

Bildung | Berufliche Bildung

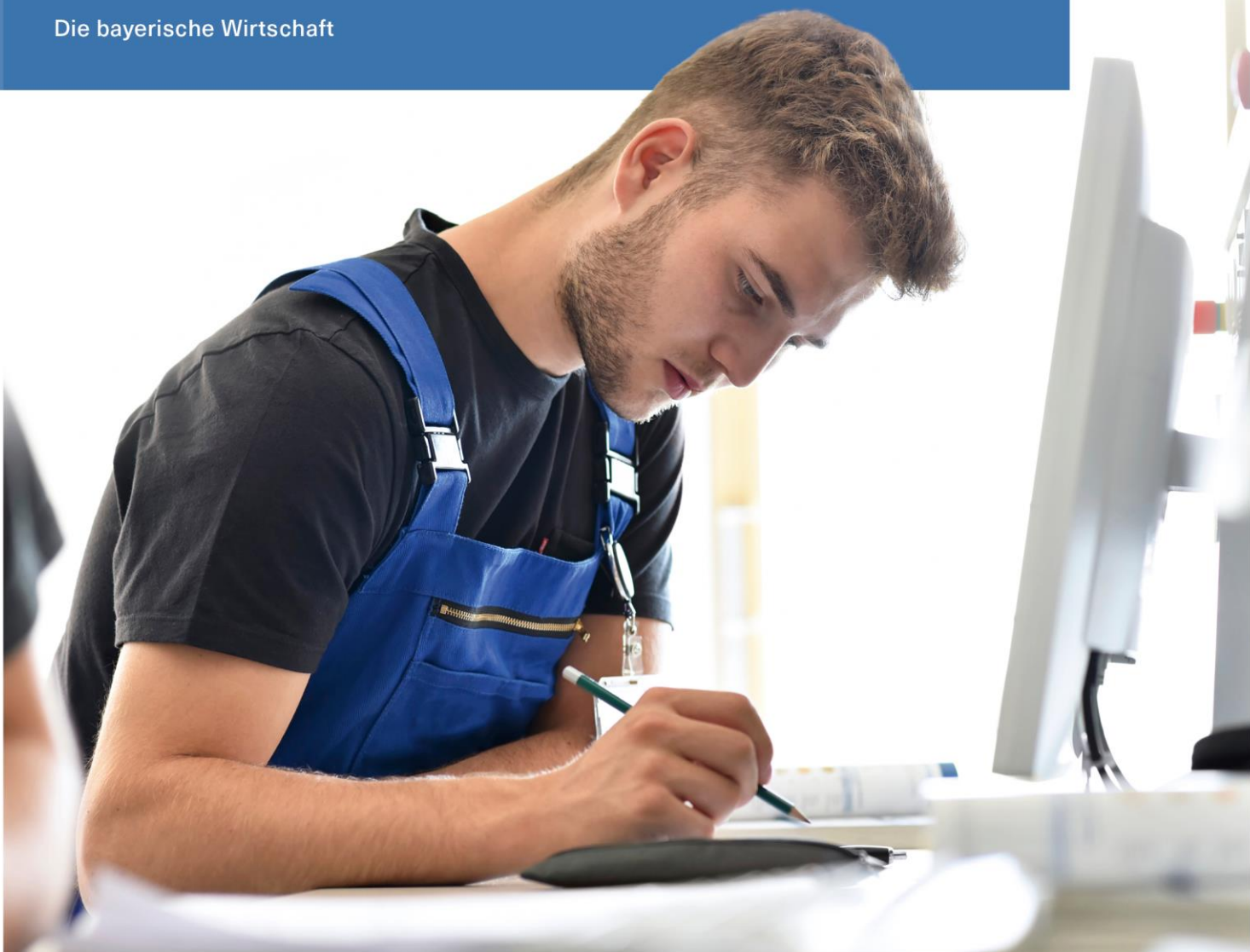
Berufliche Bildung stärken

Position

Stand: Januar 2025

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Vorwort

Berufliche Bildung ist entscheidend für die 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 Neues, wirtschaftliche und gesellschaftliche Zusammenhänge verstehen, mit Leistungsbereitschaft ihr Wissen und Können im Team einbringen und lebenslanges Lernen als positive Herausforderung betrachten. Die berufliche Ausbildung soll den Grundstein legen, um junge Menschen fit für die Anforderungen ihres Arbeitslebens zu machen und sie für die Themen der Zukunft zu begeistern.

Die duale Berufsausbildung spielt in der beruflichen Qualifikation eine zentrale Rolle, denn viele zukünftige Fach- und Führungskräfte unserer Unternehmen werden in diesem System ausgebildet. Sie ist wesentlicher Bestandteil des vielfältigen Ausbildungsangebotes in Bayern und ein elementarer Faktor für alle Initiativen der Fachkräftesicherung.

In unserem Positionspapier beleuchten wir die hohe Qualität und die Herausforderungen der dualen Ausbildung. Sie verbindet das Lernen im Betrieb mit dem Lernen in der Berufsschule auf effiziente Art und Weise. Dabei orientiert sie sich an den aktuellen Erfordernissen des Arbeitsmarktes und ist in der Lage, flexibel darauf zu reagieren. Vor allem im Kontext der digitalen Transformation gilt es, diese beiden Pfeiler stetig weiterzuentwickeln und zu stärken.

Bertram Brossardt
07. Januar 2025

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 Geflüchteten mit hoher Bleibewahrscheinlichkeit nutzen	9
2.6 Potenziale der Azubigewinnung aus Drittstaaten nutzen	10
2.7 Inklusion vorantreiben	10
2.8 Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung stärken	11
3 Den Übergang optimieren	12
3.1 Ausbildungsreife nach der Schule als Voraussetzung	12
3.2 Mehr Transparenz als Ziel	13
3.3 Angebote der Staatsregierung und der Bundesagentur für Arbeit nutzen	13
4 Die Ausbildungsstrukturen weiterentwickeln	16
4.1 Qualitätsentwicklung anstoßen	16
4.2 Berufsgruppenprinzip weiter ausbauen	16
4.3 Berufsvielfalt eher eindämmen	16
4.4 Differenzierung notwendig	17
5 Die Durchlässigkeit und Flexibilität erhöhen	18
5.1 Hybride Ausbildungsformen entwickeln	18
5.2 Ausbildung ohne Grenzen – Ausbildung im Ausland	18

5.3	Verzahnung von Aus- und Weiterbildung	19
5.4	Nach dem endgültigen Studienabbruch in die duale Ausbildung	19
6	Das Prüfungswesen effektiver gestalten	20
7	Den dualen Partner Berufsschule stärken	21
7.1	Personalentwicklung ausbauen	21
7.2	Organisationsreformen behutsam angehen	21
7.3	Kooperation der Lernorte stärken	22
7.4	Stärkung der Zusammenarbeit	22
7.5	Möglichkeiten bei der Berufsschulwahl kommunizieren und nutzen	23
7.6	Einheitliche Berufsschulqualität und Austausch gewährleisten	23
7.7	Stärkung des dualen Partners Berufsschule	23
7.8	Investitionsinitiative an den bayerischen Berufsschulen weiter umsetzen	24
7.9	„New Normal“ nutzbar machen	24
	Ansprechpartner/Impressum	26

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 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.

Die Zielsetzung des 2006 eingeführten Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) sind die Erleichterung der Transparenz und die Orientierung im Bildungssystem. Dies ist geglückt. Der Status quo ist durchweg gut und ausreichen. Aus Sicht der vbw sind die Forderungen nach einer rechtlichen Verankerung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) strikt abzulehnen.

Um die berufliche Bildung zukunftsorientiert aufzustellen, empfiehlt die vbw:

- Eine strenge und regelmäßige Prüfung der Übergangsmaßnahmen danach, ob sie eine hohe Vermittlungsquote in das duale beziehungsweise fachschulische Ausbildungssystem aufweisen sowie die flächendeckende Ausrollung bewährter Maßnahmen.
- Von der Einführung einer Umlagefinanzierung der Berufsausbildung oder der Umsetzung eines Zukunftsfonds für außerbetriebliche Ausbildung ist auch in Zukunft abzusehen. Viele tausend nicht zu besetzende betriebliche Ausbildungsstellen in Bayern sprechen eine klare Sprache und sind das beste Argument, solche Ideen nicht weiterzuverfolgen.
- „Weniger ist mehr“ soll das Motto der Zukunft auch bei der Anzahl der Berufe sein. Das heißt nicht, dass man dies per Gesetz oder Verordnung bestimmen soll. Der Aufruf gilt den Sozialpartnern, dies im Rahmen der verantwortungsvollen Ordnungsarbeit in jeder einzelnen Branche zukunftsorientiert zu prüfen und zu berücksichtigen.
- Noch mehr Chancen im Ausbildungssystem für leistungsschwächere Jugendliche schaffen, zum Beispiel durch flexible Berufe mit weniger komplexen Anforderungen und gleichzeitig mehr Chancen für leistungsstärkere Jugendliche ermöglichen, zum Beispiel

[Position auf einen Blick](#)

durch Zusatzqualifikationen sowie durch Modularisierung und Gewinnung internationaler Kompetenzen.

- Die technikoffene und branchenspezifische Weiterentwicklung der Ausbildungsordnungen und deren Anpassung an die Anforderungen im Zeitalter der digitalen Transformation und des strukturellen Wandels in weiten Teilen der Wirtschaft.
- Die Erprobung von branchenspezifischen Modellvorhaben zur Stärkung des dualen Partners Berufsschule, z. B. durch die Einbeziehung der Berufsschulleistungen oder Berufsschulnote in das Abschlusszeugnis.
- Bedarfsgerechte flächendeckende Investitionen des Kultusministeriums für die Anforderungen der digitalen Transformation, insbesondere in die Personalentwicklung der Berufsschullehrkräfte sowie die flächendeckende technische Ausstattung und den laufenden technischen Support der Berufsschulen.

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 Vorzüge gegenüber anderen Berufsbildungssystemen in Europa. Die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge liegt weiterhin auf hohem Niveau. Die Betriebe engagieren sich dennoch dafür, durch Ausbildung den eigenen Fachkräftenachwuchs zu sichern. Die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist trotz des pandemiebedingten Rückgangs und der geringen Bewerberzahl aktuell wieder auf einem hohen Niveau.

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 Arbeitsmarkterfordernisse an und wird stetig weiterentwickelt und optimiert. So wurden im Jahr 2023 sechs Ausbildungsberufe modernisiert. In den Jahren von 2014 bis 2023 wurden insgesamt 116 Ausbildungsberufe neu geordnet. Darunter waren 111 modernisierte und fünf neue Ausbildungsberufe.

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. Maßgeblich ist, dass von diesem Instrument keinerlei Ansprüche ableitbar sind. Es besteht keine Notwendigkeit, das Instrument mit weiteren Aufgaben zu überlasten. Der DQR muss, wie von einem Rechtsgutachten aufgezeigt, ein freiwilliges Transparenzinstrument bleiben. Eine Verrechtlichung würde unnötigen

bürokratischen Aufwand erzeugen und keine Qualitätsverbesserung im Bildungssystem bewirken.

Das Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung (BBiMoG) und die hieraus resultierenden Änderungen für das Berufsbildungsgesetz (BBiG) sind zum 01. Januar 2020 in Kraft getreten. Die Umsetzung der BBiG-Novelle muss weiter konstruktiv begleitet werden. Damit die bestehenden Fortbildungsordnungen im Sinne der jeweils zuständigen Sozialpartner eng an der betrieblichen Praxis angepasst werden, müssen diese weiter intensiv an dem Prozess beteiligt werden.

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. 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 und hervorheben. Auch die Anschlussfähigkeit zur akademischen Bildung beziehungsweise Weiterbildung ist gegeben. Dabei ist darauf zu achten, die Erstausbildung nicht abzuwerten.

2 Die Herausforderungen der Zukunft meistern

Kontinuierliche Weiterentwicklung der beruflichen Bildung

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.

2.1 Demografischer Wandel

In Bayern gibt es seit längerem deutlich mehr unbesetzte Ausbildungsplätze als unvermittelte Bewerber. Das Angebot an Ausbildungsplätzen ist Ausdruck des Bestrebens der Betriebe, ihren Fachkräftenachwuchs durch Ausbildung zu sichern. Aufgrund rückläufiger Bewerberzahlen wachsen jedoch in ganz Bayern und fast allen Branchen 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. Jugendwohnheime bieten dabei Auszubildenden günstigen Wohnraum und sozialpädagogische Betreuung. Das Jugendwohnen ist deutschlandweit mobilitätsfördernd und sollte noch stärker bekannt gemacht und ausgebaut werden. Ein wichtiger Schritt war die Einführung des Bund-Länder-Programmes „Junges Wohnen“, das zum 24. März 2023 in Kraft getreten ist. Der Bund stellt über das Programm 500 Millionen Euro für die Finanzierung von Baukosten für Wohnungen für Auszubildende und Studierende zur Verfügung. Die Bundesländer ergänzen den Betrag um mindestens 30 Prozent der in Anspruch genommenen Bundesmittel. Für die jeweilige Umsetzung sind die Bundesländer zuständig. Die Richtlinien zur Förderung von Wohnraum für Auszubildende (AzubiR) wurden vom Bayerischen Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr am 14. Februar 2024 veröffentlicht. Zur Stärkung der beruflichen Ausbildung und Unterstützung der Azubis begrüßt die vbw das Programm „Junges Wohnen“. Mit einem derartigen Programm kann die Schaffung des benötigten Wohnraumes für Auszubildende zielgerichtet unterstützt werden. Wohnheime für Auszubildende können einen wichtigen Beitrag zur Förderung der regionalen Mobilität leisten und damit zur Sicherung des Bewerberangebotes.

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. Dies ermöglicht 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 unter anderem ein verstärkter Standortwettbewerb zwischen Ländern ausgelöst. Für die berufliche Bildung resultiert aus der zunehmenden Internationalisierung von Märkten die Herausforderung eines zunehmenden Bildungsbedarfs 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.

2.3 Technischer Fortschritt, Digitalisierung und Strukturwandel

Die Wissensarbeit wird neben der industriellen Wertschöpfung und der Dienstleistung 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 und technologischen 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 Beschäftigungs-fähigkeit aufrechtzuerhalten. In der dualen Ausbildung muss hierfür über alle Ausbildungsberufe hinweg der Grundstein gelegt werden.

Der Megatrend Digitalisierung wirkt sich auf alle Lebens- und Arbeitsbereiche aus und somit auch auf die Ausbildungsberufe. 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 gewinnen zunehmend an Bedeutung und müssen noch stärker als heute zum selbstverständlichen Gegenstand der Ausbildung werden. In diesem Zusammenhang ist es erforderlich, dass die bayerischen Schüler das mobile Arbeiten bereits im Unterricht erlernen. Ein qualifizierter Distanzunterricht bietet hier ein ideales Übungsfeld. Insbesondere Privatschulen haben auf Grund ihrer Erfahrungen das Potenzial, geeignete beziehungsweise technisch und organisatorisch exzellente Distanzunterricht-Formate zu entwickeln.

Die im April 2016 veröffentlichte bayme vbm Studie „Industrie 4.0 – Auswirkungen auf die Aus- und Weiterbildung“ stellte fest, dass die Digitalisierung z. B. in der M+E Industrie eine Neuausrichtung der Aus- und Weiterbildung notwendig macht. Die Studie hat bewirkt, dass die Teilnovellierung 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. Die modernisierten M+E Berufe wurden vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und Gesamtmetall evaluiert. Aktuell wird im Einvernehmen der Sozialpartner eine Voruntersuchung für die perspektivische Neuordnung der Ausbildungsberufe und Fortbildungen in der M+E-Industrie durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) vorbereitet. Das Verfahren muss sowohl Optionen für leistungsschwächere Jugendliche als auch leistungsstärkere Jugendliche berücksichtigen und auch die Bedarfe in den Unternehmen unterschiedlicher Betriebsgröße abdecken. Auch die Gewinnung von Mädchen muss weiterhin im Fokus bleiben. Die offenen Fragen hinsichtlich der Anschlussfähigkeit zweijähriger Berufe und der Ausgestaltung von (Wahl-) Pflichtqualifikationen und Wahlqualifikationen bis hin zur Einbindung der Berufsschulen sind im Verfahrensablauf zu klären.

Die zunehmende Bedeutung von Umweltschutz, Nachhaltigkeit und Digitalisierung verändert auch die Qualifikationsanforderungen in der Ausbildung. Die neuen Standardberufsbildpositionen setzen bundeseinheitliche Qualifizierungsstandards in allen Ausbildungsberufen und gelten für alle dualen Ausbildungsordnungen, die ab dem 01. August 2021 in Kraft getreten sind.

Für viele weitere Branchen wurden beziehungsweise werden aktuell noch Studien durchgeführt. Ziel solcher Untersuchungen 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 weiterhin technikoffen zu gestalten. Es ist sachgerecht, sie branchenindividuell kontinuierlich zu modernisieren und an digitale Anforderungen anzupassen.

2.4 Partizipationsgerechtigkeit

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 Zugänge zu beruflicher Bildung sollen noch 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.

Zukunftsweisend für die Partizipationsgerechtigkeit und ein Meilenstein auf dem Weg zur assistierten Ausbildung war 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 ebnete. Aufbauend auf die Projektergebnisse wurde 2015 die Assistierte Ausbildung auf den Weg gebracht, die bis 2020 als befristetes Instrument der BA zur Verfügung stand. Mit dem „Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel“ wurde die Assistierte Ausbildung (AsA) nun verstetigt und weiterentwickelt, indem ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) und Assistierte Ausbildung zusammengeführt und dauerhaft in das Portfolio der BA übernommen werden. Der Bekanntheitsgrad des weiterentwickelten Instrumentes ist weiter auszubauen.

Im Zuge des digitalen Wandels wird es immer wichtiger, bestehende Maßnahmen durch innovative digitale Tools zu ergänzen, insbesondere um eine Nutzung im ländlichen Raum zu fördern. Hier setzte das Projekt *Assistierte Ausbildung (AsA) digital* an, das am 31. August 2022 endete. Dies war ein Projekt im Rahmen der Initiative Fachkräftesicherung FKS+, die von der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zusammen mit der Bayerischen Staatsregierung ins Leben gerufen wurde. Es ergänzte die Präsenzveranstaltungen Unterricht, Betreuung und Austausch der bestehenden Maßnahme „Assistierte Ausbildung (AsA)“ mit digitalen Tools, wie beispielsweise Onlineplattformen zur Kontrolle der Lernfortschritte und Netzwerkarbeit, iPads mit Classroom-Software sowie mehrtätigen Digi-Camps. Die digitalen Ergänzungsoptionen werden sehr positiv bewertet, insbesondere für Intensivierung/Wiederholungen, aber auch die analoge Begleitung ist, gezielt eingesetzt, weiterhin von Bedeutung. Erkenntnisse aus dem Projekt *AsA digital* sind in die AsA flex der Bundesagentur für Arbeit eingeflossen.

Ein weiteres wichtiges Element für mehr Partizipationsgerechtigkeit ist die Teilzeitausbildung. Das Modell bietet die Chance, zusätzliche Ausbildungs-/Beschäftigungsverhältnisse zu begründen. Zudem bietet es darüber hinaus auch Beschäftigten die Möglichkeit, weiterhin ihren Lebensunterhalt zu bestreiten und zugleich langfristig die Chancen auf einen Einstieg als Fachkraft in den Arbeitsmarkt zu verbessern. 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. Hier setzte das Projekt *Chance Berufsabschluss in Teilzeit* an, das im Januar 2020 von der Regionaldirektion Bayern, dem Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales und der vbw auf den Weg gebracht wurde und am 31. August 2023 zu Ende ging. Ziel war es, geeignete Personen für eine Ausbildung oder eine betriebliche Einzelumschulung in Teilzeit zu identifizieren und in den Ausbildungsmarkt zu integrieren. Im Rahmen des Projektes wurden die Teilnehmenden intensiv auf die Durchführung der Ausbildung oder Umschulung in Teilzeit vorbereitet und während des Verlaufes begleitet. Ein Grundproblem bestand darin, dass der Berufsschulunterricht generell in Vollzeit stattfindet. Dieses gleiche Lernpensum wie bei einer Vollzeitausbildung stellt bei Teilzeitausbildung eine Mehrbelastung dar. Häufig befindet

sich die Berufsschule nicht in Wohnortnähe und Gastschulanträge können abgelehnt werden. Hier gilt es anzusetzen und neue hybride Lösungswege zu erarbeiten, zu erproben und darauf aufbauend gegebenenfalls auszurollen

Die vorhandenen Unterstützungsmöglichkeiten zur Steigerung der Mobilität, wie z. B. Berufsausbildungsbeihilfe (BAB), sollten noch besser kommuniziert und weiter evaluiert werden, beispielsweise durch die flächendeckende Ausweitung der Azubi-Tickets. Eine Maßnahme zur Mobilitätssteigerung ist der Mobilitätzuschuss, der im Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung („Weiterbildungsgesetz“) verankert ist und am 01. April 2024 in Kraft getreten ist. Der Zuschuss kann für Heimfahrten und Unterkunft gezahlt werden, wenn die Ausbildung in einer anderen Region stattfindet. Auszubildende und Ausbildungsstätten können so leichter zusammenfinden. Den Bekanntheitsgrad dieser Förderung gilt es jetzt zu steigern.

2.5 Potenziale der Geflüchteten 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 richtig. Die Teilnahme an der assistierten Ausbildung sollte auch in der Phase der Berufsvorbereitung für geduldete Geflüchtete und Geflüchtete im Asylverfahren ohne Wartezeit möglich sein. Um die Sprachkompetenz der Zielgruppe zu stärken, müssen die Berufsschulen mit noch mehr qualifiziertem Personal ausgestattet werden und generell weitere Ressourcen für die Sprachförderung bereitgestellt werden. Insbesondere das Erfolgsmodell „Berufsintegrationsklasse“ sollte weiter bedarfsgerecht angeboten werden. Für die Nutzung der Potenziale von Migranten und Geflüchteten sind die Angebote für Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung sowie für Anpassungsqualifizierungen weiter auszubauen. Politisch sollte auch die Einstiegsqualifizierung (EQ) weiter gestärkt und der Duldungstatbestand zum Zwecke einer Ausbildung auf die EQ ausgeweitet werden. Die Anpassung der EQ durch das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung, etwa durch die Verkürzung der Mindestdauer von sechs auf vier Monate oder die Abschaffung des Förderausschlusses für Fälle, in denen zuvor ein Ausbildungsverhältnis im selben Betrieb vorzeitig gelöst wurde, machen die EQ noch besser nutzbar, zum Beispiel für Menschen mit Fluchthintergrund, die etwa wegen sprachlicher Hürden eine begonnene Ausbildung abbrechen mussten.

Im Rahmen des „Job-Turbos“ zur erfolgreichen Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt wurden 2024 zudem weitere berufsnahe Sprachkurse wie die Berufssprachkurse für Auszubildende und die Job-Berufssprachkurse aufgelegt, die auch berufsbegleitend wahrgenommen werden können. Der Berufssprachkurs für Auszubildende (Azubi-BSK) ist ein Angebot zur Sprachförderung vor und während der Ausbildung. Hierbei handelt es sich um ein passgenaues Angebot zur individuellen und kontinuierlichen Sprachförderung während der gesamten Ausbildungsdauer. Der Deutschunterricht ist auf die Anforderungen in der Berufsschule ausgerichtet. Die Berufssprachkurse sind grundsätzlich kostenfrei.

2.6 Potenziale der Azubigewinnung aus Drittstaaten nutzen

Mit Blick auf die rückläufigen Auszubildendenzahlen in Deutschland und Bayern bietet auch die Rekrutierung von Auszubildenden aus Drittstaaten eine Chance, offene Ausbildungsplätze zu besetzen. Diese Option muss einerseits stärker durch den Staat beworben werden und im Ausland über die Besonderheiten und Perspektiven der dualen Ausbildung in Deutschland informiert werden. Zum anderen gilt es aber auch, den Rechtsrahmen an diesem Punkt weiter anzupassen und beispielsweise Kurzzeitpraktika zu ermöglichen, durch die sich Ausbildungsinteressierte aus dem Ausland und Betriebe kennenlernen können. Zudem sollte geprüft werden, in welchem Umfang der Aufbau von „Kümmerer-Strukturen“ zumindest anfänglich gefördert werden kann, um die jungen Menschen aus dem Ausland zu betreuen und die Integration in Deutschland für die Jugendlichen und die Betriebe zu begleiten. In diesem Zusammenhang und vor dem Hintergrund des Pflegenotstandes, sollte die Ausbildung zur Pflegefachhelferin beziehungsweise zum Pflegefachhelfer ab dem ersten Tag für alle Schulträger voll finanziert und die Anerkennung von Neugründungen solcher Ausbildungsstätten für bewährte Träger vereinfacht werden. Dies würde den Berufseinstieg von Bewerbern aus Drittstaaten wesentlich erleichtern und den Pflegenotstand mildern.

2.7 Inklusion vorantreiben

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. Zudem 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.

Die Qualifikation für Gesundheitsberufe sowie weitere Assistenzberufe, wird traditionell in einer dreijährigen Berufsfachschulausbildung erworben. Die vbw unterstützt nachhaltig die „Allianz für Gesundheitsfachschulen“, die sich für die inhaltliche Novellierung der Ausbildungen, eine Finanzierungsreform beziehungsweise für die bundesweite Schulgeldfreiheit und eine Ausbildungsvergütung für alle sowie die Teilakademisierung einsetzt. Alles Ansätze, die die Chance bieten, das Erfolgsmodell Berufsfachschulausbildung weiterzuentwickeln und zu stärken.

Durch den Gesundheitsbonus, den Bayern als erstes Bundesland geschaffen hat, ist eine Erhebung von Schulgeld für die Gesundheits- und Pflegeberufe, wie beispielsweise Physio-, Ergotherapie, Logopädie, Altenpflege, aktuell nicht erforderlich. Trotz steigender Kosten, vor allem durch Inflation, blieb die Höhe der Finanzhilfen aber unverändert. Um die

Schulgeldfreiheit weiterhin zu garantieren, müssten die Finanzhilfen dynamisiert werden und sich jährlich automatisch an die Inflation, angelehnt an den Lebenshaltungsindex, anpassen. Es bleibt jedoch notwendig, dass für alle Schüler eine Ausbildungsvergütung gezahlt wird, gleichgültig an welcher Schule die Ausbildung stattfindet. Gesetzliche Hindernisse, wie z. B. das Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG), müssen geändert werden.

Die Qualifikation für die Pflegeberufe ist in einem neuen und einheitlichen Gesetz (Pflegeberufegesetz) geregelt. Die Ausbildung in der Pädiatrischen Versorgung, in der Akut- und in der Langzeitpflege folgt in den ersten beiden Ausbildungsjahren einem einheitlichen Lehrplan. Wählen die Auszubildenden für das letzte Ausbildungsdrittel eine Spezialisierung in der Pädiatrie oder in der Langzeitpflege, ist die weitere Ausbildung darauf anzupassen. Zur Sicherung des Wahlrechtes der Auszubildenden sollten ausreichende Angebote für den theoretischen und praktischen Unterricht vorgehalten und diese in ihrer Vielfalt durch die Bayerische Staatsregierung angemessen unterstützt werden.

2.8 Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung stärken

Die beiden Qualifizierungswege dürfen aus Sicht der vbw in öffentlichen Diskussionen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Die Grundlage ist die individuelle Offenheit der Ausbildungswege. Sowohl berufliche als auch akademische Bildung bieten vielfältige Chancen. Um die Chancen der beruflichen Bildung noch stärker aufzuzeigen, gilt es, frühzeitig in den Schulen im Rahmen der Berufsorientierung anzusetzen. Eine weitere Herausforderung ist die Steigerung der Wertigkeit der beruflichen Fortbildungsoptionen im Verhältnis zu akademischen Qualifizierungswegen. Zu begrüßen wäre in diesem Zusammenhang, noch mehr Beispiele beruflich Qualifizierter in die Öffentlichkeit zu tragen. Außerdem sind die berufliche und hochschulische Bildung noch weiter zu verzahnen. Ziel ist die weitere Erhöhung der Akzeptanz der beruflichen Bildung in der Bevölkerung als ein positiv besetzter KarriereEinstieg für Absolventen aller allgemeinbildenden Schulen. Dies muss mit guten Argumenten und Best-Practice-Beispielen erreicht werden. Vorgaben laufen ins Leere und sind hier nicht zielführend.

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. Zur Ausbildungsreife gehört dabei selbstverständlich auch eine fundierte Berufsorientierung in der Schule, damit Schüler noch besser auf die Arbeitswelt vorbereitet werden (vergleiche hierzu die eigens erstellte Position zur „Berufs- und Studienorientierung“ der vbw).

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. Die Schule muss sicherstellen, dass noch mehr Jugendliche ausbildungsreif die Schule verlassen. Die Anstrengungen aller Akteure müssen noch weiter erhöht werden, um gemeinsam alle Potenziale auf dem Ausbildungsmarkt – bei leistungsschwächeren und leistungsstarken Jugendlichen – zu erschließen.

Zum Schuljahr 2020/2021 wurde das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) auf ein flächendeckendes Vollzeitangebot der Berufsschule umgestellt. Diesem spezifischen Ansatz der Ausbildungsvorbereitung gilt unsere volle Unterstützung. Aus Sicht der vbw sollten die Schüler jedoch noch stärker bei der Aufnahme von integrierten Betriebspraktika unterstützt werden. Die Wirksamkeit des Vollzeitangebotes sollte evaluiert und darauf aufbauend fortlaufend angepasst werden.

Forderungen nach Maßnahmen zur Gründung eines bundesweiten branchenübergreifenden Zukunftsfonds, oder ein Programm zur Auftragsausbildung sind strikt abzulehnen. Diese würden tiefgreifend in die ordnungspolitische Struktur der Berufsbildung eingreifen. Durch das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung wurde auch die Ausbildungsgarantie eingeführt. Wichtig ist hier aber das politische Bekenntnis, dass die betriebliche Ausbildung Vorrang hat. Erst wenn ein Jugendlicher nach allen Bemühungen keine betriebliche Ausbildung aufnehmen kann, soll ihm ein Angebot für eine außerbetriebliche Ausbildung gemacht werden. Da es in Bayern nicht an Ausbildungsplätzen, sondern an (geeigneten) Bewerbern fehlt, wird die Ausbildungsgarantie in dieser Form in Bayern, wenn überhaupt, nur eine untergeordnete Rolle spielen und muss vor Ort von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern in den Beiräten der Agentur für Arbeit gemeinsam für notwendig erachtet werden.

3.2 Mehr Transparenz als Ziel

Aus Sicht der Wirtschaft muss ein effizientes und effektives Übergangssystem präventiv ansetzen und die Instrumente müssen so praxisnah wie möglich ausgerichtet sein. 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 unter anderem die Programme „Fit for Work“ sowie die Assistierte Ausbildung.

Die Weiterentwicklung und Verstetigung des Instrumentes der Assistierte Ausbildung (AsA) ist ausdrücklich zu begrüßen. Die Möglichkeiten der neu gestalteten „AsA Flex“ gilt es, noch stärker bekannt zu machen. Häufig ist beispielsweise das Wissen, dass der Einstieg jederzeit während der Ausbildung möglich ist, nicht vorhanden.

Die vbw spricht sich für eine Intensivierte Berufsorientierung für alle Jugendlichen aus. Zielführend ist insbesondere die kontinuierliche Begleitung und persönliche Assistenz von Jugendlichen mit Übergangs-Problemen. Durch den Beschluss des Gesetzes zur Förderung der Aus- und Weiterbildung besteht die Möglichkeit, dass die Agentur für Arbeit junge Menschen, die ihre Berufswahl noch nicht abschließend getroffen haben, durch ein Berufsorientierungspraktikum fördern kann, um sie beim Übergang in eine Berufsausbildung zu unterstützen. Dieses Praktikum kann bei einem oder bei mehreren Arbeitgebern durchgeführt werden und sollte beim jeweiligen Arbeitgeber zwischen einer und sechs Wochen dauern. Die Förderung umfasst im Regelfall die Übernahme der Kosten für Fahrten zwischen Unterkunft und Praktikumsbetrieb sowie für Unterkunft, sofern der Praktikumsbetrieb vom Wohnort des jungen Menschen nicht in angemessener Zeit erreicht werden kann. Die Einmündung in eine Ausbildung in der Nachvermittlungsphase sollte das Ziel dieser Bemühungen sein. Deshalb ist die Begleitung des Praktikums durch die Berufsberater der Agentur für Arbeit zentral, um den jungen Menschen in eine Berufsausbildung zu bringen.

Die Mindestdauer der Einstiegsqualifizierung (EQ) wurde durch das „Weiterbildungsgesetz“ von sechs auf vier Monate reduziert, was dem Instrument mehr Flexibilität verleiht. Auch die weiteren Anpassungen der EQ sind zielführend, wie die Erleichterungen für die Durchführung einer EQ in Teilzeit und die Zulassung von EQ auch zur Vorbereitung einer

Ausbildung für Menschen mit Behinderungen. Der Bekanntheitsgrad der Flexibilisierung sollte erhöht und die Ausweitung der Zielgruppe sollte noch bekannter gemacht werden. Der Beginn der EQ sollte frei wählbar und auch vor Beginn des Ausbildungsjahres möglich sein. Die Möglichkeit der Kombination mit sozialpädagogischen Hilfen durch AsA flex muss noch besser kommuniziert werden. Zudem muss der Dokumentationsaufwand weiter verringert werden. Mitgedacht werden sollten kooperative Angebote, wenn Betriebe aufgrund der Kapazitäten überfordert sind (AsA flex).

Wünschenswert wäre ein besserer Übergang von einer Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) in reguläre betriebliche Ausbildungsverhältnisse. Hierfür sollte der Vertrag mit dem jeweiligen Träger zukünftig lediglich für ein Jahr abgeschlossen werden, anstatt wie bisher über die komplette Ausbildungsdauer. Eine Verlängerung erfolgt, wenn der Übergang in reguläre Ausbildung nicht gelingt und automatisch, um den Teilnehmern eine Perspektive zu bieten.

Die bayerische Berufseinstiegsbegleitung (BerEb) ist eine bewährte individuelle sozialpädagogische Maßnahme, die Schüler allgemeinbildender Schulen mit erheblichem Unterstützungsbedarf bei dem Übergang in Berufsausbildung hilft. Im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus führt die Professur Wirtschaftspädagogik der Universität Bamberg eine Evaluation der Berufseinstiegsbegleitung durch. Ein Vorgehen, das von den Verbänden lange gefordert worden war. Die Ergebnisse sollen die Grundlage für eine mögliche Weiterentwicklung des Tools beziehungsweise die langfristig angelegte Fortführung der BerEb darstellen.

Zielsetzung des Angebotes zur Berufswahlvorbereitung an den Schulen durch die lebensbegleitende Berufsberatung vor dem Erwerbsleben (BBvE) muss bleiben, dass möglichst alle Schüler der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen von dem intensivierten Angebot der Berufsberatung der Agenturen für Arbeit und dem Selbsterkundungstool „Check U“ erreicht werden. Die BA intensiviert und modifiziert ihre Angebote für junge Menschen entlang des Prozesses der Berufsberatung vor dem Erwerbsleben. Die Evaluation der Veränderungen sollte die Umsetzung der Qualifizierung der Beratungsfachkräfte, die Verzahnung mit bestehenden Tools und insbesondere die Wirksamkeit berücksichtigen. Begrüßenswert wäre die am Arbeitsmarkt orientierte und fortlaufende Aktualisierung der Portale KURSNET und BERUFENET, die eng mit „Check U“ verknüpft sind.

Um möglichst alle Ausbildungspotenziale zu erschließen, wurde mit § 31a SGB III die organisatorische und fachliche Kooperation zwischen den Ländern beziehungsweise Schulen und der BA beim Berufseinstieg junger Menschen neu geregelt und erstmalig eine Gesetzesgrundlage für den Austausch von Schülerdaten zwischen Ländern beziehungsweise Schulen und der BA geschaffen. Eine technisch sichere sowie datenschutzkonforme Möglichkeit zum Austausch der Schülerdaten bietet hierbei die Übertragungslösung Schülerdatennorm (SDN). Sie unterstützt die beteiligten Institutionen, den „Übergang Schule – Beruf“ möglichst vieler junger Menschen erfolgreich zu gestalten. Die Umsetzung des § 31a SGB III schließt damit – aus Sicht der vbw – eine wichtige Lücke, um die Erreichbarkeit von jungen Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf zu verbessern und den Leitgedanken „Kein Jugendlicher soll verloren gehen“ nachhaltig zu unterstützen.

Die Jugendberufsagenturen arbeiten in dezentraler Verantwortung und setzen ihre Handlungsschwerpunkte entlang des regionalen und lokalen Bedarfes um. Sie vernetzen Schulen, Arbeitgeber, Jugendhilfestellen vor Ort und ermöglichen so eine Unterstützung beim Berufseinstieg aus einer Hand.

Die Angebote der Staatsregierung und der Bundesagentur für Arbeit zur Unterstützung der unterschiedlichen Zielgruppen sind noch stärker zu bewerben und zielgruppenspezifisch zu kommunizieren. Ein verstärktes Augenmerk sollte dabei auf der Nutzung von Social-Media-Kanälen zur zielgruppengerechten Ansprache liegen.

Die Attraktivität, Qualität und Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung zu steigern und neue Lernortkooperationen zu initiieren, sind die Ziele der BMBF Initiative „Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung“ (InnoVET). Dazu sollen Lösungsansätze für die neuen Herausforderungen der beruflichen Bildung entwickelt werden. Die Qualifizierungsangebote orientieren sich an den Bedarfen der Unternehmen und tragen dazu bei, hochqualifizierte Fachkräfte auszubilden. Eines der bundesweit 17 Projekte ist die Allianz für berufliche Bildung in Ostbayern (ABBO), die neue Aus- und Weiterbildungskonzepte auf Basis regionaler, institutioneller und digitaler Vernetzung entwickelt und zur Nachahmung zur Verfügung stellt.

Das bayme vbm vbw Informationspapier „Alle Ausbildungspotenziale erschließen – Überblick Unterstützungsangebote“ bietet eine kompakte Übersicht über die Unterstützungsmöglichkeiten im Übergangssystem sowie vor und während der Ausbildung.

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. Die Strukturmodelle Monoberuf, 2 plus x und Berufsgruppenprinzip zeigen, dass es auch in Zukunft darum gehen muss, dass 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

Eine entscheidende Rolle zur Sicherstellung hochwertiger beruflicher Bildung wird auch der Qualifizierung von Berufsbildungspersonal (Lehr- und Ausbildungspersonal) zugemessen. Es bleibt aber auch festzuhalten, dass in der Berufsausbildung noch immer zentrale Kriterien zur Qualitätsentwicklung und -sicherung fehlen. 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. Aus Sicht der Wirtschaft ist es notwendig, dass jede Branche ein Konzept prüft und diskutieren sollte, ob mit dem Berufsgruppenprinzip eine Weiterentwicklung der eigenen Ausbildungsstruktur möglich ist.

4.3 Berufsvielfalt eher eindämmen

In den zurückliegenden Jahrzehnten ist die Anzahl der Ausbildungsberufe deutlich von 620 im Jahr 1960 auf aktuell 327 Ausbildungsberufe gesunken. Die Modernisierung muss konsequent fortgesetzt werden, damit die Ausbildungsberufe dem aktuellen Bedarf der Praxis entsprechen und weiter neue Tätigkeitsfelder für Ausbildung erschlossen werden können. Zudem ist zu prüfen, ob eine Zusammenlegung von mehreren Ausbildungsberufen sinnvoll ist.

4.4 Differenzierung notwendig

Das Ausbildungsspektrum muss aufgrund der unterschiedlichen Begabungsprofile der Jugendlichen nach oben und nach unten noch weiter differenziert 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. Zudem sind im Ausbildungssystem mehr Chancen für leistungsschwächere Jugendliche zu schaffen. Für leistungsschwache Jugendliche stellen zweijährige Ausbildungsberufe eine geeignete und zukunftsorientierte Qualifizierungsform dar.

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.

5.1 Hybride Ausbildungsformen entwickeln

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

Auslandsaufenthalte für Auszubildende bieten eine gute Möglichkeit, bereits frühzeitig Sprachkompetenz, Flexibilität und interkulturelle Kompetenz zu fördern. Diese Kompetenzen haben in einer globalisierten Wirtschaft hohe Bedeutung. Die in der BBiG-Novelle verankerten Verfahrenserleichterungen bei Auslandsaufenthalten während der Ausbildung sind positiv zu bewerten und müssen noch stärker bekannt gemacht und genutzt werden. Die Möglichkeit, Auszubildenden einen Auslandsaufenthalt während der Berufsausbildung zu ermöglichen, kann von den Unternehmen durchaus noch stärker genutzt werden. Hier gilt es, die Unternehmen gezielt bei Fragen rund um das Thema zu unterstützen. Mit dem Programm „AusbildungWeltweit“ unterstützt das Bundesbildungsministerium Auslandsaufenthalte von Auszubildenden sowie Ausbildern. Von der Förderung ausgenommen sind die Länder, die von dem EU-Programm Erasmus+ abgedeckt werden. Für dieses Programm müssen ausreichend Mittel zur Verfügung gestellt werden. Des Weiteren ist wünschenswert, auch wenn kein Auslandsaufenthalt in der Ausbildung vorgesehen ist, auf eine globalisierte Berufswelt vorzubereiten (z. B. durch Sprachkurse, virtuelle internationale Vernetzung oder Integration von nur global verfügbarem Wissen und Kontakten in die Ausbildung).

5.3 Verzahnung von Aus- und Weiterbildung

Lebenslanges Lernen sichert die individuelle Beschäftigungsfähigkeit. So 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 muss bereits in der Ausbildung gelegt werden. Weiterbildungsmaßnahmen sollten auf grundlegenden Qualifikationen aufbauen und diese intensivieren. Insgesamt besteht noch Handlungsbedarf bei den Weiterbildungsaktivitäten und der Weiterbildungsmotivation eher bildungsferner Mitarbeitergruppen. Durch den von Bayern noch erweiterten Meisterbonus für erfolgreich bestandene Aufstiegsfortbildungen kann ein dauerhafter Anreiz zur Aufstiegsfortbildung gesetzt werden.

5.4 Nach dem endgültigen Studienabbruch in die duale Ausbildung

Insgesamt beendeten bundesweit 28 Prozent des Absolventenjahrganges 2020 ihr Bachelorstudium ohne Abschluss. An Universitäten liegt die Quote bei 35 Prozent, an Hochschulen für angewandte Wissenschaften bei 20 Prozent. Entscheidet sich ein Studierender, das Studium endgültig abzubrechen, so muss er bereits frühzeitig über Alternativen zum Studium informiert werden. Dies kann insbesondere auch die berufliche Ausbildung sein, denn etwa 50 Prozent der Studienabbrecher beginnen eine Ausbildung. Vor allem sollten Anrechnungs- und Verkürzungsoptionen genutzt werden sowie die Weiterbildungs- und Karrierewege mit einer beruflichen Ausbildung noch deutlicher aufgezeigt werden, gerade vor dem Hintergrund, dass der Wunsch nach einer praktischen Tätigkeit zu den häufigsten Abbruchgründen zählt.

6 Das Prüfungswesen effektiver gestalten

Qualität und Kompetenzen der Prüfer sichern

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 Mitglieder des Prüfungsausschusses bei den zuständigen Stellen müssen über die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse verfügen. Angesichts der zunehmenden Schwierigkeiten, ehrenamtliche Prüfer für die Mitarbeit in Prüfungsausschüssen zu gewinnen, ist das neu eingeführte Zweiprüferprinzip zu begrüßen. Ein allgemeiner Anspruch auf bezahlte Freistellung für die Tätigkeit als ehrenamtlicher Prüfer besteht aufgrund § 616 BGB. Entsprechend war es auch bislang weitgehend gängige Praxis, dass die Betriebe ihren Mitarbeitern den Lohn fortzahlen, während diese sich als ehrenamtliche Prüfer engagieren. Inwieweit der neu geschaffene Freistellungsanspruch wirklich mit einem Anspruch auf Lohnfortzahlung verbunden ist, muss noch abschließend geklärt werden.

Insbesondere ist die Weiterentwicklung bei der Durchführung von Prüfungen im Blick zu behalten. Der Arbeitsalltag wird zunehmend digitaler, auch Beratungsgespräche in Dienstleistungsbranchen werden mittlerweile mit Hilfe digitaler Kommunikationstools abgewickelt. Prüfungen bilden das bislang noch unzureichend ab. Das Thema der digitalen Durchführungsmöglichkeiten von Prüfungen ist auch in der Weiterbildung noch deutlich ausbaufähig.

Das Modellprojekt „Einbindung der Sozialpartner in Qualitätsmanagementprozesse an beruflichen Schulen“ unter Federführung des Staatsinstitutes für Schulqualität und Bildungsforschung (ISB) möchte Möglichkeiten ausloten, wie die Sozialpartner noch besser in bestehende Qualitätsmanagementprozesse der beruflichen Schulen (QmbS) eingebunden werden können. Das Projekt endete mit dem Schuljahr 2023/2024. Aus Sicht der vbw können die Ergebnisse des Pilotprojektes Diskussionsgrundlage einer stärkeren und zielgerichteten Zusammenarbeit der Akteure im Berufsschulbeirat sein.

Grundsätzlich 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.

7 Den dualen Partner Berufsschule stärken

Stellenwert der Berufsschulen erhöhen

Die Berufsschulen haben die wesentliche Aufgabe, das Grundsätzliche und Generelle mit den Schülern aus der spezifischen betrieblichen Erfahrungssituation herauszuarbeiten. Sie leiten den Transfer ein, ohne den eine qualifizierte Tätigkeit bei einer sich weiter wandelnden Berufsausübung in neuen Anwendungssituationen nicht möglich ist. Die Berufsschulen haben zudem den Auftrag, die allgemeine Bildung zu erweitern.

7.1 Personalentwicklung ausbauen

Um ausreichend Lehrkräfte zu gewinnen und die Fachpraxis fest im Unterricht zu verankern, muss die Einstellung von Quereinsteigern beziehungsweise Betriebspraktikern bedarfsorientiert ausgebaut werden. Um sie zu gewinnen ist zu prüfen, ob ausreichend berufsbegleitende Masterstudiengänge mit digitalen Lernkonzepten zur Verfügung stehen und ob Quereinsteiger gezielt und individuell auf die schulische Praxis vorbereitet werden. Die Berufsschulen müssen 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. Berufsschullehrer und Berufsausbilder sollten 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.

7.2 Organisationsreformen behutsam angehen

Die demografische Entwicklung führt mittelfristig 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 gegebenenfalls 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 (Regierung, Berufsschule, Wirtschaft, Kammern) vor Ort, die regionalen Gegebenheiten berücksichtigend, erörtert und umgesetzt wird. Hier ist von allen Seiten Fingerzeiggefühl und eine offene und transparente Vorgehensweise gefordert. Ziel muss es in jedem Fall sein, die hohe Qualität an Berufsschulen sicherzustellen beziehungsweise

weiter zu verbessern. Dazu ist es unbedingt erforderlich, ausreichend Lehrpersonal zur Verfügung zu stellen.

7.3 Kooperation der Lernorte stärken

In unserer aktuellen Umfrage zur Situation an Berufsschulen im gewerblich-technischen Bereich haben wir 2023 insgesamt 400 Ausbildungsleiter und Ausbilder im gewerblich-technischen Bereich bayernweit befragt. Die letzte Befragung wurde 2013 durchgeführt. Die Teilnehmer bewerten die Zusammenarbeit mit dem Partner Berufsschule im Gesamturteil eher positiv. Generell hat sich die Häufigkeit des Austausches, im Vergleich zu 2013, sogar noch erhöht. Jetzt gilt es vor Ort in den Austausch zwischen regionalen Berufsschulen und Unternehmen zu intensivieren, z. B. in Form von „runden Tischen“ (Berufsschule und Unternehmen), um in Erfahrung zu bringen, welche konkreten Bedarfe bei der Weiterentwicklung der Lernortkooperationen noch bestehen. 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.

Eine enge inhaltliche und organisatorische Kooperation der Lernorte, beispielsweise beim Zeitmanagement des Blockunterrichts, ist von großer Bedeutung, damit praktisches und theoretisches Lernen passgenau ineinandergreift und sich Lehrkräfte mit den Ausbildern im Betrieb zum individuellen Lernerfolg der jungen Menschen austauschen können. Dazu eignen sich insbesondere auch digitale und kollaborative Lernplattformen, die von Berufsschule und Betrieb gemeinsam genutzt werden können. Denn eine enge, persönliche Zusammenarbeit zwischen Berufsschullehrkräften und Ausbildungspersonal bleibt auch zukünftig unerlässlich.

7.4 Stärkung der Zusammenarbeit

Die Schülerschaft an den Berufsschulen ist zunehmend heterogen. Die vorhandenen Förderinstrumente der Bundesagentur für Arbeit (BA) müssen passgenau genutzt werden, um den Leistungserfolg aller Schüler sicherzustellen. Berufsschulen sollten eng mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) zusammenarbeiten, um gemeinsam möglichen Unterstützungsbedarf der Auszubildenden zu identifizieren und die passenden Förderinstrumente zu nutzen.

Ebenfalls müssen Stundenkontingente zur (berufs-)sprachlichen und individuellen Förderung bereitgestellt sowie sonder- und sozialpädagogische und schulpsychologische Betreuung ausgebaut werden. Die Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams ist besonders wichtig. Zudem sollten sich Berufsschulen mit anderen regionalen Berufsbildungsakteuren wie den allgemeinbildenden Schulen, überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS), Jugendberufsagenturen und wirtschaftsnahen Bildungsträgern noch enger vernetzen und austauschen.

7.5 Möglichkeiten bei der Berufsschulwahl kommunizieren und nutzen

Für Unternehmen ist es möglich, dass ihre Auszubildenden auch eine andere als die zunächst zuständige Berufsschule besuchen. Es kann sogar der Besuch einer Berufsschule in einem anderen Bundesland beantragt werden. Diese Option sollte noch besser kommuniziert werden. Es können sogenannte „Gastschulanträge“ gestellt werden. Alle diese Faktoren können wesentlich zum Ausbildungserfolg beitragen.

7.6 Einheitliche Berufsschulqualität und Austausch gewährleisten

Um für junge Menschen und ausbildende Unternehmen einen vergleichbaren Lernerfolg sicherzustellen, müssen die offen gestalteten Rahmenlehrpläne durch gemeinsame Kernkompetenzen ergänzt werden, die als Mindeststandards bundesweit verbindlich sind. Darüber hinaus sollten Berufsschulen regelmäßig Lernstandsdiagnostik einsetzen und anhand der Ergebnisse entsprechende passgenaue schülerspezifische Fördermaßnahmen ergreifen. Feedback von Schülern, Lehrkräften, Unternehmen und anderen Stakeholdern sollte aktiv eingeholt und genutzt werden, um kontinuierliche Verbesserungen zu erreichen. Berufsschulen sollten ihre Erfolgsgeschichten und die ihrer Lernenden sichtbar machen und sich untereinander vernetzen, um Beispiele guter Praxis auszutauschen und voneinander aktiv zu lernen.

7.7 Stärkung des dualen Partners Berufsschule

Die Beurteilung der 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 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 Lehrkräfte 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 beziehungsweise 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, beispielsweise 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. Entsprechende Modellversuche auf Landesebene sollten ohne nachteilige Auswirkungen für alle Akteure rechtssicher und zugunsten eines verringerten Prüfungsaufwandes durchgeführt werden. Neben dem betrieblichen Auftrag sind dann auch alternative Prüfungsformen vorzusehen, um genügend Optionen für die Unternehmen zu bieten.

7.8 Investitionsinitiative an den bayerischen Berufsschulen weiter umsetzen

Die vbw begrüßt die Landesprogramme des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus zur technischen Ausstattung der Berufsschulen. Zu nennen ist zum Beispiel das Pilotprojekt „Industrie 4.0“. Zudem wurden im Rahmen des „Masterplans BAYERN DIGITAL II“ Fördermöglichkeiten geschaffen. Regional bestehen jedoch nach wie vor erhebliche Unterschiede. Daher bedarf es zusätzlicher Investitionen, um am Ende allen Berufsschulen in Bayern die notwendige innovative technische Ausstattung zu ermöglichen und diese auch up to date zu halten.

Der „Pakt für berufliche Schulen“ von Ländern, Bund, Kommunen und Wirtschaft bietet, wenn er mit angemessenen finanziellen Mitteln ausgestattet wird, die Chance, Weichenstellungen für die Umsetzung dieser Prioritäten vorzunehmen und entscheidende Impulse zur Weiterentwicklung der Berufsschulen zu geben.

7.9 „New Normal“ nutzbar machen

Begleitender technischer Support ist für jede Berufsschule unabdingbar, ebenso wie die regelmäßige Wartung von Hard- und Software, ein ausreichender Fortbildungsetat, einfacher Zugang zu digitalen Medien für Lehrende und Lernende, Regelungen zu Datenschutz und Urheberrecht sowie entsprechende Unterrichtsmaterialien. Zur digitalen Ausstattung von berufsbildenden Schulen sollten auch länderübergreifende Mindeststandards festgelegt werden. Die Länder sollten anschließend eine darüberhinausgehende Ausstattung prüfen und bei Bedarf vornehmen. Der „DigitalPakt 2.0“ muss jetzt umgesetzt und mit ausreichend finanziellen Mitteln für die Berufsschulen ausgestattet werden.

Während der Corona-Pandemie wurden umfangreiche Erfahrungen im Distanzunterricht gesammelt. Die Erfahrungen des digitalen Lehrens und Lernens gilt es nun, weiter systematisch zu evaluieren, in Modellprojekten auszutesten und im Sinne eines zukunftsorientierten „New Normal“ für den Unterricht nutzbar zu machen. Diese Möglichkeit sollte noch stärker genutzt werden. Denn die Berufsschule der Zukunft ist hybrid. Präsenz- und Online-Lernformen müssen sinnvoll und produktiv miteinander verbunden werden.

Virtuelle Unterrichtsformate bereiten Schüler auf die digitale Arbeitswelt von morgen vor. Sie machen es möglich, Fachklassen angesichts tendenziell sinkender Schülerzahlen und weiter Wege zur nächsten Berufsschule aufrecht zu erhalten, beispielsweise in ländlichen und strukturschwachen Regionen. Digitales Lernen eröffnet zahlreiche Möglichkeiten, die individuellen Bedürfnisse der Lernenden passgenau zu berücksichtigen und dadurch den Lernerfolg zu verbessern. So können Auszubildende zum Beispiel auch außerhalb der üblichen Berufsschulzeiten, im Tandem mit anderen Lernenden oder in Räumlichkeiten des Ausbildungsbetriebes unterstützt von ihren Ausbildern, lernen. Dazu sollten kreative Lern-Chancen im Austausch von Berufsschule, Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden entwickelt werden. Dies schließt hybride Lernformen ausdrücklich mit ein. Auch virtuelles Prüfen kann zahlreiche Vorteile bieten und beispielsweise zeitnah Prüfungstermine mit mehreren Personen möglich machen.

Das Berufsbildungsvalidierungs- und -Digitalisierungsgesetz (BVaDiG) ermöglicht unter anderem das virtuelle Zuschalten von Prüfern. Die Regelungen zum Feststellungsverfahren sollen ab dem 01. Januar 2025 gelten. Es ist genau zu prüfen, ob das Feststellungsverfahren den praktischen Bedürfnissen der Zielgruppe gerecht wird. Unnötige Hürden dürfen nicht aufgebaut werden.

Zudem sollten Lehrerfortbildungen und Materialien zur optimalen Nutzung der neuen Erkenntnisse (weiter-)entwickelt werden. Ein noch stärkeres Augenmerk sollte dabei auch auf die Ausbildung der angehenden Berufsschulkräfte gelegt werden.

Ansprechpartner/Impressum

Isabell Stiefel-Grella

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon +49 (0) 89-551 78-278
isabell.stiefel-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 Januar 2025