



75 Jahre
Demokratie
lebendig



Deutscher Bundestag

20. Wahlperiode

Ausschuss für Bildung, Forschung
und Technikfolgenabschätzung

Anlagenkonvolut

zum Kurz- und Wortprotokoll der 36. Sitzung
am 25. Januar 2023

zu TOP 2

- 20(18)94a Stellungnahme des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH)
- 20(18)94b Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), Bundesvorstand
- 20(18)94c Stellungnahme des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB)
- 20(18)94d Stellungnahme der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK)

zu TOP 4

- 20(18)1neu Ausschussinterne Vereinbarung zur Inneren Organisation des Ausschusses in der 20. Wahlperiode

27. März 2024

Dem Ausschuss sind die vorliegenden Dokumente in teilweise nicht barrierefreier Form zugeleitet worden.

Deutscher Bundestag

Ausschuss für Bildung, Forschung
und Technikfolgenabschätzung

Ausschussdrucksache
20(18)94a

18.01.2023

Stellungnahme

Exzellenzinitiative Berufliche Bildung

Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgen-
abschätzung – Expertengespräch am 25. Januar 2023

Berlin, Januar 2023

Zentralverband des Deutschen Handwerks
Abteilung Berufliche Bildung
+49 30 20619-300
born@zdh.de
EU Transparency Register Nr. 5189667783-94

Inhaltsverzeichnis

Handlungsbedarf.....	2
Bildungspolitische Ziele	4
Exzellenz in der beruflichen Bildung – Vorschläge des Handwerks	4
Positionierung zum Vorschlag des BMBF.....	9
Erste bildungspolitische Maßnahmen zur Herausbildung einer exzellenten beruflichen Bildung	9

Handlungsbedarf

Die ökologische und digitale Transformation kann nur gelingen, wenn ausreichend qualifizierte Fachkräfte im Handwerk sie vor Ort umsetzen. Gleiches gilt für die ambitionierten Ziele im Bereich des Wohnungsbaus. Die im aktuellen Koalitionsvertrag verankerten klima- und wohnungsbaupolitischen Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung generieren nach Berechnungen des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung einen zusätzlichen Arbeitskräftebedarf von 400.000 Personen - vor allem im Bereich der beruflich Qualifizierten in vielen Handwerksberufen.

Die angesichts der demografischen Entwicklung ohnehin herausfordernde Nachwuchs- und Fachkräfterekrutierung im Handwerk erfährt vor diesem Hintergrund eine weitere Dringlichkeit. Nach Daten der Bundesagentur für Arbeit sind im vergangenen Jahr allein im Handwerk rund 20.000 Ausbildungsplätze unbesetzt geblieben. Rund die Hälfte davon entfallen nach eigenen Analysen auf handwerkliche Berufe, die zum Klimaschutz beitragen. In Bezug auf unbesetzte Ausbildungsstellen setzt sich auf dem handwerklichen Ausbildungsmarkt damit eine Entwicklung der letzten 10 Jahre fort.

Eine jüngst durch den ZDH durchgeführte Betriebsbefragung belegt, dass das Ausbildungsengagement der Handwerksbetriebe auch im Jahr 2022 trotz konjunkturell schwieriger Lage nach wie vor hoch ist. 27 Prozent der Betriebe im Handwerk gaben an, auszubilden. Zum Vergleich: Die Ausbildungsbetriebsquote der Gesamtwirtschaft liegt bei 20 Prozent.

Trotz des ungebrochen hohen Ausbildungsengagement der Handwerksbetriebe besteht die Gefahr, dass nicht ausreichend Fachkräfte für den handwerklichen Arbeitsmarkt qualifiziert werden können. Denn jeder zweite Handwerksbetrieb, der Auszubildende suchte, konnte im Jahr 2022 keinen der von ihm angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Bei weiteren 15 Prozent blieb zumindest ein Teil der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt.

Die zunehmende Anzahl unbesetzter Ausbildungsstellen führt dazu, dass zum einen künftig benötigte Fachkräfte nicht qualifiziert werden und dass Karrierechancen nicht realisiert werden können.

Welche Bildungs- und Karrierewege bzw. -ströme die notwendigen Voraussetzungen etwa zur Umsetzung der ökologischen und digitalen Transformation schaffen und für die Aufrechterhaltung der täglichen Daseinsversorgung - etwa mit Lebensmitteln, Wärme, Wasser, Strom oder mit Gesundheitsprodukten und -dienstleistungen einer alternden Gesellschaft notwendig sind, ist teilweise aus dem gesellschaftlichen Bewusstsein und damit auch aus dem (bildungs-)politischen Fokus gerückt.

Es muss wieder stärker deutlich gemacht werden, dass der berufliche, wie der akademische Ausbildungsweg gleichermaßen dazu führen, erfüllende und anspruchsvolle Berufe auszuüben und Karrieren zu ermöglichen. Energiewende, Klimaschutz, Smart-Home, E-Mobilität, Gesundheit und Lebensmittelversorgung - all das ist nur mit qualifizierten Handwerkerinnen und Handwerkern zu bewältigen. Hierzu gilt es, die Attraktivität der beruflichen Bildung zu steigern - mit dem Fokus, die beruflichen Karriere- und Bildungspfade von der dualen Erstausbildung bis zur Höheren Berufsbildung transparent zu machen und diese Pfade kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Es bedarf somit einer bildungspolitischen Initiative, die darauf ausgerichtet ist, die Gleichwertigkeit zwischen den Bildungsbereichen herzustellen und die Attraktivität der beruflichen Bildung zu steigern. Zudem muss durch entsprechende gezielte Bildungsangebote und durch die Unterstützung und Weiterentwicklung der Bildungsinfrastruktur der beruflichen Bildung Innovationen in die Betriebe getragen werden. Insbesondere sollte eine solche bildungspolitische Initiative die Leistungsfähigkeit des Berufsbildungssystem für die Sicherung künftiger Fach- und Führungskräfte sowie angehender Unternehmerinnen und Unternehmer hervorstellen und steigern. Damit muss eine solche Initiative die Exzellenz in der beruflichen Bildung in den Fokus nehmen.

Ein konkreter Handlungsansatz für eine „Exzellenzinitiative Berufliche Bildung“ ergibt sich zusätzlich unmittelbar aus dem Vergleich der beruflichen mit der akademischen Bildung. Denn die Hochschulen sind der beruflichen Bildung - trotz der vielfach bildungspolitisch adressierten Gleichwertigkeit - in diesem Bereich weit voraus: Für Hochschulen gibt es bereits seit 15 Jahren eine Exzellenzstrategie (2007 als „Exzellenzinitiative“ gestartet), die jährlich mit Mitteln in Höhe von 400 Mio. € vom Bund finanziert wird. Die akademische Exzellenzstrategie hat seitdem eine hohe positive Wirkung in der breiten Öffentlichkeit entfalten können.

Das Handwerk fordert bereits seit vielen Jahren eine Exzellenzinitiative - auch als gezielte Weiterentwicklung der 2015 gestarteten bildungspolitischen Initiative „Höhere Berufsbildung“.

Bildungspolitische Ziele

Eine Exzellenzinitiative Beruflichen Bildung muss als bildungspolitische Ziele die Gleichwertigkeit der beruflichen und der akademischen Bildung herstellen, die Attraktivität der dualen Erstausbildung, der Höheren Berufsbildung und der beruflichen Karrierewege transparent machen und erhöhen sowie einen wichtigen Beitrag zum Innovations- und Technologietransfer leisten.

Dazu muss das Ziel sein, die Lernorte der beruflichen Bildung, wie z. B. die Berufsbildungszentren im Handwerk zu Exzellenzcentren der beruflichen Bildung weiterzuentwickeln, exzellente Bildungs- und Karriereangebote in der dualen Ausbildung und der Höheren Berufsbildung zu erstellen und zu fördern.

Darüber hinaus sind auch berufliche und karrierebezogene Vernetzungsangebote z. B. im Rahmen von Begabtenförderung zu erstellen. Kurzum muss die Exzellenzinitiative nachhaltig und umfassend quantitativ und qualitativ zur Fachkräftesicherung sowie zur Stärkung und Weiterentwicklung der Innovationsfähigkeit und der ordnungspolitischen Strukturen der beruflichen Bildung beitragen.

Die Exzellenzinitiative muss ein bildungspolitisches Maßnahmenbündel enthalten, das darauf ausgerichtet ist, dass die berufliche Bildung u. a.

- die Besetzung von Ausbildungsplätzen unterstützt,
- zur Sicherung der Unternehmensnachfolge beiträgt,
- einen Technologietransfer gerade in und für Klein- und Kleinstbetriebe ermöglicht,
- Innovationsfähigkeit der Lernorte und der Handwerksbetriebe stärkt,
- die Bildungsinfrastruktur im Handwerk insbesondere im Hinblick auf die Digitalisierung unterstützt,
- Karrierechancen ermöglicht,
- Bildungspfade transparent macht,
- die Auslandsmobilität von Auszubildenden und Fachkräften fördert,
- Interesse für die Mitwirkung im Ehrenamt (z. B. in Prüfungsausschüssen) fördert.

Exzellenz in der beruflichen Bildung – Vorschläge des Handwerks

Mit den oben genannten Zielsetzungen muss ein auf Exzellenz ausgerichtetes berufsbildungspolitisches Handeln das System der beruflichen Bildung weiterentwickeln, um neue Chancen für selbstbestimmte Berufslaufbahnen und für innovatives Unternehmertum zu schaffen.

Angebote der Exzellenz müssen sich in allen Bereichen der beruflichen Bildung wiederfinden: Ausgehend von der beruflichen Erstausbildung über die Höhere Berufsbildung bis hin zu Angeboten, die im Rahmen der Berufstätigkeit platziert werden (z. B. Alumni- und Netzwerkangebote von Bildungseinrichtung und der Stiftung für Begabtenförderung berufliche Bildung).

Im Folgenden werden Schwerpunktbereiche einer Exzellenzinitiative Berufliche Bildung kurz skizziert.

Voraussetzung für eine Exzellenz: Gleichwertigkeit herstellen

Eine zentrale Voraussetzung für die Gestaltung einer Exzellenzinitiative Berufliche Bildung ist es, die Gleichwertigkeit zwischen alle Bildungsbereichen herzustellen. Um die politische Bedeutung der beruflichen Bildung hervorzuheben und künftiges bildungspolitisches Handeln der Bundesregierung auf eine ideelle und materielle Gleichbehandlung aller Bildungsbereiche auszurichten, bedarf es einer gesetzlichen Festschreibung der Gleichwertigkeit insbesondere von beruflicher und akademischer Bildung.

Die Einführung der neuen Abschlussbezeichnungen „Bachelor Professional“ und „Master Professional“ im Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung war in diesem Zusammenhang wichtig. Sie sollte aber nunmehr von einer rechtlichen Absicherung des DQR flankiert werden.

Seit seiner formalen Einführung im Mai 2013 durch den „Gemeinsamen Beschluss“ von Bund und Ländern hat der DQR viel dazu beigetragen, um die Gleichwertigkeit und die Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu steigern. Vor allem hat sich das gegenseitige Verständnis zwischen den zuvor weitgehend voneinander abgeschotteten Bildungsbereichen erheblich verbessert und wurde die Grundlage für eine intensive bildungsbereichsübergreifende Kooperation geschaffen. Aktuelles Beispiel dafür ist die gemeinsame Entwicklung eines qualitätsgesicherten Zuordnungsprozesses für non-formale Qualifikationen in die verschiedenen Niveaus des DQR.

Ein rechtlich geregelter DQR unterstreicht die Legitimation der für die DQR-Niveau-Zuordnung zuständigen Institutionen. Eine bildungsbereichsübergreifende gesetzliche Regelung zur Qualitätssicherung des Zuordnungsprozesses im formalen und non-formalen Bereich gibt Transparenz für Beteiligte hinsichtlich der Verfahren, Standards und Kosten.

Die qualitätsgesicherte Zuordnung von Qualifikationen in die Niveaus des DQR kann folglich nur über die rechtliche Verankerung dieses Rahmens garantiert werden.

Über ein DQR-Gesetz lässt sich zudem auch die Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung umfassend begründen, mit positiven Effekten für die öffentliche Wahrnehmung der beruflichen Bildung als gleichwertige Alternative zu einem Studium.

Auch die Durchlässigkeit zwischen beiden Bildungsbereichen wird sich auf dieser Basis leichter ausgestalten lassen. Dabei darf der DQR inhaltlich nicht überfrachtet werden, sondern muss seinen Charakter als Transparenzinstrument beibehalten. Das bedeutet: Der DQR darf weder in die Tarifautonomie eingreifen noch dürfen sich individuelle Rechte oder Ansprüche bspw. bezüglich eines automatischen Zugangs zu weiterführenden Bildungsgängen ableiten lassen.

Transparenz als Instrument der Exzellenz durch Berufs-/Studienorientierung

Die berufliche Orientierung - insbesondere in der gymnasialen Oberstufe - muss die Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierechancen der beruflichen Aus- und Weiterbildung als adäquate Alternative zum Hochschulstudium in den Blick nehmen. Die vorhandenen digitalen und analogen Ansätze in der Berufsorientierung sind zu einem Gesamtkonzept für alle Bildungsstufen ab der Grundschule an allen allgemeinbildenden Schulen weiterzuentwickeln. Dabei sind Kammern und Unternehmensverbände als regionale Akteure

durch Kooperationen mit allgemeinbildenden Schulen stärker als bisher einzubeziehen. Wichtig sind Informationen aus erster Hand von Unternehmern, Praktikern und Auszubildenden sowie eine Einbeziehung der Eltern.

Angesichts eines anhaltend starken Trends zu höheren Schulabschlüssen ist es zwingend erforderlich, dass auch Gymnasien das Berufsorientierungsprogramm (BOP)-Programm flächendeckend nutzen. Dabei sollte das BMBF innovative und erfolgreiche Konzepte für die Zusammenarbeit mit allgemeinbildenden Gymnasien im BOP bei zukünftigen Ausschreibungen berücksichtigen.

Eine umfassende Berufsorientierung setzt auch Erfahrungen im Umgang mit Werkzeugen und Materialien und in der Praxis voraus, beispielsweise im Rahmen eines Werkunterrichts und von Werkstatt- oder Betriebspraktika. Der Bildungskettenansatz sollte entsprechend weiterentwickelt werden und eine Verzahnung mit dem BOP erfolgen.

Erfolgreiche Formate und Beispiele guter Praxis wie die Peer-to-Peer Angebote der Ausbildungsbotschafter sind zu fördern und bundesweit auszubauen. Im Sinne einer digitalen Berufsorientierungskooperation sollten bundesweit Austauschplattformen für regionale Partner entwickelt werden. Hierbei sollten Synergien von bundesweit zur Verfügung stehenden Angeboten zur Berufsorientierung (beispielsweise Angebote der Imagekampagne des Handwerks) genutzt und mit regionalen Angeboten verbunden werden. Grundlage kann hierfür das Angebot des Berufenavis des BMBF leisten.

Die Allianz für Aus- und Weiterbildung hat den Sommer der Berufsbildung im Jahr 2021 erstmals initiiert, weil die Berufsorientierung an den Schulen unter den Corona-Einschränkungen stark gelitten hatte. In seinem dritten Jahr ist der „Sommer der Berufsbildung - #AusbildungSTARTEN“ durch die Allianzpartner zu verstetigen und weiterzuentwickeln. In einem nächsten Schritt muss der Sommer der Berufsbildung zu einer Bildungsmarke entwickelt werden - indem u. a. die Exzellenz der Lernorte und der Bildungs- und Karriereangebote im Rahmen der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung transparent gemacht werden.

Exzellenzförderung durch Internationalität

Durch Auslandspraktika während der Ausbildung können insbesondere leistungsstarke Auszubildende adressiert und internationale Kompetenzen vermittelt werden. Kurz- und mittelfristig sollte die Anzahl der Auszubildenden mit einem Lernaufenthalt in einem ausländischen Ausbildungsbetrieb umfassend erhöht werden. Dazu sollte das Netzwerk der Mobilitätsberatenden bei den Kammern ausgebaut und die Förderung des Programms „Berufsbildung ohne Grenzen“ über das Jahr 2023 hinaus sichergestellt werden.

Langfristig soll der internationale Austausch während der Ausbildung - auch durch Etablierung eines dem DAAD entsprechenden Deutschen Beruflichen Austauschdienstes (DBAD) deutlich erhöht werden. Auch die Beteiligung des Fachkräftenachwuchses an nationalen und internationalen Berufswettbewerben sollte im Sinne des Exzellenzgedankens stärker durch die Bundesregierung gefördert werden.

Aufstiegs- und Begabtenförderung in der beruflichen Fortbildung

Attraktive Berufslaufbahnen können insbesondere durch ein deutlich größeres Angebot an Fortbildungen für die im Berufsbildungsgesetz und in der Handwerksordnung definierten Stufen „Geprüfte/r Berufsspezialist/in“ sowie „Master Professional“ der

Höheren Berufsbildung sowie eine stärkere Unterstützung der Kooperationen von Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft mit Hochschulen unterstützt werden.

Die neuen Abschlussbezeichnungen Bachelor Professional und Master Professional sind ein guter Ansatzpunkt für die wertigen Abschlüsse der Höheren Berufsbildung. Der Fachkräftesicherung der Wirtschaft kommt dies unmittelbar zugute. Denn gerade im Segment der höher beruflich Qualifizierten ist der Fachkräftemangel besonders groß.

Wichtig ist weiterhin, die neuen Bezeichnungen Bachelor Professional und Master Professional zügig mit den vorhandenen Fortbildungsabschlüssen zu verbinden. Denn nur so können die neuen Abschlussbezeichnungen von den Kammern auf den Zeugnissen ausgewiesen und vor Ort in die Fläche getragen werden.

Zur Stärkung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung sowie zur Sicherung des Unternehmernachwuchses ist die Weiterentwicklung des Aufstiegs-BAföG notwendig. Erforderlich ist die weitere Entlastung der Teilnehmerinnen und Teilnehmern von den Kurs- und Prüfungsgebühren sowie die regelhafte Förderung einer zweiten Fortbildung pro Fortbildungsstufe.

Das Aufstiegs-BAföG wurde zuletzt 2020 novelliert. Dabei wurde die Förderung der Fortbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmern zwar verbessert, es verbleiben aber immer noch 25 Prozent der Kurs- und Prüfungsgebühren bei den Teilnehmenden. Das Hochschulstudium ist dagegen i.d.R. für die Studierenden kostenfrei und führt zu gleichwertigen Abschlüssen wie die berufliche Fortbildung (Bachelor Professional, Master Professional).

Derzeit wird in der Regel nur ein Fortbildungsabschluss pro Fortbildungsstufe gefördert. Nur in begründeten Ausnahmefällen ist ein weiterer Abschluss auf der gleichen Fortbildungsstufe förderfähig. Insbesondere bei Handwerksmeisterinnen und -meistern, die für die Gründung oder die Übernahme eines Betriebes die Meisterqualifikation absolvieren, kann eine zweite Meisterfortbildung gerade im Hinblick auf gewerkeübergreifendes Zusammenarbeiten sinnvoll sein. Das gilt zum Beispiel für den Dachdeckermeister, der mit einer zusätzlichen Qualifikation als Meister im Klempnerhandwerk qualitative hochwertige Leistungen rund ums Dach aus einer Hand erbringen möchte. Eine solche Förderung ist jedoch zurzeit ausgeschlossen. Insofern gewerkeübergreifende Handwerksleistungen, z. B. auch bei der Installation und dem Netzanschluss von Solaranlagen auf Hausdächern, wirtschaftspolitisch erwünscht sind, müssen mehrere Fortbildungsabschlüsse auf der gleichen Fortbildungsstufe förderfähig sein.

Eine Aufwertung der Begabtenförderung in der beruflichen Bildung muss durch die Ausstattung der Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung (SBB) mit zusätzlichen Mitteln vorangetrieben werden. Ist das bildungspolitische Ziel berufliche und akademische Bildung gleichwertig zu positionieren, so muss das aktuelle Missverhältnis in der Förderung der beruflichen Begabtenförderung (ca. 70 Mio. € jährlich) und der akademischen Begabtenförderung (ca. 340 Mio. € jährlich) aufgelöst werden. Dazu ist insbesondere das Weiterbildungsstipendium quantitativ auszubauen und ein Alumni-Programm für Teilnehmende des Weiterbildungsstipendiums zu möglicher Unterstützung einer Netzwerkbildung aufzubauen. Es bietet sich an, dass ein solches Programm mit Angeboten der Begabtenförderungswerke für Studierende systematisch verzahnt wird.

Digitalisierung als eine Grundlage für die Exzellenz in der beruflichen Bildung

Exzellente berufliche Bildung ist auch digital bzw. digital gestützt. Die Entwicklung innovativer digitaler Lehr- und Lernkonzepte wie beispielsweise Blended Learning, Web Based Trainings, Massive Open Online Courses bis hin zu Serious Games, sowie Virtual und Augmented Reality und deren Integration in den Lehr- und Lernalltag müssen daher in der beruflichen Bildung weiterhin gefördert werden.

Gleiches gilt für die „Hardware“ in den beruflichen Bildungszentren. Modernste, digital-gestützte Maschinen und Anlagen vermitteln das aktuelle technische Wissen an die Auszubildenden. Sie leisten zum einen unmittelbaren Technologietransfer in die Betriebe und sie steigern zum anderen die Attraktivität des Lernortes sowie der dualen Ausbildung insgesamt.

Seit einigen Jahren unterstützen die Sonderprogramme Digitalisierung des BMBF und des BMWK die Anschaffung digitaler Ausstattung in beruflichen Bildungsstätten. Allerdings können in der Förderrichtlinie des BMBF wegen vorzeitiger Ausschöpfung bereits seit April 2022 keine neuen Förderanträge mehr gestellt werden und zudem läuft die Richtlinie zum Jahresende 2023 aus. Hier bedarf es unbedingt einer neuen Förderung, die sicherstellt, dass auch in Zukunft neueste digitale Ausstattungen in den Bildungsstätten gefördert sowie digitale Lehr- und Lernkonzepte unterstützt werden.

Neben der Entwicklung digitaler Lern- und Bildungsangebote ist deren Auffinden (Portale) und Nutzen (Plattformen) systematisch und nutzerzentriert zu unterstützen. Mit der Nationalen Bildungsplattform soll hierzu eine auf offene Standards basierende Meta-Plattform entwickelt werden. Hierbei gilt es zwingend die Nutzerperspektive, die neben den Lernenden bzw. Lerninteressierten selbst vor allem auch Bildungsanbieter wie die Bildungsstätten des Handwerks und Klein- und Kleinbetriebe, die ihre Mitarbeiter qualifizieren bzw. qualifizieren möchten, umfassen muss, adäquat einzubinden.

Eine derart zentrale Infrastruktur wie die Nationale Bildungsplattform hat zudem für alle Bildungsbereiche eine enorme bildungspolitische Relevanz. Der technische Aufbau dieser Plattform hat über die Definition von Metadaten beispielsweise Einfluss auf die Sichtbarkeit und Auffindbarkeit digitaler Angebote. Die bisherigen Konkretionen der Nationalen Bildungsplattform fand dennoch weitestgehend ohne Einbindung der bildungspolitisch verantwortlichen Berufsbildungsakteure statt. Um die berufliche Bildung generell, aber vor allem auch ihre Exzellenz im digitalen Bildungsraum adäquat abzubilden, müssen die Sozial- und Wirtschaftspartner, als die wesentlichen Träger und Gestalter der beruflichen Bildung in Deutschland enger in die gegenwärtige Ausgestaltung und den künftigen Betrieb der Nationalen Bildungsplattform eingebunden werden.

Entrepreneurship und Unternehmertum

Um hochqualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, die Unternehmensnachfolge zu sichern und vom Technologie- und Innovationstransfer mit Hochschulen und Bildungszentren der Wirtschaft zu profitieren, muss bereits die allgemeinbildende Schule auf Selbstorganisation, Entrepreneurship und Unternehmertum vorbereiten. In den schulischen Curricula ist vor diesem Hintergrund die Entwicklung individueller Selbständigkeit zur eigenen Lebens- und Berufswegeplanung, eine Sensibilisierung für Unternehmertum sowie die Befähigung für gesellschaftlich verantwortungsvolles Handeln zu berücksichtigen. Dazu muss auch die Berufsorientierung neben einer Sensibilisierung für Ausbildungsberufe für

berufliche Bildungswege zur Handwerksmeisterin und zum Handwerksmeister mit dem Karriereziel Unternehmerin bzw. Unternehmer aufschließen.

Positionierung zum Vorschlag des BMBF

Mit dem offiziellen Start der Exzellenzinitiative im Dezember 2022 wurde ein wichtiges Signal zur Stärkung der Attraktivität der beruflichen Bildung gesendet, welches auch die Gleichwertigkeit der beruflichen und akademischen Bildung adressiert. Die Handwerksorganisation begrüßt diesen Schritt und wird die Exzellenzinitiative unterstützen.

Wollen wir die Klima- und Energiewende mit den benötigten Fach- und Führungskräften sowie Unternehmerinnen und Unternehmern umsetzen, benötigen wir zuvor eine Bildungswende. Die Exzellenzinitiative kann ein wichtiger Beitrag zu dieser Bildungswende sein.

Das im Dezember 2022 vom BMBF vorgelegte Konzept enthält wichtige Bausteine einer möglichen Exzellenzinitiative. Dazu zählen insbesondere

- der Ausbau der beiden Stipendienprogramme der Begabtenförderung berufliche Bildung (Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium),
- der Ausbau von Berufsbildungsstätten zu Exzellenzzentren,
- die Weiterentwicklung und Verbesserung des Aufstiegs-BAföG,
- die Fortführung der Initiative Bildungsketten,
- der Ausbau von Wohnheimkapazitäten,
- die Schaffung eines Deutschen Beruflichen Austauschdienstes (DBAD) zum Ausbau internationaler Lernaufenthalte und
- die Unterstützung nationaler und internationaler Berufswettbewerbe wie EuroSkills und WorldSkills.

Das BMBF-Konzept enthält ein breites und umfassendes Programm, das sämtliche berufsbildungspolitische Vorhaben des Ministeriums unter dem Begriff der Exzellenz zu bündelt scheint. Die Exzellenzinitiative berufliche Bildung bietet jedoch neben der generellen Weiterentwicklung der beruflichen Bildung die Chance, die besondere Leistungsfähigkeit der Berufsbildungssysteme hervorzuheben.

Erste bildungspolitische Maßnahmen zur Herausbildung einer exzellenten beruflichen Bildung

In einem ersten Schritt sollte der Fokus für die Ausgestaltung der Exzellenzinitiative darauf liegen, diese besondere Leistungsfähigkeit des Berufsbildungssystems in drei Handlungsfeldern in Bezug auf die Bereiche Ausbildung – Höhere Berufsbildung – Berufstätigkeit zu bündeln. Diese Handlungsfelder sollten die strukturgebende Grundlage für eine Exzellenzinitiative Berufliche Bildung darstellen und priorisiert und damit vorrangig als bildungspolitische Maßnahmen adressiert werden:

- Das Handlungsfeld „exzellente Bildungsangebote“ umfasst hochwertige zusätzliche Angebote im Bereich der Erstausbildung wie Zusatzqualifikationen, Auslandspraktika

(die von einem noch zu etablierenden Deutschen Beruflichen Austauschdienst betreut werden können), Berufsorientierung an Gymnasien und Berufswettbewerbe wie die Deutsche Meisterschaft im Handwerk, EuroSkills oder WorldSkills. Das Handlungsfeld dient als Exzellenzplattform für die Leistungsfähigkeit in der Erstausbildung.

- Das Handlungsfeld „exzellente Bildungsorte“ umfasst die hochwertige Lernortentwicklung und Modernisierung der Bildungseinrichtungen zu Akademien der Höheren Berufsbildung sowie die Einrichtung themenbezogener Praxis-Exzellenzcluster für den marktnahen Innovationstransfer sowie die Kooperation mit Forschungseinrichtungen. Hier zeigt sich Exzellenz auch im Rahmen digital unterstützter Lehr- und Lernangebote und der digitalen Bildungsinfrastruktur. Hierzu ist auch zeitnah das AFBG zu novellieren. Das Handlungsfeld dient als Exzellenzplattform für die Leistungsfähigkeit in der Höheren Berufsbildung.
- Das Handlungsfeld „exzellente Netzwerkangebote“ bündelt Aktivitäten und Angebote für Betriebsinhaber, Führungskräfte und Ehrenamtsträger. Es dient als Exzellenzplattform für die Leistungsfähigkeit im Bereich der Berufstätigkeit. Denkbar sind hier Formate wie hochwertige Schulungen, ausgewählte Seminare oder exklusive Veranstaltungen der Bildungseinrichtungen im Handwerk sowie der Stiftung Begabtenförderung für berufliche Bildung.

Ansprechpartner: Dr. Volker Born
Abteilung: Berufliche Bildung
+49 30 20619-300
born@zdh.de · www.zdh.de

Herausgeber:
Zentralverband des Deutschen Handwerks
Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21 · 10117 Berlin
Postfach 110472 · 10834 Berlin

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) vertritt die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben in Deutschland mit mehr als 5 Millionen Beschäftigten. Als Spitzenorganisation der Wirtschaft mit Sitz in Berlin bündelt der ZDH die Arbeit von Handwerkskammern, Fachverbänden des Handwerks auf Bundesebene sowie bedeutenden wirtschaftlichen und sonstigen Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Mehr unter www.zdh.de

POSITION

EXZELLENZINITIATIVE BERUFLICHE BILDUNG UND SICHERUNG DER AUSBILDUNGSQUALITÄT

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Bildung, Forschung und
Technikfolgenabschätzung

Sitzung vom 25. Januar 2023
Geschäftszeichen PA 18/L.

Ansprechpartner für Rückfragen:
Kristof Becker, DGB-Bundesjugendsekretär

1. Grundsätzliche Bewertung

Die Exzellenzinitiative Berufliche Bildung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) benennt zahlreiche Herausforderungen, vor denen die Berufliche Bildung steht. Auf diese zum Teil existenziellen Herausforderungen muss das Erfolgsmodell der beruflichen Bildung in Deutschland Antworten finden. Aus Sicht der Gewerkschaftsjugend ist die Exzellenzinitiative insgesamt unzureichend, um die Attraktivität der dualen Berufsausbildung zu steigern. Nicht die individuelle Chancenförderung wird die Attraktivität der dualen Berufsausbildung nachhaltig verbessern können, sondern nur eine Förderung der Beruflichen Bildung in der Breite und eine deutliche Verbesserung der Ausbildungsqualität und der Ausbildungsbedingungen.

Konkret heißt das unter anderem, dass der im Koalitionsvertrag enthaltene Pakt für Berufliche Schulen endlich auf den Weg gebracht werden muss. Außerdem müssen die Ausbildungsvergütungen – insbesondere die im Berufsbildungsgesetz geregelte Mindestausbildungsvergütung als untere Haltelinie – deutlich steigen. Denn eine Ausbildung ist eben nur dann attraktiv für junge Menschen, wenn sie sich die Ausbildung überhaupt leisten können. Neben diesen beunruhigenden Leerstellen in der Exzellenzinitiative sollen aber auch die in den drei Handlungsfeldern genannten Maßnahmen kommentiert werden.

2. Zu den Handlungsfeldern im Einzelnen

2.1. Handlungsfeld: Chancenförderung

Im ersten Handlungsfeld ist zunächst eine Stärkung der Berufsorientierung an Gymnasien und berufsbildenden Schulen vorgesehen. Wie dringend diese Ausweitung ist, zeigen unter anderem die Ergebnisse des DGB-Ausbildungsreports 2022: Nur jede*r Fünfte (19,6%) mit Abitur oder Fachabitur bewertet die schulische Berufsorientierung als „hilfreich“ oder sogar „sehr hilfreich“ – im Umkehrschluss heißt das, dass vier von fünf Gymnasiast*innen sie als „weniger“ oder sogar „nicht hilfreich“ bewerten.

Dennoch zeigen die Zahlen auch, dass die angestrebte Stärkung nicht nur auf Gymnasien beschränkt sein sollte: Fast drei von vier Realschüler*innen (71,1%) und sechs von zehn Hauptschüler*innen (59,6%) bewerten die schulische Berufsorientierung ebenfalls als weniger oder gar nicht hilfreich. Der Ausbau schulischer Berufsorientierung ist überfällig! Erforderlich ist eine ganzheitliche Orientierung, also eine frühzeitige und interessenbezogene Vorbereitung auf die Lebens-, Berufs- und Arbeitswelt bereits an allgemeinbildenden Schulen. Dafür muss die Berufsorientierung verbindlich in Lehrpläne aufgenommen werden, dringend mehr Lehrer*innen und Betreuer*innen eingestellt sowie gezielte Fortbildungen durchgeführt werden.

Digitale Angebote zur Berufsorientierung, deren Ausbau und Neuschaffung sowie verstärkte Sichtbarmachung die Exzellenzinitiative für junge Menschen und pädagogische Fachkräfte vorsieht,

können dabei einen wichtigen Schritt in die richtige Richtung darstellen. Sie sind aber kein Allheilmittel und können die genannten Punkte nicht ersetzen.

Ähnlich steht es um die bessere Sichtbarkeit der Beruflichen Bildung: Ein breites Portfolio an Kommunikationsmaßnahmen, dass die Exzellenzinitiative zur Stärkung der öffentlichen Wahrnehmung der beruflichen Bildung vorsieht, ist grundsätzlich zu begrüßen. Ohne eine nachhaltige Stärkung der Ausbildungsqualität und der Ausbildungsbedingungen, insbesondere der Ausbildungsvergütungen, wird hier jedoch nicht mehr als alter Wein in neuen Schläuchen verkauft. Denn nur 59 Prozent der Auszubildenden bewerten laut Ausbildungsreport die Qualität in der Berufsschule mit „gut“ oder „sehr gut“. Jeweils mehr als jede*r Zehnte muss „immer“ oder „häufig“ ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen (11%), sieht die eigenen Ausbilder*innen „selten“ oder „nie“ am Arbeitsplatz (11,7%) oder bekommt Arbeitsvorgänge nicht zufriedenstellend erklärt (13,2%). Gegen diese strukturellen Probleme hilft auch die beste Imagekampagne nichts!

Eine Stärkung des Aufstiegs-BAföG, wie sie in der Exzellenzinitiative vorgesehen ist, wird von den Gewerkschaften begrüßt. Die Aufstiegs-Förderung sollte aber stärker an die Bedürfnisse von Berufstätigen angepasst werden. Zur Fachkräftesicherung sollte außerdem die Erweiterung auf berufliche Umstiege und Neuorientierungen in den Blick genommen werden.

Hinsichtlich der in der Exzellenzinitiative angedachten Öffnung der Begabtenförderungswerke für „Talente der beruflichen Bildung“ sieht die Gewerkschaftsjugend keine Priorität. Die Förderung begabter Auszubildender ist Aufgabe des Arbeitgebers und nicht des Staates. Die Stärkung der Ausbildungsinfrastruktur in der Breite sowie des Lebensunterhalts aller Auszubildenden muss zwingenden Vorrang vor Einzelförderungen haben, um die Attraktivität der dualen Berufsausbildung tatsächlich nachhaltig zu verbessern.

2.2. Handlungsfeld: Innovative Berufsbildungsangebote

Im zweiten Handlungsfeld ist die Förderung Überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBS) im Bereich moderner Bauten und Ausstattung sowie der Stärkung von Wohnheimkapazitäten angedacht. Ob die vorgesehenen 750 Millionen Euro des Gesamtpakets bis 2026 hierfür wirklich ausreichend sind, um die Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten auch in der Breite zu fördern, erscheint mehr als fraglich. Außerdem darf diese Förderung nicht auf Kosten der Berufsschulen durchgeführt werden.

Auch neue Qualifizierungsangebote für das Ausbildungs- und Prüfungspersonal, eine bessere Lernortkooperation und neue Ansätze zur Gewinnung und Qualifizierung von Prüfer*innen sind selbstverständlich zu begrüßen. Jedoch werden neue Qualifizierungsangebote allein keine entscheidende Trendwende bringen, um die Berufliche Bildung zeitgemäß auszugestalten. Hierfür müsste vor allem die berufsfachlichen, aber auch die pädagogischen Ausbilder*innen-Kompetenzen regelmäßig überprüft und verbindlich nachgeschult werden. Manche Ausbilder*innen haben ihre Eignungsprüfung teilweise vor Jahrzehnten gehabt und mussten ihre Eignung seitdem nicht erneut nachweisen. Es

liegt im Interesse aller Beteiligten im dualen System sowie im Interesse exzellenter und zeitgemäßer beruflicher Bildung in der Breite, hier zu handeln.

Außerdem muss das Ehrenamt Prüfer*in deutlich attraktiver ausgestaltet werden. Denn viele Prüfungsausschüsse drohen zu überaltern. Angesichts dessen sind die angedachten Qualifizierungsangebote wichtig, aber nicht ausreichend. Es müssen die nötigen Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit sich insbesondere auch wieder mehr junge Menschen für das Ehrenamt Prüfer*in entscheiden.

Der Abbau von Digitalisierungshemmnissen und die Vereinfachung von Anmelde-, Antrags- und sonstigen Verfahren ist zu begrüßen. Es dürfen aber unter Digitalisierungs- und Effizienzgedanken keine etablierten Mitwirkungsrechte der Sozialpartner ausgehebelt werden. Bei BBiG- und AFBG-Änderungen muss es um eine Verbesserung der Leistungsfähigkeit zuständiger Stellen und Behörden gehen. Und wenn das BBiG schon reformiert wird, muss auch gleichzeitig die Mindestausbildungsvergütung deutlich erhöht werden – das sollte klar sein!

2.3. Handlungsfeld: Internationale Ausrichtung

Die im dritten Handlungsfeld angedachte Stärkung der internationalen Mobilität für Auszubildende und Lehrkräfte begrüßten die Gewerkschaften grundsätzlich. Die Ankündigungen in der Exzellenzinitiative müssen jedoch weiter konkretisiert werden, insbesondere die Rolle und Verankerung eines neu zu schaffenden Austauschdienstes. Außerdem müssen die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme internationaler Mobilität verbessert werden, damit Mobilität nicht an den Anforderungen der Betriebe scheitert.

Ebenfalls begrüßen wir die Verbesserung beim Anerkennungszuspruch – fordern aber gleichzeitig die Verfahren zu vereinfachen. Außerdem muss das Angebot an Anpassungs- und Ausgleichsqualifizierungen und entsprechende Fördermöglichkeiten verbessert werden. Eine generelle Verpflichtung zur Regelung internationaler Kompetenzen in Ausbildungsrahmenplänen und ein Berufsbildungs-PISA sehen wir skeptisch.

Bonn, 18. Januar 2023

Expertengespräch zur Exzellenzinitiative Beruflicher Bildung und Sicherung der Ausbildungsqualität des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages


Vorbemerkung

In den letzten Jahrzehnten sind viele internationale Besuchergruppen ins Bundesinstitut für Berufsbildung gekommen. Viele waren von der Qualität der dualen Berufsausbildung beeindruckt sowie der großen Zahl engagierter Ausbilderinnen und Ausbilder, Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer und Mitarbeitenden bei Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Kammern. Immer wieder wurde nach der Übertragbarkeit der dualen Berufsausbildung auf andere Länder gefragt. Dabei wurde sehr schnell klar, dass das über Jahrzehnte gewachsene deutsche Berufsbildungssystem mit seiner Komplexität, seinen vielfältigen Facetten und Beteiligten nicht einfach eins zu eins übertragbar ist.

Die Sicherung der Ausbildungsqualität findet auf unterschiedlichen Ebenen statt

Bei der Frage nach der „Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung“ wird die angesprochene Komplexität sehr deutlich. Unterschiedliche Akteurinnen und Akteure sind auf drei Ebenen mit dieser Aufgabe betraut:

- Auf der **Systemebene** findet Qualitätssicherung insbesondere durch rechtliche Regelungen (z.B. die Erstellung von Ausbildungsordnungen) statt, die nach dem Konsensprinzip von staatlichen Stellen, Gewerkschaften sowie Arbeitgeberverbänden gemeinsam beschlossen werden.
- Im Rahmen der **intermediären Ebene** kommt den Kammern und hier insbesondere den Berufsbildungsausschüssen eine zentrale qualitätssichernde Rolle etwa bei der Überwachung der Durchführung der Berufsausbildung, der Organisation der Prüfungen oder der Qualifizierung des Berufsbildungspersonals zu.
- Auf der **betrieblichen Ebene** dienen die gesetzlichen Mindestanforderungen - insbesondere bezogen auf die Eignung des Betriebes und die Rechte und Pflichten der Auszubildenden und der Auszubildenden - als Qualitätssicherungsinstrumente, wobei die Betriebe diese durchaus übertreffen können. In zahlreichen Branchen gibt es zudem die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten als ergänzenden Lernort.

 BIBB-Publikation: [Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung im dualen System in Deutschland](#)

Exzellente Berufliche Bildung muss auf aktuelle Herausforderungen reagieren

Immer wieder sind die Beteiligten auf den oben beschriebenen Ebenen gefordert, auf aktuelle Herausforderungen zu reagieren. Zurzeit gilt das insbesondere in den Themenbereichen Fachkräftegewinnung und Transformation: Ohne eine ausreichende Anzahl von Fachkräften ist eine Realisierung der Transformationsziele und damit einer beschleunigten Energiewende nicht möglich. Eine ganz schön herausfordernde Aufgabe, wie die Zahlen der Integrierte Ausbildungsberichterstattung im Berufsbildungsbericht zeigen. Demnach hat die Zahl der Ausbildungsanfängerinnen und Ausbildungsanfänger zwischen 2005 und 2021 im dualen System nach BBIG/HwO um 15,4 % abgenommen, während diese auf der Studierendenseite um 29,8 % gestiegen sind (Berufsbildungsbericht 2022, S. 35) .

Wie aber können mehr Jugendliche und junge Erwachsene für die duale Berufsausbildung gewonnen werden, um insbesondere den Fachkräftebedarf in den transformationsrelevanten Berufen (z.B. Baugewerbe oder IT-Berufe) sicherzustellen? Nachfolgend soll an drei Bereichen beispielhaft gezeigt werden, was von den Akteurinnen und Akteuren der beruflichen Bildung jeweils geleistet wurde und wo Anpassungsbedarf besteht.

Qualitativ hochwertige Berufsorientierung auch an Gymnasien

Die Qualität und die Wirkung von Angeboten Beruflicher Orientierung steht und fällt mit der Qualität der Vor- und Nachbereitung. Berufsorientierungsangebote müssen daher unbedingt entsprechend eingeführt und nachbereitet werden. Schülerinnen und Schüler sollten wissen, was auf sie in den jeweiligen Angeboten zukommt und dies vor allem mit sich selbst und ihrem eigenen aktuellen Stand im individuellen Berufsorientierungsprozess verknüpfen können.


Das vom BIBB auf Initiative des BMBF entwickelte Onlineportal „Berufenavi.de“ soll dazu beitragen mit der unübersichtlichen Fülle der Angebote zur beruflichen Orientierung im Netz besser und damit erfolgreicher umgehen zu können. Insgesamt bündelt das Berufenavi über 3.000 Links zu Informationen zu Berufsfeldern, Berufen oder Freiwilligendiensten, Beratungsangeboten sowie Ausbildungs- und Praktikumsbörsen. Ganz wichtig: Das Berufenavi wurde auf mobile Endgeräte ausgerichtet, denn das ist für Jugendliche und junge Erwachsene das wichtigste digitale Mittel.

Während Berufsorientierung in den 2010er Jahren primär auf Schülerinnen und Schüler in Schultypen mit einem allgemeinbildenden Abschluss nach Klasse 9 oder 10 ausgerichtet war, gewinnt in den letzten Jahren die Berufsorientierung an Gymnasien an Bedeutung. Von dem Ziel einer gleichwertigen Vermittlung von beruflichen und akademischen Bildungswegen sind wir aber noch ein ganzes Stück entfernt. Einen interessanten Weg geht hier das Berufsorientierungsprogramm des BMBF in seiner neuen Förderrichtlinie. Hochschulen und akademisch ausgebildete Fachkräfte können in die Konzeption und Umsetzung der Maßnahmen einbezogen werden, um Schnittstellen zwischen Tätigkeiten von akademisch und beruflich ausgebildeten Fachkräften aufzuzeigen .

Qualitätsinitiativen der Kammern

Die Kammern spielen eine zentrale Rolle für die Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung im dualen System. Zusätzlich zu ihren gesetzlich festgelegten Aufgaben haben die Kammern in den letzten Jahren vielfältige Sonderaktivitäten ins Leben gerufen, die auf die Sicherung und Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsqualität abzielen. Sie richten sich an Ausbildungsbetriebe und haben das Ziel, die Attraktivität dualer Ausbildung zu fördern.

Die beim BIBB angesiedelte Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (DEQA-VET) legte 2022 mit einer Studie erstmals eine systematische Bestandsaufnahme dieser Qualitätsinitiativen vor. Von rund 100 der insgesamt 132 Handwerkskammern sowie Industrie und Handelskammern wurden Qualitätsinitiativen angeboten, insgesamt 192 Einzelinitiativen. Mit den Qualitätsinitiativen haben die Kammern ein ergänzendes, innovatives und vielfältiges Instrumentarium zur Förderung von Ausbildungsqualität geschaffen. Sie setzen dabei in erster Linie auf die Förderung der Fähigkeit und die Motivation der Betriebe zur Selbst-Evaluation und -Optimierung, weniger auf externe Kontrolle/Überwachung. In den meisten Fällen handelt es sich um sogenannte Auszeichnungssinitiativen. Sie zielen darauf ab, Betriebe bei der Rekrutierung von Auszubildenden und damit bei der Fachkräftesicherung aktiv zu unterstützen indem durch die Verleihung von Siegeln Ausbildungsqualität nach außen hin sichtbar gemacht wird. Über solche Auszeichnungssinitiativen werden Ausbildungsbetriebe dazu angeregt und dabei unterstützt, ihre Ausbildungsqualität systematisiert und nachweislich zu verbessern.

 BIBB-Publikation: [Qualitätsinitiativen intermediärer Einrichtungen – das Angebot der Kammern](#)

Viel Potential steckt auch in der Verbreitung und flächendeckenden Nutzung von digitalen Berichtsheften. Hier liegen mittlerweile von den zuständigen Stellen und anderen Anbietern weitgehend ausgereifte Konzepte und Anwendungen vor. Mit dem digitalen Berichtsheft werden die Möglichkeiten erweitert, den individuellen Stand der Ausbildung mit den Auszubildenden, dem ausbildenden Personal in den Betrieben sowie Lehrkräften in den berufsbildenden Schulen zu reflektieren und ggf. rechtzeitig notwendige Maßnahmen einzuleiten. Mit der Integration in das digitale Berichtsheft können wichtige Materialien (z.B. der Ausbildungsrahmenplan, Checklisten, Umsetzungshilfen usw.) niedrigschwellig zugänglich gemacht und bearbeitet werden.

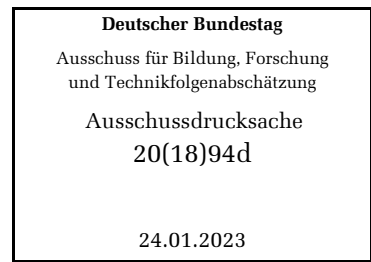
Überbetriebliche Berufsbildung stärken

Immer wieder ergeben sich neue Anforderungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung infolge technologischer Innovationen. Überbetriebliche Berufsbildungsstätten leisten hier in besonderer Weise ihren Beitrag zur Sicherung der Ausbildungsfähigkeit von KMU, da diese aufgrund zunehmender Spezialisierung oft nur schwer alle berufsbildrelevanten Kompetenzen vermitteln können. Mit der überbetrieblichen Ausbildung ergänzt dieser „dritte Lernort“ innerhalb des dualen Systems die betriebliche Ausbildung. Dies ist gerade für die qualitativ abgesicherte Fachkräftequalifizierung von großer Bedeutung.

Das BIBB hat im Auftrag und mit Finanzierung des BMBF seit 2016 überbetriebliche Berufsbildungsstätten bei der Anreicherung ihres Ausbildungsangebots mit digitalen Technologien unterstützt und so hochwertige Ausbildung in der digitalen Transformation gesichert. Dabei ging es sowohl um die digitale Ausstattung als auch um die Neugestaltung von Lehr-/Lernprozessen für die Ausbildung, um den Anforderungen der Lern- und Arbeitswelt in Folge der Digitalisierung auch künftig gerecht werden zu können sowie um berufspädagogische Konzepte. Das mit 224 Mio. Euro ausgestattete Programm läuft in diesem Jahr aus.

Überbetriebliche Berufsbildungsstätten können und werden auch im Bereich der Berufsbildung für eine Nachhaltige Entwicklung eine wichtige Rolle übernehmen. Gerade in den energiewenderelevanten Berufen ist es wichtig, eine Qualifizierung der Fachkräfte durch eine Aus-, Fort- und Weiterbildung auf dem aktuellen Stand der Technik zu ermöglichen. Hier werden aber auch große Herausforderungen auf die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten zukommen. Denn nur durch entsprechende Kompetenzen und Ausstattung können die notwendigen Qualifizierungen für das Gelingen der Energiewende realisiert werden.

Nachhaltigkeit ist in der Berufsausbildung zu einer Standardberufsbildposition geworden und muss daher in allen Ausbildungsberufen einbezogen werden. Außerdem spielt Nachhaltigkeit bei jungen Menschen eine immer wichtigere Rolle und könnte einen Anreiz bieten, um eine Karriere in der beruflichen Bildung zu starten.



Deutscher Bundestag
Ausschuss für Bildung, Forschung und
Technikfolgenabschätzung
Der Vorsitzende

per E-Mail:

bildungundforschung@bundestag.de

Prof. Dr. Susan Seeber
Professorin für Wirtschaftspädagogik
und Personalentwicklung
Universität Göttingen

Prof. Dr. Birgit Ziegler
Professorin für Berufspädagogik
und Berufsbildungsforschung
Technische Universität Darmstadt

Kontakt:

Ständige Wissenschaftliche Kommission
der Kultusministerkonferenz (SWK)
Geschäftsstelle

**Expertengespräch zum Thema „Exzellenzinitiative Berufliche Bildung und Sicherung
der Ausbildungsqualität“ am 25. Januar 2023**

(Schreiben vom 16.12.2022, Geschäftszeichen PA 18/L)

– Stellungnahme –

Sehr geehrte Damen und Herren,

meine Kollegin Prof. Birgit Ziegler aus der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK), die ich um Beitrag ihrer Expertise gebeten habe, und ich danken Ihnen für die Einladung zum Expertengespräch zur „Exzellenzinitiative Berufliche Bildung und Sicherung der Ausbildungsqualität“ und die Möglichkeit einer schriftlichen Stellungnahme dazu.

Sie finden Sie auf den nachfolgenden Seiten unsere Einschätzungen zu o. g. Initiative.

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Dr. Susan Seeber



Prof. Dr. Birgit Ziegler

Stellungnahme zur „Exzellenzinitiative Berufliche Bildung und Sicherung der Ausbildungsqualität“

Generell ist eine Initiative zu begrüßen, die sich der Modernisierung und Attraktivitätssteigerung beruflicher Bildung für alle junge Menschen zuwendet. Insbesondere werden die Zielrichtungen, (1) „junge Menschen bestmöglich zu qualifizieren, die Wirtschaft mit Fachkräften zu versorgen“ und (2) eine „bessere Chancenförderung für den Einzelnen“ sowie (3) Qualitätsentwicklung über „mehr innovative und hochwertige Berufsausbildungsangebote und eine internationalere Ausrichtung“ (Eckpunktepapier, S. 1) zu fördern, unterstützt. Trotz der insgesamt positiv zu bewertenden Initiative werden jedoch fundamentale Probleme der Modernisierung, Fachkräftesicherung und Eröffnung von Teilhabechancen über berufliche Bildung, die nachfolgend erörtert werden, in der Breite nicht aufgegriffen.

Übergreifende Einordnung und Anmerkungen

Im Eckpunktepapier werden unter den eingangs genannten übergreifende Zielstellungen berufsbildungspolitische Vorhaben zu einer übergeordneten Agenda gebündelt. Allerdings wird eine ganze Reihe von Herausforderungen, deren Bewältigung zur Fachkräftesicherung und sozialen Integration junger Menschen sowie zur Qualitätsentwicklung dringend erforderlich wäre, mit dieser übergeordneten Agenda nicht oder allenfalls ansatzweise bearbeitet. Dazu zählen u. a. die Bereitstellung von Ausbildungsmöglichkeiten für ausbildungswillige Jugendliche, denn noch immer münden knapp eine Viertelmillion junger Menschen jährlich im Übergangssektor ein. Weitere Themen sind die Modernisierung der Curricula in allen drei Sektoren beruflicher Ausbildung sowie die Entwicklung innovativer Lern- und Ausbildungsangebote zur Vorbereitung aller im Berufsbildungssystem befindlicher junger Menschen auf eine digitalisierte Arbeitswelt. Ein weiteres wichtiges Thema der Attraktivitätssteigerung ist die Verbesserung der Ausbildungsqualität in der Breite (und nicht nur punktuell mit *Leuchtturmprojekten*). Sie wird von einem nicht kleinen Teil Jugendlicher durchaus kritisch bewertet (DGB-Jugend, 2020) und steht auch im Zusammenhang mit Stabilität und Erfolg von Ausbildungsverläufen.

Insgesamt erscheint der Begriff *Exzellenzinitiative Berufliche Bildung* unterschiedliche Assoziationen hervorzurufen. Daher wäre zu klären, was unter *Exzellenz beruflicher Bildung* verstanden wird: a) die bestmögliche Lösung der Problemlagen und Herausforderungen in der beruflichen Bildung, um die Fachkräfteförderung und die Integration junger Menschen über die berufliche Aus- und Weiterbildung zu verbessern oder b) Exzellenz im Sinne der Förderung der leistungsstärksten jungen Erwachsenen in der Aus- und Fortbildung sowie innovativ ausbildender Unternehmen? Die unter der Initiative zusammengefassten, teils bestehenden, neu ausgerichteten und neuen bildungspolitischen Vorhaben lassen erkennen, dass ein deutlicher Schwerpunkt auf der Gewinnung und Förderung Jugendlicher mit (Fach)Hochschulzugangsberechtigung und/oder sehr guten Leistungen liegt (z. B. Berufsorientierung für Gymnasien, Verknüpfung von Aus- und Fortbildung) und innovative Projekte in Unternehmen und unter

Beteiligung von Kammern sowie Fachhochschulen und Universitäten etc. gefördert werden sollen, deren Dissemination jedoch bislang nicht deutlich wird.

Mit Ausrichtung der Initiative auf die im Eckpunktepapier genannten Schwerpunkte werden die zuvor skizzierten (und bei weitem nicht vollständigen) Herausforderungen im Bereich beruflicher Bildung in allen Sektoren unzureichend angesprochen. Es werden zwar wichtige Themen bearbeitet, die jedoch eine begrenzte Wirkung im Hinblick auf Attraktivitätssteigerung und Modernisierung beruflicher Bildung erzielen werden. Denn über die zuvorderst adressierten leistungsstarken Jugendlichen erfolgen zugleich Einschränkungen auf bestimmte Ausbildungsberufe (vgl. Berufssegmentation nach Vorbildungsstruktur, Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2020, S. 163). Zu befürchten ist auch, dass überwiegend größere Unternehmen mit internen Karrieremärkten und entsprechender Bildungsinfrastruktur angesprochen werden, während kleine und mittelgroße Unternehmen unter 250 Beschäftigten, die knapp 70 Prozent der Ausbildungsplätze bereitstellen (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022, Tab. E2-6web), allenfalls partiell von der Initiative erreicht werden. Dem Fachkräftemangel wird mit der Initiative auch nur bedingt begegnet, weil 1) wichtige gesellschaftliche Bereiche, in denen ein erheblicher Mangel vorliegt, von der Initiative nicht erfasst werden (z. B. Gesundheits-, Pflege-, Erziehungsberufe) und auch beispielsweise 2) die aktuell unbesetzten Ausbildungsstellen eher in Berufen liegen, die von Personen mit (Fach)Hochschulzugangsberechtigung nur selten gewählt werden (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2022, Tab. E2-5web). Sie werden auch mit dem laufenden *InnoVET*-Programm zur Qualitätsentwicklung und Modernisierung der Ausbildung, dessen Fortschreibung in der Exzellenzinitiative geplant ist, bislang nicht erfasst.

Die Hauptprobleme der Fachkräftesicherung und der sozialen Integration sowie der Qualitätsentwicklung werden in den bildungspolitischen Vorhaben der Exzellenzinitiative unzureichend bearbeitet! Dazu zählen: (1) fehlende Ausbildungsangebote und Entkopplung von Beschäftigung und Ausbildung auf struktureller Ebene sowie (2) die mangelnde Integrationsleistung vor allem für Jugendliche mit niedrigem Schulabschluss und mit Migrationshintergrund. Die individuelle Chancenförderung (Eckpunktepapier, S. 2ff.) richtet sich an Jugendliche mit besseren Ausbildungsvoraussetzungen, gutem Ausbildungszugang und mit erfolgreichen Ausbildungsverläufen. Die Gewinnung zusätzlicher Absolvent:innen mit (Fach)Hochschulzugangsberechtigung für eine berufliche Ausbildung ist angesichts des Bedarfs an beruflich qualifizierten Fachkräften nachvollziehbar. Das Potenzial der Gewinnung weiterer Auszubildender aus dieser Gruppe wird sich jedoch in Grenzen halten, denn der Anteil an Personen mit Hochschulzugangsberechtigung stagniert bzw. ist tendenziell eher rückläufig (von 40 auf 37 Prozent der gleichaltrigen Bevölkerung; (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2022, S. 159). Außerdem ist der Mangel in vielen Berufen, die schon jetzt stark von Studienberechtigten frequentiert werden, eher demografiebedingt und weniger ein Nachfrageproblem. D. h. das Fachkräftesicherungsproblem wird über die Gewinnung von mehr Jugendlichen aus dieser Gruppe nur unzureichend bearbeitet.

Gleiches gilt für die Chancenförderung. Eine solche Strategie, vorrangig Schulabsolvent:innen mit (Fach)Hochschulreife zu attrahieren, kann die Konkurrenz auf dem Ausbildungsstellen-

markt in bestimmten Berufsbereichen zu Lasten der Jugendlichen mit Mittlerem Schulabschluss verschärfen, aber auch Exklusionstendenzen für junge Menschen mit maximal Erstem Schulabschluss erhöhen. Werden daher nicht zugleich Maßnahmen initiiert, die diesen Jugendlichen eine attraktive und erfolgreiche Ausbildung und einen Berufsabschluss in einem passenden Ausbildungsberuf ermöglichen, wird weder das Ziel der Fachkräftesicherung noch das der sozialen Integration wesentlich verbessert werden.

Eine **Verbesserung von Ausbildungsqualität** wird mit den bildungspolitischen Vorhaben der Exzellenzinitiative insbesondere über Maßnahmen zum Ausbau überbetrieblicher Ausbildungsstätten (ÜBS), mit der Förderung des Ausbildungs- und Prüfungspersonals und mit dem Wettbewerb *InnoVET Plus* verbunden. Diese Maßnahmen werden sicherlich einen Beitrag zur Sicherung und Verbesserung der Ausbildungsqualität leisten, allerdings würde die Sicherung und Verbesserung von Ausbildungsqualität viel weitreichendere Maßnahmen erfordern, die die gesamte Bandbreite der ausbildenden Betriebe und Berufsschulen sowie überbetrieblichen Ausbildungsstätten umfassen und darüber hinaus auch die Ausbildungen im Schulberufssystem und die Berufsvorbereitung im Übergangssektor einschließen müssten.

Zu den Programmbereichen und ausgewählten bildungspolitischen Vorhaben

Handlungsfeld 1: Exzellenz durch bessere Chancenförderung für den Einzelnen

Mehr berufliche Orientierung – auch an Gymnasien (1.1):

In allen Bundesländern wurden in den letzten Jahren Maßnahmen zur beruflichen Orientierung (BO) an Gymnasien sowohl in der Sekundarstufe I als auch in der Oberstufe verstärkt und verbindlich verankert. In allen Bundesländern sind die Gymnasien aufgefordert, Schulkonzepte für BO auszuarbeiten, zumeist innerhalb eines bestehenden Rahmenkonzepts oder ausgehend von konkreten Empfehlungen. Betriebspraktika und Praxistage sind obligatorischer Bestandteil von BO-Maßnahmen (nur in Bayern und im Saarland fakultativ). Auch die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit ist verbindlich; der Aufbau eines Netzwerkes mit weiteren Akteuren (Kammern, Verbänden, Bildungsträgern sowie Hochschulen) wird den Schulen in der Regel dringend empfohlen, teils verbindlich vorgegeben. Einige Bundesländer (z. B. BW, HH, RP) weisen als Ziel von BO an Gymnasien explizit die Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung aus und zeigen Jugendlichen auch berufs- und studienintegrierende Bildungswege auf (zum Überblick Langmajer, 2021, S. 287). Gleichzeitig mit der Verstärkung von BO an Gymnasien ist der Anteil an Jugendlichen mit Studienberechtigung unter den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen von 2007 bis 2019 kontinuierlich von knapp 19 auf 29 Prozent gestiegen. Lediglich 2020 ist ein minimaler Rückgang zu verzeichnen, der allerdings beim Anteil der Jugendlichen mit max. Erstem Schulabschluss auch zu beobachten ist und hier sogar gravierender ausfällt (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2022, S. 119). Angesichts der realen Verhältnisse scheint es daher mehr als fraglich, dass eine Schwerpunktsetzung der Exzellenzinitiative auf berufliche Orientierung *auch* an Gymnasien auf einer systematischen SWOT-Analyse aufbaut. Wenn, wie auf S. 2 betont wird, beim Sprung von einer

Ausbildungsstufe in die nächste tatsächlich „keine Schülerin und kein Schüler verloren gehen [darf]“ (Eckpunktepapier, S. 2), sind definitiv Exzellenzmaßnahmen zur Stärkung von BO für *alle* Schüler:innen erforderlich. Studienberechtigte z. B. münden nur selten in den Übergangsektor ein. BO-Maßnahmen an Schulen sollten in enger Zusammenarbeit mit den Akteur:innen auf Landesebene entwickelt werden. Der Aufbau einer weiteren Plattform mit digitalen Angeboten geht zudem definitiv am aktuellen Erkenntnisstand zum Nutzungsverhalten von Jugendlichen vorbei. So eine Plattform kann bestenfalls in Verbindung mit Fortbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte eine Wirkung entfalten.

Aufstiegs-BAföG (1.2) und Erweiterung von Stipendienprogrammen (1.3): Die Verbindung von beruflicher Aus- und Fortbildung, akademischer und beruflicher Bildung sowie die Stärkung der Weiterbildungskultur über Programme wie dem Aufstiegs-BAföG und eine Stipendienförderung sind unbedingt zu begrüßen, ebenso die Kostenreduzierung für die Teilnehmenden, um Ungleichheiten in der Bildungsteilhabe abzubauen. Unklar ist dabei die vorgesehene „Stärkung des Engagements der Arbeitgeber“ durch „Anreize im Gesetz“ (Eckpunktepapier, S. 3). Hier wären mehr Informationen erforderlich, wie die Anreize für Unternehmen ausgestaltet sein sollen, um die mögliche Wirksamkeit einer solchen Maßnahme abschätzen zu können.

Mehr Sichtbarkeit für Angebote und Chancen der beruflichen Bildung (1.4): Prinzipiell ist die Informationskampagne zur Sichtbarmachung der beruflichen Ausbildung uneingeschränkt zu befürworten, allerdings sollte im Kern der Maßnahmen nicht nur die weiterentwickelte Informationskampagne *Die Duale* stehen, sondern diese auch ergänzt werden um das Sichtbarmachen der Ausbildungen im Schulberufssystem, insbesondere in den Feldern Erziehung, Sozialpädagogik, Gesundheit und Pflege. Darüber hinaus müssen Kommunikationsmaßnahmen zwingend mit breiten Qualitätsentwicklungsmaßnahmen in der Ausbildung verbunden werden, will man mehr junge Menschen für eine berufliche Ausbildung gewinnen. Attraktivität entsteht nicht allein durch Kommunikationskampagnen, sondern vor allem durch eine hohe Ausbildungsqualität und gute Verwertungsperspektiven erworbener Abschlüsse am Arbeitsmarkt, einschließlich des Aufbaus beruflicher Karrieren, und dies für möglichst viele Jugendliche bei einem breiten Spektrum an Berufen und nicht nur für eine stark selektierte Gruppe von Jugendlichen in ausgewählten Berufen.

Handlungsfeld 2: Exzellenz durch innovative und attraktive Berufsbildungsangebote

Innovative Konzepte für Aus- und Weiterbildungsangebote (2.1) und Förderung von Innovationen und Kooperationen in der Weiterbildung (2.2.):

Inwieweit mit *InnoVET Plus* eine neue Strategie verfolgt wird oder das bestehende *InnoVET*-Konzept fortgesetzt werden soll, bleibt im Papier offen. Es erfolgt nur der Hinweis, dass neue Entwicklungen in der Digitalisierung und ökologischen Transformation aufgegriffen und strukturelle Veränderungen im System berufliche Bildung angestoßen werden sollen (Eckpunktepapier, S. 4). Das aktuell laufende *InnoVET*-Programm umfasst 17 Projekte, die über vier Jahr

bis Ende 2024 gefördert werden (Fördervolumen 82 Mio. Euro). Die Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung zu stärken, ist bereits erklärtes Ziel des aktuellen Programms. Schwerpunkt der Aktivitäten liegt in der Konzeption und Entwicklung durchgängiger beruflicher Strukturen für berufliche Aus- und Fortbildung bis zum *Master Professional* (DQR 7). Hochschulen und Universitäten sind in viele Projekte eingebunden, die Verbundkoordination liegt nahezu ausnahmslos bei Akteuren der betrieblichen Seite wie den Kammern (IHK, HWK) oder assoziierten Bildungsorganisationen in privatrechtlicher Trägerschaft. Alle Projekte bearbeiten jeweils zwei bis vier von insgesamt sechs Themenclustern. 13 Projekte zielen auf eine Steigerung der Ausbildungsqualität, zwölf auf die Schaffung von Gleichwertigkeit zur akademischen Bildung, zehn Projekte implementieren Formen der Lernortkooperation, neun haben die Stärkung spezifischer Branchen wie Nanotechnologie, Chemie etc. im Fokus. Fünf Projekte erproben hybride Bildungsmodelle, in der Regel eine studienintegrierte Aus- und Fortbildung, und weitere fünf Projekte adressieren explizit Bildungsmaßnahmen zur Gestaltung des digitalen Wandels. Nur fünf von zehn Projekten, die Formen der Lernortkooperation erproben, arbeiten nachweislich mit beruflichen Schulen zusammen, lediglich zwei Projekte (*BBChemie*, *BexElektro*) adressieren explizit auch leistungsschwächere Jugendliche. Die Mehrheit der in den im Rahmen von *InnoVET* konzipierten Bildungsmaßnahmen zielen auf Fortbildungen, die mindestens zum DQR 5, vorzugsweise aber zu höheren Stufen bis DQR 7 führen sollen. Der Schwerpunkt der *InnoVET*-Projekte liegt auf Berufen (Produktions- und primäre Dienstleistungsberufe), die auf dem Ausbildungsmarkt schon jetzt verstärkt von Studienberechtigten nachgefragt werden (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2022, S. 129). Der Fachkräftemangel in diesen Berufen ist weniger auf mangelnde Attraktivität zurückzuführen, sondern vielmehr auf demografische Entwicklungen.

In den meisten *InnoVET*-Projekten wird zwar der Anspruch formuliert, dass die Konzepte transferierbar sein sollen, aber nur in wenigen Projektbeschreibungen werden diesbezüglich konkrete Maßnahmen benannt, auch Aussagen zu Qualitätssicherungsmaßnahmen durch Evaluation finden sich nur in wenigen Projektbeschreibungen (z. B. *tQM*). Die Begutachtung der Projektskizzen erfolgte auch nicht primär unter wissenschaftlichen Gesichtspunkten. Begleitforschung wird durch das Bundesinstitut für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit zwei weiteren Standorten der Berufsbildungsforschung an den Universitäten Paderborn und Magdeburg durchgeführt. Die Begleitforschung wurde später implementiert und endet 2026. Auch die Begleitforschung befasst sich weniger mit der Qualität der entwickelten Bildungskonzepte, sondern vorwiegend mit Programmgestaltungsmerkmalen sowie Erfolgsfaktoren und Barrieren für den Innovationstransfer aus dem Programm heraus (<https://www.bibb.de/de/157852.php#>).

InnoVET Plus sollte dazu genutzt werden, die Potenziale digitaler Lehr-Lernkonzepte zur individuellen Förderung von Jugendlichen mit Beeinträchtigungen in den Fokus zu nehmen, zudem sollte dringend eine Ausweitung des Programms über den Rechtskreis des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung hinaus angestrebt werden. Auch der Erkenntnisgewinn sowie Nachhaltigkeit und Qualität sollten durch eine systematische Evaluation der Produkte aus den Projekten und geeigneten Maßnahmen der Dissemination gesichert werden.

Exzellente Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) (2.3): Angesichts eines sehr heterogenen Digitalisierungsausbaus in ausbildenden Unternehmen wäre eine Förderung von Innovationen und ein Ausgleich von fehlenden Lerngelegenheiten in Betrieben erforderlich. Das kann allein durch überbetriebliche Ausbildungsstätten nicht gelöst werden, sondern erfordert eine Verbindung der Lernorte, also auch einen Einbezug der beruflichen Schulen. Zudem wäre es angesichts des bestehenden und sich prospektiv verstärkenden Fachpersonalmanagements beim beruflichen Ausbildungspersonal strategisch gewinnbringender, nicht weiter Parallelstrukturen bei den Lernorten auf- und auszubauen, sondern enger mit den beruflichen Schulen zusammenzuarbeiten, um durch Ausschöpfung bestehender Kapazitäten Synergien zu erzeugen. Der bis dato nicht verifizierten Behauptung im Eckpunktepapier, dass der Lernort Schule nicht hinreichend in der Lage sei, „arbeitsmarktorientierte Kompetenzen“ zu vermitteln (S. 5), ist entgegenzuhalten, dass die Einrichtung von ÜBS seinerzeit eine mehr politische und weniger evidenzbasierte Entscheidung der Kammern gewesen ist.

Bessere Förderung für exzellentes Ausbildungs- und Prüfungspersonal (2.4): Die geplante Unterstützung des Bildungspersonals in der beruflichen Bildung durch Qualifizierungsangebote und die Bereitstellung von Services und Tools über ein neues zentrales Portal für Ausbilder:innen, das bundesweit zugänglich ist, ist zu begrüßen. Gestärkt werden muss dabei die gemeinsame Qualifizierung von berufsschulischem und betrieblichem Bildungspersonal. Dies wird zwar im Eckpunktepapier erwähnt, sollte jedoch deutlich gestärkt werden. Darüber hinaus wäre eine Ausweitung auf das Bildungspersonal des vollzeitschulischen Bereichs (z. B. Lehrkräfte und Praxisanleitungen im Bereich Gesundheit/Pflege, Mentor:innen im Bereich Erziehung/Sozialpädagogik) vorzunehmen, denn hier weisen die berufspädagogischen Herausforderungen eine große Schnittmenge zu denen des betrieblichen Bildungspersonals in der dualen Ausbildung auf (z. B. Ausbildung im digitalen Wandel, Umgang mit Heterogenität und Inklusion, Qualifizierung im Bereich Diagnostik und Prüfungswesen).

Handlungsfeld 3: Exzellenz durch internationale Ausrichtung

Mehr Mobilität für den Erwerb internationaler Berufskompetenzen (3.1) und Gewinnung internationaler Fachkräfte mit dem Anerkennungszuschuss (3.2) und die Stärkung der Internationalisierung in der beruflichen Bildung (3.3): Die geplanten Maßnahmen zur Förderung und Flexibilisierung internationaler Mobilität während der Ausbildung sind zu begrüßen, allerdings wäre zu klären, wie mit möglichen betrieblichen Barrieren in Bezug auf Auslandsaufenthalte umgegangen wird. Auch die Unterstützung der Gewinnung ausländischer Fachkräfte durch einen Anerkennungszuschuss zur Teilnahme am Anerkennungsverfahren für Beschäftigte mit niedrigem Einkommen ist ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung.

Die Vorhaben im Bereich internationaler Kooperationen zur Entwicklung von gemeinsamen Qualifizierungsmodulen und zur Stärkung einer internationalen Ausrichtung beruflicher Bildung sind wichtige Bausteine einer Attraktivitätssteigerung. Allerdings finden hier auf Schulebene schon vielfältige Kooperationen mit internationalen Partnern statt, auch in der Entwick-

lung curricularer Bausteine. Daher wären hier *Doppelentwicklungen* und *Doppelstrukturen* vorab genauer zu prüfen und vorhandene Qualifizierungsmodule hinsichtlich ihrer Qualität zu prüfen und einzubauen. *Flaggschiff-Kooperationen* mit Partnern im Rahmen von *WorldSkills* und anderen Wettbewerbs- und Austauschformaten können wichtige Impulse für die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung liefern. Dies gilt auch für die deutsche Beteiligung an einem Berufsbildungs-PISA, dessen Ertrag jedoch stark von der Ausgestaltung der Studie und der Beteiligung anderer Länder abhängen wird.

Fazit

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass die Exzellenzinitiative und ihre Maßnahmen stark von Ressortdenken (duale Ausbildung und darauf aufbauende berufliche Fortbildung) geprägt ist und eine übergreifende Koordination berufsbildungspolitischer Akteure und deren bestehende und geplante Aktivitäten fehlt. Das fehlende ressortübergreifende Denken wird vor allem am mangelnden Bezug auf das gesamte Spektrum der beruflichen Ausbildung deutlich. Berufliche Ausbildung vollzieht sich im dualen System und in der vollzeitschulischen Ausbildung (Schulberufssystem) und im Übergangssektor (mit Anschlussfähigkeit an eine Ausbildung als Zielperspektive). Der enge Fokus der Exzellenzinitiative ist mit Blick auf den erheblichen Fachkräftemangel in den Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen und angesichts des in den nächsten Jahren noch steigenden Bedarfs an Fachkräften in diesen Berufen nach den aktuellen BIBB-/IAB-Arbeitsmarktprojektionen (z. B. Maier & Helmrich, 2022, S. 6) nicht nachvollziehbar. Insgesamt erachten wir es als erforderlich, Vorhaben stärker evidenzbasiert – d. h. ausgehend von den Problemlagen und Herausforderungen des Gesamtsystems beruflicher Bildung – zu entwickeln und dabei ressortübergreifende Perspektiven auf das gesamte Feld der beruflichen Aus- und Fortbildung einzunehmen. Zudem sehen wir dringenden Handlungsbedarf in der Koordination von Vorhaben aus der Exzellenzinitiative mit anderen bereits bestehenden oder geplanten Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung in der beruflichen Bildung. Dazu zählen beispielsweise die *Qualitätsoffensive Lehrerbildung*, in deren Kontext gleichfalls Fragen der Aus- und Fortbildung des Berufsbildungspersonals, wenn auch mit Schwerpunkt auf Lehrkräfte berufsbildender Schulen, erarbeitet werden. Hier wäre beispielsweise eine Koordinierung mit dem Förderschwerpunkt 2.4 der Exzellenzinitiative (exzellentes Ausbildungs- und Prüfungspersonal) erforderlich. Eine bessere Abstimmung wird auch zwischen den Maßnahmen zur Verbesserung der digitalen Infrastruktur und digitalisierungsbezogener Ausbildungskonzepte in den berufsbildenden Schulen („Pakt berufliche Schulen“ und „Portal für berufliche Bildung“ zum Austausch curricularer Ausarbeitungen und Konzepte) und ausgewählten Schwerpunkten der Exzellenzinitiative (z. B. Ausbau von ÜBS und deren Kooperation mit Betrieben und Berufsschulen (2.3) sowie mit *InnoVET Plus*-Projekten (2.1)) als notwendig erachtet. Das Feld einer dringend erforderlichen besseren Bund-Länder-Koordination im Bereich der beruflichen Bildung wird mit der Initiative nicht bearbeitet.

Referenzen:

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020). *Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022). *Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2022). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022*. Bonn: BIBB.
- DGB-Jugend (2020). *Ausbildungsreport 2020. Herausgegeben vom DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik*. Mainz. <https://www.dgb.de/++co++b79d0ae4-e7ab-11ea-807a-001a4a160123>
- Langmayer, A. (2021). *Berufs- und Studienorientierung an Gymnasien. Eine empirische Untersuchung zum Berufswahlprozess bayerischer Gymnasiasten sowie Darstellung und Vergleich der Vorgaben sämtlicher Bundesländer Deutschlands anhand ausgewählter Aspekte*. Erlangen: FAU University Press. https://opus4.kobv.de/opus4-fau/frontdoor/deliver/index/docId/17351/file/Anja_Langmayer_Diss_OPUS.pdf
- Maier, T. & Helmrich, R. (2022). Krieg in der Ukraine: Auswirkungen von Krieg und Flucht auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt. In H. Ertl, M. Granato, R. Helmrich & E. M. Krekel (Hrsg.), *Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf. Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem* (S. 12-19). Bonn: BIBB. <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/b326296e-8baa-4eb5-b797-827506d7ea96/retrieve>

Unterzeichnende:

Prof. Dr. Susan Seeber, Professorin für Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung,
Universität Göttingen

Prof. Dr. Birgit Ziegler, Professorin für Berufspädagogik und Berufsbildungsforschung,
Technische Universität Darmstadt

Mitglieder der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz

Kontakt:

Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK)

Geschäftsstelle

Graurheindorfer Str. 157

53117 Bonn

Telefon: 0228 – 501 700

E-Mail: info@swk.kmk.org



Ausschussdrucksache 20(18)01neu

Ausschussinterne Vereinbarungen zur inneren Organisation des Ausschusses in der 20. Wahlperiode

1. Obleutegespräche

Die Obleutegespräche werden unmittelbar den regulären Ausschusssitzungen vorgeschaltet (regelmäßig 9:00 – 9:30 Uhr). Sie finden grundsätzlich in Präsenz statt. Über Sitzungen in einem hybriden bzw. online Format wird im Einzelfall entschieden.

Neben jeweils einem Obmann/Obfrau bzw. einer Stellvertretung einer Fraktion und dem Sekretariat sind ausschließlich die BReg. und die Fraktionsmitarbeiter zugelassen. Evt. „beratende“ Mitglieder und übrige Mitarbeiter sind nicht zugelassen.

Das Obleutegespräch wird in vier Tagesordnungspunkte gegliedert:

1. Verlauf der Ausschusssitzung (Beratungsreihenfolge/Aussprache)
2. Entwurf der Tagesordnung für die folgende Ausschusssitzung
3. Weitere Terminplanung
4. Verschiedenes (Gäste, Reisen, weitere Termine)

Über die Ergebnisse des Obleutegesprächs wird ein stichwortartiges Ergebnisprotokoll erstellt.

2. Ausschusssitzungen

Die Ausschusssitzungen finden grundsätzlich mittwochs ab 9:30 Uhr statt.

~~Sie sind grundsätzlich nicht öffentlich.~~

Die Sitzungen des Ausschusses finden grundsätzlich in Präsenz statt und sind grundsätzlich öffentlich, wenn der Ausschuss im Einzelfall nicht eine nicht-öffentliche Sitzung oder die nicht-öffentliche Beratung einzelner Tagesordnungspunkte beschließt. Grundsätzlich sollen die Sitzungen live übertragen werden. Ist dies aufgrund von beschränkten technischen Kapazitäten ausnahmsweise nicht möglich, soll die Übertragung zeitversetzt am selben Tag stattfinden. Sie finden grundsätzlich in Präsenz statt. Eine digitale Zuschaltung der Zugangsberechtigten zum Ausschuss muss grundsätzlich möglich sein; eine Veröffentlichung der Übertragung ist nicht vorgesehen. Über Sitzungen in einem hybriden bzw. Online-Format wird im Einzelfall entschieden.

Die Tagesordnungen des Ausschusses weisen die Berichterstatter der Fraktionen aus.

Die Sitzordnung der Ausschussmitglieder wird einvernehmlich für die Wahlperiode festgelegt.



Die Mitarbeiter der MdBs sollen die Sitzung von der Tribüne aus verfolgen, wie auch dort Plätze für die Ländervertreter reserviert sind, sofern dies aus Platzgründen erforderlich ist. Unten im Saal sollen nur die Vertreter der Bundesregierung (BMBF), die benannten Fraktionsreferenten, die Mitarbeiter der Berichterstatter für die jeweiligen Tagesordnungspunkte sowie die Sekretariatsmitarbeiter sitzen.

Die TOPs, die ohne Debatte beraten werden sollen, kommen grundsätzlich am Anfang der Sitzung zuerst zur Abstimmung.

Es soll bei TOPs mit Aussprache grundsätzlich eine Berichtstatterrunde und gegebenenfalls noch eine zweite Nachfragerunde nach Fraktionsstärke geben. Die Redezeit der Berichtstatter wird in der Regel auf höchstens drei Minuten, diejenige der Nachfragenden auf höchstens zwei Minuten beschränkt werden. Die Zeitangaben sind für die Festlegung des Sitzungsablaufs im Ob- leutegespräch als Richtwert zu verstehen.

Sofern ein Gesetzentwurf/Antrag zu einem TOP von nur einer Fraktion eingebracht wird, trägt diese zuerst vor, um in den Sachstand einzuführen. Gibt es mehrere antragstellende Fraktionen, bestimmt sich zwischen diesen die Reihenfolge nach der Mitgliederzahl. Im Übrigen soll die Rednerreihenfolge grundsätzlich im Wechsel von Koalition und Opposition (SPD – CDU/CSU – Bündnis 90/GRÜNE- AfD – FDP – Linke) erfolgen. Die Bundesregierung ist zu hören.

Ein „beratendes“ Ausschussmitglied, das keiner Fraktion angehört, hat Rede- und Antragsrecht, nicht jedoch Stimmrecht. Da dieses Mitglied keinen Berichtstatterstatus hat, ist sein Rederecht wie das aller anderen Mitglieder auf zwei Minuten pro TOP beschränkt.

Von den regulären Ausschusssitzungen werden grundsätzlich Kurzprotokolle erstellt. Sind Gäste im Ausschuss, sollen zu diesen Tagesordnungspunkten Wortprotokolle erstellt werden.

3. Anhörungen/ Fachgespräche

Die Anhörungen und Fachgespräche werden von den Fraktionsreferenten in Abstimmung mit den Berichtstattern vorbereitet. Die Arbeitsergebnisse werden von den Obleuten gebilligt. Entscheidungen sollen im Umlaufverfahren vorbereitet werden; gesonderte Berichtstattergespräche sollen vermieden werden.

Anhörungen und Fachgespräche sind grundsätzlich öffentlich. Sie sollen möglichst im Parlamentsfernsehen übertragen werden.

Grundsätzlich sollen die Sachverständigen die Gelegenheit haben, ein ca. zwei- bis fünfminütiges Statement abzugeben.

Die Fragerunden sollen wie folgt gestaltet werden:

Die Reihenfolge der Berichtstatter und Fragenden richtet sich nach der Fraktionsstärke.

Jeder Fraktion steht in der Berichtstatterrunde fünf Minuten für Fragen und den Antworten der Sachverständigen zu. Für die weiteren „Nachfragerunden“ steht jeder Fraktion drei Minuten für die Fragen und die Antworten zu (Frage/Antwortkontingent). In der Nachfragerunde wird der Delegationsschlüssel angewandt. Dieses Verfahren soll bis zur Sommerpause evaluiert werden.

Über das Fragerecht für evt. anwesende Abgeordnete, die nicht Mitglieder dieses Ausschusses sind, entscheidet der/die jeweilige Berichtstatter/in bzw. der/die Obmann/Obfrau.

Anhörungen und Fachgespräche werden durch Wortprotokolle dokumentiert. Diese werden nicht von den Sachverständigen bzw. Abgeordneten korrigiert.



4. Verteilung von Drucksachen

Die Tagesordnung für die jeweils nächste Ausschusssitzung wird grundsätzlich an dem vorangehenden Donnerstag elektronisch verteilt.

Bundestagsdrucksachen werden elektronisch verteilt. Dies gilt auch für Ausschussdrucksachen und Ausschussprotokolle.

Zur Arbeitserleichterung gelten folgende Ausnahmen: Anträge, die nach 16:00 Uhr des Vortages der Sitzung eingehen, werden elektronisch und als Tischvorlagen verteilt; umfangreiche Berichte über federführende Themen - insbesondere diejenigen über 100 Seiten - werden als Druckfassung an die ordentlichen Ausschussmitglieder sowie die benannten Fraktionsreferenten/innen verteilt. Allgemeines Informationsmaterial (Zeitschriften, Flyer etc.) wird im Regelfall nur an die ordentlichen Mitglieder verteilt.

5. Reisen

Für Delegationsreisen in der 20. WP wurde ein 8er-Schlüssel festgelegt:

SPD	CDU/CSU	B 90/ GRÜNE	FDP	AfD	DIE LINKE.
2	2	1	1	1	1

Ein „beratendes“ Mitglied kann von den Fraktionen ausnahmsweise an einer Reise beteiligt werden, wenn dies einvernehmlich beschlossen wird und eine Fraktion auf einen ihr zustehenden Platz verzichtet. Die Teilnehmergenze für eine Delegation darf nicht überschritten werden. Die letzte (Ermessens-) Entscheidung hierüber liegt beim Präsidium.

6. Europa

Die EU-Vorlagen werden wie bisher nach Überweisung auf die Tagesordnung gesetzt und abschließend beraten. Sollte dies im Einzelfall nicht so sein, wird auf Antrag einer Fraktion der Abschluss vertagt.

Neben den Vorlagen erarbeitet die Abteilung PE Unterrichtsvorlagen, die zur weiteren Information dienen. Der Abteilung können auch aktiv Aufträge übermittelt werden. Die BReg. informiert wie bisher schriftlich vor und nach den Sitzungen der EU-Ministerräte für Bildung und Forschung. Es obliegt den Fraktionen, Beratungswünsche anzumelden.

7. Petitionen

Petitionen, die dem Ausschuss vom Petitionsausschuss überwiesen werden, werden anonymisiert und als Ausschussdrucksachen an die Mitglieder verteilt und im Zusammenhang mit den zugrundeliegenden Vorlagen mitberaten.