

Bildung | Berufliche Bildung

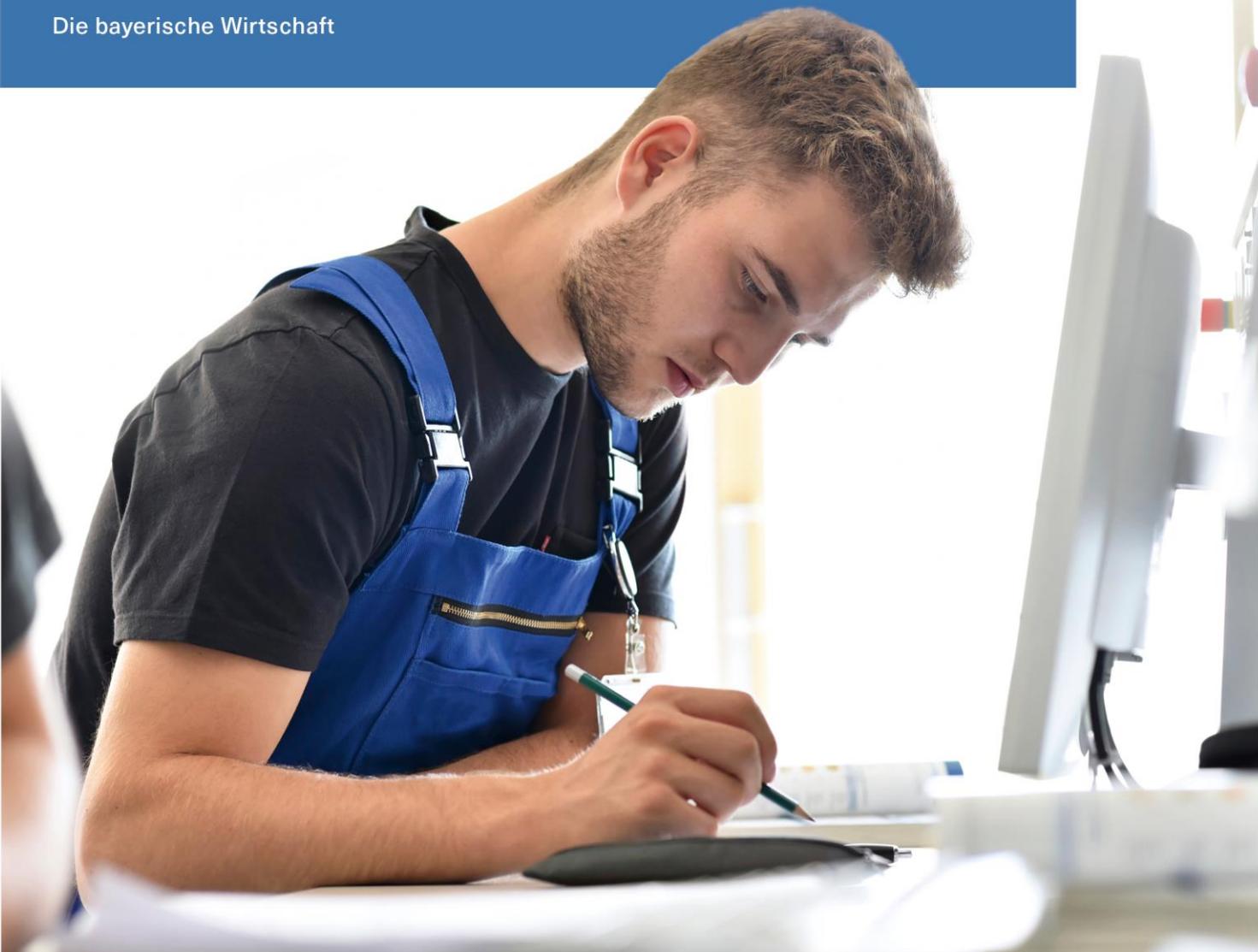
# Berufliche Bildung

Position

Stand: Oktober 2022

vbw

Die bayerische Wirtschaft



## Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

## Vorwort

### Berufliche Bildung – 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. Dies macht deutlich, wie wichtig die berufliche Ausbildung in der Entwicklung junger Menschen ist und welche Bedeutung sie dabei hat, ihnen einen Einstieg in ihr zukünftiges Arbeitsleben zu ermöglichen.

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. Ihre Eckpfeiler sind die ganzheitliche Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz und die grundlegende duale Struktur der Qualifizierung. So verbindet die duale Ausbildung effizient das Lernen im Betrieb mit dem Lernen in der Berufsschule und orientiert sich flexibel an den aktuellen Erfordernissen des Arbeitsmarktes. Vor allem im Kontext der digitalen Transformation gilt es, diese beiden Pfeiler zu erhalten und sie stetig weiterzuentwickeln.

Bertram Brossardt  
13. Oktober 2022

# Inhalt

Position auf einen Blick	1
<b>1 Die berufliche Bildung im Wandel</b>	<b>3</b>
<b>2 Die Herausforderungen der Zukunft meistern</b>	<b>5</b>
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	9
2.7 Inklusion vorantreiben	9
<b>3 Den Übergang optimieren</b>	<b>11</b>
3.1 Ausbildungsreife nach der Schule als Voraussetzung	11
3.2 Mehr Transparenz als Ziel	12
3.3 Angebote der Staatsregierung und der Bundesagentur für Arbeit nutzen	12
<b>4 Die Ausbildungsstrukturen weiterentwickeln</b>	<b>15</b>
4.1 Qualitätsentwicklung anstoßen	15
4.2 Berufsgruppenprinzip weiter ausbauen	15
4.3 Berufsvielfalt eher eindämmen	15
4.4 Differenzierung notwendig	16
<b>5 Die Durchlässigkeit und Flexibilität erhöhen</b>	<b>17</b>
5.1 Hybride Ausbildungsformen entwickeln	17
5.2 Ausbildung ohne Grenzen – Ausbildung im Ausland	17
5.3 Verzahnung von Aus- und Weiterbildung	17

5.4	Nach dem endgültigen Studienabbruch in die duale Ausbildung	18
<b>6</b>	<b>Das Prüfungswesen effektiver gestalten</b>	<b>19</b>
<b>7</b>	<b>Den dualen Partner Berufsschule stärken</b>	<b>20</b>
7.1	Personalentwicklung ausbauen	20
7.2	Organisationsreformen behutsam angehen	20
7.3	Kooperation der Lernorte stärken	21
7.4	Stärkung des dualen Partners Berufsschule	21
7.5	Investitionsinitiative an den bayerischen Berufsschulen weiter umsetzen	22
	Ansprechpartner/Impressum	23

## 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 ausreichend. 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:

- Maßnahmen zur Steigerung der Mobilität umzusetzen, wie z. B. ein 365 Euro Ticket im öffentlichen Nahverkehr einzuführen.
- Eine strenge und regelmäßige Prüfung der Übergangsmaßnahmen danach, ob sie eine hohe Vermittlungsquote in das duale Ausbildungssystem aufweisen sowie die flächendeckende Ausrollung bewährter Maßnahmen.
- Von der Einführung einer Umlagefinanzierung der Berufsausbildung, der gesetzlichen Verankerung einer Ausbildungsgarantie oder der Umsetzung eines Zukunftsfonds für außerbetriebliche Ausbildung ist abzusehen. Viele tausend nicht zu besetzende betriebliche Ausbildungsstellen in Bayern sprechen eine klare Sprache und sind das beste Argument, solche Ideen nicht weiterzuverfolgen.
- Die projektorientierte Weiterentwicklung der Praxis der Qualitätssicherung durch Unternehmen, Berufsschulen, Verbände und zuständige Stellen mittels gemeinsamer Erprobung geeigneter und praktikabler Instrumente zum Qualitätsmanagement.

- „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.
- Mehr Chancen im Ausbildungssystem für leistungsschwächere Jugendliche durch flexible Berufe mit weniger komplexen Anforderungen und mehr Chancen für leistungsstärkere Jugendliche durch Zusatzqualifikationen sowie durch Modularisierung beziehungsweise zeitliche Streckung.
- Die technikoffene und branchenspezifische Weiterentwicklung der Ausbildungsordnungen und Anpassung an die Anforderungen im Zeitalter der digitalen Transformation.
- Die Erprobung von branchenspezifischen Modellvorhaben zur Stärkung des dualen Partners Berufsschule durch die Einbeziehung der Berufsschulleistungen oder Berufsschulnote in das Abschlusszeugnis.
- Noch höhere Investitionen des Kultusministeriums für die Anforderungen der digitalen Transformation, insbesondere für die Personalentwicklung der Berufsschullehrkräfte sowie die flächendeckende technische Ausstattung 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 duale Ausbildung stellt die tragende Säule im Berufsbildungssystem dar. Zum Ausbildungsstart 2021 wurden bundesweit rund 473.100 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. 2019, vor der Pandemie, waren es 525.100 Ausbildungsverträge. Eine zentrale Herausforderung für die Betriebe ist der Rückgang der Bewerber. Der Rückgang von Bewerbern setzt sich, wie in den Beratungsjahren 2019/2020 und 2020/2021, auch im Beratungsjahr 2021/2022 fort. Die Betriebe engagieren sich dennoch dafür, durch Ausbildung den eigenen Fachkräftenachwuchs zu sichern. Die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist trotz des Rückgangs weiterhin 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 2021 acht Ausbildungsberufe modernisiert. In den Jahren von 2008 bis 2021 wurden insgesamt 115 Ausbildungsberufe neu geordnet.

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.

Das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ sieht auch im Ausbildungsjahr 2021/2022 Maßnahmen zur Ausbildungsförderung für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) vor, mit dem Ziel, das Ausbildungsniveau der Ausbildungsbetriebe und ausbildenden Einrichtungen auch in Zeiten der Corona-Pandemie aufrecht zu erhalten. Von zentraler Bedeutung ist, dass das Bundesprogramm keinesfalls als Dauerförderung verlängert wird, da dies suggerieren würde, dass die Ausbildung staatlich bezuschusst werden muss, um zu überleben, was mitnichten der Fall ist.

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 und gerade auch in Zeiten der Corona-Pandemie 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.

#### 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 ganz neue Formen der Arbeitsteilung auf internationaler Ebene. Der Prozess der Globalisierung hat in den letzten Jahren eine Dynamik gewonnen, die immer weitere gesellschaftliche Bereiche erfasst und neue Herausforderungen auch an die berufliche Bildung stellt.

Als Folge der zunehmenden Internationalisierung von Märkten wurde 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 Strukturwandels wird begleitet von einer intensiven technischen und ökonomischen Rationalisierung, die eine zunehmende Flexibilisierung und eine Umgestaltung der Arbeitsplätze mit sich bringt. Das duale Ausbildungssystem muss diese Entwicklungen und Herausforderungen aufnehmen und die Jugendlichen auf die unterschiedlichen Anforderungen und auf die benötigten Kompetenzen vorbereiten. Es wird von den Mitarbeitern eine zunehmende Flexibilität und Engagement beim lebenslangen Lernen erwartet, um die Beschäftigungsfähigkeit aufrechtzuerhalten. In der dualen Ausbildung 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. Der abgeleitete Anpassungsbedarf muss sowohl leistungsschwächere Jugendliche als auch leistungstärkere Jugendliche berücksichtigen.

Die zunehmende Bedeutung von Umweltschutz, Nachhaltigkeit und Digitalisierung verändert auch die Qualifikationsanforderungen in der Ausbildung. Die neuen Standardberufs-

bildungspositionen 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 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+, 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* fließen in die *AsA flex* der Bundesagentur für Arbeit ein.

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 setzt 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. Ziel ist es, geeignete Personen für eine Ausbildung oder eine betriebliche Einzelumschulung in Teilzeit zu identifizieren und in den Ausbildungsmarkt zu integrieren. Im Rahmen des Projektes werden die Teilnehmenden intensiv auf die Durchführung der Ausbildung oder Umschulung in Teilzeit vorbereitet und während des Verlaufes begleitet. Ein Grundproblem besteht 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. Ein konkreter Ansatz könnte ein Modellprojekt sein, das den Distanzunterricht für kaufmännische Ausbildungsberufe in Teilzeit testet und evaluiert.

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 Ausbildungsgarantie sollte, wenn überhaupt, auf die Entwicklung gezielter Angebote in einzelnen Regionen mit nachweisbar ungünstiger Bewerber-Stellen-Relation ausgerichtet sein. Nur dann ist der Aufwand tatsächlich gerechtfertigt. Von einer Umlagefinanzierung der Ausbildung ist in jedem Fall abzusehen.

## 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. Um den sprachlichen Anforderungen der spezifischen Zielgruppe gerecht zu werden, müssen die Berufsschulen mit noch mehr qualifiziertem Personal ausgestattet werden und generell weitere Ressourcen für die Sprachförderung bereitgestellt werden. Für die Nutzung der Potenziale von Migranten und Geflüchteten sind die Angebote für Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung sowie für Anpassungsqualifizierungen weiter auszubauen. Arbeitgeber müssen verstärkt über die Chancen der Anerkennung für ihre Betriebe informiert werden. Politisch sollte auch die Einstiegsqualifizierung (EQ) weiter gestärkt und der Duldungstatbestand zum Zwecke einer Ausbildung auf die EQ ausgeweitet werden.

## 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 Gesundheitsberufe, wie beispielsweise Physio-, Ergotherapie, Logopädie, nicht erforderlich. 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.

## 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. Der Übergang von Schule in Ausbildung ist so zu gestalten, dass möglichst viele Jugendliche nicht in das Übergangssystem einmünden, sondern mit entsprechender Hilfestellung direkt in eine Ausbildung gelangen. Die Anstrengungen aller Akteure müssen noch weiter erhöht werden, um gemeinsam alle Potenziale auf dem Ausbildungsmarkt – bei leistungsschwächeren und leistungsstarken Jugendlichen – zu erschließen.

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. Auch eine staatliche Ausbildungsgarantie, wie es sie in Österreich gibt, ist weder sinnvoll noch zeitgemäß. Die zentrale Herausforderung besteht darin, Angebot und Nachfrage am Ausbildungsstellenmarkt noch besser zusammenzubringen. Hierzu könnten beispielsweise Maßnahmen der Berufsorientierung sowie Maßnahmen zur Mobilitätssteigerung deutliche Verbesserungen erbringen.

## 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 Ausweitung der Zielgruppe der Ausbildungsinitiative „Fit for Work“ auf Auszubildende in von Insolvenz betroffenen Betrieben ist zu begrüßen. Dies gilt auch für den Ansatz der Ausbildungsakquisiteure, die ausgeweitet und mit zusätzlichen Aufgaben, z. B. der Information und Betreuung der Betriebe und der Durchführung von gemeinsamen Informationsaktivitäten, ausgestattet werden.

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. Hierzu sollte ein strukturiertes Praktikumsprogramm für alle bisher nicht ausreichend beruflich orientierten Jugendlichen (Dauer maximal zwölf bis 16 Wochen, mit der Möglichkeit, in der Nachvermittlungsphase in Ausbildung einzumünden) etabliert werden. Ein solches Programm sollte auch Jugendlichen mit guten schulischen Leistungen, jedoch ohne ausreichende berufliche Orientierung, offenstehen.

Die Mindestdauer der Einstiegsqualifizierung (EQ) von sechs Monaten sollte aufgehoben und die Dauer für bis zu zwölf Monate flexibel gestalten werden können. Der Beginn 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. Die vbw begrüßt die Fortführung im Schuljahr 2022/2023 und setzt sich für eine begleitende Evaluation des Instrumentes ein. Die Ergebnisse wären Grundlage für die Anpassung beziehungsweise Fortführung der BerEb.

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.

Geklärt werden sollte, welche Deutungshoheit die Zahlen der BA haben und wie „erhebliche beziehungsweise strukturelle Unterversorgung“ zu definieren ist. Die BA-Statistik bildet das Geschehen auf dem Ausbildungsmarkt nämlich nur unzureichend ab, da diese, wie lange schon bekannt, immer eine Unterzeichnung des Angebotes enthält. Die vbw ruft die Akteure auf, dass mögliche Optionen zur Darstellung der tatsächlichen Ausbildungslage besser ausgeschöpft werden. Denn eine umfassendere Datengrundlage ist unabdingbar für die Zielsetzung, Ressourcen für Maßnahmen zielgerichtet und effektiv einzusetzen.

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 324 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.

#### 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. Der Meisterbonus für erfolgreich bestandene Aufstiegsfortbildungen ist auf Ende des Jahres 2022 befristet. Durch die Aufhebung der Befristung könnte ein dauerhafter Anreiz 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 Student, das Studium endgültig abzubrechen, so muss er bereits frühzeitig über Alternativen zum Studium informiert werden, dies kann insbesondere auch die berufliche Ausbildung sein. 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 startet zum Schuljahr 2022/2023 und läuft bis Ende des Schuljahres 2023/2024. Aus Sicht der vbw können die Ergebnisse des Pilotprojektes Diskussionsgrundlage einer möglichen systematischeren Einbindung der Sozialpartner in diesen Qualitätsmanagementprozess 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. 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 Finger-spitzengefühl 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

Um in Erfahrung zu bringen, welche Bedarfe bestehen, ist es wichtig, den Austausch zwischen regionalen Berufsschulen und Unternehmen zu intensivieren, z. B. in Form von „runden Tischen“ (Berufsschule und Unternehmen). 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. Dies ist in Zeiten der Corona-Pandemie wichtiger denn je.

### 7.4 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.

## 7.5 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 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. Für Schüler kann über die Bundesförderprogramme „DigitalPakt“ und „Sonderbudget Leihgeräte“ die Anschaffung entsprechender Geräte gefördert werden. Die Zusatzprogramme wurden aus Landesmitteln des Sonderfonds Corona-Pandemie 2020 aufgestockt. Weitere Landesmittel wurden im Corona-Investitionsprogramm 2022 zur Verfügung gestellt. Diese vielfältigen Fördermöglichkeiten sind noch stärker bekannt zu machen und zu nutzen. Die noch bestehenden bürokratischen Hürden, vor allem bezüglich der Geschwindigkeit bei der Auszahlung, sind zugunsten eines verbesserten Mittelabflusses abzubauen.

Während der Corona-Pandemie wurden umfangreiche Erfahrungen im Distanzunterricht gesammelt. Die Erfahrungen des digitalen Lehrens und Lernens gilt es nun, systematisch zu evaluieren, in Modellprojekten auszutesten und im Sinne eines zukunftsorientierten „New Normal“ für den Unterricht nutzbar zu machen. Die vbw begrüßt die Option der wissenschaftlichen Begleitung des Distanzunterrichtes. 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.

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 089-551 78-278  
[isabell.grella@vbw-bayern.de](mailto:isabell.grella@vbw-bayern.de)

### Impressum

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

### Herausgeber

**vbw**  
Vereinigung der Bayerischen  
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5  
80333 München

[www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de)

© vbw Oktober 2022