

(Es gilt das gesprochene Wort – Sperrfrist: Redebeginn)

Grußwort von

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung
(BiBB)

Thema:

„Berufliche Bildung zwischen Wirtschaftskrise und drohendem Fachkräftemangel: Wie muss unser Bildungssystem entwickelt werden, um den zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden?“

Arbeitstagung Berufliche Bildung der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
am 14.10.2011 in Bad Münders

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Fon: 0228 / 107 - 2831
Fax: 0228 / 107 - 2982
pr@bibb.de
www.bibb.de

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieser Veranstaltung,

die Themen „Wirtschaftskrise“ und „drohender Fachkräftemangel“ begegnen uns, die wir uns täglich mit berufsbildungspolitischen Fragen und Gestaltungsoptionen des Berufsbildungssystems beschäftigen, bereits seit längerem massiv. Umso mehr freut es mich, heute die Gelegenheit wahrnehmen zu können, um einige Antworten auf diese Anforderungen aus berufsbildungspolitischer Sicht zu skizzieren.

Der demografische Wandel mit seinen Auswirkungen auf die Fachkräftesicherung zählt zweifelsohne zu den zentralen Herausforderungen für die Berufsbildung und die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems. Zur Veranschaulichung des demografischen Faktors einige aktuelle Daten:

In Ostdeutschland wird die Zahl der Schulentlassenen weiterhin auf sehr niedrigem Niveau stagnieren. Zurzeit registrieren wir 75.000 nichtstudienberechtigte Schulabsolventen und -absolventinnen. Bis 2016 werden es zwar immerhin 88.000 sein – das ist aber nur ein marginaler Anstieg im Vergleich zum Jahr 2000, als es noch 171.000 waren.

Und in Westdeutschland wird es 2020 sogar rund 140.000 Schulentlassene weniger geben als noch im Jahr 2007.

In der Summe bedeutet dies, dass uns bis 2020 etwa eine Million dringend benötigte Nachwuchsfachkräfte weniger zur Verfügung stehen werden, als dies bei unveränderten Schulentlassenzahlen der Fall gewesen wäre! Die Betriebe werden angesichts dieser Entwicklung in einen verstärkten Wettbewerb um geeignete Bewerber/-innen treten müssen.

Hinzu kommen gravierende Änderungen in den Arbeitsmarktbedingungen einer globalisierten Welt. Die bildungspolitische Antwort darauf kann nur lauten, einem modernen, europäischen Arbeitsmarkt mobile und hoch qualifizierte Beschäftigte zur Verfügung zu stellen, so dass Arbeitsnachfrage und -angebot möglichst optimal zueinander finden.

Als Berufsbildner müssen wir darüber hinaus insbesondere die Entwicklungen in den Formen der Arbeitsorganisation, wie die zunehmende Virtualisierung von Arbeitspro-

zessen, die verstärkte Team- und Projektorientierung, Hierarchieabbau und Dienstleistungsorientierung in den Branchen und Betrieben im Auge haben. Ebenso sind die Trends bei den Entwicklungen in den Arbeitsverhältnissen zu berücksichtigen. Hier denke ich insbesondere an den Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle, die Verzahnung von Arbeit, Freizeit und Lernen, das geforderte Mehr an Selbstständigkeit und Verantwortung, den weiteren Bedeutungszuwachs von Selbst- und Sozialkompetenz, einschließlich der höheren Erwartung an die Lernbereitschaft.

Meine Damen und Herren,

mit einer Jugendarbeitslosigkeitsquote von rund 9% liegt Deutschland weit unter dem EU-Durchschnitt. Nach den aktuellen Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sind vom Ausbildungsstellenmarkt positive Signale zu vernehmen: So wurden den Beratungs- und Vermittlungsdiensten bis Ende August dieses Jahres im Vergleich zum Vorjahr 11,7 % mehr betriebliche Ausbildungsstellen gemeldet. Insgesamt beträgt das Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen damit 467.269. Gleichzeitig sank die Anzahl der gemeldeten Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen um 2,5 %. Aus Sicht der Auszubildenden eine deutliche Verbesserung, steigt so doch die individuelle Chance auf einen Ausbildungsplatz. Diese Tendenz dürfte trotz doppelter Abiturjahrgänge und der Aussetzung der Wehrpflicht bestehen bleiben. Einige „Wermutstropfen“ bleiben dennoch. So fehlen immer noch 53.174 betriebliche Ausbildungsstellen, die Zahl der unvermittelten Bewerber/-innen ist mit 88.299 im Vergleich zum Vorjahr zwar um 9,7 % gesunken, aber immer noch viel zu hoch. Trotz der zu erwartenden „guten Bilanz“ zeichnen sich die Rekrutierungsprobleme der Betriebe ganz deutlich ab. So ist der Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen um 30 % gestiegen. In bestimmten Branchen haben wir bereits Fachkräftemangel, in anderen wird er allmählich zunehmen. Vor diesem Hintergrund ist ein verschärfter Wettbewerb zwischen Berufsbildungs- und Hochschulsystem um die besten Köpfe zu erwarten.

Was folgt daraus – worauf müssen wir in Zukunft besonders achten?

1. Um diese Herausforderungen meistern zu können, brauchen wir mehr Abstimmung im gesamten Bildungssystem – mehr ganzheitliche Betrachtung und weniger Subsystemegoismus.

2. Berufsbildung muss sich hinsichtlich der vielfältigen Ansprüche unterschiedlichster Zielgruppen an Art, Form und Organisation von Lehren und Lernen weiter flexibilisieren.
3. Berufsbildung muss internationaler werden.

Meine Damen und Herren,

was heißt das jetzt konkret? Gott sei Dank müssen wir nicht anfangen, grundsätzlich neu zu denken. Vieles ist auf dem Weg! In den nächsten Jahren kommt es darauf an, den guten Vorschlägen jetzt auch Taten folgen zu lassen.

Aus Sicht des BIBB sind dabei vier Handlungsfelder besonders bedeutsam:

1. Handlungsfeld: Die Einführung und Umsetzung des Deutschen- bzw. Europäischen Qualifikationsrahmens

Das Bildungssystem muss sich zu mehr Durchlässigkeit, Gleichwertigkeit und Qualität hin entwickeln. Ein maßgeblicher Impuls auf diesem Weg erfolgte auf europäischer Ebene mit der Entwicklung des Europäischen Qualifikationsrahmens, der auch in Deutschland die Entwicklung eines nationalen Qualifikationsrahmens anstieß. Dieser liegt mittlerweile in erprobter Form vor, und wir stehen nun vor der Aufgabe, bis Ende 2012 die nationalen formalen Qualifikationen den einzelnen DQR-Niveaus zuzuordnen und sicherzustellen, dass alle neuen Qualifikationsbescheinigungen einen eindeutigen Verweis auf das entsprechende EQR-Niveau enthalten. Dabei kommt es nun ganz entscheidend darauf an, sicherzustellen, dass die Qualifikationen auf dem gleichen DQR-Niveau eingeordnet werden, wie vergleichbare Qualifikationen, die in anderen EU-Ländern erworben werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn vergleichbare Qualifikationen in anderen Mitgliedstaaten im Hochschulbereich, in Deutschland hingegen im Bereich der beruflichen Bildung erworben werden. Hier gilt es, die Gleichwertigkeit der Handlungskompetenzen zum Ausdruck zu bringen.

Mit Blick auf das Bildungssystem in Deutschland wird mit dem DQR eine bildungsbereichsübergreifende Matrix zur Verfügung gestellt, die die Einordnung sämtlicher Qualifikationen aller Bildungsbereiche – d.h. der Allgemeinbildung, der Hochschulbildung, der beruflichen Bildung und der Weiterbildung – erlaubt. Daher besteht mit diesem Instrument die Chance, der strukturellen Durchlässigkeit des deutschen Bildungssystems, insbesondere zwischen der beruflichen Bildung und der Hochschul-

bildung, einen entscheidenden Entwicklungsschub zu verleihen, um nicht zu sagen, ihr zu einem Durchbruch zu verhelfen. Die Abbildung von Gleichwertigkeit, aber auch von Unterschieden zwischen Qualifikationen im DQR trägt zu mehr Transparenz im Qualifikationssystem bei. Weitere Prozesse können forciert werden, so kann z.B. die Orientierung von Qualifikationen an Kompetenzen und von Qualifizierungsprozessen an Lernergebnissen – kurz: die Outcomeorientierung – gefördert werden. Weiterhin können Möglichkeiten einer Validierung, d.h. einer Anerkennung und Anrechnung, von informell und non-formal Gelerntem, geschaffen werden, um lebenslanges Lernen zu verbessern.

Um es auf den Punkt zu bringen: Aus staatlicher Perspektive wird mit dem DQR eine Plattform geschaffen, auf der sich systemübergreifend zusammenarbeiten lässt. Damit birgt dieses Instrument neben einer Verbesserung der Anschlussfähigkeit an den europäischen Bildungsraum auch die Chance, die – alles andere als neuen - „Baustellen“ unseres föderal strukturierten Bildungssystems schneller und konstruktiver – so hoffe ich – bearbeiten zu können. Ich nenne hier als Stichworte die Anschlussfähigkeit von Bildungsgängen durch eine curriculare Verknüpfung zwischen den Teilsystemen, insbesondere die Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschulen sowie die Verbindung von Aus- und Weiterbildung, die Anrechnung von Zusatzqualifikationen für die Weiterbildung sowie von Einstiegsqualifikationen, Qualifizierungsbausteinen und Ausbildungsbausteinen auf eine Berufsausbildung.

Wo hakt es noch?

Die Umsetzung des DQR kann nur gelingen, wenn die Zuordnung der Qualifikationen zu den DQR-Niveaus in den unterschiedlichen Teilsystemen des Bildungssystems nach einheitlichen Kriterien und in miteinander abgestimmten Verfahren erfolgt. Hierzu konnten im Arbeitskreis DQR wesentliche Übereinstimmungen erzielt werden. Insbesondere an den folgenden Fragen entzündet sich aber zurzeit die Diskussion unter den Akteuren und eine Konsensfindung steht noch aus:

- Die Zuordnung der Fachhochschulreife im Verhältnis zur allgemeinen Hochschulreife und
- die Zuordnung von dualen Berufsabschlüssen im Verhältnis zur allgemeinen Hochschulreife.

Seitens der Kultusministerkonferenz (KMK) wurde vorgeschlagen, die Fachhochschulreife auf Niveau 4 und die fachgebundene sowie die allgemeine Hochschulreife auf Niveau 5 des DQR einzuordnen – für das BIBB und seine Gremien ein inhaltlich nicht nachvollziehbares Anliegen, denn schließlich stellen alle drei Abschlüsse eine Form der Hochschulzugangsberechtigung dar bzw. bilden eine Basisqualifikation für das akademische und/oder das berufliche Bildungssystem. Auch der Beschluss der Wirtschaftsministerkonferenz vom 25. August 2011 bringt zum Ausdruck, dass es keine hinreichenden Anhaltspunkte für eine Differenzierung von Fachhochschulreife und allgemeiner Hochschulreife im DQR gibt und deshalb eine Zuordnung dieser Qualifikationen gemeinsam mit denen der 3- und 3,5-jährigen Ausbildungsberufe zu Niveau 4 begründbar ist. Und auch in anderen EU-Mitgliedstaaten erfolgt die Zuordnung der allgemeinen Hochschulreife vergleichbarer Qualifikationen überwiegend zu Niveau 4.

Bei der Zuordnung dualer Ausbildungsabschlüsse hingegen erscheint eine Unterscheidung zwischen zwei- und drei- bzw. dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen gerechtfertigt, da mit der unterschiedlich langen Ausbildungsdauer auch eine unterschiedlich tief ausgeprägte berufliche Handlungskompetenz einhergeht. Darüber hinaus stellen zweijährige Berufe in der Regel auch die erste Stufe für eine weitergehende Berufsausbildung dar. Im Verhältnis zur allgemeinen Hochschulreife sind drei- und dreieinhalbjährige Abschlüsse aufgrund der hohen Komplexität beruflicher Handlungsfähigkeit mindestens als gleichwertig einzuordnen. Unter der Voraussetzung, dass die allgemeine Hochschulreife dem Niveau 4 zugeordnet wird, hieße dies für die berufliche Bildung nach der vorliegenden Zuordnungsvariante: Ausbildungsordnungen für zweijährige Berufe werden pauschal dem Niveau 3 und Ausbildungsordnungen für drei- und dreieinhalbjährige Berufe pauschal dem Niveau 4 zugeordnet, um der Gleichwertigkeit gegenüber allgemeinbildenden Abschlüssen Rechnung zu tragen.

Worauf es jetzt ankommt

Insgesamt sind die bisherigen Entwicklungsarbeiten zum DQR zweifellos positiv verlaufen. Was nun aber die Zuordnung der formalen Qualifikationen zu den DQR-Niveaus betrifft, sind die Positionen zurzeit noch sehr kontrovers. Hier liegt es in der Verantwortung der Akteure, möglichst bald zu einem Konsens zu kommen. Denn nur, wenn die anstehenden Arbeiten im Arbeitskreis im Konsens der Vertreter/-innen aller

Bildungsbereiche fortgesetzt werden, werden auch die Arbeitsergebnisse bei den politischen Entscheidungen anerkannt. Dies wiederum ist die Voraussetzung für eine breite Akzeptanz von EQR und DQR unter den potenziellen Anwender/-innen. Alle Akteure sind also gut beraten, das bislang Erreichte nicht kurz vor der Zielgeraden durch unnötige Konfrontationen infrage zu stellen.

2. Handlungsfeld: Berufsausbildung mit mehr Optionen ausgestalten

Die Vielfalt der Anforderungen in und an die Berufe bis hin zu den Ansprüchen der Lernenden und Lehrenden muss sich in vielfältigen Ausbildungskonzepten niederschlagen und das heißt: weg von der Ausrichtung der Ausbildungsordnung an Mindestqualifikationen und hin zu einer Ausbildungsordnung, die mehr Flexibilität ermöglicht und dabei kompetenzorientiert ausgerichtet ist. Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, muss sich die duale Berufsausbildung zu einem Optionensystem entwickeln, in die die nachfolgenden Aspekte zu integrieren sind.

Die Neuordnung und Weiterentwicklung von Berufen erfolgt auf Basis einer Qualifikationsfrüherkennung, die als stetiges Monitoring konzipiert ist.

Berufsbilder sind in Zukunft konsequent kompetenzorientiert zu beschreiben – allein eine wesentliche Bedingung dafür, dass wir in Zukunft die Zuordnung des Berufsbildes zu einem DQR-Niveau im Rahmen von Neuordnungsverfahren vornehmen können. Hierzu bringt das BIBB seine Expertise bereits seit längerem maßgeblich, nicht zuletzt mit Blick auf die europäischen Entwicklungen, in verschiedenen Forschungs- und Entwicklungsprojekten ein. Erst kürzlich haben wir hierzu erfolgreich ein Projekt mit dem Titel „Umsetzung des Konzepts zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen in zwei ausgewählten Berufen“ abschließen können. Mit der Gestaltung kompetenzbasierter Verordnungsentwürfe vollzieht das BIBB einen zentralen Entwicklungsschritt hin zur Outcome- und Kompetenzorientierung und damit hin zu den aktuellen bildungspolitischen Entwicklungen auf europäischer Ebene; namentlich zum EQR und dem Europäischen Leistungspunktesystem für die berufliche Aus- und Weiterbildung (ECVET). Aus Sicht des BIBB ist es absolut unerlässlich, bei der Gestaltung beruflicher Bildungsgänge den Aspekt der Durchlässigkeit noch viel stärker in den Fokus zu rücken. In Abstimmung mit den Sozialpartnern sollte zum Beispiel angestrebt werden, Anrechnungsregeln von zuvor erbrachten Lernleistungen verbindlich in den Ausbildungsordnungen und Fortbildungsprüfungsregelungen festzulegen. Das

BIBB ist sich an dieser Stelle seiner Rolle als Berater und Mitgestalter in hohem Maße bewusst und wird diese auch entsprechend ausüben. Grundsätzlich sind, gemeinsam mit den Sozialpartnern, noch Wege und Zeitrahmen für die Umstellung aktueller Aus- und Fortbildungsordnungen auf Kompetenzbasierung abzustimmen. Zu klären ist hierbei insbesondere, ob dies ausschließlich im Rahmen von Neuordnungsverfahren – also nur für zu modernisierende Berufe – oder auch unabhängig von einer Neuordnung – das hieße letztendlich sukzessive rückwirkend für alle Aus- und Fortbildungsberufe - erfolgen soll.

Darüber hinaus wird das BIBB den Transfer der Kompetenzorientierung in die berufliche Praxis, sprich die Umsetzung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen in den Betrieben, durch bereits vorhandene und bewährte Medien unterstützen. Hier zu nennen sind insbesondere die Umsetzungshilfen aus der Reihe „Ausbildung gestalten“, die berufsbezogen entwickelt und diese Thematik zukünftig beinhalten werden.

Weiterhin sollten sich Ausbildungsstrukturkonzepte am spezifischen Bedarf einer Branche ausrichten und somit eine hohe Passgenauigkeit sicherstellen. Um auch in Zukunft eine duale Berufsausbildung in den von Branchen benötigten Spezial- und Nischenberufen sicherzustellen, ist ihre Eingliederung in Berufsgruppen bzw. Berufsfamilien zwingend. Berufsgruppen bzw. Berufsfamilien werden dazu beitragen, die horizontale Durchlässigkeit zwischen affinen Ausbildungsberufen zu fördern, wodurch insbesondere auch reibungslosere Berufswechsel ermöglicht werden sollen. Vor dem Hintergrund der Umsetzung des Anerkennungsgesetzes sowie dem Ziel der zukünftigen Berücksichtigung der Ergebnisse des informellen Lernens sind neben dem etablierten und auf Kompetenzorientierung abstellenden Prüfungssystem Kompetenzfeststellungsverfahren zu entwickeln, über die im Ausland erworbene, aber nicht hinreichend zertifizierte, oder eben informell erworbene Kompetenzen transparent gemacht und einer Bewertung oder Anerkennung zugeführt werden können.

3. Handlungsfeld: Alle Potenziale für Bildung und Qualifizierung gewinnen

Meine Damen und Herren,

an dieser Stelle komme ich zur Philosophie des neuen Ausbildungspaktes, die ich ohne Wenn und Aber unterstütze!

Die jungen Menschen, ihre Begabungen und Talente sind die Basis für die Zukunft Deutschlands. Deshalb muss eine auf Ganzheitlichkeit ausgerichtete Bildungspolitik so ausgestaltet sein, dass Ausbildungsreife verbessert, schwächere Jugendliche gefördert, die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund vorangebracht und mehr leistungsstarke Schulabgänger/-innen für eine Berufsausbildung und die anschließenden Karrierewege in der beruflichen Weiterbildung gewonnen werden.

Dadurch bekommen Jugendliche mehr Optionen für die Planung und Ausgestaltung ihrer Lebensentwürfe genau so, wie sich die Handlungsspielräume der Betriebe gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung erweitern.

Die Berufsausbildung ist ein bewährtes Instrument zur Fachkräfterekrutierung, dessen Spannbreite jedoch über die übliche Ausbildungsklientel hinaus um weitere Zielgruppen erweitert werden muss. So sind die Zeiten vorbei, in denen man glaubte, in Ausbildung und Beschäftigung auf Menschen mit vermeintlich oder tatsächlich schwachem Kompetenzprofil verzichten zu können. Das heißt, wir müssen die Gruppe der benachteiligten Jugendlichen und Erwachsenen, die - aus welchen Gründen auch immer – den Einstieg in Ausbildung und dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit nur schwer finden, aus- und weiterbilden. Der Anteil an jungen Menschen im „Maßnahme-Dschungel“ des so genannten Übergangssystems ist zwar aufgrund der demografischen Entwicklung bereits rückläufig und wird weiter abnehmen – dabei ist es keine Frage, dass die für 2010 vorliegende Zahl von 320.000 jungen Menschen immer noch deutlich zu hoch ist. Die Demografie allein wird aber nicht dazu führen, dass künftig alle Jugendlichen quasi automatisch in eine berufliche Ausbildung einmünden werden. Daher muss es unser Ziel sein, Übergänge so zu gestalten, dass allen jungen Menschen und besonderen Zielgruppen auf dem Weg von der Schule in die Arbeitswelt optionsreiche und realistische berufliche Perspektiven eröffnet werden. Angefangen vom Kindergarten über die Schule, das so genannte Übergangssystem und die berufliche Aus- und Weiterbildung bis hin zum tertiären Bildungssystem müssen die Übergänge an den Schnittstellen vielfältige Optionen eröffnen – in jeder Bildungsphase müssen alle weiteren Bildungswege und -abschlüsse prinzipiell offen und erreichbar sein. Nur unter dieser strukturellen Voraussetzung und einhergehend mit einer konsequenten individuellen Förderung in allen Bildungsphasen als pädagogischer Voraussetzung werden wir in Deutschland den in den meisten Berufstätigkeiten breiter und anspruchsvoller werdenden Qualifikationsanforderungen in der

erforderlichen Art und Weise gerecht werden können. Nur in einem durchlässigen Bildungssystem mit der Anerkennung gleichwertiger Abschlüsse gelingt es, Ausbildungschancen für alle zu verwirklichen. Und genau darum geht es: Wir brauchen in Deutschland ein Bildungssystem, das alle gesellschaftlichen Gruppen berücksichtigt und ihnen berufliche Perspektiven eröffnet. Den besonders leistungsstarken Auszubildenden muss es Entwicklungsmöglichkeiten „nach oben hin“ bis ins tertiäre Bildungssystem bieten, anstatt sie auszubremsen und der Wirtschaft diese Potenziale vorzuenthalten. Lernschwächere junge Menschen muss es in Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung bringen, anstatt sie zu „Dauerparkern“ im so genannten Übergangssystem zu machen oder sie mit kaum anschlussfähigen Qualifikationen daraus zu entlassen. Die Optimierung der Übergänge in der beruflichen Bildung gehört damit zu den zentralen bildungspolitischen Herausforderungen.

Was ist nun konkret zu tun?

Fördermaßnahmen im Rahmen der Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen sollen am Potenzialprinzip ansetzen, d. h. Ausgangspunkte für die Entwicklung der Ausbildungsreife sind die Stärken der Jugendlichen. Die Ausbildungsreife gilt als ein zu erreichender Mindeststandard. Eine Stigmatisierung als „Problemjugendlicher“ darf nicht mehr erfolgen, vielmehr soll sich eine Wertschätzungskultur für jeden einzelnen Jugendlichen entwickeln. Prävention muss Vorrang vor Reparatur haben!

In den weiterführenden Schulen soll eine ganzheitliche, systematische und qualitätsgesicherte Berufsorientierung auf- bzw. ausgebaut werden. Dazu sind Mindeststandards festzuschreiben, welche in regionalen Konzepten zu berücksichtigen sind. Als Leitlinien für die Mindeststandards ist der Bildungskettenansatz der Bundesregierung zu sehen: mit einer Potenzialanalyse in der 7. Klasse, einer praxisorientierten Berufsorientierung ab der 8. Klasse und – bei Bedarf – der Hinzuziehung von Berufseinstiegsbegleitern.

Jugendliche, die trotz der Maßnahmen im Bildungskettenansatz am Ende ihrer Schulzeit immer noch nicht ausbildungsreif sind, sollen individuell und systematisch zur Ausbildungsreife geführt werden. Dabei sind die Voraussetzungen so zu gestalten, dass erfolgreich absolvierte Ausbildungsbausteine ausbildungszeitverkürzend verbindlich angerechnet werden können! Letztlich bedeutet diese Ausrichtung auch: Das Übergangssystem ist von gestern - Übergänge müssen in Zukunft bedarfsgerecht ge-

staltet und nicht bloß verwaltet werden! Dabei ist zur kontinuierlichen Verbesserung des Systems eine regelmäßige Evaluation des Übergangsmanagements anzustreben.

4. Handlungsfeld: Weiterbildungsbeteiligung erhöhen

Zentrale Stellgrößen für die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung sind bekanntlich Zeit und Geld, die Erreichbarkeit, Passgenauigkeit und Transparenz des Weiterbildungsangebotes, die individuelle Weiterbildungsfähigkeit sowie ein leistungsfähiges Beratungssystem. Unter Beachtung dieser Stellgrößen müssen wir

1. Berufsausbildung sowie berufliche und akademische Weiterbildung stärker miteinander verzahnen, um Lernbrüche zu verhindern und lebensbegleitendes Lernen zu ermöglichen. Jeder Ausbildungsabschluss muss gleichsam auch der Einstieg in die berufliche Weiterbildung sein. Berufe müssen daher als integrierte Aus- und Weiterbildungsstrukturen im Rahmen karriereorientierter Berufslaufbahnkonzepte ordnungspolitisch und auch curricular breiter gefasst werden.

2. Wir müssen Eintrittsbarrieren in die Weiterbildung beseitigen und die Studierfähigkeit fördern. Berufliche und auch akademische Weiterbildungsangebote müssen in ausreichender Zahl auf die spezifischen Belange von Erwerbstätigen zugeschnitten werden. Hierzu zählt auch, dass es für Studierende, die ihren Hochschulzugang über den beruflichen Bildungsweg erlangt haben, spezifische Propädeutikangebote zur Förderung der Studierfähigkeit gibt, und zwar flächendeckend. Eintrittsbarrieren in Form von bürokratischen Hemmnissen, ungünstigen Kurszeiten, intransparenten Angeboten oder der räumlichen Entfernung dürfen keinesfalls dem Weiterbildungswunsch des Einzelnen entgegenstehen. Deshalb müssen sich die Weiterbildungsanbieter als Bildungsdienstleister weiterentwickeln und ihr Angebot kundenorientiert zuschneiden.

3. Wir müssen Anrechnungsmöglichkeiten beruflich erworbener Kompetenzen auf ein Hochschulstudium ausbauen. Wir müssen gemeinsam mit Hochschulen und Wirtschaft Anrechnungsmodelle für die berufliche Aufstiegsfortbildung entwickeln und die

Anrechnungsmöglichkeiten transparent machen. Um die Kompatibilität und damit die Anrechnungsmöglichkeiten zwischen Berufsbildungs- und Hochschulangeboten zu verbessern, sollten bereits bei der Entwicklung der Angebote die jeweiligen Vertreter der Bereiche vor Ort eng zusammenarbeiten und über die Erstellung modular strukturierter Curricula die Anschlussfähigkeit beider Angebote und damit Anrechnungspotenziale sicherstellen.

4. Wir müssen die Weiterbildung älterer Menschen fördern

Mit der Erhöhung des Renteneintrittsalters steigt die Notwendigkeit, Erwerbstätige über berufliche Weiterbildung beschäftigungsfähig zu halten. Daher müssen wir Konzepte zur Reintegration in den Arbeitsmarkt für ältere Arbeitnehmer/-innen entwickeln. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Umschulungsbedarf bei den Älteren gesundheitsbedingt zunehmen wird.

Meine Damen und Herren, ich hoffe, es ist mir gelungen, Ihnen die Erfordernisse zur Weiterentwicklung unseres Berufsbildungssystems zu veranschaulichen. Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.