

BERUFLICHE BILDUNG 4.0

CHANCENGLEICHHEIT

**QUALIFIKATION &
ARBEITSMARKT:
OPTIMALE PASSUNG**



**KARRIEREPERSPEKTIVE
JENSEITS
DER HOCHSCHULE**

**BRÜCKENBAU ZWISCHEN
NEUESTER TECHNOLOGIE
UND BETRIEBEN**

HÖHERE BERUFSBILDUNG

GRUNDLAGEN



Konrad
Adenauer
Stiftung

INHALT

- 3 | **VORWORT**
Michael Kretschmer

FAKTEN & ZAHLEN

- 5 | **Höhere Berufsbildung – zentrales Element in einem durchlässigen, flexiblen Bildungssystem**
Volker Born | Oliver Heikaus

AMBITIENEN & KARRIERE

- 8 | **„Höhere Berufsbildung ist eine tolle Sache, aber ...“**
Interview mit Andrea Nicola Grimm und Philippe Wieczorek
Elisabeth Hoffmann
- 10 | **Für wen sind Karrierewege der beruflichen Bildung geeignet?**
Dirk Werner

HÖHERE BERUFSBILDUNG & WETTBEWERBSFÄHIGKEIT

- 16 | **Stärkung beruflicher Bildung: Das Geheimnis deutscher Wettbewerbsfähigkeit**
Gerhard Bosch
- 20 | **Die Zukunft der Berufslehre entscheidet sich an der Höheren Berufsbildung**
Rudolf Strahm

WANDEL & GESTALTUNG

- 27 | **Industrie 4.0 und Qualifizierung 2025 (Q2025): Wie müssen Aufstiegsfortbildungen, Lernwege und Lernorte zukünftig aussehen?**
Horan Lee
- 31 | **Bildungsaufstieg jenseits der Hochschule**
Matthias Anbuhl
- 34 | **AUTORINNEN UND AUTOREN**

Vorwort

Die berufliche Bildung schafft ebenso wie die akademische Bildung verlässlich individuelle Chancen und Lebensperspektiven. Für diese Möglichkeiten und den Wert einer Ausbildung müssen wir bei Jugendlichen und ihren Eltern wieder mehr werben. Christdemokraten setzen sich deshalb dafür ein, die berufliche Bildung weiter zu modernisieren. Unter dem Stichwort „Berufsbildung 4.0“ gilt es, die duale Ausbildung an die Anforderungen anzupassen, die durch die Digitalisierung in der Arbeitswelt entstehen. Denn: Hochqualifizierte Fachkräfte, die eine solide berufliche Bildung mit dem aktuellen technischen „Know-how“ verbinden, halten den Schlüssel für den Erfolg einer „Industrie 4.0“ in den Händen. Die Bedeutung der beruflichen Bildung für unsere Volkswirtschaft wird deshalb noch weiter steigen. Um Leistungsstärkeren eine echte Alternative zum akademischen Studium aufzuzeigen, ist es wichtig, gemeinsam mit Ländern, Kammern und Sozialpartnern das Modell der „Höheren Berufsbildung“ zu etablieren. Das heißt: Mehr und neue Aufstiegschancen für dual Ausgebildete. Damit werden für aufstiegsorientierte Menschen ohne Abitur und Studium neue attraktive Karriereperspektiven eröffnet.

Zudem kommt es stärker als bisher darauf an, sowohl Leistungsschwächeren den Einstieg in eine Ausbildung zu ermöglichen als auch Leistungsstärkeren attraktive berufliche Karrieremöglichkeiten zu bieten. Um Leistungsschwächeren einen besseren Zugang zu einer Ausbildung zu ermöglichen, sind eine Modernisierung der beruflichen Bildung, zusätzliche Beratung sowie passgenaue Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote unerlässlich.

Um die Höhere Berufsbildung erfolgreich zu etablieren, müssen bereits im Sekundarbereich zentrale Weichenstellungen erfolgen: Vor allem muss eine umfassende Berufsorientierung auch an den Gymnasien stattfinden. Denn nur wenn ambitionierte Jugendliche über die attraktiven Karriereperspektiven informiert sind, die auf einer dualen Erstausbildung aufbauen, können sie gute Entscheidungen treffen. Ergänzend sollte deutschlandweit auch das BerufsAbitur angeboten werden. Im technischen Bereich gibt es mit DuBAS („Duale Berufsausbildung mit Abitur Sachsen“) bereits ein funktionierendes Modell. Für die hohe Qualität der beruflichen Bildung sind zudem die Berufsschulen unverzichtbar. Um die duale Ausbildung zukunftsfest zu machen, braucht es hier eine nationale Kraftanstrengung für die Berufsschulen. Neben der technischen Ausstattung der Berufsschulen sind Lehrkräfte mit sehr guten Qualifikationen im Fremdsprachen- und im Fachbereich unerlässlich. So werden Auslandsaufenthalte der beruflich Qualifizierten optimal vorbereitet.

Neben der engen Verzahnung von beruflicher Aus- und Fortbildung zielt die Höhere Berufsbildung vor allem darauf ab, Übergänge zwischen der beruflichen und der akademischen Bildung neu und besser zu gestalten. Es gilt also, neue Ausbildungsformate zu entwickeln, die hochschulisches und berufspraktisches Lernen in gemeinsamen Qualifizierungsangeboten zusammenführen. Dazu können beispielsweise Aufstiegsfortbildungen mit akademischen Modulen kombiniert werden. Des Weiteren werden neue Lernorte abhängig von den Bedarfen der Wirtschaft in den Regionen benötigt: Mögliche Vorbilder sind die Fachhochschule des Mittelstands in Köln oder das Weiterbildungszentrum für innovative Energietechnologien der Handwerkskammer Ulm (WBZU). Damit die

Höhere Berufsbildung erfolgreich etabliert werden kann und von den jungen Menschen akzeptiert wird, ist jedoch nicht nur die Schaffung attraktiver Abschlussbezeichnungen und Titel ausschlaggebend. Entscheidend wird sein, ob es den Unternehmen gelingt, den dringend benötigten Absolventen der Höheren Berufsbildung attraktive Karriereperspektiven zu eröffnen.

Selbst die OECD, nicht unbedingt eine ausgeprägte Verfechterin unseres dualen Systems, hat mit der internationalen Vergleichsstudie „Bildung auf einen Blick 2017“ nun einen bemerkenswerten Paradigmenwechsel vollzogen. Der Bericht stellt fest: Bildungssystem und Arbeitsmarkt sind in Deutschland besonders gut aufeinander abgestimmt. Die OECD verweist dabei explizit auf die besondere Scharnierfunktion der beruflichen Bildung: Da die Mehrzahl der Auszubildenden nach der Ausbildung direkt in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wird, haben junge Menschen in Deutschland ein geringes Risiko, arbeitslos zu werden. Im internationalen Vergleich der Erwerbslosenquote in der Gruppe der jungen Erwachsenen belegt Deutschland einen absoluten Spitzenplatz: Sie liegt mit 4,2 Prozent weit unter dem OECD-Durchschnitt von 9,1 Prozent sowie dem EU-Durchschnitt von 10,3 Prozent. In Deutschland ist der Ausbau der Höheren Berufsbildung ein Schlüssel für unternehmerische Innovation und die Bewältigung der Anforderungen digitalisierter Industriearbeit. Die Unionsparteien sind bereit, einen Beitrag zur Sicherung der Fachkräftebasis sowie der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands zu leisten.

Michael Kretschmer
Politik für Forschung, Bildung und Innovation

Berlin, im Oktober 2017

VOLKER BORN | OLIVER HEIKAUS

Höhere Berufsbildung – zentrales Element in einem durchlässigen, flexiblen Bildungssystem

Höhere Berufsbildung – was ist das?

Die Höhere Berufsbildung umfasst die bisherige berufliche Aufstiegsfortbildung z. B. zum Meister, Fachwirt oder Bilanzbuchhalter. Sie ist ein wichtiger Bestandteil des Systems der beruflichen Bildung in Deutschland und leistet einen elementaren Beitrag zur Fachkräftesicherung der Wirtschaft. Aufbauend auf der dualen Ausbildung bereitet sie auf gehobene Fach- und Führungspositionen bzw. auf den Schritt in die unternehmerische Selbständigkeit vor.

In jedem Jahr stellen sich in der Höheren Berufsbildung rund 100.000 Menschen einer öffentlich-rechtlichen Prüfung etwa bei einer Handwerks- oder Industrie- und Handelskammer. Aktuell gibt es rund 200 anerkannte, bundeseinheitliche Abschlüsse der Höheren Berufsbildung, die nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung geregelt sind.

Die Abschlüsse der Höheren Berufsbildung sind im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) den DQR-Niveaus 5 (z. B. Servicetechniker), 6 (z. B. Meister) und 7 (z. B. Betriebswirt) zugeordnet. Auf den DQR-Niveaus 6 und 7 entsprechen die Abschlüsse den hochschulischen Bachelor- bzw. Masterabschlüssen. Damit ist die Höhere Berufsbildung gleichwertig mit der akademischen Bildung im sogenannten tertiären Bildungsbereich verortet. Sie bietet eine bewährte, praxisnahe und karriereförderliche Alternative zu hochschulischen Abschlüssen. Dass Absolventen der Höheren Berufsbildung von Unternehmen gesuchte Fach- und Führungskräfte sind, zeigt nicht zuletzt deren geringe Arbeitslosenquote, die aktuell bei nur 1,8 Prozent liegt. Das deutet darauf hin, dass schon

heute nicht jede freie Stelle besetzt werden kann, für die Unternehmen einen Absolventen der Höheren Berufsbildung suchen. Auch dies spricht dafür, noch mehr angehende Fach- und Führungskräfte für einen Weg in der Höheren Berufsbildung zu gewinnen und die Höhere Berufsbildung noch bekannter zu machen. Denn beruflich und eng am Bedarf der Wirtschaft qualifizierte Fachkräfte sind ein zentrales Element der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen.

Wertigkeit und Vorteile der Höheren Berufsbildung

Die Höhere Berufsbildung bietet viele Vorteile – sowohl für die Unternehmen als auch für die einzelne angehende Fachkraft. Dabei ist die Qualität der Höheren Berufsbildung durch bundesweit einheitliche Qualitätsstandards sichergestellt.

Deckung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs

Die Höhere Berufsbildung bietet angehenden Fach- und Führungskräften hervorragende Karriereperspektiven, da sie – wie die duale Ausbildung auch – eng am Bedarf der Wirtschaft ausgerichtet ist. An diesem „Erfolgsprinzip“ der beruflichen Bildung darf nicht gerüttelt werden. Die bewährten Ordnungsverfahren in der Höheren Berufsbildung bieten dafür eine gute Grundlage.

Entfaltung der Potenziale der Beschäftigten und Möglichkeiten zum Aufbau einer Berufskarriere

Aus der Sicht des Individuums bietet die Höhere Berufsbildung interessante Chancen zur Entfaltung der eigenen Potenziale. Entsprechend den Interessen und Fähigkeiten kann die Basis sowohl für Fach- als auch

Führungskarrieren in aufeinander abgestuften Schritten gelegt werden. Der breit gefächerte Weiterbildungsmarkt bietet hierfür zahlreiche Möglichkeiten und Chancen. Absolventen der Höheren Berufsbildung übernehmen im Betrieb oft Verantwortung, gestalten ihre Karriere auf Augenhöhe mit Hochschulabsolventen, genießen eine hohe Arbeitsplatzsicherheit und haben gute Einkommen (Flake/Werner/Zibrowius, 2016).

Hohe Wertigkeit der Abschlüsse der Höheren Berufsbildung durch bundeseinheitliche Qualitätsstandards
Grundlage der hohen Wertigkeit der Abschlüsse der Höheren Berufsbildung sind das jeweils durch Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung geregelte Qualitätsmanagement in den Ordnungsverfahren sowie das Qualitätsmanagement in den Prüfungsverfahren (BIBB, 2014). Die einzelnen Qualitätsmanagementwerkzeuge der Höheren Berufsbildung unterscheiden sich durchaus von denen der akademischen Bildung (z. B. Mitgliedsanzahl, Auswahl und Berufung von Prüfungsausschussmitgliedern). Das Niveau des Qualitätsmanagements und der Qualitätssicherung der beiden Bildungsbereiche ist jedoch vergleichbar (Pfeiffer et al., 2009).

Potenziale einer Stärkung der Höheren Berufsbildung

Die Höhere Berufsbildung gilt es in der Gesamtsystematik aller Bildungsbereiche zu stärken und weiterzuentwickeln. Die folgenden Gestaltungsaspekte können dabei in den Fokus einer Weiterentwicklung genommen werden.

Die Berufsorientierung an allen Schulformen zielführend ausbauen

Unser Schulsystem braucht eine systematische, curricular festgeschriebene Berufsorientierung in allen Schulformen der Sekundarstufen I und II, die in engem Austausch mit der beruflichen Praxis erfolgt. Nur so wird sichergestellt, dass alle Jugendlichen sowohl die Bandbreite an Ausbildungsberufen und -formen als auch die Möglichkeiten kennen, sich nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung über die Höhere Berufsbildung beispielsweise zur Fachwirtin oder zum Meister weiterzualifizieren oder – auch ohne Abitur – zu studieren.

Das Berufsabitur erproben

Bei der frühen Entscheidung für eine duale Ausbildung schon nach der 10. Klasse kann das Berufsabitur einen Weg eröffnen, sowohl einen anerkannten Berufsabschluss als auch die schulische Hochschulreife zu erwerben. Es kann einen Beitrag dazu leisten, den Einstieg in

die duale Ausbildung und damit perspektivisch in die Höhere Berufsbildung zu erleichtern. Leistungsstarke Schüler können so auch ohne frühzeitige Festlegung auf einen Bildungsweg die Grundlagen für einen weiterführenden beruflichen Karriereweg bereiten und gleichzeitig sowohl Studier- als auch Arbeitsmarktfähigkeit erwerben. In einigen Bundesländern sollen mit dem Schuljahr 2017/18 Pilotprojekte zum Berufsabitur an den Start gehen.

Neue Kombinationsmodelle zwischen Aus- und Fortbildung ermöglichen

Insbesondere im Handel und im Handwerk haben sich sogenannte Kombimodelle, in denen Aus- und Fortbildungsabschlüsse aufeinander abgestimmt in einem kompakten Zeitraum erworben werden, bewährt. Eine Übertragung dieser Kombinationsmodelle auf weitere Branchen sollte geprüft werden.

Höhere Berufsbildung 4.0 befördern

Auch die Höhere Berufsbildung muss sich hinsichtlich Wirtschaft 4.0 weiterentwickeln. Mit Blick auf die sich wandelnden Kompetenzanforderungen künftiger Generationen von Fach- und Führungskräften können wir dabei auf die erfolgreich praktizierten Verfahren zur Modernisierung von Fortbildungsordnungen setzen. Ziel muss sein, sukzessive alle Fortbildungsabschlüsse an die Herausforderungen einer zunehmenden Digitalisierung der betrieblichen Prozesse sowie der weitergehenden Vernetzung der Dienstleistungen und der Produktion anzupassen.

Fortbildungsförderung stärken

Das Aufstiegs-BAföG ist ein bewährtes Instrument, das die Weiterbildung in der Höheren Berufsbildung finanziell unterstützt. Es sollte als zentrales Instrument für die Förderung von Fachkräften gestärkt und weiterentwickelt werden. Die im Gesetz angelegte Förderung von in der Regel nur einer einzigen Qualifizierungsmaßnahme wird aber den Erfordernissen lebenslangen Lernens nicht mehr gerecht. Deswegen müsste generell die Förderung weiterer Fortbildungsziele der Höheren Berufsbildung ermöglicht werden. Um noch mehr Menschen für eine Aufstiegsfortbildung zu motivieren, sollten eine Erhöhung des Zuschussanteils beim Aufstiegs-BAföG und eine entsprechende Verringerung des Darlehensanteils erfolgen. Bestehende Anreizinstrumente wie der Erlass bei bestandener Prüfung von 40 Prozent des Darlehens für die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren sind ausdrücklich zu befürworten. Weitere Anreize wie etwa der sogenannte Meisterbonus (z. B. in Bayern in Höhe von

1.000 Euro), der dem Einzelnen bei erfolgreicher Weiterbildung gewährt wird, sollten nach entsprechender Evaluierung auch auf andere Bundesländer übertragen werden. Darüber hinaus haben sich Förderungsinstrumente einzelner Branchen oder Stipendien für besonders Begabte bewährt und sollten weiter gestärkt werden.

Vielfältige Beratungsstrukturen erhalten

Die Möglichkeiten der Höheren Berufsbildung – und ebenso der nicht reglementierten Weiterbildung – sind vielfältig und erfordern eine sorgfältige Orientierung und Beratung. Unabhängige Beratungsstrukturen sind daher unabdingbar. Gleichzeitig muss aber die Vielfalt der Beratungsmöglichkeiten erhalten bleiben. Die Bundesagentur für Arbeit kann gerade für kleinere Unternehmen eine wichtige Rolle als Erstanlaufstelle mit Orientierungsfunktion übernehmen und dabei eine Lotsenfunktion ausüben.

Die Partner der Berufsbildung einbeziehen

Die Berufsschulen sind eine unverzichtbare Säule im System der dualen Ausbildung und für die Betriebe ein wichtiger Partner. An Investitions- und Förderprogrammen des Bundes und der Länder müssen Berufsschulen in gleicher Weise beteiligt werden wie allgemeinbildende Schulen. Einzelne Berufsschulen wie auch überbetriebliche Berufsbildungsstätten der Kammern sowie Bildungswerke der Wirtschaft können die Höhere Berufsbildung unterstützen, z. B. durch die Entwicklung von Formaten, die zwischen einzelnen Einrichtungen der beruflichen und hochschulischen Bildung inhaltlich abgestimmt und gemeinsam verantwortet und umgesetzt werden. Zusatzqualifikationen und Fremdsprachenförderung sind hierfür bewährte Beispiele.

Durchlässigkeit weiter steigern

Für junge Erwachsene, die sich für eine hochschulische Ausbildung entschieden haben und diese aus persönlichen Gründen nicht abschließen können/wollen, ist es sinnvoll, die horizontale Durchlässigkeit zwischen Hochschule und Höherer Berufsbildung noch weiter zu öffnen. Dafür gibt es schon heute gute Beispiele: So ist etwa in den Verordnungen zum Handelsfachwirt sowie für den Fachwirt für Vertrieb im Einzelhandel geregelt, dass Studienabbrecher eines betriebswirtschaftlichen Studiums mit 90 ECTS-Punkten und 2-jähriger Berufspraxis für eine Prüfung in der Höheren Berufsbildung (DQR 6) zugelassen werden können. Die IHK-Organisation hat dies schon 2015 auch mit Blick auf die Zulassung zu weiteren „DQR-6-Abschlüssen“ organisationsweit als einheitliches Vorgehen verabredet.

Fazit

Noch zu oft wird die Berufliche Bildung in der öffentlichen Wahrnehmung auf die duale Ausbildung reduziert. Wichtig ist es daher, den Zugang zu interessanten Verantwortungsbereichen, guten Verdienst- und Karrierechancen, die sich über berufliche Ausbildung und gerade die Höhere Berufsbildung erschließen, insbesondere jungen Erwachsenen und ihren Eltern bewusst und sichtbar zu machen. Hierzu ist es erforderlich, das Gesamtstrukturmodell der Beruflichen Bildung, das die Bildungs- und Karrieremöglichkeiten von der Erstausbildung über die Höhere Berufsbildung bis hin zu den oberen DQR-Stufen abbildet, noch stärker in das öffentliche Bewusstsein zu rücken. Auf diese Weise sollten sich noch mehr angehende Fach- und Führungskräfte für einen Karriereweg in der Höheren Berufsbildung begeistern lassen. Das trägt nicht zuletzt dazu bei, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und Wachstum und Wohlstand hierzulande auch künftig zu sichern.

LITERATUR

Flake, Regina/Werner, Dirk/Zibrowius, Michael: Karrierefaktor berufliche Fortbildung. Eine empirische Untersuchung der Einkommens- und Arbeitsmarktperspektiven von Fachkräften mit Fortbildungsabschluss im Vergleich zu Akademikern. Studie für die DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft, 2016.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 12. März 2014 für Eckpunkte zur Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung nach BBiG und HwO. Bonn 2014. Abrufbar unter: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA159.pdf> [zuletzt eingesehen am: 11.10.2017].

Pfeiffer, Iris et al.: Synoptischer Vergleich der Qualitätssicherungssysteme in der beruflichen und akademischen Bildung. Prognos AG, CHE-Consult. 2009. Berlin/Gütersloh, 2009. Endbericht. Abrufbar unter: https://www.che.de/downloads/Vergleich_QS_Systeme_berufliche_und_akademische_Bildung.pdf [zuletzt eingesehen am: 11.10.2017].

ELISABETH HOFFMANN

„Höhere Berufsbildung ist eine tolle Sache, aber ...“

INTERVIEW MIT ANDREA NICOLA GRIMM, RESTAURATORIN, UND PHILIPPE WIECZOREK, GEPRÜFTER BETRIEBSWIRT

Ihr beruflicher Werdegang in vier Sätzen?

A.G.: Nach dem Abitur und einer Goldschmiedelehre im elterlichen Betrieb habe ich meine Meisterinnen- und Restauratorinnenfortbildung absolviert, parallel bei meinen Eltern im Betrieb gearbeitet und bin seit 2013 als Mitarbeiterin und Projektkoordinatorin in der Ausstellung „Manufaktuelle Schmuckproduktion“ am Deutschen Technikmuseum tätig. Parallel studiere ich zurzeit Wissenschafts- und Technikgeschichte an der TU Berlin.

P.W.: Nach Abitur und Wehrdienst habe ich eine Ausbildung als Fachkraft für Lagerlogistik abgeschlossen, einige Jahre als Disponent in einem Großbetrieb für Nutzfahrzeughandel gearbeitet, anschließend parallel zu meiner Berufstätigkeit erst die Fortbildung zum Handelsfachwirt (IHK) und dann zum Betriebswirt (IHK)/ Master Professional of Business Management (CCI = Chamber of Commerce and Industry) absolviert. Ich arbeite als Coordinator Purchasing bei der Swissbit Germany AG.

Die Reaktionen der Peergroup auf die Entscheidung zur beruflichen Ausbildung nach dem Abitur?

P.W.: Die Wahl wurde skeptisch aufgenommen. Die Frage wurde gestellt, ob ich das wirklich wolle, ob mich das nicht unterfordern würde und ich nicht eine anspruchsvollere Ausbildung beginnen sollte.

A.G.: Da ich aus einer alten Goldschmiedefamilie stamme, hat es keinen groß gewundert.

Warum haben Sie sich für die Höhere Berufsbildung entschieden?

P.W.: Mein Ziel war von Anfang an, neue Dinge zu lernen, mich weiterzuqualifizieren, um mich auf dem Arbeitsmarkt gut zu positionieren. Die berufliche Erstausbildung ist eine gute Grundlage, aber Karrierewege beginnen danach. Die Aufstiegsfortbildungen haben gegenüber einem klassischen Studium den unschlagbaren Vorteil, dass man sowohl theoretisches Wissen als auch Praxiswissen erwirbt.

A.G.: Ich wusste bereits sehr früh, dass ich auf jeden Fall den Meisterinnentitel erwerben wollte, denn damit hat man ein besseres Standing im Berufsleben, und ich wollte mich weiterentwickeln, auch, um am Markt mit aktuellem Wissen und Know-how bestehen zu können. Ich habe mich bewusst gegen ein rein theoretisches Studium entschieden, denn ich liebe die Arbeit am Material und die Möglichkeit, erworbenes Wissen tatsächlich anwenden zu können.

Welcher Aspekt der Höheren Berufsbildung hat Sie am meisten erstaunt?

A.G.: Es hat mich überrascht, wie viele gute Kontakte man knüpfen kann, die beruflich und persönlich wertvoll sind und auch über die Aufstiegsfortbildungen hinaus halten.

P.W.: Ich war erstaunt darüber, wie praxisbezogen und spannend die Fortbildungen waren. Deshalb ist es mir leichter gefallen, als ich dachte, mich nach einem ganzen Arbeitstag noch mal an den Schreibtisch zu setzen. Aber Freizeit war während dieser Zeit schon knapp, zwei, drei Abende lernen und Präsenzveranstaltungen.

Man muss es wirklich wollen, aber in jungen Jahren, wenn man vielleicht noch keine Familie hat, geht es gut.

Wie sind Ihre Erfahrungen mit den Titeln der Höheren Berufsbildung?

P.W.: Der einzige Titel, der bekannt ist, ist der Meistertitel des Handwerks. In den kaufmännischen Berufen sind die Abschlüsse kaum bekannt oder mit Prestige versehen, gerade auch international nicht. Es ist wirklich schwierig, jemanden zu finden, der die Abschlüsse als Fachwirt (IHK) oder Betriebswirt (IHK) überhaupt kennt, und das macht es nicht einfach, auf dem Arbeitsmarkt mit diesen Abschlüssen zu punkten. Auch der Master Professional of Business Management (CCI), also der höchste kaufmännische Abschluss, den die Berufsbildung anbietet, steht in Bezug auf Reputation und Bekanntheit deutlich hinter einem hochschulisch erworbenen Master.

A.G.: Ja, der Meistertitel im Handwerk ist sehr gut anerkannt und bei Kunden gibt er eine Aura von Kompetenz, auf jeden Fall. Ganz anders sieht das mit dem Restaurator im Handwerk aus (MeisterPlus-Ebene). Möchte man damit gerne als Kuratorin im Museum arbeiten oder öffentliche Aufträge erhalten, ist der handwerkliche Restaurator leider überhaupt nicht anerkannt. Ohne einen akademischen Abschluss hat man in diesem Bereich kaum eine Chance, irgendwo Fuß zu fassen. Deshalb studiere ich parallel zu meiner Arbeit im Museum Wissenschafts- und Technikgeschichte, um später auch z. B. als Kuratorin arbeiten zu können. Derzeit erfülle ich zwar viele Aufgaben einer Kuratorin, habe aber ohne den Abschluss des Studiums keine Chance auf eine solche Stelle.

Sind die beruflichen Karrierewege, die Sie gegangen sind, bei jungen Leuten bekannt?

P.W.: Nein. Über die Möglichkeiten der Aufstiegsfortbildungen habe ich mich per Internet selbst informiert. Auch die Handelskammer war da nicht sehr präsent. Dabei ist der Fachwirt und Betriebswirt, der über das Meister-BAföG gefördert wird, viel günstiger als ein Studium. Also der preisliche Vorteil ist enorm, schon allein deshalb müsste die Höhere Berufsbildung deutlich bekannter sein!

Auch sind die Aufstiegsfortbildungen kompakter und damit zeitlich kürzer als ein Studium und zudem sind sie flexibler: Während ein Studium bis zum Master mindestens fünf Jahre dauert sind es ca. anderthalb Jahre bis zum Fachwirt und ca. anderthalb Jahre bis zum Betriebswirt. Und man kann nach dem Fachwirt sagen:

„Ich arbeite jetzt erst einmal im Betrieb und beginne den Weg zum Betriebswirt zu einem späteren Zeitpunkt.“ Einfach Klasse: Man verliert nie den Bezug zur Arbeitswelt, auch nicht in den theorie-intensiven Phasen der Aufstiegsfortbildungen.

A.G.: Vom Bekanntheitsgrad der Aufstiegsfortbildungen kann ich auch für den handwerklichen Bereich Herrn Wieczorek nur recht geben. Der Meistertitel hat eine lange Tradition und ist weithin bekannt, darüber hinaus sieht es aber schlecht aus. Es wird an den Berufsschulen kaum für Aufstiegsfortbildung geworben und die Möglichkeiten und Inhalte, die eine Fortbildung wie der Restaurator im Handwerk bietet und was das wirklich bedeutet, bleibt daher unbekannt. Das gilt auch für viele Arbeitgeber, die nicht wissen, was eine Fortbildung wirklich bedeutet, und können sich nicht vorstellen, was man wirklich gelernt hat und was man in dem Beruf jetzt für Kompetenzen hat.

Karriere in der beruflichen Bildung „muss man wirklich wollen“?

A.G.: Ja! Es gibt in ganz Deutschland nur einen Ort, in der Nähe von Idar-Oberstein, wo man die Restauratorfortbildung für Goldschmiede absolvieren kann. Ich musste zwischen Berlin und Rheinland-Pfalz pendeln, habe wochenweise in Herrstein, das von der Bahn aus nicht mit dem Bus erreichbar war, im Hotel gewohnt. Das war anstrengend und teuer (dank Meister-BAföG aber finanzierbar). Man muss, wenn man sich mit einem Handwerksberuf nicht auskennt, ganz schön suchen nach Fortbildungsangeboten und das auch wirklich wollen.

P.W.: Ja, und die Wege muss man sich schon selbst suchen, sie erscheinen mir auch nicht allzu zahlreich, selbst in einer Großstadt wie Berlin nicht. Für die Aufstiegsfortbildung des Handelsfachwirtes habe ich hier nur drei oder vier Anbieter gefunden. Bei der Abschlussprüfung zum Betriebswirt waren wir nur zwanzig Prüfungskandidaten, Wiederholer eingeschlossen – und für eine Großstadt ist das echt wenig, meiner Meinung nach. Das sagt viel über den Bekanntheitsgrad dieser Qualifikation.

Womit würden Sie für den Weg der Höheren Berufsbildung bei jungen Menschen werben?

A.G.: Praxiswissen und theoretisches Wissen, das anwendbar ist, ist eine tolle Sache!

P.W.: Da schließe ich mich an. Aber wichtig ist auch, dass man Karrieremöglichkeiten hat, die man aber selbst quasi „dosieren“ kann, und finanziell nicht bis Ende zwanzig von den Eltern abhängig ist.

DIRK WERNER

Für wen sind Karrierewege der beruflichen Bildung geeignet?

Übergang in Ausbildung und Studium ist im Wandel

Von 2007 bis 2015 ist die Zahl der Schulabgänger von 965.000 auf 846.000 deutlich zurückgegangen (Statistisches Bundesamt, 2017). Dabei hat sich die Struktur der Abschlüsse gewandelt: Immer weniger Hauptschulabsolventen und mehr Studienberechtigte verlassen die Schulen. Parallel dazu ist die Studienanfängerquote in der letzten Dekade angestiegen und lag 2016 bei 51,6 Prozent eines Altersjahrgangs, die Zahl der Studienanfänger hat sich in den vergangenen 15 Jahren verdoppelt (Statistisches Bundesamt, 2016b). Das spiegelt sich auch in den Anfängerzahlen wider: 2016 begannen mit 508.000 fast gleich viele Jugendliche ein Studium wie eine duale Berufsausbildung mit 520.000 (BIBB, 2017; Statistisches Bundesamt, 2017). Hinzu kommen allerdings rund 215.000 Anfänger in vollzeitschulischen Ausbildungen, vorwiegend in Gesundheits- und Sozialberufen (Statistisches Bundesamt, 2017).

Damit ist die Bildungsentscheidung für einen deutlich größeren Teil eines Jahrgangs offener geworden und fordert die Attraktivität von beruflicher Qualifizierung stärker heraus als in früheren Jahren. Dies weitet den Blick von der unmittelbaren Entscheidung für Ausbildung oder Bachelorstudium hin zu Höherer Berufsbildung und Masterstudium und den damit verbundenen Karrierechancen und Lebenswegen.

Bildungsentscheidung von Schulabgängern erweist sich oft als nicht optimal

Mit Blick auf die individuellen Ambitionen, Interessen und Neigungen ist die Vorteilhaftigkeit der individuellen Bildungsentscheidung zentral. Dafür bilden der Informationsstand und die subjektiven Erwartungen die Grundlage. Im Ergebnis werden viele Bildungsentscheidungen nicht optimal getroffen. Zwar sind die Qualität von Bildung erst durch die eigene Lernerfahrung und ihr Wert erst im Anschluss daran zu beurteilen, doch liegt der Anteil der revidierten Bildungsentscheidungen deutlich zu hoch. So brechen 29 Prozent ihr Studium vorzeitig ab (Heublein et. al., 2017). Das zeigt, dass die Entscheidung für ein Studium bei weitem nicht für alle Studienanfänger optimal ist. Ein halbes Jahr nach Studienabbruch sind 43 Prozent der Studienabbrecher in eine Ausbildung eingemündet (Heublein et. al. 2017). Zwar wird auch jedes vierte Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet (BIBB 2017), allerdings setzen etwa zwei Drittel die Ausbildung in einem anderen Ausbildungsberuf oder Betrieb zeitnah fort. Daher stellt sich die Frage, wie die Bildungsentscheidung – und hier vor allem die Studienentscheidung – am Ende der Schullaufbahn optimiert werden kann.

Auswertungen vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) mit dem Nationalen Bildungspanel (NEPS) zeigen, dass neben den Interessen der Jugendlichen die verfügbaren Informationsquellen sowie der erwartete berufliche Nutzen Einfluss auf ihre Bildungsentscheidung haben (Risius / Malin / Flake, 2017a). Beispielsweise entscheiden sich Jugendliche mit künstlerischen Interes-

sen eher für ein Studium, während sie eher eine Ausbildung beginnen, wenn sie damit eine sichere und prestigeträchtige Berufstätigkeit verbinden.

Berufsorientierung muss ausgewogener und ohne akademischen Bias informieren

Wie die jüngste McDonalds-Ausbildungsstudie belegt, beklagen viele Jugendliche unzureichende Informationen über ihre Ausbildungsmöglichkeiten und Berufsperspektiven (Hurrelmann/Köcher/Sommer, 2017). Auch die NEPS-Auswertungen zeigen (Risius/Malin/Flake, 2017a): Nur 54,4 Prozent der Abiturienten fühlen sich über das Studium und lediglich 40,4 Prozent über die Ausbildung gut informiert.

Damit spielen belastbare Informationen im Rahmen der Berufsorientierung eine wichtige Rolle. Hieraus folgt der Handlungsbedarf, die Berufsorientierung in weiterführenden Schulen und insbesondere in der gymnasialen Oberstufe deutlich zu intensivieren und die Bildungsaspiration nicht einseitig und zu früh auf Abitur und Studium auszurichten. Um Informationsdefizite entgegenzuwirken und eine fundierte Bildungsentscheidung für eine Ausbildung oder ein Studium zu ermöglichen, sollten weiterführende Schulen und Berufsberatung künftig ausgewogener über Ausbildung und Studium informieren, für alle Interessen und Neigungen die passenden Informationen bereitstellen und insgesamt praxisnäher informieren. Denn es zeigt sich, dass Betriebs- und Hochschulbesuchen sowie Praktika eine wichtige Funktion bei der Information über Bildungswege und Berufe zukommt (Risius/Malin/Flake, 2017b). Dabei ist der nüchterne Blick auf die Karriereoptionen und beruflichen Perspektiven eine wichtige Grundlage.

Berufsausbildung ist eine gute Ausgangsbasis für berufliche Karriere

Zunächst bietet eine abgeschlossene Berufsausbildung handfeste Vorteile gegenüber einer Berufstätigkeit als An- und Ungelernter. Diese Vorteile liegen in einem höheren Verdienst, einer niedrigeren Arbeitslosigkeit, einer anspruchsvolleren Berufstätigkeit und einer höheren Zufriedenheit im Beruf. Hinzu kommen die unmittelbaren Vorteile einer Ausbildung, die eine Ausbildungsvergütung, die inzwischen bei 845 Euro monatlich im Durchschnitt liegt (BIBB, 2017), und das Lernen an realen Arbeitsaufgaben umfassen, was einen wichtigen Motivationsfaktor für Auszubildende darstellt. Insbesondere die konkreten Arbeitszusammenhänge, der

Kontakt zu Kunden und die Zusammenarbeit im Team steigern die Zufriedenheit und Lernmotivation von Jugendlichen.

Aufstiegsfortbildung als nachfolgender Karriereschritt

Die originären Vorteile einer erfolgreich abgeschlossenen Aufstiegsfortbildung im Vergleich zur Ausbildung liegen bei einem im Durchschnitt mehr als 800 Euro höheren Bruttomonatsverdienst und in einem deutlich anspruchsvolleren Tätigkeitsspektrum, das häufiger Informations- und Beratungstätigkeiten sowie PC- und Internet-Tätigkeiten umfasst (Flake / Werner / Zibrowius, 2016b). Wer nach der Berufsausbildung eine Aufstiegsfortbildung zum Meister, Techniker oder Fachwirt absolviert, erhält zudem meist mehr Führungsverantwortung als vorher. Er ist häufiger befugt, fachliche Weisungen zu erteilen (80 zu 66 Prozent) und deutlich häufiger als direkter Vorgesetzter tätig (47 zu 31 Prozent).

Höhere Berufsbildung ist eine attraktive, aber zu wenig bekannte Karriereoption

Eine Höhere Berufsbildung lohnt sich somit aus mehreren ökonomischen Gründen und befördert meist die berufliche Karriere. Sie stellt zudem eine gesellschaftliche Aufstiegsoption dar, denn knapp die Hälfte der Fortgebildeten verfügt lediglich über einen mittleren Schulabschluss und ein Viertel gar nur über einen Hauptschulabschluss (Flake / Werner / Zibrowius, 2016b). Dies zeigt, dass der Wert der ursprünglichen Schulbildung im Erwerbsleben hinter die beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen zurücktritt. Eine Erkenntnis, die den aktuellen Trend zu höheren Schulabschlüssen zumindest hinterfragt.

Gleichwertigkeit von Fortbildung und Hochschulbildung

Die Vorteile einer abgeschlossenen Fortbildung halten zu einem großen Teil auch dem Vergleich mit akademischen Berufskarrieren stand (Flake / Werner / Zibrowius, 2016a). So sind Fortbildungsabsolventen auch im Vergleich zu Akademikern im Durchschnitt häufiger als direkte Vorgesetzte tätig und haben öfter eine fachliche Weisungsbefugnis (vgl. Tabelle 1 auf der nächsten Seite).

Tabelle 1: Fortbildungs- und Hochschulabsolventen im Vergleich

	Fortbildungsabschluss	Hochschulabschluss
Geschlecht: männlich	74,0 %	55,0 %
Hauptschulabschluss	25,4 %	1,3 %
Mittlere Reife	46,8 %	7,9 %
(Fach)Abitur	26,5 %	86,8 %
Sonstige Schulbildung	1,0 %	3,9 %
Alter	45,1 Jahre	44,0 Jahre
Berufserfahrung	25,7 Jahre	19,9 Jahre
Betriebszugehörigkeit	14,2 Jahre	11,2 Jahre
Wöchentliche Arbeitszeit	42,9 Stunden	41,6 Stunden
In Teilzeit tätig	12,0 %	18,0 %
Weisungsbefugt	80,0 %	69,0 %
Direkter Vorgesetzte	47,0 %	39,0 %
In der Industrie tätig	27,0 %	18,0 %
Im Handwerk tätig	22,0 %	2,0 %
Bruttostundenlohn	17,45 €	20,57 €
Erwerbslos im Jahr 2015	1,8 %	2,5 %
Zufriedenheit mit Arbeit gesamt	92,1 %	94,0 %
Zufriedenheit mit Art und Inhalten der Tätigkeit	94,4 %	94,3 %
Zufriedenheit mit Aufstiegsmöglichkeiten	60,0 %	60,4 %
Anteil an Erwerbstätigen ab 15 Jahren im Jahr 2014	9,8 %	20,6 %

Quellen: IW-Berechnungen auf Basis von BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, Mikrozensus 2013, Statistisches Bundesamt; vgl. Flake/Werner/Zibrowius, 2016a und b.

Fortbildungsabsolventen sind noch seltener erwerbslos als Akademiker

Absolventen einer Aufstiegsfortbildung weisen die niedrigste Erwerbslosenquote aller Berufstätigen auf. Sie lag im Jahr 2015 bei 1,8 Prozent, während 2,5 Prozent der Akademiker erwerbslos waren (IAB, 2015). Dies dürfte für viele junge Menschen ein attraktiver Befund sein, denn viele Untersuchungen zeigen, dass den nachkommenden Generationen Y und Z Sicherheit im Arbeitsleben wichtig ist, ebenso wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für diese bietet eine berufliche

Karriere über Aus- und Fortbildung Freiräume für die persönliche Lebensgestaltung. Beruflich Qualifizierte sind früher im Arbeitsleben und verdienen ein entsprechendes Einkommen. So erklärt sich auch ihre knapp sechs Jahre längere Berufserfahrung im Vergleich zu Akademikern. Sie entscheiden sich häufiger für eine Familiengründung in jüngeren Jahren. Fortbildungsabsolventen geben bei ihren persönlichen Zielen auch häufiger als Akademiker an, Zeit für die Familie haben zu wollen, während Akademiker häufiger ihre persönlichen Interessen verwirklichen möchten.

Studium und Aufstiegsfortbildung sind nicht ausgewogen finanziert

Allerdings stellt die Fortbildung berufsbegleitend in Teilzeit oder mit einem vorübergehenden Berufsausstieg in Vollzeit eine finanzielle und zeitliche Herausforderung dar. Diese wird zwar durch die inzwischen deutlich besseren Unterstützungsangebote durch Meister-BAföG gemildert, hält aber viele geeignete Kandidaten für eine Aufstiegsfortbildung davon ab, eine solche zu absolvieren. Hier bietet der gebührenfreie Bildungsweg über Bachelor- und Masterstudium mit Blick auf die Bildungsfinanzierung deutliche finanzielle Vorteile. Insofern ist durch den Verzicht auf Studiengebühren hier eine Schiefelage bei der finanziellen Gleichwertigkeit von Masterstudium und Aufstiegsfortbildung entstanden.

Unter den Absolventen von Aufstiegsfortbildungen gibt es viele Top-Verdiener

Im Hinblick auf die finanziellen Aspekte und die Bildungsrendite kommt hinzu, dass Akademiker bei den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen mit 20,60 Euro besser abschneiden als Fortbildungsabsolventen, die auf 17,50 Euro pro Stunde kommen (Flake/Werner/Zibrowius, 2016a). Allerdings bekommen 28 Prozent der Meister, Techniker und Fachwirte mehr als den durchschnittlichen Akademikerlohn – obwohl Ärzte, Anwälte und Mediziner den Mittelwert der Akademikersaläre deutlich nach oben treiben. Bei den Lebenseinkommen ist somit ein nennenswerter Teil der Fortbildungsabsolventen gleich gut gestellt wie Akademiker. Es besteht eine große Nähe zu den Verdiensthöhen von Fachhochschulabsolventen. Allerdings ist dieser Effekt zu einem großen Teil den ausgeübten Berufen zu verdanken. Denn die zumeist männlichen Fortgebildeten üben häufiger besser dotierte gewerblich-technische Berufe aus als Akademiker. Entscheidender als die Wahl zwischen Fortbildung und Masterstudium ist für die Verdienstmöglichkeiten daher das Berufsfeld oder die Fachrichtung.

Fortbildung ist eine Aufstiegsoption

Unter den Top-Verdienern der Fortbildungsabsolventen finden sich mit jeweils rund einem Viertel genauso viele Hauptschulabsolventen wie Abiturienten, während Realschulabsolventen knapp die Hälfte umfassen – ein ansehnliches Einkommen lässt sich somit über einen beruflichen Bildungsweg auch ohne Abitur erreichen. Der Weg über eine Berufsausbildung und eine spätere Höhere Berufsbildung stellt also eine Aufstiegsoption

für Personen ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung dar. Das ist insofern von Bedeutung, da der erreichte Schulabschluss in Deutschland immer noch stark vom Bildungshintergrund der Eltern abhängt. Von 100 Kindern studieren 77 Kinder aus Akademikerfamilien, aber nur 23 aus Nichtakademikerfamilien (20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes, 2013).

Der Beitrag der Unternehmen

Auch aus Sicht der Unternehmen besteht eine Gleichwertigkeit von Höherer Berufsbildung und Hochschulbildung. In einer IW-Befragung im Rahmen des IW-Personalpanels gaben im Jahr 2015 mehr als drei Viertel aller Unternehmen an, dass Fortbildungsabsolventen mindestens gleich gute Karrierechancen haben wie Akademiker mit Bachelorabschluss (Flake/Werner/Zibrowius, 2016b). Weit mehr als die Hälfte der Unternehmen zahlt Fortbildungsabsolventen ein etwa gleich hohes oder sogar höheres Gehalt als Akademikern mit einem Bachelorabschluss. Im Vergleich zum Bachelor werden Fortbildungsabsolventen von Unternehmen meist gleichwertige oder sogar vielfältigere Karriereperspektiven attestiert. Im Vergleich zum Master sieht nur die Hälfte gleichwertige, ein Drittel schlechtere Perspektiven. Kleine Unternehmen sind hingegen häufiger von vielfältigeren Karrieremöglichkeiten von Fortbildungsabsolventen überzeugt.

Für Unternehmen lohnt sich die Kooperation mit Schulen

Für Unternehmen bietet sich damit die Chance, Schülern und Abiturienten die Karriereperspektiven einer dualen Ausbildung und die Perspektiven einer beruflichen Karriere glaubwürdig aufzuzeigen. Die IW-Auswertungen mit dem NEPS zeigen, dass Abiturienten, die einen Betriebsbesuch hilfreich fanden, mit einer signifikant größeren Wahrscheinlichkeit in eine Ausbildung einmünden (Risius/Malin/Flake, 2017a). Allerdings haben nur 43 Prozent aller befragten Abiturienten das Angebot einer Betriebsbesichtigung überhaupt wahrgenommen; ein deutlich zu niedriger Wert. Hier sind die Angebote von Unternehmen im Rahmen der Schulkoooperation künftig weiter zu intensivieren.

Beruflich qualifizierte Spezialisten zählen zu den begehrtesten Fachkräften

Fachkräfte mit beruflicher Qualifikation sind derzeit am Arbeitsmarkt sehr gefragt. Differenziert nach ihrem

beruflichen Anforderungsniveau waren im August 2017 20 Prozent aller Berufe, die in der Regel einen akademischen Abschluss erfordern und für die bundesweit mehr als 100 Arbeitssuchende verfügbar waren, von Fachkräfteengpässen betroffen. Bei den Berufen für Meister und Techniker sowie Bachelorabsolventen mit wenig Berufserfahrung waren es bereits 44 Prozent und bei den Berufen für Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung sogar 59 Prozent und damit mehr als jedes zweite Berufsfeld.

Spezialisten mit Höherer Berufsbildung zählen somit neben Ausbildungsabsolventen zu den Qualifikationen, für die der Fachkräftebedarf derzeit am größten ist und die am schwersten für Unternehmen zu finden sind (Burstedde/Risius, 2017). Dieser Trend hat sich in den vergangenen zwei Jahren noch deutlich verschärft. Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht ist es daher vorteilhaft, den Erwerb von Aufstiegsfortbildungsabschlüssen zu fördern und mehr beruflich Qualifizierte zu diesem Schritt zu motivieren.

Fazit: Wahrnehmung der Attraktivität Höherer Berufsbildung muss gestärkt werden

Mit einem beruflichen Bildungsweg sind attraktive Einkommens- und Karriereperspektiven verknüpft und es lassen sich empirisch zahlreiche Vorteile belegen. Sowohl mit Blick auf eine individuell fundierte und vorteilhafte Bildungsentscheidung als auch mit Blick auf die große Nachfrage der Unternehmen nach beruflich Qualifizierten ist es wichtig, die berufliche Bildung zu stärken und die „Höhere Berufsbildung“ als Marke stärker zu etablieren. Dies kann durch eine bessere Verzahnung der Studien- und Berufsberatung und eine intensivere Berufsorientierung insbesondere an Gymnasien gelingen. Auch der weitere Ausbau des Meister-BAföG, das seit August 2016 höhere Förderleistungen bietet, ist ein wichtiger Schritt, um die Aufstiegsfortbildung zu stärken.

Ausblick: „Mit Ausbildung Karriere machen“

Für eine substanzielle und nachhaltige Veränderung bei der wahrgenommenen Attraktivität von beruflicher Aus- und Fortbildung ist jedoch eine breit angelegte Informations- und Motivationskampagne nötig, etwa unter dem Slogan „Mit Ausbildung Karriere machen“. Eine solche gemeinschaftliche Initiative müsste alle relevanten Akteure zusammenführen. Angesichts der

Mittel, die in den vergangenen Jahren für den Hochschulausbau und die Exzellenzinitiative aufgewandt wurden, sollte eine solche Initiative ebenfalls mit umfangreichen Ressourcen ausgestattet sein und mit langem Atem verfolgt werden. Sie könnte einen Beitrag zur Verwirklichung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung auch auf der Finanzierungsseite leisten.

LITERATUR

BIBB – Bundesinstitut für Berufliche Bildung, 2017. Berufsbildungsbericht 2017.

Burstedde, Alexander/Risius, Paula: Fachkräfteengpässe in Unternehmen. In: Regionale Fachkräftesituation und Mobilität, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (Hrsg.), Berlin, 2017.

Heublein, Ulrich/Ebert, Julia/Hutzsch, Christopher/Isleib, Sören/König, Richard/Richter, Johanna/Woisch, Andreas (Hrsg.): Zwischen Studierenerwartungen und Studienwirklichkeit. Ursachen des Studienabbruchs, beruflicher Verbleib der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher und Entwicklung der Studienabbruchquote an deutschen Hochschulen. Forum Hochschule 1/2017. Hannover, 2017.

Hurrelmann, Klaus/Köcher, Renate/Sommer, Michael (Hrsg.): Die McDonalds Ausbildungsstudie 2017. Job von Morgen! Schule von Gestern. Ein Fehler im System? Düsseldorf, 2017.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Aktuelle Daten und Informationen: Qualifikations-spezifische Arbeitslosenquoten. 2015. Abrufbar unter: http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/qualo_2015.pdf [zuletzt eingesehen am 30.08.2017].

Flake, Regina/Werner, Dirk/Zibrowius, Michael (Hrsg.): Karrierefaktor berufliche Fortbildung. Einkommensperspektiven von Fortbildungsabsolventen. In: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung. Jg. 43, Nr. 1/2016. 2016a, S. 85–103.

Flake, Regina/Werner, Dirk/Zibrowius, Michael (Hrsg.): Stellenwert und Karriereperspektiven von Fortbildungsabsolventen. In: IW-Analysen Nr. 111. Köln, 2016b.

Risius, Paula/Malin, Lydia/Flake, Regina: Einflussfaktoren der Bildungsentscheidung von Abiturienten für Ausbildung und Studium. In: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.): IW-Trends 3/2017, Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung. Jg. 44, Köln, 2017a.

Risius, Paula/Malin, Lydia/Flake, Regina: Ausbildung oder Studium? – Wie Unternehmen Abiturienten bei der Berufsorientierung unterstützen können. KOFA-Studie Nr. 3/ 2017. Gutachten gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Köln, 2017b.

Statistisches Bundesamt: Fachserie 11. Reihe 4.3.1, 1980-2015, 2016b. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/KennzahlenNichtmonetaer2110431157004.pdf;jsessionid=971ECD199AFB8619AB105217284B1981.cae2?__blob=publicationFile [zuletzt eingesehen am 14.08.2017].

Statistisches Bundesamt: Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung – Anfänger im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern 2016. 2017. Abrufbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Schulen/SchnellmeldungAusbildungsberichterstattung.html> [zuletzt eingesehen am 30.08.2017].

20. Sozialerhebung des Studentenwerks, durchgeführt durch das HIS-Institut für Hochschulforschung. Herausgegeben durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Bonn, Berlin, 2013

GERHARD BOSCH

Stärkung beruflicher Bildung: Das Geheimnis deutscher Wettbewerbsfähigkeit

Vorteile eines starken Berufsbildungssystems

Dass die meisten Beschäftigten eine gute Berufsausbildung haben, wird in Deutschland inzwischen fast selbstverständlich vorausgesetzt. Wie wichtig eine gute Ausbildung für Qualität und Zuverlässigkeit ist, fällt oft erst auf, wenn Fachtätigkeiten von An- und Ungelernten erbracht werden. Besonders in Ländern ohne eine systematische Berufsausbildung kommt es zu Schlüssel-erlebnissen mit Handwerkern, die zu oft hohen Preisen mangelhafte Qualität abliefern. Viele deutsche Manager haben in den ausländischen Niederlassungen ihrer Unternehmen die schmerzvolle Erfahrung machen müssen, dass sie die kostbare Arbeitszeit ihrer Ingenieure für die Überwachung der ausführenden Tätigkeiten verschwenden müssen, um solche Qualitätsprobleme zu vermeiden. Dafür sind Ingenieure im Übrigen nur bedingt geeignet. Für solche Jobs sind sie – wie mir ein deutscher Betriebsleiter in einer US-amerikanischen High-Tech-Niederlassung mitteilte – zugleich über- und unterqualifiziert. Überqualifiziert, weil ihre Ausbildung eher auf Konstruktion und Planung ausgerichtet ist, und unterqualifiziert, weil ihnen die langjährige betriebliche Fertigungserfahrung fehlt. Das erschwert die Kommunikation mit den Beschäftigten, die natürlich sofort merken, wenn die Vorgesetzten ihre Probleme nicht wirklich verstehen. Fast alle größeren deutschen Unternehmen haben daher im Zuge ihrer Globalisierung in Ländern ohne funktionierende Berufsausbildung eine eigene Berufsausbildung nach heimischem Vorbild, oft im Verbund mit anderen Unternehmen und lokalen Bildungseinrichtungen, wie den Community Colleges in den USA, aufgebaut.

Ganzheitlich ausgebildete Fachkräfte arbeiten autonom, bewältigen unvorhergesehene Situationen und finden leicht Anschluss an den technologischen Wandel

Diese Erfahrungen belegen die Vorteile eines starken Berufsbildungssystems. Erstens können die Fachkräfte ihre Tätigkeiten autonom in der erforderlichen Qualität ausführen. Diese Fähigkeit haben sie in einer meist dreijährigen praktischen Berufsausbildung mit hohen theoretischen Anteilen, die in der Berufsschule oder der überbetrieblichen Ausbildung vermittelt werden, erworben. In der Abschlussprüfung werden auch nicht Credits in einzelnen Fächern gesammelt, sondern man muss seine Berufsfähigkeit in ganzheitlichen Geschäftsprozessen nachweisen. Ein Geschäftsprozess umfasst berufstypische Aufgaben vom Auftrag bis zur Ablieferung an den internen oder externen Kunden. Im Vergleich zum betrieblichen Anlernen oder zu Kurzausbildungen enthält die Ausbildung zudem „Reserven“, also Fertigkeiten und Hintergrundkenntnisse, die im Alltag oft nicht gebraucht werden, aber bei Störungen oder bei technologischem Wandel mobilisiert werden müssen. Mit Fachkräften haben Unternehmen so, etwa bei neuen Anlagen, eine schnellere Anlaufkurve als mit Angelernten, die sie mühsam instruieren müssen, bis die nötige Routine da ist. Außerdem kann man mehr Aufgaben delegieren, was die Führungskräfte erheblich entlastet. Sie können sich auf die Planung, Organisation und Abnahme der Prozesse konzentrieren. So übernehmen die gelernten Verkäufer und Verkäuferinnen in den deutschen Supermärkten z. B. auch die Bestellungen, was in den USA den Vorgesetzten vorbehalten ist (Carré, 2010). Internationale

Vergleiche, etwa im Maschinenbau oder der Bauwirtschaft, haben gezeigt, dass deutsche Betriebe wegen der hohen Autonomie der Fachkräfte deutlich weniger Führungskräfte auf der ersten Ebene haben (Bosch, 2016).

Höhere Berufsausbildung ermöglicht Kommunikation auf Augenhöhe zwischen beruflich und akademisch Gebildeten

Zweitens gibt es zahlreiche Aufstiegsmöglichkeiten für Fachkräfte. Sie können durch zusätzliche Aus- und Weiterbildungsbausteine entweder Spezialisten werden oder durch eine Meister-, Techniker- oder Fachwirmausbildung aufsteigen. Traditionell wurde in Deutschland die mittlere Führungsebene sowohl in der Industrie als auch im Dienstleistungssektor über diese höhere Berufsausbildung besetzt (Franz/Voss-Dahm, 2011). Das hat den Vorteil, dass diese Führungskräfte die Probleme der Ausführungsebene in den Betrieben „von der Pike auf“ kennen und gleichzeitig durch ihre zusätzliche theoretische Ausbildung auch mit der meist akademisch gebildeten oberen Führungsebene auf Augenhöhe kommunizieren können. Ein guter Kommunikationsfluss ist für Unternehmen durch den wachsenden Termindruck und die gestiegenen Flexibilitäts- und Qualitätsanforderungen heute noch wichtiger als in der Vergangenheit. Mehrere zumeist deutsch-britische Betriebsvergleiche in Betrieben mit vergleichbaren Produkten und Technologien zeigten, dass deutsche Betriebe mehr Fachkräfte beschäftigen. Sie konnten sich dadurch auf höherwertige Produkte spezialisieren und erzielten zudem durch eine effizientere Nutzung der Anlagen und eine Optimierung der Arbeitsabläufe eine höhere Produktivität (vgl. Bosch, 2016). Nicht die weltweit gleichen Technologien, sondern ihre unterschiedliche Nutzung machen offensichtlich den Unterschied. Man kann daher die Kombination von beruflich ausgebildeten Fachkräften und mittleren Führungskräften als das Geheimnis der deutschen Wettbewerbsfähigkeit ansehen.

Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit in der Finanzkrise durch Berufsausbildung

Erfolgskonzept 1: Sozialpartner „schneiden“ Berufsausbildung auf aktuelle Herausforderungen hin „zu“

Die Berufsprofile und -curricula der Erst- und der Aufstiegsfortbildung im dualen System werden gemeinsam von den Sozialpartnern entwickelt. Das hat den Vorteil, dass sie schnell und unbürokratisch an neue Herausforderungen angepasst werden können. Das ist allerdings

erst seit Mitte der 90er Jahre selbstverständlich, als sich die Sozialpartner erfolgreich darauf einigten, die zuvor meist sehr langwierigen Modernisierungen von Berufen zu beschleunigen. Die gemeinsame Verantwortung der Sozialpartner für die Berufsausbildung erleichtert zudem die Übergänge von der Schule in die Arbeitswelt. Viele Unternehmen sichern ihren Nachwuchs über eine eigene Ausbildung. In Krisenzeiten ist es – wenn auch nur mit Hilfe staatlicher Übergangssysteme und Subventionen – bislang immer gelungen, die in vielen anderen Ländern übliche extreme Jugendarbeitslosigkeit zu vermeiden.

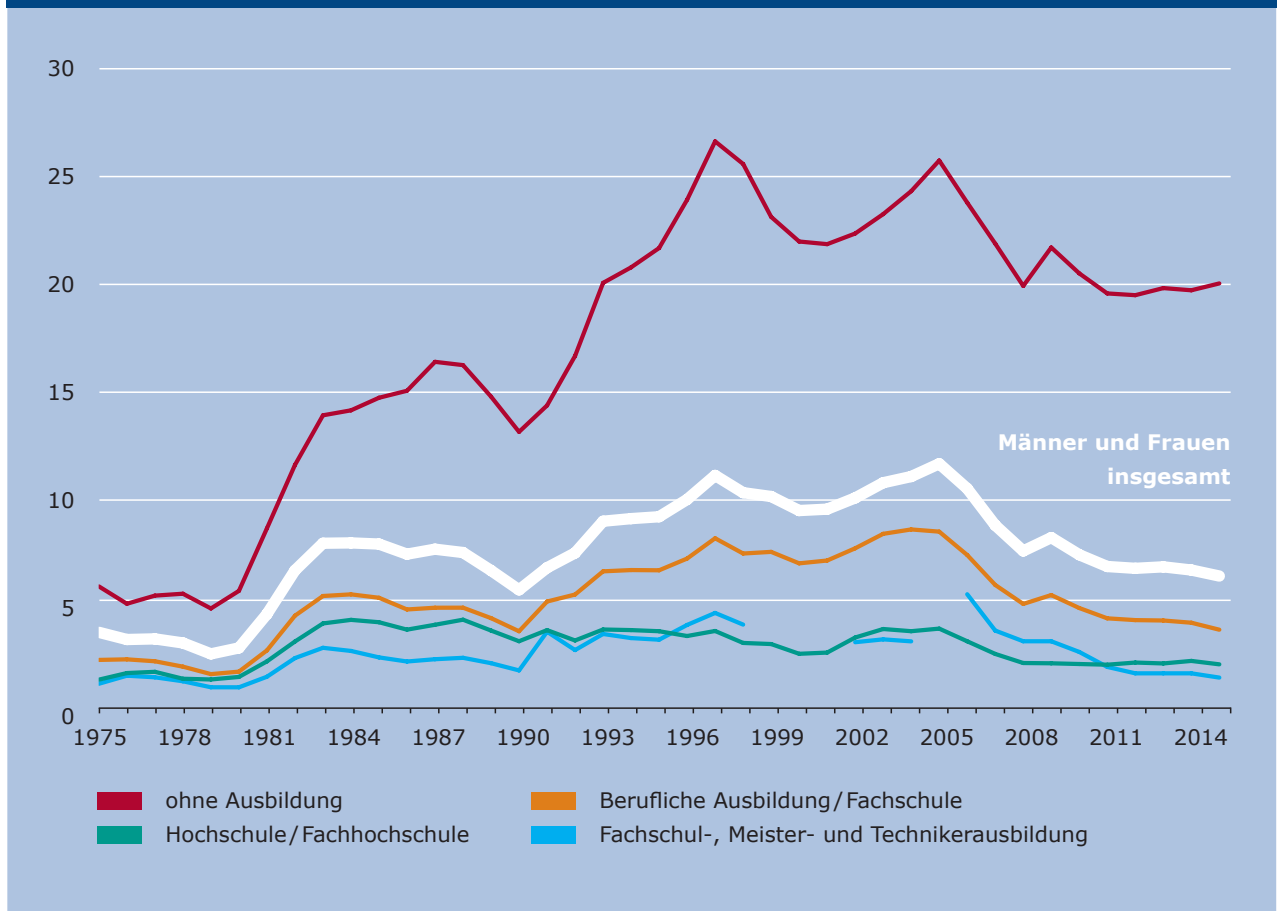
Erfolgskonzept 2: Auszubildende sind „echte“ Beschäftigte

Auf die Finanzkrise reagierten die Unternehmen in den meisten europäischen Ländern mit einem Einstellungsstopp. Davon betroffen waren vor allem die „Außen-seiter“ des Arbeitsmarktes, also vor allem die Jugendlichen, die gerade ins Erwerbsleben eintreten wollten. Auch die Gewerkschaften in diesen Ländern wollten vor allem ihre Mitglieder in den Betrieben schützen. Die daraus folgende hohe Jugendarbeitslosigkeit wurde bis heute zu einem der zentralen sozialen, aber auch wirtschaftlichen Probleme der meisten süd- und osteuropäischen Länder. In Deutschland wurden 2009 hingegen selbst im Krisenjahr noch 566.000 neue Auszubildende eingestellt. Das waren zwar rund 50.000 weniger als im Vorjahr. Durch viele Ausbildungsbündnisse zwischen den Sozialpartnern auf nationaler, regionaler und betrieblicher Ebene konnte aber ein Einbruch der betrieblichen Ausbildung in der Krise vermieden werden. Es erwies sich als zentraler Vorteil des dualen Systems der beruflichen Ausbildung, dass Auszubildende Beschäftigte und oft auch Gewerkschaftsmitglieder sind und daher als „Insider“ gelten. Die Einstellung von Auszubildenden hatte für Gewerkschaften und Betriebsräte oft die gleiche Priorität wie der Schutz der anderen Beschäftigten. Temporäre Arbeitszeitverkürzungen, wie in der Finanzkrise, boten die Möglichkeit, beide Zielsetzungen auch in schwierigen Zeiten miteinander zu verbinden.

Absolventen höherer beruflicher Bildung sind am wenigsten von Erwerbslosigkeit betroffen

Diese Strategie zahlte sich im Nachhinein aus, da die Fachkräfte im kommenden Aufschwung gebraucht wurden. Die Arbeitslosigkeit der Fachkräfte liegt deutlich unter dem Durchschnitt und die der Absolventen der höheren Berufsausbildung, deren Daten leider nicht für alle Jahre vorliegen, sogar noch unter der der Akademiker, was die Schlüsselrolle dieser Beschäftigtengruppe in vielen Unternehmen belegt. Dramatisch bleibt die Lage

Abbildung 1: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten in Deutschland, 1975 bis 2015



Quelle: IAB 2016, eigene Darstellung.

auch im gegenwärtigen Aufschwung für die An- und Ungelernten. Abbildung 1 zeigt den Wandel des deutschen Arbeitsmarktes seit Ende der siebziger Jahre, als die Unternehmen begannen, fast nur noch Fachkräfte einzustellen.

Höhere Berufsausbildung und Akademisierung

Konservative Arbeitsplatzstruktur trifft auf hochambitionierte Karrierewünsche

In den letzten Jahren hat ein wachsender Teil der Jugendlichen ein Hochschulstudium aufgenommen. Die Studienanfängerquote ist von 39 Prozent im Jahre 2003 auf 58 Prozent 2015 gestiegen. Die Arbeitsplatzstruktur ist allerdings viel konservativer als das Bildungsverhalten. Zwar steigt der Anteil der Tätigkeiten mit hohen Qualifikationsanforderungen, aber der Anteil der hochqualifizierten Tätigkeiten, für die man unbedingt einen akademischen Abschluss braucht, liegt in den OECD-Ländern nirgends über 25 Prozent (vgl. Müller, 2009) und damit deutlich unter den Quoten von Hochschulabsolventen.

Die Haupttriebkraft für die Akademisierung sind die Aufstiegswünsche der Eltern und der Jugendlichen. Die Bildungsinflation produziert jedoch Enttäuschungen auf allen Seiten. Ein akademischer Abschluss garantiert lange nicht mehr die gewünschte Führungsposition und die Unternehmen haben Schwierigkeiten, Mitarbeiter zu motivieren, die ihre Aufstiegssträume nicht erfüllt sehen.

Neue Hybridformen bringen Aufstiegswünsche und Arbeitsmarkt zusammen

Die Schweiz zeigt, wie man in einer hochinnovativen Wirtschaft den Fachkräftebedarf über eine anschlussfähige Berufsausbildung, die ein Weiterlernen bis auf das akademische Niveau ermöglicht, sichern kann (Strahm, 2014; Kuhn, 2016). Die Höhere Berufsbildung ist bislang im Schatten der Bildungspolitik geblieben. Nicht der Politik, sondern den Sozialpartnern, die die Bedeutung der Höheren Berufsbildung für die Unternehmen kennen, ist es zu verdanken, dass Meister, Fachwirte und Techniker dem Bachelor auf Stufe 6 des deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) gleichgestellt werden. Die deutschen

Unternehmen haben sich zudem gegen den Verlust an erfahrungsgebundenem Lernen durch die Hochschul-expansion gestemmt. In den letzten Jahren sind oft auf Initiative von Unternehmen neue duale Studiengänge entstanden, die Studium und duale berufliche Bildung kombinieren. Die Vorteile von Hochschul- und Berufsausbildung sollen in diesem neuen Hybridmodell der beruflichen Bildung kombiniert werden. Damit konnten viele Studenten für eine Berufsausbildung gewonnen werden, die ansonsten ausschließlich studiert hätten (Krone, 2016).

Ambitionierte junge Menschen gewinnen: Attraktive Titel und gute Finanzierung

Fazit: Um die Attraktivität der deutschen Berufsausbildung auch für die ambitionierten Jugendlichen zu erhalten, muss die höhere Berufsausbildung aufgewertet werden und eine eigenständige Stellung im Bildungssystem, wie in der Schweiz, bekommen. Die Gleichstellung mit der akademischen Ausbildung im DQR muss mit Inhalten gefüllt werden: Als Erstes gehören dazu auch gleichwertige Titel, wie etwa der Titel des bachelor professional für die Meister und Fachwirte, die auch international lesbar sind. Als Zweites gehört dazu die Gleichstellung bei der Finanzierung. Mit dem Aufstiegsfortbildungsgesetz (AFBG) gibt es schon seit Langem für die höhere Berufsausbildung ein dem BAföG angenähertes Stipendien- und Darlehenssystem, das kürzlich auch in seinen Konditionen verbessert wurde. Während ein Hochschulstudium frei ist, werden die Kursgebühren für eine höhere Berufsausbildung jedoch immer noch nur zum Teil (vom AFBG) übernommen.

LITERATUR

Bosch, Gerhard: Facharbeit, Berufe und berufliche Arbeitsmärkte. In: WSI-Mitteilungen, 67 (2014) 1, S. 5–13.

Bosch, Gerhard: Typologien nationaler Berufsbildungssysteme. Ihr Nutzen im Gesellschaftsvergleich. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 112 (2016) 1, S. 15–36.

Carré, Françoise/ Tilly, Chris/ van Klaveren, Maarten/ Voss-Dahm, Dorothea: Retail jobs in comparative perspective. In: Gautié, Jérôme/Schmitt, John (Hrsg.). Low-wage work in the wealthy world. New York, 2010, S. 211–268.

Franz, Christine/Voss-Dahm, Dorothea: Ohne Studium (k)eine Führungsposition? Nach wie vor starke Bedeutung von beruflichen Bildungsabschlüssen bei Führungskräften in der Privatwirtschaft. IAQ-Report 2/2011.

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB): Aktuelle Daten und Indikatoren: Qualifikations-spezifische Arbeitslosenquoten. Nürnberg, 2016.

Krone, Sirikit (Hrsg.): Dual Studieren im Blick. Entstehungsbedingungen, Interessenlagen und Umsetzungserfahrungen in dualen Studiengängen. Wiesbaden, 2015.

Kuhn, Andreas: Die höhere Berufsbildung in der Schweiz. Berlin: Konrad-Adenauer-Stiftung, 2016.

Müller, Norman: Akademikerausbildung in Deutschland: Blinde Flecken beim internationalen OECD-Vergleich. In: BIBB, BWP 2 (2009), S. 42–46.

Strahm, Rudolf H.: Die Akademisierungsfalle. Warum nicht alle an die Uni müssen. Bern: hep verlag, 2014.

RUDOLF STRAHM

Die Zukunft der Berufslehre entscheidet sich an der Höheren Berufsbildung

Überblick

Die duale Berufslehre, die zwar hocheffizient ist, aber traditionell eher bescheiden daherkommt, hat es in der vom Nimbus akademischen Lernens dominierten Bildungswelt schwer. Der gesellschaftliche Trend läuft in Richtung Abitur und Akademisierung der Bildung. Er droht die traditionelle Berufslehre mit einem sozialen Stigma zu versehen.

Die vergleichenden Zahlen zur Jugendarbeitslosigkeit der Länder in Europa zeigen allerdings, dass die duale Berufsausbildung bezüglich der Arbeitsmarktfähigkeit den vollschulischen Ausbildungssystemen klar überlegen ist. Matchentscheidend für die gesellschaftliche Reputation der Berufslehre ist allerdings in Zukunft die Öffnung und Durchlässigkeit zu einer weitergehenden Berufskarriere. Wo die Berufslehre zu einer Karriere-Sackgasse wird, hat sie es schwer in der gesellschaftlichen Anerkennung bei Jugendlichen und Eltern.

Die Schweiz hat dieser Situation Rechnung getragen mit der Einführung einer Berufsmaturität (Berufsabitur) für Lehrlinge und mit einem ausgebauten System der Höheren Berufsbildung (sog. Tertiär B). Beide Wege ermöglichen den ausgebildeten Fachkräften mit Lehrabschluss im späteren Leben eine Spezialisierung und Berufskarriere. Die Weiterbildungsgänge der Höheren Berufsbildung sind in der schweizerischen KMU-Landschaft (KMU: Kleine und Mittlere Unternehmen) zudem zum wichtigsten Vehikel der Diffusion der neusten Technologien geworden.

Überlegenheit des Berufsbildungssystems

Die Jugendarbeitslosigkeit ist der wohl wichtigste, wenn auch nicht der einzige Indikator für die Arbeitsmarktfähigkeit (Employability) eines Bildungssystems. Der Ländervergleich der Jugendarbeitslosenquoten bei 15- bis 24-Jährigen zeigt eindeutig und zu jeder Zeit, unabhängig von der Konjunkturlage, folgenden Befund: Die Länder mit einem dualen Berufsbildungssystem – Schweiz, Deutschland, Österreich, Liechtenstein, etwas schwächer auch Dänemark und die Niederlande – haben in Europa signifikant tiefere Jugendarbeitslosenquoten (vgl. Abbildung 2).

Im gesamten Europäischen Wirtschaftsraum besteht eine Jugendarbeitslosenquote von durchschnittlich 23 Prozent. Fast jeder vierte junge Europäer, der nicht gerade in Ausbildung steckt, ist als arbeitslos registriert (Eurostat). Das ist ein Drama für diesen Kontinent. Denn es gibt wohl keine größere Demütigung eines jungen Menschen, als das Gefühl, nicht gebraucht zu werden.

In Frankreich und allen Ländern in Südeuropa, die die formale Berufslehre nicht kennen und nur vollschulische Ausbildungsgänge anbieten, haben wir durchwegs Jugendarbeitslosenquoten von über 20 Prozent. In Griechenland, Spanien und Italien liegen sie sogar bei 40 und mehr Prozent. Die lateinischen Länder Europas stecken in einer Akademisierungsfalle. Jede praktische Ausbildung ist mit einem sozialen Stigma behaftet – sie ist für die Schwächsten gedacht, „pour les plus défavorisés“ etwa in den Banlieues, wie die Franzosen sagen.

Der gleiche Befund der Überlegenheit des dualen Bildungssystems zeigt sich in der Statistik auch dann, wenn die Jugendlichen, die sich gerade in einer Ausbildung befinden, herausgerechnet werden. Auch in diesem Vergleich ist die Jugenderwerbslosigkeit in den Berufsbildungsländern markant niedriger. In der deutschsprachigen Schweiz beginnen rund zwei Drittel aller Jugendlichen ihre Berufslaufbahn mit einer Berufslehre. Vor allem die ländliche Wirtschaftselite und die Träger der KMU-Wirtschaft kennen die Berufslehre aus eigener Erfahrung. Daraus resultiert auch eine recht hohe gesellschaftliche Wertschätzung.

Die Stärke der dualen Berufslehre liegt darin, dass sie auch dazu dient, die praktische Intelligenz zu fördern und zu qualifizieren. Praktische Intelligenz heißt zum Beispiel: handwerkliches Geschick, räumlich-praktisches Vorstellungsvermögen, Sozialkompetenz und emotionale Intelligenz, kurz: die Fähigkeit, Wissen auch umsetzen

zu können. Die vollschulischen Ausbildungsgänge fördern und prüfen examensmäßig vor allem die schulisch-kognitiven Fächer. Die praktische Intelligenz wird mit den Pisa-Tests und den Zugangsprüfungen zum Abitur nicht getestet. Gewiss gibt es viele Abiturienten und Abiturientinnen mit praktischen Fähigkeiten. Aber etwa für schulumüde Jugendliche, für einseitig Begabte, für Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihren Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache ist eben die Berufslehre ein effizienter Weg zur Qualifizierung in Richtung Arbeitsmarktfähigkeit.

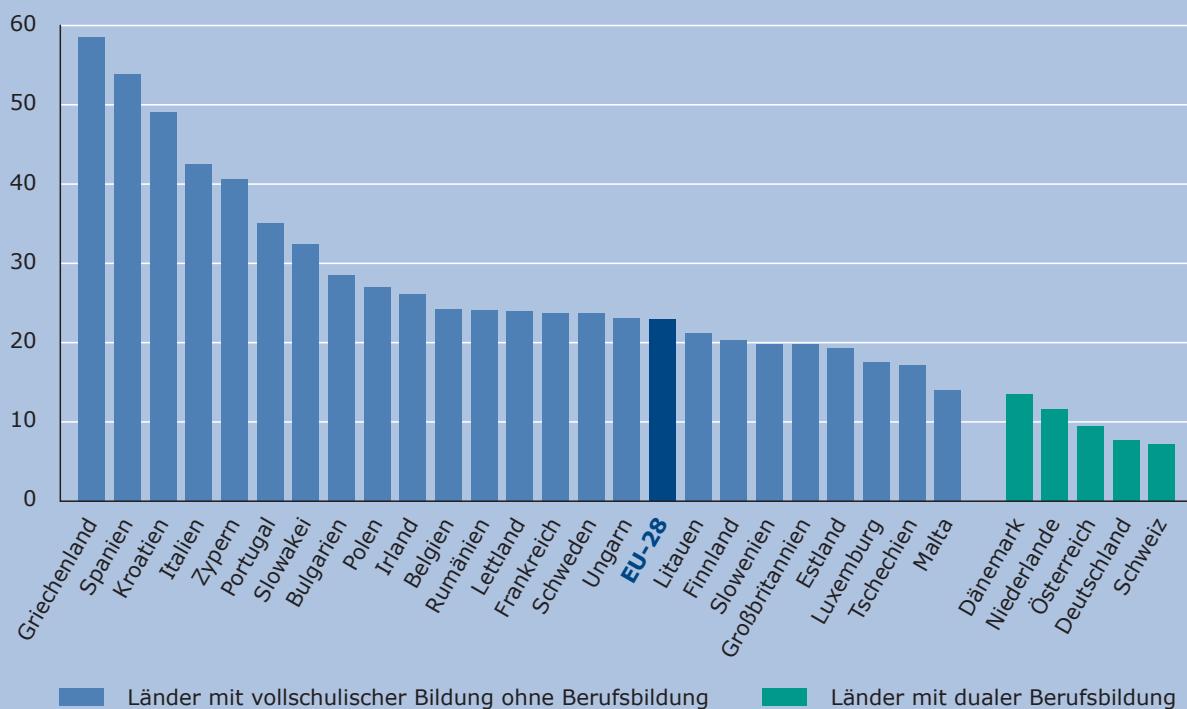
Berufskarriere: Kein Abschluss ohne Anschluss

Bei aller Überlegenheit der Arbeitsmarktintegration hat die Berufslehre aber auch zwei Schwächen: Sie bedeutet in der gesellschaftlichen Wahrnehmung eine Art Laufbahn-Sackgasse. Und nur als berufliche Grundbildung genügt sie den Anforderungen in den höherschwelligen

Abbildung 2: Jugendarbeitslosigkeit in Europa und Diskrepanz der Bildungssysteme

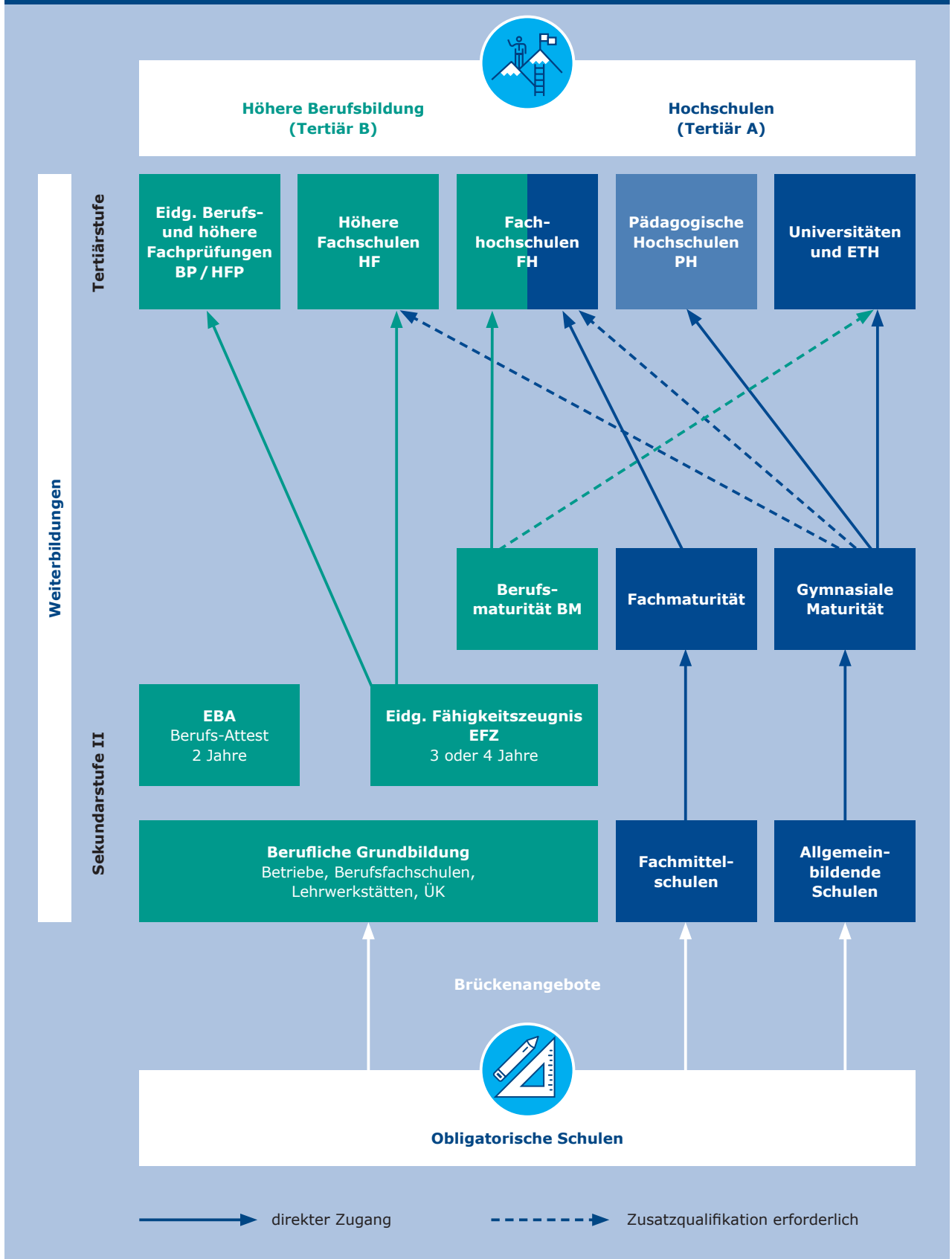
Jugendarbeitslosenquote:

Anteil der Arbeitslosen an den Erwerbepersonen, Alter 15–24 Jahre, 1. Quartal 2014 (in Prozent)



Quelle: Eurostat © Strahm/hep verlag

Abbildung 3: Die Bildungssystematik der Schweiz: Kein Abschluss ohne Anschluss!



Quelle: Bundesrat/SBFI © Strahm/hep verlag

Berufen und vor allem in der raschen Technologieentwicklung nicht mehr. Diesen Schwächen hat die Schweiz mit den Bildungsreformen Rechnung getragen (vgl. Abbildung 3).

13 Prozent Jugendliche mit Berufsmaturität, Tendenz steigend

Seit zwei Jahrzehnten kennt die Schweiz die sogenannte Berufsmaturität (BM). Sie ist ausschließlich den Berufslehr-Abgängern vorbehalten und kann auf zwei Wegen erreicht werden: Entweder besuchen die Lehrlinge oder Lernenden während ihrer drei- bis vierjährigen Berufslehre die Berufsmaturitätsschule an einem zusätzlichen Tag pro Woche (BMS-1), und zwar in der Regel am gleichen Schulort wie die Berufsfachschule. Oder die Berufslehre-Absolventen/innen mit dem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) besuchen nach der Abschlussprüfung während eines Jahres vollschulisch eine Berufsmaturitätsschule (BMS-2). Die Berufsmaturitätsschule ist wie auch die Berufsfachschule unentgeltlich. Die Berufsmaturität erlaubt danach den prüfungsfreien Zugang zu einer Fachhochschule auf der Tertiär-A-Stufe. Neben den rund 20 Prozent der Jugendlichen, die ein Gymnasium mit einer gymnasialen Maturität (Abitur) abschließen, erwerben heute zusätzlich 13 Prozent der Jugendlichen verbunden mit der Berufslehre eine Berufsmaturität – dies mit steigender Tendenz.

Etwa ein Fünftel bis ein Drittel der Jugendlichen mit einem Berufslehreabschluss (je nach Berufszweig) absolvieren während oder nach der Lehre die Berufsmaturität BM. Nur etwa 55 bis 60 Prozent der Berufsfachleute, die eine BM erworben haben, treten anschließend in die dreijährige, vollzeitliche Fachhochschule ein. Die anderen begnügen sich mit dem Verbleib im erlernten Beruf, mit Spezialisierungen, Weiterbildungen oder später mit einer Höheren Berufslehre. Wer eine Berufsmaturität absolviert hat, kann auch mit einem Zusatzjahr („Passerelle“) in die Universität eintreten.

Höhere Berufsbildung als Karrieresprung

Der zweite Weg der Berufskarriere von Berufsleuten mit Lehrabschluss ist die Höhere Berufsbildung HBB. Ihre Besonderheit besteht darin, dass sie meist berufsbegleitend während zwei bis drei Jahren auch im späteren Berufsleben, etwa mit 25, 35 oder 40 Jahren, absolviert werden kann. Die meisten HBB-Weiterbildungen finden berufsbegleitend an einem Arbeitstag während der Woche statt, oft auch an Abenden oder Samstagen. Dies erlaubt auch erwachsenen und erfahrenen Berufsleuten, auch Fachleuten mit Familie, die Weiter-

bildung in der Berufskarriere. Eine Ausnahme sind die Höheren Fachschulen für Pflegeberufe, die in der Regel vollzeitlich während zwei Jahren die Diplombildung anbieten.

Jeder Berufslehre-Abschluss in der Schweiz erlaubt eine anerkannte Weiterbildungsstufe. Jeder Abschluss und Zwischenabschluss wird bei der nächsten Weiterbildungsstufe anerkannt und angerechnet. Dieses durchwegs durchlässige System (vgl. Abbildung 3) funktioniert nach dem allseits anerkannten Grundsatz: Kein Abschluss ohne Anschluss!

Die Höhere Berufsbildung ist begehrt

Die Höhere Berufsbildung HBB, die nach OECD-Bildungssystematik als „Tertiär B“ eingestuft ist, ist ein Oberbegriff für über 450 vom Staat anerkannte Weiterbildungsabschlüsse. Im Wesentlichen gibt es drei verschiedene Stufen:

Die Eidgenössische Berufsprüfung BP wird nach spezifischen, vornehmlich privat bezahlten Vorbereitungskursen nach ein bis zwei Jahren abgelegt und dient der Spezialisierung in einem bestimmten berufsspezifischen Fachbereich. Der Besuch der Vorbereitungskurse ist nicht im Detail vorgeschrieben, aber die Berufsprüfung wird schweizweit nach einheitlichem, berufsspezifischem Anforderungsprofil gestaltet.

Die Eidgenössische Höhere Fachprüfung HFP ist als höher bewertete Bildungsstufe aus der Meisterprüfung herausgewachsen. Auch bei dieser sind die berufsbegleitenden Vorbereitungskurse (in der Regel während drei Jahren) nicht abschließend definiert, aber die HFP-Anforderungen werden vom Bund für jede Berufsspezialisierung und jedes Diplom festgelegt.

Die sogenannten Höheren Fachschulen HF (nicht zu verwechseln mit den Fachhochschulen FHS) bieten eine zwei- bis dreijährige schulische Spezialisierung, auch diese sind (mit Ausnahme der Diplomweiterbildung bei Pflegeberufen) häufig berufsbegleitend.

Zwei Besonderheiten machen die HBB-Bildungsgänge für die KMU-Wirtschaft besonders wertvoll: Erstens müssen sämtliche Abschlüsse der BP, der HFP und der HF von den Organisationen der Arbeitswelt (OdA, ein branchenspezifischer Verbund von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen) definiert werden. Und zweitens müssen die Ausbildungsgänge und Prüfungsinhalte von den OdA alle fünf Jahre überprüft und den neuesten Technologien der Branche angepasst werden.

Die Mehrzahl der Lehrer und Ausbilder in den HBB-Weiterbildungen kommen aus der Praxis und stehen auch als Lehrpersonen in der betrieblichen Praxis. Ihr Ehrgeiz besteht darin, die jeweils neuesten betrieblichen Technologien und Verfahren an die HBB-Studierenden zu vermitteln. Das ist ein großer Anreiz von Arbeitgebern und KMU-Chefs, ihre qualifizierten Fachmitarbeiter für eine berufsbegleitende HBB-Bildungsstufe zu animieren. Oft zahlen die Arbeitgeber einen Teil der recht hohen Ausbildungskosten. Auch der Staat zahlt in Zukunft nach Prüfungsabschluss den Studierenden einen Kostenbeitrag (vorgesehen sind 10.000 Franken Subjekthilfe für einen BP- oder HFP-Abschluss).

Akzeptanz der Höheren Berufsbildung

Die Absolventen der Höheren Berufsbildung sind die tragenden mittleren Kader in der schweizerischen KMU-Wirtschaft. Es sind die Meister, Poliere, Techniker, Teamchefs, Controller oder Fachspezialisten. Sie kennen aus der Berufslehre die Berufspraxis von Grund auf und verfügen aber nach der HBB auch über das nötige Ingenieurwissen, die Fähigkeit, Pläne und wissenschaftliche Studien zu verstehen, die Fähigkeiten zur Kalkulation von Offerten (Angeboten) und zur Fakturierung (Rechnungsstellung) an die Adresse der Kunden.

In der Schweiz gibt es pro Jahr einerseits etwa 30.000 Absolventen/innen einer Hochschule der Stufe Tertiär A (Doppelzählungen von Bachelor/Master/Doktorat herausgerechnet). Aber andererseits gibt es jährlich rund 27.000 Diplomierte der Höheren Berufsbildung. Die schweizerische Wirtschaft mit ihrer niedrigen Abiturquote würde zusammenbrechen ohne die Absolventen und Spezialisierungen der Höheren Berufsbildung.

Im Vergleich aller Berufs- und Studienabschlüsse sind die Fachleute mit einem Abschluss der Höheren Berufsbildung die begehrtesten Fachleute auf dem Arbeitsmarkt, begehrter und stärker gesucht als Universitätsabsolventen. (Ein echter Fachkräftemangel bei den universitären Berufen besteht in der Schweiz bei Ärzten wegen des Numerus clausus sowie bei Informatikern und Ingenieuren mit Hochschulabschluss wegen der Sprachlastigkeit der Gymnasien.)

Höhere Berufsbildung als Schlüssel der Technologie-Verbreitung in KMU-Wirtschaft

Die Diffusion neuer Technologien in die KMU-Wirtschaft läuft in der Schweiz in allererster Linie über die Weiter-

bildungsstufen der Höheren Berufsbildung. Die neuen Energietechniken, etwa Solartechnik, Wärmepumpentechnik, Sensortechniken, Gebäudeautomation, werden über die HBB-Weiterbildungsstufen für Spengler, Heizungsmonteur und Elektriker in den KMU verbreitet.

Die Kaufmännische Grundbildung genügt oft nicht mehr und zwingt junge Erwachsene zu Weiterbildungen in Rechnungslegungstechnik, Wirtschaftsinformatik, Werbung, Marketing oder in Personal- und Betriebsorganisationslehre. In diesen karriereorientierten Spezialisierungen werden mehrere Dutzend Bildungsgänge auf HBB-Stufe angeboten.

Ganz große Bedeutung hat die Höhere Berufsbildung in der Diffusion (Verbreitung) der Digitalisierung. Die spezifischen Kompetenzen im Bereich der Roboter und Automaten, der digital gesteuerten Betriebsverfahren (Production process sophistication) und der Automaten-Vernetzung (Internet der Dinge) werden mehrheitlich über die Weiterbildung von Berufsfachleuten in der Wirtschaft verbreitet. Die Wirtschaft kann nicht so lange warten, bis die neu ausgebildeten, jüngeren Abgänger der Fachhochschulen und Universitäten diese dynamischen Fachkompetenzen in die Betriebe tragen. Auch die dreißig- oder vierzigjährigen Fachkräfte sind in die digitale Revolution einzubeziehen.

Problem der Anerkennung und Titel: Zur Reputation von Karrierewegen gehören auch prestigebewusste Titel

Die Höhere Berufsbildung, so wichtig sie sich in der schweizerischen Unternehmenswelt, vor allem auch in der KMU-Wirtschaft, darstellt, ist wenig bekannt. Die KMU-Chefs, die häufig selber über die Höhere Berufsbildung ihren Karriereweg absolviert hatten, kennen zwar die spezifischen und in der Branche begehrten Diplombezeichnungen. Aber in der gesellschaftlichen Wahrnehmung haben die rund 450 spezifischen Bezeichnungen der Fachausweise und Diplome einen sehr begrenzten Bekanntheitsgrad.

Die Hochschulen bieten die einheitlichen, fachübergreifenden Titel des „Bachelor“, des „Master“ und des „Doktorats“ an. Die Berufslehren haben in der Schweiz die übergeordneten Titel des „Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses EFZ“ und eines „Eidgenössischen Berufsattests EBA“. Doch bei der Höheren Berufsbildung fehlt ein übergreifender Titel.

Abbildung 4: Die Höhere Berufsbildung ist gleichwertig wie die Hochschulbildung, aber praxisorientierter („professional“)

Einstufung von Berufsabschlüssen im Nationalen Qualifikationsrahmen NQR und NQR-CH-BB, Stand 2014

NQR	Universitäten	Fachhochschulen	Berufsbildung und Höhere Berufsbildung vorgesehene Einstufung NQR-CH-BB		
8	Doktorat				
7	Master	Master			HFP
6	Bachelor	Bachelor			HF
5				BP	
4				EFZ	
3			EBA		
2					
1					

EBA Eidg. Berufsattest **BP** Eidg. Berufsprüfung **HFP** Höhere eidg. Fachprüfung
EFZ Eidg. Fähigkeitszeugnis **HF** Höhere Fachschulen

Quelle: SBFI © Strahm/hep verlag

Abbildung 5: Einstufung der HBB-Abschlüsse nach dem Nationalen resp. Europäischen Qualifikationsrahmen Anzahl Abschlüsse, Januar 2017

Einstufungen in den NQR Berufsbildung, Stand Januar 2017

Niveau	EBA	EFZ	BP	HF	HFP	Niveau
8					1	8
7					12	7
6			7	20	15	6
5		1	34			5
4		30				4
3	18					3
2						2
1						1

Quelle: SBFI © Strahm/hep verlag

Die Einführung eines Abschlusstitels „Professional Bachelor“ und „Professional Master“ in der Höheren Berufsbildung wurden zwar vom Gewerbe, von der KMU-Wirtschaft und sogar von einer Mehrheit in der großen Parlamentskammer (dem Schweizerischen Nationalrat) gefordert. Doch das Anliegen fiel vorläufig dem standespolitisch geprägten Widerstand der Hochschulen zum Opfer.

Bei der Einstufung der Abschlüsse der Höheren Berufsbildung nach dem Europäischen respektive Schweizerischen Qualifikationsrahmen (EQR/NQR) durch das schweizerische Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI zeigt sich, dass die Abschlüsse der Berufsprüfungen BP mehrheitlich der Stufe 5, die Diplome der Höheren Fachschulen HF der Stufe 6 (Bachelor) und die Abschlüsse der Höheren Fachprüfungen HFP sogar den Stufen 7 (Master) oder 8 (Doktorat) zugeordnet werden. Auch von der effektiven Qualifikations-Einstufung her würde sich also eine Anpassung der Titel rechtfertigen (vgl. Abbildungen 4 und 5).

Die Protagonisten der Höheren Berufsbildung werden bei einer nächsten Gelegenheit und bei günstiger personeller Konstellation das Anliegen einer titelbezogenen Aufwertung wieder aufnehmen. Dabei wäre eine internationale Kooperation unter den deutschsprachigen Berufsbildungsländern hilfreich und für das ganze Berufsbildungssystem nützlich. Denn die Zukunft der dualen Berufslehre wird an der karrierebezogenen Durchlässigkeit und an der Reputation der Höheren Berufsbildung entschieden.

LITERATUR

Strahm, Rudolf H.: Die Akademisierungsfalle. Warum nicht alle an die Uni müssen. Bern: hep verlag, 2014.

HORAN LEE

Industrie 4.0 und Qualifizierung 2025 (Q2025): Wie müssen Aufstiegsfortbildungen, Lernwege und Lernorte zukünftig aussehen?

AM BEISPIEL VON INDUSTRIEARBEIT

Steigende Qualifikationsanforderungen an Facharbeit 4.0

In der Frage, welche neuen bzw. veränderten Anforderungen durch die Digitalisierung bzw. Industrie 4.0 auf die industrielle Facharbeit zukommen, sind bereits von mehreren Seiten diverse mögliche Entwicklungsszenarien formuliert und durchgespielt worden (vgl. Hirsch-Kreinsen, 2014; Windelband et al., 2012). Auch in der Studie zum Maschinen- und Anlagenbau, die diesem Beitrag zugrunde liegt (Pfeiffer et al., 2016), spiegeln die Q2025-Szenarien Growing Gap, General Upgrade und Central Link die Schwierigkeit wider, empirisch fundierte Aussagen über mögliche qualifikatorische Auswirkungen einer zwar massiv proklamierten, aber inhaltlich wenig präzise definierten, vierten industriellen Revolution zu treffen.

Die genannten Szenarien stellen idealtypische Zukunftsvarianten von Industrie 4.0 dar, die aus verdichteten Interviewaussagen im Rahmen qualitativer Fallstudien in vier – hinsichtlich Industrie 4.0 als Vorreiter geltenden – Maschinenbau-Unternehmen gewonnen worden sind. Dazu wurden sowohl Ist-Stand-Diagnosen als auch Einschätzungen zur weiteren Industrie 4.0-Entwicklung bis zum Jahr 2025 von insgesamt 35 Einzelinterviews und fünf Gruppeninterviews mit betrieblichen Experten aus diversen Unternehmensbereichen erhoben, überwiegend in der Produktion, in Forschung und Entwicklung (FuE),

in der Personalabteilung und dort speziell mit Verantwortlichen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Wie die Titel der Q2025-Szenarien andeuten, wird im Rahmen von Growing Gap eine Polarisierung der Arbeitsorganisation mit einerseits stark vereinfachten und andererseits deutlich anspruchsvolleren Arbeitsaufgaben erwartet, die künftige Scheidelinie zwischen ab- und aufgewerteter Industriearbeit wird im Kern der qualifizierten Facharbeit vermutet. Dagegen steigen die Anforderungen im General Upgrade-Szenario für alle Beschäftigten, Einfacharbeiten im Bereich der Jedermann-Qualifikation könnten durch Industrie 4.0 also komplett wegfallen. Die Central Link-These geht schließlich von punktuell erhöhten Arbeitsanforderungen aus, insbesondere an den Schnittstellen zwischen den immer stärker (virtuell) vernetzten Arbeitsbereichen, die v. a. prozessübergreifendes Erfahrungswissen und Vermittlungskompetenz voraussetzen. Trotz aller Unterschiedlichkeit der Annahmen zur Industrie 4.0-Entwicklung bis zum Jahr 2025 ist hinsichtlich der zu erwartenden Qualifikationsanforderungen auf der Facharbeitsebene über alle angesprochenen Szenarien hinweg jedoch eine Gemeinsamkeit festzustellen: Fachkräfte in der Industrie 4.0 werden mit einem erhöhten Anforderungsniveau konfrontiert werden.

Höhere Berufsbildung ist ein Schlüssel für die Bewältigung der Anforderungen digitalisierter Industriearbeit
Jeweils unterschiedlich beantwortet wird in den drei Q2025-Szenarien freilich, wie viele bzw. welche Beschäftigten am qualifikatorischen Aufstieg teilhaben werden

können. Während im Growing Gap-Szenario lediglich von einer kleinen Facharbeiterelite ausgegangen wird, bieten sich im General Upgrade-Szenario für das gesamte Segment beruflicher Facharbeit Chancen zur Höherqualifizierung. Das Central Link-Szenario sieht die Möglichkeiten, mit einem berufsfachlich fundierten Qualifikationsprofil eine besonders zukunftsfähige Rolle unter Industrie 4.0 zu spielen, speziell bei den fortgebildeten Meistern und Technikern (teilweise auch in hybriden Berufsbildern). Demnach können also Weiterbildungswege für beruflich Qualifizierte im Sinne einer Höheren Berufsbildung (HBB) für jedes Industrie 4.0-Zukunftsszenario als wichtige Komponente des Bildungsangebots gelten, wenn die steigenden Qualifikationsanforderungen in der digitalisierten Industriearbeit erfolgreich bewältigt werden sollen.

Berufskarrieren basieren auf dem Fundament von berufsbezogenem Fachwissen und betrieblicher Erfahrung

Die bekannten und auch im globalen Vergleich unbestreitbaren Vorteile des Dualen Systems der Berufsbildung, wie es in Deutschland, in ähnlicher Form auch in Österreich und der Schweiz existiert, liegen insbesondere in der Verbindung der Lernorte Betrieb und Berufsschule. Wie die Ergebnisse der genannten Studie zeigen, trägt gerade die tendenziell unterschätzte Ebene beruflicher Facharbeit nicht nur wesentlich zur Innovationskraft produzierender Unternehmen bei, sondern sichert durch ihre konstitutive Praxisanbindung auch die notwendige Basis aus beruflich fundierter Fachlichkeit und betrieblicher Erfahrung für weiterführende höherqualifizierende Berufskarrieren. Im Folgenden soll beispielhaft für die HBB ein Blick auf das Zukunftspotenzial von Aufstiegsfortbildungen zum Meister/Techniker geworfen werden. Abschließend folgen einige allgemeine Bemerkungen zur künftigen betrieblichen Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildung vor dem Hintergrund von Industrie 4.0.

Berufliche Aufstiegsfortbildung: Meister und Techniker als wichtige Stützpfiler von Industrie 4.0

Als zentrale Elemente der Industrie 4.0-Vision können die zunehmende digitale Vernetzung entlang der gesamten Wertschöpfungskette durch cyber-physische Systeme (bzw. das Internet der Dinge) sowie die Nutzung und Weiterentwicklung von Big-Data-Anwendungen gelten.

Erhöhte Anforderungen durch Industrie 4.0: Umgang mit Komplexität; Prozess- und Überblickswissen; Selbständiges Entscheiden

Für die Anforderungen in konkreten Arbeitskontexten u. a. im Produktionsbereich bedeutet der damit verbundene Anstieg an Vernetzung und der Menge an (schnellen) verfügbaren Informationen und Daten eine höhere Kompetenz im Umgang mit Komplexität, größeres Prozess- und Überblickswissen und die Fähigkeit zu selbstverantwortlichem Entscheiden. Mitunter kursieren in den Vorstellungen von einer zukünftigen Industrie 4.0 auch Prognosen, nach denen mithilfe smarter Algorithmen und selbstlernender künstlicher Intelligenz die Organisation und Steuerung von sämtlichen Geschäftsprozessen aus dem menschlichen Aufgabenbereich gänzlich herausfallen könnten.

Menschliche Arbeitskraft bleibt unverzichtbar

In der Regel wird jedoch davon ausgegangen, dass zentrale Wertschöpfungsprozesse auch unter dem umfänglichen Einsatz digitaler Technik durch menschliche Arbeitskraft erbracht und koordiniert werden müssen – dabei jedoch erhöhte Qualifikationsanforderungen entstehen. Denn zum Beispiel die Möglichkeit, zu jedem Zeitpunkt ein digitales Abbild vom aktuellen Prozessstatus generieren zu können, versetzt auch alle daran beteiligten Beschäftigten in die Situation, direkter und umfassender auf Kontextinformationen zugreifen und entsprechend unmittelbarer reagieren zu können. Um dabei Fehler möglichst zu vermeiden oder sogar Verbesserungspotenziale erkennen zu können, müssen Beschäftigte qualifikatorisch entsprechend vorbereitet bzw. weiterentwickelt werden. Der Facharbeiter in der Industrie 4.0 ist also mindestens genauso, eher noch mehr, als verantwortungstragender Entscheider, Problemlöser und Dirigent des Produktionsgeschehens gefragt.

Erweitertes Anforderungsprofil an Facharbeiter auch im sozial-kommunikativen Bereich

Auch planerische Elemente werden aufgrund wachsender Komplexität zunehmend auf der operativen Ebene relevant und noch stärker als bisher wird das Überblicks- und Prozesswissen durch Industrie 4.0 auf Facharbeiterebene abgefordert werden – und zwar auch über den klassischen produktionstechnischen Bereich hinaus, insbesondere in Richtung der Kundenseite. Damit erweitert sich das Anforderungsprofil von Facharbeitern auch im sozialen Bereich, da mit Industrie 4.0 disziplin- und hierarchieübergreifende, projekt- und teamförmige Kollaboration zunehmen wird und damit sozial-kommunikative Kompetenzen wichtiger werden.

Für den Qualifizierungsbedarf von Industrie 4.0 haben Meister und Techniker eine Schlüsselfunktion (rein akademisch Gebildete weniger)

Wie die in der Studie Q2025 mit betrieblichen Experten geführten Interviews zeigen, kann nicht erwartet werden, der im Zuge der Digitalisierung steigende Qualifizierungsbedarf für die berufliche Facharbeit könne durch rein akademisch ausgebildete Beschäftigte kompensiert werden. Statt studierter IT-Spezialisten und Ingenieure werden dagegen häufig Meister und Techniker als erfolgsbringende Schlüsselfunktionen genannt, wenn es um die Einführung digitaler Technik geht. Das kombinierte theorie- und praxisorientierte sowie erfahrungsba- sierte Lehr-Lern-Arrangement der dualen Erstausbildung bringt ein breites Fundament an Kompetenzen hervor, das entwicklungs offen genug und damit anschlussfähig an weiterqualifizierende berufliche Abschlüsse ist, um den Herausforderungen durch Industrie 4.0 zu begegnen. Denn die Vernetzung der physisch-materiellen mit der virtuellen Cyberrealität gelingt nicht ohne einen substanziellen Beitrag durch beruflich ausgebildete Facharbeiter, wobei ausgeprägtes Erfahrungswissen und eine spezielle Expertise an ganz bestimmten Schnittpunkten in besonderer Weise erforderlich sind. Erst der geschulte und erfahrene interpretative Umgang mit den immer umfänglicher verfügbaren Daten in cyber-physikalisch vernetzten Systemen führt zu den Prozessverbesserungen, die Industrie 4.0 verspricht. Wenn mechanische und elektronische Abläufe mit der virtuellen IT-Welt und der darin verankerten digitalen Logikstruktur verknüpft werden sollen, zeigen sich stofflich-materiell bedingt nicht selten in der konkreten Umsetzung unerwartete Probleme. Denn die von IT-Experten entwickelten Systemansätze können meist nicht ohne weiteres in den Produktionsbereich übernommen werden.

Beruflich hochqualifizierte Fachkräfte machen IT-Systemansätze tauglich für Praxis und Produktion

Auf digitaler Ebene entwickelte Anwendungen entstammen einem grundlegend andersartigen Verständnis von technischen Lösungen, das erst in die „Produktionssprache“ übersetzt und nicht selten praxistauglich modifiziert werden muss. Dafür werden Vermittler benötigt mit einem besonderen Kompetenz- und Erfahrungshintergrund, der es ihnen ermöglicht, „in beiden Welten“ zu denken und zu kommunizieren, die also berufsfachlich weitergebildetes Expertenwissen und betriebspraktische Erfahrung auf relativ hohem Niveau in ihrem Qualifikationsprofil vereinen. Beschäftigte mit einer einschlägigen Berufsausbildung und einer beruflichen Weiterbildung zum Meister/Techniker bringen hier ideale Voraussetzun-

gen mit. So wurzelt die spezifische Kompetenz des Schnittstellenmanagements unter den Bedingungen digital vernetzter Wertschöpfungsprozesse in der profunden berufsfachlichen Ausbildung eines ursprünglichen Spezialgebiets, vielfach angereichert durch betriebspraktische Erfahrungen nah an der technologischen Weiterentwicklung und häufig im direkten Umgang mit bereichsfremden Akteuren, wobei Fähigkeiten zur abteilungs- und domänenübergreifenden Moderation und Interaktion gefördert werden.

Meister sind die Motoren für Kommunikation über Hierarchieebenen hinweg – Techniker sind Moderatoren zwischen operativem und dispositivem Bereich

Während bei Meistern der Schwerpunkt eher auf dem kommunikativ-sozialen Austausch über Hierarchieebenen hinweg und in den Kunden- und Lieferantenbeziehungen liegt, bringen Techniker gute Voraussetzungen mit, um die Zusammenarbeit unterschiedlicher fachlicher Wissensdomänen sowie zwischen dem Shopfloor (Produktion) und dem Planungs- und Engineering-Bereich moderierend zu unterstützen. Daneben spielen aber auch andere inter- und transdisziplinäre Vermittlungsfunktionen eine Rolle, beispielsweise in Richtung einer Einbeziehung betriebswirtschaftlicher Kenntnisse in technischen Berufen oder im Bereich sozialer Kompetenzen, wenn Fähigkeiten zu bereichs- und hierarchieübergreifender Team- oder Projektarbeit entwickelt und gefördert werden sollen.

Schlussfolgerungen zu zukünftigen Lernwegen und -orten beruflicher Bildung

Die Vorstellungen von adäquaten Bildungs- und Qualifizierungsmodellen im Zuge der Digitalisierung in Richtung Industrie 4.0 unterscheiden sich deutlich, je nachdem welches Q2025-Szenario für die Zukunft angenommen wird. So zeigt sich bei denjenigen, die von einem sprunghaften Wandel ausgehen, stärker die Tendenz, einen entsprechend radikalen Veränderungsbedarf hinsichtlich der künftig erforderlichen Bildungsstrukturen, -inhalte und -methoden zu postulieren. Teilweise werden die im Gefolge neoliberaler Forderungen in den 1990er Jahren aufgekommenen Ideen zur Modularisierung des Berufsbildungssystems wieder aufgegriffen, mitunter wird das Konzept der Beruflichkeit sogar generell in Frage gestellt und stattdessen auf die bereits eingesetzte Akademisierung gebaut.

„Schrittweise“ Industrie 4.0 – Wandlungsprozesse verlangen Anpassung von Bildung und Qualifizierung

Zumindest aus heutiger Sicht erscheinen allerdings jene Prognosen realitätsnäher, welche die bereits erfolgte und seit einigen Jahren beobachtbare Digitalisierungsentwicklung hin zu Industrie 4.0 in einen durchaus sehr dynamischen, aber dennoch schrittweise ablaufenden Wandlungsprozess einordnen. In der Folge müssen Bildungs- und Qualifizierungsformate kontinuierlich inhaltlich und methodisch darauf abgestimmt werden. Je nach Entwicklungsgeschwindigkeit der eingesetzten digitalen Technik in den jeweiligen Arbeitsbereichen müssten entsprechende Änderungen in der Aus- und Weiterbildung teilweise auch schneller als bisher erfolgen, eine prinzipielle Neu- oder Umgestaltung des Bildungssystems ist jedoch nicht angezeigt.

Mit Industrie 4.0 steigt der Stellenwert beruflicher Bildung noch an

Inbesondere der hohe Stellenwert der dualen Berufsausbildung und der daran anschließenden Fort- und Weiterbildungswege bleibt vor dem Hintergrund von Industrie 4.0 bestehen oder gewinnt sogar noch dazu. Wie am Beispiel der Aufstiegsfortbildungen zum Meister und Techniker gezeigt, erweist sich speziell das für die HBB konstitutive Konzept berufsfachlichen Lernens im Betrieb als maßgeblich für die Bewältigung der qualifikatorischen Herausforderungen durch die Digitalisierung. Unternehmen haben – auch mit Blick auf ihre grundsätzliche gesellschaftspolitische Verantwortung – hier die Möglichkeit, die Vermittlung relevanter Qualifikationen für künftige Arbeitsanforderungen in hohem Maße mitzugestalten, wenn am Lernort Betrieb als relevantem Bestandteil beruflicher Bildung festgehalten wird.

Die Verankerung höherer beruflicher Bildung im dualen beruflichen System bleibt maßgeblich

Dabei stellt die institutionelle Öffnung von der HBB zu hochschulischen Bildungswegen und -orten durchaus eine vielversprechende Option dar, grundlegend bleibt dennoch ihre Verankerung im dualen System der Berufsbildung. Allerdings nehmen Unternehmen – wie die Studie Q2025 zeigen kann – die betrieblichen Möglichkeiten zur flexiblen Ausgestaltung beruflicher Lernwege und -orte sehr unterschiedlich und insgesamt noch zu wenig wahr.

Erfolgsfaktor Industrie 4.0: Verantwortliche für Aus- und Weiterbildung in den Betrieben müssen bei der Entwicklung von Innovationsprojekten eng eingebunden werden

Wie innovativ und zukunftsfähig in den Betrieben mit Aus- und Weiterbildung umgegangen wird, hängt einerseits davon ab, ob und in welchem Maße die vorhandenen curricularen und methodischen Freiräume im System der beruflichen Bildung genutzt werden. Zum anderen spielt die Art der Einbindung von betrieblichen Aus- und Weiterbildungsverantwortlichen bei (digitalen) Innovationen eine wichtige Rolle: Nur wenn diese nicht als nachgeordnete, lediglich ausführende Auftragnehmer seitens Forschung und Entwicklung oder der Fachabteilungen behandelt werden, sondern Qualifizierungsfragen frühzeitig und konzeptionell bei Innovationsprojekten einbezogen werden, können die beschriebenen Vorteile der berufsfachlichen Aus- und Weiterbildung im Kontext von Industrie 4.0 umfänglich zur Entfaltung gelangen. Um die zunehmende technische und soziale Komplexität in der Produktion bzw. der gesamten Wertschöpfungskette künftig zu bewältigen und entsprechende betriebliche Veränderungsprozesse in Richtung Industrie 4.0 erfolgreich mitzugehen, wird es für Unternehmen entscheidend sein, ob auch auf dem Shopfloor berufsfachlich gut ausgebildete Beschäftigte daran mitwirken und diesen attraktive Möglichkeiten betrieblichen Aufstiegs bereitstellen, indem ihnen aussichtsreiche Zugänge zur HBB geboten werden können.

LITERATUR

Hirsch-Kreinsen, Hartmut: *Wandel von Produktionsarbeit – „Industrie 4.0“*. In: *WSI-Mitteilungen* 67 (2014) H. 6, S. 421 – 429.

Pfeiffer, Sabine/Lee, Horan/Zirnig, Christopher/Suphan, Anne: *Industrie 4.0 – Qualifizierung 2025*. Frankfurt/M., 2016.

Windelband, Lars/Fenzl, Claudia/Hunecker, Felix/Riehle, Tamara/Hribernik, Karl/Thoben, Klaus-Dieter: *Qualifikationsentwicklungen durch das Internet der Dinge in der Logistik*. In: *Abicht, Lothar/Spöttl, Georg (Hrsg.): Qualifikationsentwicklungen durch das Internet der Dinge. Trends in Logistik, Industrie und „Smart House“*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 2012, S. 103 – 192.

MATTHIAS ANBUHL

Bildungsaufstieg jenseits der Hochschule

WAS DIE „HÖHERE BERUFSBILDUNG“ FÜR BESCHÄFTIGTE ATTRAKTIV MACHEN KANN

Eric Schweitzer (DIHK-Präsident) sieht großen Anlass zur Sorge: Es gebe eine gefährliche Entwicklung für die gesamte Gesellschaft. Der Trend zum Studium mache es den Betrieben immer schwerer, Azubis zu finden. Immer mehr Betriebe würden versuchen, die Jugendlichen mit Smartphones oder einer Abo-Karte für das Fitness-Studio in eine Ausbildung zu locken. Oftmals vergeblich, berichtet der Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) bei der Präsentation einer Unternehmensbefragung „Ausbildung 2017“. Es ist immer die gleiche Geschichte, die Wirtschafts-Lobbyisten in diesen Tagen verkünden: Die Unternehmen wollten doch ausbilden, fänden aber keine Jugendlichen mehr.

Nun lässt sich aus Sicht der Gewerkschaften entgegnen, dass diese Schilderung nur ein Teil der Wahrheit ist: Noch immer bleiben rund 1,2 Millionen Menschen im Alter von 20 bis 29 Jahren ohne abgeschlossene Ausbildung. Unter dem Strich verlieren wir also Jahr für Jahr mehr als 120.000 junge Menschen auf dem Weg von der Schule in die Ausbildung. Das sind immerhin gut 13 Prozent dieser Altersgruppe. Mehr noch: Die Zahl der Jugendlichen in den Ersatzmaßnahmen des Übergangssystems ist in den letzten beiden Jahren wieder auf knapp 300.000 angewachsen. Wenn also die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge in den vergangenen Jahren gesunken ist, liegt dies weniger an dem Akademisierungstrend als an der noch immer nicht ausreichenden Integrationskraft der dualen Ausbildung.

Höhere Berufsbildung erhöht Chancengleichheit

Und dennoch gibt es auf Seiten der Wirtschaftsverbände und der Gewerkschaften ein gemeinsames Interesse daran, die duale Berufsausbildung systematisch zu stärken. Wenn es um die Weiterentwicklung der dualen Ausbildung geht, fällt der Blick zunehmend auf die sogenannte „Höhere Berufsbildung“ aus der Schweiz. Insbesondere für das Handwerk, aber auch für die Industrie- und Handelskammern erscheint dieses Modell sehr interessant, um leistungsstarke Jugendliche für eine duale Ausbildung zu gewinnen und somit das Image der beruflichen Bildung zu verbessern. Die Gewerkschaften sehen in diesem Modell eine Chance, beruflich qualifizierten Menschen einen Bildungsaufstieg auch jenseits der Hochschulen zu ermöglichen.

Die Diskussion um die „Höhere Berufsbildung“ bietet somit die Chance, die berufliche Bildung im Sinne von Beschäftigten und Betrieben zu gestalten. Dennoch bleibt bisher unklar, was die unterschiedlichen Spitzenverbände der Wirtschaft, Gewerkschaften, aber auch der Politik exakt meinen, wenn sie von der „Höheren Berufsbildung“ sprechen. Formal ist die berufliche Aufstiegsfortbildung das deutsche Pendant zum Schweizer Modell. Sie eröffnet als einziges Bildungsformat berufliche Karriereperspektiven ohne eine traditionelle Hochschulzugangsberechtigung. Insbesondere für Nicht-Akademiker ist sie deshalb das Premiumformat der beruflichen Weiterbildung.

Ein System der „Höheren Berufsbildung“ ist im Interesse der Beschäftigten

Dennoch verstehen der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften unter dem Dachbegriff der „Höheren Berufsbildung“ mehr als lediglich eine „aufgehübschte“ berufliche Aufstiegsfortbildung. Es ist aus zwei Gründen auch im Interesse der Beschäftigten, ein echtes System der „Höheren Berufsbildung“ zu entwickeln.

Arbeit 4.0 erfordert hochqualifizierte Fachkräfte, die Prozessverantwortung übernehmen können

Erstens: Der digitale Strukturwandel stellt neue Herausforderungen an die Qualifikation von Beschäftigten. Wenn Arbeitsprozesse und Kundenbeziehungen stärker als bisher über Berufs- und Branchengrenzen hinweg vernetzt werden und die technologische Entwicklung sogar Tätigkeiten ganz verändert (z. B. zusätzliche Beratungs- und Betreuungstätigkeit beim Kunden), dann müssen Beschäftigte Prozessverantwortung übernehmen können – und auch fachlich spezialisiert in diesen Abläufen denken und handeln können. Wir brauchen deshalb nicht nur Fortbildungen zur Führungskraft, sondern eben auch für fachlich spezialisierte Aufgabenfelder (Fach- und Führungskarriere). Darauf ist die klassische Aufstiegsfortbildung noch nicht richtig eingestellt.

Hohe Bildungsansprüche und berufliche Bildung gehören mittlerweile zusammen

Zweitens: Das Bildungsverhalten der Beschäftigten hat sich verändert. Absolventinnen und Absolventen der dualen Berufsausbildung haben steigende Bildungsansprüche und wollen sich weiterbilden und weiterqualifizieren – dies oftmals gleich nach der Ausbildung. Die beruflichen Aufstiegsfortbildungen setzen aber Berufserfahrung voraus, die viele junge Fortbildungsteilnehmer/innen nicht mitbringen und deshalb auch nicht sofort die begehrten Stellen mit Führungsverantwortung bekommen. Zudem wollen Berufsanfänger/innen, die sich fortbilden, häufig keine Mitarbeiterverantwortung, sondern sich fachlich spezialisieren und weiterentwickeln. Deshalb brauchen wir neue Angebote auf der ersten Fortbildungsebene, die einen Zwischenschritt zum Meister/Meisterin oder zum Fachwirt/Fachwirtin darstellen.

Die Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung erfordert ein umfassendes Instrumentarium der Qualitätssicherung

Damit die „Höhere Berufsbildung“ für Beschäftigte aber attraktiv ist, brauchen wir mehr Transparenz und Qualität, eine gute Finanzierung und Freistellung für die Bildungsmaßnahmen sowie Karriereperspektiven, die eng mit der „Höheren Berufsbildung“ verknüpft sind. Schon vor zehn Jahren gab es das Ziel, die berufliche Fortbildung durch das Etablieren von neuen Titeln attraktiver zu machen. Die Wirtschaftsminister der Länder schlugen vor – analog zum Bachelor und Master an den Hochschulen – einen „Bachelor professionell“ in der beruflichen Fortbildung zu etablieren. Diese Diskussion kam aber rasch zum Erliegen. Und dies nicht nur, weil es von Seiten der Hochschulen Widerstand gegen dieses Label gegeben hat. Ein wesentliches Manko war, dass es im Bereich der beruflichen Fortbildung nur ein eher rudimentäres Instrumentarium der Qualitätssicherung gibt.

Verbindliche Rahmenlehrpläne

Die Gleichwertigkeit zwischen durch berufliche Bildung erworbenen und hochschulisch vermittelten Qualifikationen kann nicht über eine bloße Titelvergabe zum Ausdruck gebracht werden. Ein wichtiger Schritt besteht darin, ein belastbares transparentes System der Qualitätssicherung zu entwickeln, das ein bundesweit hohes Niveau für Weiterbildungsabschlüsse sicherstellt. Bisher liegen aber keine verbindlichen Standards der Lernprozessgestaltung vor. Es gibt nur die Fortbildungsprüfungsordnung. Die Rahmenpläne werden beim DIHK oder Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) gemacht, ohne jede Verbindlichkeit für die Bildungsanbieter. Notwendig sind aber verbindliche Rahmenfortbildungspläne, die im Konsens der Sozialpartner erarbeitet und in den entsprechenden Fortbildungsverordnungen erlassen werden. Das stärkt die Transparenz für die Lernenden und erhöht die Verbindlichkeit der Bildungsangebote.

Ausbau des Meister-BAföG

Neben Transparenz und Qualität müssen aber auch die Finanzierung der Weiterbildung bzw. die Freistellung für die Maßnahmen der Fortbildung gesichert sein. Deshalb muss das Meister-BAföG weiter ausgebaut werden. Es muss in Zukunft auch eine zweite oder dritte Fortbildung gefördert werden.

Finanzarchitektur lebensbegleitenden Lernens

Zudem besuchen Meister/innen oder Fachwirte/Fachwirtinnen oftmals einzelne Kurse oder ganze Studiengänge an Hochschulen. Häufig müssen sie dann die Weiterbildung aus der eigenen Tasche bezahlen. Mitunter werden sie zumindest zu einem Teil von ihrem Betrieb finanziell unterstützt. Das Problem: Im Studierenden-BAföG gibt es aber immer noch enge Altersgrenzen (Studienbeginn bis 30, Aufnahme des Masterstudiums bis 35 Jahre), die mit der Lebenswirklichkeit von Menschen, die im Beruf stehen, wenig gemein haben. Wer es mit der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung ernst meint, muss deshalb eine Finanzarchitektur lebenslangen Lernens entwickeln. Diese muss auch die berufliche Weiterbildung umfassen, bestehende Altersgrenzen sind dabei zu streichen.

Fortbildungen ermöglichen

Auch die Freistellung für eine Fortbildung ist für die Beschäftigten wichtig. Sie müssen sich darauf verlassen können, dass sie für die Weiterentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen vom Betrieb freigestellt werden, aber nach der Weiterbildung wieder ihre Tätigkeit ausüben können. Fehlt diese Sicherheit für die Beschäftigten, wird es keinen signifikanten Zuwachs bei der beruflichen Weiterbildung geben. Deshalb wollen wir auch einen verbindlichen Anspruch auf Freistellung für Weiterbildung erreichen.

De facto: Betriebe und Bildungspolitik sind eine Verantwortungsgemeinschaft

Wie man es auch dreht und wendet: Über Attraktivität der beruflichen Bildung – und damit auch der „Höheren Berufsbildung“ – wird nicht nur in der Bildungspolitik entschieden. Am Ende zählen auch berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und der Verdienst. Die Betriebe haben es letztlich selbst in der Hand, die berufliche Bildung attraktiv zu machen. Doch auch hier gibt es Nachholbedarf, wie erst kürzlich eine Expertise des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB 2017) zeigte. Zwar war das Einstiegsgehalt bei 25-jährigen Bachelorabsolventen/-absolventinnen mit dem von gleichaltrigen Beschäftigten mit beruflichem Fortbildungsabschluss vergleichbar. Sie verdienen jedoch deutlich weniger als Masterabsolventen/-absolventinnen. Aber schon in den kommenden Jahren können sich laut IAB auch die Bachelors von den Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss absetzen. Es ist also noch ein weiter Weg, bis sich die Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung auch auf dem Gehaltszettel zeigt.

LITERATUR

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB): Höhere Abschlüsse zahlen sich mit dem Alter zunehmend aus. IAB-Kurzbericht 13/2017.

AUTORINNEN UND AUTOREN

Matthias Anbuhl

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB),
Bundesvorstand, Leiter der Abteilung Bildungspolitik
und Bildungsarbeit

Dr. Volker Born

Abteilungsleiter Berufliche Bildung,
Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)

Prof. Dr. Gerhard Bosch

Arbeits- und Wirtschaftssoziologie,
Universität Duisburg-Essen

Dr. Oliver Heikaus

Geschäftsführer DIHK-Gesellschaft für Berufliche
Bildung, Deutscher Industrie- und Handelskammertag
(DIHK)

Elisabeth Hoffmann

Koordinatorin für Familien- und Jugendpolitik,
Hauptabteilung Politik und Beratung,
Konrad-Adenauer-Stiftung

Dr. Horan Lee

Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Institut für Soziologie,
Universität Hohenheim

Dr. Rudolf Strahm

Ökonom, Lehrbeauftragter und Politiker, Zürich

Dirk Werner

Leiter des Kompetenzfelds Berufliche Qualifizierung
und Fachkräfte, Institut der deutschen Wirtschaft Köln
(IW)

IMPRESSUM

Herausgeber

Konrad-Adenauer-Stiftung
Rathausallee 12
53757 Sankt Augustin
Telefon: 0 22 41/2 46-0
E-Mail: zentrale@kas.de

Konzeption und Redaktion

Elisabeth Hoffmann
Kordinatorin für Familien- und Jugendpolitik,
Konrad-Adenauer-Stiftung
E-Mail: elisabeth.hoffmann@kas.de

Gestaltung

SWITSCH KommunikationsDesign, Köln

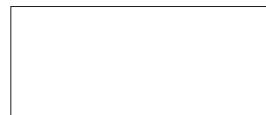
Druck

Kern Druck, Bexbach

Das Werk ist in allen seinen Teilen urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung der Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung in und Verarbeitung durch elektronische Systeme.

ISBN 978-3-95721-381-5

© Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.
Dezember 2017



www.kas.de



Konrad
Adenauer
Stiftung