



Ausschussdrucksache 18(18)373 f

29.05.2017

**Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB),
Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser**

Stellungnahme

Öffentliches Fachgespräch

zum Thema

„Berufliche Bildung - einschließlich BBiG“

am Mittwoch, 31. Mai 2017

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Berlin, 31. Mai 2017

„Berufliche Bildung — einschließlich BBiG“

Eingangsstatement
beim Fachgespräch des Ausschusses
für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung
des Deutschen Bundestags

Berlin, 31. Mai 2017

1. Die Umsetzung des Bildungskettenansatzes sowie die Einführung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) waren die herausragenden Initiativen zur Weiterentwicklung des (Berufs-)Bildungssystems in den vergangenen zehn Jahren. Jetzt muss es uns vor allem darum gehen, beide Innovationen nachhaltig im (Berufs-)Bildungssystem zu verankern.

- Auf Grund des Bildungstrends soll **an allen Schulen**, an denen die Hochschulzugangsberechtigung erworben werden kann, neben einer Studienorientierung eine **Berufsorientierung** in gleichwertiger Art und Weise erfolgen.
- **Alle Berufe**, in denen eine Ausbildung wie auch eine Fortbildung möglich ist, sollen nach der Logik von Berufslaufbahnkonzepten **als integrierte Aus- und Fortbildungsberufe** geordnet und ausgestaltet werden. Dabei sind als Strukturelemente v.a. auch Ausbildungsbausteine, gestufte Ausbildungskonzepte sowie Übergänge zu berufsaffinen Studiengängen mit verbindlichen Anrechnungsmöglichkeiten (und umgekehrt) zu berücksichtigen.
- Der **DQR** soll in Zukunft **der verbindliche Orientierungsmaßstab** zur Festlegung des Anforderungsprofils in allen Aus- und Fortbildungsregelungen (nach BBiG und HwO) sein. Dafür ist ggf. ein Qualitätssicherungssystem zu entwickeln und umzusetzen. Die Ausweisung des DQR-Niveaus auf den einschlägigen Zeugnissen im beruflichen wie auch im akademischen Bereich sollte dabei nach einheitlichen Standards zu erfolgen.

2. Das vielgelobte duale System in Deutschland hat nicht ausgedient. Seine eigentliche Krise findet v.a. in den Klein- und Kleinstbetrieben statt.

- **Die deutschsprachigen Anbieter des dualen Systems überzeugen im europäischen Vergleich:** mit wirtschaftsstarkem Handwerk und Mittelstand, herausragender Exportstärke, hoher nominaler Wertschöpfung pro Kopf und relativ niedriger Arbeitslosenquote (v.a. bei Jugendlichen).
- **Deutschland hat die Phase der Bildungsstagnation lange hinter sich und ist in einer Phase der Bildungsexpansion.** Von 2005-2013 ist z.B.: die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss um ca. 40% gesunken; die Zahl der unversorgten Bewerber ging um 48% zurück; die Zahl der Anfänger im Übergangsbereich reduzierte sich um 38%; die Jugendarbeitslosenquote pendelte sich auf ca. 7% ein.
- **Jugendliche mit Hauptschulabschluss werden weniger**, die Zahl der **SchulabsolventInnen mit Hochschulzugangsberechtigung steigt** hingegen — vor dem Hintergrund, dass die Gesamtzahl der SchulabgängerInnen auf Grund der demografischen Entwicklung generell zurückgeht.
- Aber: Die **Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ging** seit dem Jahr 2000 um ca. 100.000 Verträge **zurück** — während die **Studienanfängerquote** von rund 33% auf 56 % **wuchs**.
- **Das zeigt** aber keinen „Akademisierungswahn“, sondern **rationales Verhalten**. Denn gerade junge Leute bevorzugen bei Entscheidungen für Bildungswege nachweislich: angemessenes Einkommen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Karriereperspektiven, Umgang mit neuen Technologien im Job sowie Teamarbeit in Ausbildung und Beschäftigung. Es gibt Großunternehmen, die diesen Ansprüchen genügen (z.B. VW).
- **Die eigentliche Krise des dualen Systems findet v.a. in den Klein- und Kleinstbetrieben statt.** Ca. 61% der insgesamt 27,8 Millionen tätigen Personen in Deutschland arbeiten in kleinen und mittleren Unternehmen — in Kleinstunternehmen ca. 19,5%, in Kleinunternehmen 22%, in mittleren Unternehmen 19% (Statistisches Bundesamt 2016).

Berlin, 31. Mai 2017

3. Klein- und Kleinstbetriebe leiden unter Trends von Ausbildungsmarkt und Demografie — die sie nicht beeinflussen können — sowie unter ihrer Größe an sich.

- (1) **Das schulische Vorbildungsniveau unter den Ausbildungsstellenbewerbern steigt, und damit steigt auch die Präferenz für eine großbetriebliche Ausbildung.** Z.B. waren im Jahr 2009 18% studienberechtigt, im Jahr 2016 schon 27 %. Studienberechtigte zeigen nicht nur grundsätzlich eine größere Vorliebe für einen Großbetrieb, sondern sie bevorzugen auch Berufe, die in der kleinbetrieblichen Struktur des Handwerks und der Gastronomie keine Rolle spielen. Die Zahl der Bewerber mit maximal Hauptschulabschluss, die in Handwerk und Gastronomie die größte Nachfragegruppe bilden (Auszubildendenanteil im Handwerk 2010: 57,6 %), ist dagegen in den vergangenen Jahren im Zuge demografischer Veränderungen und des Trends zur schulischen Höherqualifizierung massiv eingebrochen (Abgänger allgemeinbildender Schulen mit maximal Hauptschulabschluss 2005: 309.700, 2009: 242.300, 2015: 181.300).
- (2) **Es gibt mehr junge Menschen mit Migrationshintergrund.**
- (3) **Der Anteil der jungen Männer unter den Bewerbern ist gestiegen.**
Auch bei den Gruppen (2) und (3) gibt es nachweislich eine **überdurchschnittlich hohe Präferenz für eine Ausbildung in einem Großbetrieb** (BA-BIBB-Bewerberbefragung 2016).
- Schon wenn Kleinbetriebe einen Ausbildungsplatz oder zwei **Plätze nicht besetzen** können, kann es dazu kommen, dass der **Betrieb gar nicht mehr ausbildet**. Dann gehen innerbetriebliche Ausbildungsstrukturen verloren, die nicht leicht reaktivierbar sind.

4. Trotz herausfordernder Trends müssen *und* können Klein- und Kleinstbetriebe als Orte der Ausbildung und Beschäftigung wieder attraktiver für junge Leute werden.

- **Eine Beschäftigung in Großbetrieben ist nicht uneingeschränkt vorteilhaft.** Das durchschnittliche Einkommen und die Aufstiegschancen sind zwar höher. Aber Beschäftigte in Großbetrieben sind mit der Arbeit insgesamt nicht zufriedener als Beschäftigte in Kleinbetrieben. Bei den Aspekten „Karrierechancen“ und „Arbeitsplatzsicherheit“ gibt es im Ganzen keine großen Unterschiede. (Analysen auf Basis der BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2012)
- **Kleinunternehmen sollten verdeutlichen, dass sie in ihre Auszubildenden investieren,** um sie als leistungsstarke künftige MitarbeiterInnen zu beschäftigen. Dann dürften die Unternehmen auch gute Wettbewerbschancen auf dem Ausbildungsmarkt haben (BA-BIBB-Bewerberbefragung 2016).
- **Bessere Arbeitsbedingungen verringern die Personalfuktuation in kleineren Betrieben und machen die Arbeitgeber attraktiver.** So gibt es in Kleinbetrieben anders als in Großbetrieben nur wenig Weiterbildungsmaßnahmen (IAB 10/2013). Zumal attraktiv für die jüngere Generation sind: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Work-Life-Balance, mobiles Arbeiten und flexible Arbeitszeiten.
- **Klein- und Kleinstbetriebe brauchen mehr hochwertigen Support.** Das betrifft Berufsorientierung für SchülerInnen, Ausbildungsvertrags-Anbahnung und Ausbildungsbegleitung. Wichtig sind auch moderne Bildungs-/Technologiezentren und Berufsschulen.
- **Kleinbetriebe sollten im Verbund Größeneffekte erzielen** und v.a. achten auf die Entwicklung attraktiver berufsfachlicher Arbeitsmärkte in der Region und auf ein gemeinsames berufs- bzw. branchenspezifisches Marketing.
- **Nötig ist dazu eine fördernde, dienstleistende und steuernde Selbstorganisation:** ein Netzwerkmanagement von Kammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen — die sich dementsprechend teils neu aufstellen müssen.

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB), Bonn

***„Die politische Agenda der Berufsbildung
aus betrieblicher Sicht“***

I.

Sehr geehrte Damen und Herren,

haben Sie die ARD-„Tagesthemen“ am 1. August 2016 gesehen? Es ging anlässlich des Beginns des Ausbildungsjahres um das Duale System. Die Berichterstattung müsste vielen Berufsbildnern den Abend verdorben haben. „Das viel gelobte Ausbildungssystem in Deutschland hat ausgedient“, so endete der Kommentar des Journalisten vom Saarländischen Rundfunk.

Zunächst hatte ich überlegt, mich gleich am folgenden Tag in einem geharnischten Brief über diese Berichterstattung bei der ARD zu beschweren. Ich bin aber dann nach weiterem Überlegen zu der Erkenntnis gelangt, dass eine Beschwerde über eine kritische Betrachtung des Zustands der dualen Berufsausbildung nicht der geeignete Ansatz für eine sachliche Auseinandersetzung ist. Im Gegenteil, der Bericht in den „Tagesthemen“ motivierte mich, die Thematik noch einmal aufzuarbeiten. Dabei bin ich zu Schlussfolgerungen gelangt, die ich im Folgenden als „big points“, also als die besonders wichtigen Aspekte für eine politische Agenda aus betrieblicher Sicht herleiten und ausweisen werde.

Lassen Sie mich zunächst zwei gute Nachrichten nennen. Erste gute Nachricht: Die deutschsprachigen Anbieter des Dualen Systems überzeugen im europäischen Vergleich mit wirtschaftsstarke Handwerk und Mittelstand, herausragender Exportstärke, hoher nominaler Wertschöpfung pro Kopf sowie relativ niedriger Arbeitslosenquote, insbesondere Jugendarbeitslosigkeit — und das bei einer vergleichsweise mittelmäßigen Akademikerquote innerhalb und außerhalb Europas!

Wenn die bildungsökonomische Erkenntnis nach wie vor gilt, dass es einen Zusammenhang gibt zwischen dem Bildungsniveau eines Landes und seiner ökonomischen Leistungsfähigkeit, muss es außer Schulen und Hochschulen in diesen drei deutschsprachigen Ländern noch etwas Anderes geben, das diesen Unterschied zumindest in Teilen erklärt. Ich denke da an das Duale System der Berufsausbildung!

Zweite gute Nachricht: Deutschland hat die Phase der Bildungsstagnation schon lange hinter sich gelassen und befindet sich in einer Phase der Bildungsexpansion. Im Zeitraum 2005 bis 2013 ist beispielsweise die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss um rund 40 Prozent gesunken, die Zahl der unversorgten Bewerber ging um 48 Prozent zurück, die Zahl der Anfänger im Übergangsbereich reduzierte sich um 38 Prozent und die Jugendarbeitslosenquote pendelte sich bei knapp sieben Prozent ein.

Hervorzuheben ist aber auch der Vergleich der Entwicklungsverläufe vom Berufsbildungs- mit dem akademischen Bereich. Während die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge seit dem Jahr 2000 um rund 100.000 Verträge zurückging, wuchs die Studienanfängerquote im gleichen Zeitraum von rund 33 Prozent auf 56 Prozent. Augenscheinlich hat sich das Bildungsverhalten in Deutschland verändert. Diese Entwicklung als Ausfluss eines „Akademisierungswahns“ in der Gesellschaft abzutun — was gerne auch Vertreter klein- und mittelständischer Betriebe tun —, wird den Ursachen dieser Entwicklung allerdings nicht gerecht.

Vor allem darf der Hinweis auf einen „Akademisierungswahn“ in Deutschland den Betrieben nicht als Ausrede für den Bildungstrend dienen. Verursacher des zunehmenden Desinteresses an beruflicher Bildung hätten wir ja demzufolge zur Genüge: vor allem die Schulabgänger selbst, die Eltern, die Lehrer – alle akademisierungswahnsinnig?!

Nein, das kann nicht die These sein. Um dem Problem wirklich auf den Grund zu kommen, rate ich eher zu einem unternehmerischen Denken — etwa: Wenn die Kunden zur Konkurrenz gehen und nicht zu mir, dann stimmt irgendetwas mit meinen Produkten oder meinem Betrieb nicht. Hier ist dringend Ursachenforschung angesagt!

II.

Betrachten wir die Situation wieder aus der bildungspolitischen Perspektive, ist bei näherem Hinschauen zunächst zu konstatieren, dass sich viele derjenigen, die die Hochschule dem Dualen System vorziehen, zumindest vordergründig zweckrational verhalten. Denn: Je höher der Schulabschluss, desto größer ist die Auswahl möglicher Anschluss-Alternativen — und das gilt auch für Abschlüsse, die nach der allgemeinbildenden Phase erworben werden können. Die Menschen in Deutschland haben den Deutschen Qualifikationsrahmen noch nicht verinnerlicht. Von daher denken die Meisten in den traditionellen Strukturen. Und da steht die Hochschulbildung nicht neben, sondern über der Berufsbildung!

Aber: Die Bildung alleine ist es nicht. Immer bedeutsamer werden auch die Ansprüche der Schulabgänger und Quereinsteiger hinsichtlich der Frage, welche Beschäftigung sich mit welchem Abschluss realisieren lässt. Entsprechende Studien verraten uns, dass ein angemessenes Einkommen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Karriereperspektiven, der Umgang mit neuen Technologien im Job oder die Teamarbeit in Ausbildung und Beschäftigung gerade bei jungen Leuten ganz oben stehen bei der Anbahnung einer Entscheidung für einen Bildungsweg.

Es gibt tatsächlich Unternehmen in Deutschland, die diesen Anforderungen genügen und deshalb auch kein Problem mit dem Dualen System haben. Ich kann von einem Erlebnis bei Volkswagen vor gut zwei Jahren berichten, wo mir eindrucksvoll vor Augen geführt wurde, dass hier die Ausbildungswelt noch in Ordnung ist und ich neugierig die Frage stellte, woran es denn liegt, dass hier von der Krise des Dualen Systems keine Rede ist. Hinweise für eine Antwort waren schnell zusammen: das Vorhandensein eines großen internen Arbeitsmarktes, eine gute Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen, umfangreiche Karriereperspektiven (vom Facharbeiter zum Manager), vorne bei der Umsetzung von 4.0-Technologien, Lernen und Arbeiten in Teams.

Anscheinend funktioniert hier noch alles, und ich entdeckte das Großunternehmen quasi als „ökologische Nische“ des Dualen Systems — mit dem Effekt, dass hier Facharbeiterabschlüsse bei Abiturienten noch ein gutes Image haben! Das ist doch wunderbar – oder?

Bevor ich daraus meine Schlüsse ziehe, ein kurzes Zwischenfazit: Erstens sollten wir nicht von einem „Akademisierungswahn“ in Deutschland sprechen, sondern von einem Bildungstrend

— der allerdings das Berufsbildungssystem zunehmend unter Druck setzt, mit vielfältigen Folgen für die Fachkräftesicherung in standortbedeutsamen Berufen bzw. Branchen. Zweitens befinden wir uns in einer Phase der Bildungsexpansion — und das ist prinzipiell gut so!

III.

Meine These zum Kernproblem lautet: Die eigentliche Krise des Dualen Systems findet vor allem in Klein- und Kleinstbetrieben statt, die vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und des Bildungstrends im Wettbewerb mit Hochschulen und großen Ausbildungsunternehmen die Ansprüche junger Leute an attraktive Ausbildung und Beschäftigung anscheinend nicht mehr angemessen erfüllen. Klein- und Kleinstbetriebe waren bislang das Rückgrat des deutschen Ausbildungssystems. Wollen wir den Bildungstrend auf Kosten dieser Betriebe abmildern oder gar stoppen, müssen wir bei unseren Überlegungen für eine politische Agenda gerade hier ansetzen.

An die Betriebsvertreter gerichtet, sollten wir ebenso mit Forderungen vorsichtig sein, dem Hochschultrend mit abschreckenden Studiengebühren oder Deckelungen des quantitativen Studienangebotes zu begegnen. Es gilt vielmehr, sich als Akteur des Berufsbildungssystems auf den Wettbewerb mit dem Hochschulsystem einzulassen. Dabei müssen Groß-, Klein- und Kleinstbetriebe, einschließlich der Selbstorganisation der Wirtschaft, mit den berufsbildenden Schulen zusammenarbeiten.

Damit bin ich bei meinem eigentlichen Thema und bei der Frage: Was sind demnach die „big points“ für eine politische Agenda der Berufsbildung aus betrieblicher Sicht?

Folgende Themen sind zunächst als „Dauerbrenner“ quasi gesetzt (weshalb ich dazu nichts Näheres ausführe): die Verbesserung von Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit auf Basis der Umsetzung von DQR und EQR; die Bearbeitung von Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt; die Internationalisierung der Berufsbildung; und die Weiterentwicklung zu einem inklusiven beruflichen Bildungssystem, womit ich auch die Qualifizierung von geflüchteten Menschen meine.

IV.

Ich möchte mich in diesem Beitrag stattdessen auf drei strukturpolitische Vorschläge für eine Agenda fokussieren, deren Bearbeitung ich — neben der Befassung mit den genannten anderen Themen — für besonders wichtig erachte, weil Sie, so mein Eindruck, beim Reformdiskurs noch nicht die notwendige Beachtung finden.

Erstens: Kleinst- und Kleinbetriebe müssen als Orte für Ausbildung und Beschäftigung für junge Leute wieder attraktiver werden!

Das, was Großunternehmen mit Kapital und professionellen Personal- und Organisationsentwicklungsstrukturen zum attraktiven Ausbilder und Arbeitgeber macht, können besagte Kleinst- und Kleinbetriebe aus der eigenen Substanz heraus nicht realisieren. Dies war schon

immer so, fällt aber gerade jetzt vor dem Hintergrund des Anspruchsverhaltens junger Menschen, des Bildungstrends wie auch der demographischen Entwicklung besonders ins Gewicht.

Es gilt deshalb, für diese Betriebe ein angemessenes Service- und Dienstleistungsangebot bereit zu stellen. Kleinst- und Kleinbetriebe brauchen mehr qualitativ hochwertigen Support, der sich von der Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler über die Ausbildungsvertragsanbahnung bis in die Ausbildungsbegleitung hinein erstreckt. Zusammen mit modernen Bildungs- und Technologiezentren sowie Berufsschulen können ausbildungsplatz anbietende Kleinbetriebe dann auch wieder zu tragenden Säulen regionaler Bildungsarchitekturen werden.

Um gegenüber Großbetrieben bzw. Hochschulen wieder mehr an Format oder Attraktivität bei jungen Leuten zu gewinnen, sollten Kleinbetriebe ihre Kräfte bündeln und als „strategische Allianzen“ im Verbund Größeneffekte erzielen. Denn auch hier gilt: Gemeinsam sind wir stark! Besonderes Augenmerk sollten dabei auf die Entwicklung attraktiver berufsfachlicher Arbeitsmärkte mit ansprechenden Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven in der Region sowie auf gemeinsame berufs- bzw. branchenspezifische Imagebildung und Bildungsmarketing gelegt werden. Für die Entwicklung berufsfachlicher Arbeitsmärkte werden zwingend möglichst viele Betriebe einer Branche benötigt. D.h., hierfür ist das in den vergangenen Jahren zu beobachtende Zurückziehen von Kleinbetrieben aus dem Ausbildungsmarkt zu stoppen und wieder in das Gegenteil zu verkehren.

Um das alles zu realisieren, bedarf es einer fördernden, dienstleistenden und steuernden Selbstorganisation — also einem Netzwerkmanagement — sowie einem damit verbundenen Support von Kammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen. Ob die derzeit vorhandenen Strukturen das leisten können, muss allerdings zumindest bezweifelt werden. Ich vermute, dass die Organisationen sich hier mit Blick auf die zukünftigen Aufgaben bzw. Herausforderungen wenigstens in Teilen neu erfinden müssen.

Zweitens: Wir müssen das Berufesystem attraktiver machen, indem wir breite Berufsstrukturen präferieren, ohne dabei auf Spezialisierungen zu verzichten. Konkret: Viel konsequenter als bisher müssen wir das Konzept der Berufsgruppen bzw. Berufsfamilien umsetzen.

Gerade Berufe mit geringen Auszubildenden- bzw. Ausbildungsbetriebszahlen können vom Berufsgruppenkonzept profitieren, indem sie mit verwandten oder anderen affinen Berufen eine Gesamtheit bilden, um so jungen Leuten die gewünschten bzw. nachgefragten durchlässigen Bildungswege eröffnen zu können. Einzelberufsübergreifende Wege sind hier ebenso möglich wie das verbindliche Angebot an Querschnittsqualifikationen, die im Berufslaufbahnkonzept des jeweiligen zur Berufsgruppe zugehörigen Einzelberufs verbindlich und systematisch angeboten werden können.

Spezialisierte Berufe können im Rahmen von Berufsgruppen somit einen starken Auftritt am Ausbildungsmarkt realisieren, der ihnen für sich alleine genommen nicht gelingen würde. Ich betone dies vor allem deshalb, weil das Berufsgruppen- bzw. -familienkonzept nach meinem Eindruck bislang nur beschränkte Akzeptanz findet. Insbesondere die Vertreter der Berufsver-

bände sollten hierzu allerdings wissen, dass sich junge Leute mit der ersten Qualifizierungsphase nach der Allgemeinbildung möglichst viele Optionen offenhalten wollen. Je schmaler und spezialisierter ein Berufsbild ist, je weniger Anerkennungsmöglichkeiten mit einem Berufsabschluss verbunden sind, desto unattraktiver ist ein Beruf.

Berufsgruppen können also genau die vermeintlichen Nachteile, die mit hochspezialisierten Berufen verbunden sind, zumindest ein Stück weit kompensieren. Das gilt umso mehr für solche Berufe, die vorrangig in Klein- und Kleinstbetrieben ausgeübt werden.

Drittens: Wir müssen mit unseren Berufsbildern im digitalen Zeitalter Schritt halten. Mein Stichwort hierzu ist „Berufsbildung 4.0“: Das Duale System mit „smart companies“ und „smart schools“ muss unsere Vision sein, ohne dass wir dabei den Boden unter unseren Füßen verlieren!

Das BIBB forscht und entwickelt in diesem Themenfeld bereits seit geraumer Zeit. Im besonderen Fokus stehen dabei Projektionen zur Entwicklung von Qualifikationsangebot und Nachfrage bis zum Jahre 2025 unter besonderer Berücksichtigung der Digitalisierung. Erste Ergebnisse zeigen: Unsere Forscher können die Polarisierungsthese von Frey und Osborne für Deutschland nicht bestätigen. Unsere aktuellen Projektionen gehen davon aus, dass die zunehmende Digitalisierung in der Wirtschaft dazu führen wird, dass rund 1,5 Millionen Arbeitsplätze wegfallen bzw. in technische Lösungen transformiert werden (betroffen sind hier die Bereiche Land- und Forstwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe oder primäre Dienstleistungen). Es werden aber auch 1,5 Millionen neue Arbeitsplätze entstehen, vor allem bei den sekundären Dienstleistungen, zum Beispiel in den Bereichen Erziehung, Bildung, Pflege, Gesundheit.

Des Weiteren untersuchen wir in zwölf sogenannten „Referenzberufen“, ob und wie sich die Digitalisierung in der Berufs- und Arbeitswelt in der Weise auswirkt, dass Änderungen der Berufsbilder — einschließlich der Prüfungsanforderungen, Rahmenlehrpläne bis hin zur Ausbildungsmethodik und -didaktik — notwendig werden. Bereits jetzt lässt sich absehen, dass die Entwicklungen hier berufsspezifisch unterschiedlich sind.

Unabhängig von der Frage, ob und wie sich spezifische Qualifikationen in den Berufsbildern verändern, interessiert uns auch die Frage, ob in Zukunft auf Grund der Dynamik, mit der sich die Digitalisierung in Wirtschaft und Gesellschaft vollzieht, eine Schlüsselqualifikation nötig ist, die als „digitale Kompetenz“ in allen Berufen in Zukunft zu fördern ist. In diesem Zusammenhang stellt sich ebenso die Frage, ob und wie in den allgemeinbildenden Schulen in Zukunft ein Bildungsstandard „digitale Kompetenz“ sicherzustellen ist, damit wir in der Berufsausbildung an eine solche Lernvoraussetzung nahtlos anknüpfen können. Bekanntlich gibt es ja einen solchen verbindlichen Bildungsstandard nicht. Hierzu suchen wir selbstverständlich auch das Gespräch mit der Kultusseite.

In einem weiteren Projektschwerpunkt untersuchen wir schließlich auch den Bereich der sogenannten „Neuen Medien“ und deren Potenzial für die Verbesserung von Methodik und Didaktik in beruflichen Lehr-/Lernprozessen.

V.

Ob es uns gelingen wird, die Chancen, die im Thema „Digitalisierung/Berufsbildung 4.0“ stecken, wirklich zur Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung zu nutzen, hängt vor allem von zwei Bedingungen ab, die möglichst rasch zu erfüllen sind. Erstens ist die Ausbildung des Ausbildungspersonals anzupassen: Ausbilder, Lehrer und Prüfer müssen 4.0-fähig werden; und es muss uns gelingen, das Ausbildungspersonal, das in Betrieben, Schulen und Bildungszentren bereits tätig ist, in einem angemessenen Personalentwicklungsprozess mitzunehmen sowie entsprechend weiterzubilden. Zweitens müssen wir uns darum bemühen, die relevanten Lernumgebungen — also neben den Betrieben die überbetrieblichen Bildungszentren und die Berufsschulen — so auszustatten, dass dort Mindeststandards für eine anforderungsgerechte Bildung und Qualifizierung im digitalen Zeitalter erfüllt werden können.

Berufsbildung 4.0 ist somit besonderes relevant für die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung. Das ist kein Wunder, berührt doch dieses Thema zugleich mehrere für einen Berufsbildner relevante Bereiche. Zum einen werden die Veränderungen in der Arbeitswelt wie auch die Veränderungen in den Lebensgewohnheiten der Menschen noch stärker als in der Vergangenheit das Gesicht des Berufsbildungssystems verändern: Ich erwarte mehr Querschnittsangebote, duale Studiengänge, Zusatzqualifikationen und Berufsfamilien wie auch eine größere internationale Verwertbarkeit des beruflich Gelernten. Darüber hinaus geht es um die starke Verflechtung von Berufsbildern mit moderner Technik. Und schließlich ist Berufsbildung 4.0 im Zusammenhang zu sehen mit neuen Möglichkeiten, die die Nutzung moderner Ausbildungs- bzw. Unterrichtstechnologien für die Lern- und Lehrförderlichkeit mitbringen. Es lohnt sich also, an diesem attraktiven Thema mit Energie weiterzuarbeiten!

Vielen Dank.