

Bildung

Berufliche Bildung

Position

Stand: Oktober 2019

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Vorwort

Berufliche Bildung als entscheidendes Instrument zur Fachkräftesicherung

Die berufliche Qualifikation gilt als ein zentraler Pfeiler bei der individuellen Entwicklung von jungen Menschen und deren Einstieg in die Erwerbsbiografie. Aus wirtschaftlicher Sicht ist sie ein unerlässliches und entscheidendes Aktionsfeld für eine nachhaltige Fachkräftesicherung.

Die Erfolge der bayerischen Wirtschaft basieren vor allem auf innovativen und technologischen Spitzenleistungen. Um diese Position halten und ausbauen zu können, brauchen wir junge Menschen, die offen sind für wirtschaftliche und gesellschaftliche Zusammenhänge, die mit Leistungsbereitschaft, Offenheit, Wissen und Können im Team arbeiten und die lebenslanges Lernen als positive Herausforderungen betrachten. Die duale Ausbildung spielt hier die zentrale Rolle, da viele der zukünftigen Fach- und Führungskräfte unserer Unternehmen in diesem System ausgebildet werden.

Für die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. sind im dualen Ausbildungssystem zwei Eckpfeiler entscheidend, die letztendlich auch die hohe Qualität in der Ausbildung sichern: erstens die ganzheitliche Vermittlung der beruflichen Handlungskompetenz und zweitens die strukturelle Anlage der dualen Ausbildung. Sie verbindet das Lernen im Betrieb sowie in der Berufsschule auf vorbildliche Weise und passt sich flexibel an die sich wandelnden Arbeitsmarkterfordernisse an. Bei einer Modernisierung der Ausbildungsberufe, insbesondere auch in dem Kontext von Wirtschaft 4.0, gilt es, diese zwei Hauptmerkmale zu erhalten und weiter zu entwickeln. Auf dieser Grundlage können wir die vor uns stehenden Herausforderungen für die duale Berufsausbildung gemeinsam mit allen Akteuren meistern.

Bertram Brossardt
30. Oktober 2019

Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Die berufliche Bildung im Wandel	3
2 Die Herausforderungen der Zukunft meistern	5
2.1 Demografischer Wandel	5
2.2 Globalisierung	5
2.3 Technischer Fortschritt, Digitalisierung und Strukturwandel	6
2.4 Partizipationsgerechtigkeit	7
2.5 Potenziale der Asylbewerber und Geduldeten mit hoher Bleibewahrscheinlichkeit nutzen	9
2.6 Inklusion vorantreiben	9
2.7 Fachkräftebedarf für Gesundheitsberufe sichern	10
3 Den Übergang optimieren	11
3.1 Ausbildungsreife nach der Schule als Voraussetzung	11
3.2 Mehr Transparenz als Ziel	11
3.3 Angebote der Staatsregierung und der Bundesagentur für Arbeit nutzen	12
4 Die Ausbildungsstrukturen weiterentwickeln	13
4.1 Qualitätsentwicklung anstoßen	13
4.2 Berufsgruppenprinzip weiter ausbauen	14
4.3 Weniger ist mehr: Berufsvielfalt eher eindämmen	14
4.4 Flexibilität durch Ausbildungsbausteine schaffen	15
4.5 Differenzierung notwendig	15
5 Die Durchlässigkeit und Flexibilität erhöhen	17
5.1 Hybride Ausbildungsformen entwickeln	17

5.2	Ausbildung ohne Grenzen – Ausbildung im Ausland	17
5.3	Verzahnung von Aus- und Weiterbildung	18
5.4	Nach dem endgültigen Studienabbruch in die duale Ausbildung	18
5.5	Berufsabitur	19
6	Das Prüfungswesen effektiver gestalten	20
6.1	Qualität und Kompetenzen der Prüfer sichern	20
6.2	Gestaltungsräume effektiver nutzen	21
7	Den dualen Partner Berufsschule stärken	22
7.1	Personalentwicklung ausbauen	22
7.2	Organisationsreformen behutsam angehen	22
7.3	Kooperation der Lernorte stärken	23
7.4	Stärkung des dualen Partners Berufsschule	23
7.5	Investitionsinitiative an den bayerischen Berufsschulen umsetzen	24
	Ansprechpartner / Impressum	25

Position auf einen Blick

Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung

Die berufliche Bildung leistet einen elementaren Beitrag, wenn es darum geht, die Wettbewerbsfähigkeit der bayerischen Wirtschaft zu erhalten. Denn die Unternehmen im Freistaat brauchen hervorragend ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Grundlage dafür ist die kontinuierliche Weiterentwicklung der beruflichen Bildung, um gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Strukturentwicklungen gerecht zu werden und die Sicherung und Optimierung von Qualitätsprozessen voranzutreiben.

Vielorts arbeiten Unternehmen und berufliche Schulen bereits sehr erfolgreich zusammen. Auch im Hinblick auf den Reformbedarf bei der Leistungsfeststellung gilt es, den Stellenwert der beruflichen Schulen noch weiter zu stärken. Hinzu kommen im Zuge der voranschreitenden Digitalisierung neue Anforderungen des Arbeitsmarkts an die Unternehmen und die beruflichen Schulen.

Um die berufliche Bildung zukunftsorientiert aufzustellen, empfiehlt die vbw:

- Die Umsetzung der BBiG Novelle ist kritisch konstruktiv zu begleiten und dabei darf vor allem die Einführung der Mindestausbildungsvergütung nicht die Tarifautonomie aushebeln. Die Ausbildungsordnungen sind auch in Zukunft technikoffen und branchenspezifisch weiterzuentwickeln und an die digitalen Anforderungen anzupassen. Einheitslösungen zur Gestaltung der Berufe sind abzulehnen. Der Vorrang von Tarifverträgen muss respektiert werden. Die Folge der Mindestausbildungsvergütung darf nicht sein, dass gerade leistungsschwächere Zielgruppen nicht mehr den Zugang in duale Berufsausbildung finden. Die Ausbildungsvergütung ist weder Lohn noch Gehalt, sondern ein Zuschuss zu den Lebenshaltungskosten.
- Die Übergangsmaßnahmen müssen regelmäßig streng danach überprüft werden, ob sie eine hohe Vermittlungsquote in das duale Ausbildungssystem aufweisen. Vor allem die politischen Entscheidungsträger sind aufgerufen, aktiv zu werden. Streichungen von ineffizienten Maßnahmen dürfen für die Politik kein Tabu sein. Das Motto muss lauten: Weniger ist mehr! Betriebliche Ausbildung ist das vorrangige Ziel.
- Die Sicherung und fortlaufende Optimierung von Qualitätsprozessen in der dualen Ausbildung müssen von allen Akteuren stärker als heute in den Blick genommen werden. Die Praxis der Qualitätssicherung kann nur durch die gemeinsame Entstehung und Erprobung geeigneter und praktikabler Instrumente zum Qualitätsmanagement weiterentwickelt werden. Unternehmen, Berufsschulen, Verbände und zuständige Stellen sind aufgerufen, hier gemeinsam und projektorientiert tätig zu werden.

- Die Sozialpartner sind aufgefordert, die Ausbildungsberufe im Rahmen ihrer gemeinsamen Ordnungsarbeit und damit bei der Weiterentwicklung der Ausbildungsstrukturen dahingehend zu prüfen, ob das Berufsgruppenprinzip noch stärker als heute als Strukturelement angewendet werden kann.
- „Weniger ist mehr“ sollte das Motto der Zukunft auch bei der Anzahl der Berufe lauten. Das heißt nicht, dass man dies per Gesetz oder Verordnung bestimmen soll. Der Aufruf gilt den Sozialpartnern, dies im Rahmen verantwortungsvoller Ordnungsarbeit in jeder einzelnen Branche zukunftsorientiert zu prüfen und zu berücksichtigen.
- Bei der Weiterentwicklung des Prüfungswesens sind alle Beteiligten aufgerufen, mögliche Modellvorhaben offen und ohne Vorbehalte zu prüfen. Nur gemeinsam können hier neue Wege beschritten, erprobt und im Erfolgsfall implementiert werden.
- Die Rolle des dualen Partners Berufsschule sollte insbesondere durch die Einbeziehung der Berufsschulnote in das Abschlusszeugnis gestärkt werden. Für Auszubildende im dualen System, die von der Berufsschulpflicht nicht befreit sind, soll die Berufsschulnote im Kammerzeugnis ausgewiesen werden. Bei einer Befreiung von der Berufsschule, z. B. bei Abiturientenprogrammen, wird in einer Fußnote auf dem Zeugnis vermerkt, dass eine Befreiung von der Berufsschule vorlag. Sowohl der Gesetzgeber als auch alle am Prüfungsprozess beteiligten Gruppen sind aufgerufen, hier tätig zu werden und mögliche Wege zumindest in branchenspezifischen Modellvorhaben zu erproben.
- Um die Berufsschullehrer für die Herausforderungen einer rasant wachsenden Informations- und Arbeitswelt zu wappnen, muss das Kultusministerium noch stärker als heute in die Personalentwicklung der Berufsschullehrkräfte investieren. Auch die technische Ausstattung der Berufsschulen muss fortlaufend entsprechend der Anforderungen der digitalen Transformation angepasst werden.

1 Die berufliche Bildung im Wandel

Entwicklungslinien und Veränderungsnotwendigkeiten

In Deutschland besteht ein breiter bildungspolitischer Konsens hinsichtlich des hohen Stellenwerts des Berufsbildungssystems. Es ist attraktiv, vermittelt hochwertige berufliche Handlungskompetenz und Qualifikation, es schafft hohe Übergangsquoten in den Arbeitsmarkt und damit eine vergleichsweise niedrige Jugendarbeitslosigkeit – eindeutige Vorteile gegenüber anderen Berufsbildungssystemen in Europa. Die duale Ausbildung stellt die tragende Säule im Berufsbildungssystem dar. Zum Ausbildungsstart 2018 wurden bundesweit rund 531.400 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen.

Durch die Kombination von theoretischer Vermittlung in der Berufsschule und praxisnaher Anleitung im Betrieb ist die duale Ausbildung ein optimaler Start in das Berufsleben und bereitet die Auszubildenden sehr erfolgreich auf den Übergang in die Erwerbstätigkeit vor. Das oberste Ziel der dualen Berufsausbildung ist die Vermittlung beruflicher Handlungsfähigkeit, die sich aus Fachkompetenz, Methodenkompetenz und Sozialkompetenz zusammensetzt.

Das Berufsbildungssystem passt sich weitgehend flexibel an die sich wandelnden Markterfordernisse an und wird stetig weiterentwickelt und optimiert. So wurden im Jahr 2018 nicht nur acht Berufe neu geordnet und 17 modernisiert, es wurde auch ein ganz neuer Beruf geschaffen: die Kauffrau / der Kaufmann im E-Commerce. In den Jahren von 2008 bis 2018 wurden insgesamt 146 Ausbildungsberufe neu geordnet. Derzeit gibt es 325 Ausbildungsberufe, die auf Tätigkeiten in den unterschiedlichen Branchen (Industrie, Logistik, Handel, Handwerk, Büro, Gesundheit, Landwirtschaft, Tourismus usw.) vorbereiten. Auch in Hinblick auf die Ausbildungsdauer, die je nach Beruf zwischen zwei und dreieinhalb Jahren beträgt, hat sich in den vergangenen Jahren viel bewegt. Alle Entwicklungslinien zeigen, dass das duale System in Bayern und den anderen Bundesländern eine hohe Dynamik aufweist und auf Veränderungen schnell und flexibel reagieren kann, wenn sich die Sozialpartner grundsätzlich einig sind.

In den letzten Jahren sind viele Schritte hin zu mehr Anschlussfähigkeit in andere Bereiche des Bildungssystems gegangen worden: Seit 2009 ist der Zugang zur Hochschulbildung ausgeweitet worden und Meister, Techniker und Fachwirte haben eine allgemeine Hochschulzugangsberechtigung. Auch Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung und dreijähriger Berufstätigkeit steht der Weg zur Hochschule seit 2011 in einschlägigen Studienfächern offen. Der Anteil beruflich Qualifizierter an den Studienanfängern erhöht sich damit kontinuierlich. Auch der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR), der bildungsbereichsübergreifend alle Abschlüsse umfasst, leistet einen weiteren Beitrag zu einer höheren Transparenz zwischen den verschiedenen Qualifikationswegen. Dabei ist festzuhalten, dass der DQR ein reines Transparenzinstrument darstellt, das zudem die Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Qualifikationen verdeutlicht. Es besteht keine Notwendigkeit, das Instrument mit weiteren Aufgaben zu überlasten.

Die aufgezeigten Entwicklungslinien verdeutlichen einerseits die Dynamik des dualen Ausbildungssystems, flexibel auf neue Anforderungen zu reagieren, und andererseits die neu geschaffene formale Anschlussfähigkeit in andere Bereiche des Bildungssystems. Damit ist die Veränderungsnotwendigkeit aber keinesfalls zu Ende, denn große und zentrale Herausforderungen unserer Gesellschaft werden den Veränderungsdruck auch in der beruflichen Bildung weiter erhöhen.

Die Evaluation des Berufsbildungsgesetzes durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung vom März 2016 hat keinen Bedarf an grundsätzlichen oder systemischen Änderungen ergeben. Dennoch wurde von der Politik die Novelle des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) mit etlichen Neuerungen, wie z. B. der Mindestausbildungsvergütung, umgesetzt. Das Gesetz soll zum 01. Januar 2020 in Kraft treten. Die Umsetzung der BBiG-Novelle muss nun kritisch konstruktiv begleitet werden.

In Bayern setzt sich die Staatsregierung gemeinsam mit der Wirtschaft und der Arbeitsverwaltung dafür ein, die berufliche Bildung auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten. Zur Stärkung der beruflichen Bildung wurde bereits 2014 die Allianz für starke Berufsbildung in Bayern initiiert und 2017 der Pakt für Berufliche Bildung geschlossen. Die vbw bringt sich aktiv in beide Bündnisse aber auch mit zahlreichen weiteren Aktivitäten für eine starke berufliche Bildung in Bayern ein.

Auch zukünftig muss die berufliche Bildung weiter gestärkt und als Marke etabliert werden. Die Marke „Berufliche Bildung“ kann die Möglichkeiten der Erstausbildung und der daran anschließenden Aufstiegsfortbildung sowie die damit verbundenen vielfältigen Karriereperspektiven noch stärker und transparenter aufzeigen. Auch die Anschlussfähigkeit zur akademischen Bildung bzw. Weiterbildung ist gegeben. Dabei sollte darauf geachtet werden, die Erstausbildung nicht abzuwerten.

2 Die Herausforderungen der Zukunft meistern

Kontinuierliche Weiterentwicklung der beruflichen Bildung notwendig

Das System der beruflichen Bildung ist vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Strukturveränderungen weiterzuentwickeln, da es insbesondere durch den demografischen Wandel, die fortschreitende Globalisierung und den technischen Fortschritt geprägt sein wird. Eine keinesfalls neue, aber leider immer noch aktuelle Herausforderung stellt die Partizipationsungerechtigkeit in den unterschiedlichen Systemen dar, die auch das berufliche Bildungssystem betrifft. Eine Herausforderung bleibt es, die ausbildungswilligen und -fähigen Asylbewerber mit hoher Bleibeperspektive und Flüchtlinge in den Ausbildungsmarkt zu integrieren und sie zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen.

2.1 Demografischer Wandel

In den vergangenen zwei Jahrzehnten blieb die absolute Anzahl an Ausbildungsverträgen – von teils großen konjunkturellen Schwankungen abgesehen – relativ konstant. Da im selben Zeitraum aus demografischen Gründen die Anzahl der Schulabgänger enorm anstieg, entstand jedoch eine spürbare Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Seit einigen Jahren ist eine Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt zu beobachten: In Bayern gibt es mittlerweile deutlich mehr unbesetzte Stellen als unvermittelte Bewerber. Für 2019 ist damit zu rechnen, dass erneut zwischen 15.000 und 20.000 Ausbildungsplätze in Bayern nicht besetzt werden können. Die Studie *Arbeitslandschaft 2025* zeigt, dass die Fachkräftesicherung eine zentrale Herausforderung für die Unternehmen in Bayern bleibt. So prognostiziert die Studie im Jahr 2025 eine Fachkräftelücke in Höhe von 350.000 Arbeitskräften. Das steigende Angebot an Ausbildungsplätzen ist Ausdruck des Bestrebens der Betriebe, ihren Fachkräftenachwuchs durch Ausbildung zu sichern. Aufgrund rückläufiger Bewerberzahlen wachsen jedoch – mit unterschiedlichen Ausprägungen in den Branchen und Regionen – die Probleme ausbildungswilliger Betriebe, passende Bewerber zu finden. Eine Herausforderung ist es daher, die regionale und sektorale Passung von Angebot und Nachfrage zu erweitern und die regionale Mobilität zu erhöhen.

2.2 Globalisierung

Die zunehmende Internationalisierung von Finanz-, Produkt- und Arbeitsmärkten führt dazu, dass Güter, Dienstleistungen und auch Arbeitskräfte immer flexibler über Ländergrenzen hinweg ausgetauscht werden. Einst stark isoliert agierende Nationen wurden damit in einen global vernetzten Markt integriert. Entsprechend haben Ländergrenzen für Marktprozesse und Austauschbeziehungen an Bedeutung verloren. Dies ermöglichte ganz neue Formen der Arbeitsteilung auf internationaler Ebene. Der Prozess der Globalisierung

hat in den letzten Jahren eine Dynamik gewonnen, die immer weitere gesellschaftliche Bereiche erfasst und neue Herausforderungen auch an die berufliche Bildung stellt.

Als Folge der zunehmenden Internationalisierung von Märkten wurde u. a. ein verstärkter Standortwettbewerb zwischen Ländern ausgelöst. Für die berufliche Bildung resultiert aus dieser Herausforderung z. B. ein zunehmender Bildungsbedarf der Individuen und der Belegschaft eines Unternehmens bei Fremdsprachenkenntnissen und international anerkannten Qualifikationen quer über alle Abschlüsse und Fachrichtungen. Interkulturelle Kompetenzen spielen eine zunehmend wichtige Rolle, Arbeitnehmer müssen fähig sein, in multinationalen Teams zu arbeiten und offen gegenüber anderen Kulturen sein.

2.3 Technischer Fortschritt, Digitalisierung und Strukturwandel

Die zunehmende internationale Arbeitsteilung geht damit einher, dass herkömmliche Formen einfacher Arbeit auch in andere Länder ausgelagert werden. Durch den technischen Fortschritt werden immer mehr Arbeitsschritte von Maschinen übernommen. Die Wissensarbeit wird neben der industriellen Wertschöpfung und der Dienstleistung insbesondere in Bayern und Deutschland zunehmend zur relevanten Form der Arbeit. Auf die Beschäftigten kommen in diesem Zusammenhang neue Anforderungen zu: Hohe Selbständigkeit, eigenverantwortliches Arbeiten und Flexibilität sind einige Merkmale, die einen immer größeren Stellenwert bei den Anforderungen an die Beschäftigten einnehmen. Dieser Prozess des wirtschaftlichen Strukturwandels wird begleitet von einer intensiven technischen und ökonomischen Rationalisierung, die eine zunehmende Flexibilisierung und eine Umgestaltung der Arbeitsplätze mit sich bringt. Das duale Ausbildungssystem muss diese Entwicklungen und Herausforderungen aufnehmen und die Jugendlichen auf die unterschiedlichen Anforderungen und auf die benötigten Kompetenzen vorbereiten. Es wird von den Mitarbeitern eine zunehmende Flexibilität und Engagement beim lebenslangen Lernen erwartet, um die Beschäftigungsfähigkeit aufrechtzuerhalten. In der dualen Ausbildung soll hierfür der Grundstein gelegt werden.

Der technologische Wandel in der verarbeitenden Industrie sowie die zunehmende Kombination von einer produktions- und stark wissensbasierten Wirtschaft, führen dazu, dass die Nachfrage nach neuen und komplexeren Qualifikationen kontinuierlich steigt sowie eine flexible Anpassung und Modernisierung des Systems erforderlich sind. Der Megatrend Digitalisierung wirkt sich auf alle Lebens- und Arbeitsbereiche aus: Der Alltag wird genauso wie die Arbeitswelt zunehmend von Informations- und Kommunikationstechnik durchdrungen und digitalisiert. Darüber hinaus entwickelt sich der Strukturwandel zur hybriden Wirtschaft, deren Kerngedanke die intelligente Verknüpfung von Produkt und Dienstleistung zum individuellen Kundenmehrwert ist. Dies wird die Wertschöpfungsketten und damit auch die Branchenstruktur, die Geschäftsmodelle und folglich die interne Aufstellung von Unternehmen stark verändern – und damit alles in allem die Anforderungsprofile der Beschäftigten. Digitale Kompetenzen müssen noch stärker als heute zum selbstverständlichen Gegenstand der Ausbildung werden.

Die im April 2016 veröffentlichte bayme vbm Studie „Industrie 4.0 – Auswirkungen auf die Aus- und Weiterbildung“ zeigt Entwicklungslinien auf und gibt Handlungsempfehlungen sowohl für die Gestaltung der Berufsausbildung als auch für die Weiterbildung im Kontext von Industrie 4.0. Die Studie stellt fest, dass die Digitalisierung z. B. in der M+E Industrie eine Neuausrichtung der Aus- und Weiterbildung notwendig macht. So bilden zwar die 21 Ausbildungsberufe aus der M+E Branche, die in der Studie betrachtet werden, ein gutes Fundament für die Mitarbeiterqualifizierung, jedoch wird deutlich, dass die Veränderungen, die die Digitalisierung mit sich bringt, zeitnah in den Berufsausbildungen abzubilden sind. So müssen z. B. die Berufsprofile der M+E Industrie überarbeitet werden. Dabei gilt: je mehr ein Beruf von Industrie 4.0 Entwicklungen tangiert ist, desto höher ist der Veränderungsbedarf und desto größer ist die Anpassungsnotwendigkeit. Die Ergebnisse der Studie haben bewirkt, dass die „Neuausrichtung der M+E Ausbildung“ ganz konkret in einem Agilen Verfahren bearbeitet wurde, in dem die Industrie 4.0-relevanten Ausbildungsberufe und die darauf aufbauenden Fortbildungen hinsichtlich sich verändernder Anforderungen und neuer beruflicher Perspektiven untersucht wurden. Zum 01. August 2018 traten elf modernisierte M+E Ausbildungsberufe sowie sieben optionale Zusatzqualifikationen in Kraft. Dies ist ein Beispiel für die gelungene Weiterentwicklung der Ausbildungsberufe im Hinblick auf die Herausforderungen der digitalen Transformation.

Für viele weitere Branchen wurden bzw. werden aktuell noch Studien durchgeführt. Ein Beispiel aus dem Finanzdienstleistungsbereich ist die Studie „Kompetenzlabor“ der Versicherungswirtschaft, deren Projektergebnisse sowie Handlungsempfehlungen für eine passgenaue und bedarfsgerechte Gestaltung der dualen Ausbildung mittlerweile veröffentlicht wurden. Auch das BIBB führte bis April 2018 ein Berufe- und Branchen-Screening durch. Dabei stand die Analyse von ausgewählten Ausbildungsberufen, Fortbildungsregelungen und Branchen, die bereits vollständig oder in Teilen von der Digitalisierung betroffen sind, im Mittelpunkt. Ziel solcher Studien muss es stets sein, zusätzliche Handlungsempfehlungen für die Gestaltung von Aus- und Weiterbildung sowie die Weiterentwicklung der systemischen Rahmenbedingungen zu erarbeiten und umzusetzen. Die Einzelergebnisse aus solchen Teilprojekten gilt es, zusammenzuführen und übergeordnet Aussagen für die weitere Ausgestaltung des Berufsbildungssystems zu filtern.

Alles in allem bleibt festzuhalten, dass es sich bewährt hat, Anpassungen eng mit den Sozialpartnern abzustimmen, die eine mitgestaltende und verantwortliche Rolle in der Berufsausbildung wahrnehmen. Die Ausbildungsordnungen sind technikoffen zu gestalten. Es ist sachgerecht, sie nicht durch gesetzliche Regulierung, sondern branchenindividuell kontinuierlich zu modernisieren und an digitale Anforderungen anzupassen.

2.4 Partizipationsgerechtigkeit

In Deutschland entscheidet die sozioökonomische Herkunft in hohem Maße über die Bildungschancen jedes Einzelnen. Der soziale Status des Elternhauses beeinflusst maßgeblich, welchen Bildungsweg die Kinder einschlagen. Dies ist aus individueller Sicht, aber auch aus gesellschaftlicher Perspektive nicht hinnehmbar. Partizipationsgerechtigkeit bedeutet, jedem Einzelnen die Chancen und Möglichkeiten zu eröffnen, sein eigenes

Leistungspotenzial voll auszuschöpfen. Diese Problematik betrifft auch das berufliche Ausbildungssystem. Bereits ein früher Beginn von Maßnahmen der Berufsorientierung kann dem entgegenwirken und früh Stärken und Eignung der Schüler sichtbar machen. Die Position der vbw zu dem Thema Berufsorientierung ist in dem Positionspapier „Berufs- und Studienorientierung“ festgehalten. An den Übergängen zur beruflichen Bildung führen unproduktive Warteschleifen von Jugendlichen vor der Ausbildung und eine hohe Quote von Menschen ohne Berufsabschluss zu individuellen Lebensrisiken und hohen Kosten für das Sozialsystem. Somit sollten die Zugänge zu beruflicher Bildung offener und zugänglicher gestaltet werden, indem schon in der Schule so individuell wie möglich gefördert und unterstützt wird und dies eben auch in allen Fragen rund um die berufliche Orientierung und den Übergang in das Ausbildungssystem.

Die skizzierten Herausforderungen führen zu einer Beschleunigung der Reformnotwendigkeiten in der dualen Ausbildung. Vor diesem Hintergrund gilt es, die Leistungsfähigkeit des Bildungssystems und dabei insbesondere auch das System der dualen Berufsausbildung weiterzuentwickeln und an den Herausforderungen der Zukunft auszurichten.

Zukunftsweisend für die Partizipationsgerechtigkeit und ein Meilenstein auf dem Weg zur assistierten Ausbildung ist das bayme vbm Projekt *power(me)*, das Jugendlichen, die aufgrund ihrer schulischen Leistung und / oder Sozialkompetenz bisher eher nicht dafür geeignet waren, den Weg in eine Ausbildung in der bayerischen M+E Industrie ebnet. Das Projekt startete im April 2011, wird von bayme vbm und der Bundesagentur für Arbeit finanziert und vom bbw durchgeführt. Beteiligte Betriebe und Jugendliche konnten zahlreiche Unterstützungsmaßnahmen in Anspruch nehmen: Von der Vorauswahl und Vorbereitung auf die Ausbildung (z. B. Kompetenzfeststellungsverfahren und Unterstützung im Bewerberprozess) über die passgenaue Vermittlung bis zur Begleitung über den gesamten Ausbildungsverlauf (z. B. Workshops für Ausbilder und individueller Förderunterricht für Jugendliche). Insgesamt wurden über 2.800 Jugendliche über das Projekt sowie die M+E Berufe informiert, 517 Jugendliche hinsichtlich ihrer Eignung für eine M+E Ausbildung getestet und 154 Jugendliche in eine Ausbildung vermittelt. Mittlerweile haben die *power(me)* Teilnehmer die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen.

Ein weiteres wichtiges Element für mehr Partizipationsgerechtigkeit ist die Teilzeitausbildung. Sie eröffnet Menschen eine Chance auf Ausbildung, die beispielsweise aufgrund familiärer Verpflichtungen oder gesundheitlicher Einschränkungen eine reguläre Ausbildung in Vollzeit nicht durchlaufen können. Die Notwendigkeit oder der Wunsch nach Teilzeit können sowohl bereits bei Ausbildungsbeginn als auch im Laufe der Ausbildung entstehen. Mit diesem Instrument kann vor allem das Potenzial junger Eltern für den Ausbildungsmarkt verstärkt erschlossen werden. Um hier noch weitere Potenziale nutzen zu können, ist die im Rahmen der BBiG-Novelle vorgesehene Öffnung der Teilzeitausbildung zu begrüßen. Die Möglichkeit der Teilzeitausbildung gilt es nun verstärkt bekannt zu machen und zu implementieren.

2.5 Potenziale der Asylbewerber und Geduldeten mit hoher Bleibewahrscheinlichkeit nutzen

Um ausbildungswilligen und -fähigen Asylbewerbern und Geduldeten mit hoher Bleibeperspektive eine effiziente Integration in den Ausbildungsmarkt zu ermöglichen, ist die schnelle und umfassende Öffnung der assistierten Ausbildung und anderer ausbildungsbegleitender Hilfen notwendig und richtig. Diese Angebote müssen allen Bewerbern mit Fluchthintergrund zur Verfügung stehen, die einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben. Notwendig ist auch, dass die relevanten Förderangebote im Ausbildungsbereich, z. B. die Vorbereitungsmaßnahmen an den Berufsschulen und die Instrumente der BA, ausreichend dotiert sind, weiter ausgebaut werden und dauerhaft zur Verfügung stehen. Um den sprachlichen Anforderungen der spezifischen Zielgruppe gerecht zu werden, müssen die Berufsschulen mit noch mehr qualifiziertem Personal ausgestattet werden, generell weitere Ressourcen für die Sprachförderung bereitgestellt und überall dort, wo sinnvoll, eine sprachliche Anpassung bei den Abschlussprüfungen der Kammern vorgenommen werden. Auszubildende mit geringer Sprachkompetenz könnten von Textoptimierungen bei Prüfungen profitieren. Für die Nutzung der Potenziale von Migranten und Asylbewerbern sind die Angebote für Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung sowie für Anpassungsqualifizierungen weiter auszubauen. Arbeitgeber müssen verstärkt über die Chancen der Anerkennung für ihre Betriebe informiert werden. Politisch sollte auch die Einstiegsqualifizierung (EQ) weiter gestärkt und der Duldungstatbestand zum Zwecke einer Ausbildung auf die EQ ausgeweitet werden. Die Erfahrungen der *IdA-Projekte* (Integration durch Ausbildung und Arbeit) haben außerdem gezeigt, dass die frühzeitige Anerkennung von Kompetenzen, eine fundierte Praxisvorbereitung auf Basis bereits vorheriger Berufserfahrungen und die kontinuierliche Begleitung von Geflüchteten und Unternehmen wichtige Faktoren dafür sind, um eine Ausbildung zu stabilisieren und erfolgreich abzuschließen.

2.6 Inklusion vorantreiben

Die Bundesrepublik Deutschland ist 2008 der UN-Behindertenrechtskonvention mit ihrem zentralen Postulat der Inklusion beigetreten. Auf die Inklusion als gesamtgesellschaftspolitische Herausforderung muss verstärkt auch in der beruflichen Bildung Gewicht gelegt werden. Es gilt, die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderung in der beruflichen Bildung zu erhöhen und Barrieren abzubauen. Insbesondere der Aufbau und die Weiterentwicklung von Strukturen und Maßnahmen zur verbesserten beruflichen Orientierung von Schülerinnen und Schülern mit Behinderung sind daher voranzutreiben. Um die Barrieren für Menschen mit Behinderungen in der beruflichen Bildung abzubauen, sind die Beratungs- und Unterstützungsoptionen für Unternehmen weiterzuentwickeln und damit die verzahnte Ausbildung behinderter Jugendlicher in Betrieben und Berufsbildungswerken (gemäß § 34 SGB IX) noch besser zu verankern – eine Qualifizierung, in der größere Teile der Ausbildung im Betrieb stattfinden und Jugendliche mit und ohne Behinderung gemeinsam ausgebildet werden. Derartige Kooperationsmodelle, aber auch die bestehenden Unterstützungsinstrumente, wie beispielsweise ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), sind

fortlaufend so weiterzuentwickeln, dass der erfolgreiche Abschluss der beruflichen Ausbildung und die Übernahme in Beschäftigung gelingen kann.

2.7 Fachkräftebedarf für Gesundheitsberufe sichern

Die Qualifikation für Gesundheitsberufe, wie z. B. Physio-, Ergotherapie, Logopädie, Massage sowie weitere Assistenzberufe, wird traditionell in einer dreijährigen Berufsfachschulbildung erworben. Eine bewährte Mischung aus einem Dualismus von Praxis und Theorie ist das Erfolgsmodell.

Abweichend von der dualen Ausbildung wurden in anderen Berufsfeldern bisher für die Ausbildung Schulgelder erhoben und nur teilweise (vor allem in Krankenhäusern) Ausbildungsvergütungen gezahlt. Auf Bundesebene ist vorgesehen, diese „Zugangshindernisse“ auszuräumen, den Zugang wesentlich zu erleichtern und somit die Bereitschaft zu erhöhen, einen solchen Beruf zu wählen. So kann der dringende Fachkräftebedarf abgebaut werden. Das ist positiv zu sehen. Bayern hat mit dem Gesundheitsbonus als erstes Bundesland die Voraussetzungen geschaffen, keine Schulgelder mehr erheben zu müssen. Erforderlich ist, dass für alle Schülerinnen und Schüler eine Ausbildungsvergütung gezahlt wird, gleichgültig an welcher Schule diese stattfindet. Gesetzliche Hindernisse, wie z. B. das Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG), müssen novelliert und geändert werden.

Eine geplante Teilakademisierung dieser Berufe muss behutsam angeboten werden, um eine hohe Zahl von Studienabbrechern zu verhindern. Auch darf keine akademische Führung ohne Praxiserfahrung und zuarbeitendem Personal erzeugt werden. Die Verbesserung der Anrechnung der berufsfachschulischen Ausbildung im Studium würde die Attraktivität für geeignete Bewerber erhöhen. Eine Vollakademisierung würde circa 60 Prozent der derzeitigen Auszubildenden mangels Zugangsberechtigung vollständig von diesem Berufsfeld ausschließen und somit den bereits bestehenden Fachkräftemangel massiv befeuern. Auch und gerade die Pflegeberufe brauchen einen personellen Unterbau.

3 Den Übergang optimieren

Ohne unnötige Umwege in das Ausbildungssystem

Um den zukünftigen Herausforderungen effektiv zu begegnen, ist es von großer Bedeutung, dass die Jugendlichen zum einen ohne Umwege in das Berufsbildungssystem integriert werden und zum anderen möglichst viele Jugendliche ihre Ausbildung erfolgreich abschließen. Das so genannte „Übergangssystem“ bietet jungen Menschen die Möglichkeit, ihre individuellen Chancen für die Aufnahme einer Ausbildung zu verbessern. Aktuell ist bundesweit gesehen ein Rückgang der Teilnehmerzahlen im Übergangssystem festzustellen. Das Übergangssystem soll hauptsächlich drei Funktionen erfüllen: Jugendlichen helfen, die notwendige Ausbildungsreife zu erlangen, ihnen den Erwerb eines Schulabschlusses zu ermöglichen und ein Brückenangebot zu schaffen, bis sie eine reguläre Ausbildung aufnehmen können. Zur Ausbildungsreife gehört dabei selbstverständlich auch eine fundierte Berufsorientierung in der Schule, damit Schüler besser auf die Arbeitswelt vorbereitet werden (vgl. hierzu die eigens erstellte Position zur „Berufs- und Studienorientierung“ der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.).

3.1 Ausbildungsreife nach der Schule als Voraussetzung

Ca. 15 bis 20 Prozent eines Absolventenjahrgangs der allgemeinbildenden Schulen verfügen nach Abschluss der Pflichtschulzeit nach wie vor nur über eine unzureichende Ausbildungsreife sowie mangelndes Leistungsvermögen und eine zu geringe Motivation. Das Berufsbildungssystem kann nicht in die Pflicht genommen werden, Defizite bei den Lese-, Schreib- und Rechenkompetenzen festzustellen und zu beheben. Der Übergang von Schule in Ausbildung ist so zu gestalten, dass möglichst viele Jugendliche nicht in das Übergangssystem einmünden, sondern mit entsprechender Hilfestellung direkt in eine Ausbildung gelangen. Die Anstrengungen aller Akteure müssen noch weiter erhöht werden, um gemeinsam alle Potenziale auf dem Ausbildungsmarkt – bei leistungsschwächeren und leistungsstarken Jugendlichen – zu erschließen. Demnach muss der Anteil der Jugendlichen im Übergangssystem so weit als möglich minimiert werden.

3.2 Mehr Transparenz als Ziel

Aus der Vielfalt der Angebote resultieren eine Unübersichtlichkeit für die Jugendlichen und Unternehmen sowie ein hoher Koordinierungsaufwand bei den vielfältigen Akteuren, der nur schwer zu leisten ist. Das System ist so fragmentiert und unübersichtlich, dass auch die Kosten relativ schwer abzuschätzen sind. Aus Sicht der Wirtschaft muss ein effizientes und effektives Übergangssystem präventiv ansetzen und die Instrumente müssen praxisnah ausgerichtet sein.

Das Übergangssystem muss Schulabsolventen an eine Ausbildung heranführen. Dazu bedarf es in den Maßnahmen nach Möglichkeit einer frühen Kooperation mit potenziellen Ausbildungsbetrieben und einer Vermittlung erster beruflicher Inhalte. Übergangsmaßnahmen sollen individuell und differenziert gestaltet und die Kompetenzen und Qualifizierungswege transparent gemacht werden. Hierzu ist ein Prozess nötig, der Maßnahmen des Übergangssystems koordiniert, wo nötig sinnvoll zusammenfasst sowie bündelt und sie optimal ausrichtet. Der Grundsatz muss heißen „weniger ist mehr“. Bewährte Maßnahmen sollten in die Fläche getragen werden und kontinuierlich den Anforderungen angepasst werden.

3.3 Angebote der Staatsregierung und der Bundesagentur für Arbeit nutzen

Von Seiten der Staatsregierung und der Bundesagentur für Arbeit gibt es vielfältige Angebote, um den Übergang zu optimieren. Dazu gehören u. a. die Programme fit for work sowie die Assistierte Ausbildung. Erklärtes Ziel bleibt, dass bis 2020 befristete Instrumente der Assistierte Ausbildung (AsA) dauerhaft in das Portfolio der Bundesagentur für Arbeit aufzunehmen. Die geplante Neustrukturierung der Instrumente – unter besonderer Berücksichtigung der Assistierte Ausbildung (AsA) – ist deshalb zu begrüßen. Angestrebt werden sollte, neben erleichterten Zugangsvoraussetzungen, auch eine maximale Flexibilität der Unterstützungs- und Betreuungsangebote für Teilnehmende und deren Ausbildungsbetriebe bezüglich Beginn, Dauer und Umfang der Unterstützung.

Im Rahmen der geplanten Ausweitung der Angebote zur Berufswahlvorbereitung an den Schulen durch die lebensbegleitende Berufsberatung (LBB) vor dem Erwerbsleben, sollen möglichst alle Schülerinnen und Schüler der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen von dem intensivierten Angebot der Berufsberatung der Agenturen für Arbeit erreicht werden. Die Evaluation der Veränderungen sollte die Umsetzung der Qualifizierung der Beratungsfachkräfte und die Verzahnung mit weiteren Tools berücksichtigen.

Nach wie vor wird am Einsatz eines Kerndatensystems zum Austausch zwischen Schule und Sozialleistungsträgern gearbeitet. Diesem Ansatz gilt unsere volle Unterstützung.

Die Angebote der Staatsregierung und der Bundesagentur für Arbeit zur Unterstützung der unterschiedlichen Zielgruppen sind noch stärker zu bewerben und zielgruppenspezifisch zu kommunizieren.

Das bayme vbm vbw Informationspapier „Ausbildungspotenziale erschließen“ bietet eine kompakte Übersicht über die Unterstützungsmöglichkeiten im Übergangssystem sowie vor und während der Ausbildung. Das Papier wurde in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit, dem Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration sowie dem Staatsministerium für Unterricht und Kultus erstellt und beinhaltet zahlreiche Tipps, wie man als Ausbildungsverantwortlicher leistungsschwächere Jugendliche in der Ausbildung unterstützen kann.

4 Die Ausbildungsstrukturen weiterentwickeln

Flexibilität nachhaltig und branchenspezifisch erhöhen

In den letzten Jahren sind in vielen Branchen Strukturkonzepte entwickelt worden, um einerseits die Flexibilität in der Ausbildung nachhaltig zu erhöhen und andererseits passgenau und zeitnah auf Veränderungen reagieren zu können. Durch zusätzliche Gestaltungsmöglichkeiten ergeben sich für alle Beteiligten in der dualen Ausbildung – Betriebe, Jugendliche, Berufsschulen, Verbundpartner – viele Vorteile und Chancen. Drei Strukturmodelle kennzeichnen die aktuelle Ausgestaltung der dualen Ausbildung:

Monoberufe sind Ausbildungsberufe ohne Spezialisierungen in Fachrichtungen oder Schwerpunktsetzungen. Die Ausbildung erfolgt in der Regel im dualen System im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule und dauert üblicherweise drei bis dreieinhalb Jahre. Die Ausbildung endet mit einer Abschlussprüfung vor der zuständigen Industrie- und Handelskammer oder Handwerkskammer und ist somit für alle Auszubildenden identisch. Ein Beispiel hierfür ist die Ausbildung zum Reiseverkehrskaufmann oder zum Bäcker. Wenn die Sozialpartner branchenspezifisch einig sind, muss die hohe Flexibilität innerhalb eines Monoberufs erhalten werden.

Beim Strukturmodell 2 plus x wird nach einer zweijährigen Ausbildung, in der vor allem Kern- und grundlegende Fachqualifikationen vermittelt werden, eine Spezialisierungsphase entweder als drittes Ausbildungsjahr, als abschlussorientierte Fortbildung oder in Form einer in die Berufstätigkeit integrierten Weiterbildung angeschlossen. Im Bereich Handel (zweijährige Ausbildung zum Verkäufer, in einem weiteren Jahr zum Einzelhandelskaufmann) wird dieses Strukturmodell heute umgesetzt.

Bei dem Berufsgruppenprinzip erfolgt die Ausbildung innerhalb einer mehrere Einzelberufe umfassenden Berufsgruppe. Kompetenzen verwandter Berufe einer Branche, die sich überlappen, werden in der Berufsgruppe zusammengefasst. In der Metall- und Elektroindustrie wird dieses Strukturmodell bevorzugt praktiziert. Mittelfristig soll hier die Anzahl der Ausbildungsberufe u. a. durch eine stärkere Orientierung an dem Berufsgruppenprinzip gesenkt werden.

Die vorhandenen Strukturmodelle zeigen, dass es auch in Zukunft darum gehen muss, mehr Flexibilität, Durchlässigkeit und Transparenz nach einem Einheitsmuster zu erzielen; stattdessen müssen die jeweils betroffenen Branchen entscheiden, wie und auf welche Art und Weise sie in ihrem Wirtschaftssektor die für alle beste Lösung gestalten wollen.

4.1 Qualitätsentwicklung anstoßen

Die hohe Qualität der dualen Ausbildung ist einerseits dem aktiven Lernen im Arbeitsprozess zu verdanken, andererseits wird sie durch überbetriebliche Berufs-, Ausbildungs- und

einheitliche Prüfungsstandards gewährleistet. Eine entscheidende Rolle zur Sicherstellung hochwertiger beruflicher Bildung wird deshalb gerade auch der Qualifizierung von Berufsbildungspersonal (Lehr- und Ausbildungspersonal) zugemessen. Es bleibt aber auch festzuhalten, dass in der Berufsausbildung noch zentrale Kriterien zur Qualitätsentwicklung und -sicherung fehlen. Die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. misst der Förderung von Instrumenten und Verfahren zur Sicherung und Verbesserung der Qualität der beruflichen Bildung deshalb eine hohe Priorität zu. Um die Qualität der Ausbildung sicherzustellen, zu evaluieren und zu erhöhen, sollen alle Akteure gemeinsam Verfahren entwickeln und erproben, die von Betrieben, Berufsschulen und regionalen Verbänden genutzt werden können. Dabei spielen insbesondere die Themen Innovationstransfer und -vermittlung eine zentrale Rolle.

4.2 Berufsgruppenprinzip weiter ausbauen

Die Weiterentwicklung von Strukturen muss sich auch in Zukunft stets am betrieblichen Bedarf der Unternehmen und Branchen ausrichten und insbesondere auf die Beschäftigungsfähigkeit der Auszubildenden abzielen. Dabei soll das Berufsprinzip keine Schranke, sondern vielmehr der verbindende Rahmen sein.

In der Metall- und Elektroindustrie sind beispielsweise in den letzten Jahren viele moderne Berufsbilder auf der Grundlage eines ausdifferenzierten Berufsgruppenprinzips entstanden. Bezeichnend für die neuen Ausbildungsberufe sind das breit angelegte Qualifikationsprofil, dem ein ganzheitliches Berufsverständnis zugrunde liegt, sowie die Orientierung an den Geschäftsprozessen und die Ausrichtung an Kundenbeziehungen. Prozessorientierte Berufsbilder haben im Mittelpunkt die Entwicklung und Förderung der beruflichen Handlungskompetenz. Die neuen Ausbildungsordnungen orientieren sich stark an den typischen Arbeitsabläufen und -prozessen. Dadurch erfolgt eine Integration in die Wertschöpfungskette der Unternehmen und der betriebliche Nutzen wird erhöht. Die schulischen Rahmenlehrpläne sind nach Lernfeldern strukturiert und Arbeits- und Lernprozesse eng aufeinander abgestimmt. Damit wird eine praxisbezogene Wissensvermittlung gesichert und Doppelarbeit vermieden. Aus Sicht der Wirtschaft ist es notwendig, dass jede Branche dieses Konzept genau prüft und diskutieren sollte, ob mit dem Berufsgruppenprinzip eine Weiterentwicklung der eigenen Ausbildungsstruktur möglich ist. Zudem soll bei jeder Neuordnung oder Modernisierung von Ausbildungsberufen abgewogen werden, ob das Berufsgruppenprinzip für die Branche sinnvoll und in der Praxis realisierbar ist.

4.3 Weniger ist mehr: Berufsvielfalt eher eindämmen

Beim Thema Berufsgruppen ist zu beachten, dass bereits heute ein hoher Anteil der Ausbildungsberufe gemeinsame Qualifikationsanteile aufweist (d. h. große Branchen- oder Querschnittsberufe, „echte“ Berufsgruppen, Berufe mit gemeinsamen Rahmenlehrplänen, gemeinsamer Beschulung). Gerade für die Beschulung ist dies von Vorteil. Entgegen der oft zuhörenden Aussage, die Zahl der Ausbildungsberufe sei vor allem durch so genannte „Splitterberufe“ gestiegen, ist deren Zahl in den zurückliegenden Jahrzehnten deutlich

gesunken: von 620 im Jahr 1960 auf aktuell 325 Ausbildungsberufe. Die Modernisierung der letzten Jahre muss konsequent fortgesetzt werden, damit die Ausbildungsberufe dem aktuellen Bedarf der Praxis entsprechen und neue Tätigkeitsfelder für Ausbildung erschlossen werden können. Auch hier sind die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter gefordert, genau zu prüfen, ob einzelne Berufe als Monoberufe noch zweckmäßig sind oder eine Zusammenlegung von mehreren Ausbildungsberufen sinnvoll ist. Dabei ist stets zu gewährleisten, dass transparent vorgegangen und ein hohes Maß an Effektivität erreicht wird.

4.4 Flexibilität durch Ausbildungsbausteine schaffen

Eine weitere Ausprägung der branchenspezifischen strukturellen Veränderung können Ausbildungsbausteine darstellen, die die Flexibilisierung der Ausbildung erhöhen. Innerhalb der gesetzlich geregelten Ausbildungsordnung sind Ausbildungsbausteine bundesweit standardisierte, arbeitsmarktbezogene Kompetenzeinheiten. Die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft empfiehlt die branchenspezifische Prüfung, inwiefern Ausbildungsbausteine eine geeignete Option der strukturellen Veränderung sein können. Die berufliche Handlungsfähigkeit wird mit jedem Ausbildungsbaustein weiterentwickelt und komplettiert sich in ihrer berufsspezifischen Ausprägung durch die gesamte Ausbildungsdauer. Eine Gliederung in Ausbildungsbausteine ermöglicht zudem entsprechend flexible Strukturen der Prüfung und Zertifizierung. Durch die Zertifizierung von einzelnen Bausteinen können die Leistungen der Jugendlichen in der betrieblichen Praxis besser dokumentiert und besser mit anderen Bildungsabschnitten verknüpft werden. Für mehr Flexibilität und passgenaue Angebote kann Ausbildung – wo sinnvoll – in Ausbildungsbausteine gegliedert werden. Auf diese Weise wäre auch eine Strukturierung in eine zweijährige Erstausbildung, in der Kern- und grundlegende Fachqualifikationen vermittelt werden, denkbar, die mit einer anschließenden Spezialisierungsphase (als drittes Ausbildungsjahr, als Fortbildung, als in Berufstätigkeit integrierte Weiterbildung) kombiniert werden könnte. Es würde durch dieses Strukturierungsmerkmal auch möglich, Teilleistungen (Ausbildungsbausteine) zu dokumentieren und zu zertifizieren. Diese Strukturierungsoption soll eine öffentlich-rechtliche Prüfung durch die zuständige Stelle am Ende der Berufsbildung nicht ersetzen und obliegt den Sozialpartnern. Interessierten Branchen soll es dadurch aber ermöglicht werden, neue Formen der Leistungsfeststellung zu erproben.

4.5 Differenzierung notwendig

In verschiedenen Ausbildungsberufen sind mit innovativen Strukturkonzepten bereits heute viele passgenaue Lösungen gefunden worden (z. B. durch Einführung von Fachrichtungen oder Schwerpunkten in Ausbildungsordnungen, durch die Ausbildung in Kompetenzfeldern, durch Differenzierung nach Einsatzgebieten sowie durch Einteilung in Qualifikationseinheiten mit Pflicht- und Wahlqualifikationen). Das Ausbildungsspektrum muss jedoch aufgrund der unterschiedlichen Begabungsprofile der Jugendlichen nach oben und nach unten noch weiter differenziert werden. Durch neue Strukturen können Ausbildungsdauer und -inhalte an das individuell sehr unterschiedliche Leistungsprofil der Jugendlichen angepasst werden. Für leistungsstärkere Jugendliche sollten zusätzliche

Ausbildungsbausteine vermittelt werden, auch vor dem Hintergrund, dass zunehmend mehr junge Personen mit Hochschulzugangsberechtigung eine duale Ausbildung aufnehmen. In diesem Zusammenhang ist zu klären, in welchem Umfang die beruflichen Schulen zusätzliche Angebote im Zuge der Differenzierung für besonders leistungsfähige Auszubildende auch schon innerhalb der Basisausbildung anbieten können. Neben der Förderung leistungsstarker Jugendlicher durch Zusatzqualifikationen bedeutet Differenzierung auch, im Ausbildungssystem mehr Chancen für leistungsschwache Jugendliche zu schaffen. Besonderer Unterstützungsbedarf ist auch notwendig, um die Bildungsintegration besonderer Gruppen, vor allem der unterdurchschnittlich repräsentierten Gruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, der Geflüchteten mit Bleibeperspektive sowie der jungen Eltern bzw. Alleinerziehenden, zu fördern. Für leistungsschwache Jugendliche stellen zweijährige Ausbildungsberufe eine geeignete und zukunftsorientierte Qualifizierungsform dar. Eine zweijährige Ausbildung kann beispielsweise die Lücke zwischen einfacheren Tätigkeiten und hoch qualifizierter Facharbeit schließen.

Beide Wege müssen in Zukunft konsequent beschritten werden, einerseits aufgrund der sich abzeichnenden demografischen Engpässe und andererseits, um Jugendlichen aller Leistungsstufen Chancen, Wege und Perspektiven in der Berufsausbildung zu bieten und damit auch einen Beitrag zu mehr Partizipationsgerechtigkeit zu leisten.

5 Die Durchlässigkeit und Flexibilität erhöhen

Öffnung des Ausbildungssystems in alle Richtungen

Im Bereich der Durchlässigkeit wurde in den vergangenen Jahren bereits viel erreicht. Beispielsweise wurde der Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte ermöglicht und Wege geschaffen, durch doppelqualifizierende Bildungsgänge parallel eine Berufsausbildung und eine Hochschulreife oder einen Studienabschluss zu erwerben. Alle beteiligten Akteure sind weiterhin gefordert, sich nachhaltig und praxisorientiert für ein durchlässiges und flexibles Ausbildungssystem zu engagieren.

5.1 Hybride Ausbildungsformen entwickeln

Zur Stärkung der Attraktivität der beruflichen Bildung braucht es insbesondere für leistungsstärkere Jugendliche eine Verzahnung von akademischer und beruflicher Berufsausbildung. Moderne und zukunftsorientierte Berufsprofile können sich beispielsweise durch die Möglichkeit des Erwerbs von Zusatzqualifikationen oder anrechenbare Module für ein späteres Studium auszeichnen. Die akademische und die berufliche Bildung sollten wie im dualen Studium zukünftig stärker miteinander kooperieren, um auf immer vielfältigere Qualifizierungsanforderungen der Unternehmen durch hybride Ausbildungsformate zu reagieren. Dazu ist eine gezielte Kombination von berufspraktischen und theoretisch-wissenschaftlichen Inhalten aus Ausbildung, Weiterbildung und Hochschule erforderlich, die durch unterschiedliche Bildungseinrichtungen (z. B. Berufs-, Fach- oder Technikerschulen, Hochschulen, Bildungseinrichtungen der Wirtschaft usw.) abgedeckt werden können.

5.2 Ausbildung ohne Grenzen – Ausbildung im Ausland

Mit Blick auf die internationalen Geschäftsbeziehungen wird Jugendlichen immer häufiger bereits während der Ausbildung ein Einsatz im Ausland ermöglicht und dadurch frühzeitig der Grundstein für eine spätere berufliche Mobilität gelegt. Auch gewinnen Fremdsprachenkenntnisse bei zukünftigen Fachkräften mehr und mehr an Bedeutung. Auslandsaufenthalte für Auszubildende bieten eine gute Möglichkeit, bereits frühzeitig Sprachkompetenz, Flexibilität und interkulturelle Kompetenz zu fördern. Dabei handelt es sich um Kompetenzen, die in einer globalisierten Wirtschaft hohe Bedeutung haben.

Für die zukünftigen Fachkräfte ist es im Zuge der Globalisierung zunehmend wichtig, bereits während der beruflichen Erstausbildung internationale Erfahrungen zu sammeln. Derzeit sind rund 5,3 Prozent aller Auszubildenden und Berufsfachschülerinnen und -schüler international mobil. Die Möglichkeit, Auszubildenden einen Auslandsaufenthalt während der Berufsausbildung zu ermöglichen, kann von den Unternehmen durchaus noch stärker genutzt werden. Hier gilt es, gemeinsam die Möglichkeiten und Chancen, die die

Internationalisierung der Ausbildung bietet, noch bekannter zu machen und die Unternehmen gezielt bei Fragen rund um das Thema zu unterstützen.

5.3 Verzahnung von Aus- und Weiterbildung

Um die Arbeitsqualifikation im Zuge des technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels zu erhalten, bedarf es nach oder auch bereits während der Berufsausbildung einer kontinuierlichen Weiterbildung. Diese vermittelt die im Arbeitsleben neu verlangten Kompetenzen sowie die erforderliche Flexibilität. Lebenslanges Lernen ermöglicht dem Einzelnen, die einmal erworbenen Qualifikationen zu erhalten und auszubauen, und sichert dadurch auch die individuelle Beschäftigungsfähigkeit. Zum anderen ermöglichen Aufstiegsfortbildungen, als ein zentraler Teilbereich der beruflichen Weiterbildung, dem Einzelnen eine berufliche Entwicklungsperspektive im Hinblick auf eine höhere Fach- oder Führungsverantwortung sowie die eigene persönliche Entwicklung.

Der Grundstein für die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen sollte in der Ausbildung gelegt werden. Für die Unternehmen ist berufliche Weiterbildung der Schlüssel zur Sicherung und Stärkung ihrer Wettbewerbsfähigkeit sowie der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer. Weiterbildungsmaßnahmen sollten auf grundlegenden Qualifikationen aufbauen und diese intensivieren. Die Notwendigkeit zur Weiterbildung verschärft sich auch durch die demografische Entwicklung: Da der Nachwuchs in den nächsten Jahren knapper wird und die Belegschaften demografisch bedingt tendenziell älter werden, muss durch eine Verstärkung lebenslangen Lernens Beschäftigungsfähigkeit und Innovationsfähigkeit sichergestellt werden. Die Betriebe investieren bereits viel in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, allerdings besteht noch Handlungsbedarf bei den Weiterbildungsaktivitäten für eher bildungsferne Mitarbeitergruppen.

5.4 Nach dem endgültigen Studienabbruch in die duale Ausbildung

Insgesamt beendeten 28 Prozent des Absolventenjahrgangs 2018 ihr Bachelorstudium ohne Abschluss. An Universitäten liegt die Quote bei 32 Prozent, an Hochschulen für angewandte Wissenschaften bei 25 Prozent. Entscheidet sich ein Student, das Studium endgültig abzubrechen, so muss er bereits frühzeitig über Alternativen zum Studium informiert werden, dies kann insbesondere auch die berufliche Ausbildung sein. Diese Zielgruppe ist zukünftig noch stärker in den Blick zu nehmen. Insbesondere sollten Anrechnungs- und Verkürzungsoptionen genutzt werden sowie die Weiterbildungs- und Karrierewege mit einer beruflichen Ausbildung noch deutlicher aufgezeigt werden, insbesondere vor dem Hintergrund, dass der Wunsch nach einer praktischen Tätigkeit zu den häufigsten Abbruchgründen zählt.

5.5 Berufsabitur

Die aktuelle Forderung, auch in Bayern ein Berufsabitur einzuführen, verkennt die Realitäten. Die Möglichkeit ist vielmehr bereits heute mehrfach vorhanden. So gibt es in Bayern aktuell vier Wege, durch doppelqualifizierende Bildungsgänge parallel eine Berufsausbildung und eine Hochschulreife zu erwerben. Anschließend kann flächendeckend in allen Regierungsbezirken an der Berufsoberschule (BOS), mit dem Nachweis ausreichender Kenntnisse in einer zweiten Fremdsprache, auch die allgemeine Hochschulreife erlangt werden.

6 Das Prüfungswesen effektiver gestalten

Weiterer Reformbedarf bei der Leistungsfeststellung

Am Ende der beruflichen Erstausbildung steht eine öffentlich-rechtliche Prüfung durch die zuständige Stelle, in der Regel durch eine Kammer. Mit der Abschlussprüfung wird die berufliche Handlungsfähigkeit in einem ganzheitlichen Kontext festgestellt. Die schriftlichen Zwischen- und Abschlussprüfungen sind bundesweit einheitlich, weitgehend objektiv und gewähren eine deutschlandweite Vergleichbarkeit der Ergebnisse.

6.1 Qualität und Kompetenzen der Prüfer sichern

Die Kammern als zuständige Stellen der dualen Ausbildung richten nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) zur Abnahme von Prüfungen Prüfungsausschüsse ein. Die Hauptaufgabe von Prüfungsausschüssen, die jeweils aus mindestens drei Mitgliedern bestehen, liegt in der Ermittlung und Bewertung von Prüfungsleistungen. Die Mitglieder des Prüfungsausschusses müssen über die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse verfügen. Die Bewertung der Prüfungsleistungen ist ein wesentlicher Bestandteil der Prüfungsabnahme und kann weitreichende Konsequenzen für den Prüfling haben. Angesichts der zunehmenden Schwierigkeiten, ehrenamtliche Prüfer für die Mitarbeit in Prüfungsausschüssen zu gewinnen, ist die geplante Erleichterung der Anforderung, dass anstatt mindestens drei auch zwei Mitglieder eines Prüfungsausschusses bzw. einer Prüferdelegation einzelne Prüfungsteile abnehmen können, zu begrüßen. Ein allgemeiner Anspruch auf bezahlte Freistellung für die Tätigkeit als ehrenamtlicher Prüfer besteht bereits aufgrund § 616 BGB. Entsprechend ist es in Industrie und Handel weitgehend gängige Praxis, dass die Betriebe ihren Mitarbeitern den Lohn fortzahlen, während diese sich als ehrenamtliche Prüfer engagieren. Weitergehende rechtliche Freistellungsansprüche wären nicht sachgerecht.

Jedes Prüfungssystem ist letztlich nur so gut wie diejenigen Personen, die es umsetzen. Die prüfungsdidaktischen Kompetenzen des aktiven Prüfungspersonals sind daher eine strategische Größe für ein hohes Qualitätsniveau des Zertifizierungssystems. Hier gilt es, die Qualität und Kompetenz der eingesetzten Prüfer auch zukünftig sicherzustellen und gemeinsam mit allen Partnern der dualen Ausbildung, die ebenfalls am Prüfungsgeschehen beteiligt sind, weiterzuentwickeln. Zusätzliche Regularien bezüglich der definierten fachlichen Anforderungen an Ausbilder sind jedoch abzulehnen. So müssten alle Ausbilder in allen Betrieben diese Kompetenzen vorhalten, ungeachtet ob diese für ihre Ausbildungspraxis von Relevanz sind.

6.2 Gestaltungsräume effektiver nutzen

Gerade im Bereich der Berufsausbildungsabschlussprüfung hat sich in den letzten Jahren einiges verändert. So wurde in einigen Ausbildungsberufen, z. B. der Metall- und Elektrobranche, eine kompetenz- und prozessorientierte Prüfungsform eingeführt. Die so genannte „gestreckte Abschlussprüfung“ sieht vor, dass der Prüfungsteil I, die ursprüngliche Zwischenprüfung, mit 40 Prozent in das Gesamtergebnis eingeht und Prüfungsteil II, vormals die Abschlussprüfung, dementsprechend 60 Prozent der Gesamtprüfung entspricht. In der zweiten Teilprüfung haben Betriebe die Möglichkeit, neben einer bundesweit einheitlichen Prüfungsaufgabe, einen betrieblichen Arbeitsauftrag auszuwählen, der die Grundlage für das Prüfungsgespräch bildet. Erste Ergebnisse von Evaluationsstudien zur gestreckten Abschlussprüfung und dem Variantenmodell im Rahmen der Teilprüfung II zeigen, dass sich diese Prüfungsform als neue Struktur bewährt hat und von Ausbildern, Auszubildenden, Berufsschulen und Kammern begrüßt wird. Positiv zu bewerten ist insbesondere die dadurch entstandene Flexibilisierung der Ausbildung.

Trotz dieser positiven Ansätze gibt es bei der Weiterentwicklung des Prüfungswesens dennoch unterschiedliche Ansichten bei den handelnden Akteuren über den weiteren Reformbedarf. Insbesondere die noch stärkere Einbeziehung von Betrieben und anderen Ausbildungsbeteiligten an der Prüfungsdurchführung ist strittig: Während der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) am Grundsatz „Wer lehrt, prüft nicht“ festhalten wollen, werden in den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden die Stimmen lauter, die dieses Paradigma verändern und damit die Betriebe noch stärker an der Überprüfung der Kompetenzen der Auszubildenden beteiligen wollen. Dies ist aus Sicht der vbw nur folgerichtig, da die Kompetenz der Auszubildenden von den angewandten Technologien und Verfahren der ausbildenden Unternehmen geprägt ist und die betrieblichen Fachexperten damit den erfolgten Kompetenzerwerb besonders gut beurteilen können. Darüber hinaus würde eine stärkere Beteiligung der Betriebe an den Prüfungen dazu führen, mehr betriebsspezifische Inhalte in die Prüfungen integrieren zu können und die Prüfung damit im Sinne der Unternehmen aussagekräftiger, effizienter und wertschöpfender zu gestalten. Die vbw plädiert deshalb dafür, dass es interessierten Branchen ermöglicht wird, in geeigneten Berufen diese weiterentwickelten Formen der Leistungsfeststellung gemeinsam mit den zuständigen Stellen zu erproben. Die Ergebnisse und Wirkungen dieses Modellversuchs sollten dann offen diskutiert und im Erfolgsfall in die Fläche getragen werden. Insgesamt soll eine Flexibilisierung und Öffnung des Systems in definierten Grenzen vorangetrieben werden, um den unterschiedlichen Interessen und Anforderungen je nach Branche und Unternehmensgröße besser entsprechen zu können.

7 Den dualen Partner Berufsschule stärken

Den Stellenwert der Berufsschulen erhöhen

Die beruflichen Schulen leisten einen wesentlichen Beitrag zur Erhaltung der Leistungskraft der deutschen Wirtschaft und der inhaltlich fundierten Ausbildung jedes einzelnen Auszubildenden. Die Berufsschule hat dabei die wesentliche Aufgabe, das Grundsätzliche und Generelle mit den Schülerinnen und Schülern aus der spezifischen betrieblichen Erfahrungssituation herauszuarbeiten. Sie leitet den Transfer ein, ohne den eine qualifizierte Tätigkeit bei einer sich weiter wandelnden Berufsausübung in neuen Anwendungssituationen nicht möglich ist. Die Berufsschule hat zudem den Auftrag, die allgemeine Bildung zu erweitern. An die Berufsschulen wird der Anspruch gerichtet, dass sie weltoffene, interkulturell geschulte, in die Mechanismen der sozialen Marktwirtschaft unterwiesene und mit digitalen Kompetenzen ausgestattete Absolventen hervorbringen.

7.1 Personalentwicklung ausbauen

Um ausreichend Lehrkräfte zu gewinnen und die Fachpraxis fest im Unterricht zu verankern, stellen die Berufsschulen auch Quereinsteiger bzw. Betriebspraktiker ein. Diese werden mit gezielten Qualifizierungsangeboten – beispielsweise hinsichtlich pädagogischer Kompetenzen – adäquat auf ihre Tätigkeit vorbereitet. Auch der duale Partner Berufsschule muss sich für die rasant wachsende, global vernetzte Informations- und Arbeitswelt rüsten. Deshalb müssen die Berufsschulen den Aus- und Weiterbildungsstand ihrer Lehrer, ihre innere Führungsstruktur und ihren Qualitätsstandard ständig überprüfen und weiterentwickeln. Kriterien wie Effizienz, Leistung, Wettbewerb, Zukunftsorientierung und Qualität müssen dabei eine noch wichtigere Rolle spielen als bisher. Außerdem müssen neue Lehr- und Lernmethoden von allen Lehrern geübt und in der Unterrichtspraxis eingesetzt werden, um die Auszubildenden begabungsgerecht fördern zu können. Berufsschullehrer und Berufsausbilder stehen häufig vor ähnlichen Problemen. Deshalb sollten sie vermehrt gemeinsam den Weiterbildungsbedarf festlegen, planen und durchführen. Durch gemeinsame Weiterbildungen könnten der Austausch und die Zusammenarbeit zwischen den betrieblichen Ausbildern und Berufsschullehrern weiter intensiviert werden. Diese Idee hat die vbw im Oktober 2017 gemeinsam mit dem Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus durch das Projekt *IdA Lehrer- und Ausbilderworkshop, Flüchtlinge gemeinsam ausbilden* aufgegriffen. Bis März 2018 wurden 327 Vertreter von Schulen sowie 121 Ausbilder gemeinsam für den interkulturellen Umgang mit Geflüchteten geschult.

7.2 Organisationsreformen behutsam angehen

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird die Zahl der Schulabsolventen und demnach auch der Berufsschüler mittelfristig abnehmen. Dies führt als Konsequenz zu geringeren Klassenstärken in den Berufsschulen. Dadurch steigt die Wahrscheinlichkeit, dass die

vom Kultusministerium vorgegebene Klassengröße an dem einen oder anderen Berufsschulstandort unterschritten wird. Zwei Szenarien sind denkbar:

Entweder muss die Berufsschule ihr Angebot an Ausbildungsgängen vor Ort reduzieren oder es werden in regionalen Kompetenzzentren einzelne Ausbildungsgänge im ersten und ggf. im zweiten Ausbildungsjahr gemeinsam beschult. Wichtig ist aus Sicht der vbw, dass gemeinsam nach Lösungen gesucht wird. Denn egal, welcher Weg beschritten werden soll, es kommt immer darauf an, dass dies gemeinsam (Kultusministerium, Berufsschule, Wirtschaft, Kammern) vor Ort, die regionalen Gegebenheiten berücksichtigend, erörtert und umgesetzt wird. Hier ist von allen Seiten Fingerspitzengefühl und eine offene und transparente Vorgehensweise gefordert. Ziel muss es in jedem Fall sein, die hohe Qualität an Berufsschulen sicherzustellen bzw. weiter zu verbessern. Dazu ist es erforderlich, ausreichend Lehrpersonal zur Verfügung zu stellen.

7.3 Kooperation der Lernorte stärken

Allgemein ist eine Stärkung der Kooperation der beiden Lernorte Berufsschule und Betrieb immer notwendig, indem sich diese besser verzahnen und verstärkt austauschen. Um in Erfahrung zu bringen, welche Bedarfe bestehen, ist es wichtig, den Austausch zwischen regionalen Berufsschulen und Unternehmen zu intensivieren. Dies kann z. B. in Form von „runden Tischen“ (Berufsschule und Unternehmen) organisiert und durchgeführt werden. Eine weitere Möglichkeit zur Optimierung der Zusammenarbeit besteht darin, dass die Rolle der Berufsschulbeiräte gestärkt und die Zusammensetzung erweitert wird. Um die Verzahnung zu intensivieren, bietet es sich zudem an, dass Ausbilder verstärkt Lehraufträge an den Berufsschulen übernehmen. Ein viertes Instrument zur Optimierung der Zusammenarbeit ist der integrierte Berufsbildungsplan. In diesem Rahmen haben die an der Berufsausbildung Beteiligten vor Ort die Möglichkeit, sich sowohl über die beruflichen Handlungs- und Lernfelder als auch über die vorhandenen Gestaltungsräume (welcher Lernort kann was in welchem Zeitumfang besser leisten) zu verständigen. Ziel sollte es aus Sicht der vbw sein, dass jede Berufsschule in ihrer Eigenverantwortung versucht, die verschiedenen Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit den Unternehmen so zu kombinieren und zu vernetzen, dass auch in der Frage der Kooperation ein eigenständiges Profil der Berufsschule erkennbar wird.

7.4 Stärkung des dualen Partners Berufsschule

Die Beurteilung der Schülerinnen und Schüler im dualen System nach Abschluss ihrer Berufsausbildung erfolgt in erster Linie über die Kammerprüfung. Da ihre in den Berufsschulen erbrachte Leistung in den Kammerprüfungen nicht bei der Notenfindung berücksichtigt wird, führt dies häufig dazu, dass die Schülerinnen und Schüler den Berufsschulunterricht vernachlässigen und sich der duale Partner nicht als echter, gleichwertiger Partner verstanden fühlt (Ausnahme Baden-Württemberg). Erste Konzepte und Modellvorhaben einzelner Branchen zur Stärkung der Berufsschule liegen bereits vor. Die Lehrer sollen demnach eine stärkere Rolle bei der Erstellung und Abwicklung der schriftlichen Prüfungen

einnehmen. Die vbw plädiert dafür, dass die relevanten Berufsschulnoten am Ende der Ausbildungszeit mit in die Bewertung bzw. das Gesamtergebnis der Berufsabschlussprüfung einbezogen werden. Für Auszubildende im dualen System, die von der Berufsschulpflicht nicht befreit sind, soll die Berufsschulnote im Kammerzeugnis ausgewiesen werden. Bei einer Befreiung von der Berufsschule, z. B. bei Abiturientenprogrammen, wird in einer Fußnote auf dem Zeugnis vermerkt, dass eine Befreiung von der Berufsschule vorlag. Auf diesem Wege erhalten die beruflichen Schulen den Stellenwert und den Platz in der dualen Ausbildung, den ein echter Partner verdient.

7.5 Investitionsinitiative an den bayerischen Berufsschulen umsetzen

Die beruflichen Schulen versuchen seit jeher, einen starken Anwendungsbezug herzustellen. Das macht es generell erforderlich, dass die beruflichen Schulen über eine angemessene technische Ausstattung verfügen, die den Anforderungen von Industrie 4.0 nahekommt. Die vbw begrüßt daher die Initiative des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus, das Pilotprojekt *Industrie 4.0* aufzulegen, im Rahmen dessen im Doppelhaushalt 2017 / 2018 17 Modellschulen mit insgesamt zwei Millionen Euro gefördert wurden und mit der zweiten Förderrunde „Exzellenzzentren an Berufsschulen“ mit weiteren fünf Millionen Euro die technische Ausstattung an 43 Berufsschulen auf den neuesten Stand gebracht wird. Die Finanzmittel sollen es den Schulen ermöglichen, ihre technische Ausstattung vor Ort gemäß Anlagen realer Industriestandards zu modifizieren. Auch begrüßt die vbw, dass im Rahmen des Pakts für Berufliche Bildung verkündet wurde, dass die Berufsschulen für ihre technische Modernisierung Sondermittel in Höhe von zusätzlich fünf Millionen Euro erhalten. Bei der Ausschreibung für die zweite Förderrunde ist aus Sicht der vbw insbesondere darauf zu achten, dass auch weitere Gewerke, wie z. B. die Dienstleistungsberufe, von den ausstehenden Ausschreibungen gezielt profitieren.

Mit der zweiten Förderrunde darf die Investitionsinitiative des Freistaats jedoch noch nicht abgeschlossen werden. Es bedarf zusätzlicher Investitionen und der Bereitstellung von weiteren Mitteln, um am Ende allen Berufsschulen in Bayern die notwendige technische Ausstattung zu ermöglichen und diese auch up to date zu halten.

Ansprechpartner / Impressum

Isabell Grella

Abteilung Bildung, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78-278

Telefax 089-551 78-222

isabell.grella@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Oktober 2019