



2030  
VISION

# BERUFLICHE BILDUNG

Die Berufsbildung ist für alle Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen attraktiv, ob mit oder ohne Abitur. Jugendliche wissen: Eine duale Ausbildung bietet hervorragende und vielfältige Karrieremöglichkeiten und Entwicklungschancen bis hin zur Unternehmensführung. Leistungsschwächere Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund sowie Flüchtlinge werden noch besser in den Ausbildungsmarkt integriert. Für Leistungsstärkere öffnen Zusatzqualifikationen, Aufstiegsfortbildungen und duale Studiengänge weitere Türen. Die Berufsschulen sind als Partner der Unternehmen gut aufgestellt.

Die duale Ausbildung ist als zentrales Element für die Fachkräftesicherung nicht nur ein Grundpfeiler für die Stärke unseres Wirtschaftssystems – sie ist für junge Menschen auch hochinteressant und bietet **gute Karriere- und Verdienstmöglichkeiten**. Die Unternehmen in Deutschland engagieren sich auf breiter Basis für die Ausbildung: Rund **80 % der berechtigten Betriebe** bilden aus,<sup>24</sup> pro Jahr investieren sie rd. 25,6 Mrd. € in ihre 1,4 Mio. Auszubildenden in aktuell knapp 330 Berufen.

Die **Sicherung des beruflich qualifizierten Fachkräftenachwuchses** bleibt in den kommenden Jahren eine der zentralen Herausforderungen für die deutsche Wirtschaft. Es gilt, junge Menschen für die gesamte Bandbreite an Ausbildungsberufen zu begeistern, dabei insbesondere den Nachwuchs im MINT-Bereich zu sichern sowie unterschiedlichen Zielgruppen – mit oder ohne Abitur, Leistungstärkere und Leistungsschwächere, Menschen mit Migrations- und/oder Fluchthintergrund – passgenaue Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Die besondere **Qualität des dualen beruflichen Ausbildungssystems** in Deutschland basiert auf seiner **Praxisnähe und Beschäftigungsorientierung**.

**Die Ausbildung liegt in der Verantwortung der Betriebe in Partnerschaft mit den Berufsschulen.** Berufsbildungssystem und Arbeitsmarkt sind eng miteinander verknüpft. Orientiert an den Anforderungen der betrieblichen Praxis werden die Ausbildungen in Federführung der Sozialpartner regelmäßig angepasst und modernisiert. Auch werden in den meisten Wirtschaftsbereichen die Ausbildungsbedingungen wie z.B. die Höhe der Ausbildungsvergütungen zwischen den Tarifpartnern in branchenbezogenen Tarifverträgen vereinbart. Entsprechend niedrig ist die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland. Die sog. NEET-Rate (Not in Employment, Education or Training) von 15- bis 24-Jährigen lag 2015 in der Europäischen Union im Schnitt bei 12 %, in Deutschland hingegen war sie mit 6,2 % deutlich niedriger.<sup>25</sup>

Den Unternehmen bieten die Ausbildungsordnungen über die Sicherung der beruflichen Einsatzfähigkeit aller Absolventinnen und Absolventen hinaus **Gestaltungsspielräume und Flexibilität** für ihre jeweilige Ausbildungspraxis. Diese Anpassungsfähigkeit ist auch mit Blick auf die technologische Entwicklung ein Vorteil.

Die Digitalisierung wird neue Geschäftsfelder hervorbringen, neue Wertschöpfungsprozesse und Vertriebsstrategien, neue Produkte, Abläufe und Berufsfelder. In Administration, Dienstleistung, Handel, bei Transport und Logistik sowie Produktion verändern sich die Anforderungen an Qualifikationen und Kompetenzen und werden sich weiterentwickeln – mit entsprechenden Konsequenzen für die Aus- und Weiterbildung. Sowohl bei gewerblich-technischen als auch bei kaufmännischen und dienstleistenden Berufs-

<sup>24</sup> Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Betriebliche Ausbildungs-beteiligung 2006 bis 2014 – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, Aktuelle Daten und Indikatoren, April 2016.

<sup>25</sup> EUROSTAT 2016.

Dr. Hans-Jürgen Metternich,  
Leiter Ausbildung Nord Evonik,  
Vorsitzender des BDA/BDI-Arbeitskreises Berufsbildung

» Die duale Ausbildung ist ein Grundpfeiler für die Stärke der deutschen Wirtschaft. «

Wussten Sie schon?

25 % aller kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland verkaufen ihre Produkte und Dienstleistungen auch online.<sup>26</sup>

<sup>26</sup> Digital Economy and Society Index (DESI) der EU-Kommission 2016.

<sup>27</sup> Vgl. Georg Spöttl et al.: Industrie 4.0 – Auswirkungen auf Aus- und Weiterbildung in der M+E-Industrie. Studie der bayme vbm von April 2016.

<sup>28</sup> Vgl. Christina Anger, Oliver Koppel, Axel Plünnecke: MINT-Herbst-report 2016, Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

<sup>29</sup> Siehe hierzu [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) > Themen A-Z > Zuwanderung und Migration

ausbildungen ist eine Neuausrichtung auf eine verstärkte **Prozess- und Digitalisierungsperspektive** zu prüfen und ggf. berufsbezogen umzusetzen.<sup>27</sup> Bei vielen Facharbeiterinnen und Facharbeitern in der Industrie z. B. gewinnen neben ihren traditionellen Aufgaben weitere Kompetenzen an Bedeutung, wie das Beherrschen von Systemen mit dezentraler Intelligenz, der Umgang mit Daten und deren Analyse sowie die Fähigkeit, einen störungsfreien Anlagenbetrieb sicherzustellen. Diese Fähigkeiten müssen bereits in der Berufsausbildung systematisch gefördert werden, was auch eine kontinuierliche Weiterbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder, der Berufsschullehrkräfte und der Prüferinnen und Prüfer voraussetzt.

Durch die rasch fortschreitende Digitalisierung und Technisierung werden bestimmte Berufe und Tätigkeitsfelder – gerade im technischen Bereich – an Bedeutung für den Wirtschaftsstandort Deutschland gewinnen. Die **Nachfrage nach MINT-Fachkräften** wird dadurch weiter steigen. Stehen diese Fachkräfte allerdings nicht zur Verfügung, wird dies für Deutschland zum Wachstums- und Innovationshemmnis. Die Möglichkeit einer abschlagfreien Rente mit 63 nach 45 Berufsjahren hat bereits jetzt bei den MINT-Facharbeiterinnen und -Facharbeitern erhebliche negative Effekte verursacht. Das IW Köln prognostiziert, dass – werden keine Gegenmaßnahmen zur Fachkräftesicherung ergriffen – bis 2025 die Anzahl der erwerbstätigen MINT-Fachkräfte mit beruflicher Qualifikation um ca. 1 Mio. sinken wird.<sup>28</sup> Bei diesem Defizit von 1 Mio. Fachkräften ist der zu erwartende Zusatzbedarf für Wachstum

**MINT-Fachkräfte  
sichern**

und Innovation noch nicht mit eingerechnet. Hier muss es gelingen, die junge Generation zukünftig schon im Bereich der frühkindlichen und schulischen Bildung stärker für MINT-Fragen zu interessieren. Einen weiteren wichtigen Hebel, damit diese Lücke möglichst nicht entsteht, sehen wir in der gezielten Fachkräftezuwanderung aus der EU, aber auch von außerhalb Europas.<sup>29</sup>

Für berufliche Bereiche, die bislang überwiegend „analog“ geprägt sind, ist es notwendig, gezielt Möglichkeiten für **technische Zusatzqualifikationen oder Qualifizierungsbausteine im Bereich der Digitalisierung** zu schaffen. Davon könnte z. B. auch der Pflegebereich profitieren, denn auch hier steigen die Anforderungen an Technikkompetenz: Mit der wachsenden Zahl an Pflegebedürftigen in Deutschland bei gleichzeitig begrenzter Kapazität an Pflegekräften setzt die Forschung auch hier auf technische Innovationen vom Pflege-roboter über Bewegungssensoren zur Registrierung von Stürzen oder anderen gefährlichen Zuständen in Haushalten von allein lebenden Pflegepersonen bis hin zu mit Notrufzentralen vernetzten Rauchmeldern. Mit Blick auf die Fachkräfteproblematik des Pflegebereichs bietet sich durch solche Zusatzqualifikationen auch eine Chance, weitere Zielgruppen für diese Berufsfelder zu interessieren.

Die **Berufsschulen** sind eine **unverzichtbare Säule im System der dualen Ausbildung** und für die Betriebe wichtige Partner. Sie müssen bei Förderprogrammen und Initiativen des Bundes, der Länder und der Kommunen zur Schulsanierung und zur digitalen Ausstattung ebenso wie die allgemeinbildenden Schulen berücksichtigt werden. Damit die Berufsschulen ihre Angebote am individuellen Leistungsprofil der Auszubildenden und den Anforderungen der Betriebe ausrichten können, benötigen sie **mehr Selbstständigkeit, auch in Personal- und Finanzfragen**. Jede Berufsschule braucht Spielraum, um auf das unterschiedliche Leistungsprofil ihrer Schülerinnen und Schüler eingehen und diese im engen Austausch mit den Betrieben individuell fördern zu können. Dazu gehört auch – sofern erforderlich – eine gezielte Sprachförderung, z.B. bei Auszubildenden mit Migrations- oder Fluchthintergrund. Um digitale Kompetenzen bei den Auszubildenden zu fördern, brauchen die Berufsschulen eine entsprechende Ausstattung sowie didaktische Konzepte zur Einbindung neuer Technologien und Medien in den Unterricht. Dies wiederum setzt die kontinuierliche Fortbildung der Lehrkräfte voraus. Schon jetzt fehlen in vielen Regionen der Berufsschule qualifizierte Lehrkräfte, insbesondere in den MINT-Fächern. Die grundständige Lehramtsausbildung bleibt das entscheidende Stand-

bein für den Lehrkräftenachwuchs, wobei verschiedene Modelle sinnvoll sein können (z.B. auch FH-/Uni-Kooperationen). Daneben müssen die Berufsschulen auch Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger aus der Betriebspraxis (z.B. Ausbilder/-innen, Meister/-innen, Fachwirt/-innen) einstellen. Dies sorgt auch für eine **intensivere Vernetzung mit der Fachpraxis**. Noch vorhandene Hürden und Erschwernisse müssen hier abgebaut werden.

Damit in Zukunft noch mehr junge Menschen für eine duale Ausbildung gewonnen werden können, sind alle Akteure der Berufsbildung und der Berufsberatung gefragt, noch besser zu informieren. Die Gleichwertigkeit von beruflicher und hochschulischer Bildung muss gelebt, die Chancen einer dualen Ausbildung müssen aufgezeigt werden. Ein wichtiges In-

## Berufsschulen stärken

strument hierfür ist eine **praxisorientierte Berufsorientierung** in den Sekundarstufen I und II aller Schulformen, auch im Gymnasium. Nur wenn die Jugendlichen gut über die Bandbreite ihrer beruflichen Möglichkeiten informiert sind, können sie sich auch entsprechend ihren Talenten und Interessen für ein Berufsfeld und den Weg dorthin über Ausbildung und/oder Studium entscheiden. Hier sind neben den Schulen auch Unternehmen und Eltern gefragt, sich mit Rat und Tat einzubringen. Das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland bietet hier – auch in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit – eine Fülle von Best Practice.

Dr. Gerhard F. Braun,  
Vize-Präsident der BDA und  
Vorsitzender des BDA/BDI-Fachausschusses  
Bildung, Berufliche Bildung

»» Die Ausstattung der  
Berufsschulen muss  
für Bundesländer und  
Kommunen hohe  
Priorität haben. ««

Neben einer besseren Vorbereitung und Information der Jugendlichen in den Schulen gilt es, die ganze **Bandbreite der Zielgruppen einer dualen Ausbildung** anzusprechen. Auch für Abiturientinnen und Abiturienten – aktuell stellen sie ein Viertel der Azubis – bietet das duale Ausbildungssystem attraktive Entwicklungsmöglichkeiten u. a. über Abiturientenprogramme (Kombination von Aus- und Fortbildung in drei Jahren) oder ein duales Studium. Allein in den nächsten zehn Jahren werden z. B. rd. 200.000 Handwerksbetriebe vom Bauhandwerk und dem Schneideratelier bis zur Hörgeräte-Akustik Nachfolger suchen – gerade für leistungsstarke Jugendliche eine interessante Perspektive.

Auch **leistungsschwächere Jugendliche** müssen noch besser in Ausbildungen integriert werden.

Deutschland kann es sich nicht leisten, auf Potenziale zu verzichten. Aktuell leben in Deutschland 1,2 Mio. junge Menschen zwischen 20 und 29 Jahren, die weder über einen Berufsabschluss verfügen noch eine Ausbildung absolvieren – diese Anzahl muss in den kommenden 15 Jahren dringend um mindestens die Hälfte reduziert werden. Flüchtlinge sollten aufgrund ihrer spezifischen Situation statistisch gesondert erfasst werden. **Förderinstrumente** wie die assistierte Ausbil-

dung, ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) oder auch Ausbildungsbausteine – wenn gleich eine reguläre Ausbildung immer zu favorisieren ist – bieten hier sinnvolle Optionen und müssen genau wie zweijährige Ausbildungen noch weit konsequenter genutzt werden.

**Jugendliche mit Behinderung** sollten, wo immer möglich, ebenfalls in den Strukturen anerkannter Ausbildungsberufe ausgebildet werden. Mit einer sorgfältigen Berufswahl, individueller Unterstützung und geeigneten Hilfsmitteln ist dies für viele der Jugendlichen möglich. Ist aufgrund der Art und Schwere

Ausbildung  
mit und ohne  
Abitur

der Behinderung keine reguläre Ausbildung leistbar, kommt eine Ausbildung in den Fachpraktikerberufen infrage. Diese berücksichtigt die Bedürfnisse und

Profile von behinderten Jugendlichen, indem z. B. bei Lernbehinderungen die praktischen Ausbildungsinhalte überwiegen oder bei körperlicher Behinderung bestimmte praktische Anteile nicht absolviert werden müssen. Auch Ausbildungsbausteine oder Teilqualifikationen können hier Möglichkeiten eröffnen.

Für die **Einmündung von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung** ist – neben der Vermittlung der Vorteile des deutschen Aus-

bildungssystem – die wichtigste Voraussetzung der vorlaufende sowie ausbildungs- und berufsbegleitend fortgesetzte Spracherwerb. Allerdings haben viele junge Flüchtlinge das 18. Lebensjahr bereits vollendet und unterliegen damit nicht mehr der Schulpflicht. Deshalb muss in allen Bundesländern die Möglichkeit geschaffen werden, den **Schulbesuch** zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung individuell **über das 18. Lebensjahr hinaus** auszudehnen. Die bayerische Regelung – in der Regel Besuch der Berufsschule bis zum 21. und bei Bedarf bis zum 25. Lebensjahr – ist hier vorbildlich. Die Kultusministerkonferenz sollte einen entsprechenden Beschluss zu einer einheitlichen Regelung in den jeweiligen Schulgesetzen fassen, um den Spracherwerb zu fördern, Grundbildung sicherzustellen, berufliche Orientierung zu geben und mehr jungen Flüchtlingen einen allgemeinbildenden Schulabschluss im Rahmen verbindlicher Angebote zu ermöglichen.

Für die Zielgruppe der Flüchtlinge muss die **ganze Bandbreite an vorhandenen Qualifizierungsformen und Förderinstrumenten** flexibel genutzt werden. Dazu gehört neben der drei- bis dreieinhalbjährigen Ausbildung auch die Ausbildung in rd. 30 gut eingeführten zweijährigen Berufen wie etwa Fachlagerist/-in, Verkäufer/-in oder Maschi-

nen- und Anlagenführer/-in, die sämtlich den Durchstieg in eine dreijährige Ausbildung ermöglichen. Weitere wichtige Instrumente sind Berufsvorbereitungsmaßnahmen in Kombination mit einer intensiven berufsbezogenen Sprachförderung, mehrmonatige **Einstiegsqualifikationen** (EQ) im Betrieb sowie **Teilqualifikationen**, die sich durch Absolvierung der Externenprüfung zu einem kompletten Ausbildungsabschluss addieren lassen, aber auch schon einzeln auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind.

## Flüchtlinge in Ausbildung und Beschäftigung

Auch die Tarifpartner sind sich ihrer Verantwortung bewusst und haben in zahlreichen Wirtschaftsbereichen die bereits bestehenden Fördermöglichkeiten auch für junge Flüchtlinge geöffnet. Da Flüchtlinge häufig finanzielle Verpflichtungen haben, kann für viele auch eine Teilzeitausbildung (mit Teilzeitvergütung), die sie mit einem Job verbinden können, eine Option sein. Die **Teilzeitausbildung** sollte über den bishe-

**30** BMAS-Monitor „Digitalisierung am Arbeitsplatz“ 2016.

Wussten Sie schon?

Knapp ein Drittel der Beschäftigten erlebt eine größere Entscheidungsfreiheit aufgrund technologischer Entwicklungen. Mehr als die Hälfte nimmt eine Steigerung der eigenen Produktivität wahr.<sup>30</sup>





## QUANTITATIVE ZIELE BIS 2030



Ausbildungsengagement der Betriebe weiterhin auf hohem Niveau halten

Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze halbieren, berufsvorbereitende Maßnahmen zielgerichtet und hochwertig gestalten, Matching verbessern

Anzahl der nicht ausbildungsreifen Schülerinnen und Schüler von 15–17 auf max. 10 % senken

Anteil von Menschen ohne Berufsabschluss im Alter zwischen 20 und 29 Jahren von 13 % (1,2 Mio.) auf max. 7 % halbieren; Flüchtlinge statistisch gesondert erfassen

rigen Anwendungskreis von Auszubildenden mit eigenen Kindern oder Auszubildenden mit pflegebedürftigen Angehörigen hinaus geöffnet werden.

Mit der zunehmenden Wichtigkeit der Potenzial- und Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland<sup>31</sup> gewinnt auch die **Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen** an Bedeutung und muss weiter verbessert werden. Ziel müssen möglichst transparente, kostengünstige und weniger komplexe Anerkennungsverfahren sein, so dass ausländische Fachkräfte ihre Expertise in Deutschland möglichst schnell einbringen können. Besonders wichtig ist dies aktuell bei den medizinischen Gesundheitsberufen, für die wir dringend eine echte zentrale länderübergreifende Gutachterstelle brauchen, bei der jeder Antrag eingereicht, bearbeitet und direkt auch beschieden werden kann. Generell muss in Fällen, in denen keine Zeugnisse vorhanden sind, in einem unkomplizierten Kompetenzfeststellungsverfahren – z.B. durch Arbeitserprobung, Fachgespräche, Probearbeiten im Betrieb – ermittelt werden, welche beruflichen Qualifikationen die Menschen in ihren Heimatländern bereits erworben haben.

### Fachkräftesicherung aus dem Ausland

Zur Erschließung und Nutzung aller Potenziale und Kompetenzen brauchen wir **auch für Inländerinnen und Inländer standardisierte Validierungsverfahren** zur Feststellung auf dem Arbeitsmarkt nutzbarer, nonformal und **informell erworbener Kompetenzen** bis hin zur Prüfung und Feststellung der Gleichwertigkeit solcher Kompetenzprofile zu formalen Qualifikationen, wie z.B. Ausbildungsgängen oder Studienabschlüssen.

Um die berufliche Bildung weiter zu stärken, muss auch die Durchlässigkeit in die akademische Bildung erhöht werden. Zwar ist seit 2009 ein **Studium auch ohne Abitur** in allen Bundesländern möglich: Die Zahl der beruflich Qualifizierten, die sich ohne formale Hochschulzugangsberechtigung für ein Studium entscheiden, ist jedoch auch aufgrund der mangelnden berufsbegleitenden Studienangebote gerade im Bachelorsegment nach wie vor zu gering, auch wenn hier große regionale Unterschiede bestehen. Aktuell studieren 2,8 % der Studienanfängerinnen und -anfänger ohne Abitur.<sup>32</sup> Allerdings behindern vielfach starre Strukturvorgaben der Länder den Ausbau berufsbegleitender Bachelorstudiengänge. Solche Hürden sind abzubauen. Eben-

so müssen die Hochschulen, wo dies möglich ist, den von der Kultusministerkonferenz eröffneten rechtlichen Rahmen zur **Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen** auf bis zu 50 % eines Curriculums aktiver nutzen.

**Durchlässigkeit** bedeutet jedoch nicht nur, Wege von der beruflichen Bildung in die Hochschulen zu bahnen – auch der umgekehrte Weg muss zukünftig noch weit stärker bekannt gemacht werden. Dies ist nicht nur **für Studienabbrecherinnen und -abbrecher** relevant, die eine **duale Ausbildung** aufnehmen oder in ein Abiturientenprogramm einmünden. Auch für erfolgreiche Hochschulabsolventinnen und -absolventen bietet die berufliche Bildung Chancen. Hier sind alle Beteiligten – Hochschule, Unternehmen, Akteure der Berufsbildung – in der Pflicht, verstärkt über die bestehenden Möglichkeiten einer **Ausbildungszeitverkürzung** bzw. des unmittelbaren Einstiegs in die berufliche Fortbildung statt Ausbildung zu informieren. Angebote der beruflichen **Aufstiegsfortbildung** lassen sich in vielen Fällen gut in die Bildungslaufbahn einbauen, ob das nun die Architektin ist, die sich nach Abschluss des Studiums über eine Qualifizierungsprüfung zur Gebäude-

## Brücken bauen

energieberaterin HWK weiterqualifiziert, der Absolvent der Betriebswirtschaftslehre, der die Fortbildungsprüfung zum Bilanzbuchhalter ablegt, oder die Absolventin eines Pädagogikstudiums, die eine Fortbildung zur Berufspädagogin absolviert.

Wie beim Übergang von der beruflichen in die akademische Bildung spielt auch beim **Übergang von der akademischen in die berufliche Bildung** die Anerkennung von Leistungen aus dem abgebenden System eine wichtige Rolle. Auch hier gilt es, eine **Anrechnung** von bereits erworbenen Kompetenzen aus dem Studium auf eine Berufsausbildung oder eine Aufstiegsfortbildung zu prüfen und die Qualifizierungsdauer zu verkürzen, wo dies möglich und sinnvoll ist.

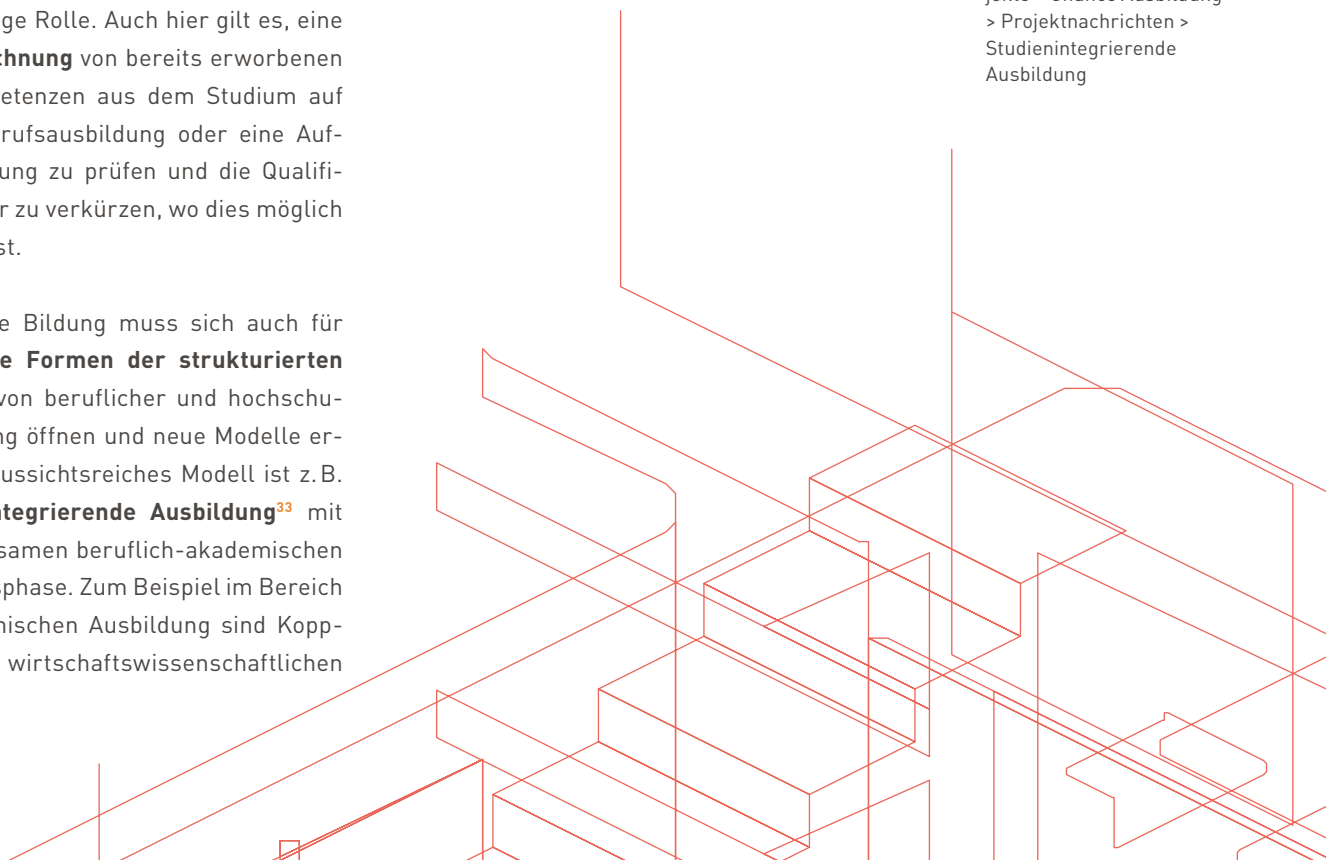
Die berufliche Bildung muss sich auch für **neue kreative Formen der strukturierten Verzahnung** von beruflicher und hochschulischer Bildung öffnen und neue Modelle erproben. Ein aussichtsreiches Modell ist z.B. die **studienintegrierende Ausbildung**<sup>33</sup> mit einer gemeinsamen beruflich-akademischen Orientierungsphase. Zum Beispiel im Bereich der kaufmännischen Ausbildung sind Kopplungen mit wirtschaftswissenschaftlichen

Modulen sinnvoll. Solche Modelle hätten den Vorteil, dass sich die Auszubildenden erst zu einem späteren Zeitpunkt entscheiden müssen, ob sie ihre Ausbildung fortsetzen, in ein duales Studium wechseln oder sich für ein Vollzeitstudium entscheiden. Wir sind der Überzeugung, dass in solchen neuen Modellen echte Chancen für die zukünftige berufliche Fachkräftesicherung liegen.

<sup>31</sup> Vgl. dazu u. a. die BDA-Publikation „Außereuropäische Fachkräfte erfolgreich für die Wirtschaft gewinnen“ (2016) unter [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) > Themen A–Z > Zuwanderung und Integration

<sup>32</sup> CHE 2016: [www.studieren-ohne-abitur.de](http://www.studieren-ohne-abitur.de)

<sup>33</sup> Vgl. [www.bertelsmannstiftung.de](http://www.bertelsmannstiftung.de) > Unsere Projekte > Chance Ausbildung > Projektnachrichten > Studienintegrierende Ausbildung





## UNSERE FORDERUNGEN

### HOHE QUALITÄT DER BERUFLICHEN BILDUNG BEIBEHALTEN UND GEZIELT WEITERENTWICKELN

- Berufliche Bildung umfassend verstehen und neben fachlichen Inhalten gezielt überfachliche sowie soziale Kompetenzen, Innovationsgeist, Entscheidungsfähigkeit, betriebswirtschaftliche Fähigkeiten und die Persönlichkeitsentwicklung fördern
- Modernisierung der Ausbildungsberufe konsequent fortsetzen, Anforderungen der Digitalisierung aufgreifen
- Qualität in den Berufsschulen sichern, Digitalisierung fest verankern, Lernortkooperationen stärken
- Berufsschulen bedarfsgerecht und angemessen ausstatten, Selbstständigkeit der Berufsschulen stärken, für Berufsschullehrernachwuchs werben
- Weiterbildung zur Sicherung der digitalen Kompetenz von Auszubildenden und Berufsschullehrerinnen und -lehrern ausbauen
- Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen verbessern
- Standardisierte Validierungsverfahren zur Feststellung nonformal und informell erworbener Qualifikationen erproben und einführen

### GLEICHWERTIGKEIT VON BERUFLICHER UND AKADEMISCHER BILDUNG HERVORHEBEN, GEZIELTE VERZÄHNUNG DER BILDUNGSBEREICHE BEFÖRDERN

- Berufliche Bildung muss von allen Beteiligten inklusive Berufsberatung durch Aufzeigen von Karriere-, Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten gezielt gestärkt werden.
- Gemeinsame Angebote von beruflicher und akademischer Bildung, z.B. mit kombinierter Eingangsphase, erproben und implementieren
- Anrechnung von im jeweils anderen Bildungsbereich erworbenen Kompetenzen nach transparenten und nachvollziehbaren Kriterien in allen Institutionen umsetzen
- Angebote des ausbildungsbegleitenden Erwerbs der Hochschulreife ausbauen, bekannter machen und nutzen
- Information über die Möglichkeit eines dualen und/oder berufs begleitenden Studiums verbessern
- Öffnung der Hochschulen für beruflich qualifizierte ohne Abitur weiter vorantreiben, Anteil der Studierenden ohne Abitur erhöhen durch mehr berufs begleitend studierbare Bachelorangebote

## ALLE ZIELGRUPPEN FÜR BETRIEBLICHE AUSBILDUNG ERSCHLIESSEN

- Besseres Matching auf dem Ausbildungsmarkt erreichen, u. a. durch Unterstützung von Mobilität der Auszubildenden und durch konsequente Meldung von Ausbildungsplätzen an die Bundesagentur für Arbeit
- Förderung leistungsstarker Jugendlicher durch Zusatzqualifikationen (auch im Bereich Digitalisierung), Auslandsaufenthalte, duale Studiengänge etc.
- Leistungsschwachen Jugendlichen noch gezielter Chancen eröffnen, u. a. durch assistierte Ausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen, zweijährige Ausbildungen, Ausbildungsbausteine
- Inklusion von Jugendlichen mit Behinderung in anerkannte Ausbildungsberufe, wo immer möglich, umsetzen; zudem Fachpraktikerausbildung stärken
- Einstiegsqualifizierung ausbauen und Allianz-Ziel von 20.000 EQ-Plätzen im Jahr umsetzen; auch für Flüchtlinge intensiv nutzen
- Alle berufsvorbereitenden Maßnahmen auch für Geduldete und Asylbewerber mit hoher Bleibeperspektive öffnen; Jugendlichen mit Fluchthintergrund die Vorteile der dualen Ausbildung vermitteln und alle bestehenden Instrumente und Modelle nutzen; Sprach- und Berufsbildung für Flüchtlinge verzahnen; Möglichkeiten schaffen, den (Berufs)Schulbesuch für diese Zielgruppe über das 18. Lebensjahr hinaus auszudehnen
- Teilzeitausbildung für weitere Zielgruppen wie z. B. Flüchtlinge öffnen
- Vermehrt Möglichkeiten zum Quereinstieg und zum Nachholen berufsqualifizierender Abschlüsse schaffen

## GUTE BEISPIELE FÜR DIE PRAXIS

Mehr auf [www.bildung2030.de](http://www.bildung2030.de)

### VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT FÖRDERT DURCHLÄSSIGKEIT

Das Konzept des berufsbegleitenden Bachelorstudiengangs Insurance Management setzt auf Durchlässigkeit und ermöglicht geprüften Fachwirtinnen und Fachwirten für Versicherungen und Finanzen den Einstieg direkt ins vierte Studiensemester. Die zuvor in der Fachwirtfortbildung erworbenen Kompetenzen werden pauschal auf das Studium angerechnet. Der Studiengang ist ein Teil der durchlässigen Bildungsarchitektur der Versicherungswirtschaft. Er wird von der Deutschen Versicherungsakademie (DVA) in Kooperation mit der Technischen Hochschule Köln, dem BWV Bildungsverband und den regionalen Berufsbildungswerken bundesweit an sechs Orten angeboten.

An zwei dieser Studienorte, München und Berlin, können Auszubildende zudem schon während ihrer Ausbildung mit dem Bachelorstudium beginnen. In dem Programm „Ausbildung plus Studium“ werden bereits in der Berufsschule Module des Studiums vermittelt und über zertifizierte Prüfungen auf das Studium angerechnet. Mit diesem Programm beteiligt sich die Versicherungswirtschaft am Pilotprojekt „Studienintegrierende Ausbildung“, das weitere Modalitäten für das Zusammenspiel von beruflicher und akademischer Bildung auslotet.

### STAATLICHE FACHSCHULE FÜR GARTENBAU HEIDELBERG

Preisträger Deutscher Arbeitgeberpreis für Bildung 2015

Die Fachschule zeichnet sich durch ein hervorragend umgesetztes Blended-Learning-Konzept zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung aus, das traditionelle Lehrmethoden mit moderner Technik kombiniert. Es ermöglicht zeitlich und räumlich flexibles Lernen und hilft den Studierenden, Beruf, Fortbildung und Familie in Einklang zu bringen. Die Altersstruktur der Studierenden reicht von Anfang 20 bis über 50. Die zentrale Lernplattform versammelt Unterlagen aus den Präsenzphasen sowie didaktisch gelungene, an unterschiedliche Zielgruppen angepasste digitale Lernmittel. Virtuelle Klassenräume bieten zusätzliche Kommunikationsmöglichkeiten. Die Lehrkräfte können trotz räumlicher Trennung individuelle Fragen zum Lernstoff behandeln. Der berufsbegleitende Weg zum Meisterabschluss wird erleichtert, die Präsenzphasen entzerrt. Auch nach der Prüfung kann das Wissen über die Lernplattform aktualisiert werden. Die fortlaufende Weiterqualifizierung der Lehrenden und regelmäßige Evaluierungen sorgen für Qualität und Aktualität.

[www.lvg-heidelberg.de](http://www.lvg-heidelberg.de)

## BERUFLICHE BILDUNG: MEDIENFÜHRERSCHEIN BAYERN AN BERUFLICHEN SCHULEN

Der Umgang mit Medien ist zunehmender Bestandteil des beruflichen Alltags. Der Medienführerschein Bayern an Beruflichen Schulen knüpft hier an und unterstützt Lehrkräfte bei der Vermittlung berufsorientierter Medienkompetenz. Auszubildende lernen, Chancen und Risiken des Umgangs mit Medien im beruflichen Kontext abzuwägen und mit Medien verantwortungsbewusst umzugehen. Dies stärkt Auszubildende in ihrer beruflichen Handlungskompetenz. Mit Hilfe der Unterrichtseinheiten des Medienführerscheins Bayern an Beruflichen Schulen sollen sich Jugendliche, angeregt durch aktivierende und interaktive Methoden, mit Themen wie „Kommunikationsmedien“, „Informationskompetenz“ und „Soziale Netzwerke“ auseinandersetzen. Die entsprechenden Materialien stehen Lehrkräften kostenlos zur Verfügung und können ohne Schulung eingesetzt werden. Der Medienführerschein Bayern ist eine Initiative der Bayerischen Staatsregierung in Kooperation mit der Stiftung Medienpädagogik Bayern. Die Ausweitung des Medienführerscheins Bayern um die Module „Datenschutz für die Praxis“, „Urheberrecht für die Praxis“ und „Berufsbilder in den Medien“ auf Berufliche Schulen erfolgt in Kooperation zwischen vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. – und Stiftung Medienpädagogik Bayern und wird finanziert von der vbw.

[www.medienfuehrerschein.bayern.de/Berufliche-Schulen.n162.html](http://www.medienfuehrerschein.bayern.de/Berufliche-Schulen.n162.html)

## DATENBANK ZUR ANRECHNUNG AUSSERHOCHSCHULISCH ERWORBENER KOMPETENZEN

Damit die Durchlässigkeit des Bildungssystems wirklich genutzt werden kann, braucht es vergleichbare Standards und praxisnahe Handlungshilfen zur Anrechnung bereits erworbener Qualifikationen und Kompetenzen. Südwestmetall fördert daher zusammen mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und dem Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammertag eine neue Anrechnungsdatenbank, in der Anrechnungsentscheidungen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg bezüglich außerhochschulisch erworbener Fähigkeiten und Fertigkeiten systematisch mit Begründung und unter Beachtung des Datenschutzes erfasst werden. Die inhaltlich von der Hochschule Aalen betreute Datenbank startete im Oktober 2016. Eine Erweiterung auf andere Hochschularten sowie auf die Anrechnung von Studienleistungen bei beruflichen Ausbildungen wird perspektivisch ausdrücklich angestrebt.

[www.hochschulen-bw.de/home/](http://www.hochschulen-bw.de/home/)

[service/anrechnung-von-kompetenzen](http://www.hochschulen-bw.de/home/service/anrechnung-von-kompetenzen)