



DOKUMENTATION

Berufsbildung von morgen – Innovationen erleben

am 7. und 8. Juni 2018 in Berlin



BIBB @BIBB_de 30. Mai

Das Interesse in der Berufsbildungsszene ist riesengroß, unser BIBB-Kongress ist seit Tagen restlos ausgebucht! Seien Sie trotzdem dabei!

- > Live-Stream der Eröffnung & der Keynotes am 7. & 8. Juni
- > Tweets mit Statements aus den Foren -> #BIBB18

https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_80286.php



William O'Keeffe @Will_atWork 7. Juni

@BIBB_de Kongress #bibb18 about to start in #Berlin. Delighted to be here to present #DigComp - the #European #Reference #Framework for #Digital #Competences #futureofwork #digitalskills #innovation @EU_Social



Henning Klaffke @corenix 7. Juni

Ausdrücklicher „Dank an die Berufsschullehrer“ von MdB Anja Karliczek. Herzlichen Dank dafür #BIBB18

Ausbildung 4.0 @Ausbildung40 7. Juni

Anja Karliczek @bmbf_bund will die Nutzung neuer #Lerntechnologien fördern, z.B. #VR #AR in der #beruflichen #Bildung.

Wir sind gespannt auf Lösungen aus neuen Projekten!

#Ausbildung40 #VirtualReality #AugmentedReality #digitale-Bildung #BIBB18

Stefan Baron @Stefan_Baron 8. Juni

Zweiter Tag des #BIBB18 Kongresses „Für die Zukunft lernen“. Welche Veränderungen braucht es in Berufen und Berufsbereichen? Schwierige Frage, weil niemand eine Kristallkugel dabei hat.

Guido Maus @bildungsmanege 6. Juni

Im ICE 1050 auf dem Weg nach Berlin! #BIBB18 Wir freuen uns auf einen spannenden Kongress, jede Menge starker Impulse. Lassen wir uns zur Nutzung digitaler Medien in der Bewältigung organisatorischer und didaktischer Herausforderungen in der beruflichen Bildung entfesseln.

cesare onestini @onestce 7. Juni

What is a vocation? What is knowledge? Prof Geoff Hayward starting with some fundamental questions #BIBB18



acatech @acatech_de 7. Juni

Auf dem #BIBB18 betont @acatech_de Präsident Dieter Spath, dass Lernangebote zunehmend arbeitsplatznah organisiert und auf die informelle Vermittlung von Wissen ausgerichtet werden sollten.

Folgen Sie dem BIBB auf Twitter unter: @BIBB_de

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

01 Kongresseröffnung

Seite 4

Rede von Anja Karliczek, MdB, Bundesministerin für Bildung und Forschung

Podiumsdiskussion „Zukunft der Arbeit – Zukunft der Berufsbildung“ – Positionen von Dr. Ariane Reinhart

Prof. Dr. Dieter Spath

Oliver Burkhard, vertreten durch Kerstin Ney

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

Verleihung des Hermann-Schmidt-Preises

Keynote von Prof. Dr. Geoff Hayward: „Challenges of life outside the dual system: VET in neo-liberal economies“

02 Foren – die zentralen Ergebnisse

Seite 26

Forum I: Berufsbildung 4.0: Aus- und Weiterbildung im digitalen Zeitalter
Seite 28

Forum II: Lernorte mit Zukunft: Kooperativ und digital
Seite 30

Forum III: Work-based Learning: Berufliche Kompetenz in Europa und der Welt
Seite 32

Forum IV: Schule und dann: Duale Berufsausbildung zwischen Wunsch und Wirklichkeit
Seite 34

Forum V: Migration und Integration: Der Beitrag beruflicher Bildung
Seite 36

Forum VI: Gesundheit und Pflege: Perspektiven für die berufliche Bildung
Seite 38

03 Abschlussvortrag und Resümee

Seite 44

Prof. Dr. Ludger Wößmann: „Berufsbildung in Zeiten des Wandels“

Prof. Dr. Hubert Ertl – Resümee und Ausblick

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)



Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser eröffnet den BIBB-Kongress.

Gutes bewahren – und mutig weiter voranschreiten!

Liebe Leserinnen und Leser,

der BIBB-Kongress 2018 liegt hinter uns. Er darf mit Fug und Recht als voller Erfolg gewertet werden. Die uns vorliegenden Rückmeldungen zeigen, dass auch dieser Kongress wieder bei den Teilnehmenden in Form und Inhalt gut angekommen ist. Rund 900 Berufsbildungsfachleute aus dem In- und Ausland sind am 7. und 8. Juni 2018 in Berlin unter dem Motto „Für die Zukunft lernen: Berufsbildung von morgen – Innovationen erleben“ zusammengekommen, um über die aktuellen Herausforderungen und künftigen Perspektiven der beruflichen Bildung zu diskutieren.

Vom BIBB-Kongress sind wegweisende Signale für die berufliche Bildung ausgegangen. Zwei Aspekte möchte ich an dieser Stelle hervorheben:

Erstens: der wohlthuende Blick von außen. Prof. Dr. Geoff Hayward von der Universität Cambridge hat uns mit seinem viel beachteten und nachdenklich stimmenden Vortrag den Spiegel vorgehalten. Tenor: Wir sollten in Deutschland in unserer Wertschätzung für die berufliche Bildung nicht nachlassen, sondern selbstbewusst diesen Schatz hüten, um den uns die ganze Welt beneidet. Denn, so ein weiterer Hinweis: Ein gutes duales System lässt sich nicht so leicht wiederherstellen, wenn man es zuvor mutwillig oder fahrlässig aufs Spiel gesetzt hat. Für mich kann daraus nur die Erkenntnis resultieren, auch in Zukunft alles daranzusetzen, damit die berufliche Bildung in Deutschland wieder mehr Wertschätzung erfährt.

Zweitens: Die berufliche Bildung ist allen Unkenrufen zum Trotz für die Anforderungen einer digitalisierten Arbeitswelt gut gerüstet! Auch wenn die Herausforderungen so groß wie nie erscheinen: Die berufliche Bildung hat – und das hat der BIBB-Kongress eindrucksvoll gezeigt – viele innovative und gute Handlungs- und Lösungsansätze aufzuweisen. Sie ist anpassungs- und wandlungsfähig und immer noch der beste Weg, um Jugendliche und junge Erwachsene auf die betrieblichen Anforderungen von morgen vorzubereiten. Deshalb muss die berufliche Bildung zum Taktgeber für die Arbeitswelt der Zukunft werden!

Die Diskussionen auf dem BIBB-Kongress haben aber auch gezeigt, dass nunmehr die Zeit gekommen ist, die vielen guten Ansätze untereinander abgestimmt und noch besser koordiniert in die Tat umzusetzen. Die handelnden Akteurinnen und Akteure der beruflichen Bildung sind also gefordert, die notwendigen Entscheidungen zügig zu treffen und die Weichen für die Zukunft zu stellen, damit die berufliche Bildung auch künftig ihre Stärken voll und ganz entwickeln kann. Es gibt also viel zu tun. Lassen Sie uns alle gemeinsam damit beginnen!

Ich wünsche Ihnen eine spannende und ertragreiche Lektüre unserer Kongresspublikation und freue mich, wenn dies den Wunsch in Ihnen verstärkt, beim nächsten BIBB-Kongress (wieder) mit dabei zu sein.

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Präsident



01

KONGRESSERÖFFNUNG

Rede

Anja Karliczek, MdB

Bundesministerin für Bildung und Forschung

Podiumsdiskussion – Positionen von

Dr. Ariane Reinhart

Vorstand Personal und Arbeitsdirektorin, Continental AG

Prof. Dr. Dieter Spath

Präsident der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften (acatech)

Oliver Burkhard, vertreten durch Kerstin Ney

Personalvorstand und Arbeitsdirektor, thyssenkrupp AG

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Verleihung des Hermann-Schmidt-Preises

Keynote

Prof. Dr. Geoff Hayward

Head of Faculty of Education, University of Cambridge



Anja Karliczek, MdB,
Bundesministerin für
Bildung und Forschung,
während ihrer Rede beim
BIBB-Kongress.

Anja Karliczek, MdB

Bundesministerin für Bildung und Forschung

Sehr geehrter Herr Professor Esser,
sehr geehrter Herr Professor Ertl,
meine sehr geehrten Damen und Herren!

Was kann man mit einer Lehre alles werden? Zum Beispiel Bundesbildungs- und Forschungsministerin. Für mich hat die duale Berufsausbildung einst die Tore zu einem spannenden und abwechslungsreichen Berufsweg geöffnet. Ich bin also Überzeugungstäterin, wenn es um die Berufsausbildung geht. In den kommenden Jahren will ich sie stärken und modernisieren, damit die berufliche Bildung wieder die Wertschätzung erhält, die ihr zusteht. Das ist eines meiner zentralen Ziele für die aktuelle Legislaturperiode.

Ihr Kongress kommt also zur richtigen Zeit! Mit der Vorstellung des Berufsbildungsberichts 2018 hat mein Ministerium erst vor wenigen Wochen die Kennzahlen für die berufliche Bildung in Deutschland vorgelegt. Die Zahlen sehen gut aus: weit über 500.000 duale Ausbildungsverträge. Eine steigende Nachfrage bei Jugendlichen. Ein steigendes Angebot von Ausbildungsstellen, gerade in den Betrieben. Vor allem aber freut es mich, dass die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland so niedrig ist wie sonst fast nirgendwo in Europa. Wir stehen wirklich gut da! Und wir werden von vielen rund um die Welt um unser Berufsbildungssystem, um dieses großartige Zusammenspiel von Unternehmen und Berufsschulen, der Verzahnung von Theorie und Praxis, beneidet. Die deutsche Berufsausbildung ist ein Aushängeschild unseres Landes in Europa und in der Welt.

Dennoch kein Grund, sich zurückzulehnen. Denn wir stehen vor einer grundlegenden Transformation unserer Wirtschaft. Das Stichwort dafür ist „Digitalisierung“. Es geht darum, die Chancen digitaler Vernetzung sinnvoll zu nutzen, und das nicht nur in der Produktion. Es geht darum, digitales Lernen und Arbeiten so zu verbinden, dass wir nachhaltig unseren Wohlstand erhalten. Es geht darum, Deutschland als einen der innovativsten Standorte der Welt zu erhalten. Innovativ und transferstark – das ist die Herausforderung in einer sich so schnell entwickelnden Welt. Das können wir nur leisten, wenn wir theoretische und praktische Erfahrungen eng verknüpfen. Und das geht hervorragend durch die berufliche Aus- und Weiterbildung. Dazu müssen wir sie neu denken.

Ich möchte die berufliche Qualifizierung, mit der wir in unserem Land in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten so gute Erfahrungen gemacht haben, fit machen für die neue, digitale Zeit, ja, ich möchte sie zu ihrem Impulsgeber machen!

Meine Damen und Herren,
bin ich zu optimistisch?
Ich glaube: Nein!

Ich kenne die berufliche Bildung, wie gesagt, aus persönlicher Erfahrung: nicht nur als Auszubildende, sondern auch als Ausbilderin. Ich kenne die Situation vor Ort, den Alltag der Jugendlichen und den ihrer Ausbilder. Und ich kenne die aktuellen Herausforderungen für die Berufsbildung: Dazu gehört nicht nur die Digitalisierung, sondern auch die allgemeine demografische Entwicklung, der Fachkräftemangel, die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe, die Integration von jungen Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund – und nicht zuletzt der Trend zur Akademisierung.

Nun geht es darum, den riesigen Wettbewerbsvorteil, den uns das duale System gebracht hat, zu erhalten. Im Koalitionsvertrag haben wir uns darum auf einen Berufsbildungspakt verständigt. Mit ihm will ich die vielen bereits bestehenden Aktivitäten und die vielen Initiativen, an denen wir in dieser Legislaturperiode arbeiten, zu einer beruflichen Gesamtstrategie verknüpfen. Das BMBF wird die Federführung für diesen Pakt in der Bundesregierung übernehmen. Keine Angst: Ich will kein neues Gremium. Es gibt genügend. Aber ich will, dass wir Berufsbildungspolitik strategisch und aus „einem Guss“ voranbringen und Partner – je nach Zuständigkeiten und Aufgaben – eng einbeziehen. Das betrifft einmal überwiegend die Länder, ein anderes Mal die Hochschulrektorenkonferenz und selbstverständlich immer wieder die Sozialpartner.

Zwei Themen, die mich und mein Haus dabei besonders bewegen, möchte ich ausführen.

- Zum einen die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung und – eng damit verbunden – die Durchlässigkeit im Bildungssystem.
- Zum anderen die Modernisierung der beruflichen Bildung, die sich am Ende auch immer in den Aus- und Fortbildungsordnungen abbilden muss.

Meine Damen und Herren,
zum ersten Punkt: In den letzten Jahren hat es immer mehr junge Menschen an die Universitäten und Fachhochschulen gezogen. Ohne die gut ausgebildeten Fachkräfte aber verlieren wir einen großen Teil des Zukunftspotenzials unseres Landes. Schon heute ist der Fachkräftemangel überall spürbar. Deshalb müssen wir daran arbeiten, dass berufliche





Bildung und akademische Bildung gleichwertige und zukunftsfähige Karrierealternativen sind! Das gilt in besonderer Weise für die vielfältigen Möglichkeiten, sich nach der Ausbildung höher zu qualifizieren – etwa zum Meister, zum Fachwirt oder Betriebswirt. Ich sage klar: Die Lehre muss für Abiturienten noch interessanter werden! Dafür stehe ich mit meinem eigenen Lebensweg.

Denn: Berufliche und akademische Bildung müssen mit gleichwertigen Perspektiven nebeneinanderstehen. Ich kann mein Leben gestalten – egal wie ich den Einstieg wähle. Gleichwertigkeit bedeutet für mich aber auch, dass Betriebe wissen, was sie an Wissen und Können bei Personaleinstellungen erwarten können.

Für die formale Anerkennung der Gleichwertigkeit haben wir mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen – dem DQR – ein Instrument, das Transparenz in berufliche und akademische Abschlüsse bringt. So entspricht die Wertigkeit eines Meisterabschlusses im Handwerk einem Bachelor-Abschluss. Es gilt nun, diesen Weg der Gleichwertigkeit konsequent weiter zu gehen und zu vermitteln. Da haben wir mit den Aufstiegsfortbildungen und der großen Zahl an Bezeichnungen gegenüber den Universitäten noch etwas nachzuholen!

Meine Damen und Herren, die berufliche Bildung stärken heißt auch, die Verzahnung beruflicher und akademischer Angebote zu fördern – etwa in Form eines dualen Studiums. Und es heißt, den jungen Menschen schon während der Schulzeit zu zeigen, welche Optionen die berufliche Bildung ihnen nach der Schule bietet. Im Berufsorientierungsprogramm geben wir schon jetzt vielen Jugendlichen die Chance, die eigenen Potenziale für eine Ausbildung zu testen und in Betrieben die Arbeitswirklichkeit zu erkunden. In Zukunft muss das auch an Gymnasien selbstverständlich sein.

Und die berufliche Bildung zu stärken, heißt nicht zuletzt, die Menschen auch finanziell zu unterstützen. Wir wollen künftig das Aufstiegs-BAföG auf jeder der Fortbildungsstufen anbieten. Dort, wo es finanzielle Hürden für den beruflichen Aufstieg gibt, werden wir sie abbauen! Berufliche Weiterbildung bedeutet mehr Sicherheit für den Arbeitsplatz, mehr Chancen, wenn man sich verändern möchte, mehr Wettbewerbsfähigkeit und nicht zuletzt auch mehr persönliche Entwicklung. Das ist gut für den Einzelnen, gut für die Wirtschaft, gut für Deutschland!

Lassen Sie mich nun zum zweiten Punkt kommen: der Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Die Arbeitswelten verändern sich rasant, Berufe wandeln sich oder entstehen neu. Sie wissen: Die mit der Digitalisierung verbundenen Veränderungen betreffen die gesamte Gesellschaft, die Art und Weise wie wir leben, arbeiten und wie wir am sozialen und politischen Leben teilhaben. Ich möchte, dass Deutschland zum Treiber der Digitalisierung in Europa wird, im Schulterschluss mit Frankreich. Die berufliche Aus- und Weiterbildung ist dafür unerlässlich. Sie muss junge Menschen auf diesen Wandel unseres Lebens vorbereiten. Da sie theoretische Schulbildung mit der Praxis verbindet, ist sie ideal geeignet.

Und auch unsere Aus- und Fortbildungsordnungen sind im Grundsatz flexibel und technikoffen formuliert. Neue Technologien und Entwicklungen – etwa die Digitalisierung – werden organisch aufgenommen. Unter dieser Prämisse werden wir sie weiter modernisieren. Gefragt sind Augenmaß und Abstimmung. An dieser Stelle ist herzlicher Dank meinerseits angebracht. Denn es sind vor allem auch immer wieder die vielen Ehrenamtlichen, die durch ihr Engagement sicherstellen, dass dieses „Update“ immer wieder gelingt!

Allerdings: Da, wo es nötig ist, werden wir schnell reagieren. Dies betrifft auch den Aufbau digitaler Kompetenzen, die die Arbeitsprozesse bestimmen. Ohne den sicheren Umgang mit Computer- und Informationstechnik ist die Arbeit in Zukunft nicht denkbar. Die Dachinitiative „Berufsbildung 4.0“ muss ein Impulsgeber bleiben, damit wir die Berufsbildung tatsächlich zum Taktgeber dieser neuen Zeit machen.

Dazu gehört,

- dass wir die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten weiter mit aktueller Technik ausstatten, mit 3D-Druckern, Tablets, digital gesteuerten Baggern,
- dass wir die Nutzung digitaler Medien in der beruflichen Ausbildung fördern, beispielsweise durch den Einsatz von Virtual-Reality-Brillen im Maschinenbau,
- und dass wir gerade kleine und mittlere Betriebe unterstützen, so wie wir das in Ausbildungsfragen verstärkt tun. Die kleinen und mittleren Betriebe sind entscheidend, wenn es darum geht, die berufliche Bildung zu modernisieren.

Schließlich und endlich benötigen wir leistungsfähige, moderne Berufsschulen. Sie müssen auf dem Fundament der betrieblichen Ausbildung konsequent aufbauen! Dazu gehören – das ist mir besonders wichtig – gute und qualifizierte Lehrer. Den Berufsschullehrerinnen und -lehrern danke ich an dieser Stelle ganz besonders für ihr Engagement und ihren wichtigen Beitrag in der dualen Ausbildung junger Menschen. Ihre Arbeit findet im Schulsystem oftmals nicht die Beachtung, die sie verdient.

Um das Lehramt an beruflichen Schulen zu stärken, strebe ich im Rahmen der „Qualitäts-offensive Lehrerbildung“ einen zusätzlichen Schwerpunkt an. Die enge Zusammenarbeit mit den Ländern ist dabei selbstverständlich. Und selbstverständlich werden die Berufsschulen Partner im Rahmen des „Digitalpakts“ sein. Denn Berufsschulen sind Orte, die in die moderne, digitalisierte Arbeitswelt führen – und das muss jeder spüren, der sie betritt.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,
zur Ausbildung gehört immer auch Anstrengung. Um Neues zu lernen, brauchen junge Menschen Kraft, Mut, Neugierde, auch Ehrgeiz. Aber es lohnt sich. Lassen Sie uns mit unserem Engagement für die berufliche Bildung diese Botschaft ins Land hinaustragen.

Wie wir es richtig machen, darüber werden Sie in den nächsten zwei Tagen diskutieren. Ich wünsche Ihnen einen lebhaften und konstruktiven Austausch – und freue mich auf die Zusammenarbeit in den kommenden Jahren.

Dr. Ariane Reinhart

Vorstand Personal und Arbeitsdirektorin, Continental AG



Dr. Ariane Reinhart

Unsere Arbeitswelt unterliegt vielfältigen Veränderungen: Industrie 4.0, Veränderungen im Produktportfolio, agile Arbeitsmethoden und Digitalisierung sind nur einige Beispiele. All diese Veränderungen bieten große Chancen, die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland – nicht zuletzt in den Produktionsbereichen – zu stärken und so Arbeitsplätze zu sichern. Gleichzeitig bedeuten sie auch eine Herausforderung – für alle Beteiligten.

Zukunftsfähige Unternehmen haben im Wandel schon immer eines richtig gemacht: Sie stellen sich selbst infrage, verändern sich stetig – und, wenn nötig, auch ihr bewährtes Geschäftsmodell.

Stichwort Industrie 4.0: In der Produktion wird künftig noch stärker vernetzt gearbeitet. Durch die zunehmende Automatisierung in der Fertigung verschieben sich zudem die Tätigkeitsprofile. Der Kollege Roboter ist schon heute im Einsatz.

Auf diese Neuerungen muss auch die Qualifizierung unserer Fachkräfte abgestimmt werden. Als Arbeitgeber müssen wir junge Menschen zukunftsgerichtet ausbilden.

Um zukünftige Qualifizierungsbedarfe zu identifizieren, muss die Personalabteilung zum frühestmöglichen Zeitpunkt am Produktentstehungsprozess beteiligt sein und eine moderne und robuste strategische Personalplanung etablieren. Das heißt konkret: Schon bei der Entwicklung neuer Produkte und Produktionsprozesse müssen wir uns überlegen: Was können die Menschen im Unternehmen? Welche neuen Kompetenzen sind notwendig? Und wie können wir diese vermitteln?

Arbeit wird tendenziell anspruchsvoller. Speziell die Bedeutung von nicht formalen Qualifikationen wie selbstständigem Handeln und Abstraktionsfähigkeit wird zunehmen. Qualifizierung betrifft daher auch die Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit.

Darüber hinaus stehen wir als Technologieunternehmen vor der Herausforderung der Fachkräftesicherung in einem Land mit geringer Arbeitslosigkeit und einer Tendenz zur Akademisierung.

Unsere Antwort bei Continental heißt „Best Fit“: Im Rahmen dieses Konzepts schauen wir auf die Passgenauigkeit von Mensch, Aufgabe und Werten und suchen im Konzern nach der passenden Stelle – auch unabhängig von formalen Qualifikationen und Zeugnissen des Bewerbers oder der Bewerberin. Denn wir können es uns schlicht nicht leisten, auf ein Talent zu verzichten, nur weil ein Profil gerade nicht auf eine freie Stelle passt. Diesen Ansatz nutzen wir beispielsweise erfolgreich bei der Integration von Studienabbrechern und -abbrecherinnen, Langzeitarbeitslosen, An- und Ungelernten oder Flüchtlingen.



„Die Sicherung von Bildung und Qualifizierung ist eine Aufgabe historischer Dimension für die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes.“

Im Rahmen unserer „Best Fit“-Initiative geben wir Praktikern und Praktikerinnen, Quereinsteigern und Quereinsteigerinnen die Chance, „vom Umsteiger zum Aufsteiger“ zu werden – vor allem, wenn sie über besondere Kompetenzen im Bereich Software und Technik verfügen. So haben wir bei Continental unser Aus- und Weiterbildungsangebot für Software-Experten und -Expertinnen um einen weiteren Baustein erweitert: Mit der Aufbauqualifizierung zum/zur Automotive-Software-Techniker/-in ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden eine dreijährige Weiterbildung mit staatlich anerkanntem Abschluss. Dabei verlassen wir uns im Auswahlprozess nicht hauptsächlich auf formale Bildungsqualifikationen, sondern vertrauen auf die Fertigkeiten und Fähigkeiten. Gute Software-Entwickler/-innen oder -Techniker/-innen brauchen nicht zwingend ein Studium.

Gerade bei der Berufsausbildung ist eine Anpassung der Ausbildungsinhalte erforderlich, um die langfristige Sicherstellung der Fachkräfte mit fundierter Ausbildung zu erreichen. Dabei geht es auch um Haltung: Es gilt, sich auf diese Entwicklungen konstruktiv einzulassen und ihre Möglichkeiten aktiv zu gestalten. Die Veränderungen sollten eher als Selbstverständlichkeit und als Chance denn als Bedrohung diskutiert werden. Gleichzeitig sollte auf Sorgen und Ängste der Mitarbeitenden eingegangen werden.

Eine weitere Herausforderung ist, dass sich neue Tätigkeitsprofile erst entwickeln müssen und durch bestehende Ausbildungsgänge oft nicht oder nur bedingt ausgebildet werden. Hinzu kommt die geringer werdende Verfügbarkeit aufgrund demografischer Entwicklungen. Trotzdem ist das duale Ausbildungssystem nach wie vor ein Erfolgsmodell und Exportschlager mit zukunftsweisenden Elementen.

Lebenslanges Lernen ist ein Schlüssel in einer sich immer schneller verändernden Arbeitswelt. Wer sich heute eigenverantwortlich weiterentwickelt und qualifiziert, hat morgen bessere Chancen. Bei Continental folgen wir dabei dem Motto „Wir lernen immer und überall“. So erleben wir den ständigen Wandel als selbstverständlichen Bestandteil unseres (Arbeits-)Lebens.

Weiterbildung bedeutet für uns aber weit mehr als Schulungen oder eLearning. Aus Erfahrung wissen wir, dass Lernen zu 70 Prozent am Arbeitsplatz stattfindet, zu 20 Prozent durch die Unterstützung von anderen und nur zu zehn Prozent in formellen Trainings. Deshalb setzen wir bei Continental neben klassischen Schulungen auch auf Job-Rotationen, zeitlich befristete Sonderprojekte oder Einsätze an Standorten im In- und Ausland.

Bei all dem gilt: Die Sicherung von Bildung und Qualifizierung ist eine Aufgabe historischer Dimension für die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes. Sie ist nicht die alleinige Aufgabe einzelner Fachbereiche. Gute Qualifizierung liegt in der Verantwortung, aber auch im Interesse aller – der Institutionen im Bildungssystem, der Unternehmen genauso wie aller seiner Mitarbeitenden.



Prof. Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Dr. h. c. Dieter Spath

**Präsident der Deutschen Akademie der
Technikwissenschaften (acatech)**



Die digitale Transformation verändert unser Verständnis von Arbeit und geht mit einem Wandel in Richtung datenbasierter Geschäftsmodelle, digitaler Ökosysteme und einer Plattformökonomie einher. Vor allem die Visionen von Industrie 4.0, Smart Service Welt und Lernenden Systemen verdeutlichen diesen Transformationsprozess. Die zunehmende Vernetzung und Automatisierung von Wertschöpfungsprozessen bieten die Chance, eine neue Qualität der Flexibilisierung zu erreichen: Das Echtzeitabbild der Fertigung und eine größere Daten-Coverage führen dazu, dass Beschäftigte auf dem Hallenboden der Fertigung eigenverantwortlicher und dezentraler Entscheidungen treffen können. Neue Freiheitsgrade bei der Leistungserbringung schaffen Raum für kreatives und selbstbestimmtes Arbeiten.

Neue Kompetenzen für die Digitalisierung

Diese Entwicklungen erfordern Anpassungsleistungen und das stetige Dazulernen aufseiten der Beschäftigten und des Arbeitgebers. Zugleich stellt der erweiterte Grad an Flexibilität und Komplexität der Prozesse beispielsweise in smarten Fabriken neuartige Anforderungen an die Kompetenzen in Unternehmen und die Qualifikation der Mitarbeiterinnen

Prof. Dr. Dieter Spath und Mitarbeiter. Neben den häufig diskutierten Fach- und methodischen Kompetenzen zählen Kreativität, Problemlösungskompetenz, Kollaborationsfähigkeit wie auch Projekt- und Kundenmanagement zu den Schlüsselkompetenzen, die in Zukunft noch wichtiger werden. Die acatech Kompetenzentwicklungsstudie für Industrie 4.0 zeigt, dass Unternehmen künftig interdisziplinäres Denken und Handeln sowie ein bereichsübergreifendes Prozess-Knowhow und -management als entscheidende Fähigkeiten von ihren Beschäftigten erwarten. Um die steigende Komplexität des Geschäfts zu beherrschen, brauchen Beschäftigte vermehrt hybride Kompetenzen (z. B. Ingenieure mit Software-/Daten-Kompetenz und betriebswirtschaftlichen Kenntnissen). Darüber hinaus müssen Führungskräfte dazu befähigt werden, einerseits bestehende Stärken auf Basis des heutigen Geschäfts weiter effizient auszubauen und gleichzeitig konsequent Freiräume für die Erprobung neuer Strukturen zu schaffen, sogenannte Ambidextral-Leadership-Kompetenzen.

Das Management des strukturellen Wandels ist eine maßgebliche Herausforderung der digitalen Transformation. Die Führungskultur innerhalb eines Unternehmens beeinflusst, ob Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausreichend Raum erhalten, um kreativ und innovativ sein



„Insgesamt gibt es keine allgemein passenden „One size fits all“-Lösungen, um in der Aus- und Weiterbildung einen „digitalen Dreh“ zu ermöglichen. Gutes und produktives Lernen muss immer an individuellen Bedürfnissen und Kompetenzen der Beschäftigten und Bedarfen der Unternehmen ansetzen.“

zu können. Fließende Autoritäten werden hierarchisch-arbeitsteilige Strukturen teilweise ersetzen, wo diese selbstbestimmteres Agieren und dezentrales Entscheiden bislang beschränken. Führungskräfte sind gefordert, Entscheidungskompetenzen und -verantwortung glaubwürdig abzugeben, um Gestaltungsmöglichkeiten gerade auch junger Innovatorinnen und Innovatoren im Unternehmen zu stärken.

Neues Denken in der Aus- und Weiterbildung

Lebenslanges Lernen ist einer der Schlüssel, um diese neuen Bedarfe frühzeitig zu adressieren und die Chancen der digitalen Transformation wirksam in eine gesteigerte Produktivität, Innovationsfähigkeit und -geschwindigkeit von Unternehmen umzumünzen. Die Befähigung zum kontinuierlichen Wissens- und Kompetenzerwerb und das entsprechende Selbstverständnis sichern aber vor allem die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Im Zuge der Transformation eröffnen sich neue Möglichkeiten, im und durch praxisbasiertes Handeln zu lernen und sich weiterzuentwickeln: Digitale Technologien ermöglichen flexibles Lernen, das mobil sowie zeit- und ortsunabhängig stattfindet. Durch die zunehmende Orientierung an „Wir-Qualitäten“ wird Lernen verstärkt Ausdruck von Kooperation und findet immer mehr in Netzwerken statt. Um die digitale Transformation aktiv mitgestalten zu können, müssen junge Menschen bereits in der Berufsschule vorbereitet werden. Berufliche Bildung muss sich den neuen Chancen und Innovationsmöglichkeiten öffnen, die mit der Digitalisierung verbunden sind. Wie das MINT Nachwuchsbarometer 2017 von acatech und der Körber-Stiftung zeigt, wird das Potenzial der Digitalisierung in der beruflichen Qualifizierung jedoch nicht ausgeschöpft: Digitale Medien werden meist noch klassisch eingesetzt und kaum in didaktische und methodische Konzepte integriert. Möglichkeiten einer engeren Verzahnung von Berufsschule und Betrieben bleiben ungenutzt. Der „duale Weg“, der Theorie und Praxis „on the job“ miteinander verbindet, hat sich in der Aus- und Weiterbildung dabei sehr bewährt. In Zukunft werden sich die Schwerpunkte auf Ad-hoc- (bzw. On-Demand-)Lernangebote vor Ort in den Betrieben verlagern. Digital verfügbare Lerninhalte und intelligente Lernsysteme, auf die die Lernenden jederzeit zugreifen können, ergänzen das Bildungsangebot. Die theoretische Ausbildung in den Berufsschulen sollte komplementär dazu den technologischen Wandel der Arbeitswelt stärker berücksichtigen und digitales Lernen als strategische Chance begreifen. Dabei geht es nicht nur um mehr IT-Ausstattung und Nutzung von Tablets, sondern vor allem um eine andere und neuartige Gestaltung des Lernens.

Insgesamt gibt es keine allgemein passenden „One size fits all“-Lösungen, um in der Aus- und Weiterbildung einen „digitalen Dreh“ zu ermöglichen. Gutes und produktives Lernen muss immer an individuellen Bedürfnissen und Kompetenzen der Beschäftigten und Bedarfen der Unternehmen ansetzen. Dabei braucht es mehr Offenheit für Neues sowie Freiräume und Mut für Experimente – auch im Bereich Lernen.



Ursula Heller moderiert die Podiumsdiskussion auf dem BIBB-Kongress.

Oliver Burkhard

Personalvorstand und Arbeitsdirektor, thyssenkrupp AG

in der Podiumsdiskussion vertreten durch Kerstin Ney,
Personalvorstand des Bereichsvorstands der Business Area
Components Technology der thyssenkrupp AG

Die Digitalisierung fordert von uns allen neue Kompetenzen. Es geht nicht darum, schon alles zu können, sondern darum, alles zu lernen – möglichst ein Leben lang. Sehen wir es als Chance, unseren Horizont zu erweitern, nicht als Last. Ich bin optimistisch, denn ich erlebe, dass das Bedürfnis unserer Mitarbeitenden, Schritt zu halten und sich weiterzuentwickeln, entgegen manchen Vermutungen oft genauso groß ist wie das des Unternehmens, auf kompetente Belegschaften zu bauen.

Mensch und Maschine arbeiten auch bei thyssenkrupp zunehmend Hand in Hand. Die digitale Transformation der Wirtschaft lässt Berufe verschmelzen und neue Jobs entstehen – vor allem in der Industrie, wo Maschinen oft selbstständig kommunizieren und unsere Kunden und Kundinnen jederzeit Flexibilität und höchste Qualität verlangen. Das schlägt auf die Arbeits- und Ausbildungsplätze durch. Berufsbilder werden komplexer, IT-Kenntnisse unerlässlich, Ausbildungen sind viel stärker interdisziplinär angelegt. Die Frage

ist: Wie schaffen wir es, Menschen zu qualifizieren, wenn sich Tätigkeiten stark verändern oder Jobs ganz wegfallen?

Aus unserer Sicht als Industrieunternehmen fahren wir gut mit dem dualen System und seinen anerkannten Ausbildungsberufen. Aber es gibt Hinweise, dass das nicht so bleiben muss. Zwar ist bei thyssenkrupp die Zahl der Bewerbungen um eine Ausbildungsstelle sogar gestiegen. Doch tendenziell passen die Bewerber/-innen weniger gut zu den Anforderungen, die die Ausbildung mit sich bringt.

Wir arbeiten daran, diese Lücke systematisch zu schließen. Um die richtigen Talente zu finden und zu binden, müssen wir flexible Angebote machen, offen und durchlässig bleiben – am Beginn und am Ende von Ausbildungskarrieren. Wir bei thyssenkrupp legen gute Grundlagen; was aus einem Industriemechaniker oder einer Industriemechanikerin einmal werden kann, hängt von vielen Faktoren ab. Sie wissen aber, dass ihre Ausbildung allein nicht dauerhaften Erfolg garantieren wird. Beschäftigungsfähigkeit zu sichern – das verlangt viel vom einzelnen Menschen und von den Arbeitgebern. Was, wenn sie investieren – und

die Leute gehen? Und was, wenn sie nicht investieren – aber die Leute bleiben? Das war mal ein ironischer Denkanstoß. Haben ihn alle Unternehmen wirklich verinnerlicht? Immer seltener verbringen Menschen ihr gesamtes Berufsleben in ein und demselben Betrieb. Unsere Biografien werden vielfältiger. Die geregelte Berufsausbildung macht Mobilität



Kerstin Ney

*„Um Digitalisierung mitzugestalten, braucht es Mut.
Mut zur Veränderung, Menschen mit Zuversicht,
Kreativität und eine neue Kultur der Zusammenarbeit.“*

möglich – zwischen Unternehmen, Branchen und Regionen. Das ist eine gute Basis für unsere Wirtschaft und Gesellschaft. Das Konzept der Ausbildungsberufe ist also richtig. Ob es heute 327 Berufsbilder sind oder morgen 212, ist nicht entscheidend. Wichtiger ist, dass der Austausch zwischen Kammern, Unternehmen und Schulen so funktioniert, dass Berufsbilder nicht rückständig werden, sondern sich weiterentwickeln können, wie es die Märkte und Unternehmen erwarten. Speziell um die Berufsschulen ist es oft nicht gut bestellt, weil sie jüngst zu oft die Verlierer der Investitionsvorgaben im Bildungssektor waren.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von thyssenkrupp lernen, in komplexen vernetzten Systemen weitgehend selbstständig und eigenverantwortlich zu arbeiten – heute schon. Das hat mit unseren digitalen Produkten und Services zu tun: von digitalisierten Montagelinien für hocheffiziente Fertigungsprozesse über vorausschauende Wartungsservices für Aufzüge oder intelligente Lenksysteme fürs autonome Fahren bis zum Online-Handel mit Werk- und Rohstoffen.

Mehr als 3.100 junge Menschen bilden wir jährlich allein in Deutschland aus, aber auch in den USA, in China, Brasilien oder Südafrika, in rund 60 verschiedenen Berufen. Wir bemühen uns um eine zeitgemäße Ansprache unserer Auszubildenden. Die „Generation Z“, die Geburtsjahrgänge des ausgehenden 20. Jahrhunderts, ist die erste, die seit jeher nur „online“ kennt. Bei kurzer Aufmerksamkeitsspanne sind Frontalunterricht und Bücher fehl am Platz. Deshalb nutzen wir in der Ausbildung Videos für Smartphones und Tablets statt Tafeln. Damit kein falsches Bild entsteht: Wie alle jungen Menschen haben sie Stärken, die wir nutzen wollen, auch zur Weiterentwicklung unserer Ausbilder/-innen. Leben bedeutet Veränderung. In der Ausbildung kommt es immer noch auf das Fachwissen der Einzelnen an, aber längst auch auf die Fähigkeit, in Systemen und Prozessen zu arbeiten.

Und dann, angekommen im Job? Die Digitalisierung führt dazu, dass klassische Trainings nicht mehr ausreichen werden. Es zeichnet sich ab, dass wir mit den heutigen durchschnittlichen Weiterbildungstagen und -budgets von einem Tag pro Jahr und Mitarbeiter/-in nicht mehr auskommen. Das Vierfache dürfte ein Mindestmaß sein.

Auch deshalb sind Soft Skills so wichtig: der Blick über den Tellerrand, Kommunikationsfähigkeit. Denn Offenheit für den Wandel ist eine persönliche Frage, nicht eine des Alters, des Geschlechts, der Generation oder Berufsgruppe. Das Wichtigste ist, dass wir in den Unternehmen Veränderungen durch die Digitalisierung nicht als Bedrohung erscheinen lassen. Wir müssen dafür sorgen, dass alle mitkommen, die das auch wollen. Um Digitalisierung mitzugestalten, braucht es Mut. Mut zur Veränderung, Menschen mit Zuversicht, Kreativität und eine neue Kultur der Zusammenarbeit.



Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)



Links: Kerstin Ney,
Mitte: Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser,
Präsident des BIBB

Die Frage nach dem Morgen ist nie von gestern. Das gilt auch mit Blick auf die berufliche Bildung in Deutschland. Und die Antwort ist klar: Obgleich die duale Berufsausbildung immer wieder infrage gestellt wird, sind die Aussichten unterm Strich positiv. Das verdeutlichen nicht zuletzt die wesentlichen Kennzahlen des aktuellen Ausbildungsmarktes.

Positive Entwicklungen

Denn nachdem die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge seit 2011 kontinuierlich gesunken ist, war 2017 mit 523.300 Ausbildungsverträgen erstmals wieder ein leichtes Plus von 0,6 Prozent bei den neuen Verträgen zu verzeichnen. Und vermehrt kommen nun auch Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund auf den Ausbildungsstellenmarkt. Die Zahl hat sich von 2016 auf 2017 mehr als verdoppelt und lag 2017 bei 26.400. Von diesen Bewerberinnen und Bewerbern mündeten 9.500 (35,9 Prozent) in eine duale Berufsausbildung.

Zugleich hat sich jedoch die Zahl der unbesetzten Stellen auf 48.900 Stellen erhöht. Ferner sind 2016 knapp 26 Prozent der Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst worden, was einem leichten Anstieg um 0,9 Prozent zum Vorjahr entspricht. Vorzeitige Vertragslösungen gehen freilich häufig mit einem Wechsel von Ausbildungsbetrieb oder -beruf einher, so dass sie nicht zwingend einen endgültigen Ausbildungsabbruch bedeuten.

Insgesamt positive Entwicklungen täuschen jedoch nicht darüber hinweg, dass das System vor großen Herausforderungen steht, da es primär für Kleinst- und Kleinbetriebe immense Probleme gibt, Auszubildende zu finden. Die Besetzung von Stellen in kleinen Betrieben bleibt daher immer häufiger aus und es wird mühsamer, gerade Kleinbetriebe als Ausbildungsbetriebe zu gewinnen oder zu halten. Berufe im verarbeitenden Gewerbe und im Handwerk haben darüber hinaus ein wenig attraktives Image bei den Bewerberinnen und Bewerbern. Zudem gibt es grundsätzlich einen starken Trend zu höheren Schulabschlüssen mit anschließendem Studium. Dies macht es vor allem den kleinen Betrieben aus Industrie und Handwerk sehr schwer, den Fachkräftenachwuchs zu sichern.

Ein modernes und leistungsfähiges Berufsausbildungssystem benötigt Qualität

Die Herausforderungen machen einmal mehr bewusst: Ein modernes und leistungsfähiges Berufsausbildungssystem benötigt Qualität. Gute Ausbildungsordnungen sind ein Muss. Seit

„Zukünftig benötigen wir gerade höher qualifizierte berufliche Fachkräfte!“

2008 sind insgesamt 126 Ausbildungsberufe neu geordnet und modernisiert worden. Und 2017 sind zwölf neue Ausbildungsberufe hinzugekommen, um den veränderten Qualifikationsanforderungen durch die Digitalisierung der Arbeitswelt nachzukommen. All dies ist wichtig, da die Fachkräftesicherung zentral ist für den Erfolg des Wirtschaftsstandorts Deutschland.

Außerdem haben wir festgestellt: Zukünftig benötigen wir gerade höher qualifizierte berufliche Fachkräfte! Und wir wissen, dass in Deutschland der Fachkräftengpass in vielen Branchen bereits Realität ist. Ziel muss es deshalb sein, die Berufsbildung im zunehmenden Wettbewerb mit den Hochschulen um junge, leistungsbereite Nachwuchskräfte zu stärken, um alle Fachkräftepotenziale in Deutschland zu erschließen.

Herausforderungen für die Berufsbildung

In dieser Diskussion über die Zukunft der Arbeit und die Zukunft der Berufsbildung möchte ich weitere Aspekte hervorheben.

Erstens: Die Digitalisierung verändert den Arbeitsmarkt, Jobwechsel und Strukturwandel beschleunigen sich, die Ansprüche am Arbeitsplatz wachsen, Berufsbilder wie Ausbildungsberufe wandeln sich. Und die Gestaltung nunmehr ausgeprägter digitaler Lernumgebungen erfordert eine besondere Kompetenz des Ausbildungspersonals, die wir über Schulungen jetzt dringend fördern müssen! Denn auch in Zukunft muss es der Anspruch beruflicher Bildung sein, allen Schulabgängerinnen und -abgängern den Weg in den Beruf und damit in ein eigenverantwortliches Erwerbsleben zu ermöglichen.

Zweitens: Eine frühe Berufsorientierung ist gerade für Studienberechtigte wichtig! Warum? Die heutige Ausbildungs- und Arbeitswelt bietet eine sehr große Vielfalt, zumal Studienberechtigte etliche Wahlmöglichkeiten haben. Diese Vielfalt bringt hingegen nicht nur Chancen mit sich, sondern auch Unsicherheiten. Schülerinnen und Schüler müssen daher frühzeitig die Kompetenzen entwickeln, die notwendig sind, um eine fundierte Berufswahlentscheidung treffen zu können.

Überdies darf es – dritter Punkt – nicht zu Schmalspurausbildungen kommen! Unternehmen verlangen von ihrer Belegschaft nämlich zu Recht einen Fundus an Qualifikationen, der es dem Einzelnen ermöglicht, sich auf Veränderungen in der Arbeitswelt einzustellen. Ausbilden bedeutet dabei nicht nur, den Nachwuchs zu qualifizieren, sondern ihn überdies zu sozialisieren, zu erziehen, zu bilden. Und dies kann nicht in fünf oder sechs Monaten gelingen. Vielmehr braucht es Geduld, Verständnis, Rücksicht, Einübung – kurzum, es braucht Zeit.

Und schließlich: Sogenannte „Soft Skills“ wie Kooperationsbereitschaft und Konfliktfähigkeit werden in der Arbeitswelt von morgen sehr bedeutsam werden! Es kann indes kein Unterrichtsfach „Kommunikationsfähigkeit“ geben. Vielmehr muss der Beruf die passenden Kontexte schaffen. Will man zum Beispiel, dass die oder der Auszubildende lernt zuzuhören und mitzureden, sollte man sie oder ihn etwa an einem Kundengespräch teilnehmen und es teils gestalten lassen. Denn früh übt sich, wer ein Meister werden will – und die Frage nach dem Morgen beantwortet sich dann von selbst!



„Nachwuchssicherung und Karriereförderung durch berufliche Bildung“

Verleihung des „Hermann-Schmidt-Preises 2018“



Preisübergabe an das Unternehmen
ASSMANN Büromöbel GmbH & Co. KG
aus Melle.

„Nachwuchssicherung und Karriereförderung durch berufliche Bildung“ – so lautete im Jahr 2018 das Thema des Wettbewerbs um den Hermann-Schmidt-Preis. Der Verein „Innovative Berufsbildung e. V.“ identifizierte und prämierte damit gezielt vier Projekte aus Melle, Dortmund, Jena und Cloppenburg, die beispielhafte Modelle entwickelt und umgesetzt haben. Die Wahl des Wettbewerbsthemas 2018 erfolgte vor dem Hintergrund, dass die Zahl der pro Jahr neu abgeschlossenen dualen Ausbildungsverträge in den vergangenen zehn Jahren deutlich zurückgegangen ist. Dies geht in erheblichem Maß auf den Rückgang der Zahl der Schulabgängerinnen und -abgänger zurück, doch entscheiden sich auch mehr junge Menschen heutzutage für ein Studium an einer Universität oder Fachhochschule.

Der Hermann-Schmidt-Preis 2018 ging für das Projekt „Nachhaltige Auszubildendengewinnung und -bindung zur Begegnung des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels“ an das Unternehmen ASSMANN Büromöbel GmbH & Co. KG aus Melle. Die Preisübergabe fand im Rahmen des BIBB-Kongresses „Für die Zukunft lernen: Berufsbildung von morgen – Innovationen erleben“ am 7. Juni 2018 in Berlin statt.

Bei dem prämierten Projekt handelt es sich um die innovative Entwicklung und strategische Bündelung einer Vielzahl aufeinander abgestimmter Einzelmaßnahmen, mit denen ASSMANN Büromöbel seit 2013 das Ziel verfolgt, die Qualität der Bewerbungen zu heben und langfristig den eigenen Fachkräftenachwuchs zu sichern. Zu den Einzelmaßnahmen

zählen u. a. eine Stellenbörse im Internet (www.deine-zukunft-melle.de), Betriebsbesuche für Schülerinnen und Schüler ab der neunten Klasse („Blick hinter die Kulissen“), Ausbildungspatenschaften, das Projekt „Energie-Scouts“ sowie die Vernetzung mit anderen Unternehmen.

Die unabhängige Fachjury würdigte neben dieser Vielzahl von Einzelprojekten insbesondere die Tatsache, dass diese Aktivitäten sowohl innerbetriebliche als auch betriebsübergreifende regionale Elemente beinhalten, die gut auf andere Unternehmen und Regionen übertragbar sind.

Ziel des Vereins „Innovative Berufsbildung e. V.“ – der vom BIBB sowie von wbv Media (Bielefeld) getragen wird – ist es, mit dem jährlich verliehenen Preis auf innovative Ansätze in der Berufsbildungspraxis aufmerksam zu machen, diese zu fördern und als gute Beispiele zur Nachahmung zu empfehlen. Namensgeber des Preises ist der frühere Präsident des BIBB, Prof. Dr. Hermann Schmidt, der das Institut von 1977 bis 1997 leitete. Wir danken dem Didacta Verband für seine freundliche Unterstützung.

Hermann-Schmidt-Preis 2018 – die Preisträger

Wettbewerbsthema:

„Nachwuchssicherung und Karriereförderung durch berufliche Bildung“

Hermann-Schmidt-Preis 2018 (dotiert mit 3.000 Euro):

„Nachhaltige Auszubildendengewinnung und -bindung zur Begegnung des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels“ – ASSMANN Büromöbel GmbH & Co. KG, Melle

Sonderpreise (dotiert mit jeweils 1.000 Euro):

- „Der Geförderte Neueinstieg“ – REWE Dortmund SE & Co. KG
- „JenaJobBlog“ – Karl-Volkmar-Stoy-Schule Jena
- „Zukunftsmodell ‚Ausbildung.Plus‘“ – Berufsbildende Schulen am Museumsdorf Cloppenburg

Weitere Informationen finden Sie unter www.bibb.de/hermannschmidtpreis

Challenges of life outside the dual system: VET in neo-liberal economies

**Professor Geoff Hayward,
Faculty of Education, University of Cambridge**



Prof. Geoff Hayward auf dem
BIBB-Kongress 2018.

Human beings have a great capacity for self-delusion. On the one hand, we think that we live in the best possible world. On the other hand, we simultaneously often believe that things are being done better elsewhere; somebody somewhere has discovered the magic silver bullet that will solve all the issues we have been hearing about faced by the dual system in Germany. The discussion we have heard from the expert panel this morning I hear all over the world; perhaps not exactly the same but very similar issues. My purpose today is to convince you that with the dual system, and the deep political and economic structures in Germany that underpin it, you have nothing to gain by copying the deregulation and marketization of education and training experienced in so-called neo-liberal economies over the last 40 years.

We often need to step back and ask deeper questions about the purposes of what we are trying to achieve – here developing and enhancing Vocational Education and Training (VET). The great American philosopher, John Dewey, in his book *Democracy and Education* (2016, New York: Free Press), gives what I think is the best definition of ‘Beruf’ in the English language:

‘A vocation means nothing but such a direction of life activities as renders then perceptibly significant to a person, because of the consequences they accomplish, and also useful to his associates.

The opposite of a career is neither leisure nor culture, but aimlessness, capriciousness, the absence of cumulative achievement in experience, on the personal side, and idle display, parasitic dependence upon the others, on the social side.'

I want to start by applying that argument to how we might think about the purposes of VET, and my focus is young people, aged 14–21, for whom, we as a society, have a moral responsibility for their welfare. From Dewey we arrive at four key purposes that VET should fulfil for this age group where the emphasis is on the EDUCATION part of VET:

- Provide the knowledge and skills needed to pursue competently the multiple vocations of life: work, parent, citizen
- Provide an education that will enable young people to adapt as the economic base of society changes
- Develop the capability to live intelligently and pursue a life worth living, as a citizen participating in a society not just as a worker
- Enable us to become more human.

This idea of becoming more human, developing humanness, is not a new idea of the purpose of education. Education needs to develop ways of thinking that cultivate our humanity. According to Hannah Arendt

“The manifestation of ... thought is not knowledge, but the ability to tell right from wrong, beautiful from ugly. And I hope that thinking gives people the strengths to prevent catastrophes in these rare moments when the chips are down.”

(http://www.hannaharendt-derfilm.de/HA_Rede_engl_02.pdf)

Developing such thought is central to the mission of VET and that presents a common set of challenges all of us interested in VET must continually consider:

- What should young people be taught?
- How should they learn?
- How will they be assessed?
- How should the system be governed: who are the actors involved and what are their responsibilities?
- Who pays?
- How will quality be assured?
- How will the correct volume of provision be provided?

How does this lay out in neo-liberal economies such as the US and the UK?

Neo-liberalism

Neo-liberal economies can be characterised along a number of dimensions, but three are crucial here. First, the relationship between firms tends to be competitive and contract-based, for example subcontracting tends to be based on price competition and relatively low levels of trust compared to so-called coordinated market economies such as Germany. A consequence is that in neo-liberal economies, employer organisations and trade unions, key social partners, are relatively weak compared to the strength of such institutions in countries like Germany.

Second, in neo-liberal ideology, the role of the state is also weak: ideally its role is to ensure 'free and fair' markets but otherwise intervene as little as possible. Third, employment relations in neo-liberal economies, as the above quote suggests, are dominated by 'hire and fire' principles that underlie a reliance on numerical flexibility of the workforce to manage economic cycles. This leads to low-trust employment relationships and unwillingness to invest in the learning and development of employees.

What this means overall is that coordination mechanisms – particularly among employers – that underpin the dual system, have either been dismantled (UK) or never existed (US) resulting in weak collaborative incentives to train. Furthermore, neo-liberal states have actively weakened trade unions and regulations that underpinned VET. A consequence is that amongst policy makers in countries such as the UK there is often a perception of a VET market failure with employers and employees not investing enough in developing their skills needed to raise productivity and

make the best use of innovation. Ironically, perhaps, the consequence is that, in the UK at least, the state continually intervenes in the VET system to try to overcome this perceived market failure despite stating that the system is employer-led. This leaves such economies with a key challenge: how is it possible to assemble a functioning VET system that will deliver on Dewey's ideal and promote 'Beruf' when the mechanisms of coordination that underpin the dual system either never existed or have been systematically dismantled and/or weakened.

VET systems in neo-liberal economies, such as US, UK, Australia, New Zealand and Canada are variable but they do have certain common features:

- General education provided by state
- Vocational training 'systems' highly variable and unstable, continual policy busyness trying to correct previous policy
- Key policy assumption is that the VET system is EMPLOYER-led, i. e. attuned primarily to the needs of the market
- Large firms may prefer to develop their own systems rather than contribute to sectoral/occupational systems. You may have outstanding apprenticeship arrangements such as those found in Rolls Royce and BAE systems.
- Chronic underinvestment in training, especially general knowledge and skills; perceived market failure that may lead to state intervention either through subsidy, e. g. UK apprenticeship, or state-funded 'school-based' VET.



Learning on the job

If employers and employees are reluctant to invest in training, how do people learn to do their jobs and how well? Learning on the job, informal apprenticeship or what the English describe as learning by sitting next to Nelly or Frank, i. e. learning through imitation, is important for all but in low-skilled jobs, and we should never underestimate the profit that can be made by firms utilising low-skill strategies, it becomes dominant. Such learning is focused on acquiring job-specific skills and it may be highly effective. However, such learning is for the immediate needs of a company and there is a lack of future proofing or developing more generic skills that will be of use as the labour market shifts under the pressures of technological innovation. Workers are not retrained, they are laid off. Such learning does provide strong workplace socialisation and the quality of the learning, though limited, may be good but is often poor. Furthermore, for a policy perspective an unknown quantity of training is being provided that may not match perceived national skill needs.

Company-specific apprenticeship

Some companies in neo-liberal economies, Rolls Royce for example, do provide very high quality apprenticeships. Typically, such companies are pursuing high-quality product strategies and need high levels of skill to make this work. These are provided through apprenticeship that includes formal in-company training and release from work to study at Further Education (FE) colleges or universities. Apprentices learn a mix of specific and general skills which enable them to do their job now but also to develop and learn for future needs. Furthermore, their learning is often across the organisation rather than focussed on specific skills associated with a narrowly defined role. There may also be opportunities for extra-curricular activities, which build social cohesion and enable the apprentices to develop as active citizens. Such company-specific programmes are inevitably expensive and rare in neo-liberal economies.

The Vocational Track in US high schools

Many of you will be familiar with the film 'Grease' starring John Travolta and Olivia Newton-John. Danny Zuko, the character played by Travolta, is enrolled in an American high school in the 1950s on a vocational track. This track was a creation of the American education policy in the early part of the 20th century, when only six per cent of young people participated in high school – the remainder went to work developing skills either via company apprenticeships or through informal learning on the job. Big industrial employers, such as Ford, were designing knowledge and skill out of routine production processes in their new factories and informal learning processes sufficed to learn this type of work.

The US high school vocational track was primarily a mechanism for inclusion. It enabled, in theory, a broader range of young people to graduate from high school. However, it produced inequity with poor students and students of colour being overrepresented. By the 1970s, vocational tracking in US high schools was waning. Students were enrolling in vocational courses combined with a greater amount of general education as college preparation became the main driver of policy for high schools. VET became a very poor relative with the result that courses failed to keep up with technological change.

Now there are renewed calls and increasing pressure for better quality Career and Technical Education and Training (CTET), partly as a result of perceived skills shortages at the techni-



cian level. A multiplicity of localised responses such as the IBM: Pathways in Technology Early College High School, High Tech High Learning's Network of Charter Schools and Project lead the Way. This activity is largely local and uncoordinated. For example, New York has 20,000 firms with 20+ employees but a 2015 New York City partnership survey found only 733 employers working with local schools. The weakness of VET in America is indicated by a startling statistic: 1.5 million students graduate from high school each year, but nationally the supply of apprenticeship places stands at 200,000. While CTET activity is to be welcomed, it does not constitute a viable VET system.

The English VET laboratory

The central tenant of neo-liberalism is that markets will coordinate training activity to ensure that supply meets demand. But neo-liberalism rules out real social partnership; an industrial policy; significant regulation of the product market for example by influencing competitive strategy, product or service specification, work quality or job design; and labour markets must remain deregulated. As a result, VET policy is highly circumscribed: it can try to influence skill supply but not skill demand. In England, this has occurred through three key mechanisms or policy tools:

- Create new coordinating bodies: Training and Enterprise Councils, Learning and Skills Councils, Local Learning and Skills Councils, Sector Skills Councils
- Provide subsidies for training to counter perceived market failure
- Develop new qualifications.

Thus, while England seems to have a never-ending whirlwind of VET reform, the various waves of policy over the last forty years are simply variations on the same theme. The weakness of these policy tools is exemplified by the weak uptake of apprenticeships by 16–19-year-olds. In 2016/17, about 200,000 young people in this age group were participating in something called an apprenticeship, that is less than 5 per cent of the age cohort. Some of that provision is good, much is poor and short-term. Until recently, apprenticeship could last a year constituting a form of short-term youth training rather than a German form of apprenticeship but reflecting the low levels of skills required to undertake many jobs in the UK economy. We should never forget that big profits can be made from low skill, low-wage work and it remains a viable market strategy for many companies.

The conundrum that English policy makers face, though they would rarely articulate the problem in this way, is 'how do you force employers to pay for training in the English VET laboratory?' The most recent attempt to solve this challenge has been to raise an apprenticeship levy, essentially a 0.5 per cent payroll tax on companies with pay bills above £3 million. The justification for this was to fund three million apprenticeship starts by 2020 estimated to cost £3 billion. Employers are supposed to use the funds raised to pay for apprenticeship training. However, the initial experience has been that apprenticeship starts have declined, possibly due to the high levels of bureaucracy in accessing funds. There has been an encouraging increase in advanced and higher level (level 6) apprenticeship starts in the last three years but there are still only 200,000 such starts across the 16–26 age range.

This means that the majority of English VET is going to be delivered in schools and, in particular, FE colleges, via full-time education pathways. Such a college-based system clearly can work and produce high-quality and valued VET programmes, as seen in Austria and

Denmark. But the challenge of this type of provision is how to map the world of work into the FE college's VET curriculum.

The history of this part of the English VET system is primarily a catalogue of qualification reform leading to the familiar alphabet soup of acronyms that attest to the complexity of the system. Qualification reform, nonetheless, remains the key coordination device, the mechanism used to map the world of work onto the college-based VET system. Typically, this social cartography takes the following form: functional analysis of occupational roles leads to the development of occupational standards which are then turned into a qualification specification using a very narrow definition of competence. The fact that we go through this cycle again and again speaks to the difficulty of this cartographic process. It requires the invention of further tools, such as National Qualification Frameworks, that are supposed to demonstrate the equivalence between a myriad of different qualifications but are too complicated for their intended users, employers, to understand. So, we invent a body, now called OfQUAL, run, of course, by civil servants and subject to government interference, to run the whole system. But still we hear that there are skills gaps and inadequate levels of investment in education and training which, of course, requires another revolutionary round of qualification reform, currently producing a new qualification called T levels. In reality, there is nothing revolutionary at all, it is the same policy endlessly repeated. The only revolution is the inexorable turning of the English VET magic roundabout.

Conclusion

Neo-liberal economies find it difficult to build and sustain a highly effective VET system, despite investing billions in increasing complex systems, particularly of qualifications. To develop a properly functioning VET system, including apprenticeship, requires coordinating mechanisms between the social partners. However, these are ruled out of court by the ideology of neo-liberalism even when that ideology clearly leads to very bad outcomes: just look at the UK's railway system and our appalling productivity record. Brexit is of course going to reinforce this neo-liberal ideology – that is what the English political right is fixated on. You have nothing to learn from the seventh circle of hell we are descending into and as Dante reminds us: 'Abandon hope all ye who enter here.' Please do not come and join us.



02

FOREN – die zentralen Ergebnisse

Während des BIBB-Kongresses wurden sechs Foren zu unterschiedlichen Themen durchgeführt. Sie finden hier eine Zusammenfassung der Diskussionen und die zentralen Ergebnisse.



Viele Präsentationen aus den Foren finden sich in der Online-Dokumentation des Kongresses.

<https://kongress2018.bibb.de/kongress/online-dokumentation/>

FORUM I

Berufsbildung 4.0: Aus- und Weiterbildung im digitalen Zeitalter

Die Digitalisierung wird Ausbildung und Arbeitswelt tiefgreifend verändern. Das duale Berufsbildungssystem steht somit vor der Aufgabe, die mit der Digitalisierung verbundenen Chancen zu ergreifen, aber auch die möglichen Risiken der digitalen Revolution zu minimieren. Im Forum wurde diskutiert, wie eine attraktive Berufsbildung im 21. Jahrhundert aussehen kann. Hierzu wurden etwa Fragen zur zeitgemäßen Ausbildungsgestaltung, zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals, zum Einsatz digitaler Medien, zum Verhältnis von Berufsbildung und akademischer Bildung und zur Fachkräfteproblematik debattiert.



Dr. Gert Zinke,
Bundesinstitut für Berufsbildung

Digitalisierung – Veränderungen im Gesamtsystem

Der Präsident des BIBB, Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, machte im Rahmen seines Eröffnungsvortrags deutlich, dass die meisten Ausbildungsberufe heute bereits von der Digitalisierung erfasst sind. Ausbildung und Beruf – für viele Menschen ein Garant für „Sicherheit, Halt und Zukunft“ – verändern sich in rasantem Tempo im Rahmen eines „beschleunigten Strukturwandels“. Prof. Dr. Karl Wilbers (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) schloss sich dieser Diagnose an. Der technische Fortschritt – in Gestalt von „Cyber-Physischen-Systemen“, dem „Internet der Dinge“ oder „Neuen Medien“ – führt zum radikalen Umbau der Arbeitswelten: Nicht grundlos wird hinsichtlich der Wirtschaft 4.0 von „Revolution“

gesprochen. Es sei somit entscheidend, dass Berufsschulen wie Ausbildungsbetriebe geeignete „didaktische Situationen“ bereitstellen, die Auszubildende ebenso wie Lehrkräfte zum Umgang mit der digitalen Umwälzung befähigen.

Wissenschaftlich betrachtet bedeutet Digitalisierung vor allem, dass sich in den Unternehmen veränderte Tätigkeitsschwerpunkte ergeben. Diese Tätigkeitsverlagerung der Arbeit bedeutet aber – wie in der öffentlichen Debatte oft auch jenseits einschlägiger Expertenkreise befürchtet – nicht massiven Stellenabbau. So legte Prof. Dr. Robert Helmrich (BIBB) dar, dass sich Routinetätigkeiten zwar leicht durch Maschinen oder Algorithmen ersetzen lassen und auch in vielen Branchen wohl bereits ersetzt wurden. Nach wie vor ist aber der spontane Umgang mit Ad-hoc-Situationen am Arbeitsplatz nicht maschinell rationalisierbar.

Eine Berufsausbildung müsse bei Auszubildenden insbesondere System- und Prozessverständnis, Problemlösefähigkeit, Abstraktionsvermögen sowie Kompetenz im Umgang mit Daten schulen.

Bettina Hundt (ChainPoint GmbH) stellte dar, inwiefern digitale Arbeitsmittel Potenziale für eine neue Nachhaltigkeit bergen. Durch kreative Datenverknüpfung und neuartige Darstellungsoptionen könne die Digitalisierung sogar zum „Garant“ für „nachhaltige Prozesse und Produkte“ werden. Entscheidend ist auch für sie, dass Fachkräfte über die notwendigen digitalen Kompetenzen zur Bewältigung neuer Arbeitsanforderungen verfügen. Darauf wies auch abschließend William O’Keeffe von der Europäischen Kommission – hier im Kontext der Europäischen Integration – in seinem Vortrag über den „Europäischen Referenzrahmen für digitale Kompetenzen der Bürgerinnen und Bürger“ hin.

Digitalisierung – Veränderungen auf Ebene der Berufe und Berufsbereiche

Dr. Gert Zinke (BIBB) stellte zu Beginn des Themenblocks anhand eines empirischen Screenings ausgewählter Ausbildungsberufe und Fortbildungsregelungen dar, dass der momentane digitale Durchdringungsgrad der Ausbildungsberufe eine „didaktische Wende“ erfordere; auch die „Ordnungsarbeit muss stärker didaktisch begründet werden“. Eine Berufsausbildung müsse bei Auszubildenden insbesondere System- und Prozessverständnis, Problemlösefähigkeit, Abstraktionsvermögen sowie Kompetenz im Umgang mit Daten schulen. Ähnlich argumentierte Prof. Dr. Lars Windelband (Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd). Es bedarf einer „Didaktik 4.0“, wobei neue didaktische Formen einen entsprechenden Lernort erfordern. In diesem Zusammenhang verwies er auf digitale Lernfabriken („smart factory“), in denen sich reale Arbeitsprozesse simulieren lassen.

Im Rahmen von öffentlichen Tischgesprächen mit den Sozialpartnern wurden aktuelle Entwicklungen in relevanten Berufsfeldern in den Blick genommen. Dabei standen die „Modernisierung der Metall- und Elektroberufe“ (Sven-Uwe Räß, Gesamtmetall/Thomas Ressel, IG Metall), der neue Ausbildungsberuf „Kaufmann/-frau im E-Commerce“ (Katharina Weinert, hde/Martin Groß-Albenhausen, bevh) und die „Berufe im Öffentlichen Dienst“ (Uta Kuper, ver.di) im Fokus. Es wurde deutlich, dass jedes Berufsfeld seine eigenen passgenauen Antworten auf die Digitalisierung finden muss: Patentrezepte für Berufskonzepte kann es nicht geben.

In der Abschlussdiskussion resümierten Ulrike Friedrich (DIHK), Dr. Dirk Pfenning (Bayer Aktiengesellschaft), Lothar Schröder (ver.di), Thomas Sondermann (BMBF) sowie Prof. Dr. Lars Windelband die im Forum präsentierten Forschungsergebnisse, Good-Practice-Beispiele und die aktuellen bildungspolitischen Herausforderungen. In diesem Sinne stand das Forum ganz im Zeichen der Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation des BIBB. Hervorgehoben wurde, dass die Berufsbildung im Angesicht der digitalen Herausforderung einen politisch exponierten Stellenwert erlangt hat: Die Berufsbildung im 21. Jahrhundert ist Impulsgeber und Garant wirtschaftlicher Stabilität und Prosperität. Damit dies so bleibt, sind gleichwohl noch viele Stellschrauben zu drehen: Als Stichworte fielen die Anpassung des Prüfungssystems, Lernortkooperation, Führungskräfte und Personalplanung in den Unternehmen, Qualifizierung des Bildungspersonals. Gelingt der digitale Switch, so wird sich dies durch Imageverbesserung und Attraktivitätssteigerung der Aus- und Weiterbildung auszahlen.



Dr. Monika Hackel,
Bundesinstitut für Berufsbildung

FORUM II

Lernorte mit Zukunft – Kooperativ und digital

Vor dem Hintergrund der Digitalisierung und der Nutzung digitaler Medien in der beruflichen Bildung stand mit dem Thema „Lernorte und Lernortkooperationen in der beruflichen Bildung“ die Frage im Raum, inwiefern neue Lernorte entstehen und auch Lernortkooperation gestärkt werden kann.



Lernorte und Lernortkooperationen in der beruflichen Bildung

Zum Auftakt des Forums kam Prof. Dr. Detlef Buschfeld (Universität zu Köln) die Aufgabe zu, eine begriffliche Einordnung zu wagen, um die Idee von Lernortkooperation kritisch zu hinterfragen. Auf Basis der These, dass Lernortkooperation entweder „folgenlos oder erfolgreich“ sei, reflektierte er bewusst provokant die Erwartungen, Ziele und Funktionen von Lernortkooperationen: „Lernortkooperation tut nicht weh, weil das freiwillige Miteinander der Personen eigentlich kein Regelfall ist und auch keiner werden soll. Lernortkooperation geht hoffentlich vorüber – und das ist gut so.“

Prof. Dr. Michael Heister,
Bundesinstitut für Berufsbildung

Am Beispiel des BBNE-Modellversuchs „NAUZUBI“ stellte Jun.-Prof. Daniel Pittich (Universität Siegen) anschließend ein konkretes Beispiel von Lernortkooperation vor. In dem Modellversuch stellt das Thema Nachhaltigkeit das „lernortkooperative Bindeglied“ zwischen Betrieb und Schule dar. In gleichem Sinne lässt sich auch das Projektbeispiel von „eVideoTransfer“ interpretieren, das Björn Schulze (ARBEIT UND LEBEN e. V.) im Anschluss präsentierte. Durch die Lernplattform entsteht neben der Schule und dem Betrieb ein weiterer Lernort.

Überbetriebliche Bildungsstätten als Innovationstreiber

Mit den überbetrieblichen Bildungsstätten (ÜBS) wurde ein besonderer Lernort in den Blick genommen. Zunächst stellte Christiane Köhlmann-Eckel (BIBB) die Entwicklung, Rolle und Potenziale von ÜBS vor. Hervorzuheben ist, dass ÜBS inzwischen als (über-)regionale Innovationsmotoren für KMU fungieren. In einem lebhaften Vortrag vermittelte Christoph Krause (HWK Koblenz) am Beispiel des Kompetenzzentrums Digitales Handwerk der HWK Koblenz einen Einblick, wie ÜBS als Kompetenzzentren Unternehmen bei der Bewältigung der Herausforderungen des digitalen Wandels unterstützen können. Gleichermaßen spannend beschrieb Michael Wiczorek (BFW Bau Sachsen e. V.), wie eine ÜBS der Bauwirtschaft zur Modernisierung der dualen Ausbildung beiträgt und zum Innovationstreiber der regionalen Wirtschaft werden kann.

Der Einsatz digitaler Medien folgt keinem Automatismus. Zur Förderung der Medienkompetenz des Ausbildungspersonals ist gezielte Qualifizierung nötig.

Lehren und Lernen im Zeitalter der Digitalisierung

Zudem wurden Chancen und Risiken des digitalen Wandels für die berufliche Bildung diskutiert. Es wurde gezeigt, dass sich die erforderliche Infrastruktur entwickelt und bereits zahlreiche Ansätze zur Gestaltung des digitalen Wandels bestehen. Aktuelle Herausforderung ist es, das Ausbildungspersonal (z. B. durch Weiterbildung) mitzunehmen und Lernorte gezielt miteinander zu verzahnen. „Der Einsatz digitaler Medien folgt keinem Automatismus“, postulierte Michael Härtel (BIBB). Im Rahmen der Roadshow „Digitale Medien im Ausbildungsalltag“ des BMBF, die vom BIBB organisiert wird, können Verantwortliche transferfähige digitale Lehr- und Lernkonzepte in Anwenderworkshops erproben.

Dr. Henning Klaffke (Institut für Technische Bildung und Hochschuldidaktik) stellte ein Projekt für die Errichtung eines digitalen Kompetenzzentrums in Hamburg vor, um Medienkompetenzen in der Hochschullehre zu verankern. Michael Krüger (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg) berichtete aus dem Projekt „Lehren und Lernen mit Tablets“ und betonte, dass durch den Einsatz von Tablets neue Verzahnungsmöglichkeiten in der dualen Ausbildung bestehen. Das lernort- und länderübergreifende EU-Projekt für das Lehren und Lernen mit digitalen Medien „Learning e-Mobility Plus“ stellten Prof. Dr. Michael Lindemann (HTW Berlin) und Grazyna Wittgen (Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH) vor. Zuletzt ging Wolfgang Reichelt (DEKRA Media GmbH) auf die kontinuierliche Weiterentwicklung des Lehrens und Lernens durch digitale Medien im Betrieb ein.

Berufsbildung als Möglichkeit, digitalen Wandel mitzugestalten

In der finalen Diskussionsrunde fand ein reger Austausch über die Auswirkungen des digitalen Wandels und die Möglichkeiten zur Mitgestaltung statt. Matthias Anbuhl (Bundesvorstand Deutscher Gewerkschaftsbund) forderte mehr finanzielle Mittel für berufliche Schulen, um sie als attraktive Lernorte zu stärken und um langfristig dem Nachwuchskräftemangel unter Lehrern und Lehrerinnen entgegenzuwirken. Sonja Weiss (Gewerbe Akademie Freiburg) mahnte, dass kleinere Betriebe sich der digitalen Herausforderung stellen müssen, da langfristig die analoge Produktion nicht ausreicht, um am Markt zu bestehen. Durch die gezielte Initiierung von Kooperationsmodellen zwischen den Lernorten können deutliche Synergien bei der Gestaltung des digitalen Wandels entstehen. Günter Fuchs (Oskar-von-Miller-Schule Kassel) empfiehlt beruflichen Schulen, digitale Medien in pädagogische Konzepte zu implementieren, da sich „Betriebe und Auszubildende sonst aus der Ausbildung verabschieden“ würden. Prof. Michael Heister (BIBB) hob hervor, dass das BIBB im Auftrag des BMBF die ÜBS bei der Bewältigung der Herausforderungen durch die Digitalisierung unterstützt. Zum Abschluss wurde dafür plädiert, Weiterbildung als zentrales Element zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit im digitalen Transformationsprozess zu stärken.



Prof. Dr. Detlef Buschfeld,
Universität zu Köln

FORUM III

Work-based Learning: Berufliche Kompetenz in Europa und der Welt

Work-based Learning (WBL), auch arbeitsbasiertes Lernen, hat in der Berufsbildungspolitik der letzten Jahre zunehmend an Bedeutung gewonnen. Internationale Berufsbildungsakteure (Cedefop, ILO, ETF, UNESCO-UNEVOC) betonen dabei die Relevanz des Erwerbs beruflicher Handlungskompetenzen. Die Erwartungen an die Förderung des arbeitsbasierten Lernens verbinden sich mit der erfolgreichen Gestaltung des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt, der sozioökonomischen Integration junger Menschen sowie der bedarfsgerechten Qualifizierung von Fachkräften.

Vielfalt arbeitsbasierten Lernens

Beim arbeitsbasierten Lernen handelt es sich um ein sehr breites Konzept, das in verschiedenen Phasen des lebensbegleitenden Lernens zum Tragen kommen kann. Der Austausch im Forum offenbarte verschiedene Formen, die auf unterschiedlichen Bildungs- und Qualifikationsniveaus angesiedelt sind. Dies erschwert es, WBL durch gängige Indikatoren wie die Ausbildungsvergütung und den Ausbildungsvertrag zu erfassen. Antonio Ranieri (Cedefop) kam zu dem Schluss, dass WBL als eigenständiges Grundprinzip eines Berufsbildungssystems oder als eine spezifische Art der Kompetenzvermittlung verstanden werden kann. Den Referenten ist wichtig, die unterschiedlichen Ausgestaltungen des arbeitsbasierten Lernens innerhalb eines qualitätssichernden



Birgit Thomann,
Bundesinstitut für Berufsbildung

Rahmens zu setzen und gleichzeitig die jeweiligen nationalen Gegebenheiten zu berücksichtigen. Allerdings steht dem international deutlich gestiegenen Ansehen in Deutschland ein nachlassendes Interesse bei den Jugendlichen gegenüber. Hier gerät das duale System in eine sich verschärfende Konkurrenz mit dem Hochschulbereich. Das bereitet vielen Ausbildungsbetrieben Probleme bei der Gewinnung von Auszubildenden.

Kooperation zwischen Betrieben und Berufsschulen

Zwischen Schulen und Betrieben wird mehr Abstimmung und Flexibilität für eine sinnvolle Kombination von theoretischem und praktischem Lernen gefordert. Oana Steopan (Erasmus+, bbw) äußerte, dass neben der formalen Partnerschaft auch informelle Kontakte zwischen den beiden Lernorten bedeutend sind. Für Angeliki Filippidou (2nd Apprenticeship School Thessaloniki) ist die Zusammenarbeit der Lehrkräfte mit ehemaligen Berufsschülern und -schülerinnen, die als Ausbilder/-innen in Betrieben tätig sind, charakteristisch für den nach-

Zwischen Schulen und Betrieben wird mehr Abstimmung und Flexibilität für eine sinnvolle Kombination von theoretischem und praktischem Lernen gefordert.

haltigen Erfolg der Berufsschule. Auch die Veränderungsbereitschaft sowie die Fortbildung der Lehrkräfte sind besonders in Bezug auf Entwicklungen wie die zunehmende Digitalisierung bedeutend. Der/Die Lehrende ist nicht mehr nur als Meister/-in des jeweiligen Faches anzusehen, sondern auch Promotor/-in für berufliche Bildung und Lernbegleitung. „Ich habe zwei oder drei Rollen. [...] die berufsspezifischen Fähigkeiten vorzubereiten, [...] die andere Rolle, für mich die wichtigste Rolle, ist [die Ausbildung] der sozialen Fähigkeiten [...]. [Die dritte Rolle] kreativ und innovativ zu sein“, so Frau Filippidou. Eine Herausforderung besteht auch darin, die Attraktivität und das Image der Berufsausbildung nachhaltig zu fördern.

Betriebliches Lernen und Fachkräftesicherung

Prof. Dr. Sabine Pfeiffer (Universität Erlangen-Nürnberg) führte den Begriff des „Organisationalen Arbeitsvermögens“ im Rahmen des WBL auf, der die Fähigkeit ausmacht, Arbeitskontexte zu erfassen und die betriebliche Arbeitsrolle zu erlernen. Darüber hinaus sei der Betrieb als wichtiges Bindeglied für das gesellschaftliche Miteinander einzuordnen: „Die Zeit im Betrieb und dieses Betreuen und dieses Miteinander entwickeln, das ist das Entscheidende. [...] Es geht um Sozialität in einer marktförmigen Organisation. [...] Diese Lernerfahrung Betrieb sollten wir uns erhalten.“ Olaf Rossmann (Bildungszentrum Jugendwerkstatt Felsberg e. V.) beschrieb am Beispiel seiner Produktionsschule das Ziel, junge Menschen in betriebliche Abläufe zu integrieren. Dabei ist der konkrete Kundenauftrag fester Bestandteil des betrieblichen Lernprozesses. Auch im Rekrutierungsprozess als Teil der nachhaltigen Fachkräftesicherung wird ein Nutzen für die Betriebe gesehen; daher ist eine aktive Rolle der Betriebe gefragt. Marcin Napierała (Solaris Bus & Coach S.A.) äußerte: „Es lohnt sich einfach für Betriebe auszubilden. [...] Was wir suchen, ist eine Begeisterung für Technik [...]“. Den Aspekt der Leidenschaft hob auch Jürgen Laubersheimer (DB Netz AG) hervor.

Zukunft des WBL in Europa und weltweit

Grundsätzlich besteht Zustimmung zur Entwicklung eines Referenzmodells von WBL, welches nationale Gegebenheiten und Herausforderungen berücksichtigen soll. Die 14 Schlüsselkriterien für eine hochwertige und nachhaltige Berufsausbildung (Europäische Empfehlung vom Oktober 2017) bilden neuerdings einen Rahmen, um duale Ausbildung im Kontext des WBL zu positionieren. Dabei gilt die Ausbildung an den beiden Lernorten Schule und Betrieb als Schlüsselkriterium. Dana-Carmen Bachmann (Europäische Kommission) sprach sich für die Zusammenarbeit in den Themen der Berufsbildung aus: „Die Zusammenarbeit in der Berufsausbildung steht im Zentrum der europäischen Perspektive. Wir reden von Zusammenarbeit, gegenseitigem Lernen und Austausch.“ Dr. Cesare Onestini (ETF) betonte dabei: „Die größte Herausforderung ist Vertrauen aufzubauen.“ Im Hinblick auf zukünftige Forschung setzte Prof. Dr. Hubert Ertl (BIBB) dabei den Fokus auf Qualifikationsbedarfe. Durch den stetigen Wandel der Berufsprofile im Rahmen der Digitalisierung wird dem betrieblichen Lernen eine immer wichtigere Rolle zugeschrieben. „Digitalisierung treibt den Wissensbedarf, steigert neuen Wissensbedarf“, so Dr. Barbara Dorn (BDA). Prof. Dr. Shyamal Majumdar (UNESCO-UNEVOC) fasste zutreffend die Herausforderungen des beruflichen Lernens zusammen: „Lernen ist ohne arbeitsbasiertes Lernen unvollständig.“



V.r.n.l. Prof. Dr. Shyamal Majumdar, UNESCO-UNEVOC, Dr. Cesare Onestini, European Training Foundation (ETF)

FORUM IV

Schule und dann: Duale Berufsausbildung zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Das duale Berufsausbildungssystem ist tragende Säule der deutschen Wirtschaft und gilt weltweit als „Best Practice“. Gleichwohl steht auch die Berufsbildung vor fundamentalen Herausforderungen: Insbesondere wird in Wissenschaft, Politik und Praxis das abnehmende Ausbildungsinteresse von Jugendlichen beklagt. Doch wie attraktiv ist eine Ausbildung, z. B. im Vergleich zu einem Hochschulstudium? Welche Chancen und Risiken verbinden Jugendliche mit einer Ausbildung? Wie finden die Vorstellungen der Jugendlichen mit den Anforderungen der Betriebe – kurz: Wunsch und Wirklichkeit – zusammen? Diese Fragen wurden im Forum IV diskutiert.



Kim-Maureen Wiesner,
Bundesinstitut für Berufsbildung

ben, hängt auch davon ab, inwieweit Jugendliche einem Ausbildungsberuf einen Wert beimessen und wie sie ihre Chance einschätzen, auf dem Ausbildungsmarkt Erfolg zu haben. Als zentralen Befund ihrer Untersuchung erläutert sie, dass die Marktsituation keinen entscheidenden Einfluss bei der Ausbildungsstellensuche hat. Damit Bewerber/-innen und Ausbildungsplatz zusammenfinden, empfiehlt sie bereits in der Schule den Aufbau einer Ausbildungsmarktkompetenz.

Im Anschluss stellte Kim-Maureen Wiesner (BiBB) Überlegungen vor, wie es gelingen kann, bei studienberechtigten Bewerberinnen und Bewerbern das Interesse für eine duale Berufsausbildung zu stärken. Dabei wurde erörtert, inwiefern Studienberechtigte eine duale Ausbildung beispielsweise als eine Alternative zur Aufnahme eines Studiums oder als Konsequenz eines Studienabbruchs wahrnehmen.

Junge Menschen auf dem Weg in die Berufsausbildung

Prof. Dr. Birgit Reißig vom Deutschen Jugendinstitut (DJI) führte aus, dass die Lebenssituation der in Deutschland lebenden Jugendlichen zunehmend von steigenden Anforderungen geprägt wird. Jugendliche seien einem enormen Druck ausgesetzt, hinsichtlich ihrer Lebensplanung die richtige Entscheidung zu treffen. In der Folge kommt es zu einer zeitlichen Verzögerung der Übergänge.

Dr. Verena Eberhard (BiBB) ging der Frage nach, warum Jugendliche gewisse Ausbildungsberufe nicht wählen. Die Entscheidung, sich für einen Ausbildungsplatz zu bewerben,

Den Herausforderungen der Zukunft kann nur gemeinsam begegnet werden.

In der abschließenden Gesprächsrunde berichteten Leonie Koch, Auszubildende, und Doris Lenhart, Ausbildungsleitung (Heraeus Holding GmbH), über Auslandsaufenthalte als Instrument der Ausbildung sowie Dr. Miriam Shergold (Hotellerie Suisse, Schweiz) über Internationalität als ein zentraler Attraktivitätsfaktor für Unternehmen sowie für die Auszubildenden und späteren Fachkräfte.

Zur Bedeutung der dualen Berufsausbildung

Mit Blick auf die Berufsorientierung und ihr Ziel, junge Menschen und Betriebe zusammenzubringen, skizzierte Dorothea Engelmann von der Bundesagentur für Arbeit (BA) die bestehenden Herausforderungen in Zeiten eines tiefgreifenden Wandels von Gesellschaft und Arbeitsmarkt: demografischer Wandel, Digitalisierung, Flexibilisierung und Individualisierung sowie zunehmende soziale Ungleichheit. Diesen und weiteren Entwicklungen gelte es auch in der Berufsorientierung und Berufsberatung Rechnung zu tragen. In der anschließenden Diskussion wurde deutlich, dass man das Konzept der Berufsorientierung grundsätzlich neu denken müsse.

Dr. Margit Ebbinghaus (BIBB) legte den Schwerpunkt ihrer Ausführungen auf das Thema Ausbildungspartnerschaften als Ansatz zur Steigerung der Ausbildungsattraktivität. So falle es insbesondere kleineren Unternehmen schwer, sich am Ausbildungsmarkt zu behaupten. Der Zusammenschluss zu einer Ausbildungspartnerschaft müsse neu reflektiert werden. Betriebliche Ausbildungspartnerschaften könnten dazu beitragen, den Problemen von kleineren und mittleren Unternehmen am Ausbildungsmarkt zu begegnen – sofern es gelingt, die Herausforderungen zu bewältigen, die dieser Ansatz seinerseits mit sich bringt. Sie verwies auf die Wichtigkeit, mit Beispielen guter Praxis dazu beizutragen, bei Betrieben Interesse an dem Konzept zu wecken und so zu seiner breiteren Nutzung beizutragen.

Tobias Maier (BIBB) widmete sich der Frage möglicher Konkurrenz zwischen Bachelor- und Fortbildungsabschlüssen wie Meister/-in oder Techniker/-in aus betrieblicher Perspektive. Durch die Einführung des Bachelors bzw. des Masters habe sich die Hochschullandschaft grundlegend geändert. Dies habe auch Einfluss auf das duale Berufsbildungssystem. Entsprechend stellten sich viele Betriebe die Frage: „Bachelor oder Meister?“ Bei der Stellenbesetzung spielten dann jedoch gute Benotungen der Ausbildungsleistungen eine entscheidende Rolle und verschafften den Bewerbern und Bewerberinnen auch bei unterschiedlichen Bildungswegen Vorteile.

Die Abschlusspodiumsdiskussion fasste die Ergebnisse unter der Fragestellung „Steigerung der Attraktivität: eine Aufgabe für viele!“ zusammen. Es diskutierten und stellten sich den Fragen der Teilnehmenden: Angelika Block-Meyer, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Petra Jendrich, Kultusministerkonferenz (KMK), Rose Köpf-Schuler, Wirtschaftsministerkonferenz (WiMiKo) und Dr. Hans-Jürgen Metternich, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Den Zukunftsherausforderungen könne nur gemeinsam begegnet werden – so das einhellige Resümee der Bildungsverantwortlichen.



Dorothea Engelmann,
Bundesagentur für Arbeit

FORUM V

Migration und Integration: Der Beitrag beruflicher Bildung

Jeder fünfte Mensch in Deutschland hat eine Zuwanderungsgeschichte und seit 2015 sind Hunderttausende nach Deutschland geflüchtet: Dies ist der Hintergrund der Diskussionen über Integration in berufliche Bildung. Im Vordergrund des Forums stand, welche Instrumente und Maßnahmen die Integration von Zugewanderten verbessern und fördern.



Am ersten Tag blickte das Forum aus der Perspektive der Forschung auf die berufliche Integration von Geflüchteten, während am zweiten Tag die Praxis der Integration im Fokus stand.

Stephanie Matthes (BIBB) stellte die Ergebnisse der BA/BIBB-Migrationsstudie vor, die 2016 Ausbildungsplatzbewerber/-innen aus Herkunftsländern Geflüchteter befragte. 27 Prozent der Befragten fanden einen Ausbildungsplatz, zugleich blieb ein großer Teil in Deutsch- und Integrationskursen (41 Prozent). Förderlich für die Bewerbung waren praktische Erfahrungen, während Qualifikationen aus dem Herkunftsland keine Rolle spielten. 87 Prozent der Befragten hätten mehr Unterstützung bei der Bewerbung benötigt.

V.l.n.r.
Dr. Kristin Körner, Ministerium für Arbeit,
Soziales und Integration Sachsen-Anhalt,
Dr. Uta Dauke, Bundesamt für
Migration und Flüchtlinge (BAMF),
Holger Schwannecke, Zentralverband des
Deutschen Handwerks e. V. (ZDH),
Udo Michallik, Kultusministerkonferenz (KMK),
Thomas Giessler,
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Wie lokale Akteure bei der Berufsorientierung Geflüchteter zusammenarbeiten, hat Prof. Dr. Sybille Stöbe-Blossey von der Universität Duisburg-Essen untersucht. Dafür interviewte sie von 2016 bis 2018 Akteure der Berufsorientierung in 15 Kommunen in Nordrhein-Westfalen, darunter lokale Vernetzungsinstitutionen, berufsbildende Schulen, Arbeitsverwaltung und Jugendhilfe. Eine Herausforderung besteht darin, dass die Akteure oft wenig über die Arbeitsweise des jeweils anderen informiert sind. Konfliktfelder waren der Zeitpunkt der Berufsorientierung, die Steuerung des Bildungsweges oder die Bedeutung des Schulabschlusses. Generell besteht eine hohe Abhängigkeit vom lokalen Arbeitsmarkt und von der Vernetzung der Berufskollegs.

Viele Unternehmen engagieren sich – und wünschen sich mehr Unterstützung

Die Sicht der Unternehmen präsentierte Dirk Werner vom Institut der Deutschen Wirtschaft e. V. (IW). Danach beschäftigte 2016 jedes vierte Unternehmen Geflüchtete, meist im Praktikum. Hochgerechnet wären dies 400.000 Unternehmen in Deutschland. Die Unternehmen berichten von guten Erfahrungen bei der Integration und vom hohen Einsatz der Geflüchteten. Als Hemmnisse stellten sich das Fehlen von Deutschkenntnissen und beruflichen Fachkenntnissen heraus, ebenso der hohe bürokratische Aufwand.

Übereinstimmend wurde festgestellt, dass beim Prozess der Integration von Geflüchteten in den Ausbildungsmarkt insbesondere die Herstellung der Ausbildungsreife, vor allem mit Blick auf den Spracherwerb, eine wesentliche Rolle spielt.

Es zeigte sich, dass Unternehmen externe Unterstützungsangebote oft nicht kennen und sich mehr berufsbezogene Sprachförderung und feste Ansprechpartner/-innen wünschen.

Im Erasmus+-Projekt „GoodVET: Indicators of Good VET practice for refugees“ werden gemeinsam mit Partnereinrichtungen aus Deutschland, Österreich, Italien und Dänemark 120 Maßnahmen zur Integration von Geflüchteten in Ausbildung ausgewertet. Ziel ist es, praktische Erfahrungen für private und öffentliche Bildungsträger sowie Betriebe international zugänglich zu machen, wie Dr. Junmin Li von der Universität zu Köln vorstellte.

Blick auf gesteuerte Zuwanderung in Übersee

Was gesteuerte Zuwanderung in Übersee bedeutet und welche Rolle die Anerkennung beruflicher Abschlüsse in diesem Kontext spielt, erläuterte Dr. Christiane Eberhardt vom BIBB. Im Fokus standen die Beispiele Australien, Neuseeland und Kanada mit dem Ansatz der „Skilled Migration“. Dabei werden anhand der jeweiligen Arbeitsmarktdaten und migrationspolitischen Ziele weit über die Hälfte der Visa nach Qualifikation vergeben. Die Skilled Migration folgt einem jährlichen Plan und ist mit Kontingenten im Staatshaushalt verankert. Über ein „Gap Training“ erlangen Fachkräfte die spezifischen Kompetenzen für den Arbeitsmarkt des jeweiligen Landes. Die gesteuerte qualifizierte Zuwanderung ist in diesen Ländern ein Weg zur gezielten Bewältigung des Fachkräftemangels.

Am Beispiel der KAUSA Servicestelle Region Hannover verdeutlichte Yvonne Salewski, Projektleiterin und Geschäftsführerin des Vereins Ausbildung im Verbund pro regio e. V., wie Integration regional gestaltet wird. Die KAUSA Servicestelle unterstützt regionale Beratungnetzwerke, um Selbstständige mit Migrationshintergrund, junge Geflüchtete, jugendliche Migrantinnen und Migranten sowie deren Eltern in Ausbildungsfragen zusammenzubringen und zu unterstützen. Dabei entwickelt sie passgenaue Angebote vor Ort – für künftige Auszubildende und für Ausbildungsbetriebe. Häufig nachgefragt war die Unterstützung von Unternehmen bei der beruflichen Integration Geflüchteter.

Die Abschlussdiskussion, moderiert durch BIBB-Präsident Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, stellte „Politische Rahmenbedingungen und Maßnahmen zur Verbesserung der Integration von Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchteten in die berufliche Bildung“ in den Fokus. Es diskutierten Dr. Uta Dauke, Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI), Thomas Giessler, Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Dr. Kristin Körner, Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration Sachsen-Anhalt, Udo Michallik, Kultusministerkonferenz (KMK) und Holger Schwannecke, Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH). Übereinstimmend wurde festgestellt, dass beim Prozess der Integration von Geflüchteten in den Ausbildungsmarkt insbesondere die Herstellung der Ausbildungsreife, vor allem mit Blick auf den Spracherwerb, eine wesentliche Rolle spielt, ebenso die Kenntnis und Inanspruchnahme vorhandener Unterstützungsangebote für Geflüchtete und Unternehmen.



Katharina Kanschkat,
Bundesinstitut für Berufsbildung

FORUM VI

Gesundheit und Pflege: Perspektiven für die berufliche Bildung

Die Gesundheitswirtschaft gehört mit rund 5,3 Mio. Beschäftigten zu den größten Branchen der deutschen Wirtschaft. Mit dem steigenden Anteil älterer Menschen, dem medizinisch-technischen Fortschritt und wachsendem Gesundheitsbewusstsein steigt die Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen – und der Bedarf an Fachkräften. Zudem nimmt der Einfluss digitaler Technologien auf organisationale Prozesse und auf die Interaktion von Fachkräften mit Patientinnen und Patienten auch in diesem Berufsfeld zu. So waren Qualifizierungsmodelle und technologieunterstützte Pflege die zentralen Themen des Forums.

Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Berufsfeld Pflege

Zum Auftakt führte Claudia Böcker (BIBB) in die neue Pflegeausbildung ein. In diesem Kontext stellte sie die neue Geschäftsstelle der Fachkommission nach dem Pflegeberufegesetz vor, die im BIBB angesiedelt ist. Wie Frau Böcker verdeutlichte, soll die vorhandene Expertise des BIBB genutzt und auf die Aufgabenbereiche der Geschäftsstelle übertragen werden. Prof. Dr. Barbara Knigge-Demal (Fachhochschule Bielefeld) lenkte mit ihrem Vortrag über die Qualifizierungsanforderungen für die Versorgung junger pflegebedürftiger Menschen auch den Blick auf diese Zielgruppe. Ziel des Projekts ist es, ein Fortbildungsangebot für Pflegefachkräfte zu entwickeln, welches sich speziell mit den Herausforderungen der jungen Pflege befasst. Daraus sind acht Module entstanden, die mit verschiedenen Kooperationspartnern erprobt und durchgeführt wurden. Ausgangspunkt des Forschungsprojekts HC-EU (HealthCareEurope), das Claudia Ball (Dekra Akademie GmbH) vorstellte, ist der Fachkräftemangel in den Pflegeberufen. Hier stellt sich das Forschungsteam die Frage, wie betroffene Akteure bei der Anerkennung von Qualifikationen ausländischer Fachkräfte unterstützt werden können. Die daraus entstandene HC-EU-Kompetenzmatrix vergleicht das individuelle Profil eines Lernenden bzw. einer Lernenden durch individuelle Kompetenzfeststellung mit den Anforderungen einer formalen Qualifikation.

In ihrem Vortrag stellte Prof. Dr. Ulrike Buchmann (Universität Siegen) die Grundlagen und Anforderungen an ein Weiterbildungscurriculum vor, mit dem die Einrichtungen erforderliche Qualifizierungen an die heterogenen Eingangsqualifikationen der Beschäftigten anpassen können. Auf dieser Grundlage werden entwicklungsförderliche institutionelle Weiterbildungssettings entwickelt und erprobt, die mittelfristig dazu beitragen sollen, ein regionales Netzwerk bzw. ein Mentoring-System aufzubauen. Prof. Dr. Anne-Dörte Latteck und Prof. Dr. Christa Büker (Fachhochschule Bielefeld) informierten über die große Bandbreite dualer Studiengänge im Bereich Pflege/Gesundheit.



Claudia Böcker,
Bundesinstitut für Berufsbildung



Wichtig sind die Strukturierung und Unterstützung des Berufsfeldes, die Steigerung der Ausbildungszahlen sowie der Ausbildungsqualität.

Sie stellten insbesondere den dualen Bachelorstudiengang Gesundheits- und Krankenpflege der Fachhochschule Bielefeld und das hochschuldidaktische Konzept „Fallmanagement in hochkomplexen Pflegesituationen“ dar.

Digitalisierung in Gesundheitsberufen

Daneben wurden auch ausgewählte Praxisbeispiele zur Digitalisierung in Gesundheitsberufen und Technologieunterstützung in der Pflege vorgestellt. Felix Carros (Universität Siegen) berichtete über roboterbasierte Szenarien und Modelle, mit denen der Arbeitsalltag von Pflegekräften unterstützt werden kann. Begleitet wurde sein Vortrag von Pflegeroboter Paula, der den Forumsteilnehmenden einen Einblick in die technische Umsetzung ermöglichte. Claudia Böcker stellte ein Projekt zur Digitalisierung im Gesundheitshandwerk mit dem Schwerpunkt Orthopädietechnik-Mechaniker/-in vor. Dieses Projekt ist Teil des Programms Berufsbildung 4.0. Erste Erkenntnisse zeigen, dass sich die Tätigkeiten von analog zu digital und die Aufgaben in Richtung Dienstleistung verschieben und dass die Beratungsleistungen anspruchsvoller werden. Florian Behringer (Charité Berlin) stellte die Projekte „SimMed“ und „TRACY“ vor. Im Projekt SimMed geht es um die Entwicklung und Erprobung einer interaktiven Lern- und Präsentationsumgebung für medizinische und medizinnaher Inhalte auf Multi-touch Table-Basis. Das Projektziel von TRACY ist die Konzeption und Implementierung einer interaktiven 3D-Trainingsumgebung, in der Wissen und Handlungsrountinen für interne Katastrophenszenarien erworben und erprobt werden können. Im Projekt EPICSAVE, vorgestellt von Dr. Thomas Luiz (Fraunhofer IESE), geht es ebenfalls um die Entwicklung, Implementierung und Erprobung digitaler Medien im Bereich der Notfallmedizin. Ziel ist es, einen neuen Trainingsansatz zu entwickeln, um Notfallsanitätern und -sanitäterinnen Handlungskompetenz auch in nicht alltäglichen Notfällen zu vermitteln.



Anita Milolaza, Gunther Spillner,
Bundesinstitut für Berufsbildung

Chancen und Perspektiven

Abgerundet wurde das Forum durch eine Abschlussdiskussion zu den Herausforderungen und Perspektiven für die berufliche Bildung, an der Prof. Dr. Ulrike Buchmann, Birgit Ratz (Caritasverband der Stadt Bonn), Melanie Wehrheim (ver.di) und Dr. Monika Hackel (BIBB) teilnahmen. Zentrales Thema war die neue Pflegeausbildung mit den damit verbundenen Herausforderungen sowie den Chancen für die Pflegeberufe. Wichtig – so das Fazit – sind die Strukturierung und Unterstützung des Berufsfeldes, die Steigerung der Ausbildungszahlen sowie der Ausbildungsqualität. Im BIBB können darüber hinaus die Aufgaben der Geschäftsstelle sehr gut mit der Bearbeitung weiterer Fragen wie Attraktivität, Digitalisierung und Akademisierung verknüpft werden.

Impressionen vom BIBB-Kongress 2018



GRUSSWORTE AUS DEM AUSLAND



„Die paraguayische Regierung hat das Bundesinstitut für Berufsbildung als federführende Institution für das erfolgreiche duale Modell der beruflichen Bildung in Deutschland beauftragt, ein paraguayisches duales Ausbildungsmodell (MoPaDual) zu entwickeln und umzusetzen, nachdem die duale Ausbildung zu einer sehr niedrigen Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland beigetragen hat. Paraguay ist ein Land mit 28 Prozent Jugendlichen zwischen 15 und 29 Jahren. In Anbetracht der Jugendarbeitslosigkeit erwarten wir, dass wir mit der technischen Unterstützung des BIBB MoPaDual als qualitativ hochwertige Berufsausbildungsmethode für Jugendliche und Unternehmen einführen können und damit Möglichkeiten schaffen werden, die Lebensqualität unserer Jugendlichen zu verbessern, die vom produktiven Sektor benötigten Fachkräfte bereitzustellen sowie die Jugendarbeitslosigkeit in Paraguay zu senken.“

Dr. Guillermo Sosa,
Arbeitsminister von Paraguay

Anja Karliczek,
Bundesministerin für Bildung
und Forschung, und
Dr. Guillermo Sosa,
Arbeitsminister von Paraguay

“In countries we are working, Technical and Vocational Education and Training (TVET) is the foundation of career and personal development since it provides youth and adults with the sets of skills, values and attitudes necessary to meet their full potential and contribute to their societies. Moreover, TVET is a key driver for economic growth, social development and environmental sustainability, which has the potential for transforming the life and work of a nation and its citizens. In many countries, access to TVET does not necessarily entail better labour market and social outcomes for individuals, that’s why we, at UNESCO, emphasise the importance of improving quality and relevance, cooperation with private sector and civil society is key to address this challenge. We also call for strengthening international cooperation and promoting TVET among Member States so as to address common challenges, learn from promising experiences and collectively achieve education 2030 agenda.”

Borhene Chakroun, UNESCO

Chief

Section of Youth, Literacy and Skills Development

Division for Policies and Lifelong Learning Systems

Education Sector

“The European Commission believes in the positive effects of apprenticeship on learners ... but also on companies and schools. VET has always adapted to evolving needs of the labour market and now time has come again for VET systems to further innovate and get ready for the future. We see a strong interest to work together at European level to define a shared vision for the future and stand ready to support this process and find solutions to address common challenges and reach out to citizens.”

Dana Carmen Bachmann,

Referatsleiterin „Berufsausbildung, Lehrlingsausbildung und Erwachsenenbildung“ bei der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission



Dana Carmen Bachmann,
Europäische Kommission

03

ABSCHLUSSVORTRAG UND RESÜMEE

Abschlussvortrag

Prof. Dr. Ludger Wößmann

Leiter des ifo Zentrums für Bildungsökonomik

Resümee und Ausblick

Prof. Dr. Hubert Ertl

*Forschungsdirektor und ständiger Vertreter des Präsidenten des Bundesinstituts für
Berufsbildung (BIBB)*

Prof. Dr. Ludger Wößmann

Leiter des ifo Zentrums für Bildungsökonomik



Prof. Dr. Ludger Wößmann bei seinem Abschlussvortrag auf dem BIBB-Kongress 2018.

Berufsbildung in Zeiten des Wandels

Zum Abschluss Ihres Kongresses möchte ich die Berufsbildung ganz bewusst aus einer ökonomischen Perspektive betrachten. Dabei habe ich mir drei Themen vorgenommen: Zunächst möchte ich kurz auf die Stärken der dualen Berufsbildung aus ökonomischer Sicht eingehen. Dann möchte ich die klassische ökonomische Frage nach dem Zusammenhang von Bildung und Wohlstand behandeln – und die Frage, was dies für einen angeblichen „Akademisierungswahn“ bedeutet. Schließlich möchte ich gezielt auf das Thema dieses Kongresses „Für die Zukunft lernen“ eingehen, was aus meiner Sicht für die Berufsbildung heißt, dass sie zum Wandel befähigen muss.

Stärken der dualen Berufsbildung aus ökonomischer Sicht

Die duale Berufsbildung, wie sie vor allem im deutschsprachigen Raum üblich ist, hat sicherlich sehr viele Stärken. Aus ökonomischer Sicht möchte ich drei hervorheben, die auch für meine weiteren Ausführungen noch wichtig werden.

Erstens bietet die duale Berufsbildung eine Verbindung von schulischer Bildung mit praktischer Erfahrung. Die Kombination aus Berufsschule und praktischem Lernen und Arbeiten im Betrieb stellt sicher, dass es kein Lernen an den realen Anforderungen vorbei gibt. Diese

„Digitalisierung und Automatisierung werden unsere Arbeitswelt verändern. Aber niemand kann wissen, wie genau die Arbeitswelt in 20 bis 30 Jahren aussehen wird. Alles, was wir wissen, ist: Sie wird anders sein.“

Gefahr ist bei rein schulbasierten Ausbildungsgängen deutlich stärker ausgeprägt. Darüber hinaus stellt das System aber auch sicher, dass es keinen Berufseinstieg ohne Qualifizierung gibt, wie es etwa in den angloamerikanischen Systemen durchaus üblich ist.

Zweitens gibt es im dualen System quasi keine Ausbildung am Markt vorbei. Weil die Betriebe die Ausbildungsplätze anbieten müssen, erfolgt Ausbildung nur dort, wo Nachfrage der Arbeitgeber besteht. Das ist in Ländern, in denen berufliche Bildung vor allem in rein schulischen Einrichtungen geschieht, oftmals durchaus anders – mit verheerenden Auswirkungen für die Arbeitsmarktaussichten der Beteiligten.

Drittens – und das ist ein ganz wichtiger Punkt: Das duale System liefert eine Zertifizierung der erlernten Kompetenzen. Durch die vorgegebenen Lehrpläne und die Beteiligung der Kammern an den Prüfungen bescheinigen die erworbenen Zertifikate den erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen, dass sie die für den jeweiligen Beruf wichtigsten Kompetenzen erworben haben. Damit sind die Zertifikate ein glaubhaftes Signal, das für Arbeitgeber einen wesentlichen Informationsgewinn darstellt: Wenn Arbeitgeber eine/-n Bewerber/-in mit einem Ausbildungsabschluss vor sich haben, können sie sich weitgehend sicher sein, dass die wichtigsten Grundlagen erlernt worden sind. Gäbe es diese glaubhaften Zertifikate nicht, wären sie bei der Einstellung womöglich weit zurückhaltender. Damit schafft die Zertifizierung auch wichtige Anreize für die Auszubildenden, sich bei der Ausbildung anzustrengen.

Die Liste der Stärken der dualen Berufsbildung ließe sich sicherlich beliebig ausweiten. Aber diese drei Aspekte sind für die ökonomische Rolle der dualen Berufsbildung zentral und werden bei der Sicht auf das Gesamtsystem oftmals vergessen, weil man sie für selbstverständlich hält. Das sind sie in Systemen ohne duale Bildung aber durchaus nicht.

Bildung und Wohlstand: Akademisierungswahn?

Die empirische Forschung hat die zentrale Bedeutung einer guten Bildung für wirtschaftlichen Wohlstand immer wieder belegt. Gleichwohl kommt in den letzten Jahren regelmäßig der angebliche „Akademisierungswahn“ zur Sprache. Sind wir in Deutschland mit der Ausweitung der höheren Bildung zu weit gegangen? Es lohnt, sich einmal die grundlegenden Fakten anzuschauen.

Schaut man auf die Daten des Mikrozensus, der hierfür wohl die beste Datenlage in Deutschland bietet, dann ist von einer Zurückdrängung der dualen Berufsbildung durch höhere Bildung nichts zu sehen. Der Anteil der Erwachsenen mit einer Berufsausbildung ist sogar von 51 Prozent in 1976 auf 57 Prozent in 2013 angestiegen. Der Anteil der Absolventinnen und

Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen ist ebenfalls gestiegen, allerdings auf viel niedrigerem Niveau: von sechs Prozent auf 18 Prozent. Der Anteil mit einem Abschluss als Meister/-in oder Techniker/-in ist mit zehn Prozent relativ konstant (lediglich wiedervereinigungsbedingt höher als die sechs Prozent zu Beginn der Periode). Zurückgegangen ist – erfreulicherweise – nur der Anteil derjenigen, die gar keinen berufsqualifizierenden Abschluss haben, nämlich von 38 Prozent auf 16 Prozent. Unter den 30- bis 40-Jährigen sieht das Bild nicht wesentlich anders aus: Der Anteil derjenigen mit Berufsausbildung ist mit 53 Prozent genauso hoch wie zu Beginn der Betrachtung. Von einer wahnhaften Entwicklung ist hier nichts zu erkennen.

Bekanntlich weist der Berufsbildungsbericht aus, dass die Zahlen der Anfänger/-innen im dualen System seit 2013 unter denen im Studium liegen. Aber wenn man die Zahlen näher betrachtet, sind die Anteile seit fünf Jahren weitgehend konstant. Im letzten Jahr ist die absolute Zahl der Ausbildungsanfänger/-innen zum ersten Mal seit vielen Jahren wieder angestiegen. Darüber hinaus ist diese Betrachtung aus verschiedenen Gründen deutlich verzerrt: Insbesondere ignoriert sie aufseiten der Berufsbildung die Ausbildungsgänge jenseits des dualen Systems, und sie zählt aufseiten des Studiums rund 20 Prozent ausländische Studierende mit. Bei genauerer Betrachtung ist es also keineswegs so, dass sich mehr Schulabsolventinnen und -absolventen für ein Studium als für eine berufliche Ausbildung entscheiden.

Aber selbst wenn das so wäre: Wäre das ein Alarmsignal? Aus meiner Sicht keineswegs. Denn die heutige Wirtschaft ist schlichtweg eine ganz andere als die vor 50 Jahren. Damals hat Deutschland noch händeringend nach geringqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gesucht und Gastarbeiter/-innen ins Land geholt. Seither haben Globalisierung (man denke an die Integration von Osteuropa und China in die Weltwirtschaft) und technologischer Wandel (man denke an Automatisierung und Digitalisierung) die Arbeitsnachfrage hierzulande stark hin zu qualifizierten Tätigkeiten verschoben. Damit ist auch ein großer Teil der Arbeitsplätze im geringqualifizierten Bereich verschwunden.

Betrachten wir einmal die Arbeitslosenquoten nach dem jeweiligen Bildungsabschluss. Mitte der 70er-Jahre, noch nach dem ersten Ölschock, lag die Arbeitslosenquote der Personen ohne Berufsabschluss bei rund fünf Prozent. Heute liegt sie – selbst bei boomendem Arbeitsmarkt – bei 19 Prozent! Und das zu einem Zeitpunkt, in dem der Anteil derjenigen ohne beruflichen Abschluss von ehemals knapp 40 Prozent auf 16 Prozent gesunken ist. Bei den Personen mit beruflichem Bildungsabschluss liegt die Arbeitslosigkeit derzeit bei gut vier Prozent, bei Personen mit Hochschulabschluss bei gut zwei Prozent. Bezüglich der Chancen am Arbeitsmarkt kann von Akademisierungswahn also keine Rede sein.

Gleiches gilt bei einer Betrachtung der Lebenseinkommen. In einer Studie haben wir berechnet, wie viel man mit verschiedenen Bildungsabschlüssen über den gesamten Lebensverlauf verdient. Eine weiterführende Bildung kann ja als Investition verstanden werden: Zu Beginn kostet sie Zeit, Geld und Engagement. Aber unsere Berechnungen belegen, dass sich diese Investition im späteren Leben durch wesentlich höhere Einkommen auszahlt. Über das gesamte Arbeitsleben betrachtet liegt das Einkommen von Personen mit einer Lehrausbildung um gut 140.000 Euro über dem Lebenseinkommen von Personen ohne beruflichen Ausbildungsabschluss. Bei Personen mit einem Abschluss als Meister/-in oder Techniker/-in wiederum fällt das Lebenseinkommen knapp 130.000 Euro höher aus als bei Personen, deren höchster Abschluss eine Lehre ist. Das Lebenseinkommen von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen liegt 267.000 Euro höher als bei Personen mit einer

abgeschlossenen Lehre. Bei Universitätsabsolventinnen und -absolventen beträgt dieser Einkommensvorteil sogar 387.000 Euro.

Dabei bestehen sowohl bei der Lehre als auch beim Studium allerdings deutliche Unterschiede nach der jeweiligen Fachrichtung, etwa von Sozialarbeit bis Medizin. Sicherlich gibt es Bereiche, in denen ein Hochschulstudium – ökonomisch gesehen – nicht die beste Wahl ist. Aber insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass sich die Investition in einen höheren Bildungsabschluss wirtschaftlich lohnt. Wenn sich Studierende für eine Fachrichtung entscheiden, in der es am deutschen Arbeitsmarkt große Nachfrage gibt, dann ist derzeit nicht zu erkennen, dass sich eine solche Akademisierung wirtschaftlich nicht auszahlen würde. In den MINT-Fächern etwa scheint die Nachfrage der Wirtschaft nach Absolventinnen und Absolventen ungebrochen. Zusätzliche Akademiker/-innen wären hier ein Segen. Vor diesem Hintergrund von einem Akademisierungswahn zu reden, ist abstrus.



Auch aus volkswirtschaftlicher Sicht erweist sich ein besseres Bildungsniveau der Bevölkerung als der wohl wichtigste Bestimmungsfaktor des langfristigen Wachstums und damit des gesellschaftlichen Wohlstands. Vorstellungen, eine gute Bildung sei nichts mehr wert, wenn jeder sie hätte, sind völlig irrig. Sie basieren auf der falschen Vorstellung eines in seiner Größe feststehenden wirtschaftlichen Kuchens, den es zu verteilen gilt. Ganz im Gegenteil profitiert die gesamte Volkswirtschaft von der besseren Bildung: Der Kuchen wächst, wenn alle ein höheres Bildungsniveau erreichen.

„Für die Zukunft lernen“: zum Wandel befähigen

Lassen Sie mich damit zum Kern des Themas Ihrer Tagung kommen, die unter dem Motto „Für die Zukunft lernen“ steht. Beim Blick in die Zukunft lautet das entscheidende Wort „Wandel“. Digitalisierung und Automatisierung werden unsere Arbeitswelt verändern. Was das für die nächsten Jahre bedeutet, ist einigermaßen abzusehen. Die Möglichkeiten der neuen Informationstechnologien werden vor allem Routinetätigkeiten ersetzen. Diese beinhalten sowohl repetitive manuelle als auch analytische Routinetätigkeiten, die typischerweise im mittleren Lohnsegment des Arbeitsmarktes angesiedelt sind. So ist beispielsweise die repetitive Ausführung von Kundendienstleistungen durch Bankangestellte als Routinetätigkeit einzustufen, die durch digitale Technologien wie das Online-Banking leicht automatisiert werden kann, ebenso wie repetitive Montagearbeiten am Fließband. Nicht-Routinetätigkeiten hingegen sind Tätigkeiten, die Flexibilität und Abstraktionsfähigkeit erfordern. Darunter fallen nicht nur komplexe und kognitiv anspruchsvolle wissenschaftliche Tätigkeiten, sondern beispielsweise auch Hausmeisterarbeiten. Sofern mittlere Qualifikations- und Lohngruppen besonders gefährdet sind, sprechen Arbeitsmarktökonomien oftmals von einer „Polarisierung“ am Arbeitsmarkt. Insgesamt ist davon auszugehen, dass die Arbeit nicht ausgehen, sich aber verändern wird. Für Teilgruppen der Bevölkerung können diese Veränderungen auch disruptiven Charakter haben. Aber wie genau wird die Arbeitswelt der Zukunft in 20 bis 30 Jahren aussehen? Um ehrlich zu sein: Das kann niemand wissen.

Alles, was wir wissen, ist: Sie wird anders sein. Doch die heutigen Azubis sollen auch in 40 bis 50 Jahren noch am Arbeitsmarkt teilhaben! Damit sie fit für ein ganzes Arbeitsleben werden, muss die Berufsbildung sie auf eine sich wandelnde Zukunft vorbereiten. Sie muss zum Wandel befähigen, indem sie Kompetenzen für Anpassungsfähigkeit vermittelt. Zu den Qualifizierungserfordernissen gehören vor allem Basiskompetenzen in den Bereichen Mathematik, Naturwissenschaften und Lesen, aber auch soziale Kompetenzen und nicht-kognitive Eigenschaften wie Beharrlichkeit. Hinzu kommen sogenannte „transversale“ Kompetenzen, die über einzelne Anwendungen hinausgehen und zur selbstständigen Weiterentwicklung befähigen. Dazu gehören Anpassungsfähigkeit, Kreativität, kritisches Denken, Problemlösen – oder ganz einfach: Lernen zu lernen.

Und hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen berufsspezifischen und allgemeinbildenden Ausbildungsgängen. In der im deutschsprachigen Raum üblichen dualen Berufsausbildung erwerben die Jugendlichen in Betrieb und Berufsschule berufsspezifische Kompetenzen, die auf die Arbeit in einem klar definierten Beruf vorbereiten. Die Ausbildung fokussiert früh und passgenau auf eine auszuübende Berufstätigkeit. Andernorts herrschen zumeist allgemeine Bildungsgänge vor, die die Jugendlichen mit allgemeinem Wissen und grundlegenden Fähigkeiten ausstatten und so als Grundlage für weiteres Lernen im Beruf dienen sollen.

Der Fokus der dualen Berufsbildung auf berufsspezifische Kompetenzen hat den Vorteil, dass er den Übergang von der Schul- in die Arbeitswelt erleichtert. Wer Elektriker/-in, Maler/-in oder Einzelhandelskaufmann/-frau gelernt hat, schafft meist schnell den beruflichen Einstieg. Doch die andere Seite derselben Medaille ist, dass der berufsspezifische Fokus im weiteren Lebensverlauf mit einem Nachteil einhergehen kann: Viele erlernte spezifische Kompetenzen werden im beschleunigten technologischen und strukturellen Wandel auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr nachgefragt. Einige einst gefragte Ausbildungsberufe – Schneider/-in, Weber/-in, Drucker/-in, Modist/-in, Foto- oder Filmlaborant/-in – sind heute kaum noch gefragt.

Unsere Forschung hat gezeigt, dass berufsspezifische Bildung in der Tat den Eintritt in den Arbeitsmarkt erleichtert, mit zunehmendem Alter aber die Beschäftigungsperspektiven verringert. Der anfängliche Beschäftigungsvorteil gegenüber allgemeinbildenden Abschlüssen kehrt sich im Laufe der Zeit in ein höheres Beschäftigungsrisiko um. Dieser Konflikt im Lebensverlauf findet sich übrigens genauso, wenn wir nur Berufe betrachten, die körperlich wenig fordernd sind. Es geht also nicht darum, dass ältere Arbeitnehmer/-innen ihre Berufe aufgrund körperlich anspruchsvoller Arbeit nicht mehr ausüben können.

Es geht auch nicht um die Frage der Dauer eines Bildungsganges, denn deren Effekte werden in den Studien komplett herausgerechnet. Es geht darum, dass eine starke Fokussierung auf ein enges Berufsbild den Schritt von der Schul- in die Arbeitswelt erleichtert, aber gleichzeitig die Anpassungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/-innen an eine sich wandelnde Wirtschaft verringert. Das gilt genauso für höhere Bildungsgänge. Deshalb ist die aktuell zu beobachtende Zersplitterung in eng ausgerichtete Studiengänge – z. B. Bachelor in Cruise Tourism Management – auch sehr kritisch zu sehen.

Aber auch für das duale Ausbildungssystem legen die Befunde Verbesserungspotenziale nahe. Um die duale Berufsbildung zukunftsfähig zu halten, sollte die frühe Spezialisierung der Auszubildenden verringert werden, indem die Anzahl der spezifischen Ausbildungsberufe gesenkt, der allgemeinbildende Anteil an den Ausbildungsinhalten ausgeweitet und die lebenslange Weiterbildung gestärkt wird. Derzeit gibt es in Deutschland über 340 verschiedene Ausbildungsberufe. In der Schweiz, die ein ebenso erfolgreiches duales

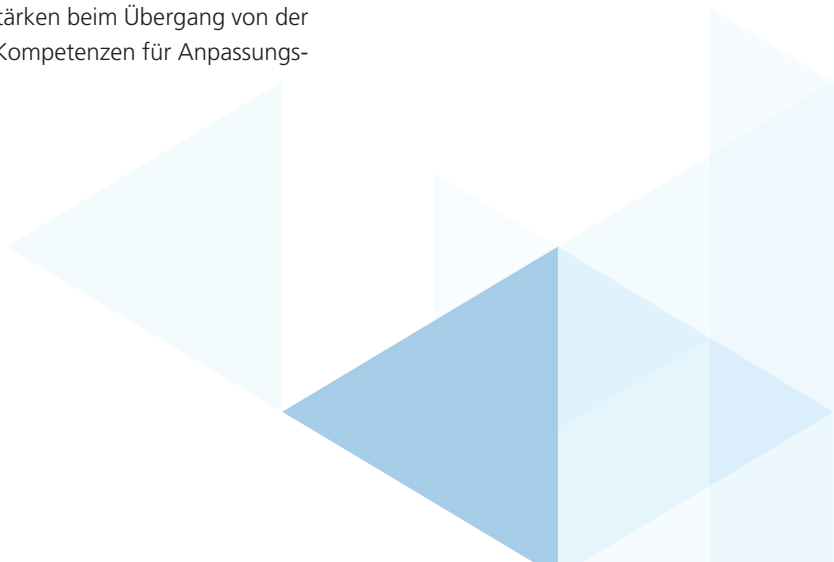
Ausbildungssystem hat, sind es nur rund 200. Bei uns gibt es allein im kaufmännischen Bereich 30 spezifische Ausbildungsberufe, darunter z. B. den Kaufmann bzw. die Kauffrau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen sowie den Kaufmann bzw. die Kauffrau für Spedition und Logistikunternehmen. Durch die starke Spezialisierung der Ausbildungen fällt es den Menschen schwer, später in andere Branchen zu wechseln. In der Schweiz gibt es für die ersten beiden Jahre nur eine einzige kaufmännische Ausbildung, im dritten Jahr wird dann spezialisiert. Dadurch erlangen die Auszubildenden Kompetenzen, die ihnen später einen Wechsel in andere Branchen leichter machen.

„Damit die Azubis fit für ein ganzes Arbeitsleben werden, muss die Berufsbildung sie zum Wandel befähigen, indem sie Kompetenzen für Anpassungsfähigkeit vermittelt: Basiskompetenzen und Lernen zu lernen.“

Auch sollte der allgemeinbildende Anteil der Ausbildung an den Berufsschulen ausgeweitet werden. Den Azubis sollten Kompetenzen vermittelt werden, die über enge Berufsfelder hinausgehen, lebenslanges Lernen erleichtern und ihnen auch später noch nützen, wenn sich die Anforderungen der Wirtschaft verändert haben. Das liegt möglicherweise nicht im kurzfristigen Interesse der Betriebe. Aber das langfristige Beschäftigungsinteresse der Azubis ist hier deutlich höher zu werten. Interessanterweise weisen Ausbildungsleitungen in großen Betrieben wiederholt darauf hin, dass größere Unternehmen mit verschiedenen Berufsgruppen ihre Azubis gerne viel breiter ausbilden würden, um für Wandlungen des Produktionsprozesses gewappnet zu sein. Auch von Berufsschullehrkräften kommt häufig der Hinweis, dass eine Aufsplitterung in 30 kaufmännische Ausbildungen inhaltlich nicht sinnvoll ist und ein passendes Berufsschulangebot im ländlichen Raum erschwert.

Die Absolventinnen und Absolventen einer dualen Berufsausbildung nehmen im Vergleich zu Akademikerinnen und Akademikern weit seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Weiterbildung steigert jedoch die Beschäftigungschancen. In der heutigen Zeit kann man nicht bei dem einmal Erlernten stehenbleiben. Deshalb benötigen wir ein echtes Bildungssystem für lebenslanges Lernen, das die Stärken des dualen Systems – glaubhafte Zertifizierung, Verbindung theoretischer und praktischer Erfahrungen unter Einbindung der Unternehmen – auf die Weiterbildung überträgt.

Gute Bildung ist die Grundlage für unseren Wohlstand. In Zeiten des Wandels bedeutet dies, dass wir die Auszubildenden fit für ein ganzes Arbeitsleben machen müssen. Deshalb muss auch das Berufsbildungssystem fit gemacht werden für eine sich wandelnde Zukunft. Berufsbildung muss zum Wandel befähigen: Sie muss die Stärken beim Übergang von der Schul- in die Arbeitswelt bewahren, aber gleichzeitig auch Kompetenzen für Anpassungsfähigkeit an eine sich stetig wandelnde Welt vermitteln.



Prof. Dr. Hubert Ertl

Forschungsdirektor und ständiger Vertreter des Präsidenten
des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB)



Prof. Dr. Hubert Ertl resümiert
den BiBB-Kongress 2018.

Resümee und Ausblick

Unter dem Motto „Für die Zukunft lernen: Berufsbildung von morgen – Innovationen erleben“ wurden beim BiBB-Kongress 2018 zwei Tage die Herausforderungen diskutiert, denen sich berufliche Bildung stellen muss, um auch künftig eine tragende Rolle für die Weiterentwicklung von Wirtschaft und Bildung in Deutschland spielen zu können. Dazu wurden in einer Reihe von Formaten nicht nur aktuelle Probleme thematisiert, sondern auch Lösungsansätze entworfen und Perspektiven für die Zukunft entwickelt. Neben der fachlichen Auseinandersetzung mit den Fragen der Berufsbildung bot der Kongress auch die Möglichkeit des Austausches zwischen rund 900 Vertretern und Vertreterinnen aus Praxis, Politik und Forschung aus 25 Ländern.

Im Zentrum der Veranstaltung standen sechs thematische Foren, die einen Querschnitt der Bereiche aufgriffen, in denen die Berufsbildung Impulse für die Gestaltung der Arbeitswelt der Zukunft setzen muss. Das Spektrum reichte hier von der Aus- und Weiterbildung im digitalen Zeitalter über die Rolle der Kooperation verschiedener Lernorte bis hin zu den Perspektiven für die berufliche Bildung im Feld der Gesundheit und Pflege. In all diesen Bereichen hat sich gezeigt, dass innovative Ansätze das bisherige Spektrum der beruflichen Bildung erweitern und dass sich dadurch neue Tätigkeitsfelder für die berufliche Bildung ergeben. In diesem Resümee werden einige Kernpunkte der Diskussionen in Foren und Plenumsveranstaltungen hervorgehoben.

Digitalisierung in der Berufsbildung: neue Möglichkeiten und Anforderungen

Die im Rahmen der Diskussion über die Digitalisierung der Arbeitswelt entworfenen Zukunftsszenarien zeigen ein Bild des weitreichenden Wandels, der hinsichtlich verschiedener Wirtschaftszweige, Unternehmensstrukturen und Betriebsgrößen sehr heterogen ausfällt. Es ist nicht davon auszugehen, dass viele Berufe wegfallen werden, aber die Tätigkeiten innerhalb dieser Berufe werden sich deutlich verändern. Die Bedeutung von IT-Kompetenzen hat bereits zugenommen, des Weiteren werden personale und soziale Kompetenzen neben reinem Fachwissen und Können wichtiger.

Die Herausforderung für die Berufsbildung wird daher sein, Menschen nicht nur auf diesen vielschichtigen Wandel vorzubereiten, sondern sie zu befähigen, Veränderungsprozesse zu gestalten. Der mediendidaktischen Kompetenzentwicklung des Bildungspersonals kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Eine Reihe von Konferenzbeiträgen ging den Fragen nach, wie z. B. das Bildungspersonal neue Medien in der Berufsbildungspraxis einsetzen oder digitales Lernmaterial selbst entwickeln kann, wie das pädagogische Potenzial virtueller Umgebungen ausgeschöpft werden kann oder wie sich die Zusammenarbeit zwischen Lernenden und Lehrenden durch den Einbezug sozialer Medien in das Bildungsgeschehen verändert. Eine wichtige Aufgabe von betrieblichen Ausbildern und Ausbilderinnen, Lehrkräften in schulischen Kontexten und anderem Bildungspersonal wird es sein, eine kritisch-reflexive Haltung bezüglich der Digitalisierung und des Einsatzes moderner Medien bei den Lernenden zu entwickeln. Die Rollen der verschiedenen Akteure sind neu zu beschreiben und das Verständnis für diese Rollen ist zu fördern.

Ausgehend vom Umstand, dass die Digitalisierung berufliche Aus- und Weiterbildung komplexer und auch teurer macht, ergibt sich die Notwendigkeit, eine angemessene digitale Ausstattung an allen Lernorten zu gewährleisten und die Entwicklung individueller digitaler Medien zu ermöglichen. Der Begriff der Ausstattung ist dabei umfassend zu sehen, weil es neben den notwendigen Hard- und Softwareprodukten auch um personelle Kapazitäten zur Entwicklung, Implementierung und fortlaufenden „Betreuung“ digitaler Ausstattung geht. Da dies gerade für kleine und mittlere Unternehmen eine Herausforderung darstellen kann, spielen öffentliche Förderprogramme für überbetriebliche und schulische Bildungsstätten eine bedeutende Rolle; zudem werden Lernortkooperationen wichtiger. Gleichzeitig bieten sich durch Digitalisierung neue Möglichkeiten, betrieblich orientierte Aus- und Weiterbildung attraktiver zu gestalten und durch virtuelle Räume und Simulationen vielfältige neue didaktische Ansätze einzubringen. Über verschiedene Foren hinweg wurde anhand von Praxisbeispielen gezeigt, wie die lernortübergreifende Gestaltung von Bildungsangeboten durch digitale Instrumente unterstützt, strukturiert und nachhaltig verankert werden kann. Dem Ausbau von Unterstützungsstrukturen wird dabei zukünftig eine immer wichtigere Bedeutung zukommen.

Kooperation auf lokaler Ebene stärken

Der Kooperation von Akteuren auf lokaler Ebene kommt eine hohe Bedeutung zu. In den Diskussionen zeigte sich, dass die Entwicklung von Problemlösungen auf lokaler Ebene oft der Ausgangspunkt für weitergehende innovative Ansätze ist. Festgemacht werden kann dies am Beispiel von Maßnahmen, die zur Integration geflüchteter Menschen in den letzten Jahren entstanden sind. „Lokale Trägerschaft“ und Vernetzung sind hier die Schlüssel zum Erfolg. Patensysteme, Praktika und Bildungsbegleiter/-innen sind nur einige der Ansätze, die

eine erfolgreiche Einmündung von Geflüchteten und Menschen mit Migrationshintergrund in Ausbildung gewährleisten. Dieses kommt nicht nur in zahlreichen Best-Practice-Beispielen zum Ausdruck, sondern ist auch das Ergebnis von Evaluationen verschiedener Maßnahmen auf lokaler Ebene.

Allerdings muss die Vielzahl von Maßnahmen und Instrumenten koordiniert werden, damit einzelne Lösungsansätze nicht fragmentiert bleiben und im Idealfall gezielte und „systematische Übergaben“ organisiert werden können. Dies ist eine Voraussetzung für die Verstetigung von erfolgreichen Maßnahmen. Dafür gilt es auch, ein besseres regionales Bildungsmonitoring aufzubauen, das es ermöglicht, Entwicklungsverläufe von Lernenden zu verfolgen und zu bewerten. Die Effizienz von auf lokaler Ebene entwickelten und erprobten Instrumenten kann somit ermittelt werden und sie können nachhaltig implementiert und optimiert werden. Diese Koordinationsaufgaben müssen angegangen werden. Dies ist eine systemische Aufgabe, von deren Lösung letztlich nicht nur die Geflüchteten, sondern viele verschiedene Zielgruppen profitieren können. Charakteristisch für die gegenwärtige Situation ist allerdings, dass häufig keiner der Akteure auf lokaler Ebene den Auftrag und entsprechende Mittel zur Koordination hat.

Über verschiedene Foren hinweg wurde die zunehmende Bedeutung von überbetrieblichen Bildungsstätten für die Stärkung der Berufsbildungszusammenarbeit auf lokaler Ebene betont. Kennzeichnend für diesen Bereich ist eine Vielzahl von sehr heterogenen Einrichtungen, mit denen es gilt, relevante Qualitätsstandards weiterzuentwickeln. In diesem Zusammenhang ist auf die staatlichen Förderprogramme zu verweisen, die das Ziel verfolgen, überbetriebliche Bildungsstätten organisatorisch effizienter zu machen und sie auf die Herausforderungen der Digitalisierung vorzubereiten. Dies ist verbunden mit dem Anspruch, diese Einrichtungen zu wichtigen Akteuren im Technologietransfer auf regionaler Ebene zu entwickeln. Damit sollen die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass überbetriebliche Bildungsstätten auch in Zukunft zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft von Betrieben beitragen können.

Berufsbildung im Bereich der Pflege gestalten

Berufsbildung im Bereich Pflege ist ein in Politik und Gesellschaft intensiv diskutiertes Thema. Mit 5,3 Millionen Beschäftigten ist der Pflegebereich ein wachsender Wirtschaftszweig, in dem schon jetzt ein Mangel an Fachkräften deutlich erkennbar ist und dem in der öffentlichen Diskussion in letzter Zeit viel Raum eingeräumt wurde. Das BIBB übernimmt mit der Einrichtung einer Geschäftsstelle der Fachkommission nach dem Pflegeberufegesetz zukünftig eine wichtige Rolle. Dabei soll die Fachkommission die Einführung bundeseinheitlicher Rahmenpläne unterstützen. Trotz spezieller Herausforderungen im Bereich Pflege haben die Diskussionen während des Kongresses gezeigt, dass auch bekannte Themen einfließen, so z. B. die Folgen der Digitalisierung, die Attraktivität von Pflegeberufen und die Durchlässigkeit von Bildungsgängen.

Insbesondere der Einsatz von Robotern in der Pflege wird in der Öffentlichkeit breit diskutiert. Auf dem Kongress wurden entsprechende Praxisbeispiele vorgestellt, die eine Reihe von offenen Fragen zur Ethik des Einsatzes von Robotern in der häuslichen Pflege aufwarfen. Hierbei kommt der beruflichen Bildung des Pflegepersonals eine wichtige Rolle zu. Auf der einen Seite gilt es, auf die technischen Möglichkeiten vorzubereiten, auf der anderen Seite aber auch das ethische Bewusstsein des angehenden Pflegepersonals zu entwickeln. Die vermehrte systematische Unterlegung der Berufsbildung im Pflegebereich mit Forschung stellt zudem eine übergeordnete Aufgabe der Berufsbildung dar.

Grundelemente der deutschen Berufsbildung stärken

Das Stichwort „systemische Aufgabe“ verweist auf die Ausführungen einer internationalen Keynote des Kongresses. In einem geradezu flammenden Plädoyer sprach sich Geoff Hayward dafür aus, am Modell der Berufsbildung, wie es sich in Deutschland entwickelt hat, festzuhalten. In seiner Keynote führte er sehr anschaulich aus, dass das Gras jenseits des eigenen Zauns nicht grüner ist – ganz im Gegenteil. Als Beispiel für den Vergleich mit Deutschland wurde die Entwicklung der Berufsbildung im Kontext des wirtschaftsliberalen Arbeitsmarktsystems in England ausgeführt. Ausgegangen werden kann dabei von der Grundannahme, dass, unabhängig vom ökonomischen System, der Ausbildungsbereitschaft von Betrieben für die Attraktivität des Berufsbildungssystems eine besondere Bedeutung zukommt. Deregulierung in der Wirtschaft und das politisch beförderte Wachsen des Hochschulsektors haben in England dazu beigetragen, dass sich der Unternehmenssektor im Laufe der 1980er- und 1990er-Jahre weitgehend aus der Erstausbildung zurückgezogen hat. Eine Vielzahl von Initiativen und Reformen konnte diesen Trend nicht umkehren. Das Ergebnis ist eine Bildungslandschaft, die von einem starken akademischen Bildungszweig in der Allgemeinbildung und einem dominierenden Hochschulsektor geprägt ist. Berufliche Bildung findet hauptsächlich in wenig attraktiven Bildungsgängen und schulischen Kontexten statt.

Geoff Hayward hat dieser unbefriedigenden Situation in England die Stärken des deutschen Systems gegenübergestellt und dabei stark auf die systemischen Grundstrukturen der Berufsbildung in Deutschland abgehoben. Hierzu gehören der Berufsbegriff, gesellschaftliche Teilhabe, der ganzheitliche Bildungs- und Sozialisationsansatz, sozialpartnerschaftliche Abstimmung und Beteiligung und der Fokus auf Lernen in betrieblichen Zusammenhängen. Er warnte davor, diese Grundelemente zu untergraben, denn wenn sie einmal verschwunden sind, können sie nur sehr schwer wiederbelebt werden. Es gilt, diese Elemente gezielt weiterzuentwickeln; dies kann die Marschroute für die zukünftige Arbeit aller am Berufsbildungssystem beteiligten Akteure sein.

Ausblick

Insgesamt hat der BIBB-Kongress 2018 gezeigt, dass die Berufsbildung in Deutschland gut auf zukünftige Herausforderungen vorbereitet ist. In Bereichen wie der Digitalisierung, der Integration von Geflüchteten und der beruflichen Bildung in Gesundheit und Pflege wurde eine Reihe von vielversprechenden Entwicklungsperspektiven deutlich, die von den Akteuren der Berufsbildung ausgearbeitet und getragen werden. Transformationsprozesse vollziehen sich dabei häufig im Zusammenspiel der Akteure auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene. Dies ist zweifellos der richtige Weg, innovative Berufsbildung auch in Zukunft zu gestalten. Der Konsens der in der Berufsbildung wichtigen Akteure über die Bedeutung gerade von betrieblich orientiertem Lernen wird dabei weiterhin eine entscheidende Voraussetzung sein.

Das BIBB setzt es sich zum Ziel, in diesem Zusammenhang im Rahmen des Konzeptes der Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation auch weiterhin die relevanten Diskurse mitzubestimmen. Der im Vierjahresrhythmus ausgerichtete BIBB-Kongress ist bei diesem Anliegen eine wichtige Komponente, weil er auf der Grundlage von Forschungsergebnissen neue Konzepte für die Berufsbildung der Zukunft zur Diskussion mit allen wichtigen Akteuren bringt. Dies wird auch für den BIBB-Kongress 2022 die grundlegende Zielsetzung sein.



Literaturauswahl zum BIBB-Kongress 2018



Maria Zöller
Gesundheitsfachberufe im Überblick, 2018



Ursula Beicht
Ausbildungschancen von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund, 2017



Stephanie Matthes, Verena Eberhard, Julia Gei, Dagmar Borchardt, Alexander Christ, Moritz Niemann, Rafael Schratz, Dorothea Engelmann, Alexander Pencke
Junge Geflüchtete auf dem Weg in Ausbildung, 2018



Mona Granato, Frank Neises (Hrsg.)
Geflüchtete und berufliche Bildung, 2017



Margit Ebbinghaus, Friedrich Hubert Esser, Irmgard Frank, Monika Hackel, Michael Härtel, Robert Helmrich, Elisabeth M. Krekel, Alexandra Kurz, Bettina Milde
Berufliche Bildung im Handwerk, 2017



Robert Helmrich, Michael Tiemann, Klaus Trotsch, Felix Lukowski, Caroline Neuber-Pohl, Anna Christin Lewalder, Betül Güntürk-Kuhl
Digitalisierung der Arbeitslandschaften, 2016





Margit Ebbinghaus, Julia Gei
Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter, 2017



Ute Hippach-Schneider, Verena Schneider (Hrsg.)
Tertiäre berufliche Bildung in Europa, 2016

Gerd Zika, Tobias Maier, Anke Mönning
**Auswirkungen der Zuwanderung
 Geflüchteter auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt, 2017**



Auswahlbibliografien zum BIBB-Kongress 2018

Karin Langenkamp, Markus Linten

Industrie 4.0 – Wirtschaft 4.0 – Berufsbildung 4.0



**Berufsorientierung, Qualifizierung und
 Berufsausbildung von Flüchtlingen**



**Lernorte und Lernortkooperation in
 der beruflichen Bildung**



**Junge Menschen mit
 Migrationshintergrund**



**Übergänge: Jugendliche an der
 ersten und zweiten Schwelle**



Berufsorientierung



Gesundheits(fach)berufe



Alle Publikationen des Bundesinstituts für Berufsbildung finden Sie unter:
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

1. Auflage 2018

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
Dr. Britta Nelskamp, Dr. Bodo Rödel

E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
Internet: www.bibb.de/veroeffentlichungen

Vertrieb: vertrieb@bibb.de

Gesamtherstellung:

CD Werbeagentur GmbH
Burgstraße 17
53842 Troisdorf
Internet: www.cdonline.de

Fotos:

Ralf Rühmeier & Benjamin Pritzkeleit
Editor: Marcus Müller-Witte

ISBN: 978-3-96208-074-7 (Print)
978-3-96208-075-4 (Open Access)
URN: [urn:nbn:de:0035-0730-1](http://nbn:de:0035-0730-1)



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

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite www.bibb.de/cc-lizenz.



Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0
Telefax (0228) 107 29 76/77

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

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten