

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände
Abt. Bildung / Berufliche Bildung

im Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29
10178 Berlin

Telefon: 030/20 33 -15 00
Telefax: 030/20 33 -15 05

E-Mail: Abt_05@bda-online.de
www.bda-online.de

BILDUNG schafft ZUKUNFT

Bildungsbiografien und Berufskarrieren neu entwickeln

Für ein durchlässiges Bildungssystem



Bildungsbiografien und Berufskarrieren neu entwickeln

Für ein durchlässiges Bildungssystem

Vorwort

Bildung ist ein Standortfaktor mit zunehmender Bedeutung: Das Wachstum der Wirtschaft hängt immer mehr vom Wachstum des Humankapitals ab. Dass wir in Deutschland so viel besser sein müssen, wie wir teurer sind, ist in Politik und Öffentlichkeit weitgehend Konsens. Besser heißt dabei, qualifizierter, motivierter und innovativer zu sein. Deshalb sind wir auf jedes Talent im Land angewiesen und müssen alle unsere Potenziale voll nutzen.

Davon sind wir in Deutschland aber noch weit entfernt: Unser großes Problem ist die mangelnde Durchlässigkeit in und zwischen den unterschiedlichen Bildungseinrichtungen und -systemen. Dass in der Schule Akademikerkinder erheblich bessere Chancen auf einen höheren Abschluss haben als Kinder aus einfachen Verhältnissen – bei gleichen Fähigkeiten wohl gemerkt –, hat die PISA-Studie schonungslos aufgedeckt. Schon hier gehen Begabungen verloren. Die Abschottung herrscht aber ebenso zwischen beruflicher und akademischer Bildung: Im willkürlichen Wirrwarr von Anrechnungen wird der Umstieg von der einen zur anderen Seite zum Hürdenlauf – und dies in beide Richtungen.

Im deutschen Bildungssystem wird zu sehr in überholten Kategorien gedacht, herrschen Standesdünkel und Fixierung auf Abschlüsse. In einem durchlässigen Bildungswesen muss es stattdessen um die Entwicklung von Potenzial, um Chancen und Anchlüsse und um den Erwerb von Kompetenzen gehen. Wir brauchen eine Neuentwicklung von Bildungsbiografien und Berufskarrieren jenseits der tradierten starren Versäulungen. Wir brauchen eine Bildungssystematik, die durch Flexibilität, Transparenz, Kompetenzerwerb und Qualitätssicherung geprägt ist.

Diese Publikation hat das dringliche Problem der Durchlässigkeit zum Thema. Wir zeigen Maßnahmen auf, mit denen von der frühkindlichen Bildung über die Schule bis zur Hochschule und der beruflichen Bildung mehr Offenheit erreicht werden kann. Es geht um deutlich mehr Entfaltungschancen für den Einzelnen wie um deutlich bessere Chancen für Wirtschaft und Gesellschaft, das vorhandene Potenzial in unserem Land auszuschöpfen. Es geht um nicht weniger als die Zukunft des Standortes Deutschland und seiner Menschen.

Berlin, im Juni 2005



Dr. Dieter Hundt,
Arbeitgeberpräsident

Stand: Juni 2005

Alle Rechte vorbehalten

Printed in Germany

Gestaltung: Jürgens. Design und Kommunikation, Berlin

ISBN 3-938349-07-7

Inhaltsverzeichnis

Aktuelle Herausforderungen aufgreifen	7
Das deutsche Bildungssystem: Strenge Abschottung behindert Bildungs- und Karrierewege	9
Bildung neu verstehen	11
Das durchlässige Bildungssystem gestalten	12
1. Kompetenzen an Potenzial und Bedarf ausrichten	13
2. Methoden und Lernorte kombinieren	14
3. Individuelle Bildungswege öffnen	16
4. Transparenzinstrumente schaffen, Leistungsanrechnungen ermöglichen	18
5. Qualität herstellen, sichern und prüfen.....	19

Aktuelle Herausforderungen aufgreifen

Die Zukunft des Innovations- und Wirtschaftsstandortes Deutschland wie auch der gesamten Gesellschaft hängen maßgeblich von der Leistungsfähigkeit des Bildungs- und Wissenschaftssystems ab. Wachstumsprognosen für den Zeitraum 2006 bis 2020 zeigen, dass Deutschland im internationalen Vergleich nur einen unteren Rang im erwarteten durchschnittlichen Wachstum pro Jahr belegt. Eine maßgebliche Ursache dafür ist ein prognostiziertes, relativ schwaches Wachstum bei der Bildung von Humankapital. Daraus folgt: Nur wenn wir alle Potenziale nutzen, kein Talent verloren geben und jedem Einzelnen Chancen eröffnen, werden wir auf Dauer sowohl wirtschaftlichen Erfolg als auch gesellschaftlichen Zusammenhalt haben.

Wissens- und Technologievorsprünge müssen immer wieder neu erarbeitet werden. Die Unternehmen kämpfen in immer kürzeren Innovationszyklen um Marktführerschaft. Dabei stehen sie – wie unsere gesamte Gesellschaft – vor großen Herausforderungen:

1. Sinkende Bevölkerungszahlen und eine deutliche Binnenverschiebung der Altersstruktur in der Gesellschaft lassen langfristig qualifizierte Arbeitskräfte knapp werden. Ab 2010 ist mit einem kontinuierlichen **Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials** zu rechnen. Gleichzeitig wird sich der Trend zu höher qualifizierten Tätigkeiten wie Fachtätigkeiten mit Führungsaufgaben weiter fortsetzen. Technischer Fortschritt und Automatisierung erfordern andere und in vielen Fällen anspruchsvollere Qualifikationen als in der Vergangenheit.
2. Im Jahr 2020 wird **jeder dritte Jugendliche in Deutschland einen Migrationshintergrund** haben. Heute liegt bei dieser Gruppe der Anteil der Leistungsschwächeren (rund 50 %) und der Schulabbrecher (rund 25 %) doppelt so hoch wie im Durchschnitt. Die Unternehmen sind auf die Erschließung und Entfaltung dieses großen Potenzials ebenso dringend angewiesen wie die Gesellschaft auf die gelingende Integration der Migrantenkinder.
3. Die bevölkerungsreichsten Länder China und Indien sowie andere Länder im asiatisch-pazifischen Raum wie z. B. Malaysia können in den nächsten 15 Jahren mit einem Wachstum des realen BIP von rund 5 % pro Jahr rechnen. In der Rangliste der höchsten Pro-Kopf-Einkommen dürfte China damit Ende der nächsten Dekade nahe an die Türkei heranrücken. Die Leistung der indischen Gesamtwirtschaft wird sich mit einem solchen Wachstum innerhalb von nur 13 Jahren verdoppeln. Entschei-

dende Triebfeder ist dabei das kräftige Wachstum des Humankapitals in diesen Ländern. In China erhalten derzeit über 200 Mio. Schüler und 20 Mio. Studierende ihre Ausbildung – mit steigender Tendenz. Der chinesische Staat hat einen speziellen Fonds eingerichtet, um schwerpunktmäßig ca. 30 Hochschulen darin zu unterstützen, zur absoluten Weltspitze aufzuschließen; Wissenschaft und Technik werden gezielt gefördert und eng mit der Wirtschaft verknüpft. Immer mehr **Schwellenländer bauen in hohem Tempo technologische Kapazitäten auf**. Ein Land wie Indien ist längst zu einem Exporteur von Wissen und hoch qualifizierter Arbeit aufgestiegen. Die neuen Möglichkeiten der Informations- und Kommunikationstechnologie erlauben den Know-how-Transfer rund um den Globus und rund um die Uhr. Indien bietet sich längst nicht mehr nur als Back-Office der Welt für z. B. Softwareentwicklungen an, sondern drängt auch in der medizinischen, naturwissenschaftlichen und technischen Forschung nach vorn.

4. **Hochwertige Bildung wird zunehmend zu einem wichtigen Wirtschaftsfaktor** und zu einer maßgeblichen Größe im Export. Jährlich werden nach OECD-Angaben 1,9 Billionen US-\$ für Bildung umgesetzt, davon rund 300 Milliarden US-\$ durch Privatunternehmen. Die OECD-Staaten erzielen allein im Handel mit Hochschulbildung 35 Milliarden US-\$ pro Jahr, was einem Anteil von mehr als 3 % der Leistungsbilanz entspricht. In den USA ist der Export von Bildung inzwischen der drittgrößte Faktor in der Außenhandelsstatistik, in Australien sogar der größte Faktor.
5. Die **Grenzen zwischen den Sektoren und Branchen verschwimmen**; Industrie und Dienstleistungen sind immer enger miteinander verflochten. Der Strukturwandel insgesamt sowie innerhalb der Industrie ist durch eine zunehmende Verlagerung von Produktions- zu Dienstleistungstätigkeiten gekennzeichnet. Reine Fertigungstätigkeiten verlieren zu Gunsten von Handel und Dienstleistungen an Bedeutung. Industrieprodukte definieren sich immer mehr über die zugehörigen Dienstleistungen im Sinne von ganzheitlichen Lösungen. Hierzu gehören Produktentwicklung, Beratung, Softwareentwicklung, Finanzierungslösungen, Marketing, Vertrieb und Logistik, Wartung und die Schulung des Personals. Die Entstehung neuer Produkte macht Dienstleistungsunternehmen zu wichtigen Anwendern der von der Industrie entwickelten Technologien. Innovationen im Spitzenbereich beziehen ihre Impulse häufig aus dem Dienstleistungssektor. Beispiele sind die IuK-Technologien, die Medizintechnik und die Flugzeugindustrie.

6. Vernetzung, Reorganisation und Deregulierung führen dazu, dass bei der Erschließung von Effizienzreserven Wertschöpfungsketten neu arrangiert werden. Je nach Produkt und Prozess entwickeln sich andere Organisationsformen und Tätigkeitsstrukturen, dezentrale und kleine Organisationseinheiten gewinnen an Bedeutung. Durch die Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten beschleunigt sich dieser Prozess, werden die einzelnen Arbeitsschritte zeitlich und räumlich entkoppelt. Die neuen Organisationsformen sind kostengünstiger und flexibler. Der Wettbewerb steht dabei zunehmend im Mittelpunkt. Die **Summe der Strukturveränderungen bedingt neue, offene Formen von Beschäftigungsverhältnissen**. Die Grenze zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit wird fließend.
7. Unternehmen stehen zunehmend in einem Kompetenzwettbewerb. Neue Technologien, neue Verfahren und neue Marktanforderungen müssen in den Betrieben genauso verstanden und umgesetzt werden wie Umstrukturierungen und Reorganisationen. Das stellt **neue Anforderungen an die Qualifikation der Führungskräfte und Mitarbeiter**. Dazu zählen vor allem analytische Fähigkeiten, die Fähigkeit, in Zusammenhängen zu denken und interdisziplinär zu kommunizieren, Teamfähigkeit, Methoden- und Anwendungskompetenz, Flexibilität in der Anwendung von Kenntnissen, Erfahrungen und Methoden, die Fähigkeit zum kontinuierlichen Lernen sowie unternehmerisches Denken und Handeln. Unternehmergeist, unternehmerisches Handeln und Entscheidungskompetenz beschränken sich keineswegs auf einen engen Kreis von Selbstständigen, Unternehmern und Managern. Vielmehr sind dies Merkmale, die im wachsenden Maße zur allgemeinen Berufsbefähigung gehören.

Das deutsche Bildungssystem: Strenge Abschottung behindert Bildungs- und Karrierewege

Das **deutsche Bildungssystem** ist für diese Herausforderungen **noch nicht gerüstet**. Es bietet statt Durchlässigkeit, Flexibilität und individueller Gestaltung von Bildungswegen den Einstieg in ein System unabhängig und unverbunden nebeneinander stehender Säulen. Das Bildungssystem behindert dadurch die Entwicklung von Talenten, verschüttet Potenziale und blockiert individuelle Lebenschancen:

- Es beginnt mit einer **Abschottung im Schulsystem**, die eng mit sozioökonomischen Mustern verknüpft ist und die fast ausschließlich eine Durchlässigkeit von oben nach unten zulässt. Wie in keinem anderen Industrieland der Welt ist der Bildungserfolg in Deutschland mit der sozialen Herkunft verknüpft.
- Die **berufliche und akademische Ausbildung** sind in Deutschland nach wie vor zu **streng getrennt**. Die Diskussion um die gegenseitige Anrechenbarkeit von Leistungen und Kompetenzen steht erst am Anfang. Der Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte ist sehr unübersichtlich und von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich geregelt. Und selbst da, wo er möglich ist, wird er nur sehr unzureichend genutzt, weil offensichtlich die strengen Gliederungsmuster auch in den Köpfen dominieren. Lediglich rd. 1.500 Studierende pro Jahr kommen bundesweit auf diesem Weg an die Hochschulen. Für Hochschulabbrecher gibt es umgekehrt keine eingespielten Verfahren, ihre erworbenen Kompetenzen angemessen im Berufsbildungssystem bei Aus- und Fortbildungsprüfungen berücksichtigen zu lassen.
- Diese Abschottungen führen zu überlangen Zeiten der Erstausbildung und unnötigen Doppelqualifizierungen. In der Konsequenz bedeutet dies eine **fahrlässige Verschwendung von individuellen wie volkswirtschaftlichen Ressourcen**.
- Es gibt in Deutschland zudem in vielen Bereichen eine nur **gering ausgeprägte Durchlässigkeit zwischen Beschäftigung und formalisierter Weiterbildung**. So ist es beispielsweise noch längst nicht vorgesehen, nach einem ersten Hochschulabschluss mit dem Bachelor und einer Phase der Berufstätigkeit berufsbegleitend einen Master-Abschluss zu erwerben. Weder haben sich die deutschen Hochschulen bis dato ausreichend mit der Erarbeitung von Weiterbildungsangeboten auseinandergesetzt, noch sind die Personalentwicklungsstrategien in den Unternehmen schon genügend darauf ausgerichtet. Besonders eklatant ist das im internationalen Vergleich relativ geringe Ausmaß an Weiterbildung bei älteren Beschäftigten.
- Es wird in **überholten Kategorien** gedacht, diskutiert und gehandelt: So wird mit der Ausbildung in Hochschule, Schule und selbst in der Berufsschule zumeist ausschließlich die theoretische Vermittlung von Wissen verknüpft, während dem Betrieb die theoriefreie Praxisausbildung zugesprochen wird; Theorie und Praxis gelten als etwas Gegensätzliches und nur schwer Vereinbares. Eine ähnlich unzutreffende Kategorisierung wird bei der künstlichen Abgrenzung von fachlichen und

überfachlichen Qualifikationen vorgenommen. Auch hier wird eine Gegensätzlichkeit vermutet, die es in Wirklichkeit so gar nicht gibt.

- Das deutsche Bildungssystem krankt daran, dass es **zu sehr auf Abschlüsse fixiert** ist und zu wenig die tatsächlich erworbenen Kompetenzen in den Mittelpunkt stellt. Verstärkt wird diese Abschlussfixierung durch Regelungen, wie sie insbesondere im Öffentlichen Dienst üblich sind, wo der Abschluss von vorneherein und ohne Alternative über die Laufbahn-Einordnung entscheidet.

Bildung neu verstehen

Schulische, hochschulische und berufliche Bildung haben in einer hochkomplexen, dynamischen und international ausgerichteten Wirtschaft und Gesellschaft eine neue Aufgabe: Das Individuum, die Bildung seiner Persönlichkeit wie die Entwicklung seines Potenzials und seiner Berufsfähigkeit müssen in das Zentrum der Bildungspolitik rücken. Nicht nur die systematische und solide Vermittlung von Fachwissen und -kompetenzen, sondern auch von Methoden- sowie von personalen und sozialen Kompetenzen sind notwendig. Entscheidend ist die Fähigkeit zu Anwendung und Transfer des gelernten Wissens und seiner Methodik auf reale Probleme und neue Fragestellungen. Bildung soll jedem die Kompetenzen mitgeben, die er im Beruf, im Privatleben und als Staatsbürger braucht.

Bildung wird damit zum **zentralen Schlüssel für die Teilhabe** des Einzelnen an der Gesellschaft, für eine selbst verantwortete Lebensgestaltung und für eine wirkliche Chancengerechtigkeit. Qualifikation, Erfahrung und Lernbereitschaft öffnen dem Einzelnen im höheren Maße Berufs-, Entwicklungs- und Einkommenschancen. Ein Um- und Aufstieg zu neuen Aufgaben und Tätigkeiten wird hierdurch leichter möglich. Die vertikale Durchlässigkeit der Gesellschaft nimmt zu, die alten Gesellschaftsschichtungen verlieren ihre Anknüpfungspunkte.

Es darf im Bildungs- und Beschäftigungssystem keine Sackgassen und keine Abschottung zwischen den verschiedenen Bildungs- und Ausbildungswegen geben. Dazu müssen wir im deutschen Bildungssystem **die starke Versäulung und den Standesdünkel überwinden**. Ziel muss die Durchlässigkeit sowohl zwischen verschiedenen Ausbildungs-, Schul- und Hochschulformen als auch zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem und zwi-

schen den verschiedenen europäischen Ländern sein. Abschlüsse dürfen nicht das Ende sein, sondern müssen neue Anschlüsse eröffnen. Nur so erreichen wir ein hohes Qualifikationsniveau der Gesamtbevölkerung, eröffnen individuelle Entwicklungsmöglichkeiten von Fach- und Führungskräften und ermöglichen zugleich die Ausbildung von Eliten im Wettbewerb. Nur wenn die Abschottung der verschiedenen Bildungswege überwunden wird, werden wir alle Potenziale nutzen und die nötige Flexibilität gegenüber neuen Herausforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft gewinnen.

Eine **besondere Rolle** kommt dabei den **Unternehmen** zu. Sie sind zugleich Hauptabnehmer des Bildungssystems und Hauptanbieter im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Die Betriebe müssen damit zentrale Drehscheiben eines durchlässigen Bildungssystems sein; deshalb engagieren wir uns als Wirtschaft besonders in dieser Thematik.

Auch das **Lehrpersonal in den verschiedenen Bildungseinrichtungen ist gefordert**. Es braucht selbst eine hervorragende Ausbildung und die Bereitschaft zum weiteren, lebenslangen Lernen. In Schulen und Hochschulen wie im Betrieb und bei weiteren Bildungsträgern sind engagierte und motivierte Lehrkräfte mehr gefragt denn je.

Das durchlässige Bildungssystem gestalten

In den folgenden **fünf Punkten** werden die Anforderungen an ein durchlässiges Bildungssystem in den Bereichen Schule, Hochschule und Berufliche Bildung konkretisiert.

Die **erste zentrale Weichenstellung** erfolgt allerdings bereits **in der frühkindlichen Bildung und Erziehung**. Kindergärten und Kindertagesstätten sind Orte frühkindlicher Förderung, die die Erziehung der Eltern ergänzen und die Entwicklungschancen der Kinder positiv beeinflussen. Altersentsprechende frühkindliche Betreuungs- und Bildungsangebote schaffen für Kinder ein optimales Lern- und Entwicklungsumfeld. Kinder können individuell gefördert werden, so dass besondere Begabungen gestützt oder Lernrückstände ausgeglichen werden können. Ein früher Zugang zu Bildungseinrichtungen, besonders für Kinder mit Entwicklungsrückständen oder mit Migrationshintergrund, ist ein wichtiger Beitrag zur Chancengleichheit und zur Durchlässigkeit im Bildungssystem.

1. Kompetenzen an Potenzial und Bedarf ausrichten

Wirtschaft und Gesellschaft brauchen gut qualifizierte Fach- und Führungskräfte, die eine offene und konstruktive Haltung gegenüber Veränderungen einnehmen, die lernwillig und lernfähig über ihre gesamte berufliche Laufbahn sind, die zeitnah die sich verändernden Rahmenbedingungen der gesellschaftlichen und betrieblichen Wirklichkeit erkennen sowie geeignete Problemlösungen entwickeln und umsetzen. Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft brauchen Menschen, die sowohl Situationen analysieren als auch unterschiedlichste Prozesse gestalten und Weiterentwicklungen in Gang setzen können. Dabei geht es darum, die Bedarfsorientierung mit den individuellen Potenzialen in Einklang zu bringen; dies trägt zur Sicherung der Berufsfähigkeit jedes Einzelnen bei.

Die erforderlichen Kompetenzen werden sowohl durch formelle als auch durch informelle Bildung erworben. Jede fachliche Ausbildung ist mit der Vermittlung überfachlicher Kompetenzen verbunden. Das Lernen selbst ist nicht mehr ausschließlich an Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen geknüpft, sondern findet permanent in vielfältigen Lebens- und Arbeitsprozessen statt.

Für die einzelnen Teilbereiche des Bildungssystems heißt dies:

In der Schule

- werden die traditionellen stofforientierten Lehrpläne durch die Orientierung an Lernprozessen und Leistungsergebnissen und deren Überprüfung ersetzt;
- definieren die neuen Bildungsstandards die verschiedenen Kompetenzen, die an bestimmten Stationen der Bildungslaufbahn von den Schülern erreicht werden sollen;
- werden damit zugleich fachübergreifende Kompetenzen wie Transfer- und Problemlösefähigkeit, Kritik- und Kommunikationsfähigkeit gestärkt;
- prägt die Persönlichkeitsbildung und die Erziehung zu leistungsbereiten, aufgeschlossenen und verantwortungsbewussten Menschen das Schulleben;
- wird der Grundstein für die Fähigkeit und Bereitschaft zum lebenslangen Lernen gelegt.

In der Hochschule

- werden die Curricula vom Ausbildungsziel her gedacht und die einzelnen Module auf dieses Ziel hin ausgerichtet und zusammengestellt;

- wird die Vermittlung von Fachwissen immer auch kombiniert mit dem Erwerb überfachlicher Qualifikationen wie beispielsweise Führungsfähigkeit, Methoden- und Problemlösekompetenz und interkulturellen Kompetenzen;
- rückt die Entwicklung der Gesamtpersönlichkeit der Studierenden verstärkt in das Blickfeld und wird zum übergreifenden Ziel der Hochschulausbildung;
- bilden marktorientierte Weiterbildungsangebote und berufsbegleitende Studiengänge einen selbstverständlichen Teil der hochschulischen Studienangebote.

In der beruflichen Bildung

- legen moderne und flexible Ausbildungsordnungen die Grundlage für eine praxis- und prozessorientierte Ausbildung;
- ist die Entwicklung von beruflicher Handlungsfähigkeit durch integrierte Vermittlung von Fachkompetenz, Team- und Kommunikationsfähigkeit sowie Methoden- und Problemlösekompetenz das Ziel;
- wird durch ein reaktionsfähiges, wettbewerbsorientiertes Weiterbildungssystem die Vermittlung von aktuellen, bedarfsorientierten Kompetenzprofilen gesichert;
- werden Auslandsaufenthalte zum Erwerb internationaler und interkultureller Kompetenzen zu einem selbstverständlichen Teil der Aus- und Weiterbildung und durch praktikable Verfahren für Unternehmen und Lernende gefördert.

2. Methoden und Lernorte kombinieren

Ziel jeglicher Form von Bildung muss es sein, ein kontextuelles Lernen zu gewährleisten. Das bedeutet auch, dass nicht mehr in voneinander abgeschotteten Lernorten gedacht werden darf. Stattdessen ist das dem dualen System zugrunde liegende didaktische Prinzip in den Mittelpunkt zu stellen: Es geht um Aktion und Reflexion. Beide Aspekte müssen durchgängig praktiziert werden – unabhängig davon, an welchem Lernort sich der Lernende befindet. Damit wird zugleich die erforderliche Verbindung von Theorie und Praxis im Bildungsprozess gewährleistet.

Konkret geht es darum, die vielfältigen Möglichkeiten der Kooperation unterschiedlicher Lernorte flexibel zu nutzen und dabei die Stärken der jeweiligen Partner in den Mittelpunkt zu stellen. Die Dualität muss für den Lernprozess produktiv nutzbar gemacht werden. Nur so können die Potenziale – einerseits der Lernorte und andererseits des individuellen Lerner – umfassend und Ziel führend genutzt werden.

Für die einzelnen Teilbereiche des Bildungssystems heißt dies:

In der Schule

- wird mit außerschulischen Partnern aus dem kommunalen und regionalen Umfeld – mit kulturellen, sportlichen oder musisch-ästhetischen Einrichtungen, mit Institutionen der Jugendhilfe, Beratungsstellen und Ämtern, mit Kirchen, Vereinen, Betrieben etc. – zusammengearbeitet, um die individuelle Förderung der einzelnen Schüler mit ihrem jeweiligen Bedarf zu optimieren;
- werden mit externen Partnern handlungsorientierte und praxisnahe Angebote insbesondere für leistungsschwächere Schüler entwickelt;
- werden mit externen Partnern zusätzliche Angebote für leistungsstarke Schüler konzipiert;
- werden mit der Wirtschaft Maßnahmen der Berufsvorbereitung und -orientierung entwickelt und vor allem gut vor- und nachbereitete Praktika durchgeführt.

In der Hochschule

- werden die Studienangebote so konzipiert, dass die Lernleistungen der Studierenden außerhalb der Hochschule sinnvoll mit dem hochschulischen Lernprozess verknüpft werden;
- wird auf vielfältige Weise der Bezug zur späteren beruflichen Praxis hergestellt, um unterschiedliche methodische Ansätze zu nutzen und um die individuellen Stärken der Studierenden besonders zu fördern;
- wird mit nationalen und internationalen Partnern in- und außerhalb der Hochschule zusammengearbeitet, um möglichst viele Lernorte – etwa durch Praktika – in die Ausbildung der jungen Menschen einzubinden und ihnen gegebenenfalls die Kombination mehrerer Abschlüsse zu ermöglichen (duale Studiengänge).

In der beruflichen Bildung

- schaffen gestaltungsoffen formulierte Ausbildungsordnungen für differenzierte und flexibel nutzbare Berufe den Betrieben neue Freiräume für kontextuelles Lernen;
- erfährt die Kooperation von Berufsschule und Betrieb durch praxis- und projektbezogene Zusammenarbeit und ein modernes und flexibles Zeitmanagement eine neue Qualität;
- profitieren Auszubildende von effizienten und innovativen Ausbildungsverbänden z. B. in Form von Zusammenschlüssen spezialisierter kleiner und mittelständischer Betriebe oder in der Kooperation von Großunternehmen mit Kleinbetrieben;

- werden weitere qualitativ hochwertige duale Studiengänge entwickelt, in denen die Teilnehmer in sich perfekt ergänzenden Lernphasen parallel einen Ausbildungs- und Hochschulabschluss erwerben.

3. Individuelle Bildungswege öffnen

Jede Form von Bildung stellt einen Prozess dar, in dem neben der Bildungseinrichtung mit ihren Ressourcen vor allem auch der Lernende als Person gefordert ist. Das heißt einerseits, eine konkrete Weiterentwicklung des Lernenden durch entsprechende Bildungsangebote zu ermöglichen; das heißt aber andererseits auch, dass der Lernende selbst Verantwortung für seine Bildungsbiografie trägt. Dazu gehört nicht zuletzt der Erhalt und die Weiterentwicklung der für seine berufliche Tätigkeit notwendigen Kompetenzen.

Für alle Teilbereiche des Bildungssystems erfordert ein solcher Ansatz, dass ausreichend Anreize für den Lernenden bestehen müssen, die Lernangebote auch tatsächlich wahrzunehmen. Deswegen müssen unterschiedliche Formen der Unterstützung fest etabliert sein. Dazu gehören auch »Lernprozess-Begleiter«. Um das bestmögliche Angebot zu vermitteln, sind die Bildungsanbieter in der Pflicht, den interessierten Lerner individuell zu beraten. Darüber hinaus können Unternehmen durch bedarfsorientierte Personalentwicklungsprozesse das Potenzial ihrer Mitarbeiter erschließen und Fördermaßnahmen veranlassen.

Im Mittelpunkt muss das Ziel stehen, dass jeder »die passende Tür« findet, die den Anschluss an das bisher Gelernte ermöglicht und gleichzeitig weiterführende Optionen eröffnet. Vor diesem Hintergrund müssen auch die Zugangswege zu den Bildungseinrichtungen »dereguliert« werden. Nicht formale Kriterien, sondern das Profil der Bewerber ist entscheidend für den Zugang zu Bildungsangeboten. Der grundsätzliche Rahmen sollte jedoch bundesweit einheitlich sein, um auch Mobilität und gleiche Zugangsvoraussetzungen zu garantieren.

Für die einzelnen Teilbereiche des Bildungssystems heißt dies:

In der Schule

- werden alle Schüler – mit ihren Eltern – regelmäßig beraten und aktiv auf ihrem individuellen Bildungsweg unterstützt;

- werden für jeden einzelnen Schüler individuelle Bildungskonzepte in vielfältigen Schultypen entwickelt, weiter geprüft und optimiert;
- wird die diagnostische Kompetenz der Lehrer und insbesondere der Grundschullehrer gestärkt;
- ist für den einzelnen Schüler diejenige Schule Ziel führend, die ihm mit seinen Stärken und Schwächen die bestmögliche Förderung eröffnet;
- passen Schulprofil und Schülerprofil zusammen, wenn sich Schulen dem Wettbewerb um die besten Bildungskonzepte zur individuellen Förderung stellen.

In der Hochschule

- werden Auswahlverfahren, die das Profil der Bewerber untersuchen und bewerten, flächendeckend genutzt, damit Fähigkeiten und Interessen der Bewerber möglichst gut zum Profil des Studienangebots passen;
- wird die Beratung der Studienbewerber – sowohl für grundständige als auch für weiterbildende Angebote – umfassend wahrgenommen, um individuelle Bildungswege zu eröffnen und weiterzuentwickeln;
- werden in Kooperation mit anderen Bildungsanbietern und mit Arbeitgebern praxisnahe Studien- und Weiterbildungsangebote entwickelt, die den Menschen den Ausbau ihrer individuellen Bildungswege sichern.

In der beruflichen Bildung

- werden leistungsschwächere Jugendliche über Berufsvorbereitungsmaßnahmen gezielt an eine betriebliche Ausbildung herangeführt;
- werden die Potenziale der Auszubildenden und der Mitarbeiter systematisch erfasst und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten entwickelt;
- nehmen Mitarbeiter die Verantwortung für ihre eigene Aus- und Weiterbildung wahr und gehen auf Berufsberatungsangebote ein;
- stehen den Auszubildenden vermehrt Kombinationen von aufeinander aufbauenden Qualifikationen zur Wahl, die unterschiedliche Tätigkeitsfelder eröffnen;
- werden leistungsstarken Auszubildenden gezielt Zusatzqualifikationen, insbesondere zur Vermittlung interkultureller Kompetenzen, angeboten;
- werden Aus- und Weiterbildung zukünftig stärker miteinander verknüpft und in ihrer Gesamtheit genutzt.

4. Transparenzinstrumente schaffen, Leistungsanrechnungen ermöglichen

Bildung und Qualifizierung vollziehen sich auf immer unterschiedlicheren Wegen und Ebenen und verstärkt jenseits formalisierter Muster: Lernen und Arbeiten wachsen immer stärker zusammen; die Möglichkeiten, sich während und neben der beruflichen Tätigkeit passgenau weiterzubilden, werden immer vielfältiger. Für Schulen, Hochschulen, Unternehmen sowie für Lernende und Arbeitnehmer wird es dabei zunehmend wichtig, gerade die außerunterrichtlichen, in Arbeitsprozessen oder durch Berufserfahrungen gewonnenen Kompetenzen zu dokumentieren, ohne jedoch neue, aufwändige Zertifizierungsprozesse entwickeln zu müssen oder in Gang zu setzen.

Um die Vielfalt der Bildungs- und Berufskarrieren und ihre Kombinationsmöglichkeiten produktiv für den Arbeitsmarkt sowie für die Mobilität in Europa und innerhalb der Systeme nutzen zu können, muss die formalisierte Bildung in allen Teilbereichen des Bildungssystems verstärkt in Lernmodulen und Qualifizierungsbausteinen organisiert sein. Ebenso bedarf es zuverlässiger und einfacher Transparenzinstrumente wie eines übergreifenden, auf Lernleistungen und Lernergebnisse abzielenden Leistungspunktesystems und eines ganzheitlichen Qualifikationsrahmens auf nationaler wie auf europäischer Ebene, der über verschiedene Niveaustufen erworbene Kompetenzen auf quantitativer wie qualitativer Ebene vergleichbar macht. Die unterschiedlichen Transparenzinstrumente können ihre Effizienz jedoch nur dann voll entfalten, wenn es keine unüberwindbaren Barrieren zwischen den verschiedenen Strukturen mit ihren jeweiligen Instrumenten gibt. Das heißt vor allem zwischen dem Berufsbildungssystem und dem Hochschulsektor: Zur Steigerung der Durchlässigkeit und zur Verbesserung der Perspektiven insbesondere für Absolventen des Berufsbildungssystems müssen verschiedene Leistungspunktesysteme kompatibel sein, Module aufeinander aufbauen und Qualifikationsrahmen ganzheitlich gedacht und entwickelt werden.

Für die einzelnen Teilbereiche des Bildungssystems heißt dies:

In der Schule

- werden alle Bildungsschritte und Leistungsergebnisse kontinuierlich in einem Bildungs-Portfolio dokumentiert;
- werden Schlüsselqualifikationen, persönliche und soziale Kompetenzen bewertet;
- werden Zusatzqualifikationen, außerschulisch erworbene Kompetenzen und ehrenamtliche Tätigkeiten erfasst und dokumentiert.

In der Hochschule

- werden für alle Angebote Leistungspunkte nach dem europäisch üblichen Verfahren ECTS vergeben, das wiederum mit dem Bereich der beruflichen Bildung kompatibel gestaltet ist;
- werden die Lerninhalte des einzelnen Studiengangs und das Kompetenzprofil des Absolventen – einschließlich der überfachlichen Qualifikationen – dokumentiert, z. B. durch das Diploma Supplement und ergänzende Instrumente;
- werden die Studienangebote an den Niveaustufen des nationalen und des europäischen Qualifikationsrahmens ausgerichtet.

In der beruflichen Bildung

- wird aufbauend auf der betrieblichen Expertise ein Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET) entwickelt und implementiert, das kompatibel zum Leistungspunktesystem ECTS ausgestaltet und mit ihm verknüpft ist;
- werden Aus- und Weiterbildungen unter grundsätzlicher Wahrung des Berufsprinzips verstärkt modular aufgebaut;
- werden Abschlüsse, Zusatzqualifikationen und informell erworbene Kompetenzen transparent dokumentiert;
- können Auszubildende über eine Zusatzqualifizierung in und außerhalb der Berufsschule die Voraussetzungen erwerben, um ein Hochschulstudium aufzunehmen;
- erhalten beruflich qualifizierte, die die Meisterprüfung, die Prüfung zum Fachwirt oder Fachkaufmann oder eine vergleichbare Weiterbildungsprüfung abgelegt haben, den fachspezifischen Hochschulzugang;
- werden durch Aus- und Weiterbildung und durch Berufserfahrung erworbene Kompetenzen fachspezifisch auf ein Hochschulstudium angerechnet.

5. Qualität herstellen, sichern und prüfen

Der Schlüssel zum Erfolg, d. h. zu mehr Durchlässigkeit, liegt in der Qualitätssicherung. Nur wenn es transparent und einfach nachvollziehbar ist, nach welchen Prinzipien z. B. die Vergabe von Leistungspunkten oder die Zuordnung von Kompetenzen zu einzelnen Niveaustufen erfolgt, wird sich mehr Kompatibilität und eine bessere Anrechnung von in unterschiedlichen Systemen erbrachten Leistungen erzielen lassen. Für ein umfassendes Qualitätssicherungssystem bedarf es zunächst einheitlicher Qualitätskriterien für hochschulische und berufliche Bildung, die insbesondere die Bereiche Beschäftigungs-

befähigung und Praxisbezug, Qualitätsmanagement und interne Evaluation sowie Internationalität ausreichend zu berücksichtigen haben.

Hier gilt es auf bestehenden Ansätzen und erprobten Verfahren aufzubauen. Dazu zählt die vielfältige Expertise von Bildungseinrichtungen, Verbänden und Kammern sowie Unternehmen mit internem Qualitätsmanagement sowie internen und externen Audierungen und Zertifizierungen ebenso sehr wie der Erfahrungsschatz, der aus Akkreditierungsverfahren von Hochschulstudiengängen gewonnen wurde. Das Spannungsfeld von individuellen, bedarfsgerechten Qualitätssicherungsmaßnahmen und umfassenden einheitlich definierten Zertifizierungen bzw. Akkreditierungen muss dabei dem Subsidiaritätsprinzip folgend aufgelöst werden: Dort, wo »Zonen des gegenseitigen Vertrauens« (zones of mutual trust) geschaffen werden können, z. B. bei bilateralen Projekten, sollten diese in Verbindung mit erprobten individuellen Qualitätssicherungsmaßnahmen der einzelnen Akteure genutzt werden; dort, wo es jedoch um Anrechnungen von in einem System oder Bereich erbrachten Leistungen auf ein anderes System, einen anderen Bereich geht, bedarf es einheitlich definierter Akkreditierungen durch unabhängige Prüfer und Institutionen.

Für die einzelnen Teilbereiche des Bildungssystems heißt dies:

In der Schule

- wird die Unterrichtsqualität durch die Orientierung an Bildungsstandards gesichert;
- entwickelt jede Schule ein internes Qualitätsmanagement;
- wird eine professionelle Feedback-Kultur im und für das Schul- und Lehrerteam geschaffen;
- ist Rechenschaftslegung nach außen selbstverständlich und wird die externe Evaluation zur Verbesserung der eigenen Qualität und zur Ressourcensteuerung aktiv genutzt;
- wird der weitere Bildungs- und Berufsweg der Schulabgänger systematisch erfasst.

In der Hochschule

- sind interne und externe Qualitätssicherungsmaßnahmen wie Evaluation und Akkreditierung, die alle Teile der hochschulischen Aktivitäten untersuchen, selbstverständlich und werden zur kontinuierlichen Verbesserung der Qualität und zur Ressourcensteuerung genutzt;
- ist ein eigenes Qualitätsmanagementsystem fest etabliert und trägt zur kontinuierlichen Leistungssteigerung in allen Bereichen bei;

- trägt die Rechenschaftslegung nach außen dazu bei, Qualität zu dokumentieren und sich im Wettbewerb stetig zu verbessern;
- wird der weitere Bildungs- und Berufsweg der Hochschulabgänger systematisch erfasst.

In der beruflichen Bildung

- wird die Aus- und Weiterbildung in das betriebsinterne Qualitätsmanagementsystem einbezogen;
- werden in der abschlussorientierten Fortbildung der Hochschulakkreditierung vergleichbare Standards und Instrumente entwickelt;
- werden bei bilateralen Austausch- oder Kooperationsprojekten zwischen den beteiligten Partnern Inhalte und transparente Qualitätsstandards vereinbart;
- gewährleisten im Rahmen des komplexen Weiterbildungsmarktes kundenorientierte, auf Markttransparenz fokussierte Systeme wie z. B. DIN ISO 9001 die Qualität.

Um das durchlässige Bildungssystem in dieser Form Wirklichkeit werden zu lassen, sind alle Handlungsebenen gefordert. Das betrifft **Bund, Länder und Kommunen** genau so wie die **Sozialpartner** und die **Bundesagentur für Arbeit** sowie insbesondere die **Hochschulen, Schulen, Berufsschulen und Unternehmen**. Die deutschen Arbeitgeber werden diesen Prozess aktiv unterstützen und ihren Beitrag dazu leisten. Vor allem aber ist auch jeder Einzelne gefordert, die sich ihm bietenden Möglichkeiten und Chancen aktiv zu nutzen. Dies verlangt Leistung und Anstrengung und setzt zugleich ein politisches und gesellschaftliches Klima in Deutschland voraus, das Bildung eine hohe Priorität zumisst.

Weitere Publikationen zum Thema

1. Positionspapiere der BDA zur Bildungspolitik

BILDUNG schafft ZUKUNFT

Das Bildungsprogramm der Arbeitgeber (2005)
ISBN 3-938349-04-2

Band 1: Führungskraft Lehrer

Empfehlungen der Wirtschaft für ein Lehrerleitbild (2001)
ISBN 3-938349-03-4

Band 2: Bildungsauftrag Werteerziehung

Selbstständig denken, verantwortlich handeln (2002)
ISBN 3-938349-02-6

Band 3: Weiterbildung durch Hochschulen

Gemeinsame Empfehlungen (2003)
ISBN 3-936074-28-3

Band 4: Option für die Jugend

Schulbildung verbessern, Ausbildungsfähigkeit fördern,
Berufsorientierung intensivieren (2003)
ISBN 3-9808995-1-9

Band 5: Wegweiser der Wissensgesellschaft

Zur Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit unserer Hochschulen (2003)
ISBN 3-936074-27-5

Band 6: Master of Education

Für eine neue Lehrerbildung (2003)
ISBN 3-9808995-3-5

Band 7: Memorandum zur gestuften Studienstruktur Bachelor und Master
(2003), ISBN 3-938349-06-9

Band 8: Studienbeiträge und die Reform der Studienfinanzierung

Ein Modellvorschlag (2004)
ISBN 3-9808995-5-1

Band 9: Selbstständige Schule

Freiräume schaffen, Verantwortung übernehmen, Qualität entwickeln (2004)
ISBN 3-938349-00-X

Band 10: Bildungsbiografien und Berufskarrieren neu entwickeln

Für ein durchlässiges Bildungssystem (2005)
ISBN 3-938349-07-7

2. Sozialpartner-Erklärungen zur Bildungspolitik

Wirtschaft – notwendig für die schulische Allgemeinbildung

Gemeinsame Initiative von Eltern, Lehrern, Wissenschaft, Arbeitgebern und
Gewerkschaften (2000)

Gemeinsame Erklärung von BDA und DGB zu Ganztagsangeboten (2003)

Eckpunkte – Empfehlungen für ein Kerncurriculum Wirtschaft einschließlich Qualitätskriterien für die Lehreraus- und Fortbildung sowie Betriebspraktika von Lehrern und Schülern

Gemeinsame Arbeitsgruppe von WMK, KMK, BDA, BDI, DIHK, ZDH und DGB (2003)

Gemeinsame Erklärung von BDA und DGB zu den Konsequenzen aus den Ergebnissen von „PISA 2“ (2005)

3. Positionspapiere europäischer Arbeitgeberverbände zur Bildungspolitik

In search of quality in schools

The employers' perspective (2000)

Empowering the teaching profession and modernizing school management

The employers' perspective (2003)
ISBN 3-9808995-0-0

4. Handreichungen zur Bildungsarbeit

Auswahlgespräche mit Studienbewerbern

Handreichung für Hochschulen (2001)

Der Ausbildungspakt beginnt in der Schule

Handreichung für Schulen, Unternehmen und Verbände (2005)

Innovation durch Nachwuchsförderung – MINT-Initiativen der Arbeitgeber

Handreichung für Schulen, Unternehmen und Verbände, 2. erweiterte Auflage (2005)

ISBN 3-938349-01-8

Auf Erfolgskurs mit Bachelor- und Masterabsolventen in Ihrem Unternehmen

Handreichung für Unternehmen (2005)

ISBN 3-938349-08-5

PROFILeherer

Handreichung für Lehrer, Schulleiter und Studierende zur Personalentwicklung von Lehrkräften (2005)

ISBN 3-938349-09-3

Q-Prozess

Online-Evaluationsinstrument zur internen Qualitätsentwicklung von Schulen (2005)

5. Chroniken/Dokumentationen der BDA-Bildungsarbeit

50 Jahre SCHULEWIRTSCHAFT – Tradition, Innovation, Vision

Chronik eines Erfolges (2003)

Mit der Abschlussprüfung die Hauptschule stärken

Dokumentation der gemeinsamen Tagung von Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und Initiative Hauptschule e. V. 16. Dezember 2002 & Ergebnisse einer Umfrage der BDA zu den Anforderungen der Betriebe an einen Hauptschulabschluss (2004)

5 Jahre Deutscher Arbeitgeberpreis für Bildung

Dokumentation (2004)