

# Friedrich Hubert Esser: Welche Reformen braucht das duale System jetzt?

**Wir müssen die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung erhöhen. Wir brauchen noch mehr Inklusion behinderter und benachteiligter Menschen in das Ausbildungssystem. Berufliche Ausbildung muss noch mehr an Internationalität gewinnen. Die Chancen von Wirtschaft 4.0 bzw. Digitalisierung gilt es zu nutzen. Und wir sollten das BBIG den sich veränderten und weiter ändernden Realitäten anpassen.**

Wer überlegt, inwiefern ein so erfolgreiches und komplexes Terrain wie das duale Ausbildungssystem in Deutschland realistischerweise umzugestalten ist, muss sich wesentliche Fakten vor Augen halten und sich auf wichtige Handlungsfelder konzentrieren. Zu den Fakten gehört es, dass die duale Ausbildung hierzulande einen hohen Stellenwert hat: Mehr als die Hälfte eines Altersjahrgangs beginnt eine Ausbildung in einem der rund 330 nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) anerkannten Ausbildungsberufe; und bundesweit gibt es – so die jüngsten Zahlen von Ende 2013 – rund 1,39 Millionen Auszubildende.

Eine der zentralen Entwicklungen am Ausbildungsmarkt ist die Tatsache, dass 2014 weniger neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zu verzeichnen waren. Insgesamt lag die Zahl bei 522.200. Dies ist der niedrigste Stand seit 1992. Die Rückgänge sind zu sehen vor dem Hintergrund sinkender Schulabgängerzahlen (163.500 weniger nichtstudienberechtigter Schulabgänger seit 2004), gesteigener Studierneigung (die Studienanfängerquote lag 2014 bei 57 Prozent, während sie 2000 bei 33 Prozent lag) und zunehmender Probleme bei Stellenbesetzungen. Zudem liegt bei den der Bundesagentur für Arbeit (BA) als unbesetzt gemeldeten Stellen mit 37.100 (einem Plus von zehn Prozentpunkten zu 2013) seit 1996 ein neuer Höchststand vor. Und gemäß dem Qualifizierungspanel des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) können 40 Prozent der Betriebe angebotene Ausbildungsstellen teilweise oder vollständig nicht besetzen; besonders betroffen sind kleine und Kleinst-Betriebe.

Schließlich: Zu viele Bewerber wurden gezählt, denen der Einstieg in eine Ausbildung nicht unmittelbar gelingt. Zum Stichtag 30. September 2015 suchten 81.200 der bei der BA gemeldeten Bewerber noch einen Ausbildungsplatz für das laufende Ausbildungsjahr; dies waren 20.900 unversorgte Bewerber und 60.300 Bewerber mit Alternative zum 30. September und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung. Als bestimmendes Phänomen zeichnet sich mithin das Matching ab.

## Die berufliche Bildung ist unter Druck geraten

Weitere Herausforderungen seien hier zumindest erwähnt: Dazu gehören der Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung; die Zahlen von jungen Menschen im Übergangsbereich, von ausländischen jungen Menschen bzw. jungen Menschen mit Migrationshintergrund, von jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss und von Altbewerbern; ferner die Vertragslösungsquote. Wer auf das duale Ausbildungssystem blickt,

---

**"Die Zahl der Studienanfänger ist erstmals höher als die Zahl jener, die eine betriebliche Ausbildung beginnen. Dies allein als 'Akademisierungswahn' abzutun, greift allerdings zu kurz."**

Friedrich Hubert Esser

---

muss zudem zur Kenntnis nehmen, dass sich die Zahl der Studierenden ohne schulische Zugangsberechtigung deutlich erhöht hat, sie aber mit inzwischen rund 2,7 Prozent aller Studienanfänger immer noch sehr gering ist. Der Aufwuchs von Studierendenzahlen und -quote erklärt sich so auch nicht; vielmehr ergibt er sich aus einem veränderten Verhalten der Jugendlichen bei Schul- und Bildungsgangwahl. Hatten wir noch bis vor einigen Jahren wegen der hohen Nachfrage einen erheblichen Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen, sind es jetzt die Jugendlichen, die verstärkt einen hochschulischen Ausbildungsweg einschlagen wollen. Die Zahl der Studienanfänger ist erstmals höher als die Zahl jener, die eine betriebliche Ausbildung beginnen. Dies allein als „Akademisierungswahn“ abzutun, greift allerdings zu kurz.

In der Summe steht fest: Die berufliche Bildung ist unter Druck geraten. Angesichts der skizzierten Faktenlage erscheint es sinnvoll, sich auf ausgesuchte Handlungsfelder zu fokussieren: (1) Wir müssen die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung erhöhen. (2) Wir brauchen noch mehr Inklusion behinderter und benachteiligter Menschen in das Ausbildungssystem. (3) Berufliche Ausbildung muss noch mehr an Internationalität gewinnen. (4) Die Chancen von Wirtschaft 4.0 bzw. Digitalisierung gilt es zu nutzen. (5) Und wir sollten das BBIG den sich verändernden und weiter ändernden Realitäten anpassen. Dass das BIBB in all diesen Bereichen verstärkt aktiv geworden ist, zeigt plastisch, wie sehr wir bestrebt sind, unseren Auftrag – Forschen, Beraten und Zukunft gestalten – immer wieder neu in die Tat umzusetzen.

### **Aufgabe eins: Durchlässigkeit erhöhen**

Durchlässigkeit sollten wir in beide Richtungen ermöglichen, zum Beispiel durch ein „Studieren ohne Abitur“ oder durch „Meister statt Master“. Insgesamt sind Maßnahmen gefragt, die Brücken zwischen den Systemen so bauen, dass sich auch die Durchlässigkeit innerhalb der beruflichen Bildung bessert und die Berufsbildung als aufnehmendes System stärker wird. Zu begrüßen ist der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR), dem es gelungen ist, auf der Basis von Kompetenzbeschreibungen den Bachelor-Abschluss und die Meisterqualifikation dem gleichen Niveau zuzuordnen und damit als gleichwertig zu definieren.

Darüber hinaus wünschenswert ist eine Berufsorientierung auch in weiterführenden Schulen, die Entwicklungspotenziale und Bildungsaspirationen nicht nach Bildungsteilsystemen differenziert, sondern die unterschiedlichen Optionen bildungsbereichsübergreifend aufzeigt. Ebenfalls positiv ist der Ansatz,

## 01-16: Ist die Marginalisierung der dualen Berufsbildung noch zu stoppen?

von: Prof. Friedrich Hubert Esser (Präsident des BIBB) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

---

Aufstiegs- und Karrierechancen in der beruflichen Bildung besser auszuarbeiten und sichtbar zu machen, etwa durch Berufslaufbahnkonzepte. Bedeutsamer wird nicht zuletzt die Integration beruflicher und hochschulischer Bildung mittels hybrider und konvergenter Formate. Denn der steigende Fachkräftebedarf manifestiert sich vor allem in differenzierten Kompetenzprofilen, wie das Beispiel des IT-Sektors deutlich macht.

### **Aufgabe zwei: Mehr Inklusion wagen**

Bei der Inklusion behinderter Menschen entscheidend sind die Bereitschaft und die Fähigkeit der Betriebe, diese Personen auszubilden. Es gilt, Betriebe und junge Behinderte noch besser zusammenzubringen. Viele Betriebe haben Fragen, die auf Antworten warten; und junge behinderte Menschen wissen zu wenig über Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten. Untersuchungen zeigen: Es kommt auf eine gute Zusammenarbeit der regionalen Akteure an – also auf Schulen, Integrationsämter, Agenturen für Arbeit und zuständige Stellen.

Mittels des Nachteilsausgleichs können deutlich mehr junge Menschen mit Behinderung erfolgreich eine Ausbildung absolvieren. Den Ausgleich sollte man indes noch flächendeckender anwenden. Bei der Inklusion ist ferner der Lernort Berufsschule einzubeziehen: Hier ist zu klären, wie eine dem sonderpädagogischen Förderbedarf entsprechende Beschulung aussieht, wenn es keine Sonderberufsschulen mehr gibt. Die vom BIBB-Hauptausschuss beschlossene Rahmenregelung hat die Fachpraktiker/Fachpraktikerinnen-Berufe, die Teilhabe und Inklusion bei ausgeprägter Behinderung ermöglichen, an die allgemeine duale Ausbildung herangeführt. Jedoch ist die Umsetzung noch zu verbessern, um die Standards bundeseinheitlich zu verwirklichen. Auch bleibt die Aufgabe relevant, das Bildungspersonal angemessen fortzubilden.

### **Aufgabe drei: Mehr Internationalität**

Die Relevanz der Internationalität beruflicher Bildung ergibt sich für Deutschland nicht nur als exportorientierte Nation mit neun Nachbarstaaten. Vielmehr geht sie zudem einher mit den Erfordernissen der demographischen Entwicklung und des Fachkräftebedarfs. Außerdem verlangt eine zunehmend internationalisierte Arbeitswelt vermehrt internationale Berufskompetenz, also fachorientierte Fremdsprachenkenntnisse, interkulturelle Kompetenzen und internationale Fachkompetenzen. Obwohl einzelne Ausbildungsordnungen nunmehr internationale Aspekte enthalten, sind diese ausbaufähig. Auch steht ein gemeinsames Verständnis von internationaler Berufskompetenz aus.

Anders als im Hochschulbereich sind Chancen internationaler Mobilität während der Ausbildung bei Betrieben und bei jungen Menschen deutlich unbekannter. Wenngleich Programme wie LEONARDO bzw. Erasmus+ Zuwächse melden, sind wir noch klar von der Vorgabe des Bundestags entfernt, dass 2020 mindestens zehn Prozent der Auszubildenden Auslandserfahrungen sammeln. Die gesetzliche Möglichkeit, die durch die Reform des BBiG 2005 entstanden ist, stellt keine Erfolgsgarantie dar. Abschließend sei bemerkt: Die Aufgabe, Flüchtlinge in Ausbildung und Arbeit zu bringen, wird auch Aspekte der Internationalisierung wieder stärker in den Fokus rücken, darunter die berufliche Anerkennung.

### **Aufgabe vier: Digitalisierung ist eine Chance**

Hinsichtlich von Wirtschaft 4.0 sollte eine Attraktivitätsoffensive unterstreichen, dass Berufsbildung und Ausbildungsberufe die Herausforderungen der digitalisierten Welt bestehen. Betriebliche Ausbildungspläne gehören dazu auf den Prüfstand. Herauszufinden ist: Was verändert sich bereits jetzt durch die Digitalisierung? Wo kommen neue Technologien zum Einsatz? Und was bedeutet dies für die Aufgaben der Mitarbeiter? Ein Abgleich mit der bisherigen Ausbildung ergibt dann, ob die zeitlich-organisatorische und inhaltliche Planung der Ausbildung noch adäquat ist. Eventuell muss sich auch das Ausbildungspersonal weiterbilden, um didaktisch und fachlich auf der Höhe der Zeit zu sein.

Nicht nur für kleine und mittelständische Unternehmen sind in einem solchen Prozess die zuständigen Stellen sehr wichtig. Sie können durch Beratung, durch Kommunikation in Ausbilder-Arbeitskreisen und durch Transfer von Good-Practice-Beispielen vieles beitragen. In der Verantwortung stehen ebenfalls die Betriebsräte der Unternehmen. Und mittel- wie langfristig geht es darum, Ausbildungsberufe weiterzuentwickeln. Hier leistet das BIBB derzeit durch Voruntersuchungen einen Beitrag zu Entscheidungshilfen, um Berufe zu novellieren. Es ist möglich, dass wir in bestimmten Feldern eine neue Generation von Berufen schaffen, zugleich aber die bestehenden Berufe belassen.

### **Aufgabe fünf: BBiG reformieren**

Mit Blick auf das BBiG sind nach Meinung des BIBB vor allem zwei Veränderungen besonders sinnvoll.

Erstens geht es um die Aufnahme des Kompetenzbegriffs. Kompetenzorientierung ist nämlich eine wesentliche bildungstheoretische und -politische Entwicklung der vergangenen Jahrzehnte. Während der Begriff Qualifikation auf die Verwertbarkeit von Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnissen zielt, nimmt die Kompetenz die lernenden Individuen ins Visier. Auch die Berufsbildung vollzieht diesen Paradigmenwechsel. Ein Aufgreifen des Kompetenzbegriffs im BBiG wäre die rechtliche Basis, um kompetenzorientierte Ausbildungsordnungen zu erarbeiten.

Zweitens sollte der DQR verankert werden. Denn der DQR ist das zentrale Instrument im deutschen Bildungssystem, um Qualifikationen einzuordnen. Indem er Lernergebnisse beschreibt, befördert er die Orientierung von Qualifikationen an Kompetenzen. Bislang gibt es allerdings keine rechtliche Verankerung des DQR. Auch die Zuordnung der Aus- und Fortbildungsabschlüsse und deren Dokumentation regelt das BBiG bislang nicht.