Berufsbildung

Bildungspolitische Statements der vier im Bundestag vertretenen Parteien

Vor welchen Herausforderungen steht die Berufsbildung und welcher bildungspolitische Handlungsbedarf ergibt sich daraus? Zu fünf Themen – Attraktivität der dualen Ausbildung, Passungsproblemen am Ausbildungsmarkt, Integration geflüchteter Menschen, Qualifizierung in der digitalen Wirtschaft und Berufsschulen als dualer Partner – hat die BWP-Redaktion Mitglieder des Ausschusses »Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung« der im Bundestag vertretenen Parteien um Statements gebeten. Sie bieten einen Überblick über unterschiedliche Schwerpunktsetzungen in den parteipolitischen Positionen und Programmen.

1.

Attraktivität: Die duale Ausbildung gilt nach wie vor als zentrale Säule der Fachkräftequalifizierung in Deutschland, gerät jedoch zunehmend unter Druck: Immer mehr Jugendliche entscheiden sich für ein Studium, auch schulische Ausbildungsgänge erfreuen sich einer wachsenden Nachfrage.

BWP Herr Feist, bietet die betriebliche Berufsbildung genügend attraktive Karrierepfade?

FEIST Ja, das tut sie. Mit einer beruflichen Qualifizierung kann man schon heute jede Position erreichen, nur wissen dies zu wenige. Betriebliche Karrierepfade müssen daher von der Ausbildung bis zum Meister schon in der Berufsorientierung transparent dargestellt werden.

Der Bildungstrend zeigt, dass Eltern und Jugendliche wissen, dass Bildung unerlässlich für ein erfülltes und erfolgreiches Leben ist. Das darf junge Menschen jedoch nicht in akademische Pfade zwingen. Gerade die betrieblichen Optionen bieten jungen Erwachsenen Chancen zur Selbstentfaltung, zur konkreten Anwendung des Gelernten sowie zur individuellen Weiterentwicklung.

Eine betriebliche Ausbildung ist der erste Schritt eines lebenslangen Prozesses. Auf die Ausbildung folgen Qualifikationen der beruflichen Fortbildung. Diese werden wir

in einem System der »Höheren Berufsbildung« verankern, das auf der Tertiärstufe gleichwertig neben dem akademischen System steht und auf Spezialisten- und Führungsfunktionen sowie Unternehmens-

nachfolgen vorbereitet. Die konkrete Umsetzung erfolgt in klar nachvollziehbaren Berufslaufbahnkonzepten, die Perspektiven bis zur fachlichen Spitze auf den DQR-Stufen 5 bis 7 aufzeigen.

BWP Herr Spiering, wie kann es gelingen, durch Berufsorientierung in der Schule mehr junge Leute für eine duale Ausbildung zu gewinnen?

SPIERING Berufsorientierung muss frühzeitig an allen Schulformen durchgeführt werden mit Informationsveranstaltungen, Praktika, Betriebsbesichtigungen. Was immer sehr gut ankommt, ist der Besuch eines Azubis in den Klassen, der ungefiltert über seine Ausbildung berichtet. Berufsorientierung sollte auch an Gymnasien die Chancen einer dualen Ausbildung als Alternative zum Studium vermitteln.

BWP Frau Hein, stimmt die Qualität der dualen Ausbildung nicht mehr oder warum findet die Berufsbildung weniger Zuspruch?

HEIN Ich teile die Auffassung nicht, dass die Berufsbildung zu wenig Zuspruch findet. Solange sich immer noch mehr junge Menschen um einen Ausbildungsplatz bewerben als betriebliche Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen, haben wir kein Akzeptanz-, sondern ein Versorgungsproblem. Hinzu kommen die jährlich etwa 200.000 Ausbildungen in den nicht dual geregelten Berufen. Dennoch muss ange-

Befragte Mitglieder des Bundestagsausschusses Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

- › DR. THOMAS FEIST (CDU/CSU)
- › RAINER SPIERING (SPD)
- › DR. ROSEMARIE HEIN (DIE LINKE)
- › BEATE WALTER-ROSENHEIMER (BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN)

sichts der steigenden Zahlen unbesetzter Ausbildungsplätze nachgedacht werden. Sie konzentrieren sich auf wenige Branchen. Doch da gibt es Ursachen: Azubis klagen über ausbildungsfremde Tätigkeiten, sie haben keinen Ausbildungsplan und wenn, wird er nicht immer eingehalten. Sie haben keinen Ausbilder oder sehen ihn zu selten, müssen Überstunden leisten, die nicht immer abgegolten werden. Nicht selten wird der Jugendarbeitsschutz verletzt.

DR. ROSEMARIE HEIN
(DIE LINKE)



»Solange sich immer noch mehr junge Menschen um einen Ausbildungsplatz bewerben als betriebliche Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen, haben wir kein Akzeptanz-, sondern ein Versorgungsproblem.«

DIE LINKE setzt sich dafür ein, dass gesetzlich vorgeschriebene Qualitätsparameter in allen Ausbildungsbetrieben einzuhalten sind. Wir brauchen u. a. bessere Kontrollen durch die Kammern und eine unabhängige Beschwerdestelle für Azubis. Dafür müssen die Kompetenzen der Berufsbildungsausschüsse erweitert werden. Wir wollen die Wertigkeit der Berufsschulen im Rahmen der Gesamtbildung erhöhen. Für all das und mehr muss das BBiG angepasst werden, damit es seine positive Wirkung weiter entfalten kann. Wir haben darum einen entsprechenden Antrag in den Bundestag eingebracht.

BWP Frau Walter-Rosenheimer, einige junge Menschen finden erst nach Abbruch eines Studiums den Weg in die Berufsausbildung. Womit kann eine duale Ausbildung bei Jugendlichen mit Hochschulzugangsberechtigung von vornherein mehr punkten?

WALTER-ROSENHEIMER Die hohe Zahl an Studienabbrückerinnen und Studienabbrüchern ist ein eindeutiges Indiz dafür, dass wir die Beratungsstrukturen rund um die Ausbildungs- und Studienwahl verbessern müssen. Denn nicht für alle ist der Schritt an eine Hochschule der richtige. Kompetente und frühzeitige Berufsberatung kann Vorurteile und falsche Erwartungen entkräften und realistisch über Berufsbilder und Karrierewege informieren. Diese Beratung und Orientierung muss endlich flächendeckend alle Schülerinnen und Schüler von der Hauptschule bis zum Gymnasium erreichen. Durch das Kooperationsverbot müssen mühselig bilaterale Vereinbarungen mit jedem Bundesland geschlossen werden. Was für eine

Zeit- und Energieverschwendung! Wir Grüne stehen für die vorbehaltlose Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung. Das heißt für mich zugleich auch Durchlässigkeit. Wer nach dem Schulabschluss eine Ausbildung beginnt, muss von Anfang an sehen können, wie es danach bildungsmäßig weitergeht. Eine verstärkte Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung über die jüngsten Öffnungen beim Meister-BAföG hinaus und die gezielte Betreuung beruflich Qualifizierter an den Hochschulen über den Hochschulpakt sind dabei nur zwei Baustellen, die dringend angegangen werden müssen.

BWP Die Grünen plädieren für eine Ausbildungsgarantie. Frau Walter-Rosenheimer, wie wollen sie diese bei der aktuellen Lage am Ausbildungsmarkt realisieren?

WALTER-ROSENHEIMER Gerade diese Passungsprobleme und regionalen Disparitäten sind der Grund, warum es höchste Zeit für eine Ausbildungsgarantie ist. Wir setzen da-

bei an mehreren Punkten an. Einerseits müssen Bund und Länder gemeinsam die staatliche Ergänzung des dualen Systems von parallelen Angeboten hin zur gezielten Förderung und Unterstützung im Betrieb verschieben. Dafür wollen wir die Assistierte Ausbildung und ausbildungsbegleitende Hilfen ausbauen. Auf diese Weise schaffen mehr Jugendliche den direkten Sprung in die Ausbildung. Die Jugendlichen, die trotz Unterstützung im Betrieb noch nicht so weit sind, erhalten die Möglichkeit, in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte eine praxisnahe Ausbildung zu absolvieren, in der Ausbildungsteilabschnitte mit

2. Passungsprobleme: 43.500 unbesetzten Ausbildungsplätzen stehen 80.600 unversorgte Ausbildungsinteressierte gegenüber – so die Ausbildungsmarktbilanz für das Jahr 2016. Dabei gibt es erhebliche Unterschiede je nach Beruf und Region.

passgenauer Unterstützung angeboten werden. Mit der Bündelung der heute unstrukturierten Fördermaßnahmen am Übergang Schule – Beruf schaffen wir ein effizientes und zielführendes Angebot, das allen Jugendlichen sichere Wege in die Ausbildung mit anerkanntem Berufsabschluss ebnet. Besonders für KMU ist dieses Modell attraktiv. So entstehen zusätzliche Ausbildungsplätze nach dem dualen Prinzip, die unabhängig von konjunkturellen Schwankungen und regionalen Entwicklungen allen Jugendlichen die Chance auf einen Berufsabschluss ermöglichen.

BWP Herr Feist, in Österreich wird in Ergänzung zur Ausbildungsgarantie eine Ausbildungspflicht bis 18 eingeführt.

Könnte das aus Ihrer Sicht auch ein Erfolg versprechendes Modell für Deutschland sein?

FEIST Die in Österreich geplante Ausbildungspflicht schreibt vor, dass Jugendliche nach Abschluss der allgemeinen Schulpflicht bis zum 18. Lebensjahr eine weitere Ausbildung bekommen. Dabei ist die duale Ausbildung nur eine unter mehreren Formen. Der Besuch einer weiterführenden Schule, die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Jugendliche mit Assistenzbedarf oder an bestimmten Praktika gilt als Ausbildung.

Aufgrund der Kultushoheit der Länder existieren in Deutschland zwar viele Unterschiede, doch besteht in 13 von 16 Bundesländern eine sogenannte Berufsschulpflicht, welche Schulabsolventen in der Regel für ein bis drei Jahre, jedoch mindestens bis zum Abschluss des 18. Lebensjahrs zum Besuch einer Berufsschule, einer weiterführenden Schule oder eines Berufsvorbereitungsjahrs verpflichtet. Eine bundesweite Ausbildungspflicht würde also erstens der grundgesetzlichen Aufgabenteilung widersprechen und zweitens keine Veränderung bewirken. Nur die Gewinnung gerade kleiner und mittelständischer Unternehmen für mehr Ausbildungsverantwortung kann hier etwas ändern. Zugleich gilt es, Auszubildende durch verbesserte Mobilitätsförderung und ein breiteres Angebot von Wohnmöglichkeiten bei einer Ausbildung jenseits ihrer Heimat zu unterstützen.

BWP Die Ausbildungsbetriebsquote ist weiter gesunken und liegt aktuell bei 20 Prozent. Herr Spiering, wie kann die Ausbildungsbereitschaft gerade bei KMU wieder erhöht werden?

SPIERING Die in der Allianz für Aus- und Weiterbildung festgelegten Instrumente ausbildungsbegleitende Hilfen und Assistierte Ausbildung müssen stärker beworben werden, u. a. von den Kammern. Dann trauen sich kleinere Betriebe eventuell auch zu, einen Jugendlichen auszubilden, der auf den ersten Blick vielleicht nicht die idealen Voraussetzungen mitbringt. Außerdem

muss den KMU klar werden, dass Ausbildung auch zur ihrer Fachkräftesicherung beiträgt. Sie können nicht erwarten, dass andere dies für sie erledigen. Bei Kleinstbetrieben kann man auch über Verbundausbildung nachdenken. Auf jeden Fall brauchen KMU eine gute Beratung und ggf. Unterstützung bei der Ausbildung.

BWP Frau Hein, DIE LINKE hat das Modell der solidarischen Umlagefinanzierung in die Diskussion gebracht. Wie wollen Sie Betriebe überzeugen, sich daran zu beteiligen?

HEIN Alle jungen Menschen haben ein Recht auf eine gute berufliche Erstausbildung. Die Pakte und Allianzen, die dafür geschlossen wurden, entfalten zu wenig Wirkung. Darum wollen wir einen Rechtsanspruch gesetzlich (Grundgesetz, SGB VIII und BBiG) festlegen. Wirtschaft und Staat haben gleichermaßen eine Verantwortung, diesen Rechtsanspruch und die Ausbildungsfinanzierung zu erfüllen. Dazu gehört auch eine Mindestausbildungsvergütung. All das muss finanziert werden. Dafür bedarf es einer Umlagefinanzierung, in die alle Betriebe ohne Ausnahme einzahlen. Ausbildende Betriebe erhalten aus diesem Fonds dann eine Zahlung oder werden von der Umlage freigestellt. Das wäre solidarisch, denn letztlich profitieren alle Unternehmen und Branchen von gut ausgebildeten Fachkräften. Das Modell dafür gibt es schon seit Jahren in der Bauwirtschaft. Es gibt auch noch andere Finanzierungsmodelle. Auch für die nicht dual ausgebildeten Berufe bedarf es einer Finanzierungslösung. Darum plädieren wir für ein Gesetz.

3. Berufsbildung 4.0: Infolge des technologischen Wandels verändern sich Tätigkeiten in allen Wirtschaftsbereichen und steigen die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten. Aufgabe der Berufsbildung ist es, diese Veränderungen zu verfolgen und mitzugestalten.

BWP Beim Akronym 4.0 befürchten nicht wenige Menschen, dass ihre Arbeit künftig von Robotern ausgeführt wird. Herr Feist, wie kann Politik diese Sorgen aufgreifen und in bildungspolitischer Hinsicht darauf reagieren?

FEIST Zuerst, indem solcher Panikmache klar widersprochen wird. Die hierzu meist zitierten Studien bezogen sich nicht auf Deutschland. Für Deutschland ist die Entwicklung zu »4.0« und zu mehr Digitalisierung vielmehr eine große Chance, da wir schon jetzt zum großen Teil Beschäftigung haben, die nicht im gering qualifizierten Sektor liegt. Zudem ist der deutsche Mittelstand hoch innovativ, in vielen Markt Bereichen international führend. Vor Modernisierung müssen wir uns also nicht fürchten. Bildungspolitisch und individuell wichtig ist jedoch, Vorsorge zu treffen, um kommenden Entwicklungen folgen oder sie gar mitbestimmen zu können. Daher



RAINER SPIERING
(SPD)

»Den KMU muss klar werden, dass Ausbildung auch zu ihrer Fachkräftesicherung beiträgt. Sie können nicht erwarten, dass andere dies für sie erledigen.«

DR. THOMAS FEIST
(CDU/CSU)



»Wer bei uns einen beruflichen Abschluss macht, wird nicht Getriebener, sondern versierter Anwender des digitalen Wandels sein.«

müssen und wollen wir in den kommenden Jahren eine Vielzahl weiterer Ausbildungsordnungen modernisieren und an die neuen Gegebenheiten anpassen. Wer bei uns einen beruflichen Abschluss macht, wird nicht Getriebener, sondern versierter Anwender des digitalen Wandels sein. In der Fläche unterstützen wir dabei Unternehmen und Auszubildende mit der besseren Ausstattung überbetrieblicher Ausbildungszentren. Künftige Anforderungen an Ausbilder erforschen wir aktuell und machen sie somit fit für die Zukunft. Vor allem aber müssen wir wieder mehr Interesse an Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, gerade auch in ihrer praktischen Anwendung, wecken.

BWP Herr Spiering, anders als für Großbetriebe bedeutet es für viele KMU einen erheblichen Kraftakt, mit den technologischen Entwicklungen mitzuhalten. Welche Unterstützung kann Bildungs- und Mittelstandspolitik hier initiieren?

SPIERING Die Betriebe sollten mit den Berufsschulen eng zusammenarbeiten und es ist sicherzustellen, dass die Schulen mit der neuesten Technologie ausgestattet sind. Darüberhinaus muss der Bund die Möglichkeit erhalten, den Kommunen Geld für ihre Berufsschulen zu geben, Stichwort Kooperationsverbot. Ausbildungsbereite Betriebe können sich mit anderen kleinen Betrieben zusammenschließen und eine sogenannte Verbundausbildung anbieten. Unterstützung sollten sie von den örtlichen Kammern bekommen.

BWP Die Digitalisierung verändert nicht nur das Arbeiten, sondern auch das Lernen. Frau Hein, wie können Lehrkräfte und das betriebliche Bildungspersonal in medienpädagogischer Hinsicht fit gemacht werden?

HEIN Der Einfluss der Digitalisierung und Mediatisierung trifft alle beruflichen Felder in irgendeiner Form. Doch es geht dabei nicht nur um Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte und Auszubildenden in Schule und Betrieb. Berufsschulen, Betriebe und außerbetriebliche Ausbildungsstellen müssen bei der Bewältigung der Herausforderungen unterstützt werden. Da geht es auch um technische Ausstat-

tungen, Administration und Erneuerung der Systeme. Das gilt für alle Berufe, auch die außerhalb des dualen Systems. Dafür braucht man vor allem eine verlässliche Finanzierung, an der sich der Bund dauerhaft beteiligen muss. Für eine entsprechende Weiterbildung müssen Ausbilderinnen und Ausbilder freigestellt und die Kosten dafür vom Arbeitgeber übernommen werden. Wichtig ist es auch, die Lehrerbildung an Hochschulen so zu gestalten, dass die künftigen Lehrkräfte mit guten Kompetenzen für die Ausbildung 4.0 in die Schulen kommen.

BWP Frau Walter-Rosenheimer, mithilfe des Digitalpakts wollen Bund und Länder gemeinsam die notwendige Modernisierung der Schulen vorantreiben. Welche Themen sollte die im Januar eingesetzte Arbeitsgruppe vorrangig in Angriff nehmen?

WALTER-ROSENHEIMER Bevor die Arbeitsgruppe überhaupt irgendwelche Themen in Angriff nimmt, erwarten wir von Bundesbildungsministerin Wanka eine klare Aussage zur Finanzierung. Die angekündigten fünf Milliarden Euro sind unseres Wissens nach noch längst nicht in trockenen Tüchern, sondern drohen im Zuge der Aufstockung des Verteidigungsetats unter die Räder zu kommen. Sobald die Finanzierung gesichert ist, sollte die Arbeitsgruppe aber die Voraussetzungen dafür schaffen, dass die Berufsschulen gleichberechtigt einbezogen werden. Ergebnis der Verhandlungen sollte eine möglichst flexible Förderstruktur sein, die den unterschiedlichen fachlichen und regionalen Notwendigkeiten der Lernorte gerecht wird. Neben der Flexibilität muss aber auch die Nachhaltigkeit groß geschrieben werden. Damit der Digitalpakt kein Strohhalm wird, müssen die Länder dafür sorgen, dass in den Schulen sowohl das Lehrpersonal als auch die digitale Ausstattung langfristig auf dem neuesten Stand gehalten werden. Hier weist der KMK-Beschluss vom Dezember 2016 in die richtige Richtung. Nun muss nur noch Herr Dobrindt dafür sorgen, dass der Breitbandausbau auch in ländlichen Regionen vorankommt. Denn offline hilft auch das beste Tablet nichts.

4. Integration geflüchteter Menschen: Erst ein kleiner Teil der nach Deutschland eingewanderten jungen Menschen ist im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem angekommen. Stattdessen verzeichnet der Übergangsbereich aktuell wieder Zuwächse. Neben beruflichen Grundkenntnissen erwerben geflüchtete junge Menschen hier auch die deutsche Sprache.

BWP Frau Hein, was bleibt zu tun, damit junge Geflüchtete, die sich derzeit im Übergangsbereich befinden, zügig in Ausbildung und Beschäftigung integriert werden?

HEIN Die Integration Geflüchteter ist oft mit großen Hürden verbunden. Ich nenne hier nur die immer noch zögerlichen Entscheidungen bei Asylanträgen und die damit verbundene Residenzpflicht, aber auch die Einschränkung durch die sogenannte Bleibeperspektive. Diese Hürden müssen schnellstmöglich abgebaut und ein rascher Zugang zu Sprach- und Integrationskursen gewährleistet werden. Denn für die Aufnahme einer Ausbildung ist oft die erfolgreiche Teilnahme an einem solchen Kurs Voraussetzung. Doch das Erlernen der deutschen Sprache ist auch in Berufsschulen mit speziellen Angeboten möglich. Nun ist die Berufsschulpflicht bundesweit unterschiedlich geregelt. DIE LINKE fordert daher eine bundesweit einheitliche gesetzliche Regelung.

Unternehmen, die Geflüchteten eine Berufsausbildung ermöglichen wollen, brauchen mehr Unterstützung und Sicherheiten für die Aufenthaltsdauer der Auszubildenden in Deutschland, auch nach einem Berufsabschluss. Dafür sollen die Berufsausbildungsbeihilfe, die Assistierte Ausbildung und weitere ausbildungsbegleitende Hilfen ausgebaut werden.



BEATE WALTER-ROSENHEIMER
(Bündnis 90/Die Grünen)

»Wir fordern im Rahmen der Grünen Ausbildungsgarantie ein Integrationsmodul, das Sprachförderung mit sozialpädagogischer Unterstützung und betrieblichen Praktika kombiniert.«

BWP Der unsichere Aufenthaltsstatus stellt für viele eine Hürde beim Zugang in berufliche Bildung dar. Frau Walter-Rosenheimer, wo sehen Sie Ansatzpunkte, um die Integration zu erleichtern?

WALTER-ROSENHEIMER Anstatt Integration zu fördern, differenziert die Bundesregierung beim Zugang zu Integrationsangeboten kleinteilig nach Aufenthaltsstatus und Bleibeperspektive. Bildungspolitisch halte ich das für grundfalsch. Und es ist auch volkswirtschaftlich ein ziemlicher Unsinn, lernmotivierte junge Menschen in Zeiten zunehmender Fachkräfteengpässe von Qualifizierungsangeboten fernzuhalten. Wir fordern im Rahmen der Grünen Ausbildungsgarantie ein Integrationsmodul, das Sprachförderung mit sozialpädagogischer Unterstützung und betrieblichen Praktika kombiniert. Unabhängig vom Aufenthaltsstatus erhalten Geflüchtete direkt im Anschluss an ihren Schulbesuch oder auch parallel zu und nach den Integrationskursen die Chance, Berufe und Karrierewege kennenzulernen und eigene Potenziale zu entdecken. Wir

möchten denen, die lernen wollen, eine Sicherheit geben, von der doch auch unsere Gesellschaft und Wirtschaft profitiert. Auch Asylbewerberinnen und Asylbewerber und Geduldete sollten deshalb die Sicherheit haben, in Deutschland bleiben zu dürfen, solange sie sich auf die Ausbildung vorbereiten. Bei einem anschließenden Übertritt in eine betriebliche, schulische oder überbetriebliche Ausbildung wird ihnen eine Aufenthaltserlaubnis für die gesamte Dauer der Ausbildung und einer anschließenden Beschäftigung erteilt, die auch bei einem Wechsel des Ausbildungsplatzes fortbesteht.

BWP Herr Spiering, werden wir mit Blick auf die anstehenden Integrationsleistungen Zugänge in Ausbildung flexibler gestalten müssen? Wie könnte das aussehen?

SPIERING Ich bin strikt gegen eine Modularisierung der Ausbildung, weil sie die duale Ausbildung unterhöhlt. Junge Flüchtlinge und leistungsschwache Jugendliche sollten gemäß dem Hamburger Modell erstmal in die Berufsschule gehen und dort auf eine duale Ausbildung vorbereitet und anschließend in einen Betrieb vermittelt werden.

BWP Das Anerkennungsgesetz feierte im April sein fünfjähriges Bestehen. Haben wir damit einen rechtlichen Rahmen, der uns bei der zügigen Integration geflüchteter Menschen hilft oder sehen Sie Optimierungsbedarf, Herr Feist?

FEIST Mit dem Anerkennungsgesetz haben wir eine Lösung gefunden, die ausländischen Fachkräften den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erleichtert und eine sichere Grundlage zur Bewertung von Qualifikationen bietet. Mit der Plattform »Anerkennung in Deutschland« und dem »BQ-Portal« mit aktuell 79 Länderprofilen und über 2.600 Berufsprofilen gelingt es, im Ausland erworbene Qualifikationen einzustufen.

Auch für Geflüchtete ist das System eine stabile Basis, um vorhandene Qualifikationen übertragen zu können. Allein für Syrien als Hauptherkunftsland verzeichnet das Portal 36 erfasste Berufsprofile, weitere werden folgen. Damit senken wir Einstieghürden und erleichtern gesellschaftliche Integration.

Erst im vergangenen Jahr stellte das BMBF rund 130 Millionen Euro zusätzlich für den Erwerb der deutschen Sprache, die Feststellung von Kompetenzen und Potenzialen von Flüchtlingen und für die Integration in Ausbildung und Beruf zur Verfügung. Unser Ziel ist es, durch wissenschaftlich fundierte Analysen künftig Kompetenzen auch bei Fehlen entsprechender Zeugnisse feststellen und zertifizieren zu können, damit niemand auf der Strecke bleibt, der sich rechtmäßig in Deutschland aufhält.

BWP Herr Spiering, Berufsschulen sind nicht nur Teilzeitberufsschulen, sondern bieten eine Vielzahl von Bildungsgängen an. Ist das eine Chance oder Last, um sich als Bildungsanbieter in der Region zu profilieren?

SPIERING Eindeutig eine Chance! Da in den Berufsschulen ausgebildete Fachkräfte und technische Ausstattung vorhanden sind, sollte dies vielfältig genutzt werden, zum Beispiel für den gesamten Weiterbildungsbereich. Auch Jugendliche mit Förderbedarf können von dem Besuch einer Berufsschule profitieren, indem ihnen die Chancen einer dualen Ausbildung aufgezeigt werden. Statt immer wieder neue externe Träger zu beauftragen, kann dies zukünftig in einer Hand über die Berufsschulen laufen. Auch als Partner im Übergangssystem bieten sich die Berufsschulen an, denn dort können Jugendliche optimal auf eine Ausbildung vorbereitet werden.

BWP Durch den demografischen Wandel und die zunehmende Studienneigung haben Berufsschulen Schwierigkeiten, Fachklassen zu füllen. Frau Hein, welche Ansätze sind gefragt, um Berufsschulunterricht wohnort- und ausbildungsplatznah in der Fläche sichern zu können?

HEIN Die Zahl der Teilzeitberufsschülerinnen und -schüler in Fachklassen ist gekoppelt an duale Ausbildungsplätze. Das heißt, nur wenn Betriebe und Unternehmen einer Branche vor Ort Ausbildungsplätze vorhalten (können), wird es dort auch Fachklassen geben. Ändern sich das Angebot und/oder die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen und damit die Fachklassengröße, sind neue Wege in der Berufsschulstruktur und ein Umdenken in der Ausbildungsorganisation gefragt. Diese neuen Wege könnten u. a. kleinere Fachklassen, die Finanzierung der Schülerbeförderung oder auch die Zusammenlegung von vergleichbaren Berufen sein. Auch über Kooperationen mit überbetrieblichen Einrichtungen oder den Ausbau von Aufgaben, die die Berufsschulen schon jetzt übernehmen, z. B. Angebote zur Aufstiegsfortbildung oder für Geflüchtete, könnte nachgedacht werden. Einen Königsweg gibt es nun einmal leider nicht.

BWP Frau Walter-Rosenheimer, Inklusion und Digitalisierung sind nur zwei zentrale Herausforderungen, die Berufsschulen zu bewältigen haben. Wie können sie dabei unterstützt werden, Bildung für alle auf hohem Niveau anbieten zu können?

WALTER-ROSENHEIMER Da die Sicherung qualitativ hochwertiger, inklusiver und zukunftsfähiger beruflicher Schulen im Rahmen der dualen Ausbildung eine gesamtstaatliche Aufgabe ist, muss sich auch die Bundesebene an der Finanzierung beteiligen. Wir haben uns schon im Haushaltsverfahren für dieses Jahr dafür eingesetzt, Länder und

Kommunen über ein bundesseitiges Auf- und Ausbauprogramm für die beruflichen Schulen zu unterstützen. Leider sind die Koalitionsfraktionen uns dabei nicht gefolgt. Auch der vom ehemaligen Bundeswirtschaftsminister angekündigte Berufsschulpakt ist bisher in keinem Haushalt hinterlegt. Bildung für alle auf hohem Niveau beinhaltet immer auch die Frage nach ausreichenden Mitteln für gut ausgebildetes Personal. Im Rahmen der Qualitätsoffensive Lehrerbildung sind bereits Mittel an die Hochschulen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Berufsschullehrkräften geflossen. Um das hohe Niveau der beruflichen Schulen auf Dauer zu halten, muss hier nachfinanziert werden. Mit den steigenden Anforderungen steigen auch die Anforderungen an das Lehrpersonal. Trotz Länderzuständigkeit kann sich der Bund hier nicht aus der Verantwortung stellen und muss die Aus-, Fort- und Weiterbildung nachhaltig unterstützen.

5. Lernort Berufsschule: Eine zentrale Funktion im System der Berufsbildung haben die Berufsschulen. Ihrer Bedeutung wird die personelle und technische Ausstattung jedoch nicht immer gerecht, zudem macht ihnen der demografische Wandel zu schaffen. Zur Zukunftssicherung sind tragfähige Konzepte gefragt.

BWP Herr Feist, mit der wachsenden Nachfrage nach dualen Studiengängen bekommen die Berufsschulen zunehmend Konkurrenz durch die Hochschulen. Wie kann sich die Berufsschule als dualer Partner behaupten?

FEIST Die Berufsschulen in Deutschland geben der erfolgreichen dualen Lernortkooperation als tragender Pfeiler Struktur. Das spiegelt sich leider in der Wertschätzung seitens der für sie zuständigen Kultusministerien der Länder nicht immer wider. Wir erwarten von den Ländern, dass sie ihren Aufgaben nachkommen und die beruflichen Schulen sowohl personell als auch technisch so ausstatten, dass sie ihrer Aufgabe auch adäquat nachkommen können. Dazu bedarf es vor allem einer hochwertigen Ausbildung von Berufsschullehrern mit einer angemessenen fachlichen Vertiefung.

Aus dem angekündigten DigitalPakt#D wollen wir jährlich eine halbe Milliarde Euro in die digitale Ausstattung der berufsbildenden Schulen investieren. Eine direkte Konkurrenz zur dualen Hochschule, bei der die eine Institution gewinnt, die andere verliert, sehe ich nicht. Vielmehr ergänzen sich hier Bildungskonzepte für verschiedene Zielgruppen. Unter der Voraussetzung der Durchlässigkeit kann Kooperation zwischen den Akteuren die berufliche Bildung sogar noch stärken, weshalb wir mehr Anreize für funktionierende Netzwerke setzen müssen.

(Fragen: Christiane Jäger und Arne Schambeck)

Der Ausbildungsberuf als Grundlage lebenslangen Lernens in der Erwerbsbiografie



MONIKA HACKEL
Dr., Leiterin der Abteilung
»Struktur und Ordnung der
Berufsbildung« im BiBB



MIRIAM MPANGARA
Wiss. Mitarbeiterin im
Arbeitsbereich »Personen-
bezogene Dienstleistungsbe-
rufe, Querschnittsaufgaben«
im BiBB

Berufsbildung im deutschsprachigen Raum orientiert sich traditionell am Konzept des Ausbildungsberufs. Ausprägung und Anforderungen an dieses Konzept haben sich in der Vergangenheit immer wieder gewandelt. Der Beitrag gibt einen Überblick über diese Entwicklung und beschreibt aktuelle Handlungsfelder für eine zukunftsweisende Ausgestaltung des Ausbildungsberufs als Startpunkt für eine flexible Erwerbsbiografie.

Totgesagte leben länger: Das Berufskonzept im deutschsprachigen Raum

Das Konzept des Ausbildungsberufs wird immer wieder infrage gestellt, obwohl in Deutschland der Arbeitsmarkt berufsformig organisiert ist und ein Großteil der Bevölkerung seine erste berufliche Qualifikation nach wie vor in der dualen Ausbildung erwirbt. Als Kern des dualen Systems leistet der Ausbildungsberuf einen Beitrag zur gesellschaftlichen Stabilität und Integration sowie für die betriebs- und volkswirtschaftliche Produktivität. Neben dem Anspruch, fachlich zu qualifizieren, ist der Ausbildungsberuf in seiner heutigen Form auch ein wichtiges pädagogisches Grundprinzip und staatliches Ordnungsregulativ. Der Erwerbsberuf ist demgegenüber für Individuum und Gesellschaft von großer Bedeutung in Bezug auf die Existenzsicherung, die gesellschaftliche Teilhabe sowie für die biografische Kontinuität, persönliche Autonomie und Sinngebung (vgl. KRAUS 2006).

Wichtig ist, zwischen dem Erwerbs- und dem Ausbildungsberuf zu unterscheiden. Während der Erwerbsberuf lediglich auf den Zuschnitt der Arbeitsteilung im Beschäftigungssystem rekurriert, bildet der Ausbildungsberuf eine wichtige Schnittstelle zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem ab. Der Ausbildungsberuf ist ein strukturierter Bildungsgang des (Berufs-)Bildungssystems auf der Grundlage von praxisrelevanten Arbeits- und Geschäftsprozessen, in dem nach § 1 BBiG die für die Ausübung einer

qualifizierten Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden. Sowohl die Bildungs- als auch die Erwerbsperspektive müssen bei der Beurteilung der Nützlichkeit des Konzepts beachtet werden.

Der Ausbildungsberuf im historischen Rückblick

Die moderne Berufsbildung geht zurück auf mittelalterliche Handwerkstraditionen und hat einen langen Entwicklungsprozess hinter sich, in dem sich Begriff und Bedeutung von Beruf immer wieder durch kritische Auseinandersetzung mit dem Berufskonzept verändert haben. Ausgangspunkt des heutigen Berufsbegriffs ist eine mittelalterliche, theologisch geprägte Arbeitsauffassung (vgl. CONZE 1972). Anstelle von göttlicher Berufung und Einordnung in einen gesellschaftlichen Stand trat in der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts die Vorstellung von individueller Neigung und gesellschaftlicher Nützlichkeit (vgl. BLANKERTZ 1969) in den Vordergrund.

Mit beginnender Industrialisierung im 19. Jahrhundert veränderten sich Wirtschafts- und Lebensweise und das moderne Leistungsprinzip setzte sich durch. Diese Veränderungen bewirkten auch die Institutionalisierung der beruflichen Bildung. Schulen übernahmen neben dem Beruf die Aufgabe der »Reproduktion des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens« (HARNEY 1999). Seit den 1920er-Jahren wurden vor allem Form und Gewichtung von Arbeits-

erfahrung und Unterricht sowie die Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Gestaltung der Berufsausbildung bildungspolitisch diskutiert. Dies mündete 1969 in die Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes (vgl. GREINERT 1998).

Ende der 1970er-Jahre führte eine industriesoziologische und pädagogische Kritik am Berufskonzept (vgl. BECK/BRATER 1978; BECK/BRATER/DAHEIM 1980) zu einer »Entspezialisierung« der Ausbildungsberufe. Der Vorwurf, größere Bevölkerungsgruppen würden benachteiligt und wichtige Kompetenzen für die Persönlichkeitsentwicklung, den sozialen Statusgewinn und beruflichen Aufstieg würden in der Berufsausbildung fehlen, führte zu einer breiteren und gehaltvolleren Konzeption von Berufen (vgl. LAUR-ERNST 2000).

Die zunehmende Europäisierung kurbelte Diskussionen um die Brauchbarkeit des Berufskonzepts erneut an. Das angelsächsische Modularisierungskonzept (vgl. REULING 1996) wurde in den 1990er-Jahren als Reaktion auf den zunehmenden Flexibilitätsbedarf der Betriebe kontrovers erörtert. Module sollten eine rasche qualifikatorische Anpassung der Fachkräfte ermöglichen. Die Reformpolitik der Bundesregierung 1996/97 entschied sich für eine Form der Modularisierung im Kontext des Berufskonzepts (vgl. KLOAS 1997): Ausbildungsberufe wurden durch eine Binnendifferenzierung strukturiert. An Ausbildungsberufe angelehnte Bausteinkonzepte wurden ab 2009 im Übergangsbereich und zur Nachqualifizierung Erwachsener erprobt.

Dieser kurze Rückblick verdeutlicht die wiederkehrenden und teilweise grundlegenden Anpassungen des Konzepts des Ausbildungsberufs als Reaktion auf gesellschaftliche und technische Veränderungen. In der aktuellen Diskussion ist der Anpassungsbedarf aufgrund veränderter ökonomischer und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen unbestritten. Umstritten ist allerdings, wie weit der Anpassungsbedarf tatsächlich geht, ob der Beruf als solcher infrage gestellt wird oder ob es vielmehr um eine Modernisierung des Konzepts gehen müsse (vgl. KRAUS 2006) und welche Leitlinien hierfür prägend sein sollten.

Der Ausbildungsberuf im Spannungsfeld unterschiedlicher Funktionen und Anforderungen

Herausforderungen und Anpassungsbedarf ergeben sich aus dem Spannungsfeld unterschiedlicher Funktionen, die an den Ausbildungsberuf gestellt werden. So wird infrage gestellt, ob der Beruf noch die Funktion für den Einzelnen, für die Gesellschaft oder die Ökonomie und somit auch für die Berufsausbildung erfüllen kann (vgl. BAETHGE/BAETHGE-KINSKY 1998). Während die einen das Berufskonzept für zu starr halten, weil es dem Individuum keine sinnvolle Orientierung mehr für den Lebensweg bieten

könne (vgl. VOß 1997), betonen andere hingegen die »anhaltende soziale Bindekraft des Berufs« (vgl. KONIETZKA/LEMPERT 1998).

Mit der Diskussion um Beschäftigungsfähigkeit (Employability) gewinnt ein weiteres personenbezogenes Paradigma an Bedeutung, das sich vorrangig an den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts orientiert (vgl. KRAUS 2006, S. 61 ff.). Die in diesem Zusammenhang formulierte Forderung nach Mobilität und Flexibilität, unterstützt durch minimalistische Anpassungsqualifizierung, ordnet berufliche Bildung ganz dem Marktdiktat unter und kann insofern als Gegenkonzept zum Berufskonzept verstanden werden, das eine umfassende berufliche Handlungskompetenz als Zielgröße beruflicher Bildungsprozesse sieht.

Festzuhalten bleibt, dass es durch die Ausrichtung sowohl an betrieblichen als auch an bildungspolitischen und gesellschaftlichen Bedürfnissen im Aushandlungsprozess der Akteure immer wieder gelungen ist, tragfähige und zukunftsweisende Lösungen zu finden, die zum Erfolg und zur internationalen Anerkennung des dualen Systems beigetragen haben. Das Berufskonzept hat sich als tragendes Qualifizierungsinstrument auf der mittleren Fachkräfteebene bewährt und mit dazu beigetragen, den Produktionsstandort Deutschland und seine Leistungsfähigkeit besonders im Hochtechnologiebereich zu festigen und auszubauen.

Der Ausbildungsberuf als Ausgangspunkt für qualifizierte Facharbeit

Auch wenn viele Menschen nicht dauerhaft im erlernten Beruf arbeiten, so ist eine Berufsausbildung nach wie vor Voraussetzung für eine Erwerbstätigkeit in vielen verwandten Tätigkeitsfeldern. Berufsabschlüsse haben also weiterhin eine wichtige Funktion in der Arbeitswelt und sind ein Bindeglied zwischen Ausbildung und Erwerbstätigkeit (vgl. DOSTAL/STOß/TROLL 1998; zu den zentralen Funktionen vgl. auch Abb., S. 16).

Daher wird im Folgenden für die zukunftsfähige Ausgestaltung des Ausbildungsberufs plädiert, der eine Erweiterung im Hinblick auf Flexibilisierungspotenziale erfahren sollte. Drei Aspekte sollen dabei als erfolgsrelevant hervorgehoben werden.

Erwerb einer breiten beruflichen Handlungsfähigkeit

Die Ausbildung im Betrieb ist nah am Prozess der Arbeit und stellt Aktualität und die Ausrichtung an betrieblichen Bedürfnissen und Einsatzfeldern sicher. Hierdurch wird eine adäquate Beschäftigungsfähigkeit erzielt, und zwar nicht nur im Hinblick auf den Ausbildungsbetrieb, sondern auch darüber hinaus. Durch die didaktische Aufbereitung in der Berufsschule kann das im Betrieb gelernte Erfah-

Abbildung

Funktionen des Ausbildungsberufs an der Schnittstelle von Bildungs- und Beschäftigungssystem



rungswissen ergänzt werden. Hierdurch werden Transferfähigkeit und Mobilität unterstützt, die eine flexible Einsatzfähigkeit der beruflich Qualifizierten gewährleisten. Durch die verbindliche Festlegung und Prüfung von Mindeststandards ist zudem eine Transparenz der Bildungsabschlüsse gegeben, die sowohl die Fachkräfterekrutierung als auch die Planung von betrieblicher Weiterbildung erleichtert. Festzuhalten bleibt daher: Die am Berufskonzept ausgerichtete duale Ausbildung vermittelt Inhalte, die in großem Maß zu Mobilität und Flexibilität in komplexen

Aufgabenfeldern befähigen. Dabei wird durch Strukturierungsinstrumente in Form von Fachrichtungen, Einsatzgebieten, Wahl- und Zusatzqualifikationen betrieblichen Besonderheiten Rechnung getragen und eine Flexibilität innerhalb des Berufskonzepts ermöglicht. Diese Formen der Strukturierung bieten unterschiedliche Lösungen für notwendige Spezialisierungen in den betrieblichen Ausbildungsinhalten. Die Ausbildungsdauer richtet sich nach der Zeit, die benötigt wird, um eine breite berufliche Handlungsfähigkeit in einer Domäne zu erreichen.

Chancengerechtigkeit

Berücksichtigt werden muss in der Diskussion um das Berufskonzept, dass es sich hierbei um eine Form der Erstqualifizierung handelt, die für Absolventinnen und Absolventen aller Schulformen offen sein sollte. Flexibilität ist hier durch Verkürzungsmöglichkeiten, die Möglichkeit einer Ausbildung in Teilzeit und Unterstützungsangebote für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf im BBiG bereits angelegt. Durch die Zugangsmöglichkeit unterhalb der Hochschulzugangsberechtigung ist der Ausbildungsberuf auch weiterhin ein wichtiges Instrument, um Chancengerechtigkeit und gesellschaftliche Teilhabe zu gewährleisten. An der ambitionierten Zielstellung, für alle Zielgruppen ein arbeitsmarktrelevantes Qualifizierungsangebot vorzuhalten, welches an einer breiten beruflichen Handlungsfähigkeit orientiert ist, sollte auch zukünftig festgehalten werden. Fasst man den Ausbildungsberuf zudem als Grundlage weiterführender Lernprozesse im Arbeitsleben, sind die Entwicklung anerkannter Fort- und Weiterbildungskonzepte sowie die Sicherstellung von Durchlässigkeit sowohl innerhalb des Berufsbildungssystems als auch zur Hochschulbildung unabdingbare Voraussetzungen.

Berufliche Sozialisation

Auszubildende werden durch die im Betrieb erworbenen Erfahrungen auch in Bezug auf ihre Persönlichkeitsentwicklung geprägt. Der Ausbildungsberuf als gesellschaftliche Institution ist somit nicht auf die reine Vermittlung von Fachinhalten ausgerichtet, sondern unterstützt auch den Erwerb von Sozial- und Selbstkompetenz in direktem Bezug zu betrieblichen Einsatzfeldern. Betriebe, die sich in der dualen Ausbildung engagieren, sehen hierin eine besondere Stärke dieses Qualifizierungswegs. Nach wie vor sind betriebliche Abläufe arbeitsteilig organisiert und geprägt von kulturellen Einflussfaktoren und spezifischem Abstimmungsbedarf an Schnittstellen. Diese werden auch zukünftig nicht an Bedeutung verlieren. Untersuchungen in innovativen Tätigkeitsfeldern (vgl. HACKEL/BLÖTZ/REYMERS 2015) belegen, dass Team- und Kommunikationsfähigkeit sowie die Arbeit in interdisziplinären Gruppen von zunehmender und erfolgskritischer Bedeutung sind. Dies sind weitere für den Ausbildungsberuf prägende Elemente, an denen es festzuhalten gilt.

Berufsausbildung erneut unter Druck? – Aktuelle Herausforderungen

Auch in der aktuellen Diskussion kann der Eindruck entstehen, als wäre das Konzept des Ausbildungsberufs wieder einmal in Bedrängnis. Wichtige Treiber sind dabei demografische und technologische Entwicklungen:

- Der Rückgang der Schülerzahlen hat zu deutlichen Verschiebungen von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt geführt. Hinzu kommt ein verändertes Bildungsverhalten der Schüler/-innen in Richtung Hochschule. Dies erschwert schon jetzt in manchen Berufen und Regionen eine wohn- oder arbeitsplatznahe berufsspezifische Beschulung. Eine weitere Flexibilisierung der dualen Ausbildung würde den dualen Partner Berufsschule noch weiter unter Druck setzen.
- Die zunehmende Dynamik von gesellschaftlichen und technischen Veränderungen wird als Argument für den Bedeutungsverlust des einmal erlernten Erwerbsberufs genannt. Die Digitalisierung stellt neue Anforderungen an die Qualifizierung der Beschäftigten und macht neue Formen der Ausbildung erforderlich (vgl. ZINKE u. a. 2017).

Angesichts dieser Herausforderungen sind Konzepte und Anpassungen erforderlich, die das Berufskonzept nicht infrage stellen, sondern weiterentwickeln und zukunftsfest machen.

Es sind Konzepte für eine berufsspezifische Beschulung auch in Zeiten demografischen Wandels zu erarbeiten: Es ist notwendig, der zunehmenden Heterogenität sowohl der Lernenden als auch der Betriebe und Regionen Rechnung zu tragen. Lösungen können hier etwa die angemessene Strukturierung der Ausbildungsberufe sowie die Erarbeitung von Konzepten für einen binnendifferenzierten Unterricht sein. Auch gut ausgebildete Berufsschullehrer/-innen sind eine Grundvoraussetzung.

Ebenso sind Konzepte für die Ausbildung im Zusammenhang mit der Digitalisierung erforderlich: Zu berücksichtigen ist, dass Tätigkeiten zunehmend in digitalisierten Systemen stattfinden, welche beherrscht und verstanden werden müssen. Dies macht die Vermittlung des digitalen Gesamtsystems bereits zu Beginn der Ausbildung notwendig. Die Informationstechnik ist dabei ein grundlegender Teil des Gesamtsystems und auch ein wichtiges Lern- und Arbeitsmittel. Gleichzeitig sollten Anpassungen bei der Vermittlung von Ausbildungsinhalten von einem eher induktiven hin zu einem stärker deduktivem Konzept reflektiert werden (vgl. ZINKE u. a. 2017). Hieraus würden Veränderungen bei der Gestaltung von Lehr-/Lernprozessen resultieren.

Eine weitere Anforderung an den Ausbildungsberuf ist, Grundsteine für zukünftige Lernprozesse zu legen. So sollte das selbstständige Erschließen von Themen im Rahmen von Projektarbeiten weiter gestärkt werden und in der Berufsschule die Anschlussfähigkeit für andere Bildungs- und Vermittlungswege in der beruflichen Fortbildung, aber auch in der akademischen Bildung stärker betont werden. Hierzu sind die Vermittlung von domänenspezifischer Informationskompetenz im Sinne der Recherche und Er-

schließung von Wissen sowie der angemessene Gebrauch von Fachtermini stärker als bisher zu berücksichtigen (vgl. HACKEL/BLÖTZ/REYMERS 2015).

Der vorliegende Beitrag zeigt, dass es sich lohnt, das Bildungskonzept »Ausbildungsberuf« kontinuierlich weiter zu bearbeiten. Der Vorteil des Ausbildungsberufs als Ausgangspunkt für kompetentes Weiterlernen im Erwachse-

nenalter liegt in einer bereits von Anfang an auf Transfer und Erweiterung angelegten Bildung. Um anschlussfähig für eine sich wandelnde Arbeitswelt zu bleiben, sollten in der dualen Ausbildung das Lernen in Systemzusammenhängen, Problemlösefähigkeit und die Transferfähigkeit noch intensiver als bisher in den Mittelpunkt gestellt werden. ◀

Literatur

BAETHGE, M.; BAETHGE-KINSKY, V.: Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (1998) 3, S. 461–472

BECK, U.; BRATER, M.: Berufliche Arbeitsteilung und soziale Ungleichheit. Eine gesellschaftlich-historische Theorie der Berufe. Frankfurt/M., New York 1978

BECK, U.; BRATER, M.; DAHEIM, H.: Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Reinbek 1980

BLANKERTZ, H.: Zum Begriff des Berufes in unserer Zeit. In: ders. (Hrsg.): Arbeitslehre in der Hauptschule (Neue pädagogische Bemühungen 29). 3. Aufl. Essen 1969, S. 23–41

CONZE, W.: Beruf. In: BRUNNER, O.; CONZE, W.; KOSELLECK, R. (Hrsg.): Geschichtliche Grundbegriffe. Bd. 1. Stuttgart 1972, S. 490–507

DOSTAL, W.; STOOB, F.; TROLL, L.: Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31 (1998) 3, S. 438–460

GREINERT, W.-D.: Das »deutsche System« der Berufsausbildung. Tradition, Organisation, Funktion (Studien zur Vergleichenden Berufspädagogik 1). Herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ). 3. überarb. Aufl. Baden-Baden 1998

HACKEL, M.; BLÖTZ, U.; REYMERS, M.: Diffusion neuer Technologien – Veränderungen von Arbeitsaufgaben und Qualifikationsanforderungen

im produzierenden Gewerbe: eine deskriptive Analyse zur Technologie-dauerbeobachtung. Bielefeld 2015

KLOAS, P.-W.: Modularisierung unter Beibehaltung des Berufskonzepts: politische Positionen und praktische Ansätze: Fachtagung der BAG JAW »Modulare Konzepte für benachteiligte junge Menschen: neue Ansätze der Jugendberufshilfe.« In: Jugend, Beruf, Gesellschaft: Zeitschrift für Jugendsozialarbeit 48 (1997) 3/4, S. 122–133

KONIETZKA, D.; LEMPERT, W.: Mythos und Realität der Krise der beruflichen Bildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (1998) 2, S. 321–339

KRAUS, K.: Vom Beruf zur Employability? Zur Theorie einer Pädagogik des Erwerbs. Wiesbaden 2006

LAUR-ERNST, U.: Das Berufskonzept – zukunftsfähig – auch für Jugendliche mit schlechten Startchancen. Beitrag zur Dokumentation der Tagung »Bedeutung des Berufs für die Jugendberufshilfe und die Benachteiligtenförderung – Beruf als zentrales Moment bildungs- und gesellschaftspolitischer Entwicklung«. Bad Boll 2000

REULING, J.: Modularisierung in der englischen Berufsbildung. In: BWP 25 (1996) 2, S. 48–54

VOB, G. G.: Beruf und alltägliche Lebensführung – zwei subjektnahe Instanzen der Vermittlung von Individuum und Gesellschaft. In: VOB, G. G.; PONGRATZ, H. J.: Subjektorientierte Soziologie. Opladen 1997, S. 201–222

ZINKE, G. u.a.: Berufsbildung und Digitalisierung – Ein Beispiel aus der Automobilindustrie (Wissenschaftliche Diskussionspapiere 186). Bonn 2017

Anzeige



Ausbildungsordnungen

Die Broschüre informiert über die Entwicklung von Ausbildungsregelungen, die Grundlage für die Ausbildung im dualen System sind.

Dargestellt wird:

- ▶ was in einer Ausbildungsordnung geregelt ist,
- ▶ das Verfahren, wie sie zustande kommt,
- ▶ welche Akteure am Ordnungsverfahren beteiligt sind,
- ▶ welche Rolle das BiBB dabei spielt und
- ▶ welche Informationen es zur Unterstützung bei der Umsetzung der Ausbildungsordnungen in der Praxis gibt.

Kostenloser Download: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/2061
Also available in English: www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/show/7324

Niemanden verlieren – alle Kompetenzen bündeln

Unterstützungsangebote der Hamburger Jugendberufsagentur am Übergang Schule–Beruf



HARTMUT STURM
Leiter des Geschäftsbereichs
»Übergang Schule – Beruf«
im Hamburger Institut für
Berufliche Bildung – HIBB



ALENA BILLON
Kordinatorin der Jugend-
berufsagentur Hamburg



ALEXANDER BUSENBENDER
Bereichsleiter Berufsberatung
U25 in der Agentur für Arbeit
Hamburg

Arbeit und Beruf sind von zentraler Bedeutung für die gesellschaftliche Integration und Teilhabe junger Menschen. Umso wichtiger ist ein reibungsloser Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung oder ein Studium. Mit dem Anspruch, niemanden auf dem Weg in Ausbildung, Arbeit und Beruf zu verlieren, wurde in Hamburg bereits 2012, ein Jahr bevor dieser Grundgedanke in den Koalitionsvertrag der Bundesregierung einging, die Jugendberufsagentur (JBA) geschaffen. Der Beitrag verdeutlicht, dass es nicht nur um eine Bündelung von Leistungen unterschiedlicher Rechtskreise geht, sondern neben politischem Willen auch konzeptionelle Reformen und ein pädagogisches Konzept erforderlich sind, um die Zukunftsaufgabe am Übergang Schule – Beruf zu lösen. Skizziert werden der zugrundeliegende Ansatz des Hamburger One-Stop-Shop-Konzepts und erste Umsetzungsergebnisse.

Integration und Teilhabe ermöglichen – das System vom Jugendlichen her denken

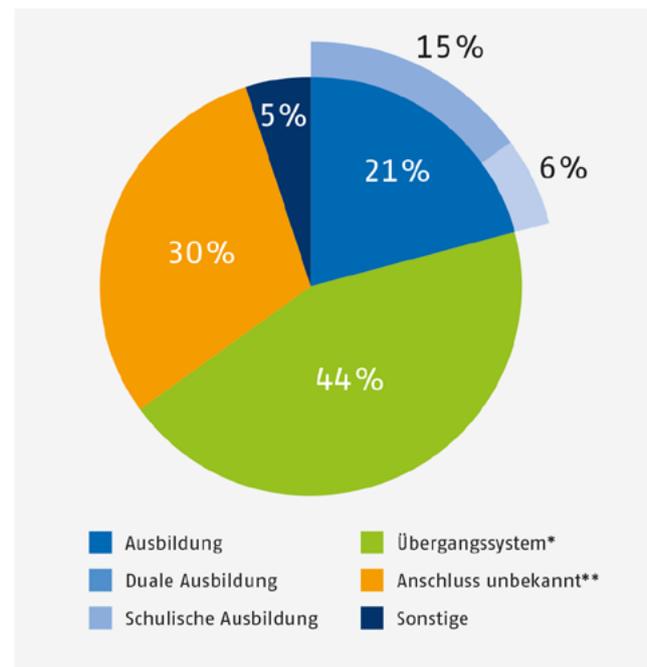
Wachsende Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt führen dazu, dass nicht alle Jugendlichen direkt im Anschluss an ihre Schulzeit einen Ausbildungsplatz finden. In Hamburg stellte sich für einen Großteil der Jugendlichen im Jahr 2010 der Übergang Schule – Beruf äußerst besorgniserregend dar: Gerade mal 21 Prozent der Jugendlichen gelang es, direkt nach der Schule eine Ausbildung zu beginnen (vgl. Abb. 1).

Die Grundüberzeugung, »dass Arbeit etwas mit der Würde von Menschen zu tun hat und lebenswichtig ist und deswegen [...] jungen Menschen dringend eine Perspektive geboten werden muss« (RABE 2014, S. 18), war treibend bei der Reform des Übergangs Schule–Beruf und bei der Gründung der JBA. Ziel war es, Warteschleifen abzubauen und eine frühzeitige, fundierte Berufs- und Studienorientierung aufzubauen sowie ein wirksames Übergangsmangement umzusetzen.

Leitgedanke dabei war, das System von den Jugendlichen her zu denken. Das bedeutet im Einzelnen:

- Bei der Planung eines Angebots- und Fördersystems ist das Grundbedürfnis aller Jugendlichen und jungen Erwachsenen anzuerkennen, sich solide Möglichkeiten zur lebenslangen gesellschaftlichen Teilhabe zu eröffnen und zu realisieren.

Abbildung 1
Verbleib der Schulabgänger/-innen nach Klasse 10 im Jahr 2010



* schulische Berufsvorbereitung oder teilqualifizierende Berufsfachschule
** z. B. Ausbildung im öffentl. Dienst oder im Gesundheitswesen, FSJ, Wegzug aus Hamburg

Quelle: Daten der Behörde für Schule und Berufsbildung Hamburg

- Die Voraussetzungen der Jugendlichen, ihre Werte, Interessen und Fähigkeiten sowie ihr Informationsstand, aber auch ihr persönliches Vermögen, sich auf neue Situationen einzulassen, sind zu erfassen, um eine jeweils darauf abgestimmte Unterstützung anzubieten (vgl. KRACKE 2014, S. 19).
- Alle professionellen Begleiter/-innen der Jugendlichen bringen große Bereitschaft und Kompetenz zur Gestaltung individueller Beratungs- sowie Lehr- und Lernsituationen mit.

Im Sinne der Selbstbestimmungstheorie sollten die Jugendlichen erkennen, welchen Gewinn sie haben, sich mit berufsbezogenen Fragen zu beschäftigen (vgl. DECI/RYAN 2002; KRACKE 2014). Die Bedeutung betrieblicher Erfahrungen spielt dabei eine zentrale Rolle. Laut McDonald's Ausbildungsstudie (2013) empfinden 53 Prozent der Auszubildenden im Rückblick »die Informationen als überdurchschnittlich hilfreich, die aus der Praxis bzw. dem Umfeld der Unternehmen stammen« (S. 48). Vor allem Gespräche mit Leuten, die in diesem Beruf arbeiten bzw. gearbeitet haben (32%), oder Gespräche mit anderen, die die gleiche Ausbildung machen bzw. gemacht haben (24%), werden als besonders hilfreich genannt. HURRELMANN (2014, S. 10) stellt daher fest: »Man kann aus der Befragung erkennen, dass vorhandene Angebote von den jungen Leuten als zu abstrakt und nicht auf ihre eigene Lebenssituation zugeschnitten wahrgenommen werden. Letztlich wünschen sie sich so eine Art Bildungscoach, eine richtige Begleitung, die man ihnen zur Seite stellt.« Kurz gesagt, es braucht den direkten Kontakt in die Arbeitswelt und geeignete Strukturen, die Wege in Ausbildung und Beruf öffnen.

Reform der Berufsbildung und Einrichtung der Jugendberufsagentur

Der Gründung der JBA ist 2011 die »Reform der Beruflichen Bildung«¹ vorangegangen. Dabei wurde bereits die Gründung der JBA angekündigt, mit der Wirksamkeit und Nachhaltigkeit der strukturellen Änderungen gesichert werden sollten.

Nach Abschluss der zehnten Klasse steht schulpflichtigen Jugendlichen² der Weg in die Sekundarstufe II, in Ausbildung oder in die Ausbildungsvorbereitung (*AvDual* oder *Produktionsschulen*) offen. Mit der Reform der Berufsbildung wurde u. a. die Hamburger Ausbildungsgarantie ein-

geführt, wonach jede/-r Jugendliche das Angebot erhält, im Rahmen der *Berufsqualifizierung* das erste Ausbildungsjahr (seit 2017 in fünfzig Ausbildungsberufen) an einer Berufsschule in kooperativer Form mit Betrieben zu absolvieren. Seit der Einführung gehen durchschnittlich über 85 Prozent der Absolventinnen und Absolventen in die duale Ausbildung über, die übrigen erhalten die Garantie, ihre Ausbildung trägergestützt zu beenden. Das erste Ausbildungsjahr wird durchschnittlich von über 65 Prozent der Betriebe anerkannt.

Um den Kerngedanken dieser Reform – »Niemand soll verloren gehen« – umzusetzen, wurde schließlich 2012 die JBA gegründet.³ Leitprinzipien waren dabei:

- Schulen und JBA systematisch miteinander zu verzahnen,
- die Berufs- und Studienorientierung (BOSO) zur schulischen Basis der JBA zu machen,
- die Übergänge in Ausbildung und Beschäftigung systematisch zu unterstützen,
- lebenslagenorientierte Unterstützungsangebote niedrigschwellig zu offerieren.

Die Partner der JBA sind: die Agentur für Arbeit Hamburg (AA), Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h.), die Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) mit dem Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB), die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) sowie die sieben Hamburger Bezirksämter.

Die JBA bietet seitdem allen Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter 25 Jahren in Hamburg an sieben bezirklichen Standorten Beratung, Vermittlung und Unterstützung beim Einstieg ins Berufsleben aus einer Hand an. Grundsätzlich gilt, dass bei der Suche nach dem richtigen Angebot Umorientierungen nicht als Scheitern begriffen werden.

Berufs- und Studienorientierung: Die schulische Basis der JBA

Voraussetzung für die erfolgreiche Arbeit an den lokalen Standorten ist die schulische Basis. Mit Gründung der JBA wurde die verbindliche »Berufs- und Studienorientierung für Hamburg« (BOSO) an sämtlichen Stadtteilschulen eingeführt, damit alle Jugendlichen zum Ende ihrer Schulzeit erfahrungsbasiert und unterstützt durch systematisches Coaching eine begründete Berufswahlentscheidung treffen können. Dazu beginnt in Klasse 8 die Orientierung und Vorbereitung im Lernbereich Arbeit und Beruf und eine mittlerweile verbindliche und hamburgweit einheitliche

¹ Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg: Reform der Beruflichen Bildung. Drucksache 19/8472 (18.01.2011) – URL: [www.buergerschaft-hh.de/ParlDok/dokument/31987/ma%
c3%9fnahmen-zur-umsetzung-der-reform-der-beruflichen-bildung-in-hamburg.pdf](http://www.buergerschaft-hh.de/ParlDok/dokument/31987/ma%c3%9fnahmen-zur-umsetzung-der-reform-der-beruflichen-bildung-in-hamburg.pdf) (Stand: 10.03.2017)

² In Hamburg gilt eine 11-jährige Schulpflicht; vgl. Hamburgisches Schulgesetz § 37 (3).

³ Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg: Einrichtung einer Jugendberufsagentur in Hamburg. Drucksache 20/4195 (15.05.2012) – URL: www.buergerschaft-hh.de/ParlDok/dokument/36787/einrichtung-einer-jugendberufsagentur-in-hamburg.pdf (Stand: 10.03.2017)

BOSO-Team

Mitarbeiter/-innen der Schulen und der JBA sind Mitglieder der Teams zur Berufs- und Studienorientierung (BOSO). Die Teams tagen in jeder Schule sechsmal jährlich und gewährleisten das systematische Übergangsmanagement. Die gezielte Begleitung der Schulabgänger/-innen aus Stadtteilschulen ist in Hamburg damit gemeinsame Aufgabe der Schulen und der JBA.

Potenzialanalyse. Ab Klasse 9 folgt die Berufspraxis in Form betrieblicher Praktika und in Klasse 10 die Entscheidungsphase. Diese wird durch Praxislertage, ggf. Praktika und Beratung ergänzt. Für den Lernbereich und die Beratung wurde das Lehrpersonal um Berufsschullehrerkapazitäten erheblich aufgestockt.

Das Signal »Wir kümmern uns um dich! – Uns ist es wichtig, wie es mit dir weitergeht!« ist eine Botschaft an die Jugendlichen im Sinne HURRELMANNS. Durch die individuelle Dokumentation der Anschlussperspektiven wird im sogenannten BOSO-Team (vgl. Infokasten) sichergestellt, dass niemand nach Verlassen der Stadtteilschule ohne ein konkretes Angebot bleibt.

Die Netzwerkstelle der JBA erhebt lückenlos den Verbleib der Jugendlichen. Jugendliche ohne verlässlichen Anschluss werden so problemlos erreicht. Anlässlich der Eröffnung des siebten Standorts beschrieb der Erste Bürgermeister Hamburgs, OLAF SCHOLZ, dies folgendermaßen: »Diejenigen jungen Leute, die noch nichts gefunden haben, werden von uns so lange unterstützt und begleitet, wenn nötig auch angeschoben, bis es mit einer Berufsausbildung doch geklappt hat. Das entspricht, wenn Sie so wollen, einer eher kommunitären Vorstellung vom Sozialstaat, wie sie zum Beispiel in Schweden besteht, anders als in Deutschland, wo die libertäre Auffassung oft beliebter ist: Jeder sei seines Glückes Schmied, und wenn er zwei linke Hände hat oder das Feuer ausgehen lässt, hat er eben Pech. Ich bin dafür, dass der Staat mit dem Blasebalg nachhilft, wenn es sein muss.« (SCHOLZ 2013)

Bezirkliche Standorte der JBA – One-Stop-Shops

Die Jugendlichen kommen ohne Vorklärung ihres Anliegen in die Beratung vor Ort, wo die Mitarbeiter/-innen der Partner der JBA gleichberechtigt unter einem Dach zusammenarbeiten. Durch diese rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit erhalten die Jugendlichen alle Hilfe aus einer Hand. Die Vertreter/-innen der Jugendhilfe halten Angebote für besonders hilfebedürftige junge Erwachsene vor, die Agentur für Arbeit hat den Fokus auf Vermittlung in Ausbildung, das Jobcenter die Sicherung des Lebensunterhalts und das HIBB die Klärung aller Fragen rund um das Thema Berufsorientierung und Schulbildung. Nach einer kurzen Vorklärung in der JBA gelangen die Jugendlichen und jungen Erwachsenen direkt an die richtige An-

sprechpartnerin bzw. den richtigen Ansprechpartner. Die jeweils fallführenden Mitarbeiter/-innen setzen sich mit der individuellen Fragestellung der Jugendlichen auseinander und beraten und begleiten sie bei Bedarf über einen längeren Zeitraum. Dies ist durch die Gewährleistung von Präsenzberatungszeiten jederzeit auch ohne Termin möglich. Damit die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit reibungslos klappt, finden regelmäßig Fallbesprechungen statt. Im Sinne einer aktiven, auf die jungen Menschen zugehenden Arbeitsweise sind überdies sozialräumlich niedrigschwellige Beratungs- und Unterstützungsangebote, z.B. in Häusern der Jugend, geschaffen worden. Diese sind über die Bezirksmitarbeiter/-innen mit den lokalen Dienststellen verzahnt. Ziel ist, die Jugendlichen wieder zu den Angeboten des Regelsystems zurückzuführen und Perspektiven aufzuzeigen. Auf Problemlagen sogenannter NEETs⁴ kann die JBA so durch eine weitreichende Vernetzung der Beratungsfachkräfte mit den lokalen Hilfsangeboten in den Quartieren Hamburgs reagieren.

Passgenaue Förderangebote – Kohärente Fördersysteme aufbauen

Die rechtskreisübergreifende Abstimmung aller Maßnahmen und Angebote für unter 25-Jährige unter Berücksichtigung der jeweiligen Finanzierungsmöglichkeiten aus Bundes- oder Landesmitteln findet im Planungsteam statt. Hier werden u. a. die Anzahl angebotener Plätze und Berufsfelder in den Förderangeboten im Hinblick auf die Zielgruppen abgestimmt. Werden Förderlücken identifiziert, wird die Schaffung neuer, flexibilisierter Angebote beschlossen. An diesem Prozess sind auf Landesebene alle Sozialpartner über den Beirat der JBA eingebunden. Hilfreich für ein kohärentes Fördersystem ist

- die formale Einbindung der Ausbildungsstellenvermittlung in die JBA,
- ein rechtskreisübergreifendes gemeinsames Management aller Förderangebote,
- die systematische Nutzung von Förderinstrumenten des Bundes über die Bund-Länder-Vereinbarung zur Initiative Bildungsketten⁵ sowie
- die BOSO-Servicestelle⁶, die alle Instrumente in der Berufs- und Studienorientierung managt.

⁴ Not in Education, Employment or Training

⁵ www.bildungsketten.de/_media/Bildungsketten_Vereinbarung_Hamburg.pdf (Stand: 10.03.2017)

⁶ <http://hibb.hamburg.de/beratung-service/servicestelle-boso-berufs-und-studienorientierung-fuer-hamburg/> (Stand: 10.03.2017)

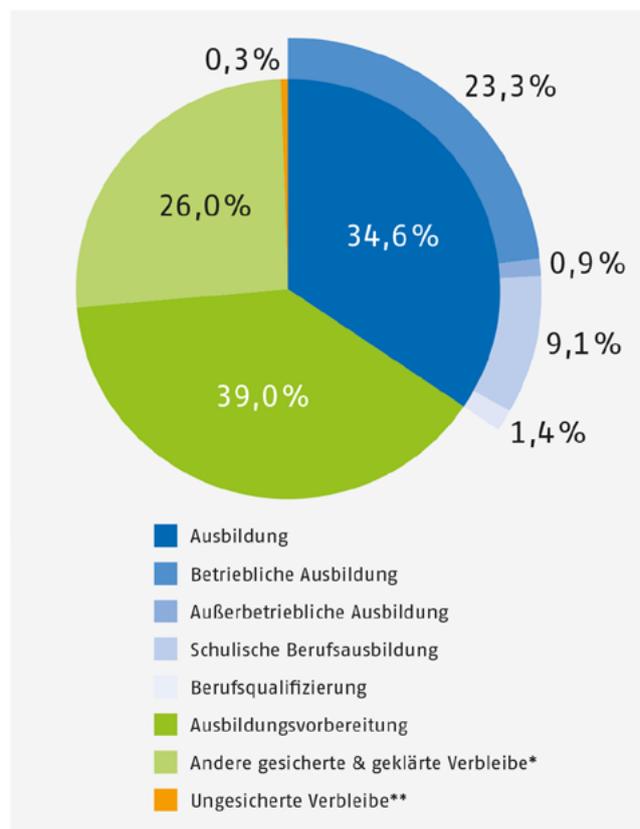
Erfolge werden sichtbar

Mit Gründung der JBA Hamburg haben die Partner vereinbart, kontinuierlich Kennzahlen zu erheben: Seit Einführung der JBA und Einführung der verbindlichen Berufs- und Studienorientierung ist die Zahl der Schulabgänger/-innen, die direkt nach Klasse 10 in eine Ausbildung übergehen, deutlich gestiegen. Waren dies 2012 noch 25,2 Prozent der Schulabgänger/-innen, so stieg die Übergangsquote nach Einführung der Maßnahmen erheblich an und bewegt sich seit 2013 bei rund 35 Prozent. Im Jahr 2016 konnten 34,7 Prozent aller Jugendlichen nach Klasse 10 direkt nach der Schule einen Ausbildungsplatz bekommen (vgl. Abb. 2).

Mit AvDual und den Produktionsschulen gibt es in Hamburg zwei parallele Angebote zur Ausbildungsvorbereitung mit sich ergänzenden pädagogischen Konzepten. Ziel ist es, den Jugendlichen durch praktische betriebliche Arbeitsphasen und die Begleitung durch Mentorinnen und Mentoren die Möglichkeit zu geben, sich beruflich zu orientieren und den Weg in eine Ausbildung vorzubereiten.

Abbildung 2

Verbleib der Schulabgänger/-innen nach Klasse 10 im Jahr 2016



* z. B. Bufdi, FSJ, Ausland

** schulpflichtig, Absentismusverfahren eingeleitet

Quelle: Daten des Hamburger Instituts für Berufsbildung

ten. Aus AvDual heraus gelang 2016 fast 50 Prozent der Jugendlichen der Übergang in Ausbildung oder Beschäftigung. Nach Beendigung ihrer Schulausbildung in AvDual wechselten so über zwei Drittel des Abgangsjahrs 2015 in Ausbildung oder Beschäftigung. Allen nicht vermittelten jungen Erwachsenen werden nach Beendigung der Schulpflicht gezielte arbeitsmarktpolitische Förderangebote gemacht.⁷

Ein weiterer Erfolg der JBA ist, dass die Verbleibe der Jugendlichen nach Klasse 10 zu 100 Prozent lückenlos bekannt sind. Bei ungeklärtem Verbleib wird ein Absentismusverfahren eingeleitet, solange die Jugendlichen schulpflichtig sind. Diese frühzeitige Transparenz und Kenntnis der Verbleibe schafft die Handlungs- und Planungsgrundlage für künftige Jahrgänge.

Die Ausbildungsmarktdaten (vgl. Tabelle) belegen die ansteigende Bewerberzahl seit 2012. Der ebenfalls deutliche Anstieg an gemeldeten Stellen zeigt die hohe Akzeptanz der JBA in der Hamburger Wirtschaft bei der Suche nach Auszubildenden. Obgleich die Anzahl der Einmündungen kontinuierlich angestiegen ist, blieb die Anzahl der Unversorgten ungefähr gleich. Zu erklären ist dies damit, dass tatsächlich nach Klasse 10 einhundert Prozent aller jungen Menschen durch die JBA erreicht werden und dies zu einer stark gestiegenen Anzahl an erfassten Kundinnen und Kunden der JBA geführt hat. Dieser Effekt war mit Gründung der JBA erwartet worden. Im Planungsteam werden daher jährlich die angebotenen Plätze in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen dieser gestiegenen Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern angepasst.

Hamburg verfügt seit Gründung der JBA über eine ausgezeichnete Datenlage, die Transparenz schafft und fortwährend aufzeigt, an welchen Stellen künftig noch passgenaue Angebote gemacht werden sollten.

Erfolgsfaktoren und weitere Herausforderungen

Die JBA ist mit starkem Rückenwind der Hamburger Politik und Bürgerschaft gegründet worden. Jährliche Workshops der Führungskräfte und rechtskreisübergreifende Einarbeitungsseminare haben sich als unerlässlich für den Aufbau einer gemeinsamen Arbeitsgrundlage erwiesen. Diese zu erhalten, bleibt für Führungskräfte sowohl Daueraufgabe als auch Herausforderung.

Aktuell steht die JBA Hamburg vor drei großen Herausforderungen:

1. Weiterentwicklung der BOSO in Sekundarstufe II
2. Umsetzung der Inklusion, d. h. spezielle Beratungs- und Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderungen in die JBA zu integrieren.

⁷ Vgl. Drs. 21/7734: www.buergerschaft-hh.de/ParlDok/dokument/56363/schulabgc3%a4ngerbefragung-2016.pdf (Stand: 10.03.2017)

Tabelle

Daten zum Ausbildungsmarkt

Eckdaten	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Gemeldete Bewerber/-innen	8.446	9.221	9.152	9.243
Gemeldete Stellen	10.866	9.698	10.546	11.456
Versorgte Bewerber/-innen	7.127	7.684	7.969	8.070
Einmündende Bewerber/-innen	3.766	3.899	3.911	4.084
Unversorgte Bewerber/-innen	1.319	1.537	1.183	1.173

Quelle: Agentur für Arbeit; Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsmarkt, Bewerber und Berufsausbildungsstellen;
Berichtsmonat: September 2012 bis 2016; Stand: 07.02.2017

3. Für neu zugewanderte junge Menschen die Regelsysteme so zu stärken, dass es künftig keine oder kaum noch separierende Angebote gibt.

Diese Herausforderungen sind zugleich Chance zur Weiterentwicklung. Die transparente Datenlage weist zudem deutlich auf eine weitere Fokussierung in der Arbeit mit leistungsschwächeren Jugendlichen hin. Um ihre Chancen am Übergang Schule – Beruf zu verbessern, arbeitet Hamburg im weitestgehenden Konsens mit der Wirtschaft zusammen. Jedoch steigt durch die neu zugewanderten jungen Menschen der Bedarf in bestimmten Sektoren des Ausbildungsmarkts bei einer gleichzeitig steigenden Zahl an unbesetzten Ausbildungsstellen in anderen Sektoren. Hier wären unter Umständen mobilitätsfördernde Angebote in der Metropolregion Hamburg zu erwägen. Weiterhin denkbar wäre die Weiterentwicklung marktkonformer Förderinstrumente oder die Flexibilisierung der Ausbildung. So könnten z. B. Einstiegs- oder Berufsqualifizierung

für neu Zugewanderte oder Menschen mit Behinderungen geöffnet werden, indem geeignete Förderangebote implementiert werden. Der rechtliche Rahmen der einzelnen Partner (Bundes- und Landesgesetze) begrenzt jedoch den Einkauf und die Ausgestaltung von Unterstützungsangeboten deutlich. Gemeinsam finanzierte Maßnahmen »aus einem Guss« sind kaum möglich. Dies wird derzeit bestmöglich durch Abstimmungsprozesse zu Zielgruppen und Förderquoten kompensiert. Die kooperative Struktur lässt zudem die Datensysteme der Partner unverbunden. In der Folge werden viele Ressourcen für notwendige persönliche Fallklärungen beansprucht. Den Akteuren vor Ort ist deutlich, dass die JBA Hamburg diese Probleme nicht lokal lösen kann. Wünschenswert wäre daher, dass – wie im Koalitionsvertrag der Bundesregierung vorgesehen – entsprechende Angebote verbunden mit einer vergleichbaren Organisationsstruktur und einem Datenmonitoring flächendeckend umgesetzt werden. ◀

Literatur

DECI, E. L.; RYAN, R. M. (Hrsg.): Handbook of self-determination research. Rochester 2002

HURRELMANN, K.: »Wir müssen den Jugendlichen ein breites Spektrum an beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten bieten«. In: BWP 43 (2014) 1, S. 8–11 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/7192 (Stand: 10.03.2017)

KRACKE, B.: Der Berufsorientierungsprozess aus entwicklungspsychologischer Sicht. In: BWP 43 (2014) 1, S. 16–19 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/7194 (Stand: 10.03.2017)

MCDONALD'S DEUTSCHLAND: Pragmatisch glücklich: Azubis zwischen Couch und Karriere. McDonald's Ausbildungsstudie. Düsseldorf 2013

RABE, T.: Arbeit hat etwas mit der Würde des Menschen zu tun! In: STURM, H. (Hrsg.): Die Zukunft sichern: Jugend, Ausbildung, Teilhabe. Hamburg 2014, S. 11–18

SCHOLZ, O.: Rede des Ersten Bürgermeisters Olaf Scholz am 11.12.2013 zur Eröffnung der JBA Bergedorf. URL: www.hamburg.de/contentblob/4239836/1332766d190ccf58ab8a44dd549964f3/data/2013-12-11-eroeffnung-der-jba-bergedorf.pdf (Stand: 10.03.2017)

Gesetzliche Ausbildungspflicht in Österreich als Teil der Reform des Übergangs Schule – Beruf

Ziele, Chancen, Risiken



VERONIKA LITSCHEL
Wiss. Mitarbeiterin im
Österreichischen Institut für
Berufsbildungsforschung –
öibf, Wien, Österreich

Im August 2016 ist in Österreich das Gesetz über die Ausbildungspflicht bis 18 (Ausbildungspflichtgesetz) in Kraft getreten. Es ist zentraler Bestandteil des innovativen Programms »AusBildung bis 18«, das mit umfangreichen Reformvorhaben im Bereich der Prävention, Intervention und Kompensation den Abschluss einer Erstausbildung für möglichst alle Jugendlichen in Österreich sicherstellen soll. Der Beitrag geht einleitend auf die Hintergründe ein, die zu den Reformmaßnahmen geführt haben, und beschreibt diese in ihrer Zielsetzung und Umsetzung und die damit verbundenen Erwartungen.

Früher Bildungsabbruch – neue Datenlage verdeutlicht Reformbedarf

In Österreich endet die Schul- bzw. Unterrichtspflicht ähnlich wie in Deutschland vergleichsweise früh. Das Gesetz über die Schulpflicht sieht vor, dass diese am 1. September nach der Vollendung des sechsten Lebensjahrs beginnt und nach neun Jahren endet (Schulpflichtgesetz §§ 2 und 3). Im Anschluss daran kann eine berufsbildende mittlere oder höhere Schule, eine allgemeinbildende höhere Schule oder eine duale Ausbildung besucht werden, dies fällt jedoch nicht mehr unter die allgemeine gesetzliche Schulpflicht. Damit ist die Entscheidung für einen beruflichen Werdegang für jene, die keine allgemeinbildende höhere Schule besuchen, im individuellen Reifeprozess früh und in einer herausfordernden Lebensphase angelegt (vgl. LITSCHEL/LÖFFLER 2015).

Im Jahr 2013/14 hat das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) gemeinsam mit Statistik Austria und dem österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) mit dem bildungsbezogenen Erwerbskarrieremonitoring (BibEr) eine neue, ergänzende Register-Datenbasis entwickelt (vgl. Infokasten).

Diese Vollerhebung zeigt, dass das Phänomen des frühen Bildungsabbruchs in Österreich wesentlich ausgeprägter ist als bisher angenommen. Wird die Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen herangezogen, so liegt die Zahl der frühen Bildungsabbrecher/-innen im Jahr 2010 bei 15,5 Prozent (vgl. STEINER/PESSL/BRUNEFORTH 2016, S. 184). Die Verlaufsdaten auf personenbezogener Ebene geben zudem Auskunft über die Arbeitsmarktpfomance in Bezug auf

Einstieg und Verbleib in den ersten eineinhalb Jahren. Von den frühen Ausbildungsabbrecherinnen/-abbrechern (15 bis 24 Jahre) zum Stichtag 31.10.2011 sind 18 Monate später acht Prozent in Ausbildung, rund 40 Prozent sind erwerbstätig und von 21 Prozent ist der Status unbekannt (vgl. WANEK-ZAJIC u. a. 2015, S. 48).

Betrachtet man die Anteile früher Ausbildungsabbrecher/-innen nach Schulform in der Sekundarstufe II, so

Bildungsbezogenes Erwerbskarrieremonitoring (BibEr)

BibEr stellt eine Vollerhebung auf der Grundlage der Versicherungsdaten dar, die mit Registerdaten aus der Bildungsdokumentation ergänzt werden.¹ Alle Ausbildungsabschlüsse und -abbrüche eines Schuljahrs mit Stichtag 31.10. werden personenbezogen erfasst und mit dem Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Beendigung der Ausbildung verknüpft.

Darüber hinaus ermöglicht BibEr die Betrachtung von Verlaufsdaten auf personenbezogener Ebene. Der Arbeitsmarktstatus wird über 18 Monate nach Beendigung bzw. Abbruch der Ausbildung beobachtet.

In BibEr werden »Frühe Ausbildungsabbrecher/-innen« (FABA) wie folgt definiert: »Personen ab 15 Jahren, die lt. Erwerbsstatistik einen Hauptwohnsitz in Österreich aufweisen, keine Pension beziehen (ausgenommen Witwen- oder Witwerpension), sich zum Beobachtungszeitpunkt (30.10. jedes Jahres) in keiner formalen Ausbildung und nicht in AMS-Schulung befinden und keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Abschluss erzielt haben.« (WANEK-ZAJIC u. a. 2015, S. 2)

Weitere Informationen: http://statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/bildungsbezogenes_erwerbskarrieremonitoring_biber/index.html

Tabelle

FABA nach vorangegangenem Bildungsgang im Jahr 2011

Schulform	Prozentanteile*
Allgemeinbildende höhere Schule	8,6
Berufsbildende höhere Schule	6,5
Berufsbildende mittlere Schule	13,8
Handelsschulen	21,7
Betriebliche Lehre	21

* Die Prozentanteile beziehen sich auf alle Schüler/-innen bzw. Auszubildenden dieser Schul- bzw. Ausbildungsform mit Stichtag 31.10. bezogen auf das abgeschlossene Schuljahr.

Quelle: STEINER u. a. 2016, S. 188

ergibt sich ein besonderer Handlungsbedarf in den berufsbildenden Schulformen (vgl. Tab.). Hier liegen die Anteile deutlich über denen in den allgemeinbildenden höheren Schulen.

Diese empirische Grundlage war bisher in Österreich nicht verfügbar. Sie zeigt jedoch deutlich, dass ein Reformbedarf im Bereich der Maßnahmen für frühe Ausbildungsabrecher/-innen besteht. Dies wird dadurch unterstrichen, dass Personen ohne oder mit höchstens einem Pflichtschulabschluss das mit Abstand höchste Arbeitslosenrisiko in Österreich aufweisen.

Entwicklung der Jugendarbeitsmarktpolitik in Österreich

Bereits seit 1998 wurde im Rahmen des Jugendausbildungssicherungsgesetzes (JASG) mit der Einführung von Übergangslerngängen in Regionen mit einer relevanten Lehrstellenlücke auf die steigende Zahl von Lehrstellensuchenden reagiert. Jugendlichen sollte eine Orientierungs- und Nachreifungsmöglichkeit eröffnet werden. Hierzu werden sie mittels sozialpädagogischer Begleitung und der Vermittlung von Praktika bei der Suche nach einer betrieblichen Ausbildung unterstützt. Diese Maßnahme wurde bedarfsgerecht bundesweit ausgedehnt und in der Folge um Lehrgänge erweitert, die vom Umfang her eine gesamte betriebliche Ausbildung in Lehrwerkstätten abdecken. Im Jahr 2008 wurde dann die Ausbildungsgarantie eingeführt.¹ Die Ausbildungsgarantie ermöglicht allen Jugendlichen, die sich für eine duale Ausbildung entschieden, jedoch keine betriebliche Lehrstelle gefunden haben, eine Möglichkeit der Lehrausbildung, finanziert durch den österreichischen AMS. Diese beinhaltet zwei Formen der überbetrieblichen Ausbildung:

- Zum einen können bis zu einjährige Orientierungs- und Unterstützungsmaßnahmen besucht werden, die mit der Vermittlung von Praktika in Betrieben den Übertritt in eine betriebliche Ausbildung begünstigen,
- zum anderen wird das Lehrwerkstättensystem mit einer vollständigen Lehrausbildung bis zur Lehrabschlussprüfung angeboten.

Begleitet werden diese Maßnahmen von einem breiten Angebot an Vorschalt- und Unterstützungsleistungen im persönlichen und fachlichen Bereich sowie dem Ausgleich etwaiger Schuldefizite bzw. dem Ausbau von Kompetenzen. Getragen werden diese Maßnahmen vom Sozialministeriumsservice² (SMS) und vom AMS. Beide Institutionen sind dem BMASK zuzuordnen.

Seit 2012 ist darüber hinaus das Jugendcoaching als unterstützende Maßnahme etabliert. Mit der Zielsetzung, bereits während des Schulbesuchs Begleitung und Interventionsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen, können Jugendliche zwischen 13 und 18 Jahren dieses Coaching in Anspruch nehmen. Für Lehrlinge in der betrieblichen Ausbildung steht seit 2014 analog das Lehrlingscoaching zu Verfügung.

Die duale Ausbildung und die Jugendarbeitsmarktpolitik sind nachhaltige Instrumente gegen Jugendarbeitslosigkeit. Trotz allem ist ein gewisser Anteil an Jugendlichen identifizierbar, der ohne weitere Ausbildung oder mit einem Ausbildungsabbruch in der Sekundarstufe II verbleibt. Damit zählen diese Jugendlichen bereits vor dem Einstieg in den Arbeitsmarkt zu den Hauptrisikogruppen, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Bisher ist es auch mit einem breiten Maßnahmenangebot nicht gelungen, diese Gruppe (wieder) in das Ausbildungssystem zu integrieren.

Ziel einer rechtlich verankerten Ausbildungspflicht

Die Ausbildungspflicht besagt, dass alle Jugendlichen zwischen 15 und 18 Jahren mit Wohnsitz in Österreich nach Beendigung der Pflichtschule eine Ausbildung absolvieren müssen. Dies kann in Form von vollschulischer beruflicher bzw. allgemeinbildender Ausbildung oder durch eine duale Ausbildung erfüllt werden. Ebenso gilt die Teilnahme an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wie der überbetrieblichen Lehrausbildung oder des Erlangens der Ausbildungsreife als Erfüllung der Ausbildungspflicht. Auch stabilisierende Maßnahmen wie Produktionsschulen, Therapien oder Arbeitstraining werden in diesem Zusammenhang als Ausbildungen gemäß der Ausbildungspflicht anerkannt.

¹ Die Ausbildungsgarantie ist im Arbeitsmarktservicegesetz in den §§ 29, 38 d und 38 e verankert, die Maßnahmen im Rahmen der Ausbildungsgarantie im Berufsausbildungsgesetz § 30.

² Der Sozialministeriumsservice entspricht dem vorherigen Bundessozialamt, der Arbeitsmarktservice ist mit der Bundesagentur für Arbeit gleichzusetzen.

Ausgenommen von der Ausbildungspflicht sind alle Jugendlichen nach Beendigung der Schulpflicht, die eine Erstausbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Die Ausbildungspflicht ruht nach §7 Ausbildungspflichtgesetz, wenn die Jugendlichen Kinderbetreuungsgeld beziehen, Präsenz- oder Zivildienst ableisten, Freiwilligendienst in anerkannten Institutionen leisten oder »berücksichtigungswürdige Gründe« vorliegen.

Im Herbst 2017 wird der erste Jahrgang »ausbildungspflichtig«. Bis dahin sollen das begleitende Programm und die damit verbundenen Maßnahmen weitgehend implementiert sein. Ab Juli 2018 ist eine Möglichkeit zur Sanktion gegenüber Erziehungsberechtigten vorgesehen. Dies ist nicht unumstritten, allerdings ist in §17 des Ausbildungspflichtgesetzes³ ausdrücklich die schuldhafte Verletzung der Ausbildungspflicht durch Erziehungsberechtigte als einziger Sanktionsgrund definiert. Sanktionen können, müssen aber nicht verhängt werden, die Entscheidung liegt bei der Bezirksverwaltungsbehörde. Im Vordergrund steht Prävention gemäß gesetzlich definierter Aktivitäten zur Unterstützung.

Hintergrund der Verpflichtung zur Ausbildung ist ein anderer: Ohne eine gesetzliche Festschreibung können bestimmte Maßnahmen wie z. B. die Kontaktaufnahme von Unterstützungseinrichtungen, ein Meldewesen und Ähnliches nicht eingeführt werden. Es könnten keine Informationen an Institutionen und Einrichtungen übermittelt und Interventionen gesetzt werden, ohne dass der/die Jugendliche von sich aus aktiv wird.

Eckpunkte der Intervention bei Nichterfüllung der Ausbildungspflicht⁴

Über ein zentrales Meldesystem sind Institutionen und Einrichtungen wie der AMS, die Lehrlingsstellen⁵, Bildungsträger, die Sozialversicherung und der SMS verpflichtet, Zu- und Abgänge von Personen, die der Ausbildungspflicht unterliegen, (nach Beendigung der Schulpflicht) an die Statistik Austria zu melden. Diese Meldung erfolgt quartalsweise zu einem Stichtag. Jene Abgänge, die nach vier Monaten nicht als Zugänge in eine andere schulische oder betriebliche Ausbildung bzw. Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik aufscheinen, keine Erstausbildung beendet haben und unter 18 Jahre sind, werden an eine

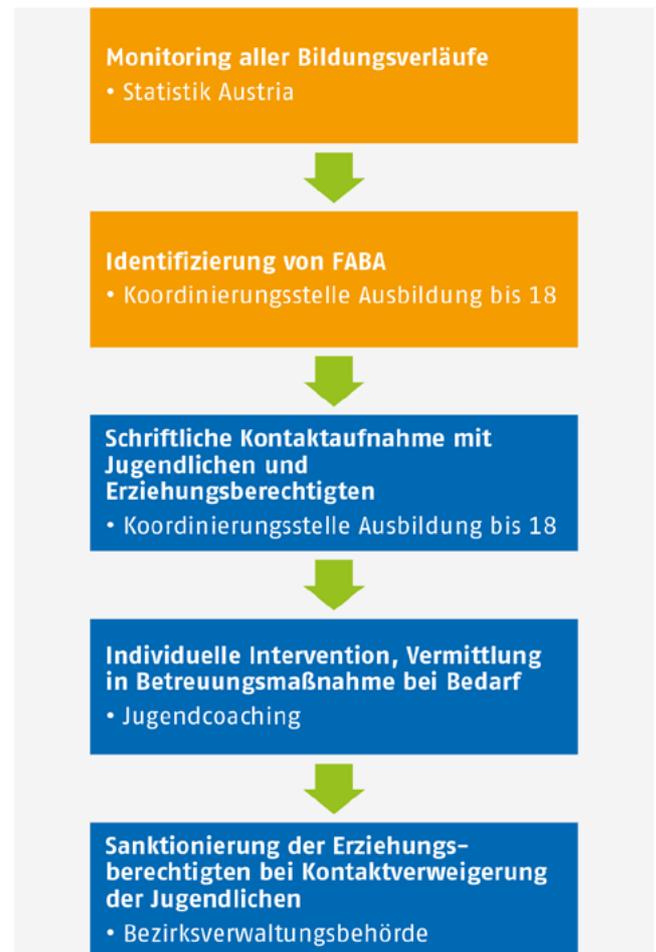
³ www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2016_I_62/BGBLA_2016_I_62.pdf (Stand: 30.03.2017)

⁴ Vgl. Sozialministeriumsservice 2016

⁵ Lehrlingsstellen sind bei der Wirtschaftskammer angesiedelte Aufsichtsstellen mit behördlichem Charakter. Sie nehmen unter anderem die Lehrabschlussprüfungen ab, stellen Zeugnisse aus, erteilen Bescheide zur betrieblichen Ausbildungsgenehmigung und dienen darüber hinaus als Anlaufstelle für Auszubildende und Betriebe.

Abbildung

Schematische Darstellung der Intervention



bundesweit zuständige Koordinierungsstelle, die die Unterstützungsmaßnahmen steuert, übermittelt. Die Koordinierungsstelle untersteht dem SMS. Damit wird der Interventionsablauf in Gang gesetzt (vgl. Abb.).

Die Koordinierungsstelle unterrichtet das Jugendcoaching und die Erziehungsberechtigten. Gleichzeitig nehmen die Mitarbeiter/-innen des Jugendcoachings ihrerseits Kontakt mit den Erziehungsberechtigten und in der Folge mit den Jugendlichen auf. Die ausgebildeten Jugendcoachs haben die Aufgabe, die Situation zu klären und gemeinsam mit dem/der Jugendlichen einen Entwicklungs- und Betreuungsplan zu erstellen.

Darüber hinaus können sie die Jugendlichen im Sinne eines Case Management weiter begleiten, sie in andere Unterstützungsmaßnahmen vermitteln und die notwendigen Schritte mit ihnen gemeinsam unternehmen. Dies wird mit den Koordinierungsstellen in einem Fallmanagement abgestimmt und dokumentiert.

Eine begleitende Evaluierung unterstützt die Implementierung und Steuerung. Darüber hinaus sind im Rahmen der Evaluierung in den Jahren 2017 und 2018 die Neu- und

Weiterentwicklung von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik und der Erreichung von Zielgruppen vorgehen.

Das Rahmenprogramm »AusBildung bis 18«

Die gesetzlich festgeschriebene Ausbildungspflicht ist nur ein Teil des Programms »AusBildung bis 18«, in welchem ein hohes Potenzial zur Reform der Berufsbildung in Österreich identifiziert werden kann. An der Ausarbeitung des Programms sind vier Bundesministerien⁶ beteiligt. Damit wird eine ressortübergreifende Umsetzung sichergestellt. Neben der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen sind eine Reihe von weiteren Maßnahmen wie die systematische Erhebung und Vernetzung des vielfältigen und gewachsenen Unterstützungsangebots für Jugendliche und dessen zielgerichteter Ausbau geplant. Außerdem wird erstmals eine vertiefte Betrachtung der betrieblichen Ausbildung über die Lehrlingsstellen und die Wirtschaftskammern hinaus möglich. SCHLÖGL/MAYERL (2013) belegen einen Zusammenhang zwischen der betrieblichen Ausbildungsqualität und einem geplanten Prüfungsantritt zur Lehrabschlussprüfung. Die betriebliche Ausbildung ist zu einem gewissen Grad eine Blackbox. Zwischen dem Antritt einer Lehre und der Lehrabschlussprüfung sind keine qualitätssichernden Maßnahmen (z. B. Ausbildungsdokumentationen, Zwischenprüfungen) vorgesehen. Erst nach Absolvierung der gesamten Lehrzeit werden Schwächen in der betrieblichen Ausbildung sichtbar, deren Kompensation in die außerbetriebliche Weiterbildung sowie in die aktive Arbeitsmarktpolitik verlagert wurde. Eine direkte Kontrolle der betrieblichen Ausbildungsqualität konnte bislang unter den Sozialpartnern nicht konsensual vereinbart werden.

Durch das Programm »AusBildung bis 18« besteht die Chance, vor allem im Bereich der vollschulischen und dualen Erstausbildung größere Transparenz (insbesondere durch die zeitnahe Meldung der Abbrüche) zu schaffen. Nicht nur die Möglichkeiten zur Prävention, Intervention

und Kompensation auf der Maßnahmenebene werden erhöht, vor allem wird ressortübergreifend die Zielgruppe von Jugendlichen nach der Pflichtschule als Gesamtes betrachtet. Die bisherige Parallelstruktur der unterschiedlichen Ausbildungsformate wird damit ein Stück weit aufgehoben.

Das Risiko, dass Betriebe und Schulen sich durch die Pflicht zur Ausbildung stärker auf kompensatorische Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (z. B. überbetriebliche Ausbildung) verlassen, ist nicht von der Hand zu weisen. Umso entscheidender ist der breite Ansatz der Reformen unter Einbeziehung aller Stakeholder. Erklärtes Ziel ist nicht nur, die Erstausbildung für alle Jugendlichen zu ermöglichen, sondern ebenso die Durchlässigkeit zwischen den Ausbildungsformaten zu erhöhen und ausreichend Angebote zu garantieren. Erfolgskritisch bleibt die Kooperationsbereitschaft der involvierten Ministerien und Behörden ebenso wie die konstruktive Begleitung durch Sozialpartner und weitere Stakeholder.

Die Ziele der Ausbildungspflicht sind sowohl eine frühzeitige Intervention bei Ausbildungsabbrüchen als auch die Sicherstellung einer Ausbildung für alle bis 18 Jahre. Die Chancen liegen in der neuartigen Zusammenarbeit verschiedener Ressorts und in dem breit angelegten Programm der Ausbildung bis 18. Mit ersten Ergebnissen ist Ende 2018 zu rechnen, bis dahin steht die Implementierung im Vordergrund. ◀

Literatur

LITSCHEL, V.; LÖFFLER, R.: Meta-Analyse zu rezenten Studien im Bereich »AMP-Maßnahmen für Jugendliche«. Betrachtungen mit dem Schwerpunkt »Berufsausbildung«. Wien 2015

SCHLÖGL, P.; MAYERL, M.: Die Antrittswahrscheinlichkeit zur Lehrabschlussprüfung. Angaben zu Vorbereitungsgrad, Risikogruppen und Unterstützungswünschen von Lehrlingen im letzten Ausbildungsjahr – Bericht an das BMUKK. Wien 2013

SOZIALMINISTERIUMSSERVICE: Umsetzungsregelungen Koordinierungsstellen AusBildung bis 18. 2016 – URL: www.bundeskost.at/wp-content/uploads/2016/10/umsetzungsregelungen-kost-ausbildungbis18_2016.pdf (Stand: 30.03.2017)

STEINER, M.; PESSL, G.; BRUNEFORTH, M.: Früher Bildungsabbruch – Neue Erkenntnisse zu Ausmaß und Ursachen. In: BRUNEFORTH, M. u. a. (Hrsg.): Nationaler Bildungsbericht 2015, Band 2: Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen. Graz 2016, S. 175–220

WANEK-ZAJIC, B. u. a.: Ergebnisse aus dem Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) im Auftrag des BMASK und des AMS für die Schuljahre 2008/09 bis 2010/11. Wien 2015

⁶ In den beteiligten Bundesministerien sind Agenden der Ausbildung verortet. Es handelt sich dabei um das BMASK (Arbeitsmarktpolitik), das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (betriebliche Ausbildung), das Bundesministerium für Bildung (schulische und berufsschulische Ausbildung) sowie das Bundesministerium für Familie und Jugend (außerschulische Jugendarbeit).

Weiterentwicklung der Berufsschule und Sicherung der dualen Ausbildung in der Fläche

Der Modellversuch Berufsschule 2020 (BS20) in Rheinland-Pfalz



DIRK OSWALD
Schulleiter der David-Roentgen-Schule Neuwied – BBS Gewerbe und Technik, bis März 2017 Referent Berufsbildende Schulen im Ministerium für Bildung, Mainz

Zielsetzung des rheinland-pfälzischen Modellversuchs ist es, die duale Berufsausbildung in der Fläche zu sichern und Berufsschulen in diesem Sinne weiterzuentwickeln. Ausgehend von der bestehenden Problemlage werden die Handlungsfelder des Modellversuchs skizziert. Kern ist dabei das Handlungsfeld 3, in dem neun Schulen Wege zur Weiterentwicklung erproben. Erste Ansätze werden am Beispiel einer berufsbildenden Schule erläutert. Abschließend werden Herausforderungen skizziert, die es für einen Transfer auf alle Berufsschulen des Landes zu berücksichtigen gilt.

Problemstellung, Auftrag und Zielsetzung

In Rheinland-Pfalz ist aufgrund der demografischen Entwicklung die Zahl der Schüler/-innen an den Berufsschulen seit 2009 um rund 20 Prozent gesunken. An den Landes-Berufsschulen werden im Schuljahr 2016/2017 ca. 65.500 Auszubildende in 290 dualen Ausbildungsberufen an 62 Standorten unterrichtet. Bei den knapp 3.500 Klassen beträgt die durchschnittliche Größe 18,8 Auszubildende. 28,3 Prozent der Berufsschulklassen sind kleiner als 16, 3,5 Prozent kleiner als acht Schüler/-innen (vgl. Abb.). Für die kleineren Berufsschulen wird die Bildung von berufsbezogenen Fachklassen zunehmend schwieriger. Ein ortsnahe Bildungsangebot ist jedoch im Interesse aller Ausbildungsbeteiligten, um lange Wege zu großen Berufsschulstandorten oder Blockbeschulung mit Internatsunterbringung zu vermeiden.

Wie die meisten Bundesländer steht auch Rheinland-Pfalz vor der Herausforderung, mit einer geeigneten Strategie auf diese Entwicklungen zu reagieren. Eine zentrale Rolle spielt der Ovale Tisch der Ministerpräsidentin. Hier berät die Landesregierung bereits seit 1995 gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit, den Kammern, Unternehmerverbänden sowie Arbeitnehmervertretungen über die Situation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Die Partner haben 2014 eine Strategie zur Fachkräftesicherung verabschiedet, die derzeit für den Zeitraum 2017–2021 fortgeschrieben wird (vgl. Staatskanzlei RLP 2014). Erklärter politischer Wille ist, dass die duale Ausbildung langfristig in der Fläche gesichert werden soll und hierfür ein entsprechendes Angebot bei den Berufsschulen bestehen muss.

Bereits 2014 verabschiedete die Expertengruppe »Strukturelle Weiterentwicklung der berufsbildenden Schulen« ihre Empfehlungen und lenkte das Augenmerk ebenfalls auf die Sicherung des Berufsschulunterrichts an wohnortnahen und ausbildungsplatznahen Berufsschulstandorten (vgl. MBWWK 2014). Die Umsetzung der Empfehlungen und der Fachkräftestrategie wurden dann als politische Handlungslinie im Koalitionsvertrag der rheinland-pfälzischen Landesregierung (2016) festgeschrieben. Für die Bildungsadministration stellt dies die Richtschnur des Handelns dar, wobei die schulrechtlichen Rahmenbedingungen zu beachten und gegebenenfalls anzupassen sind. Insbesondere ist hier die »Verwaltungsvorschrift Klassen- und Kursbildung an BBS« relevant, die zuletzt 2015 angepasst wurde, um die gemeinsame Beschulung von Auszubildenden verschiedener Berufe zu erleichtern. Damit entspricht der eingeschlagene Weg auch dem KMK-Beschluss vom 16. Juni 2016, wonach das Potenzial geeigneter Maßnahmen zur Unterstützung ortsnahe Beschulungsmöglichkeiten in der Flexibilisierung der Ausbildungs- und Beschulungsorganisation bei Sicherung des Fachklassenprinzips gesehen wird.

Zur Umsetzung der gegebenen Aufträge und Empfehlungen wurde durch die Abteilung Berufsbildende Schulen des Bildungsministeriums eine Konzeption mit vier Handlungsfeldern entwickelt. Im Zentrum steht dabei der Modellversuch BS20. Hier werden Umsetzungsszenarien erprobt, die als Grundlage für die Auslotung von Transfermöglichkeiten auf alle Berufsschulen, für eventuelle Anpassungen des administrativen Rahmens sowie letztendlich für die Festlegung von Ausbildungsstandorten dienen.

Abbildung

Entwicklung der Auszubildendenzahl an Berufsschulen in dualen Ausbildungsberufen (ohne Agrar)



Die vier Handlungsfelder des Modellversuchs B20

Die duale Ausbildung stellt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar. Deshalb wurden neben dem Bildungsministerium, der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD) als Schulaufsicht und dem Pädagogischen Landesinstitut (PL) auch die Handwerkskammern, die Industrie- und Handelskammern, Vertreter/-innen der Schulleitungen, der Hauptpersonalrat Berufsbildende Schulen und der Landesausschuss für Berufsbildung frühzeitig eingebunden.

Der Modellversuch gliedert sich in vier sogenannte Handlungsfelder (HF), die als aufeinanderfolgende Schritte konzipiert sind.

Handlungsfeld 1: Standorttransparenz

In einem ersten Schritt wurden als Datenbasis von der ADD für alle Berufsschulen die zugeordneten Ausbildungsberufe erfasst, diese Angaben mit den Berufsschulen, den Schulträgern und den Kammern abgestimmt und in einem Standortverzeichnis dokumentiert. Dieses Verzeichnis wird als »Schulatlas« (www.bbs-rlp.de/search_form.php) auf der Homepage des Bildungsministeriums abgebildet und im Rahmen der Standortgespräche (HF 4) fortgeschrieben.

Handlungsfeld 2: Curriculare Möglichkeiten

Ursprünglich war es die Absicht, die Rahmenlehrpläne zu analysieren, um hieraus Empfehlungen zu den Möglichkeiten der gemeinsamen »Beschulung« unterschiedlicher

Berufe abzuleiten. Es erwies sich jedoch als wenig zielführend, diese Analyse unabhängig von den regionalen Besonderheiten und Kompetenzen vor Ort durchzuführen. Stattdessen wurden die Schulen bei der Entscheidung über gemeinsam zu unterrichtende Auszubildende unterschiedlicher Berufe beraten.

Handlungsfeld 3: Schulversuch

Die Berufsschulen stehen vor der Herausforderung, Angebote für Berufe mit nur wenigen Auszubildenden vorzuhalten, eine hohe Fachlichkeit zu gewährleisten und mit finanziellen Ressourcen verantwortlich umzugehen.

Ohne Fachlichkeit als eine wesentliche Kompetenz infrage zu stellen, ist zu prüfen, ob angesichts der Anforderungen der Arbeitswelt die Organisation von Lernprozessen ausschließlich in der Form reiner Fachklassen erfolgen muss. Wenn Lernen ein individueller und selbstbestimmter Prozess ist, kann durchaus die Frage gestellt werden, ob Fachunterricht im Klassenverband wirklich die beste Organisationsform ist oder ob die individuellen Lernprozesse der Auszubildenden in flexiblen Organisationsformen besser unterstützt werden können.

Da berufsbildende Schulen in ihren Konzepten die regionalen Besonderheiten berücksichtigen müssen, erscheinen zentrale Lösungsansätze wenig Erfolg versprechend. Kern des gesamten Modellversuchs ist daher die Erprobung von Umsetzungsszenarien im Handlungsfeld 3. Für den Schulversuch hat das Bildungsministerium bewusst einen offenen Ansatz mit wenigen Vorgaben gewählt, um den Schulen Gestaltungsspielraum zur Entwicklung innovativer

Ansätze zu geben. Auftrag der neun teilnehmenden Schulen (vgl. Ministerium für Bildung 2016) war es, über einen Zeitraum von zwei Schuljahren (2015/2016 – 2016/2017) pädagogische, organisatorische und technische Möglichkeiten zur Weiterentwicklung zu erproben.

Bei der Auswahl der teilnehmenden Schulen wurden sowohl kleine als auch große Schulen, monostrukturierte Schulen mit nur einem Berufsfeld und Bündelschulen mit mehreren verschiedenen Berufsfeldern sowie städtische und ländliche Regionen berücksichtigt. Somit kann ein Transferkonzept erstellt werden, mit dem die gewonnenen Erkenntnisse auf andere Standorte übertragen und Entwicklungsimpulse gegeben werden können.

Handlungsfeld 4: Standortgespräche

Im Dialog zwischen Kammern, Schulaufsicht und Ministerium wird auf Basis des Standortverzeichnisses (HF1) und der Schülerzahlen über die zukünftige Ausrichtung der einzelnen Berufsschulen entschieden. Im Rahmen des Schulversuchs sollen Erkenntnisse gewonnen werden, ob und wie durch innovative Lösungsansätze die duale Ausbildung an den Schulstandorten gesichert werden kann.

Lösungsansätze am Beispiel der Berufsbildenden Schule Westerborg

Die BBS Westerborg (vgl. Infokasten) stand vor der Herausforderung, für über 70 duale Ausbildungsberufe Rahmenbedingungen zu schaffen, unter denen trotz sinkender Schülerzahlen die erforderlichen fachlichen, sozialen und personalen Kompetenzen auf qualitativ hohem Niveau erworben werden können. Um dies zu erreichen, hat sich die Schule mit einer Konzeption der »offenen Lernräume« positioniert: Die traditionellen Klassenstrukturen wurden sowohl räumlich als auch organisatorisch aufgebrochen. Im Rahmen eines Umbaus wurden, schon vor Beginn des Schulversuchs, die geschlossenen Klassenräume in offene Lernebenen umgewandelt. Verbunden hiermit sind Teamstrukturen der Lehrkräfte, die die Lernprozesse der Schüler/-innen begleiten und selbst gesteuertes Lernen fördern. Im Rahmen des Schulversuchs werden die Auszubildenden nicht mehr in der Organisationseinheit Einzelklasse, sondern als eine große Lerngruppe geführt. Alle Lehrkräfte eines Teams sind für die gesamte Lerngruppe eines Ausbildungsbereichs verantwortlich. Dies schafft die notwendige Flexibilität, um kleinere Lerngruppen zu bilden, die je nach Leistungsfähigkeit, Interessenlage und beruflichem Schwerpunkt organisiert werden. Neben den Raum- und Klassenstrukturen wurden auch die traditionellen Zeitstrukturen aufgehoben. Die Taktung der Unterrichtszeiten von bislang 90 Minuten wurde aufgebrochen und kann nun flexibel an die Bedürfnisse der Lerngruppen und die

unterrichtlichen Arbeitseinheiten angepasst werden. Damit die vorgegebenen Stundenansätze eingehalten werden und um den eigenverantwortlichen Umgang mit den neuen Möglichkeiten zu erlernen, wird derzeit ein Zeiterfassungssystem erprobt.

Selbst gesteuertes Lernen erfordert die Bereitstellung passender Lernmaterialien. Diese müssen schulweit und idealerweise auch in den Betrieben und zu Hause verfügbar sein. Zudem sind im Rahmen der Selbstorganisation von Lernprozessen auch Möglichkeiten notwendig, eigenständig Informationen zu beschaffen und zielgerichtet auszuwählen. Dafür steht ein schulweites WLAN-Netzwerk zur Verfügung, über das die Lernenden auch miteinander kommunizieren. Lernmanagementsysteme werden genutzt, um Materialien für den Unterricht oder vertiefende Übungsaufgaben bereitzuhalten. Diese Materialien stehen im Rahmen von kooperativen Projekten allen am Lernprozess Beteiligten zur Verfügung, sodass Ausbildungsbetriebe ebenso mit den Dokumenten arbeiten und in Absprache mit den Lehrerteams Lernsituationen aus dem betrieblichen Umfeld einbringen können.

Die Lerngruppen an der BBS Westerborg sind unterschiedlich zusammengesetzt. So bilden im kaufmännischen Bereich beispielsweise alle Industriekaufleute eine gemeinsame Lerngruppe, die durch das Lehrkräfteteam betreut wird. Dieses Team plant die Einsätze der Lehrkräfte zu Beginn eines jeden Schuljahrs eigenständig. Im Bereich der Metallberufe besteht die Lerngruppe aus den Berufen Industriemechaniker/-in und Konstruktionsmechaniker/-in, die je nach Lernfeld in verschiedenen Konstellationen neu zusammengestellt werden.

Neben der eigenständigen Planung des Stundenplans im Lehrerteam bietet der Schulversuch darüber hinaus die Möglichkeit der Flexibilisierung des Unterrichts und damit auch der Arbeitszeiten der Lehrkräfte. Befindet sich beispielsweise eine Lerngruppe bestehend aus 50 Lernenden in einer eigenständigen Erarbeitungsphase, so ist es möglich, dass anstelle der geplanten zwei Lehrkräfte in dieser Phase nur eine begleitend im Einsatz ist. Werden die Ergebnisse der Erarbeitungsphase präsentiert und bespro-

Berufsbildende Schule Westerborg

Die BBS Westerborg ist eine Schule in Trägerschaft des Westerwaldkreises mit ca. 2.800 Schülerinnen und Schülern und über 130 Lehrkräften.

Als Bündelschule vereint sie die Bereiche Gewerbe und Technik, Hauswirtschaft und Soziales sowie Wirtschaft und Verwaltung unter einem Dach. Neben der Berufsschule für über 70 duale Ausbildungsberufe bietet die Schule Berufsvorbereitungsjahr, Berufsfachschule mit unterschiedlichen Schwerpunkten, Höhere Berufsfachschule IT-Technik und Soziales, Fachschule Altenpflege und Soziales sowie berufliches Gymnasium Technik und Wirtschaft.

www.bbs-westerburg.de

chen, können die eingesparten Lehrerstunden eingesetzt und eine dritte Lehrkraft hinzugezogen werden.

Die Flexibilisierung sowohl innerhalb eines Berufs und einer Jahrgangsstufe als auch innerhalb von Gruppen mit Lernenden aus verschiedenen Berufen und Ausbildungsjahren ermöglicht bedarfsgerechte Anpassungen und eine differenzierte Förderung der individuellen Kompetenzen.

Halbzeitbilanz: Berufsschulen brauchen Gestaltungsspielraum

Schon in der Halbzeitbilanz des Schulversuchs zeigt sich das enorme Potenzial der Berufsschulen: Zielgerichtete Schulentwicklungsprozesse sind möglich, wenn Schulen innovative, organisatorische, pädagogische und technische Ansätze entwickeln und umsetzen (dürfen).

Um Bildungsangebote für Ausbildungsberufe mit einer nur geringen Zahl von Auszubildenden in der Fläche aufrechtzuerhalten, sollte es Schulen ermöglicht werden, mit klassen-, zeit- und eventuell auch ortsunabhängigen flexiblen Organisationsformen zu agieren. Die am Beispiel der BBS Westerburg beschriebene flexible Lerngruppenbildung führt zu einem Mehrwert für die Lernenden, da sie je nach Lerngeschwindigkeit, Interesse und Unterstützungsbedarf in individuell passenden Lernumgebungen arbeiten können. Die Erfahrungen im Schulversuch zeigen zudem, dass es für alle Beteiligten gewinnbringend ist, wenn auch Schüler/-innen unterschiedlicher Schulformen gemeinsam arbeiten. So werden z. B. an der BBS Gewerbe und Technik Trier in bestimmten Lernbereichen Auszubildende zum/ zur Produktdesigner/-in gemeinsam mit Lernenden des beruflichen Gymnasiums unterrichtet.

Die Nutzung von webbasierten Lernformen ermöglicht es nicht nur, Fahrzeiten zu reduzieren. Sie führt auch zu einer intensivierten Kooperation zwischen den Lernorten, da sowohl Lehrer/-innen als auch Ausbilder/-innen Zugriff auf die entsprechenden Lernszenarien haben.

Zudem zeichnet sich im Schulversuch ab, dass die Schulen für die curricularen Herausforderungen Lösungen finden und in der Lage sind, mit verschiedenen Stundenansätzen für gleiche Themen bei unterschiedlichen Berufen umzugehen. Die gestreckte Prüfung erweist sich hier allerdings als Hindernis, da die Flexibilität in Bezug auf die zeitliche Zuordnung der Lernfelder verloren geht. Zudem würde es die Lösungsfindung erleichtern, wenn bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen künftig die Bildung von Berufsgruppen und die Prüfung gemeinsamer Beschulungsmöglichkeiten noch stärker berücksichtigt würde.

Integraler Bestandteil des Modellversuchs BS20 ist der Transfer auf alle Berufsschulen. Von zentraler Bedeutung hierfür wird die Ableitung von Konsequenzen für die Ausgestaltung des administrativen Rahmens sein. Der konkrete Bedarf wird im Rahmen des Abschlussberichts analysiert.



Lerngruppe an der BBS Westerburg

Für die Festlegung von Ausbildungsstandorten sollte die Qualität der Lernprozesse als maßgebliches Kriterium herangezogen werden und die quantitativen Kriterien verstärkt ergänzen. Dies erfordert bei allen Beteiligten – Auszubildenden, Betrieben, Lehrkräften, Schulleitung und Schulaufsicht – ein hohes Maß an Innovationsbereitschaft und Vertrauen.

So verstanden stellt dieser Beitrag ein Plädoyer für die Festlegung der Zielsetzung dar: Berufsschulen brauchen ein hohes Maß an Gestaltungsspielraum bei der Organisation und Ausgestaltung der Lernprozesse. Die Berufsschulen müssen sich weiterentwickeln, um auch zukünftig als kompetente duale Partner der ausbildenden Unternehmen agieren zu können. Da Lernen ein individueller Prozess ist, gilt es, die Heterogenität anzunehmen und individualisierte Lernprozesse zu gestalten. ◀

Literatur

EXPERTENGRUPPE: »Strukturelle Weiterentwicklung der berufsbildenden Schulen Rheinland-Pfalz«: 12 Empfehlungen zur strukturellen Weiterentwicklung berufsbildender Schulen. Mainz 2014 – URL: www.rlp.de/fileadmin/news_import/BBS-Weiterentwicklung_Liste_der_12_Empfehlungen.pdf (Stand: 29.03.2017)

KOALITIONSVERTRAG RHEINLAND-PFALZ 2016–2021. Mainz 2016 – URL: www.rlp.de/fileadmin/rlp-stk/pdf-Dateien/Koalitionsvertrag_RLP.pdf (Stand 29.03.2017)

KULTUSMINISTERKONFERENZ: Erklärung zur Beibehaltung des Fachklassenprinzips in der Berufsschule vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Beschluss vom 16. Juni 2016

MINISTERIUM FÜR BILDUNG: BS20 – Weiterentwicklung der Berufsschule und Sicherung der dualen Ausbildung in der Fläche. Halbzeitinformation zum Schulversuch BS20. Mainz 2016 – URL: https://bildung-rp.de/fileadmin/user_upload/bbs/berufsbildendeschule.bildung-rp.de/Schulformen_und_Bildungsgaenge/Dokumente/Berufsschule_2020_-_Halbzeitinfor.pdf (Stand 29.03.2017)

MINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT, WEITERBILDUNG UND KULTUR (MBWWK): Klassen- und Kursbildung an berufsbildenden Schulen. Verwaltungsvorschrift vom 18. Juni 2015 (941 A – 51 244–0)

STAATSKANZLEI RHEINLAND-PFALZ (Hrsg.): Landesstrategie zur Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz. Mainz 2014 – URL: <https://fachkraeftestrategie.rlp.de/de/strategie/> (Stand 29.03.2017)

Berufsbildungskarrieren jenseits der Akademisierung

Impulse zur Profilierung der Aufstiegsfortbildung aus schweizerischer Perspektive



CARMEN BAUMELER
Prof. Dr., Leiterin Forschung & Entwicklung, Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB, Zollikofen, Schweiz



IRENE KRIESI
Dr., Leiterin Forschungsfeld »Institutionelle Bedingungen der Berufsbildung«, EHB, Zollikofen, Schweiz



ANTJE BARABASCH
Dr., Leiterin Forschungsschwerpunkt »Aktuelle Kontexte der Berufsbildung«, EHB, Zollikofen, Schweiz

Die höhere Berufsbildung hat in der Schweiz eine große Bedeutung, die im internationalen Vergleich einzigartig ist. Sie ist arbeitsmarktnah und wird rege nachgefragt. Ihre Positionierung auf Tertiär-B-Stufe illustriert das starke politische Bekenntnis zur höheren Berufsbildung in der Schweiz. Der Beitrag benennt mögliche Gründe für diese Erfolgsgeschichte und diskutiert die Frage, welche Impulse sich daraus für die Aufstiegsfortbildung in Deutschland ergeben können.

Die höhere Berufsbildung in der Schweiz ist nachgefragt

In der Schweiz hat die höhere Berufsbildung eine große Bedeutung. Während Angebote der höheren Berufsbildung in allgemeinbildenden Schulsystemen, beispielsweise in England, Frankreich oder Italien, kaum vorhanden sind, haben sie selbst in Ländern mit ausgeprägten dualen Berufsbildungssystemen, wie etwa Deutschland, einen geringeren Stellenwert (vgl. FAZEKAS/FIELD 2013).

Die höhere Berufsbildung vermittelt Qualifikationen, die für eine anspruchsvollere Berufstätigkeit mit Fach- und/oder Führungsverantwortung nötig sind (vgl. BAUMELER/DANNECKER/TREDE 2014; KRIESI/TREDE 2017; KUHN 2016; SCHMID/GONON 2013). Damit bietet sie den Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Grundbildung, was circa zwei Dritteln der Lernenden auf Sekundarstufe II entspricht, weitere Karriereperspektiven und erhöht damit insgesamt die Attraktivität der Schweizer Berufsbildung. Als einziger Teil des tertiären Bildungswesens der Schweiz verlangt sie keine Maturität als formale Zugangsvoraussetzung.

Die höhere Berufsbildung wurde im Jahr 2002 aus der beruflichen Weiterbildung herausgelöst und umfasst Berufsprüfungen (Eidgenössischer Fachausweis), höhere Fachprüfungen (Eidgenössisches Diplom) sowie höhere Fachschulen (Diplom HF). Sie ist im Schweizer Bildungssystem als Tertiärstufe B verankert und damit symbolisch auf Augenhöhe mit den Hochschulen (vgl. Tab.).

Die höhere Berufsbildung weist einen hohen Arbeitsmarktbezug auf. Die eidgenössisch anerkannten Abschlüsse sind am Bedarf der Wirtschaft ausgerichtet, da zumeist die Berufsverbände die Bildungsinhalte und Prüfungsverfahren festlegen. Viele höhere Berufsbildungsgänge können berufsbegleitend besucht werden und werden von den Arbeitgebern mitfinanziert.

Aus einer Steuerungsperspektive stellen die ca. 220 Berufs- und 170 höheren Fachprüfungen einen Sonderfall dar, da nur die Abschlussprüfungen staatlich reguliert sind und nicht die Bildungsangebote (sogenannte Vorbereitungskurse), die auf diese Prüfungen hinführen. Innerhalb eines Berufsfelds bauen eidgenössische Prüfungen in der Regel aufeinander auf. Erst wenn die Berufsprüfung erfolgreich

Tabelle

Tertiärstufe in der Schweiz

Höhere Berufsbildung (Tertiär B)		Hochschulen (Tertiär A)		
Berufs- und höhere Fachprüfungen	Höhere Fachschulen	Pädagogische Hochschulen	Fachhochschulen	Universitäten ETH

bestanden wurde, kann die höhere Fachprüfung absolviert werden. Die höheren Fachschulen werden dagegen stärker beaufsichtigt. Sie haben Mindestvorgaben bezüglich der Lernstunden und können sowohl berufsbegleitend als auch Vollzeit besucht werden.

2015 entfiel ein Drittel aller Tertiärabschlüsse auf die höhere Berufsbildung (vgl. Abb. 1). Mit 18,8 Prozent aller Tertiärabschlüsse 2015 nehmen die Berufsprüfungen innerhalb der höheren Berufsbildung den größten Anteil ein, gefolgt von den höheren Fachschulen mit 10,8 Prozent und den höheren Fachprüfungen mit 3,4 Prozent.

Das starke politische Bekenntnis zur Berufsbildung in der Schweiz

Die Tatsache, dass 33 Prozent aller Tertiärabschlüsse der Schweiz in der höheren Berufsbildung realisiert werden, kann nicht losgelöst von konkurrierenden Bildungsangeboten im gesamten Bildungssystem betrachtet werden. Die hohen Teilnahmezahlen sind daher auch dem starken politischen Bekenntnis zur Berufsbildung geschuldet, das zur heutigen Struktur des Schweizer Bildungssystems beigetragen hat.

Bereits Anfang der 1990er-Jahre wurde die Berufsmaturität eingeführt, die es Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Grundbildung seit 1997 ermöglicht, in die neu gegründeten Fachhochschulen einzutreten und einen Tertiär-A-Abschluss zu erwerben. Diese umfassende Reform des Schweizer Bildungssystems sollte Berufsleuten neue Aufstiegschancen bieten und die Attraktivität der Berufsbildung steigern. Ähnliche Argumente wurden bei der Tertiärisierung der höheren Berufsbildung 2002 vorgebracht.

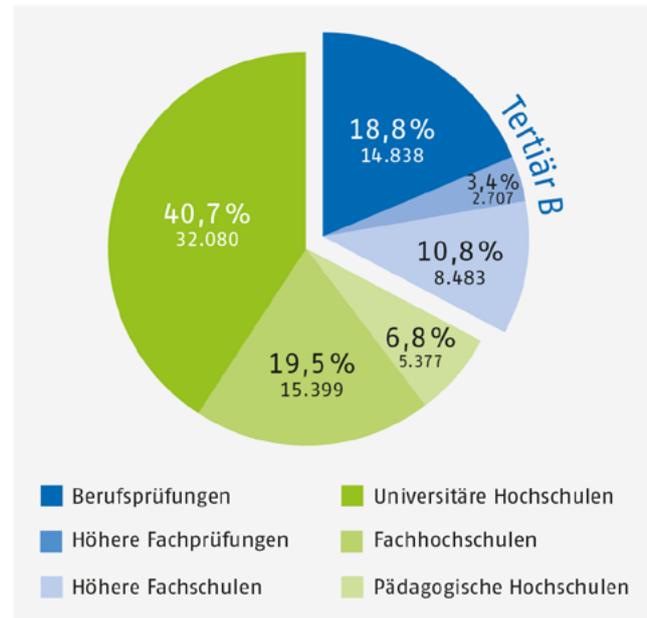
Durch diese Weichenstellung zugunsten der Berufsbildung in den letzten Dekaden weist die Schweiz heute im internationalen Vergleich eine niedrige gymnasiale Maturitätsquote von nur 20,1 Prozent¹ aus, was dazu führt, dass mehr Jugendliche auf Sekundarstufe II für die komplementären beruflichen Grundbildungen rekrutiert werden. Diese wiederum bilden den wichtigsten Rekrutierungspool für Angebote der höheren Berufsbildung.

Der Stellenwert der höheren Berufsbildung auf dem Arbeitsmarkt

Ein weiterer Grund für die hohen Teilnahmezahlen ist die Akzeptanz der höheren Berufsbildung im Arbeitsmarkt. Der Stellenwert von Bildungsabschlüssen hängt von ihrer Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und – damit verknüpft – vom Lohn, dem Berufsstatus und den Karrierechancen ab. Eine Studie von Ecoplan (2013) hat die Wahrnehmung und Beurteilung der höheren Berufsbildung auf dem Schweizerischen Arbeitsmarkt untersucht (vgl. WALKER/BACHMANN 2014). Sie zeigt auf, dass Abschlüsse der höheren

Abbildung 1

Tertiäre Bildungsabschlüsse in der Schweiz 2015



Quelle: Bundesamt für Statistik 2017

Berufsbildung in sämtlichen Branchen weit verbreitet sind. Die große Mehrheit der Unternehmen hat mindestens eine Person mit einem Tertiär-B-Abschluss angestellt. Sie sind besonders nachgefragt im Gast- und Baugewerbe sowie im Handel und im Gesundheitswesen.

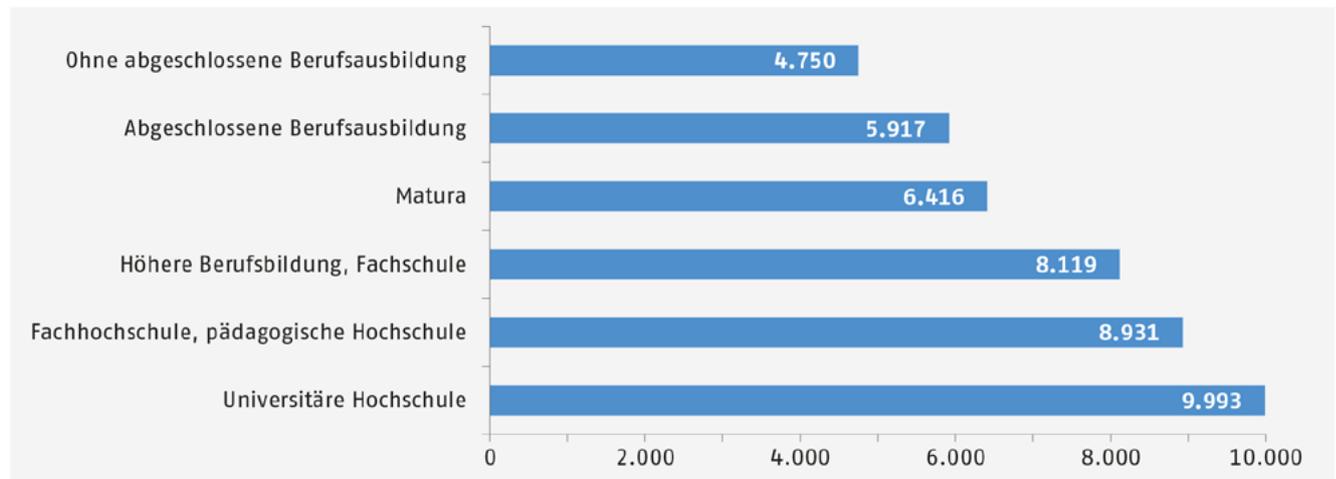
Die Verantwortlichen für die Personalrekrutierung assoziieren Titel der höheren Berufsbildung in erster Linie mit praxis- und fachspezifischem Wissen. Entsprechend werden Personen mit einem höheren Berufsabschluss für Stellen mit mittlerem Anforderungsprofil präferiert. Für Stellen mit höheren Anforderungen oder Führungsfunktionen zieht die Mehrheit der Unternehmen allerdings Personen mit einem Hochschulabschluss vor, und gewisse Lohnstufen und Positionen können in vielen Betrieben nur mit einem Hochschulabschluss erreicht werden. Ausnahmen stellen die Branchen Gastgewerbe und Handel dar, welche auch im Führungsbereich stark auf Tertiär-B-Absolventinnen und -Absolventen zugreifen.

Insgesamt legen diese Resultate nahe, dass die Karrierechancen von Personen mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung zwar besser sind als diejenigen von Personen mit einer beruflichen Grundbildung, aber doch weniger vorteilhaft als diejenigen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Diese Vermutung wird auch gestützt durch Zahlen zum Medianeinkommen. Abbildung 2 (S. 34) zeigt, dass das Medianeinkommen von Personen mit einer

¹ Vgl. www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsindikatoren/bildungssystem-schweiz/bildungsstufen/sekundarstufe-ii/maturitaetsquote.assetdetail.1382705.html (Stand: 23.3.2017)

Abbildung 2

Monatliches Medianeinkommen nach höchster abgeschlossener Ausbildung (Bruttoeinkommen in SFR)



Quelle: Schweizerische Lohnstrukturerhebung (2014), dargestellt in KUHN 2016, S. 20

höheren Berufsbildung höher ist als dasjenige von Personen, die nur einen Abschluss auf Sekundarstufe II haben. Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen und Universitäten verdienen hingegen im Durchschnitt deutlich mehr (vgl. KUHN 2016).

Aktuelle Reformprojekte zur Stärkung der höheren Berufsbildung

Die Schweiz ist in einigen Branchen, wie beispielsweise dem Gesundheitswesen, von ausgeprägtem Fachkräftemangel betroffen. Seit der Annahme der Volksinitiative gegen Masseneinwanderung 2014 besteht Konsens darüber, dass die inländischen Humanressourcen stärker ausgeschöpft werden müssen, u. a. durch die Förderung der höheren Berufsbildung. In diesem Kontext verfolgt das im Jahr 2013 aufgelegte »Strategieprojekt höhere Berufsbildung« des Bundes² das Ziel, diese zu stärken. Die zentralen Maßnahmen werden im Folgenden kurz skizziert.

Einstufung der höheren Berufsbildung in den Nationalen Qualifikationsrahmen

Die höhere Berufsbildung ist ein inhaltlich und qualitativ sehr heterogenes Feld. Dies hängt damit zusammen, dass diese Abschlüsse vor 2002 noch zur beruflichen Weiterbildung zählten, nicht den Anspruch hatten, sich auf Ebene der Tertiärstufe einzufügen, und seither auch keiner systematischen Bildungsreform unterzogen wurden. Zur stärkeren Profilierung der höheren Berufsbildung würde auch eine Bereinigung dieser Stufe beitragen, indem bestimmte

Abschlüsse, die das tertiäre Niveau nicht erreichen, (wieder) der beruflichen Weiterbildung zugewiesen würden. Die gegenwärtige Zuordnung jedes einzelnen Berufsbildungsabschlusses zu den acht Niveaus des Nationalen Qualifikationsrahmens Berufsbildung ist vor diesem Hintergrund besonders interessant.

Bis heute wurden über 90 Abschlüsse der höheren Berufsbildung den Niveaus 5 (u. a. Spezialist/-in für Tanksicherheit) bis 8 (Dipl. Experte/Expertin in Rechnungslegung und Controlling) zugeordnet (vgl. Abb. 3). Damit hat die Schweiz bislang die Chance verpasst, einige Abschlüsse der beruflichen Weiterbildung zuzuweisen, den Tertiär-B-Bereich durch die transparente Einordnung in den Qualifikationsrahmen zu bereinigen und klarer zu profilieren.

Weiter wurde die Initiative der höheren Berufsbildung, die Titel »Professional Bachelor/Master« zu vergeben, abgelehnt. Hauptargument war, dass die Titelstrukturen der Berufsbildung nicht mit derjenigen der Hochschulen vermischt werden sollten. Stattdessen soll die internationale Anerkennung dieser Berufsbildungsabschlüsse durch englische Diplomzusätze (»Higher Education«) gefördert werden.

Stärkere finanzielle Unterstützung für die höhere Berufsbildung

Eine besondere Herausforderung für Erwachsene, die sich für eine Berufs- oder höhere Fachprüfung entscheiden, sind die hohen finanziellen Kosten. Allerdings wird diesbezüglich bald Abhilfe geschaffen (vgl. SBFJ 2015). Mit dem Argument der Gleichstellung von höherer Berufsbildung und Hochschulbildung wurde die unterschiedliche öffentliche Finanzierung dieser beiden Bildungsbereiche kritisiert. Die Finanzierung der eidgenössischen Prüfun-

² Vgl. www.sbfj.admin.ch/sbfj/de/home/themen/hbb/strategieprojekt-hbb.html (Stand: 20.02.2017)

Abbildung 3
Einstufung von Berufsabschlüssen im Nationalen Qualifikationsrahmen

NQR	Universitäten	Fachhochschulen	Berufsbildung und Höhere Berufsbildung vorgesehene Einstufung NQR-CH-BB
8	Doktorat		
7	Master	Master	HFP
6	Bachelor	Bachelor	HF
5			BP
4			EFZ
3			EBA
2			
1			

Quelle: in Anlehnung an STRAHM 2017
 HFP Höhere eidg. Fachprüfung
 HF Höhere Fachschule
 BP Eidg. Berufsprüfung
 EFZ Eidg. Fähigkeitszeugnis
 EBA Eidg. Berufsattest

gen folgte bislang primär der Logik einer Weiterbildungsfinanzierung. Die Kosten wurden zu über 50 Prozent durch private Beiträge der Teilnehmenden getragen. Die Arbeitgeber trugen im Durchschnitt etwa ein Drittel der Kosten. Ab 2018 soll eine stärkere öffentliche Subventionierung der eidgenössischen Prüfungen eingeführt werden (»Subjektfinanzierung«), mit der die Teilnehmenden direkte Beitragszahlungen vom Bund erhalten.

Verbesserung der Durchlässigkeit auf Tertiärebene

Verbesserungswürdig sind die Möglichkeiten des Übertritts aus dem Schweizer Tertiär-B- in den Tertiär-A-Bereich. So besaßen 2012 knapp 3,1 Prozent der Studierenden an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen einen Ausweis der höheren Berufsbildung, während beinahe keine Übertritte an Universitäten realisiert wurden (vgl. BAUMELER/DANNECKER/TREDE 2014). Zwar haben die Fachhochschulen mittlerweile eine Zulassung zum Bachelorstudium verabschiedet (vgl. swissuniversities 2015), die auch die Tertiär-B-Abschlüsse betrifft, allerdings werden nur Personen mit Abschlüssen der höheren Fachschulen prüfungsfrei zugelassen, während Absolventinnen und Absolventen der eidgenössischen Prüfungen eine Aufnahmeprüfung absolvieren müssen. Zudem ist es den Fachhochschulen selbst überlassen, ob sie die in der höheren Berufsbildung erworbenen Leistungen bis maximal 90 ECTS im Bachelorstudium anrechnen. Im Sinne einer angestrebten Chancengerechtigkeit besteht hier noch Handlungsbedarf.

Impulse für die Aufstiegsfortbildung in Deutschland?

Die bisherigen Ausführungen zeigen, dass die hohen Teilnehmezahlen in der Schweiz mit einer ausgeprägten politischen Unterstützung für die Berufsbildung und einer hohen Akzeptanz im Arbeitsmarkt einhergehen. Zudem wird der Tertiär-B-Bereich gegenwärtig reformiert, um seine Attraktivität noch weiter zu steigern. Ob die angegangenen Reformen erfolgreich sind, wird sich erst noch zeigen. Dass die höhere Berufsbildung auch für Deutschland interessant ist, hat zahlreiche Fürsprecher/-innen (vgl. KUHN 2016; MAJEWSKI 2015; RAUNER 2013; WERNER 2015). Politisches Hauptargument ist die Gleichwertigkeit und damit einhergehende gesellschaftliche Wertschätzung von Berufsbildung auf hohem Niveau parallel zur Hochschulbildung. Deutschland hat in den letzten Jahren andere Weichen im Bildungssystem gestellt als die Schweiz, die konsequent den Bereich der Berufsbildung ausgebaut hat. Der europäische Akademisierungstrend hat sich bisher nicht in der Schweiz durchgesetzt, so bestehen auch keine landesweiten Vorgaben hinsichtlich einer Erhöhung der Zahl der Hochschulabsolventinnen und -absolventen, wie das in Deutschland der Fall ist (vgl. KRONE 2015). Mögliche Impulse für die Aufstiegsfortbildung in Deutschland, die auch unter diesen veränderten Rahmenbedingungen denkbar wären, sind die Einführung des Berufsabiturs zur Attraktivitätssteigerung der beruflichen Grundbildung. Eine entsprechende Initiative besteht in Deutschland seitens des Zentralverbands des deutschen Handwerks und

der Kultusministerkonferenz, welche als Modellversuch im Schuljahr 2017/18 getestet werden soll (vgl. POLLMER/ROSER 2016).

Aufstiegsfortbildungen könnten weiter ausgebaut und ihre Wertschätzung damit gesteigert werden, wenn eine Verankerung auf Tertiär-B-Ebene sowie eine bundesweite Anerkennung als Tertiärabschluss erfolgt (vgl. HELLER/BARABASCH 2017). Der Vorteil der höheren Berufsbildung in der Schweiz ist die hohe Arbeitsmarktnähe, die durch direktere und schnellere Zusammenarbeit zwischen dem Bund und den Organisationen der Arbeitswelt bei der (Weiter-)Entwicklung der eidgenössischen Prüfungen realisiert wird. In Deutschland muss sich eine Kammerregelung in fünf Bundesländern fünf Jahre bewährt haben, bevor eine nationale Fortbildungsordnung entstehen kann (vgl. BALLAUF 2011). Damit einhergehend wäre es in Deutsch-

land wichtig, mehr wirksame Profilierungskampagnen für die Aufstiegsfortbildung zu schaffen, um deren Attraktivität hervorzuheben. Einige Praktiker/-innen in der Schweiz fordern zurzeit eine klare transparente Profilierung der Ausbildungskarrieren und stellen sich einer Vermischung der Ausbildungsformen, wie sie in der Verberuflichung von Hochschulausbildung zum Ausdruck kommt, entgegen. Für Deutschland stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, wie sich die neu gestalteten Bildungsstrukturen in der Praxis bewähren und ob die derzeitigen Erwartungen an die Kompetenzentwicklung der Studierenden erfüllt werden. Eine Stärkung der Aufstiegsfortbildung auf nationaler Ebene und damit eines parallelen, klar beruflich verankerten Bildungswegs wäre eine Alternative, die sich im Schweizer Kontext bereits bewährt. ◀

Literatur

- BALLAUF, H.: Karriere mit beruflicher Fortbildung. Entwicklungschancen durch geregelte Aufstiegsfortbildungen. Bonn 2011
- BAUMELER, C.; DANNECKER, K.; TREDE, I.: Expertenbericht »Höhere Berufsbildung in der Schweiz«. Im Auftrag des Schweizerischen Wissenschafts- und Innovationsrats SWIR. Zollikofen 2014
- ECOPLAN: Befragung Höhere Berufsbildung. Wahrnehmung und Beurteilung der höheren Berufsbildung auf dem Arbeitsmarkt. Schlussbericht zuhanden des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI). Bern 2013
- FAZEKAS, M.; FIELD, S.: A Skills beyond School Review of Switzerland (OECD Reviews of Vocational Education and Training). Paris 2013
- HELLER, N.; BARABASCH, A.: Die höhere Berufsbildung der Schweiz im Vergleich zu Deutschland und Österreich. In: Die Berufsbildende Schule (2017) 3, S. 100–105
- KRIESI, I.; TREDE, I.: Die höhere Berufsbildung in der Schweiz: Struktur und Forschungsstand. In: BERGER, J.-L.; BONOLI, L.; LAMAMRA, N.: Enjeux structurels, sociaux et pédagogiques de la formation professionnelle en Suisse. Zürich 2018 (in Vorbereitung)
- KRONE, S. (Hrsg.): Dual studieren im Blick. Entstehungsbedingungen, Interessenlagen und Umsetzungserfahrungen in dualen Studiengängen. Wiesbaden 2015
- KUHN, A.: Die höhere Berufsbildung in der Schweiz. Sankt Augustin 2016
- MAJEWSKI, E.: Attraktivitätssteigerung der dualen Berufsbildung. Berlin 2015 – URL: www.uni-oldenburg.de/fileadmin/user_upload/koopera/Majewski_ZDH_Attraktivitaet_BB.pdf (Stand: 20.02.2017)
- RAUNER, F.: Ein durchgängiger dualer Bildungsweg. In: bwp@ (2013) 6 – URL: www.bwpat.de/ht2013/ft07/rauner_ft07-ht2013.pdf (Stand: 20.02.2017)
- SBFI: Änderung des Berufsbildungsgesetzes (BBG): Stärkung der höheren Berufsbildung; Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens. Erläuternder Bericht. Bern 2015
- SCHMID, E.; GONON, P.: Die höhere Berufsbildung unter Profilierungsdruck. In MAURER, M.; GONON, P. (Hrsg.): Herausforderungen für die Berufsbildung in der Schweiz: Bestandesaufnahme und Perspektiven. Bern 2013, S. 147–170
- STRAHM, R.: Nationaler Qualifikationsrahmen: EU-Raster über die Berufsbildung – URL: www.rudolfstrahm.ch/nationaler-qualifikationsrahmen-eu-raster-uber-die-berufsbildung/ (Stand: 23.3.2017)
- SWISSUNIVERSITIES: Zulassung zum Bachelorstudium an Fachhochschulen. Best Practices. Bern 2015
- WALKER, P.; BACHMANN, T.: Stellenwert der höheren Berufsbildung am schweizerischen Arbeitsmarkt. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. In: BWP 43 (2014) 4, S. 22–26 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/7384 (Stand: 20.02.2017)
- WERNER, D.: Höhere Berufsbildung – Stärkung der Attraktivität und der Durchlässigkeit. Vortrag auf dem 60. bildungspolitischen Treffen des Instituts der Deutschen Wirtschaft. Köln 2015 – URL: www.iwkoeln.de/storage/asset/225880/.../6%20Werner.pdf (Stand: 20.02.2017)

Duale Berufsbildungssysteme in Europa vor ähnlichen Herausforderungen

Reformansätze in Österreich und Dänemark

ISABELLE LE MOUILLOUR

Leiterin des Arbeitsbereichs »Grundsatzfragen der Internationalisierung/Monitoring von Berufsbildungssystemen« im BIBB

Das europäische Erasmus+-Projekt »ApprenticeshipToolbox« widmete sich der Darstellung dualer Ausbildungssysteme in Europa. Im Rahmen dieses Projekts wurde deutlich, dass diese Systeme mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert sind. Herausforderungen und Reformansätze, wie sie in Österreich und Dänemark entwickelt wurden, werden im Beitrag vorgestellt.

Projekthintergrund

»Kennzeichen eines dualen Ausbildungssystems ist die Kombination aus betrieblichem und schulischem Lernen, die in besonderer Weise auf den Bedarf des Arbeitsmarktes ausgerichtet ist und zu Abschlüssen in bundesweit anerkannten Ausbildungsberufen führt« (KREKEL/WALDEN 2016, S. 55).

Bei der vergleichenden Darstellung der dualen Ausbildungssysteme im Rahmen des Erasmus+-Projekts »Apprenticeship Toolbox« (vgl. Infokasten) wurde deutlich, dass alle fünf Systeme hinsichtlich ihrer Performanz – häufig gemessen an der niedrigen Arbeitslosenquote der Absolventinnen und Absolventen – erfolgreich agieren. Nichtsdestotrotz stehen sie vor einer Reihe von spezifischen

Herausforderungen, um auch in Zukunft konkurrenzfähig zu sein. Nachfolgend werden die Herausforderungen und die dazu gehörenden Modernisierungsstrategien exemplarisch für die Länder Österreich und Dänemark skizziert.

Herausforderungen für die duale Berufsausbildung in den beiden Ländern

Obgleich die Berufsbildungssysteme in Österreich und Dänemark erfolgreich sind, sind sie mit einer Reihe von Herausforderungen konfrontiert, die denen in Deutschland sehr ähnlich sind. Besondere Herausforderungen für das österreichische Berufsbildungssystem sind

- Rückgang der Zahl der ausbildenden Unternehmen, der Auszubildenden und infolgedessen Fachkräftemangel,
- kontinuierlich leicht steigende Jugendarbeitslosigkeit,
- Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und
- hohe Abbruchquote in der dualen Ausbildung.

Zu den Herausforderungen im dänischen Berufsbildungssystem zählen insbesondere:

- Zugang zur Hochschulbildung (Durchlässigkeit),
- Gleichwertigkeit von Berufsbildung und Hochschulbildung (»parity of esteem«),
- Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen,
- verbesserte Anbindung der Berufsbildung an die Bedarfe des Arbeitsmarkts und
- das Thema Inklusion.

Reformansätze im österreichischen und dänischen Berufsbildungssystem

Die österreichischen Reformen stehen im Kontext von rückläufiger Demografie und erhöhten Abbruchquoten. Hierbei erweist sich der Wettbewerb, der zwischen der Lehrlingsausbildung und den (höheren) Schulen um die leistungsstärkeren Jugendlichen stattfindet, als brisant. Hinzu kommt die verstärkte Konzentration der Ausbildungsaktivitäten bei den größeren Betrieben (vgl. DORN-MAYR/NOWAK 2016). Vor diesem Hintergrund umfassen

Apprenticeship Toolbox

Ziel des Projekts ist es, die Kernmerkmale dualer Ausbildungssysteme in Europa, vornehmlich in Dänemark, Österreich, Luxemburg, der Schweiz und Deutschland darzustellen und diese Informationen online zur Verfügung zu stellen.

Das Projekt verfolgte eine explorative Vorgehensweise, die zur Auswahl von sieben Kategorien als Raster für die Beschreibung der dualen Ausbildungssysteme führte. Das Ziel des *policy learning and policy sharing* wurde im Rahmen von europäischen Workshops operationalisiert. Anschließend haben alle nationalen Arbeitsgruppen aus den zuständigen Ministerien und Instituten die Informationen in der Toolbox aufbereitet.

Das Projekt wurde unter Beteiligung des BIBB und unter der Leitung des dänischen Bildungsministeriums von 2014 bis 2016 durchgeführt.

Weitere Informationen: www.apprenticeship-toolbox.eu

die eingeleiteten Maßnahmen zur Erhöhung des Angebots an Lehrstellen die Entwicklung einer integrativen Berufsausbildung¹, finanzielle Anreize für Ausbildungsbetriebe (Förderung von Ausbildungsverhältnissen) sowie die Förderung von überbetrieblichen Lehrausbildungen². In den Jahren 2015 und 2016 führte die österreichische Regierung drei Neuerungen im Bildungs- bzw. Berufsbildungssystem ein: Die Schul- bzw. Ausbildungspflicht wurde auf das 18. Lebensjahr erhöht; im Berufsausbildungsgesetz (BAG) wurden Qualitätsmanagement sowie eine systematische Begleitung und Beratung der Jugendlichen in der Ausbildung stärker verankert (vgl. LITSCHEL in diesem Heft). Einige Programme zielen auf einen verbesserten Übergang in die Berufsausbildung. Dazu gehören das Programm »Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe«, Maßnahmen zur Vorbereitung des Einstiegs von Jugendlichen in eine Berufsausbildung (z. B. Berufsorientierung, nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses, Übergangmanagement Schule – Beruf) sowie die frühzeitige Unterstützung Jugendlicher an der Schnittstelle Schule – Beruf (Informationsangebote des Arbeitsmarktservice Österreich, Produktionsschulen, Jugendcoaching etc.) (vgl. www.apprenticeship-toolbox.eu; BMWFW 2016).

In Dänemark umfassen die Reformen eine verbesserte Berufsorientierung und die Entwicklung von hybriden Ausbildungsangeboten (sog. Kombinationsmodelle von vollzeitschulischer und betrieblicher Ausbildung) mit dem Ziel, die Durchlässigkeit im Bildungssystem zu erhöhen. Das EUX-Modell kombiniert eine berufliche mit einer höheren Sekundarbildung (allgemeine Hochschulzugangsberechtigung). Eingeführt im Jahr 2010 trifft es vor allem seit der Systemreform 2015 auf rege Nachfrage. Dem Rückgang der betrieblichen Ausbildungsplätze wirkt die dänische Regierung mit neuen Finanzierungsmodellen entgegen. Auszubildende Unternehmen erhalten eine Finanzierung aus dem sogenannten Employer Reimbursement Fund für die Zeit, in der die Auszubildenden in der Schule sind. Der Fonds finanziert auch Aktivitäten zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen (vgl. KUCZERA 2017). Um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden, wurden Mindestnoten bei der Zulassung zur Ausbildung eingeführt. Eine weitere Innovation war im Jahr 2013 die Einführung von Ausbildungszentren (»praktikcentre«), die den überbetrieblichen Ausbildungszentren in Deutschland

sehr ähnlich sind, um fehlende Ausbildungsbetriebe zu ersetzen. Die Reformen werden formativ durch Zufriedenheitsanalyse der Auszubildenden und auszubildenden Unternehmen begleitet. Die entsprechende Befragung umfasst auch das Verhältnis zwischen auszubildenden Unternehmen und Berufsschulen (vgl. www.apprenticeship-toolbox.eu; HANF 2012; JØRGENSEN 2015).

Reformansätze in vier Hauptrichtungen

Die hier nur skizzierten Reformansätze lassen vier Hauptrichtungen erkennen:

1. Veränderung des Verhältnisses zwischen den beiden Lernorten (Berufsschule und Betrieb)
2. Maßnahmen zur Steigerung von Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsfähigkeit der Unternehmen
3. Veränderte Verzahnung von dualer Ausbildung mit allgemeiner bzw. akademischer Bildung (Durchlässigkeit, lebenslanges Lernen)
4. Verstärkung der Qualitätssicherung

Trotz unterschiedlicher Akzente in den Berufsbildungssystemen weisen die Modernisierungsstrategien Ähnlichkeiten mit deutschen Programmen, wie z. B. JOBSTARTER, den überbetrieblichen Ausbildungsstätten oder den Maßnahmen zur Berufsorientierung auf. Es erscheint daher lohnenswert, sich über die Wirkungen und Erfolge der eingeschlagenen Reformmaßnahmen kontinuierlich auszutauschen, um so im besten Sinne anhand von Good-Practice-Beispielen voneinander und miteinander zu lernen. Denkbar wäre, diesen Austausch auch mit Blick auf künftige Herausforderungen wie etwa die Integration von geflüchteten Menschen oder neue Anforderungen infolge der Digitalisierung auszuweiten. ◀

Literatur

BUNDESMINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND WIRTSCHAFT (BMWFW): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2014–2015. Wien 2016 – URL: www.bmwfw.gv.at/Berufsausbildung/Ingenieurwesen/Documents/JugendbeschC3%A4ftigungsbericht_barrierefrei.pdf (Stand: 29.03.2017)

DORN MAYR, H.; NOWAK, S.: Lehrlingsausbildung im Überblick 2016. Strukturdaten, Trends und Perspektiven (ibw-Forschungsbericht 188). Wien 2016

HANF, G. u. a.: Übergänge in ausgewählten Ländern. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Bonn 2012, S. 410–417

JØRGENSEN, C. H.: Recent innovations in VET in Denmark. Responses to key challenges for VET. Roskilde 2015

KREKEL, E. M.; WALDEN, G.: Exportschlager Duales System der Berufsbildung? In: BELLMANN, L.; GRÖZINGER, G. (Hrsg.): Bildung in der Wissensgesellschaft. Marburg 2016, S. 55–70

KUCZERA, M.: Incentives for apprenticeship (OECD Education Working Papers 152). Paris 2017 – <http://dx.doi.org/10.1787/55bb556d-en> (Stand: 29.03.2017)

¹ »Integrative Berufsausbildung« bezeichnet seit 2003 Berufsausbildungsangebote für benachteiligte Jugendliche. Im Rahmen der BAG-Novelle 2015 wird diese Berufsausbildung unter § 8 b BAG (Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung) weitergeführt (vgl. DORN MAYR/NOWAK 2016).

² »Überbetriebliche Lehrausbildung« umfasst Ausbildungsmaßnahmen in Ausbildungseinrichtungen mit Ausbildungsvertrag über die gesamte Lehrzeit sowie Ausbildungsmaßnahmen in Kooperation von Ausbildungseinrichtungen mit Praxisbetrieben mit einem Ausbildungsvertrag, welcher kürzer ist als die gesamte Lehrzeit (vgl. DORN MAYR/NOWAK 2016).

Literaturauswahl zum Themenschwerpunkt Zukunft Berufsbildung

MONOGRAFIEN / SAMMELBÄNDE



Duale Berufsbildung in Deutschland, Liechtenstein, Österreich und der Schweiz

WOLFGANG BLIEM; ALEXANDER PETANOVITSCH; KURT SCHMID. Wien 2016. 111 S. – URL: www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/Duale-Berufsbildung-Vergleichsstudie-ibw-Final_D_Gesamtbericht.pdf (Stand 21.12.2016)

Welche Merkmale und Erfolgsfaktoren des dualen Systems können anderen Ländern als hilfreiche Referenz dienen? Das Ziel der Studie ist es, die Kernelemente der dualen Systeme von Deutschland, Liechtenstein, Österreich und der Schweiz darzustellen, ihre Gemeinsamkeiten und Unterschiede herauszuarbeiten und auf wichtige Referenzen zu verweisen.

Das Duale System der Berufsausbildung als Leitmodell – Struktur, Organisation und Perspektiven der Entwicklung und europäische Einflüsse

GEORG SPÖTTL. Peter Lang, Frankfurt/M. 2016. 336 S., 49,95 EUR, ISBN 978-3-631-64384-6

SPÖTTL beschreibt Entwicklung, Stand und Ziele sowie Perspektiven des deutschen Systems der dualen Berufsausbildung. Der Autor thematisiert die Vielfalt der Strukturen im System und untersucht dessen Effizienz. Diskutiert werden außerdem Optionen für erforderliche Reformen.

Berufsschulen auf dem Abstellgleis – Wie wir unser Ausbildungssystem retten können

KATHARINA BLAS; ARMIN HIMMELRATH. Edition Körber-Stiftung, Hamburg 2016, 236 S., 16 EUR, ISBN 978-3-89684-176-6

330 anerkannte Ausbildungsberufe gibt es aktuell in Deutschland – und rund 17.440 Studiengänge. Die duale Ausbildung wird von Portugal bis Lettland kopiert. Sie

repräsentiert Deutschlands wirtschaftliche Stärke. Hierzu- lande dagegen scheint es, als habe die Ausbildung als Einstieg in die berufliche Laufbahn ihren Zenit überschritten. Die Autoren beschreiben die Lage der Berufsschulen und sprechen mit Berufsschullehrern, Ausbildern und Auszubildenden. Den Defiziten aufgrund der langen Vernachlässigung dieser Schulform stehen Modelle und Impulse aus Berufsschulen, die zu Reformlaboren für Veränderungen der Bildungslandschaft geworden sind, gegenüber.

Bedingungen für flexible Bildungsübergänge – Durchlässigkeit als mehrdimensionale Aufgabe

ULF BANSCHERUS; NADINE BERNHARD; LUKAS GRAF.

Berlin 2016, 64 S., ISBN 978-3-95861-458-1 – URL: <http://library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/12498.pdf> (Stand: 07.04.2017)

Diese von der Friedrich Ebert Stiftung herausgegebene Studie beleuchtet die Herausforderung zur Erhöhung von Durchlässigkeit aus zwei Blickwinkeln. Zum einen die Dimensionen institutioneller Durchlässigkeit zwischen Berufs- und Hochschulbildung; zum anderen wird anhand von konkreten Initiativen und drei Fallstudien (u. a. DuBAS in Sachsen, Offene Hochschule in Niedersachsen) gezeigt, wie diese Formen der Durchlässigkeit in der Praxis ausgestaltet werden und was daraus für eine weitere Institutionalisierung von Durchlässigkeitsinitiativen an der Schnittstelle zwischen Berufs- und Hochschulbildung gelernt werden kann.

Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung – Modell einer studienintegrierenden Ausbildung

DIETER EULER; ECKART SEVERING. Gütersloh 2016, 42 S. – URL: www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_GP_Durchlaessigkeit_Praxis_final.pdf (Stand: 07.04.2017)

Wie kann die Wahl zwischen Ausbildung und Studium auf Grundlage von eigener Erfahrung getroffen werden? Wie kann Jugendlichen ohne Abitur mit Studienwunsch der Weg in die Hochschule erleichtert werden? Eine Möglichkeit bietet das von der Initiative »Chance Ausbildung« vorgestellte Modell der studienintegrierenden Ausbildung, das eine berufliche Ausbildung mit akademischen Inhalten verzahnt.

Erwerbsqualifizierung jenseits des Industrialismus – Zur Geschichte und Reform des deutschen Systems der Berufsbildung

WOLF-DIETRICH GREINERT. Schneider Verlag Hohengrehren, 3. überarb. Aufl., Baltmannsweiler 2015, 214 S., 19,80 EUR, ISBN 978-3-8340-1494-8

Der Autor hat keine Angst um die Zukunft des deutschen dualen Systems der Berufsausbildung – allerdings nur unter der Voraussetzung einer grundlegenden Reform. Zur Einstimmung auf diese Jahrhundertaufgabe präsentiert GREINERT sowohl eine detailreiche Geschichte der besonderen Form der deutschen nicht-akademischen Erwerbsqualifizierung als auch die Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Modernisierung.

Duale Ausbildung 2020

CHRISTINE HENRY-HUTHMACHER; ELISABETH HOFFMANN (Hrsg.). St. Augustin 2015, 85 S., ISBN 978-3-95721-124-8
Wenn es darum geht, die Attraktivität beruflicher Bildung zu steigern, werden Konzepte der höheren Berufsbildung eine wichtige Rolle spielen, z. B. duale oder triale Studiengänge. Auch international ist eine wachsende berufspraktische Ausdifferenzierung tertiärer Bildungsprogramme zu beobachten, wobei insgesamt darauf geachtet werden muss, dass die gestaltende Rolle der Betriebe nicht verloren geht. Die Autorin möchte Unternehmen, Sozialpartner und Politik ermutigen, den durch die Allianz für Aus- und Weiterbildung geschaffenen Weg in die Zukunft weiter auszubauen.

ZEITSCHRIFTENARTIKEL UND SAMMELBANDBEITRÄGE

Berufliche Bildung lohnt sich! Argumente für eine offene Diskussion

SUSANNE SEYDA; LUISA WALLOSSEK; MICHAEL ZIBROWIUS. Köln 2017, 13 S. (IW-Report 5/2017)

Der Beitrag überprüft Vorurteile und Klischees über das in der deutschen Debatte oft verkannte duale System. In der Publikation wird näher auf die Frage eingegangen, ob die Beschäftigungschancen von Akademikern langfristig besser seien als die von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung. Die Ergebnisse zeigen: Berufliche Bildung bietet Absolventen gute Arbeitsmarktchancen und interessante Karriereperspektiven.

Ist die industrielle Ausbildung ein Auslaufmodell?

GERHARD BOSCH. 7 S. In: denk-doch-mal.de (2016) 1
Die heutige Krise der Berufsausbildung beruht anders als vor 20 Jahren nicht auf Defiziten in der Berufsausbildung selbst. Der Autor vertritt den Standpunkt, der Druck komme vor allem von außen durch die zunehmende Akademi-

Weitere Literatur zum Thema

Auswahlbibliografie »Modelle, Konzepte und Perspektiven für das Duale System«

Zusammenstellung aus der Literaturlatenbank Berufliche Bildung (www.ldbb.de)

MARKUS LINTEN, SABINE PRÜSTEL. Bonn 2017.

URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a1bud_auswahlbibliographie-perspektiven-duales-system.pdf (Stand: 07.04.2017)

sierung, unterstützt durch die Prekarisierung der Erwerbsverläufe vieler beruflich Qualifizierter. BOSCH sieht vier Ansatzpunkte für notwendige Veränderungen: Bezahlung, Sicherheit der Arbeitsplätze, Karriereförderung bis ins mittlere Management, Vergrößerung der Pools potenzieller Auszubildender.

Exportschlager Duales System der Berufsausbildung?

ELISABETH M. KREKEL; GÜNTER WALDEN. In: L. BELLMANN; G. GRÖZINGER (Hrsg.): Bildung in der Wissensgesellschaft. Marburg 2016, S. 55-70, ISBN 978-3-7316-1259-9

In dem Beitrag werden zentrale Kriterien für eine erfolgreiche Einführung dualer Berufsbildungselemente in anderen Ländern formuliert.

Die berufliche Bildung fährt eine gefährliche Kurve

KLAUS HEIMANN. 7 S. In: denk-doch-mal.de (2016) 1
Droht eine Marginalisierung der beruflichen Bildung? Betriebe, Kammern und Betriebsräte suchen fast schon verzweifelt nach neuen Ideen, um die Attraktivität zu steigern. Industrie 4.0 soll helfen. Doch dafür braucht die Ausbildung in den Betrieben einen kräftigen Innovationsschub. Kann das Vorhaben gelingen?

Das Leitbild erweiterte moderne Beruflichkeit der IG Metall in der Diskussion

EVA KUDA. 5 S. In: denk-doch-mal.de (2016) 4
Die Autorin stellt die Besonderheit des konzeptionellen Ansatzes im Leitbild »Erweiterte moderne Beruflichkeit« dar und gibt einen Überblick über Zustimmung, Einwände und wichtige Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Leitbildes. An die Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse des von der IG Metall organisierten Diskussionsprozesses schließt sich die Frage nach den Perspektiven der Umsetzung aus gewerkschaftlicher Sicht an.

(Zusammengestellt von Karin Langenkamp und Markus Linten)

Bildungswege nach einer vorzeitigen Vertragslösung



JACQUELINE LETTAU
Wiss. Mitarbeiterin am
Leibniz-Institut für
Bildungsverläufe e.V.,
Bamberg

Jährlich wird ein Anteil von bis zu 25 Prozent an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen vorzeitig gelöst. Damit beendet jedoch nur ein kleiner Teil der Jugendlichen endgültig die berufliche Qualifizierungsphase. Ein größerer Teil strebt stattdessen erneut einen allgemeinbildenden oder berufsqualifizierenden Abschluss an. Doch welcher Werdegang wird dabei am häufigsten eingeschlagen und wie wird dieser durch personenbezogene Merkmale determiniert? Diesen Fragestellungen wird mithilfe des Längsschnittdatensatzes des National Education Panel Survey (NEPS) im folgenden Beitrag nachgegangen.

Vorzeitige Vertragslösung im dualen Ausbildungssystem

Insgesamt 1,36 Millionen Auszubildende strebten im Jahr 2014 in Deutschland einen dualen Ausbildungsabschluss an, aber nicht alle konnten diesen realisieren (vgl. BIBB 2016, S. 119). Lösungsquoten von etwa 20 bis 25 Prozent jährlich lassen vermuten, dass trotz erfolgreicher Bewerbung auf einen Ausbildungsplatz der Abschluss einer beruflichen Qualifikation keinesfalls gesichert ist (vgl. BIBB 2016, S. 181). Die Gründe für eine vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses sind vielfältig: Zum einen kann es an mangelnder Ausbildungsqualität im Betrieb, ungünstigen Arbeitsbedingungen, Konflikten mit Arbeitskolleginnen und -kollegen bzw. Ausbilderinnen und Ausbildern oder einer falschen Berufswahl liegen. Zum anderen können mangelnde Leistungsfähigkeit und Motivation der Auszubildenden, eine ungenügende Integration in den Ausbildungsbetrieb und das Nichtbestehen der Abschlussprüfung ursächlich sein (vgl. UHLY 2015).

Eine vorzeitige Vertragslösung (im Folgenden kurz: Vertragslösung) muss nicht zwingend als Scheitern gesehen werden, sondern kann auch eine Chance für die Auszubildenden darstellen. So kann sie die Möglichkeit eröffnen, den Ausbildungsbetrieb zu wechseln, die getroffene Berufswahl zu revidieren, den schulischen Abschluss zu verbessern oder ein Studium aufzunehmen. Bisherige Untersuchungen zeigen, dass ein Großteil der Ausbildungsabrecher/-innen wieder eine Berufsausbildung im dualen oder vollzeitschulischen System, ein Studium oder eine Erwerbstätigkeit aufnimmt. Auf der anderen Seite können jedoch nicht alle diesen Prozess der beruflichen Umorientierung verwirklichen, da ihnen ein erneuter Einstieg in eine vollqualifizierende Bildungsmaßnahme nicht gelingt (vgl. SCHÖNGEN 2003; BEICHT/WALDEN 2013). Welche Faktoren den weiteren Bildungsverlauf nach vorzeitiger

Beendigung einer dualen Ausbildung beeinflussen, wird im Folgenden auf der Basis des NEPS untersucht.

Untersuchungsdesign

Grundlage der folgenden empirischen Auswertungen bildet die Startkohorte der Erwachsenen des Nationalen Bildungspanels des Leibniz-Instituts für Bildungsverläufe. Der Längsschnittdatensatz umfasst dabei aktuell biografische Daten von erwachsenen Personen im Alter von 28 bis 72 Jahren.¹ (vgl. LifBi e.V. 2016). Die Erhebung der Bildungsverläufe der Befragten fand sowohl retrospektiv als auch durch jährliche Wiederholungsbefragungen statt.

Für die nachstehenden Analysen werden die Personen einbezogen, welche eine duale Berufsausbildung vorzeitig und ohne Abschluss beendet haben. Dies betrifft insgesamt 743 Personen und damit etwa vier Prozent des gesamten Samples. Ausgeschlossen werden zudem die Befragten, die ihre Ausbildung entweder in der DDR oder im Ausland abgebrochen haben. Dies reduziert das Sample auf insgesamt 678 Personen. Ereignisspezifische Zugangsvoraussetzungen, wie zum Beispiel beim Schulabschluss, machen es darüber hinaus notwendig, das jeweilige Untersuchungssample weiterhin zu beschränken. Ebenso werden nur die Personen in die Analyse eingebracht, welche in den Determinanten und den notwendigen Kontrollvariablen keine fehlenden Werte aufweisen.

Operationalisierung

Für die Untersuchung der Übergänge in eine neue Bildungsmaßnahme werden diese mittels ereignisspezifischer

¹ LifBi e.V.: Startkohorte 6: Erwachsene (SC6) Studienübersicht Wellen 1 bis 7. Bamberg 2016 – URL: www.neps-data.de/Portals/0/NEPS/Datenzentrum/Forschungsdaten/SC6/SC6_Studien_W1-7.pdf (Stand: 30.03.2017)

scher Dummy-Variablen markiert. Dabei wird angenommen, dass eine schulische Höherqualifizierung angestrebt wurde, wenn ein schulischer Bildungsgang im allgemeinen oder beruflichen Bildungssystem als Ziel einen allgemeinbildenden Abschluss hatte. Von einer Aufnahme einer schulischen Berufsausbildung wird ausgegangen, wenn am Ende der vollzeitschulischen Bildungsmaßnahme ein beruflicher Abschluss stand. Im Bereich der dualen Berufsausbildung werden die Bildungsgänge berücksichtigt, die im Rahmen eines Lehrverhältnisses oder einer Facharbeiterausbildung absolviert wurden. Als Aufnahme eines Studiums hingegen werden alle Übergänge in eine Berufsakademie, Hochschule oder Universität definiert.

Methode

Für die nachstehende Untersuchung werden in einem ersten Schritt die Übergänge in eine weitere Qualifizierungsmaßnahme in einem Zeitraum von ca. 15 Jahren betrachtet.² Daran anschließend erfolgt eine Analyse möglicher Effekte verschiedener personenbezogener Merkmale durch multivariate Methoden. Dabei ist zu beachten, dass die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in ein Ereignis davon abhängt, wie hoch die jeweilige Wahrscheinlichkeit für das Eintreten anderer Ereignisse ist. Daher werden ereignisspezifische logistische Regressionen gerechnet, welche dies mittels einer binären Outcomevariable berücksichtigt (vgl. JENKINS 2005). Die Wahrscheinlichkeit, die Qualifizierungsphase zu beenden, wird in einem separaten Modell geschätzt. Der zeitliche Verlauf wird in Form von zeitspezifischen Variablen in den Modellen berücksichtigt und jeweils für mögliche konfundierende Variablen kontrolliert. Die Ergebnisse werden als Average Marginal Effects (AME) dargestellt.

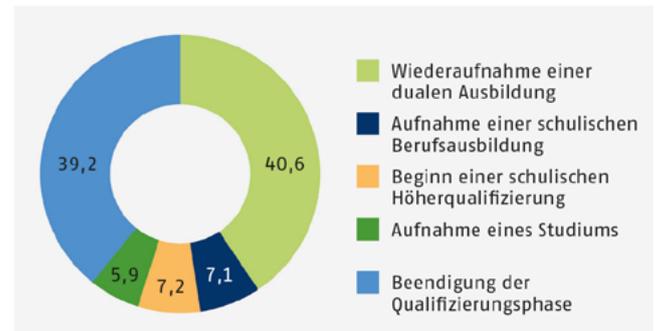
Der weitere Bildungsweg nach Vertragslösung

Ein erster Blick auf die Übergangsraten in eine weitere Qualifizierungsmaßnahme im zeitlichen Verlauf zeigt, dass bereits in den ersten zwei Jahren nach Vertragslösung 40 Prozent der Personen erneut eine Qualifizierungsmaßnahme aufgenommen haben. Nach weiteren sechs Jahren sind es bereits 50 Prozent des Samples. Nach etwa 15 Jahren haben insgesamt etwa 62 Prozent eine weitere Qualifizierungsmaßnahme begonnen.

Bei näherer Betrachtung, in welche Bildungsmaßnahme die Befragten nach Vertragslösung wechseln, wird deutlich, dass insgesamt 7,2 Prozent einen Schulabschluss nachholen, 7,1 Prozent eine vollzeitschulische und 40,6 Pro-

Abbildung 1

Überblick über den weiteren Bildungsweg der Befragten (Angaben in Prozent)



Quelle: NEPS 2016 (eigene Berechnungen)

zent eine duale Berufsausbildung aufnehmen, ein Studium beginnen 5,9 Prozent des Samples. 39,2 Prozent der Personen beenden die schulische und berufliche Qualifizierungsphase (vgl. Abb. 1).

In den Abbildungen 2 und 3 sind die gruppenspezifischen Ergebnisse dargestellt. Differenziert nach Schulabschluss zeigt sich, dass im Vergleich zur Referenzgruppe (Personen mit Mittlerer Reife) die Personen mit Hochschulreife die geringste Wahrscheinlichkeit besitzen, erneut eine duale Ausbildung aufzunehmen oder ihre Qualifizierungsphase nach einer Vertragslösung zu beenden (vgl. Abb. 2). Dies könnte durch eine sehr hohe Übergangsquote in ein Studium erklärt werden, da ca. 55 Prozent der Abiturientinnen und Abiturienten in dem hier vorliegenden Sample ein Studium aufnehmen.³

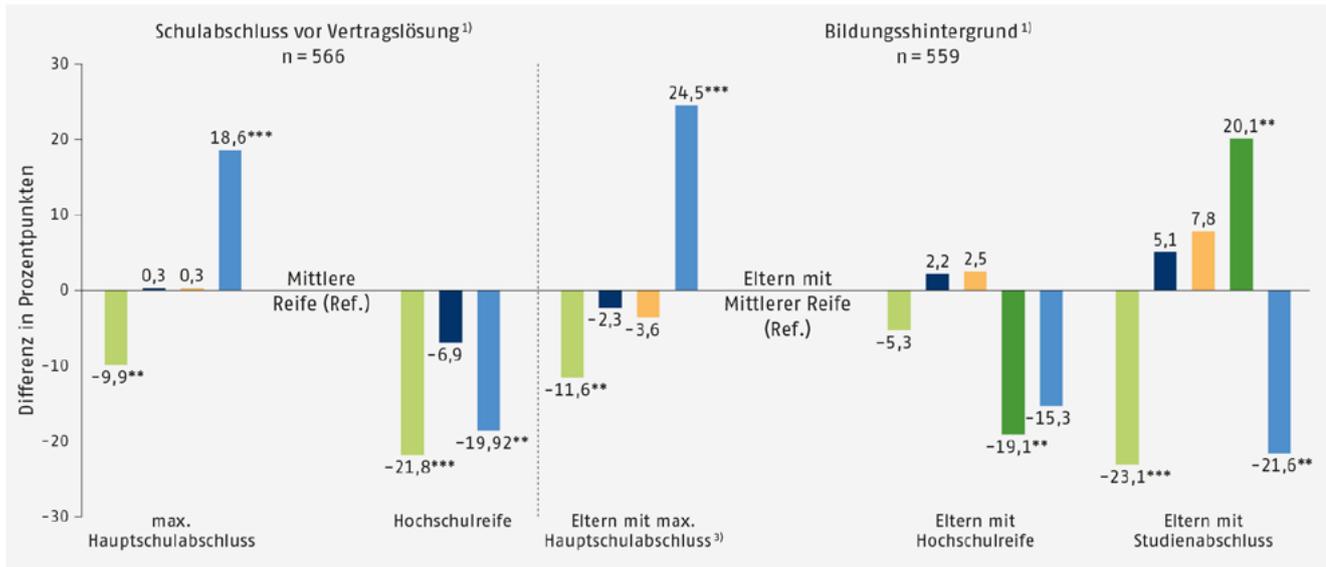
Auch für Personen mit maximal einem Hauptschulabschluss besteht eine geringere Wahrscheinlichkeit, erneut eine duale Ausbildung aufzunehmen, als für jene mit Realschulabschluss. Ebenso beenden sie häufiger ihre Qualifizierungsphase. Ein Grund dafür könnte sein, dass besonders Personen mit geringem Bildungsniveau die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung häufiger erschwert ist (vgl. PROTSCH/SOLGA 2012; BIBB 2016, S. 56–59).

Hinsichtlich des familiären Hintergrunds wird deutlich, dass Personen aus eher bildungsfernen Familien (Eltern mit max. Hauptschulabschluss) die höchste Wahrscheinlichkeit haben, ihre Qualifizierungsphase nach einer Vertragslösung zu beenden, und seltener erneut eine duale Ausbildung aufnehmen. Unter anderem könnte ein durchschnittlich geringerer Schulabschluss von Personen aus sozial benachteiligten Familien zur Folge haben, dass diese seltener eine zweite Ausbildungschance im dualen System erhalten (vgl. KLEINERT/JACOB 2012; PROTSCH/SOLGA 2012). Für Personen, deren Eltern über einen Hochschul-

² Der lange Beobachtungszeitraum erklärt sich durch Besonderheiten der Personen mit Hochschulzugangsberechtigung im Sample, welche auch nach einer längeren Bildungspause noch ein Studium aufnehmen und somit eine höhere Qualifizierung anstreben.

³ In Abbildung 2 ist dies nicht ausgewiesen, weil für die Referenzgruppe kein Studium möglich ist.

Abbildung 2
Übergangswahrscheinlichkeiten differenziert nach Schulabschluss und Bildungshintergrund

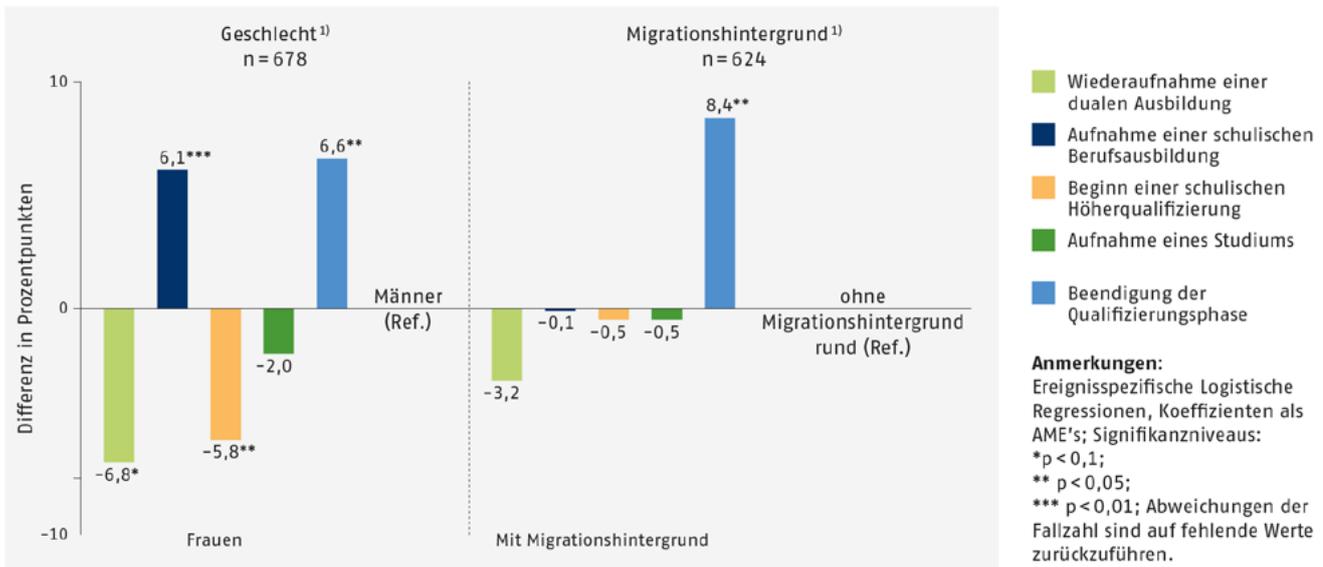


¹⁾ unter Kontrolle des elterlichen Bildungsniveaus, des Geschlechts und des Migrationshintergrunds

²⁾ unter Kontrolle des Geschlechts und des Migrationshintergrunds

³⁾ Personen mit Hochschulzugangsberechtigung in dieser Gruppe nicht vertreten.

Abbildung 3
Übergangswahrscheinlichkeiten differenziert nach Geschlecht und Migrationshintergrund



Quelle für beide Abbildungen: NEPS 2016 (eigene Berechnungen) ¹⁾ keine zu kontrollierenden Drittvariablen

abschluss verfügen, gilt dagegen, dass sie signifikant seltener erneut eine duale Ausbildung aufnehmen und mit wesentlich höherer Wahrscheinlichkeit in ein Studium übergehen. Zudem ist in dieser Gruppe die Wahrscheinlichkeit, die Qualifizierungsphase zu beenden, signifikant geringer. Dagegen fällt für die Personen mit Eltern mit Hochschulreife auf, dass diese deutlich seltener ein Studium aufnehmen als die Referenzgruppe. Es wäre möglich, dass sich die Wertigkeit eines Studienabschlusses besonders in dieser Personengruppe zu der in anderen Bildungsgruppen unterscheidet. Dies wäre jedoch durch weitere

Analysen noch zu prüfen, da auch Ausreißer in den Daten eine Ursache dieses Ergebnisses sein könnten. Die Ergebnisse über geschlechts- und migrationsspezifische Bildungswege nach einer Vertragslösung sind in Abbildung 3 dargestellt. Es wird deutlich, dass Frauen seltener erneut eine duale Ausbildung aufnehmen und stattdessen öfter in die vollzeitschulische Berufsausbildung wechseln. Als mögliche Gründe hierfür kann die geschlechtsspezifische Segmentierung der Ausbildungssysteme aufgeführt werden. Während der duale Bereich mehr männerpräferierte Berufe (gewerblich-technische) anbietet, sind im

vollzeitschulischen Ausbildungssystem vorwiegend frauen-dominierte Berufe (z. B. Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe) zu finden. Dagegen beginnen Frauen seltener eine schulische Höherqualifizierung. Aufgrund des durchschnittlich niedrigeren Bildungsniveaus der Männer nach Verlassen des allgemeinbildenden Schulsystems könnte dies dazu führen, dass Männer eher versäumte Bildungszertifikate nachholen (vgl. LUPATSCH/HADJAR 2011). Darüber hinaus weisen die Ergebnisse jedoch darauf hin, dass Frauen häufiger als Männer ihre Qualifizierungsphase nach einer Vertragslösung beenden. Es wäre denkbar, dass sie sich häufiger der Rolle als Hausfrau und Mutter zuwenden. So gaben insgesamt 48 Prozent der Frauen in der BIBB-Übergangsstudie aus dem Jahr 2011 an, die Ausbildung aus persönlichen, gesundheitlichen oder finanziellen Gründen vorzeitig beendet zu haben. 31 Prozent davon berichten, dass sie eine Schwangerschaft an der Fortführung der Ausbildung gehindert habe (vgl. BEICHT/WALDEN 2013).

Hinsichtlich des Migrationshintergrunds lässt sich feststellen, dass diese Personengruppe häufiger als Personen ohne Migrationshintergrund nach einer Vertragslösung ihre Qualifizierungsphase beendet. Inwieweit dies auf fehlende Möglichkeiten der Wiederaufnahme einer dualen Ausbildung zurückzuführen ist, kann hier nicht hinreichend eruiert werden. Zwar beträgt der Unterschied in der Wiederaufnahme einer dualen Ausbildung zwischen der einheimischen Bevölkerung und Personen mit Migrationshintergrund etwa 3,2 Prozentpunkte, dieser ist jedoch nicht signifikant (p -Wert = 0,49).

Konsequenzen für Berufsbildungsforschung und -politik

Die Ergebnisse machen deutlich, dass die Vertragslösung sowohl positive als auch negative Aspekte für junge Menschen mit sich bringen kann. Während ein Teil der Auszubildenden das vorzeitige Ende einer Ausbildung für eine berufliche Umorientierung, eine schulische Höherqualifizierung oder die Aufnahme eines Studiums nutzt, gelingt es anderen nicht, erneut eine berufliche Qualifikation anzustreben. Vor allem formal niedrig Gebildete, Personen aus Elternhäusern mit niedrigem formalem Bildungshintergrund und Personen mit Migrationshintergrund scheinen die Schattenseiten der Vertragslösung zu treffen. Dagegen profitieren vor allem Personen mit Hochschulreife und Personen aus formal hochgebildeten Elternhäusern von einer Vertragslösung, da sie häufig den Wechsel in ein Studium vollziehen.

Der Fokus zukünftiger Forschung sollte daher vor allem auf den benachteiligten Personengruppen liegen. So wäre zum Beispiel zu klären, inwieweit Personen mit niedriger Bildung nach einer Vertragslösung mit zusätzlichen Hür-

den bei der Ausbildungsplatzsuche konfrontiert sind und wie diese durch geeignete Interventionen abgebaut werden können. Auch sind die Gründe für die häufigere Beendigung der Qualifizierungsphase bei Personen mit Migrationshintergrund weiter zu untersuchen. Ebenfalls machen geschlechtsspezifische Dynamiken nach einer Vertragslösung weitere Anhaltspunkte für zukünftige Forschung sichtbar. Zum einen ist zu klären, warum sich Frauen, die sich einmal für eine duale Ausbildung entschieden hatten, vom dualen System abwenden und sich deutlich häufiger für eine schulische Ausbildung entscheiden. Handelt es sich lediglich um eine Korrektur der Berufswahl oder spielen betriebliche Rahmenbedingungen auch eine Rolle? Insbesondere die Vertragslösungsquoten im Bereich der von Frauen präferierten Ausbildungsberufe wie dem Friseurhandwerk oder im Kosmetikgewerbe werfen Fragen nach der Ausbildungsqualität in diesen Berufen auf (vgl. BIBB 2016, S. 186). Zum anderen ist näher zu beleuchten, warum Frauen häufiger als Männer ihre berufliche Qualifizierungsphase nach einer Vertragslösung beenden und vor allem, wie dies zukünftig vermieden werden kann. ◀

Literatur

- BEICHT, U.; WALDEN, G.: Duale Berufsausbildung ohne Abschluss – Ursachen und weiterer bildungsbiografischer Verlauf. Analyse auf Basis der BIBB-Übergangsstudie (BIBB-Report 21/2013). Bonn 2013
- BIBB: Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Bonn 2016 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2016.pdf (Stand: 30.03.2017)
- JENKINS, S.: Survival Analysis. 2005 – URL: <http://docplayer.net/33839993-Survival-analysis-stephen-p-jenkins.html> (Stand: 30.03.2017)
- KLEINERT, C.; JACOB, M.: Zugang zu Ausbildung und Studium und ihre Erträge. Strukturwandel des Übergangs in eine berufliche Ausbildung. In: BECKER, R.; SOLGA, H. (Hrsg.): Soziologische Bildungsforschung. Wiesbaden 2012, S. 211–233
- LUPATSCH, J.; HADJAR, A.: Determinanten des Geschlechterunterschieds im Schulerfolg: Ergebnisse einer quantitativen Studie aus Bern. In: HADJAR, A. (Hrsg.): Geschlechtsspezifische Bildungsungleichheiten. Wiesbaden 2011, S. 177–202
- NEPS: NEPS Starting Cohort 6: Adults (SC6 6.0.0). Bamberg 2016
- PROTSCH, P.; SOLGA, H.: Wie Betriebe auswählen. Warum Jugendliche mit Hauptschulabschluss bei der Lehrstellensuche scheitern. In: WZB Mitteilungen (2012) 138, S. 45–48 – URL: <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2012/f-17558.pdf> (Stand: 30.03.2017)
- SCHÖNGEN, K.: Lösung von Ausbildungsverträgen – schon Ausbildungsabbruch? In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit 2003, S. 5–19
- UHLY, A.: Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik (Wissenschaftliche Diskussionspapiere 157). Bonn 2015 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/wdp-157_barrierefrei.pdf (Stand: 30.03.2017)

Die außerbetriebliche Ausbildung als Ausgangspunkt für lebenslanges Lernen



MONIQUE LANDBERG
Dr., wiss. Mitarbeiterin am
Institut für Psychologie der
Universität Jena



PETER NOACK
Prof. Dr., Professor für
Pädagogische Psychologie
am Institut für Psychologie
der Universität Jena

Eine außerbetriebliche Ausbildung ist Chance und Risiko zugleich. Sie ist insofern als Chance zu sehen, als ein berufsqualifizierender Abschluss erreicht werden kann. Gleichzeitig birgt eine besondere Ausbildungsform Risiken, weil damit Marginalisierungstendenzen einhergehen und die Gefahr wächst, nach der Ausbildung nicht erfolgreich in eine Erwerbstätigkeit einzumünden. Daher ist es von Interesse zu erfahren, wie junge Erwachsene selbst ihre Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE) erleben. Der Beitrag stellt hierzu ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Befragung vor. Dabei wird insbesondere die BaE im Kontext weiterer Bildungsziele und -perspektiven untersucht.

BaE – Chance und Risiko

Der Einstieg ins Arbeitsleben ist eine wichtige Entwicklungsaufgabe für junge Erwachsene (vgl. HURRELMANN 2013). Bei einer geringen Akkumulation von Bildung drohen unsichere und gering bezahlte Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitslosigkeit und eine instabile Berufslaufbahn (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012). Die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (vgl. Infokasten) ermöglicht sogenannten benachteiligten jungen Erwachsenen eine Berufsausbildung und fördert sie in dieser Zeit beispielsweise durch Stützunterricht.

Allerdings ist eine besondere Ausbildungsform mit Risiken und Marginalisierungstendenzen verbunden. Gelingt der Übergang an der zweiten Schwelle, d. h. von der Ausbildung in eine Erwerbstätigkeit, nicht, dann verursacht dies weitere individuelle und gesellschaftliche Kosten (vgl. BRAUN/LEX/RADEMACKER 1999). WALTHER (2000) bewertet auch die erhöhte Motivationsarbeit in besonderen Ausbildungsformen negativ. Er wertet dies u. a. als einen Hinweis darauf, dass die Angebote nicht zu den Vorstellungen und Bedürfnissen der Auszubildenden passen.

Die Sichtweisen der »betroffenen« jungen Erwachsenen einzubeziehen, ist essenziell, um Einblicke in ihre Wahr-

nehmungen zu erhalten sowie Ansatzpunkte für eine Unterstützung der jungen Erwachsenen beim Übergang an der zweiten Schwelle zu gewinnen. Dazu soll die hier vorgestellte Studie beitragen.

Datenbasis und Methode

Im Rahmen eines Promotionsvorhabens an der Universität Jena zum Thema »Benachteiligte junge Erwachsene in Berufsausbildung« wurden 18 leitfadengestützte, halb strukturierte Interviews mit Auszubildenden und Absolventinnen der BaE bei jeweils einem Träger in Thüringen und Bayern durchgeführt und themenanalytisch ausgewertet. Die beiden Träger unterschieden sich sowohl hinsichtlich der angebotenen Ausbildungsberufe (s. u.) als auch hinsichtlich der Ausbildungsmodelle. Beim Träger in Bayern erfolgte die Ausbildung kooperativ (praktischer Ausbildungsteil in einem Kooperationsbetrieb), bei dem in Thüringen integrativ (praktischer Teil beim Ausbildungsträger). Aufgrund der geringen Fallzahl wird in der Untersuchung jedoch kein systematischer Vergleich der unterschiedlichen Konstellationen angestrebt.

Zur Durchführung der Interviews wurde ein Interviewleitfaden entwickelt, der im Prozess der Erhebung – wenn notwendig – modifiziert wurde. Er ermöglichte einen vergleichbaren Einstieg in alle Interviews und gewährleistete, dass keine Fragen ausgelassen wurden. Halb strukturierte Interviews sind insbesondere bei Befragten hilfreich, die selten frei sprechen. Gleichzeitig erlaubte der Leitfaden ausreichend Flexibilität, um die Reihenfolge der Fragen zu variieren, auf die Antworten der Interviewten angemessen einzugehen und um die Interviews mittels Themenanalyse auswerten zu können (vgl. Infokasten, S. 46).

Kernmerkmale der BaE

- Staatlich finanzierte Ausbildungsvariante
- Ermöglicht individuell oder marktbenachteiligten jungen Erwachsenen eine Berufsausbildung in ausgewählten Berufen
- Unterstützung durch sozialpädagogisches Personal und Stützunterricht

(vgl. BRAUN/LEX/RADEMACKER 1999)

Themenanalyse

Die Themenanalyse ist eine Methode, mit der in einem iterativen Prozess aus Kodierung, Identifikation von Themen sowie Abgleich der Codes mit den Themen und den kompletten Interviewtranskripten qualitative Daten deskriptiv ausgewertet werden (vgl. BRAUN/CLARKE 2006). Ein Kode ist ein Label für den Inhalt einer Analyseeinheit und kann am Anfang auch einfach eine Zusammenfassung eines Satzes sein. Ein Thema repräsentiert ein Antwortmuster oder eine Bedeutungsstruktur innerhalb des Datenmaterials in Bezug auf die Forschungsfrage (ebd.). Die gefundenen Themen beschreiben, was in den Interviews gesagt wurde. Die Methode dient nicht dazu, Zusammenhänge zu überprüfen oder Prozesse zu beschreiben.

Die Auszubildenden/Absolventinnen der BaE in Thüringen (n = 7) waren im Mittel 23,86 Jahre alt ($SD = 3.76$), die jüngste Befragte war 20, die älteste 29 Jahre alt. Alle Interviewten waren weiblich, besaßen die deutsche Staatsangehörigkeit, zwei hatten einen Hauptschulabschluss, drei die Mittlere Reife bereits vor der BaE erworben und zwei durch die BaE erhalten. Drei junge Frauen hatten eigene Kinder. Alle jungen Frauen absolvierten eine Ausbildung im Bereich Hauswirtschaft und befanden sich im letzten Ausbildungsjahr. Zwei hatten ihre Ausbildung bereits erfolgreich absolviert.

Die Auszubildenden in BaE in Bayern (n = 11) waren im Mittel 20,09 Jahre alt ($SD = 1.76$) und die Altersspanne reichte von 17 bis 23 Jahren. Sieben Interviewte waren männlich. Sieben besaßen die deutsche Staatsangehörigkeit, zwei hatten die türkische, einer die russische und einer die britische. Neun junge Erwachsene hatten einen Hauptschulabschluss, zwei einen qualifizierenden Hauptschulabschluss erworben. Zwei Befragte hatten jeweils ein Kind. Alle jungen Erwachsenen befanden sich im letzten Ausbildungsjahr einer zwei- oder dreijährigen Ausbildung. Ein Befragter befand sich in seinem vorletzten Ausbildungsjahr, wollte seine Ausbildung aber verkürzen. Ausgebildet wurde bspw. in den Berufen Landschaftsgärtner/-in, Maler/-in und Lackierer/-in, Verkäufer/-in und Fachlagerist/-in.

Welche Themen sind relevant?

Mittels Themenanalyse konnten sieben Themen ermittelt werden, die das Erleben der Ausbildung verdeutlichen (vgl. Abb.). Auf die Themen »BaE als Zwischenschritt« und »Chancen nach der BaE« wird im Folgenden näher eingegangen, um zu beschreiben, inwiefern die BaE aus Sicht der jungen Erwachsenen einen Ausgangspunkt für lebenslanges Lernen darstellt.

Die BaE als Zwischenschritt

Das Thema *BaE als Zwischenschritt* wird in zweierlei Hinsicht betrachtet: zum einen als *Chance*, zum anderen als Option für *weitere Bildung*. Eine *Chance* bietet die BaE dahingehend, dass sie die Möglichkeit eröffnet, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, auch wenn nur geringe schulische Qualifikationen vorliegen. Den jungen Erwachsenen ist bewusst, dass sie schlechte Startbedingungen hatten, und sie sind dankbar für die Chance:

»Wenn ich das hier nicht gefunden hätte, dann ich weiß nicht, was ich dann machen würde, weil es ist sehr schwer mit Quali [qualifizierendem Hauptschulabschluss] irgendwas zu finden.« (20 Jahre alt, weiblich)

Beim Thema *Weitere Bildung* ist wichtig zu wissen, dass im Rahmen der BaE auch die Mittlere Reife erworben werden kann. Deutlich wird, dass die jungen Erwachsenen auch berufliche Weiterentwicklungen anstreben, allerdings sind diese Ziele (noch) unkonkret. Mit Blick auf ihren weiteren Bildungsweg messen sie u. a. der Ausbildung für das berufliche Weiterkommen einen hohen Stellenwert bei:

»Ausbildung ist einfach wichtig, dass man [einen Abschluss] hat, dass man weiterkommt.« (23 Jahre alt, weiblich)

Auch besteht die Bereitschaft weiter zu lernen, um so den Wunschberuf doch noch zu verwirklichen:

»(...) ich [habe] zumindest kein Problem damit, dann noch irgendwie eine Lehre dranzuhängen [nach der BaE in Hauswirtschaft] und dann lieber in die Betreuung zu gehen [Betreuung von Kindern im Kindergarten].« (23 Jahre alt, weiblich)

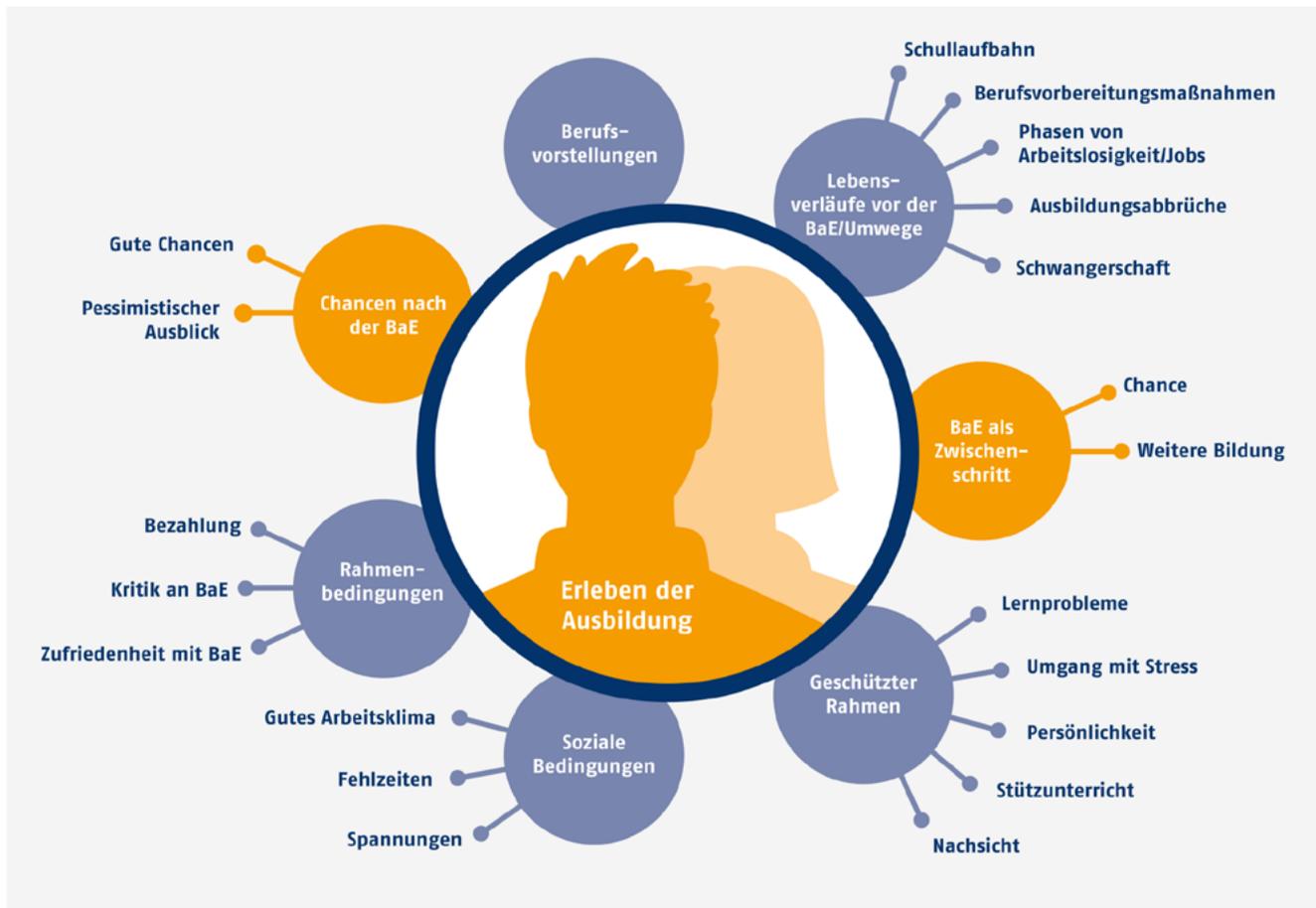
Sogar Selbstständigkeit oder die Aufnahme eines Studiums (nachdem die Hochschulreife erworben wurde) werden als Option in Betracht gezogen:

»Wenn ich das Abitur dann wirklich schaffen sollte, dann probiere ich zu studieren (...) – Sport wahrscheinlich, und ich hoffe mal, dass das klappt.« (19 Jahre alt, männlich)

Weitere berufliche Ziele oder Bildungsziele sind eher allgemein formuliert. Meist fehlen auch die Vorstellungen zu konkreten Schritten bis zum Ziel. Eine Absolventin der BaE äußert allerdings sehr klare Ziele: Sie strebt den Meisterabschluss an, der der Zwischenschritt auf dem Weg zum Ziel der Selbstständigkeit ist. Eine Auszubildende im Bereich Handel ist indessen vage in ihren Zielen, aber sie möchte auf ihrer derzeitigen Ausbildung aufbauen, wenn sie weitere Qualifikationen anstrebt. Ein Auszubildender, der ebenfalls im Handel eine Ausbildung absolviert, äußert im Interview, dass er seine regulär zweijährige Ausbildung gerne um ein drittes Ausbildungsjahr verlängern möchte, um so einen anspruchsvolleren Abschluss zu erreichen. Welche weiteren Zwischenschritte auf dem Weg zu einem etwaigen Sportstudium erforderlich sind – wie u. a. der erneute Schulbesuch zur Erlangung der Allgemeinen Hochschulreife –, scheint ihm noch nicht deutlich zu sein (vgl. Zitat).

Abbildung

Übersicht über alle Themen und Unterthemen



Wahrgenommene Chancen nach der BaE

Zu den *Chancen nach der BaE* gibt es sowohl positive Sichtweisen als auch eher *pessimistische Ausblicke* (vgl. Abb.). Die *guten Chancen* werden darin gesehen, durch den Abschluss einer Ausbildung die Aussichten auf Arbeit zu verbessern. Die befragten Auszubildenden haben häufig Phasen der Arbeitslosigkeit erlebt und die Erfahrung gemacht, dass man mit einem Hauptschulabschluss oder ohne Ausbildung kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt hat. Mit Abschluss der BaE kann man nun formal eine Ausbildung vorweisen, wobei nicht alle Befragten anstreben, auch in diesem Beruf zu arbeiten. So würde ein junger Auszubildender (19 Jahre) lieber in der Nähe seiner Eltern bleiben und auf dem Bau arbeiten, statt wegzuziehen und ausbildungsadäquat als Landschaftsgärtner zu arbeiten.

Die Chancen nach einer BaE werden nicht von allen positiv bewertet, was aber nicht auf das Modell der BaE rückführbar ist. Im integrativen Modell wurden nur Auszubildende bzw. Absolventinnen im Bereich Hauswirtschaft befragt. Zu diesem Berufsfeld gab es positive Stimmen, die z. B. die flexiblen Einsatzmöglichkeiten nach der Ausbildung hervorhoben, aber auch kritischere Sichtweisen:

»Theoretisch müsste man ja wegziehen, um irgendetwas zu finden, Arbeit oder so, weil hier habe ich sehr wenig Hoffnung, dass mich jemand als Hauswirtschaftler einstellt. Habe ich auch am Anfang der Ausbildung gesagt beim Arbeitsamt.« (21 Jahre alt, weiblich)

Die befragten jungen Frauen schätzen die Hauswirtschaftsausbildung größtenteils als gut und chancenreich ein, da sie flexibel einsetzbar seien. Andererseits gibt es auch Stimmen, die die Hauswirtschaftsausbildung weitaus kritischer sehen und als chancenloser einschätzen. Die pessimistischen Aussichten, die im o. g. Zitat anklingen, liegen neben der Ausbildungsrichtung auch in den regionalen Schwierigkeiten des Arbeitsmarkts begründet. Interessanterweise deckt sich diese Einschätzung der Auszubildenden in BaE nicht unbedingt mit den objektiven Opportunitätsstrukturen, die sich aus den Arbeitslosenquoten der unter 25-Jährigen ableiten lassen (vgl. BRENKE 2013). Diese sind in Bayern niedriger als in Thüringen. Letztlich gibt es optimistischere und pessimistischere Sichtweisen in beiden Bundesländern sowie im integrativen und kooperativen Modell.

BaE für junge Erwachsene ein Gewinn?

Die Interviews zeigen, dass die Ausbildung in BaE als Chance begriffen wird und die Auszubildenden weitere Bildungsoptionen wahrnehmen wollen. Sie sehen die Ausbildung als Möglichkeit, soziale Exklusion zu vermeiden (vgl. BYNNER 2005).

In der konkreten Ausbildungssituation werden trotz der grundsätzlichen Arbeitsbereitschaft auch Motivationsdefizite deutlich. Sie drücken sich beispielsweise in ausgeprägten Fehlzeiten aus. Betrachtet man die Aussagen der Auszubildenden, wird deutlich, dass es während der Ausbildung besonderer Unterstützung bedarf, um die Motivation aufrechtzuerhalten und das Durchhalten zu sichern. Auch wenn z. B. von WALTHER (2000) argumentiert wird, dass der hohe Bedarf an Motivationsarbeit kritisch zu sehen sei und dieser die Sinnhaftigkeit der Maßnahme infrage stelle, zeigt sich in den Interviews doch, dass die jungen Erwachsenen es schätzten, die Chance einer Ausbildung zu bekommen und auf dem Weg zum Abschluss unterstützt zu werden.

In der vorliegenden Untersuchung ist die generelle Einschätzung der BaE eine positive, anders als in anderen Untersuchungen (vgl. WALTHER 2000). Dies könnte bspw. daran liegen, dass der wahrgenommene Druck, durch eigenständige Erwerbsarbeit gesellschaftlich nicht abgehängt zu werden, subjektiv größer geworden ist (vgl. DÖRRE u. a. 2012). Die Auszubildenden in BaE schätzten die geschützte Umgebung und hatten keine Defizitposition verinnerlicht. Die Gefahr der defizitären Sichtweise durch Akteure des Übergangssystems besteht allerdings und deutete sich auch in Aussagen der interviewten jungen Erwachsenen über das Stützsystem an (vgl. WALTHER 2000).

Literatur

AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2012: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebensverlauf. 2012 – URL: www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2012 (Stand: 22.03.2017)

BECK, U.: Living your own life in a runaway world: Individualization, globalization, and politics. In: GIDDENS, A.; HUTTON, W. (Hrsg.): On the edge. Living with global capitalism. London 2001, S. 164–174

BRAUN, F.; LEX, T.; RADEMACKER, H.: Probleme und Wege der beruflichen Integration von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen. München 1999

BRAUN, V.; CLARKE, V.: Using thematic analysis in psychology. In: Qualitative Research in Psychology 3 (2006) 2, S. 77–101

BRENKE, K.: Jugendarbeitslosigkeit sinkt deutlich – regionale Unterschiede verstärken sich. In: DIW Wochenbericht 19 (2013), S. 3–13 – URL: www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.420926.de/13-19.pdf (Stand: 22.03.2017)

Lebenslanges Lernen, um das eigene Leben aktiv zu gestalten

Fast alle jungen Erwachsenen sehen ihre Ausbildung als Ausgangspunkt für weitere Bildung. Sie scheinen verinnerlicht zu haben, dass Bildung strategische Funktionen erfüllt und notwendig ist, um das eigene Leben zu gestalten (vgl. BECK 2001). Auch benachteiligte junge Erwachsene – so zeigen die Befunde – haben demnach die »Höherqualifizierung« als »Kernelement« der beruflichen Identität verinnerlicht (HEINZ 1995, S. 105). Ein Mehr an Bildung als hilfreich zu sehen, um in der Wissensgesellschaft zu bestehen, ist einerseits positiv, da viele Ausbildungsberufe erhöhte Anforderungen stellen und durch weitere Bildung wahrscheinlicher wird, dass diese bewältigt werden können. Andererseits kann die strategische Perspektive auf Bildung auch problematisch sein, wenn individuelle Grenzen weitere Bildung nicht möglich machen. Sicherlich werden nicht alle Auszubildenden in BaE es schaffen zu studieren (vgl. REYNOLDS u. a. 2006). Dennoch kann man die Motivation der jungen Erwachsenen aufgreifen, gemeinsam realistische weiterführende Bildungsoptionen erarbeiten und Informationen zur Verfügung stellen. Auch wenn die zunehmende Durchlässigkeit des deutschen Bildungssystems ein Studium für beruflich Qualifizierte ermöglicht, ist die Entscheidung für ein Studium sehr weitreichend und birgt das Risiko für Versagererlebnisse. Vor diesem Hintergrund wäre es wichtig, mehr Einblicke in die Zeit nach dem Abschluss der Ausbildung und die nächsten Schritte auf dem Weg zu den beruflichen Zielen zu erhalten. Ein solcher Erkenntnisgewinn wäre aus Studien zu erwarten, die junge Erwachsene in BaE in ihrem Lernprozess über die Lebensspanne begleiten. Daraus könnten wichtige Hinweise nicht zuletzt für passgenaue Unterstützungsangebote in der Ausbildungsphase, aber auch danach gewonnen werden. ◀

BYNNER, J.: Rethinking the Youth Phase of the Life-course: The Case for Emerging Adulthood? In: Journal of Youth Studies 8 (2005) 4, S. 367–384

DÖRRE, K. u. a.: Bewährungsproben für die Unterschicht? Soziale Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik. Frankfurt/M. u. a. 2012

HEINZ, W. R.: Arbeit, Beruf und Lebenslauf: Eine Einführung in die berufliche Sozialisation. Grundlagentexte Soziologie. Weinheim 1995

HURRELMANN, K.: Lebensphase Jugend: Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Jugendforschung. 13. Aufl. Weinheim 2013

REYNOLDS, J. u. a.: Have Adolescents Become Too Ambitious? High School Seniors' Educational and Occupational Plans, 1976 to 2000. In: Social Problems 53 (2006) 2, S. 186–206

WALTHER, A.: Spielräume im Übergang in die Arbeit: Junge Erwachsene im Wandel der Arbeitsgesellschaft in Deutschland, Italien und Großbritannien. Weinheim 2000

Übersetzungsdienstleistungen im digitalen Wandel

Kompetenzprofile und Prüfungsmodule in der neu geordneten Fortbildung zum Geprüften Übersetzer und zur Geprüften Übersetzerin

HANNELORE MOTTWEILER

Dr., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
»Kaufmännische Berufe, Berufe der Medien-
wirtschaft und Logistik« im BiBB

Digitale Übersetzungstools, neue Medien sowie eine zunehmende Bedeutung von Projektarbeit haben in den letzten Jahren die Tätigkeit von Übersetzerinnen und Übersetzern verändert. Der Beitrag beschreibt, welche neuen Anforderungen sich für ihr Kompetenzprofil im Kontext digitaler Veränderungen ergeben und wie die Ausgestaltung von neuen Qualifikationsinhalten und Prüfungsformen im Rahmen der modernisierten Fortbildung umgesetzt wurde.

Neuordnungsbedarf der Fortbildungsordnung

Neue Softwarelösungen, der Bedeutungsgewinn des Internets als Informations- und Kommunikationsplattform sowie eine wachsende Relevanz von projektförmiger Arbeit im Kundenauftrag beeinflussen in zunehmendem Maß Übersetzungsdienstleistungen. Diese Entwicklungen waren Anlass für die Neuordnung¹. Die bundeseinheitlich geregelte Fortbildung richtet sich an Personen mit kaufmännischer oder verwaltender Berufsausbildung, die Praxiserfahrung und gehobene fremdsprachliche Kenntnisse vorweisen können. Typische Einsatzbereiche für geprüfte Übersetzer/-innen sind Unternehmen, Übersetzungsagenturen, Gerichte, Notariate oder öffentliche Institutionen. Die Konsequenzen digitaler Veränderungen für die praktische Gestaltung der beruflichen Übersetzerfortbildung werden in diesem Beitrag anhand der folgenden Fragen analysiert:

- Wie wirkt sich die Ausweitung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien auf das Tätigkeitsprofil von Übersetzerinnen und Übersetzern aus?
- Welche neuen Kompetenzanforderungen ergeben sich?

- Wie gestaltet sich die praktische Umsetzung neuer Kompetenzbedarfe in Form von Prüfungszielen, Handlungsbereichen und Prüfungsformen in der neuen Fortbildungsordnung?

Digitale Innovationen und veränderte Kompetenzanforderungen

Der Bedeutungsgewinn von modernen Informations- und Kommunikationstechnologien erzeugt in verschiedenen Tätigkeitsfeldern neue Kompetenzbedarfe. Zu den wichtigsten technologischen Entwicklungen der letzten Jahre im Bereich von Übersetzungsdienstleistungen zählen u. a.: *Computerunterstützte Übersetzung*: Unter den Oberbegriff *Computer Aided Translation (CAT)* werden verschiedene Softwarekomponenten subsumiert, welche die Arbeit von Übersetzerinnen und Übersetzern auf unterschiedliche Art und Weise unterstützen. Hierzu gehören elektronische Wörterbücher, Terminologiedatenbanken und Translation-Memory-Systeme (TMS). Diese Systeme bieten zusätzlich die Möglichkeit der Qualitätssicherung, z. B. durch Module terminologischer Konsistenzprüfung (vgl. SEEWALD-HEEG 2005, S. 15). Damit unterstützen TMS eine Beschleunigung und qualitative Verbesserung des Übersetzungsprozesses (vgl. WERTHMANN/WITT 2014, S. 82), erfordern jedoch zugleich Kompetenzen im passgenauen Einsatz dieser Software-Tools.

Neben elektronischen Fachwörterbüchern und Terminologiedatenbanken bieten *virtuelle Datenetze und Datenbanken des Internets* eine Vielzahl an Möglichkeiten der Informationsgewinnung nicht nur von Textwissen, sondern auch von für den jeweiligen Übersetzungskontext notwendigem Fach- und Kulturwissen (vgl. KORNELIUS 2004, S. 437). Die Nutzung der verfügbaren Recherchertools setzt jedoch eine kritische Bewertung von Informationsquellen in Bezug auf Qualität, Relevanz und Eignung voraus. Zudem benötigen Übersetzer/-innen Kompetenzen im Umgang mit *Social Media*, insbesondere Kommunikationsforen zum Austausch von Übersetzungslösungen.

Im Gegensatz zu computerunterstützten Übersetzungen werden *maschinelle Übersetzungen* vollständig automatisiert durch Computer erzeugt. Aufgrund der »Komplexität der natürlichen Sprache« (vgl. WERTHMANN/WITT 2014, S. 82) sind maschinelle Übersetzungen nach wie vor mit Problemen behaftet, die zu einem Qualitätsverlust in der

¹ Grundlage hierfür ist das BiBB-Entwicklungsprojekt »Erarbeitung eines Entwurfs zur Fortbildungsordnung geprüfter Dolmetscher/geprüfte Dolmetscherin und Geprüfter Übersetzer/Geprüfte Übersetzerin«.

praktischen Umsetzung führen können (ebd., S. 82 ff.). Zum Kompetenzprofil einer Übersetzerin und eines Übersetzers zählt daher auch die Fähigkeit, maschinenerzeugte Übersetzungen nicht nur auf inhaltliche, formale und sprachliche Richtigkeit zu korrigieren, sondern auch die gewünschte Wirkung in der Zielkultur zu erreichen.

Praktische Umsetzung: Zentrale Punkte der Neuordnung

Im Rahmen des Neuordnungsverfahrens wurde die existierende Fortbildungsordnung »Geprüfter Übersetzer/Geprüfte Übersetzerin und Geprüfter Dolmetscher/Geprüfte Dolmetscherin« aus dem Jahr 2004 an die veränderten beruflichen Anforderungen angepasst. Im Unterschied zu Ausbildungsordnungen handelt es sich bei Fortbildungsordnungen im Wesentlichen um eine Prüfungsordnung. Ein entsprechender Rahmenlehrplan wird im Anschluss an das Neuordnungsverfahren unter Leitung des DIHK von Sachverständigen erarbeitet.

Zulassungsvoraussetzungen zur Übersetzerprüfung sind eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem anerkannten kaufmännischen oder verwaltenden Ausbildungsberuf mit einer Berufsausbildungsdauer von drei Jahren und eine daran anschließende mindestens einjährige Berufspraxis sowie der Erwerb gehobener wirtschaftsbezogener sowie fremdsprachlicher Kenntnisse und übersetzungsmethodischer Fertigkeiten. Ebenfalls zur Prüfung zugelassen wird, wer vergleichbare Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise nachweisen kann.

Neue Prüfungsziele und Handlungsbereiche

Neben den »klassischen« Prüfungszielen der inhaltlich und sprachlich korrekten Übersetzung, dem Verfassen von anspruchsvollen Texten in der Fremdsprache sowie der mündlichen fremdsprachlichen Kommunikation auf hohem Niveau enthält die neu geordnete Fortbildungsordnung neue Prüfungsziele und Handlungsbereiche, die sich explizit aus den Anforderungen digitaler Veränderungen und der hohen Bedeutung von projektbasierten Übersetzungsaufgaben im Kundenauftrag ergeben. Hierzu gehört der Einsatz bzw. die Abwägung der *Nutzung von Softwaretools zur computergestützten Übersetzung, Recherche, Terminologieverwaltung und Qualitätskontrolle*. Neben der Fähigkeit, diese Hilfsmittel sachgerecht anzuwenden, zielt die Verordnung zudem auf die Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit mit Blick auf die *kritische Bewertung von Informationsquellen* sowie die sprachliche und inhaltliche Prüfung von eigenen und fremden, *auch maschinenübersetzten*, Texten. Aufgegriffen wurde ebenfalls die für Übersetzer/-innen notwendige Kompetenz

Aufhebung des Fortbildungsabschlusses zum Geprüften Dolmetscher / zur Geprüften Dolmetscherin

Im Rahmen des Neuordnungsverfahrens wurde die Fortbildungsordnung zum Geprüften Dolmetscher/zur Geprüften Dolmetscherin in Übereinstimmung mit dem Ordnungsgeber und den Sozialpartnern aufgehoben. Ursächlich hierfür war eine zu geringe Nachfrage. Flankiert wurde diese Entscheidung durch eine Bedarfs- und Standortanalyse durch das BIBB, u. a. in Form einer qualitativen Befragung von Repräsentantinnen und Repräsentanten der jeweiligen IHK-Prüfstandorte. Analysiert wurde zudem die Existenz und Nutzungsmöglichkeit alternativer Aus- und Weiterbildungen für Dolmetscher/-innen auf Ebene der Bundesländer.

der kunden- und qualitätsorientierten Abwicklung von Aufträgen. Entsprechend wurde die Fortbildungsordnung um den Handlungsbereich »Aufträge selbstständig planen und abwickeln« erweitert.

Anpassung der Prüfungsformen an veränderte Anforderungen und betriebliche Prozesse

Kennzeichnend für die berufliche Tätigkeit von Übersetzerinnen und Übersetzern ist, wie zuvor erwähnt, eine überwiegend projektbasierte Arbeit. Um sowohl die veränderten Anforderungsprofile als auch die betrieblichen Prozesse in die Weiterbildungsordnung zum/zur geprüften Übersetzer/-in einzubeziehen, wurde neben einer schriftlichen Prüfung als neue Prüfungsform ein Übersetzungsprojekt mit anschließendem mündlichen Fachgespräch implementiert. Auf diesem Wege dokumentieren die Prüfungsteilnehmer/-innen zum einen, dass sie in der Lage sind, Übersetzungsaufträge kunden- und qualitätsorientiert zu planen und abzuwickeln. Zum anderen wird die Befähigung nachgewiesen, über den Einsatz von Werkzeugen computergestützter Übersetzung, Recherche und Terminologieverwaltung auftragsgerecht zu entscheiden. Die Fortbildungsordnung zum Geprüften Übersetzer und zur Geprüften Übersetzerin tritt voraussichtlich zum 01. Juli 2017 in Kraft. ◀

Literatur

KORNELIUS, J.: Texten und Übersetzen in vernetzten Wissenskonstruktionen. In: Annual Report on English and American Studies 27 (2004), S. 435–454

SEEWALD-HEEG, U.: Der Einsatz von Translation-Memory-Systemen am Übersetzerarbeitsplatz. Aufbau, Funktionsweise und allgemeine Kaufkriterien. In: Mitteilungen für Dolmetscher und Übersetzer (2005) 4–5, S. 8–38 – URL: www.metatexis.org/reviews/TM-Vergleich_Version_300805.pdf (Stand: 22.03.2017)

WERTHMANN, A.; WITT, A.: Maschinelle Übersetzung – Gegenwart und Perspektiven. In: STICKEL, G. (Hrsg.): Translation and Interpretation in Europe. Frankfurt/M. u. a. 2014, S. 79–103

Bericht über die Sitzung 1/2017 des Hauptausschusses am 10. März 2017 in Bonn

THOMAS VOLLMER

Dr., fachlicher Leiter Büro Hauptausschuss
im BiBB

Der Berufsbildungsbericht 2017 der Bundesregierung, der Evaluationsbericht des Wissenschaftsrats zum BiBB sowie die Integration geflüchteter Menschen waren zentrale Themen im Hauptausschuss. In der Sitzung unter Vorsitz von Herrn Dr. METTERNICH, Beauftragter der Arbeitgeber, standen darüber hinaus Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung (§66 BBiG/§42 m HwO) und ReZA-Qualifikation für das Ausbildungspersonal im Fokus der Diskussion.

Berufsbildungsbericht 2017 und aktuelle Ausbildungsplatzsituation

Die Situation am Ausbildungsmarkt ist im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert geblieben. Das Ausbildungsplatzangebot kann insgesamt als stabil bewertet werden. Eine leichte Verbesserung ist bei den Angebots-Nachfrage-Relationen festzustellen. Allerdings steht das Berufsbildungssystem weiterhin vor Herausforderungen. So haben sich u. a. Passungsprobleme weiter verschärft; diese sind nach Ansicht der Bänke auch mit Blick auf regionale Disparitäten und nach Branchen zu bearbeiten. Viele Betriebe sehen sich mit Schwierigkeiten konfrontiert, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen. Der erneute Rückgang der Ausbildungsbetriebsquote stellt ebenfalls eine Herausforderung dar. Sorge bereitet, dass das Interesse junger Frauen an einer dualen Berufsausbildung abgenommen hat und auch die Quote junger Erwachsener ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu hoch ist. Entsprechend begrüßen es die Sozialpartner, dass der Berufsbildungsbericht nicht nur datengestützte Erkenntnisse liefert, sondern ebenfalls auf den Handlungsbedarf eingeht. Die steigenden Zahlen im Übergangsbereich waren hingegen, so die Auffassung im Hauptausschuss, erwartbar, da von

der Einmündung einer großen Zahl geflüchteter Menschen auszugehen ist.

Der Hauptausschuss betonte, dass die duale Berufsausbildung in Deutschland weiterhin attraktiv sei und einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs leiste. Die Beauftragten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der Länder verabschiedeten im Anschluss ihrer Aussprache eine gemeinsame Stellungnahme des Hauptausschusses zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2017, die nach dem Kabinettsbeschluss am 05. April veröffentlicht wurde. Der gemeinsamen Stellungnahme sind Minderheitenvoten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber beigelegt.

Evaluation des BiBB durch den Wissenschaftsrat

Der Wissenschaftsrat hat das BiBB 2016 evaluiert und im Januar 2017 einen ausführlichen Bewertungsbericht vorgelegt.* In der Sitzung erläuterte Herr Prof. Dr. WEIß als Forschungsdirektor des BiBB, dass der Wissenschaftsrat die Fortschritte des BiBB seit der letzten Evaluation 2005 ausdrücklich als »beachtlich« gewürdigt hat. Das BiBB erbringe für Wissenschaft, Politik und Praxis zentrale Dienstleistungen und verfüge über ein entsprechendes Alleinstellungsmerkmal. Gleichwohl hat der Wissenschaftsrat Entwicklungsbedarfe des BiBB festgestellt. Diese betreffen u. a. die Anzahl von referierten Beiträgen in renommierten Zeitschriften, Fragen der Vorlaufforschung, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Begutachtungsverfahren und Einwerbung von Drittmitteln. Bei der Bearbeitung der Empfehlungen des Wissenschaftsrats sei es laut Prof. Dr. WEIß wichtig, auch zukünftig ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Grundlagenforschung, Anwendungs- und Dienstleistungsorientierung zu wahren.

* www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5917-17.pdf
(Stand: 22.03.2017)

Der zukünftige BIBB-Forschungsdirektor werde daher eine Forschungsstrategie entwickeln, welche das Mittelfristige Forschungs- und Entwicklungsprogramm 2013 bis 2016, welches in der Hauptausschusssitzung unter dem Titel »Berufsbildung im Zeichen des demografischen und strukturellen Wandels« per Beschluss bis zum Jahr 2018 verlängert wurde, ersetzt.

Die Beauftragten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und Länder begrüßten das Votum des Wissenschaftsrats und die dadurch erschlossenen Zukunftsperspektiven. Der Bund als Auftraggeber der Evaluation durch den Wissenschaftsrat zieht ebenfalls ein positives Fazit und sieht das BIBB für die Zukunft gut aufgestellt. Bänkeübergreifend ist Konsens, dass der Hauptausschuss mit seinen Unterausschüssen und der Wissenschaftliche Beirat in bewährter Weise und auf der gesetzlich vorgeschriebenen Grundlage strategisch zusammenwirken werden, um den Erfolg des BIBB nachhaltig sicherzustellen. Der Hauptausschuss dankt Herrn Prof. Dr. WEIß anlässlich seines Eintritts in den Ruhestand für die geleistete Arbeit.

Integration von geflüchteten Menschen

Die Integration von geflüchteten Menschen in eine Ausbildung stellt das Berufsbildungssystem vor große Herausforderungen. Aufgrund seiner hohen Bedeutung für Wirtschaft und Gesellschaft steht es bei jeder Hauptausschusssitzung auf der Agenda. Vertreter/-innen der Bänke verwiesen dabei insbesondere auf die nach wie vor lückenhafte Datenlage. Noch immer gebe es keine ausreichenden Erkenntnisse zu quantitativen Größenverhältnissen, zu Sprachkenntnissen oder zu beruflichen Vorkenntnissen beziehungsweise Qualifikationen geflüchteter Menschen. Dies erschwere es, die Wirksamkeit der bislang ergriffenen beziehungsweise debattierten bildungspolitischen Maßnahmen zum jetzigen Zeitpunkt zu bewerten. Die zurzeit laufenden Forschungsaktivitäten, die Einrichtung der BIBB-Taskforce zum Thema Geflüchtete oder die Instrumente aus dem Kontext des Anerkennungsgesetzes böten jedoch gute Ansätze zur Integration Geflüchteter. Insgesamt, so die Einschätzung der Bänke, sind geflüchtete Menschen bislang nur in geringer Zahl auf dem Ausbildungsmarkt angekommen. Da aber davon auszugehen ist, dass viele geflüchtete Menschen mit steigender Tendenz ins Berufsbildungssystem einmünden werden, sei es umso wichtiger, Betriebe und Berufsschulen ressourcenadäquat zu unterstützen. Darüber hinaus zeige die Debatte im Hauptausschuss, dass insbesondere junge geflüchtete Frauen besser

unterstützt werden müssen. Die Datenlage soll nach Möglichkeit eine Differenzierung nach Geschlechtern umfassen. Übergreifend wurde betont, dass keine Parallel- oder Sonderstrukturen geschaffen werden sollten. Wichtig sei, geflüchtete Menschen ohne Absenkung von Qualitätsstandards zu integrieren.

Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung und ReZA-Qualifikation für das Ausbildungspersonal

Eine durch das BIBB im Auftrag des BMBF durchgeführte Studie liefert neue wissenschaftliche Erkenntnisse zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Die Vertreter/-innen der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und der Länder wiesen darauf hin, dass wichtige Ergebnisse erzielt wurden. Jedoch wurde ebenfalls weiterer Forschungsbedarf artikuliert. So sei beispielsweise unklar, warum die Anzahl der Ausbildungsverträge nach § 66 BBiG bzw. § 42 HwO rückläufig ist. Fragen der Finanzierung, der möglichen Modularisierung beziehungsweise des Zeitumfangs und Kostenrahmens der »Rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation für Ausbilder/-innen« (ReZA) seien zu diskutieren. Der Bedarf nach weiteren Musterausbildungsregelungen sei ebenfalls zu taxieren. Debattiert wurde in der Hauptausschusssitzung insbesondere darüber, welche politischen Konsequenzen beziehungsweise praktischen Folgen aus den Ergebnissen zu ziehen seien. Der Hauptausschuss wolle sich auch in Zukunft der Inklusion von Menschen mit Behinderung annehmen und gemeinsam mit dem Ausschuss für Fragen behinderter Menschen (AFbM) an sachgerechten Lösungen arbeiten.

Weitere Themen

Der Hauptausschuss beschloss die Ausbildungsordnungen »Biologiemodellmacher/-in«, »Bürsten- und Pinselmacher/-in«, »Klavier- und Cembalobauer/-in« sowie »Verfahrenstechnologe Mühlen- und Getreidewirtschaft/Verfahrenstechnologin Mühlen- und Getreidewirtschaft«. Ebenfalls wurden die »Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss »Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Energiewirtschaft« sowie die »Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss, Geprüfte/-r Übersetzer/-in« verabschiedet. Der Hauptausschuss beschloss zudem die Entlastung des Präsidenten für das Haushaltsjahr 2014. ◀

Internationale Berufsbildungszusammenarbeit

MARTHE GEIBEN

Dr., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
»Grundsatzfragen der Internationalisierung/
Monitoring von Berufsbildungssystemen«
im BiBB



Exportartikel Berufsbildung?

Internationale Bildungszusammenarbeit zwischen
Armutsreduktion und Wirtschaftsförderung

MARTIN FÄSSLER, MATTHIAS JÄGER, MARKUS MAURER
hep Verlag, Bern 2016, 216 Seiten, 33 EUR,
ISBN 978-3-0355-0334-0

Durch das zunehmende Interesse an dualen Berufsbildungssystemen ist auch in der Schweiz die internationale Berufsbildungszusammenarbeit deutlich in den Blick der Öffentlichkeit gelangt. Das war ein Ausgangspunkt für dieses Buch. Es zielt darauf ab, verschiedene Aspekte der Berufsbildungszusammenarbeit im Kontext der Entwicklungszusammenarbeit aufzuzeigen. Dazu werden in einem ersten Schritt grundlegende Informationen aufbereitet: Es wird dargelegt, warum Berufsbildung in der internationalen Zusammenarbeit überhaupt ein Thema ist (Kap. 1), zudem werden grundlegende Begriffe und Konzepte erläutert (Kap. 2). Dargestellt werden die unterschiedlichen (Schweizer) Akteure und die Zielsetzungen der Entwicklungszusammenarbeit. Aber auch Themen wie Finanzierung und Unterscheidung von Systementwicklung und systemischen Ansätzen werden hier angesprochen.

In einem Exkurs wird zusätzlich das schweizerische Berufsbildungssystem kurz und prägnant vorgestellt, was insbesondere für jene Leser/-innen hilfreich ist, die mit diesem System nicht so vertraut sind.

Nach diesen einführenden Kapiteln befassen sich die Autoren dann mit den Grundlagen der Berufsbildung in der bilateralen Zusammenarbeit (Kap. 3) und der historischen Entwicklung der Berufsbildungszusammenarbeit (Kap. 4). Diese beiden Kapitel ermöglichen einen guten Überblick über wesentliche Aspekte und Entwicklungsschritte der bilateralen Zusammenarbeit der Schweiz. Ähnlich wie in Deutschland können die Schweizer Kooperationsprojekte

zu »Projektgenerationen« (S. 114) zusammengefasst werden, in denen sich die Projekte »im Kern und in der Philosophie« (ebd.) ähneln, unabhängig von der Region, in der sie durchgeführt werden. Dabei umfasst eine Generation i. d. R. Projekte in einer Zeit von einer bis zwei Dekaden.

In den folgenden drei Kapiteln gehen die Autoren auf besondere Aspekte der Berufsbildungszusammenarbeit ein. Sie setzen sich mit Herausforderungen auseinander, die aus den Projekten und von den darin involvierten Akteuren mit ihren unterschiedlichen Interessen stammen (Kap. 5), mit der Problematik der Wirkungsmessung (Kap. 6) sowie mit allgemeinen Herausforderungen, denen sich die Berufsbildungszusammenarbeit stellen muss (Kap. 7). Neben der Problematik, wie Wirkung definiert und gemessen werden kann, thematisieren die Autoren dabei Fragen der Reichweite und Nachhaltigkeit von Projekten im Bereich der Berufsbildungszusammenarbeit. Dabei machen sie deutlich, dass es wesentliche Unterschiede zwischen Projekten z. B. zur Arbeitsmarktintegration und solchen zur System(weiter)entwicklung gibt. Sie weisen darauf hin, dass »die großen bildungspolitischen Ziele nicht über einzelne Projekte und im Rahmen von Projektlaufzeiten erreichbar sind« (S. 162).

Das Buch schließt mit einem Ausblick. In Kapitel 8 »Berufsbildungszusammenarbeit 2030« verweisen die Autoren auf die Verknüpfung sozial-, wirtschafts- und bildungspolitischer Perspektiven als Stärke der schweizerischen Berufsbildungszusammenarbeit. Sie betonen hier nochmals, dass sich die Zusammenarbeit stets am dualen System orientiert.

Fazit: Das Buch ist gut verständlich geschrieben und so aufgebaut, dass es auch Außenstehenden einen ersten, aber dennoch umfassenden Einblick in die Themenfelder und Herausforderungen der Berufsbildungszusammenarbeit liefert. Dabei sind die Themen so aufbereitet, dass auch Leser/-innen, die sich nicht mit dem schweizerischen System auskennen, die Problematiken und Themen gut nachvollziehen können. Auch gibt es an verschiedenen Stellen Bezüge zur deutschen Entwicklungszusammenarbeit, womit deutlich wird, dass sich die Themen auch auf andere Kontexte übertragen lassen. Insofern stellt das Buch eine gute Grundlage für all jene dar, die sich mit der Thematik auseinandersetzen möchten, sei es einführend oder speziell im Vergleich der Situation in Deutschland mit der in der Schweiz. ◀



Erkenntnistransfer aus Modellversuchen

Reflexion und Analyse

Die Beiträge des Sammelbands reflektieren die wissenschaftliche Begleitung von Modellversuchen. Ziel ist es, das Verständnis, die Planung, Gestaltung und Auswertung von systematisch angelegten Transferprozessen zu verbessern.

„Dies ist ein sehr beachtenswerter Vorschlag für einen breiten Transfer der Innovationen in die berufliche Aus- und Weiterbildung.“

Gerhard Zimmer, bwpat.de, 25.04.2017



Dorothea Schemme, Hermann Novak,
Isabel Garcia-Wülfing (Hg.)

Transfer von Bildungsinnovationen – Beiträge aus der Forschung

Berichte zur beruflichen Bildung
2017, 267 S., 31,90 € (D)
ISBN 978-3-7639-1187-5
Als E-Book bei wbv.de

WIR MACHEN INHALTE SICHTBAR

W. Bertelsmann Verlag 0521 91101-0 wbv.de



KURZ UND AKTUELL

VERÖFFENTLICHUNGEN

Attraktivität der beruflichen Bildung bei Studierenden



Wie bewerten Studierende als potenzielle Zielgruppe der beruflichen Bildung das Image des deutschen Berufsbildungssystems? Wie attraktiv sind betriebliche Aus- und Weiterbildungsangebote für die individuellen Bildungsbiografien der Studierenden? Diesen und weiteren Fragen ging eine repräsentative Studie nach, die 2015 vom BIBB in Kooperation mit der Maastricht University durchgeführt wurde. Die Ergebnisse sind in diesem WDP veröffentlicht.

JAN N. BERGERHOFF, BARBARA HEMKES, PHILIPP K. SEEGER, KIM-MAUREEN WIESNER: Attraktivität der beruflichen Bildung bei Studierenden – Ergebnisse einer bundesweiten Erhebung (Wissenschaftliches Diskussionspapier 183). Bonn 2017. Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8323

Auswirkungen der Zuwanderung Geflüchteter



Die Publikation beleuchtet die langfristigen ökonomischen und arbeitsmarktspezifischen Auswirkungen des Zuzugs Geflüchteter. Hierzu werden zwei Szenarien berechnet und an der Basisprojektion der vierten Welle des QuBe-Projekts gespiegelt. Im Ergebnis zeigt sich, dass eine schnellere Arbeitsmarktintegration nicht nur für das Individuum, sondern auch gesamtwirtschaftlich von Vorteil ist.

GERD ZIKA, TOBIAS MAIER, ANKE MÖNNIG: Auswirkungen der Zuwanderung Geflüchteter auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt – Berechnungen mit den BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen (Wissenschaftliches Diskussionspapier 184). Bonn 2017. Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8283

Prüfungen in der dualen Berufsausbildung



Im Auftrag der zuständigen Ministerien und in Zusammenarbeit mit den Sozialparteien entwickelt das BIBB neue Ausbildungsordnungen oder modernisiert bereits bestehende. Dabei spielen neben den Ausbildungsinhalten auch die Prüfungsregelungen eine wichtige Rolle. Sie müssen fortlaufend an gesellschaftliche, methodische, technische und rechtliche Veränderungen und Vorgaben angepasst werden. Die Broschüre gibt einen Überblick über die aktuellen Gestaltungsmöglichkeiten von Prüfungsregelungen in Ausbildungsordnungen.

ANDREAS STÖHR: Prüfungen in der dualen Berufsausbildung. Bonn 2017. Download oder kostenlos bestellen unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8276

ANDREAS STÖHR: Prüfungen in der dualen Berufsausbildung. Bonn 2017. Download oder kostenlos bestellen unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8276

VET in Germany



Die »VET in Europe«-Berichte beschreiben die Struktur der Berufsbildungs- und Weiterbildungssysteme in den europäischen Mitgliedsländern und bieten ein umfassendes Bild des jeweiligen nationalen Berufsbildungssystems. Die englischsprachigen Berichte werden über ReferNet, das europäische Informationsnetzwerk zur beruflichen Bildung, veröffentlicht.

UTE HIPPACH-SCHNEIDER, ADRIENNE HUISMANN: Germany. VET in Europe – 2016 Country Report. Bonn 2017. Download unter: www.refernet.de

Bezugsadressen

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn, Fax: 0228 / 107-29 77
vertrieb@bibb.de, www.bibb.de/veroeffentlichungen

Publikationen des BIBB sind unter www.bibb.de/veroeffentlichungen recherchierbar und können dort direkt bestellt werden.

Allianz für Aus- und Weiterbildung: Duale Ausbildung hat Zukunft!



Beim Treffen der Allianz für Aus- und Weiterbildung am 23. März 2017 standen die Themen Qualität und Attraktivität der dualen Ausbildung sowie deren Integrationskraft mit Blick auf einheimische wie geflüchtete junge Menschen im Fokus. Die Spitzen von Bund, Wirtschaft, Gewerkschaften, Ländern und Bundesagentur für Arbeit sind überzeugt: Duale Ausbildung hat Zukunft. Die Partner der Allianz haben sich auf gemeinsame Qualitätskriterien für Schülerbetriebspraktika geeinigt, um Jugendlichen möglichst früh gute Einblicke in die berufliche Praxis zu ermöglichen. Die Empfehlungen stehen zum Download zur Verfügung: www.kwb-berufsbildung.de/fileadmin/pdf/Newsletter/Anlagen/2017_03_23_Allianz_Leitbild_Betriebspraktikum_Qualitaet.pdf

Neue bildungspolitische Grundsatzposition der Arbeitgeber

Die deutschen Arbeitgeber haben mit »Bildung 2030 im Blick« eine neue bildungspolitische Grundsatzposition vorgelegt. Sie skizzieren darin ihr Leitbild eines modernen und zukunftsfähigen Bildungssystems von der Kita über Schule, duale Ausbildung, Hochschule bis zum lebenslangen Lernen. Die Digitalisierung biete Deutschland große Chancen, seine Spitzenposition im globalen Wettbewerb zu sichern und weiter auszubauen. Um dies zu erreichen, seien jetzt im Bildungssystem gemeinsam die richtigen Weichen zu stellen. Die Vermittlung von digitalen und sozialen Kompetenzen sei in sämtlichen Branchen und Tätigkeiten der Schlüssel, um dieses Ziel zu erreichen. Darauf müssten sich alle Bildungsbereiche einstellen. In »Bildung 2030 im Blick« wird aufgezeigt, wie dies gelingen kann, auch anhand von Best-Practice-Beispielen. www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de_bildung-2030

Fünf Filme aus vier Ländern zeigen: Duale Ausbildung schafft Perspektiven



Duale Ausbildung in Deutschland ist ein Erfolgskonzept. Sie trägt erheblich zur wirtschaftlichen Stärke unseres Landes bei. Sie sichert den Unternehmen die Fachkräfte von morgen und bietet jungen Menschen eine Perspektive. Diese Erfolge möchten auch andere Länder erzielen. Dabei können sie von der deutschen Expertise profitieren, um in ihrem Land ähnliche Strukturen aufzubauen. Doch wie gut lässt sich das deutsche Berufsbildungssystem wirklich in andere Länder transferieren? Dieser Frage gingen Auszubildende der Mediengestaltung aus Deutschland nach. Im Rahmen des Filmwettbewerbs »Wir sind Zukunft – europäische Juniorfachkräfte dual ausgebildet« drehten insgesamt fünf Teams in mehreren europäischen Ländern Filme über duale Berufsausbildung. Sie reisten nach Griechenland, Italien, Russland und in die Slowakei und filmten in Unternehmen, in denen duale Berufsausbildung nach deutschem Vorbild eingeführt wird. Ihre Filme zeigen: Auch in anderen Ländern kann das System der dualen Berufsausbildung einen wertvollen

Beitrag zu wirtschaftlichem Wachstum, Beschäftigung und sozialer Teilhabe der Menschen bieten. Zudem sind die Filme der angehenden Mediengestalter/-rinnen (Bild und Ton, Digital und Print) im zweiten oder dritten Ausbildungsjahr ein Beleg für die Qualität der dualen Berufsausbildung in Deutschland. Denn die Auszubildenden waren im Wettbewerb auf sich gestellt und haben vom Storyboard über den Dreh bis zum fertigen Film eigenständig gearbeitet. Der fast sechs Monate dauernde Filmwettbewerb des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) wurde organisiert durch GOVET, die Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungskoope-ration im BIBB.

Die Premiere der Filme fand im Februar 2017 auf der didacta in Stuttgart statt. Zeitgleich wurden die Filme auf der GOVET-Website eingestellt. Über ein Online-Abstimmungstool hatten die Nutzer/-rinnen einen Monat lang die Möglichkeit, mitzuzentscheiden, wer den Wettbewerb gewinnt. Über 12.000 Personen haben sich die Filme angeschaut. Das Ergebnis der Abstimmung machte eine von fünf Jury-Stimmen aus. Die weiteren Jury-Mitglieder waren Expertinnen und Experten aus Berufsbildung und Medien. Den ersten Platz des Wettbewerbs belegten drei angehende Mediengestalterinnen aus dem Bereich Digital und Print – mit ihrem Film über duale Ausbildung in der Slowakei.

www.govet.international/wettbewerb



Foto: GOVET/Maren Verfürth

Berufliche Bildung mit eigenem Hauptausschuss bei der KMK

Die Themen der beruflichen Bildung werden künftig in einem Hauptausschuss der Kultusministerkonferenz (KMK) beraten und für die Beschlussfassung im Plenum vorbereitet. Mit der Aufwertung des »Geschäftsbereichs berufliche Bildung« verbindet die KMK die Erwartung, das Thema berufliche Bildung seiner Bedeutung entsprechend in der Öffentlichkeit darstellen zu können und die Angelegenheiten der beruflichen Bildung mit den Spitzenorganisationen der Sozialpartner wirkungsvoll verhandeln zu können. Die berufliche Bildung ist neben der Allgemeinbildung in Schulen, der Hochschulpolitik und der Kulturpolitik eine der vier großen Säulen der KMK-Koordinierungsarbeit. Die berufliche Bildung übernimmt stetig wachsende Aufgaben bei der Integration sowie der Förderung und Vermittlung von Abschlüssen. Der neue Ausschuss soll diese Koordinierungsarbeit nun organisatorisch und politisch aufwerten.

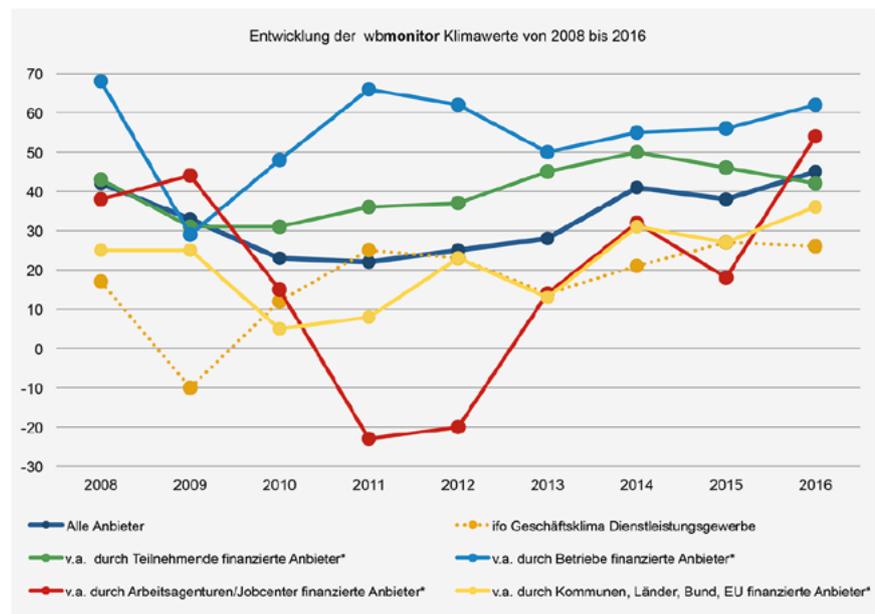
www.kmk.org/kmk/organe.html

50 Jahre IAB: IAB-Jubiläumsblog

Anlässlich seines 50-jährigen Bestehens hat das IAB im April 2017 einen Jubiläumsblog gestartet, in dem Höhepunkte des Jubiläumjahres und Beiträge rund um 50 Jahre IAB präsentiert werden. So finden sich dort in loser Folge u. a. Reportagen und Interviews aus dem Jubiläumsmagazin »Wandel«. Über den Blog besteht außerdem Zugang zur Website der IAB-Publikation Arbeitsmarkt kompakt, einer umfassenden Bestandsaufnahme des deutschen Arbeitsmarktes mit aktuellen Befunden aus der IAB-Forschung (der Download der Kapitel ist kostenlos). Der Blog bietet auch eine virtuelle Zeitreise in die wechselvolle Geschichte des IAB und eine bebilderte Chronik von den Anfängen des Instituts bis in die Gegenwart.

<https://50jahre.iab.de/>

BIBB und DIE veröffentlichen wbmonitor-Klimawerte 2016



* Anteil von 50 Prozent und mehr an den Einnahmen in der Weiterbildung
In die Klimawerte fließen Einschätzungen zur aktuellen und zukünftigen wirtschaftlichen Situation ein. Sie können zwischen -100 und +100 schwanken, wobei höhere Werte eine bessere Stimmung anzeigen.

Quelle: BIBB/DIE wbmonitor-Umfragen 2008–2016; ifo Geschäftsklima Dienstleistungsgewerbe 2008–2016, jeweils Mai

Die Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2016 des BIBB und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE) zeigen, dass vor allem Einrichtungen, die im Bereich der sprachlichen und fachlichen Qualifizierung Geflüchteter tätig sind, sich in ihrem Wirtschaftsklima deutlich verbessern konnten. Der »wbmonitor-Klimawert« lag 2016 auf einer Skala von -100 bis +100 bei +45. Er übertrifft damit den bisherigen Höchstwert aus dem Jahr 2008 um drei Punkte und ist gegenüber dem Vorjahr um sieben Punkte gestiegen.

BIBB und DIE haben mit der wbmonitor-Umfrage 2016 zum Thema »Kulturelle Vielfalt« detaillierte Informationen zu Bildungsangeboten sowie weiteren (Lern-)Dienstleistungen speziell für

Personen mit Migrationshintergrund erhoben. Zudem wurde der Verbreitung von Weiterbildungsangeboten zum Themenbereich Interkulturalität – Migration – Zuwanderung nachgegangen, die sich an Funktionsträger/-innen in relevanten Tätigkeitsfeldern wie auch an Bürger/-innen richten.

Der wbmonitor ist ein Kooperationsprojekt von BIBB und DIE, das mit einer jährlichen Umfrage bei Anbietern allgemeiner und beruflicher Weiterbildung zu mehr Transparenz über die Weiterbildungslandschaft und Anbieterstrukturen beiträgt und aktuelle Veränderungen aufzeigt. An der wbmonitor-Umfrage 2016 beteiligten sich 1.878 Weiterbildungsanbieter.

Weitere Informationen unter www.bibb.de/de/60807.php

ZEW-Studie zur Überqualifikation

Während ein hoher Bildungsabschluss gemeinhin als wichtiger Baustein für eine erfolgreiche Berufskarriere gilt, finden einige der gut ausgebildeten Berufseinsteiger/-innen in Deutschland keine adäquate Stelle. Eine Studie des

Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) zeigt, dass selbst nach zehnjähriger Berufserfahrung jede/-r siebte Hochschulabsolvent/-in in Deutschland überqualifiziert beschäftigt ist, also in einem Job unterhalb des

eigenen Bildungsniveaus arbeitet. Das Risiko einer Überqualifikation variiert dabei deutlich je nach Fachrichtung, Studienleistung sowie vorangegangenen Arbeitsmarkterfolg.

Die Analyse basiert auf einer Befragung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen der Abschlusskohorten 1997 und 2001. Die Teilnehmer/-innen dieser Umfrage wurden ein Jahr, fünf Jahre sowie zehn Jahre nach ihrem Hochschulabschluss zu verschiedenen Aspekten ihrer Berufskarriere befragt. Dabei gab sie zu jedem der drei Zeitpunkte an, welches Qualifikationsniveau ihre aktuell ausgeübte Tätigkeit in der Regel erfordert. Solche Absolventinnen und Absolventen, deren Tätigkeit keinen Hochschulabschluss voraussetzt, werden in der Analyse als formal überqualifiziert beschäftigt angesehen.

Die Ergebnisse der Studie von DR. DANIEL ERDSIEK deuten u. a. darauf hin, dass noch Spielraum dafür besteht, offene Stellen im MINT-Bereich durch eine verbesserte Zuordnung von verfügbaren Absolventinnen und Absolventen zu besetzen. Dennoch zeigen die Zahlen auch, dass eine hohe Nachfrage nach MINT-Absolventinnen und -Absolventen für eine vergleichsweise niedrige Überqualifikationsrate sorgt. Denn das Risiko der Überqualifikation ist bei den Wirtschaftswissenschaften sowie der Fächergruppe der Sozial- und Kulturwissenschaften mit 26 Prozent beziehungsweise 22 Prozent noch deutlich stärker ausgeprägt.

Die individuelle Studienleistung stellt einen weiteren wichtigen Faktor für eine unterwertige Beschäftigung dar. Bei den Studierenden, die mit ihrer Studiennote zu den besten 25 Prozent ihrer Fächergruppe gehören, findet zu Beginn der Berufskarriere etwa jede(r) Zehnte keine adäquate Beschäftigung. Download der Studie in englischer Sprache: <http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp17020.pdf>

Studie zu G8/G9: Doppeljahrgang – Quo vadis?

Wo sind sie geblieben, die Abiturientinnen und Abiturienten von 2013? Damals haben die letzten Absolventinnen und Absolventen des neunjährigen Gymnasiums »G9« zeitgleich mit den ersten »G8«-Schülerinnen und -Schülern das Abitur gemacht. Vor- und Nachteile einer kürzeren oder längeren Schulzeit werden immer noch heftig diskutiert. Was die Betroffenen selbst davon halten und was aus ihnen geworden ist, hat das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen (UDE) in einem Lehrforschungsprojekt untersucht. Ein Ergebnis der qualitativen – nicht repräsentativen – Befragung drei Jahre nach dem Abschluss: Ob junge Menschen ihr Reifezeugnis nach acht oder neun Jahren erworben haben, wirkt sich nicht auf ihre Chancen aus. Es lassen sich auch keine Unterschiede bei den Übergangsverläufen erkennen – die befragten G8er und G9er haben sich etwa gleich häufig für eine Zwischenstation – also ein Jahr im Ausland oder im Freiwilligendienst – oder aber für den direkten Weg in Studium oder Ausbildung entschieden.

2013 von Betroffenen geäußerte Befürchtungen, dass der Doppeljahrgang wegen der hohen Absolventenzahlen schlechte bis sehr schlechte Perspektiven habe, bestätigten sich in der Befragung 2016 nicht. Unabhängig von G8 oder G9 stellt die Entscheidung für den weiteren Bildungsweg an junge Erwachsene hohe Anforderungen. Die Berufs- und Studienorientierung in der Oberstufe ist nach Einschätzung der IAQ-Forscherinnen und Autorinnen der Studie, DR. BRIGITTE MICHEEL und PROF. DR. SYBILLE STÖBE-BLOSSEY, ausbaufähig. Sie bilanzieren zudem, dass es dringender sei, sich um die Anschlussperspektiven und um geeignete Konzepte zu kümmern, wie der Übergang von der Schule begleitet werden kann, als über G8 oder G9 zu debattieren. Download des Reports unter: www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2017/report2017-03.pdf

Menschen mit Behinderung in der betrieblichen Ausbildung

Menschen mit Behinderung sind besonders häufig arbeitslos – obwohl viele Unternehmen einer betrieblichen Ausbildung dieser Menschen offen gegenüberstehen. Im Jahr 2015 bildeten rund zwölf Prozent der ausbildungsaktiven Unternehmen Jugendliche mit Behinderung aus. Dabei spielt die Größe der Unternehmen eine entscheidende Rolle. Rund elf Prozent der Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten bilden aktuell Menschen mit Behinderung aus, hingegen 38 Prozent der Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten. Rund 20 Prozent der Unternehmen bildeten in diesem Zeitraum Menschen mit psychischer Behinderung aus – die Lernbehinderten stellen die größte Gruppe. In rund neun Prozent der Unternehmen werden körperlich Behinderte ausgebildet.



Eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zeigt, dass eines der größten Hemmnisse für Unternehmen, mehr Menschen mit Behinderung auszubilden, schlicht der Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern ist. Rund 80 Prozent der Betriebe, die Menschen mit Behinderung ausbilden, geben dies als Problem an. Das könnte über regionale Netzwerke zwischen Schulen, Ämtern und Unternehmen verbessert werden. So wünschen sich 92 Prozent aller Unternehmen feste Ansprechpartner/-innen über die gesamte Ausbildungszeit. Angesichts der demografischen Entwicklung rückt auch das Potenzial von Jugendlichen mit Behinderung stärker in den Fokus. Download der Studie unter: www.iwkoeln.de/studien/iw-analysen

Videoclips zu Sprache und Kultur in der Ausbildung



Im betrieblichen Ausbildungsalltag können Konfliktsituationen entstehen, die auf sprachliche Schwierigkeiten oder unterschiedliche kulturelle Wertvorstellungen zurückzuführen sind. Verständnis für das Gegenüber, aber auch die Auseinandersetzung mit eigenen und fremden Sichtweisen zu fördern, ist Anliegen eines Filmprojekts der Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf *überaus*. In vier Videoclips werden Situationen aus der Perspektive von Ausbilderinnen und Ausbildern und Auszubildenden mit Migrationshintergrund gezeigt, die die unterschiedlichen Wahrnehmungen derselben Situation veranschaulichen. In der Mitte der Filme können die Betrachter/-innen jeweils zwischen Alternativen auswählen und per Klick entscheiden, wie die Handlung fortgesetzt werden soll. Dies



ermöglicht im Anschluss eine Reflexion der dargestellten Handlungsalternativen. Die Titel der Filmsequenzen beschreiben das jeweilige Thema, nämlich »Sprachliche Missverständnisse«, »Verbindlichkeit und Zeitempfinden«, »Wenn Azubis nicht nachfragen« und »Verschiedene Sprachen im Betrieb«. Auf dem Portal *überaus.de* werden seit Ende 2016 Fachinformationen und Bei-

spiele, die im »Good Practice Center (GPC) zu finden waren, mit den Vernetzungsmöglichkeiten aus qualiboXX gekoppelt. Die Fachstelle *überaus* dient als zentrale Informations-, Vernetzungs- und Transferstelle für Fachkräfte und Interessierte der beruflichen Integrationsförderung.

www.ueberaus.de/sprache-kultur-ausbildung

e2b: E-Learning in der dualen Berufsausbildung

Im Projekt »E-Learning in der dualen Berufsausbildung (e2b)« wird an der TU Dortmund ein Blended-Learning-Konzept für die Ausbildung zum technischen Produktdesigner/zur technischen Produktdesignerin entwickelt, erprobt und evaluiert. Ziele sind die passgenaue Entwicklung von aktuellen Lehr- und Lernmaterialien sowie die Optimierung der Lernortkooperation.

Herzstück des Projekts ist das E-Learning-Portal »Dritter Lernweg«. Das Konzept soll einerseits Ausbilder/-innen entlasten, damit sie mehr Zeit haben, um individuell auf ihre Auszubildenden eingehen zu können. Andererseits können die Auszubildenden an lernortübergreifenden Projekten arbeiten und so praktische Aufgaben mit fachtheoretischen Inhalten verbinden. Das Portal vermittelt gebündelt wichtige Informationen zum Ausbildungsgang sowie Handlungsempfehlungen und Projektvorschläge an Auszubildende,

Berufsschullehrer/-innen und Auszubildende. Durch die Informationen über E-Learning-Module sollen kleine und mittlere Unternehmen im systematischen Einsatz von Online-Lernszenarien zu Ausbildungszwecken unterstützt werden. Die von den beteiligten Projektpartnern neu entwickelten Lehr- und Lernmaterialien für Berufsschule und Betriebe werden bis zum Projektende kontinuierlich in das Portal eingestellt. Dabei steht insbesondere die Einbeziehung der 3-D-Drucktechnik in die duale Ausbildung im Fokus. Alle Materialien können nach der kostenlosen Registrierung auf der Plattform genutzt werden.

e2b versteht sich als ein Beitrag, um die duale Berufsausbildung schneller flexibel an die Anforderungen des Arbeitsmarkts anzupassen. U. a. sollen so bessere Voraussetzungen für neue Ausbildungsplätze in Unternehmen geschaffen und die Anzahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverhältnisse verringert werden. Gefördert wird das Pro-

jekt aus Mitteln des BMBF im Rahmen des Förderbereichs »Digitale Medien in der beruflichen Bildung«.

www.dritterlernort.de

Dokumentation zu den Hochschultagen Berufliche Bildung 2017



Vom 13. bis 15. März 2017 fanden die 19. Hochschultage Berufliche Bildung unter dem Motto »RESPEKTive – Bilanz und Zukunftsperspektive der Integration durch Bildung, Arbeit und Beruf in der Region« an der Universität zu Köln statt. Im Internetangebot der Qualitäts- und Unterstützungsagentur – Landesinstitut für Schule (QUA-LiS NRW) steht die Dokumentation der Fachtagungen und Workshops zu den HTBB 2017 zur Verfügung.

www.berufsbildung.nrw.de/cms/veroeffentlichungen/hochschultage-bb-2017/index.html

Deutscher Arbeitgeberpreis für Bildung 2017



DEUTSCHER
ARBEITGEBERPREIS
FÜR BILDUNG 2017

Mit jährlich wechselnden Schwerpunktthemen werden seit mehr als 15 Jahren Bildungsinstitutionen mit dem Deutschen Arbeitgeberpreis für Bildung ausgezeichnet, die durch ihre erfolgreiche Arbeit zur Verbesserung des deutschen Bildungssystems beitragen und Vorbildfunktion für andere Institutionen haben können. Ihr Engagement soll sichtbar gemacht und erfolgreiche Konzepte und Anwendungsbeispiele in die Fläche getragen werden.

Das Thema 2017 lautet: »Entwickle deine Zukunft!« – Mädchen und Frauen für Technik und Digitalisierung begeistern.

Gesucht werden erfolgreiche Praxisbeispiele in vier Kategorien (frühkindliche, schulische, berufliche und hochschulische Bildung), die zeigen, wie sie das Interesse und die Motivation von Mädchen bzw. jungen Frauen für Technik und Digitalisierung gezielt unterstützen und Zukunftskompetenzen nachhaltig fördern.

Der Deutsche Arbeitgeberpreis für Bildung ist in jeder Kategorie mit 10.000 € dotiert. Die Auswahl der Preisträgerinnen und Preisträger erfolgt durch eine Jury von Bildungsexpertinnen und -experten aus Unternehmen, Wissenschaft, Stiftungswesen und Politik. Bewerbungsschluss ist der 15. August 2017. Die Preisverleihung findet am 29. November 2017 im Rahmen des Deutschen Arbeitgebertags in Berlin statt.

www.arbeitgeberpreis-fuer-bildung.de

IAB-Publikationen im Spiegel der Zeit

Neue Infoplattformen bieten einen Überblick über die Veröffentlichungen der IAB-Autorinnen und -Autoren seit der Gründung des Instituts zu den Themen technischer Fortschritt und Arbeitswelt, Migration und Integration sowie aktivierende Arbeitsmarktpolitik:

- Von den Anfängen der Automatisierung zur Arbeitswelt 4.0 – IAB-Publikationen zu den Arbeitsmarktwirkungen des technischen Fortschritts
- »Gastarbeit«, EU-Freizügigkeit, Fluchtmigration – 50 Jahre IAB-Beiträge zur Migrations- und Integrationsforschung
- Auf dem Weg zur aktivierenden Arbeitsmarktpolitik – Die IAB-Forschung im Kontext der Hartz-Gesetze

<http://infosys.iab.de/infoplattform>

bwp@-Archiv neu strukturiert

Die Datenbank der Online-Zeitschrift *bwp@* mit über 1.200 Beiträgen wurde übersichtlich in einer neuen Archiv-Seite strukturiert. Auf www.bwpat.de/alle sind die 31 regulären Ausgaben, die zweimal pro Jahr erscheinen, aufgelistet und verlinkt. Von dort geht es auf eigenen Unter-Archiv-Seiten zu den bisherigen 13 *bwp@*-Spezial-Ausgaben und unter »Profile« zu vier digitalen Festschriften, für die *bwp@* das Format und die Online-Plattform zur Verfügung stellt. Alle Beiträge sind über die Suche recherchierbar und verknüpft mit der Autoren-Datenbank. Die *bwp@*

ist eine Online-Fachzeitschrift, die seit 2001 Beiträge aus Theorie und Praxis der Berufs- und Wirtschaftspädagogik publiziert.

Handreichung zur gendersensiblen Berufsorientierung

Ein Working-Paper der Hans-Böckler-Stiftung für Lehrkräfte, Weiterbildner/-innen und Berufsberater/-innen informiert über gendersensible Berufsorientierung. In der Handreichung sind Ergebnisse des Projekts »Berufsorientierung und Geschlecht« der Universität Hamburg praxisnah für Lehrkräfte und andere in der Berufsorientierung tätige Personen aufbereitet und mit Unterrichtsmaterialien angereichert.

www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_034_2017.pdf

Der KURZ UND AKTUELL-Newsletter

Der BWP-Nachrichtenteil wird mit zusätzlichen aktuellen Hinweisen über einen Download-Link kurz nach Erscheinen der BWP auch als Newsletter angeboten. Diesen Service nutzen schon rund 4.000 Abonnentinnen und Abonnenten. Anmelden können Sie sich zum KURZ UND AKTUELL-Newsletter über die Newsletterverwaltung im BIBB-Internetangebot unter www.bibb.de/de/newsletter.php.

Hier finden Sie neben dem allgemeinen Newsletter des BIBB noch weitere themenspezifische Angebote, zum Beispiel vom Prüferportal oder die aktuellen Informationen von AusbildungPlus und foraus.de, dem Forum für Ausbilder/-innen.

TERMINE

Wissenschaft trifft Praxis: Berufe in der digitalisierten Arbeitswelt

21. und 22. Juni 2017 in Amberg
Die Tagung befasst sich mit dem Potenzial der zunehmenden Digitalisierung, einen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandel anzustoßen und die Arbeitswelt nachhaltig zu verändern. Neben der Frage nach möglichen negativen Arbeitsmarkteffekten sollen auch die Veränderungen von Berufen und die Frage nach den Konsequenzen für die Qualifikationsbedarfe der Beschäftigten aus wissenschaftlicher Sicht und aus der Perspektive von Praktikern beleuchtet und mit Vertretern der Politik, den Sozialpartnern und der Öffentlichkeit diskutiert werden.

<https://50jahre.iab.de/veranstaltung/wissenschaft-trifft-praxis-berufe-in-der-digitalisierten-arbeitswelt/>

Exklusiv INKLUSIV: Inklusion kann gelingen. Forschungsergebnisse und Beispiele guter Praxis

22. Juni 2017 in Neubrandenburg
Symposium der Inklusionswerkstatt Mecklenburg-Vorpommern (InklusIV) in Kooperation mit dem Frieda-Nadig-Institut für Inklusion und Organisationsentwicklung an der Hochschule Neubrandenburg.

www.hs-nb.de/exklusiv-inklusive

Crossing Boundaries in Vocational Education and Training: Social Dimensions and Participation

16. bis 18. August 2017
Die internationale Tagung der beruflichen Bildung veranstaltet das Institut für Berufspädagogik gemeinsam mit dem Institut Technik und Bildung der Universität Bremen (ITB).

www.ibp.uni-rostock.de/aktivitaeten/vet-conference-2017

Bildung 5.0? Zukunft des Lernens – Zukunft der Schule

6. bis 8. September 2017 in Zug/Schweiz

Ziel des Bildungs- und Schulleitungs-Symposiums ist, einen Beitrag zur Entwicklung der Qualität der Bildung zu leisten. Die internationale Fachtagung bietet in über 100 Fachvorträgen, Workshops und Diskussionen einen Ideen- und Erfahrungsaustausch mit rund 800 Expertinnen und Experten.

www.bildungssymposium.net

Bildung: leistungsstark. chancengerecht. inklusiv? ÖFEB-Kongress 2017

19. bis 22. September 2017 in Vorarlberg/Österreich

Die Österreichische Gesellschaft für Forschung und Entwicklung im Bildungswesen (ÖFEB) und die Pädagogische Hochschule Vorarlberg laden in Kooperation mit den Hochschulen des Verbunds LEHRERINNEBILDUNG WEST ein, aktuelle Entwicklungen der Bildungswissenschaften zu diskutieren. Im Zentrum steht die Gestaltung erfolgreicher Bildungssysteme und Bildungsprozesse über die Lebensspanne hinweg.

www.oefeb2017.at

Qualifizierungen für Menschen mit Migrationshintergrund: Anforderungen, Konzepte und Resultate

21. September 2017 in Berlin

Wie müssen migrationspezifische Maßnahmen heute ausgestaltet sein? Was können wir aus der Vergangenheit lernen? Wie sehen neue Entwicklungen und Trends aus? Welche Chancen bietet digitales Lernen? Diese und weitere Fragen stehen im Fokus der Fachtagung, die von der IQ Fachstelle »Beratung und Qualifizierung« veranstaltet wird.

www.netzwerk-iq.de/fachstelle-beratung-und-qualifizierung.html

Vorschau auf die nächsten Ausgaben**4/2017 – Auszubildende**

In der BWP-Ausgabe, die zum Beginn des neuen Ausbildungsjahrs erscheint, stehen Auszubildende im Mittelpunkt. Wer entscheidet sich für eine berufliche Ausbildung und was schätzen Jugendliche daran? Wie mobil sind sie? Welche Voraussetzungen bringen sie mit und welche Erwartungen haben sie an ihr Berufsleben? Das Heft präsentiert ein facettenreiches Bild, das sowohl Impulse für die Ansprache der Zielgruppe als auch für die Gestaltung der Ausbildung bietet.

Erscheint August 2017

5/2017 – Karriere im Betrieb

Erscheint Oktober 2017

6/2017 – Kompetenzen anerkennen

Erscheint Dezember 2017

Das **BWP-Abonnement** umfasst die **kostenfreie Nutzung des gesamten BWP-Online-Archivs**, das alle Ausgaben und Beiträge seit 2000 enthält.

www.bwp-zeitschrift.de

Nutzen Sie die umfassenden Recherchemöglichkeiten!

DR. ANTJE BARABASCH

Eidgenössisches Hochschulinstitut
für Berufsbildung (EHB)
Kirchlindachstr. 79
CH-3052 Zollikofen
antje.barabasch@ehb.swiss

PROF. DR. CARMEN BAUMELER

Eidgenössisches Hochschulinstitut
für Berufsbildung (EHB)
Kirchlindachstr. 79
CH-3052 Zollikofen
carmen.baumeler@ehb.swiss

ALENA BILLON

Jugendberufsagentur Hamburg
Norderstr. 105
20097 Hamburg
alena.billon@jobcenter-ge.de

ALEXANDER BUSENBENDER

Agentur für Arbeit
Kurt-Schumacher-Allee 16
20097 Hamburg
alexander.busenbender@arbeitsagentur.de

DR. THOMAS FEIST, MdB

Platz der Republik 1
11011 Berlin
thomas.feist@bundestag.de

DR. ROSEMARIE HEIN, MdB

Platz der Republik 1
11011 Berlin
rosemarie.hein@bundestag.de

DR. IRENE KRIESI

Eidgenössisches Hochschulinstitut
für Berufsbildung (EHB)
Kirchlindachstr. 79
CH-3052 Zollikofen
irene.kriesi@ehb.swiss

DR. MONIQUE LANDBERG

Institut für Psychologie
Friedrich-Schiller-Universität Jena
Humboldtstr. 27
07743 Jena
monique.landberg@uni-jena.de

JACQUELINE LETTAU

Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e.V.
Wilhelmsplatz 3
96047 Bamberg
jacqueline.lettau@lifbi.de

VERONIKA LITSCHEL

Österreichisches Institut für
Berufsbildungsforschung – öibf
Margaretenstr. 166/2. Stock
A-1050 Wien
veronika.litschel@oeibf.at

PROF. DR. PETER NOACK

Institut für Psychologie
Friedrich-Schiller-Universität Jena
Humboldtstr. 27
07743 Jena
peter.noack@uni-jena.de

DIRK OSWALD

Schulleiter
David-Roentgen-Schule
(BBS Gewerbe und Technik)
Langendorfer Str. 65
56564 Neuwied
dirk.oswald@drsneuwied.de

RAINER SPIERING, MdB

Platz der Republik 1
11011 Berlin
rainer.spiering@bundestag.de

HARTMUT STURM

Hamburger Institut für Berufliche Bildung
Hamburger Str. 131
22083 Hamburg
Hartmut.Sturm@hibb.hamburg.de

BEATE WALTER-ROSENHEIMER, MdB

Platz der Republik 1
11011 Berlin
beate.walter-rosenheimer@bundestag.de

AUTORINNEN UND AUTOREN DES BIBB**DR. REGINA DIONISIUS**

dionisius@bibb.de

PROF. DR. FRIEDRICH HUBERT ESSER

esser@bibb.de

DR. MARTHE GEIBEN

geiben@bibb.de

DR. MONIKA HACKEL

hackel@bibb.de

AMELIE ILLIGER

illiger@bibb.de

ISABELLE LE MOUILLOUR

lemouillour@bibb.de

HANNELORE MOTTWEILER

mottweiler@bibb.de

MIRIAM MPANGARA

mpangara@bibb.de

DR. THOMAS VOLLMER

thomas.vollmer@bibb.de

IMPRESSUM**Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis**

46. Jahrgang, Heft 3/2017, Juni 2017
Redaktionsschluss 17.05.2017

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)
Der Präsident
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Redaktion

Christiane Jäger (verantwortl.), Katharina
Reiffenhäuser, Arne Schambeck, Maren
Waechter

Telefon: (0228) 107-1723 /-1724
bwp@bibb.de, www.bwp-zeitschrift.de

Beratendes Redaktionsgremium

Dr. Stephanie Conein, BiBB; Prof. Dr.
Bernadette Dilger, Institut für Wirtschaftspä-
dagogik, Universität St. Gallen; PD Dr. Holle
Grünert, Zentrum für Sozialforschung Halle
e.V.; Dr. Bernhard Hilker, BiBB; Antonius
Kappe, Evonik Technology & Infrastructure
GmbH, Marl; Dr. Norbert Lachmayr, österrei-
chisches Institut für Berufsbildungsfor-
schung, Wien; Annalisa Schnitzler, BiBB;

Copyright

Die veröffentlichten Beiträge sind urheber-
rechtlich geschützt. Nachdruck, auch
auszugsweise, nur mit Genehmigung des
Herausgebers. Manuskripte gelten erst nach
Bestätigung der Redaktion als angenom-
men. Namentlich gezeichnete Beiträge
stellen nicht unbedingt die Meinung des
Herausgebers dar. Unverlangt eingesandte
Rezensionsexemplare werden nicht
zurückgesandt.

ISSN 0341-4515

Gestaltung und Satz

röger & röttenbacher GbR
Büro für Gestaltung, 71229 Leonberg
www.roeger-roettenbacher.de

Grafik, Illustration

(Seiten 7, 16, 29, 47)
CD Werbeagentur GmbH, 53842 Troisdorf
www.cdonline.de

Druck

Bosch Druck, 84030 Ergolding

Verlag

Franz Steiner Verlag
Birkenwaldstr. 44, 70191 Stuttgart
Telefon: (0711) 25 82-0 / Fax: -390
service@steiner-verlag.de

Geschäftsführung

Dr. Christian Rotta, André Caro

Verlagsleitung

Dr. Thomas Schaber

Anzeigen

Susanne Szoradi
Telefon: (0711) 25 82-321
E-Mail: sszoradi@steiner-verlag.de

Bezugspreise und Erscheinungsweise

Einzelheft 9,20 € zzgl. Versandkosten
(Inland: 3,40 €, Ausland: 4,60 €); Jahres-
abonnement 42,60 € zzgl. Versandkosten
(Inland: 18,30 €, Ausland: 25,20 €). Alle
Preise inkl. MwSt. Preisänderungen vorbe-
halten. Erscheinungsweise: zweimonatlich.

Kündigung

Die Kündigung kann bis drei Monate vor
Ablauf eines Jahres beim Verlag erfolgen.

Die BWP als E-Paper

www.bwp-zeitschrift.de

Lesen Sie die BWP bequem zu Hause oder unterwegs auf dem Desktop, dem Smartphone oder Tablet.



Das E-Paper erscheint zeitgleich mit der BWP und steht Abonnentinnen und Abonnenten kostenlos zur Verfügung.

Alle anderen Nutzerinnen und Nutzer lesen die BWP gratis ein Jahr nach Erscheinen und können dann auch uneingeschränkt Beiträge herunterladen.

Das Online-Archiv enthält alle Ausgaben seit 2000. Sie können jeden Jahrgang und jede Ausgabe der BWP aufrufen und in mehr als 2.300 Datensätzen recherchieren, z.B. nach Schlagwörtern und Autorennamen.

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten



Hermann-Schmidt-Preis

▶▶▶ 2017

Thema des Wettbewerbs:

„Berufliche Aus- und Weiterbildung für die digitalisierte Arbeitswelt“

Mit dem Hermann-Schmidt-Preis des Vereins „Innovative Berufsbildung“ werden in diesem Jahr Projekte und Initiativen ausgezeichnet, die innovative, beispielhafte und bewährte Konzepte und Modelle der beruflichen Aus- und Weiterbildung für die digitalisierte Arbeitswelt entwickelt und erfolgreich umgesetzt haben.

Der Verein wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn sowie dem W. Bertelsmann Verlag (wbv) in Bielefeld getragen.

Der Preis ist mit 3.000 Euro dotiert,
hinzukommen Sonderpreise zu je 1.000 Euro.

Nehmen Sie teil!

Antragsberechtigt sind Betriebe, berufliche Schulen und berufliche Bildungseinrichtungen in Kooperation mit Betrieben und/oder beruflichen Schulen.

Bewerbungsfrist: 30. Juni 2017

Informationen unter www.bibb.de/HermannSchmidtPreis