



IHK NRW – Die Industrie- und Handelskammern
in Nordrhein-Westfalen

„Agenda 2025“ für die betriebliche Berufsausbildung

14 Thesen der Industrie- und Handelskammern in
Nordrhein-Westfalen zur Stärkung der betrieblichen
Berufsausbildung

Langversion







> Ausgangslage

Die betriebliche Berufsausbildung ist ein fester Bestandteil des deutschen Bildungssystems. Sie sichert den Fachkräftenachwuchs, bietet jungen Menschen attraktive Bildungs- und Beschäftigungschancen und sorgt zugleich dafür, dass sich die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland seit Jahren auf beispiellos niedrigem Niveau bewegt. Der Erfolg des dualen Systems findet daher international viel Beachtung. Die bundesdeutsche Ausbildungslandschaft erlebt gleichwohl einen Paradigmenwechsel. In den letzten 20 Jahren stand überwiegend die Frage im Vordergrund, ob genügend Lehrstellen für junge Menschen verfügbar waren. In den kommenden Jahren wird es verstärkt darum gehen, welche Unternehmen sich in den Augen vor allem kluger Schulabgänger besonders für die individuelle Personalentwicklung eignen. Dieser Prozess wird sich nahezu flächendeckend über das gesamte Land ausbreiten. Allerdings wird das Tempo dieser Entwicklung regional sehr unterschiedlich ausfallen: Während im Ruhrgebiet zunächst nach wie vor die Anzahl der Bewerber die Zahl der Lehrstellenangebote überschreiten wird, setzt dieser Prozess fernab der Ballungsräume, z. B. in Südwestfalen oder Ostwest-

falen-Lippe, wesentlich früher und insgesamt deutlicher ein. Hiertreffen prosperierende Unternehmen und schrumpfende, alternde Bevölkerungen umso stärker aufeinander.

Früher konnten sich die Firmen ihre Auszubildenden aussuchen. Zukünftig können sich junge Leute die Betriebe aussuchen, in denen sie tätig werden möchten. Der Markt kehrt sich um; und damit auch die „Machtverhältnisse“ – zugunsten junger Leute. Die Unternehmen müssen dies verinnerlichen. Sie werden sicherlich gut beraten sein, ihre Anforderungen schrittweise an das Leistungsvermögen, den Leistungswillen und die Erwartungen der zukünftigen Auszubildenden anzupassen und neu zu justieren. Auch das Verständnis einer „ganzheitlichen Beruflichkeit“ kann hiervon nicht unberührt bleiben, zumal innerhalb des dualen Systems eine immer größere Spreizung bei einer immer geringer werdenden Grundgesamtheit an Schulabgängern gegeben sein wird. Die bisher als „normal“ empfundene betriebliche Berufsausbildung, für die auch die Industrie- und Handelskammern „stehen“, gerät von vier Seiten unter Druck.

1 „**Demografie**“: Zunächst durch die Veränderungen in der Altersstruktur. Es wird zukünftig schlicht immer weniger junge Menschen geben, die in das Beschäftigungssystem hineinwachsen.

2 „**Akademisierung**“: Zudem durch eine steigende Studierneigung junger Menschen, die der Vorstellung folgt, ohne Abitur und abgeschlossenes Studium sei vollständige Teilhabe am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben nicht wirklich erreichbar.

3 „**Warteschleifen**“: Zugleich durch ein öffentlich finanziertes „Übergangssystem“, das in quantitativer Hinsicht nach wie vor eine bedenkliche Größenordnung aufweist und bei dem der Ruf immer lauter wird, man solle die dort durchlaufenen Zeiten – in welcher Form auch immer – „anrechenbar“ gestalten.

4 Schließlich die „**Digitalisierung**“, die auch für die berufliche Bildung erhebliche Chancen erschließt. In der veröffentlichten Meinung wird sie jedoch zumeist fälschlicherweise überwiegend damit verbunden, man benötige zukünftig andere Qualifizierungsinhalte und –gänge, die dem Trend einer immer stärker wissensbasierten (oder „verwissenschaftlichten“) Art des Produzierens und Dienstleistens folgten. Dies wiederum sei durch Studiengänge besser darstellbar als durch die „herkömmliche“ betriebliche Erstausbildung.



Die Wirtschaft muss diese vierfache Herausforderung annehmen. Und mit ihr die Industrie- und Handelskammern. Die betriebliche Berufsausbildung steht heute mehr denn je im Wettbewerb zu stark verschulerten Bildungsalternativen; insbesondere durch die Angebote privater und öffentlicher Hochschulen. Das duale Ausbildungssystem steht am Scheidepunkt. Ein „weiter so“ kann und wird es nicht geben. Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen zeigen in den nachstehend formulierten Thesen, wie die betriebliche

Erstausbildung zukunftsfest gestaltet und ihrer wichtigen Rolle als Garant einer praxisorientierten und geprüften Qualifikation gerecht werden kann. Dabei muss das System in den Augen von Unternehmen und vor allem auch von leistungsfähigen jungen Menschen attraktiv bleiben. Ansonsten wird es auf Dauer immer mehr als bloßes Auffangbecken für diejenigen wahrgenommen, denen die Studieneignung auch angesichts weit abgesenkter Standards beim Hochschulzugang nicht zugesprochen werden kann.



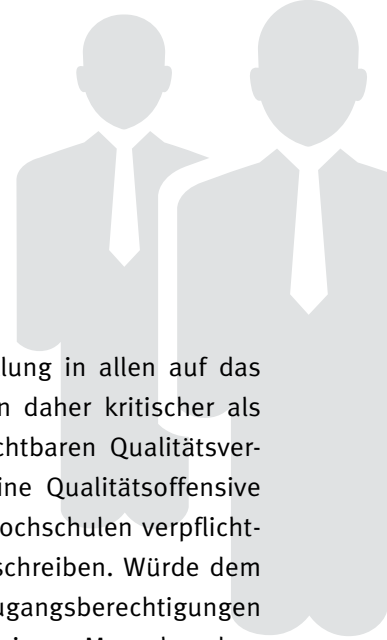
› 1. Eltern zum Mittelpunkt einer Kampagne zum Schulwahlverhalten machen

Der Trend zu höheren Schulabschlüssen wird sich in den nächsten Jahren noch verstärken. An die Stelle von Haupt- und Realschulen werden vermehrt Sekundar- bzw. Gesamtschulen treten. Unterhalb des Gymnasiums existieren neben dieser Schulform vermutlich bereits in zehn Jahren keine weiteren Differenzierungen mehr. Dies wird die Entscheidung für das Gymnasium nochmals bestärken. Die Haupt- und die Realschulen in ihrer gegebenen Form sind „Auslaufmodelle“; nicht weil sie schlechte Arbeit verrichtet hätten, sondern weil die Eltern für ihre Kinder (fast) immer die bestmögliche Bildung wollen und diese aus ihrer Sicht zumeist das Gymnasium bietet, jedenfalls aber das Abitur erfordert.

Auch Nordrhein-Westfalen bewegt sich mit großem Tempo auf eine zweisäulige Schulstruktur zu, zumal die Förder-schulen im Zuge des Inklusionsprozesses rasch und deutlich an Bedeutung verlieren. Dieser Trend lässt sich nicht umkehren. Die Befürworter der betrieblichen Erstausbildung können das duale System nur halten, wenn sie diesen Befund nicht allein kritisieren, sondern ihn zum Ausgangspunkt einer eigenen Strategie machen. Dazu zählt auch, auf die Durchlässigkeit im Bildungssystem hinzuweisen und dabei zugleich die Startchancen einer betrieblichen Erstausbildung zu verdeutlichen. Vor allem aber muss dabei auf die Eltern abgehoben werden, deren Einfluss auf die Berufswahlentscheidungen ihrer Kinder auch weiterhin entscheidend ist.



› 2. Aus der Abiturienteninflation die erforderlichen Schlüsse ziehen



Auch die Gymnasien stehen untereinander im Wettbewerb. Dieser Wettbewerb führt bereits heute zu einem „downsizing“ der Leistungsansprüche. Man kann es auch anders formulieren: Wenn es heute deutlich leichter ist als in früheren Jahrzehnten, das Abitur zu bestehen, müssen die tradierten Vorstellungen über den Wert des Abiturs aufgelöst werden. Wenn in einigen Landes- teilen bereits 50 bis 60% eines Altersjahrgangs das Abitur bestehen und sich dies überwiegend in Gymnasi- en vollzieht, sind die Abiturienten schlicht in der Mehr- heit. In diesen Regionen hat sich diese Schulform schon zur „Volksschule“ entwickelt.

Der Trend zur gymnasialen Bildung ist aus Sicht der Wirtschaft kritisch zu hinterfragen. Gymnasien, Gesam- schulen und gymnasiale Zweige der Berufskollegs sehen weit überwiegend die Studierfähigkeit der ihnen an- vertrauten jungen Menschen als wesentliches Ziel ihrer Tätigkeit an. An diesem Ziel orientieren sich zudem die Curricula sowie die Leistungsbewertungen. Die Wirt- schaft benötigt jedoch in erster Linie qualifizierte Fach- kräfte, nicht aber akademisch gebildetes Personal. Sie

beobachtet die Qualitätsentwicklung in allen auf das Abitur hinführenden Schulformen daher kritischer als in früheren Jahren. Dem beobachtbaren Qualitätsver- lust der Abschlüsse setzt sie eine Qualitätsoffensive entgegen, die auch fordert, an Hochschulen verpflich- tende Aufnahmeprüfungen vorzuschreiben. Würde dem Qualitätsverfall der Hochschulzugangsberechtigungen auf diese Weise begegnet, blieben junge Menschen dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erhalten, die anderen- falls bis zu ihrem Scheitern wertvolle Zeit verlieren. Wer das Problem des zu häufigen Studienabbruchs wirksam angehen will, der muss verhindern, dass für einen be- trächtlichen Teil der jungen Leute die Hochschulen zur „Warteschleife“ werden. Parallel dazu sollten auch die Gymnasien, Gesamtschulen und Berufskollegs stärker dazu angehalten werden, der Berufsorientierung einen höheren Stellenwert beizumessen. Je mehr die auf das Abitur hinführenden Schulformen in diesem Feld „in- vestieren“, desto eher wird die duale Ausbildung für viele Schüler zu einer dem Studium gleichwertigen An- schlussperspektive.





> 3. Digitalisierung von Ausbildungsinhalten und -prozessen vorantreiben

Digitale Inhalte und Prozesse bieten in zunehmendem Maße die Chance, das System der betrieblichen Erstausbildung inhaltlich und organisatorisch zu flexibilisieren und damit attraktiver zu gestalten. Zudem kann Entwicklungen entgegengewirkt werden, die die Ausbildung zunehmend negativ beeinflussen. Durch virtuelle Lernräume, Lerninhalte in der Cloud, Blended Learning und vieles andere mehr kann es gelingen, die Vielfalt der Berufsbilder ebenso zu erhalten wie ortsnahe Beschulungsmodelle in der Fläche. Zugleich sind neuartige technische Medien geeignet, den vielfach gegebenen Mangel an ausreichend qualifiziertem Lehrpersonal zumindest teilweise zu kompensieren. Hiervon werden auch die derzeit gegebenen Schüler/Lehrer-Relationen und die definierten Klassenfrequenzrichtwerte auf Dauer nicht unberührt bleiben. Die damit verbundenen Chancen sollten beherzt ergriffen werden.

Auch in inhaltlich-didaktischer Hinsicht bieten sich hierdurch völlig neue Möglichkeiten. Unterschiedliche Lerngeschwindigkeiten (asymmetrisches Lernen) werden

ermöglicht, so dass die Guten noch besser werden und Schwächeren wiederholen können, so oft es notwendig ist. Richtig angewandt, können digitale Lernprozesse damit sogar den inklusiven Unterricht hilfreich flankieren. Aber auch für die Berufsberatung, die Berufsorientierung, die Ausbildungsinhalte und das Prüfungswesen kann die durchgreifende Digitalisierung regelrechte Entwicklungsschübe auslösen, deren Dimensionen derzeit nur ansatzweise zu erkennen sind. Sie berührt die Werbung für die betriebliche Erstausbildung ebenso wie die Beratungsstrukturen, die Eignungsdiagnostik oder das Matching bis hin zu Vertragsabwicklung und Prüfungsdurchführung. Mit analogen Verfahren, also mit Papier und Bleistift allein, werden wir die in der Diskussion befindlichen Beschleunigungen, Verkürzungen und Individualisierungen jedenfalls nicht organisieren können. Den IHKs kommt in diesem Modernisierungsprozess eine Schlüsselrolle zu. Sie übernehmen Vorbildfunktionen, leisten wichtige Unterstützungsarbeit und sorgen dafür, dass auch in Zukunft in kleineren Betrieben auf hohem Niveau ausgebildet werden kann.



› 4. Berufsorientierung breiter ausrichten

Je systematischer, flächendeckender und betriebsnäher die Berufsorientierung durch die Schulen organisiert wird, desto geringer fallen die Einmündungszahlen in das sogenannte „Übergangssystem“ aus. Wirksame Berufsorientierung in den Schulen trägt maßgeblich zur sicheren Ausbildungsentscheidung junger Menschen bei. Sie ist jedoch nur zielführend zu gestalten, wenn zugleich die Unternehmen intensiv in die entsprechenden Prozesse eingebunden sind. Berufsorientierung sollte sich über mehrere Schuljahre erstrecken und zu einem selbstverständlichen Bestandteil der schulischen Allgemeinbildung entwickeln. Dies geht nur gemeinsam mit der Wirtschaft. Daher sollte der Staat insbesondere regionale Initiativen, die im Übergangsgeschehen von der Wirtschaft finanziell mitgetragen werden, stärker durch zusätzliche Anreize fördern.

Wenn ein „zweigliedriges Schulsystem“ unabwendbar ist, dann müssen auch und gerade die auf die Hochschulreife vorbereitenden Schulformen die Berufs- und Studienorientierung als eine ihrer wichtigsten Aufgaben begreifen. Schon heute brechen – je nach Fach – bis zur Hälfte der Studienanfänger ihr begonnenes Studium ab. Dies hat sicherlich unterschiedlichste Gründe, die nicht immer auf mangelnde Studierfähigkeit zurückzuführen sind. Dennoch sprechen die Zahlen eine deutliche Sprache: Zu viele der jungen Leute sind offenkundig nicht hinreichend auf das vorbereitet, was nach der Schule kommt – weder bezogen auf das Studium noch auf die Berufswelt. Immer mehr junge Leute scheitern an den Hochschulen; zugleich sehen immer weniger Schulabgänger in einer betrieblichen Ausbildung einen sinnvollen Einstieg in das Beschäftigungssystem. Dies muss die Schul- und Bildungspolitik endlich ernst nehmen und Wege finden, die Schüler besser und begabungsgerechter auf Ausbildung und Studium vorzubereiten; gerade in den Gymnasien.

Das NRW-Übergangssystem „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAOA) weist hier in die richtige Richtung. Allerdings ist es nicht nur erforderlich, gerade in den Gymnasien bei der Berufsorientierung die betriebliche Berufsausbildung stärker in den Fokus zu nehmen. Der Erfolg des gesamten Programms ist zudem davon abhängig, dass es ausreichend finanziert wird, damit Berufsorientierung systematisch und qualitativ hochwertig stattfindet. Das Berufsorientierungssystem sollte so ausgerichtet werden, dass ausbildungsreife Jugendliche möglichst direkt in die Betriebe aufgenommen werden. Dadurch sind die Ressourcen, die zur Unterstützung der nicht ausbildungsreifen Schüler weiterhin notwendig sind, zielgerichteter einzusetzen.

Es ist im Übrigen auch nicht einsehbar, dass die Berufskollegs im Prozess der beruflichen Orientierung junger Menschen im SEK I-Bereich nahezu vollständig außen vor bleiben. Sinnvoll wäre es, die Aktivitäten beider Schulformen stärker miteinander zu verzahnen und dabei die großen Potentiale der Berufskollegs in diesen Prozess einzubinden. Es kann nicht sein, dass sich in den meisten Berufskollegs der Beitrag zur Berufsorientierung der allgemein bildenden Schulen in eintägigen Informationsveranstaltungen für 15- oder 16jährige erschöpft.

Zugleich sind durchgreifende Korrekturen in der Lehreraus- und -fortbildung sinnvoll und erforderlich. Die Lehrerbildung muss viel intensiver als bisher Kenntnisse über die Berufs- und Arbeitswelt vermitteln. Praktika in der Wirtschaft sollten Teil jedes Lehramtsstudiengangs sein und auch später im Schulalltag zum Pflichtprogramm gehören. Möglichst viele Projekte sollten zudem von Wirtschaft und Schulen gemeinsam unternommen, besonders originelle und unternehmensbezogene Initiativen der Schulen stärker prämiert und insbesondere MINT-Aktivitäten der Schulen weiterhin aus der Wirtschaft unterstützt werden.



› 5. Aussagekräftigen Schulabschlüssen wieder mehr Gewicht geben

Ausbildungsunternehmen benötigen aussagekräftige Schulzeugnisse. Alle Schulabschlüsse sollten daher auf zentralen Prüfungen basieren und eindeutige und verlässliche Auskunft über das Niveau fachlicher, sozialer und persönlicher Kernkompetenzen der Schülerinnen und Schüler geben. Zeugnisse sollen Aufschluss darüber vermitteln, was eine Person am Ende etwa eines Schuljahres, eines Studiums oder einer betrieblichen Ausbildung kann. Das Wesen einer Prüfung besteht in der vergleichenden Aussage über die erworbenen Kompetenzen.

Bei den Abiturprüfungen fallen nur noch gelegentlich junge Menschen durch, rund ein Viertel erzielt die „eins vor dem Komma“. Der Wirtschaft ist damit nicht gedient; und den jungen Menschen schon gar nicht. Die Unternehmen fordern keine beliebigen, sondern aussagekräftige Zeugnisse, die die Kompetenzen der jungen Menschen ohne eigenen diagnostischen Aufwand für sie transparent und beurteilbar erscheinen lassen.

Problematisch wird es dann, wenn die Gaußsche Normalverteilung bei den Abschlussnoten nicht mehr erkennbar ist, wenn also alle geprüften Personen bestehen, alle durchfallen oder der weit überwiegende Teil der geprüften Personen dieselbe Note erhält. In diesen Fällen sind die ausgestellten Prüfungszeugnisse das Papier nicht wert, auf dem sie gedruckt sind.

Zugleich sind die Unternehmen stark daran interessiert, in den Zeugnissen Hinweise zum Sozialverhalten der Schüler zu erhalten. Dies würde nicht nur den Personalabteilungen bei der Bewerberauswahl dienen. Erheblicher Nutzen entfaltet sich dadurch vor allem auch für die Schülerinnen und Schüler selbst. Die „Kopfnoten“ sind daher wieder einzuführen. Gerade lernschwächere Schüler mit angemessenem Sozialverhalten erhielten auf diesem Wege Möglichkeiten, ihre Alleinstellungsmerkmale in Bewerbungsverfahren auch bei schlechteren Notendurchschnitten deutlicher als bisher hervorzuheben.

› 6. Deutsch und Mathematik aufwerten

Aus Sicht der Unternehmen haben sich die Leistungen der Schulabsolventen insbesondere in den Fächern Deutsch und Mathematik in den vergangenen 25 Jahren dramatisch verschlechtert. Die Aufgabe der Schulen und damit auch des Landes besteht darin, die Reife bei Schülerinnen und Schülern für die betriebliche Ausbildung bzw. ein Studium zu vermitteln. Hier steht das Land in der Pflicht. Die Industrie- und Handelskammern fordern, die Stundenansätze in diesen beiden Fächern deutlich

zu erhöhen. Dies schließt Zusatzangebote in beiden Fächern für leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler mit ein. Notfalls sollte dies zu Lasten anderer Fächer geschehen. Jedenfalls ist dafür Sorge zu tragen, dass die Umstellung auf den Ganztagsbetrieb noch stärker dazu genutzt wird, hier die erforderlichen Korrekturen vorzunehmen. Insbesondere in den Grundschulen ist dafür zu sorgen, dass der korrekten Verwendung der deutschen Sprache eine hohe Bedeutung zugemessen wird.



› 7. Leistungsstarke zu einer Karriere mit Lehre motivieren und duales Studium stärken

Unsere Ausbildungsordnungen sind insgesamt zu komplex geworden. Weniger wäre oftmals mehr. Weit wichtiger als noch so wohlfeil ausformulierte Inhalte erscheint es, individuell auf die Auszubildenden einzugehen, ihnen Zeit zu schenken, verantwortungsvolle Aufgaben zu übertragen und sich als Betrieb vernünftig mit den Lehrern in der Berufsschule abzustimmen. Bei der Erstellung der Ausbildungsordnungen wird der Fokus immer noch zu wenig auf die Belange der kleinen und mittleren Betriebe gerichtet. In den Fachgremien sind die Vertreter der Großbetriebe überproportional vertreten, obwohl im Mittelstand der überwiegende Teil der Auszubildenden qualifiziert wird. Dies führt zuweilen zu Forderungen, die kaum erfüllt werden können oder die in weiten Teilen am Bedarf in kleinen und mittleren Unternehmen vorbeigehen.

Hinzu kommt: Für Abiturienten, die den „Bachelor“ anstreben, sind Bildungsziele wie die der „Industriekaufleute“ oder der „Bankkaufleute“ schon in zeitlicher Hinsicht nicht attraktiv genug. In der betrieblichen Erstausbildung werden kürzere (zweijährige) Qualifizierungen mit angepassten Bildungsinhalten nach wie vor für Leistungsschwächere, längere und zumeist auch anspruchsvollere Qualifizierungen indessen für Leistungsstärkere vorgehalten. Perspektivisch müsste es genau umgekehrt organisiert sein: Sinnvoll wären besonders kurze Bildungsgänge (verzahnt mit Durchstiegsmöglichkeiten zu weiteren Aufstiegsfortbildungen) für die Leistungsstarken, längere Bildungsgänge mit ausgeprägten Praxisphasen hingegen für die theoretisch weniger Begabten.

Das betriebliche Ausbildungsangebot würde dadurch im Übrigen auch begabungsgerechter. Bei Universitätsabsolventen sind „Freischussregelungen“ positiv konnotiert. Niemand käme dort auf den Gedanken, etwa einen Juristen, der eine solche Regelung nutzt, für besonders leistungsschwach zu halten. Dies sollte auch bei der Gestaltung der Ausbildungsordnungen gelten. Hier ist in der beruflichen Bildung ein Paradigmenwechsel erforderlich. Will man die betriebliche Ausbildung gegenüber den Bachelor-Studiengängen attraktiver gestalten, ist eine grundlegende Anpassung der betrieblichen Ausbildungs-

dauern bei der Eingangsqualifikation „Abitur“ wesentliche Voraussetzung; ebenso im Übrigen die deutliche Reduktion berufsschulischer Inhalte für diese Zielgruppe.

Abiturienten könnten als Zielgruppe für die betriebliche Berufsausbildung dadurch gezielter als bisher beworben werden. Sie sind deutlich jünger als frühere Generationen (Abitur nach 12 Jahren, kein Wehr- oder Zivildienst mehr). Zudem finden sich unter den heutigen Abiturienten zahlreiche Jugendliche, die in früheren Jahren mit der Mittleren Reife die Schule verließen. Schließlich werden die meisten der heutigen Gymnasiasten über kurz oder lang realisieren, dass das Hochschulsystem seine althergebrachten Versprechen nicht mehr halten kann. Die betriebliche Berufsausbildung jedenfalls muss sich in Form und Inhalt (noch) stärker differenzieren, um für die Absolventen aller Schulformen attraktiv zu bleiben. Hierfür müssen ebenso innovative wie pragmatische Wege beschritten werden, wie etwa

- Semester statt Ausbildungsjahre, dies böte die Chance besserer zeitlicher Differenzierungen und betonte zugleich die Gleichwertigkeit beruflicher und universitärer Bildung.
- Durch das Lernen in virtuellen Klassenräumen könnte zukünftig die ortsnahe Beschulung bei allen Auszubildenden über moderne Kommunikationsmedien sichergestellt werden.
- Auch formale Grenzen zwischen verschiedenen Bildungswegen sollten infrage gestellt werden. Die Hochschulen könnten da, wo es passt, den schulischen Teil des dualen Systems übernehmen, die Berufsschulen könnten dort, wo es Sinn macht, praxisorientierte Studiengänge anbieten.

Es ist ein Paradoxon, wie angesehen das duale Ausbildungssystem im Ausland ist, während es in der schul- und bildungspolitischen Wahrnehmung im eigenen Land beinahe eine stiefmütterliche Behandlung erfährt. Die Zahlen der Erstsemester an den deutschen Hochschulen sind in den vergangenen 10 Jahren enorm gestiegen.

Die Bundesrepublik Deutschland braucht jedoch nicht nur Akademiker, sondern vor allem kluge und fähige Praktiker. Die Zukunft der Arbeitswelt ist nicht allein und auch nicht überwiegend akademisch. Deutlich über 90% des in den nächsten beiden Jahrzehnten entstehenden Arbeitskräftebedarfs betrifft Kaufmannsgehilfen, Facharbeiter und Pflegekräfte; allesamt Personen ohne jede akademische Vorbildung. Die derzeitige Entwicklung führt dazu, dass Arbeitsplätze „bachelorisiert“ werden, bei denen eine Besetzung durch einen Facharbeiter oder eine Fachangestellte deutlich sinnvoller wäre. Die Bezahlung und das Prestige der Berufe verändern sich dadurch jedoch bisher noch nicht.

Die duale Ausbildung muss gerade vor diesem Hintergrund die Personen mit formal hohen Schulabschlüssen stärker als bisher in den Fokus nehmen. Dies kann vor allem dann gelingen, wenn diesem Personenkreis deutlich kürzere betriebliche Ausbildungsgänge offeriert werden und diese zugleich noch systematischer mit dualen

Studiengängen verzahnt werden. Es ist unstrittig: Der Anteil wissensbasierter Produktions- und Dienstleistungen steigt. Zugleich verschwimmen innerbetrieblich die Grenzen zwischen einzelnen unternehmensinternen Funktionsbereichen wie der Konstruktion, der Fertigung, der Buchhaltung oder der Personalführung. Die Digitalisierung wird diesen ohnehin seit Jahren zu beobachtenden Trend weiter forcieren. Dies bedeutet zugleich, dass die Grenzen zwischen rein hochschulischer und rein betrieblicher Ausbildung zunehmend aufgehoben werden. Anders formuliert: Die Relevanz dualer Studiengänge nimmt zu. Die Industrie- und Handelskammern setzen sich mit Nachdruck dafür ein, diese dualen Studiengänge – wo immer möglich – nicht nur mit betrieblichen Arbeitsaufenthalten, sondern mit regulärer (verkürzter) betrieblicher Ausbildung so zu verzahnen, dass neben den Studienabschlüssen auch die IHK-Abschlussprüfungen zu absolvieren sind. Dies steigert die Wertschätzung der dualen Studiengänge.



› 8. Innerbetrieblichen Stellenwert der Ausbildertätigkeit steigern

Das Problem der Fachkräfterekrutierung ist auch angesichts drastisch sinkender Schulabgängerzahlen keineswegs allein quantitativer Natur. Heute werden bei deutlich mehr jungen Menschen Auffälligkeiten diagnostiziert als noch vor ein, zwei oder drei Jahrzehnten: ADHS, Übergewicht, Psychische Störungen oder Defizite im Sozialverhalten sind nur einige Stichworte in diesem Zusammenhang. Nehmen solche Auffälligkeiten weiter zu, muss betriebliche Personal- und Ausbildungsarbeit zukünftig noch ganz andere Aufgaben meistern; und zwar unabhängig davon, ob sie dies als ihre eigentliche Aufgabe ansieht oder nicht. Notwendig sind daher eine konsequente innerbetriebliche Aufwertung der Ausbildungsverantwortlichen durch die Unternehmen selbst sowie vermehrte, auf die spezifischen Anforderungen der Ausbilder zugeschnittene Bildungsangebote. Je stärker die Unternehmen die betriebliche Personalentwicklung

in den Mittelpunkt ihres eigenen Handelns stellen, desto schneller werden die notwendigen Veränderungsprozesse eingeleitet.

Darüber hinaus muss es darum gehen, eine engere Verzahnung der Tätigkeiten von Jugendhilfe, öffentlichen Beratungsstellen für problematische Jugendliche und Ausbildern sicherzustellen sowie flächendeckend neue Ansätze in der Ausbilderqualifizierung zu entwickeln, die diesen veränderten Gegebenheiten Rechnung tragen. Die Industrie- und Handelskammern sind bereit, hier gemeinsam mit Partnern in Politik und Wirtschaft völlig neue Modelle zu entwickeln und diese in die Fläche zu tragen. Dies beinhaltet zugleich die Selbstverpflichtung der Kammern, mehr kostenfreie Qualifizierungsangebote für Ausbilder einzurichten.



› 9. Studienaussteiger intensiver in den Blick nehmen

Zahlreiche Studienanfänger brechen jedes Jahr ihr Studium ab, insbesondere in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen. Die Gründe hierfür sind sehr vielfältig. Vielfach fehlen spezielle Beratungsangebote für diesen Personenkreis. Hier zusätzliche Initiativen vor Ort zu ergreifen macht Sinn, weil die Potenziale von Studienaussteigern sehr viel stärker als bisher für eine duale Ausbildung nutzbar gemacht werden könnten; vor allem dann, wenn erbrachte Leistungen auf entsprechende betriebliche Ausbildungszeiten angerechnet würden. Auch in den Unternehmen muss auf eine noch stärkere Aufnahmebereitschaft dieses Personenkreises hingewirkt werden. Hier wurde in den letzten Jahren zwar bereits viel erreicht, noch mehr wäre hingegen wünschenswert.

Auch hier gilt: Soll die betriebliche Berufsausbildung für diesen Personenkreis attraktiver gestaltet werden, ist eine grundlegende Kürzung der betrieblichen Ausbildungsdauern sowie die deutliche Reduktion berufsschulischer Inhalte für diese Zielgruppe die „conditio sine qua non“. Gemeinsam mit den Arbeitsagenturen haben die Industrie- und Handelskammern in den vergangenen Jahren etliche regionale Initiativen auf den Weg gebracht. Sie erklären ihre Bereitschaft, in diesem Feld noch mehr zu tun. Zugleich können neue Wege beschritten werden, etwa die Kombination von verkürzter Ausbildung bei gleichzeitig durchlaufener Weiterbildung.



› 10. Breite Werbekampagne auf den Weg bringen

Die Wirtschaft muss breiten Schichten unserer Gesellschaft besser vermitteln, welchen Wert eine betriebliche Erstausbildung aufweist und welche Vorteile gegenüber einer rein universitären Ausbildung mit ihr verbunden sind. Je knapper Facharbeiter werden, desto höher wird ihr Preis auf dem Arbeitsmarkt. Schon heute verdienen Facharbeiter herkömmlicher Prägung deutlich besser als mancher Universitätsabsolvent. Abgesehen davon, dass sie vielfach verantwortungsvoller eingesetzt werden. Bei einem Mechatroniker oder einer Bankkauffrau sind Personalverantwortliche sicher, was sie einkaufen; bei einem Absolventen der mittlerweile 16.000 akkreditierten Studiengänge ist dies zumeist nicht der Fall – mit allen Konsequenzen für die Einstiegsgehälter. Die gezahlten Ausbildungsvergütungen sowie die gegebenen

Aufstiegschancen nach erfolgreich durchlaufener betrieblicher Erstausbildung sollten in der Öffentlichkeit insbesondere von den Unternehmen stärker als Pluspunkte der betrieblichen Berufsausbildung dargestellt werden.

Zudem muss klarer kommuniziert werden: Es existiert in der Wirtschaft bei weitem nicht die von interessierter Seite immer wieder vorgegaukelte Anzahl an Arbeitsplätzen, die akademische Qualifikationen erfordern. Notwendig ist daher eine breit angelegte landesweite Werbekampagne, die die Vorteile der betrieblichen Ausbildung deutlich herausstellt. In einzelnen Landesteilen sind hierzu beispielgebende „Markenkampagnen“ entwickelt worden, die als „Modelle“ dienen könnten.



› 11. Berufskollegs zur Wahrnehmung ihrer Pflichtaufgaben befähigen

Nach Auffassung der Wirtschaft ist die Bereitstellung eines angemessenen Berufsschulunterrichts nach wie vor die wesentliche Aufgabe der Berufskollegs. Demgegenüber sollten personalintensive Vollzeit- und Fortbildungsangebote nachrangig betrachtet und allenfalls unter marktmäßigen Bedingungen aufrechterhalten werden. Erforderlich sind hier klare ordnungspolitische Schranken. „Weniger Kür, mehr Pflicht!“ – Diese Devise muss zukünftig wieder stärker die inhaltliche Richtschnur der Berufskollegs werden. Es ist nicht nachvollziehbar, dass Berufskollegs vielfach ihre Lehrerdeputate für Fortbildungsangebote einsetzen, während die öffentliche Hand nach wie vor Milliardenbeträge in berufsvorbereitende Bildungsangebote investiert. Das Angebot an Bildungsgängen mit wenig arbeitsmarktrelevanten Berufsabschlüssen nach Landesrecht ist in

den vergangenen 15 Jahren ständig ausgeweitet worden. Dies muss korrigiert werden.

Eine pauschale Reduzierung des Berufsschulumfangs ist aus Sicht der Industrie- und Handelskammern nicht vertretbar. Jedoch sollte das zu vermittelnde Unterrichtsvolumen stärker nach der Vorbildung der jungen Menschen differenziert werden. Einsparpotentiale bestehen vor allem bei den fachübergreifenden Unterrichtsinhalten. Werden diese stärker in die fachspezifische Vermittlung eingebracht, ergäbe sich automatisch die immer wieder von der Wirtschaft geforderte inhaltliche Aufwertung des Unterrichts. Zugleich würden Möglichkeiten der Binnendifferenzierung in den Berufskollegs geschaffen. Sie könnten stärker Zusatzqualifikationen vermitteln.

› 12. Ortsnahen Berufsschulunterricht und ganzjährige Auslastung sicherstellen



Nach wie vor umfasst das deutsche Ausbildungssystem ca. 350 Ausbildungsberufe. Der Differenzierungsgrad ist erheblich. Die Berufskollegs haben hierauf in den letzten Jahren mit entsprechend differenzierten schulischen Angeboten reagiert. In Zeiten erheblicher Ausbildungsnachfrage war dies kein Problem. Die demografische Entwicklung führt jedoch zu sinkenden Schulabgängerzahlen, auch in den Berufskollegs. In zahlreichen Randbereichen des Landes drängen Betriebe bereits heute auf eine möglichst ortsnahe Beschulung, weil Ausbildungsplatzbewerber es als unzumutbar betrachten, mehrere Stunden Anfahrt in Kauf nehmen zu müssen, um die Berufsschule besuchen zu können. Die Entfernung zum Berufsschulstandort entwickelt sich im demografischen Wandel zu einem entscheidenden Faktor des Ausbildungswahlverhaltens und limitiert im Ergebnis die Anstrengungen der Betriebe, geeigneten Fachkräftenachwuchs in hinreichender Anzahl zu rekrutieren. Alle Anstrengungen sind daher zu verstärken, zukünftig in affinen Berufen gemeinsam zu beschulen. Die inhaltliche Vermittlung wäre so unter Beibehaltung einer regionalen Berufsschulversorgung zu organisieren. Die qualitativen Ansprüche wären dabei aus Sicht der Wirtschaft der Ortsnähe nachrangig. Mit anderen Worten: Lieber eine nur zu 80 Prozent erfüllte Fachlichkeit vor Ort als 100 Prozent Fachlichkeit in 150 Kilometer Entfernung. Diese Grundhaltung sollte

auch in schul- und bildungspolitischer Hinsicht flankiert werden. Die Wirtschaft fordert, die Klassenfrequenzrichtwerte und andere relevante Parameter in den Randbereichen des Landes anders zu beurteilen als in den Metropolen und den Berufskollegs hier mehr Spielraum zu geben.

Die Schulträger investieren Jahr für Jahr Millionenbeträge in die Ausstattung der Berufskollegs; und dies völlig zu Recht. Vor diesem Hintergrund muss landesweit darüber nachgedacht werden, ob unterrichtsfreie Zeiten in einer Größenordnung von 13 Wochen noch zu rechtfertigen sind. Das Land Nordrhein-Westfalen leistet sich nach wie vor den Luxus, dieses öffentliche Kapital ein Vierteljahr lang weitgehend ungenutzt brach liegen und keine Rendite abwerfen zu lassen. Was bei Grund- und Hauptschulen noch einsehbar erscheint, darf jedoch gerade im berufsbildenden Bereich kein Dogma sein. Schließlich geht es dort um die Qualifizierung von überwiegend erwachsenen Personen. Würden die Berufskollegs verpflichtet, ihre Klassenräume, Laboreinrichtungen und auch das Lehrpersonal ganzjährig ausgewogener einzusetzen, wären sie in der Lage, intensiver und individueller auf betriebliche Bedürfnisse einzugehen. Blockmodelle etwa wären flexibler umzusetzen. Dies jedoch setzt politische Festlegungen zu Arbeitszeit- und zu Urlaubsregelungen der Lehrer voraus.





› 13. Zuwanderung kann auch die betriebliche Erstausbildung bereichern

Die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse kann dazu beitragen, die Beschäftigungschancen von Einwanderern zu erhöhen. Die Zahl der Antragstellungen bleibt derzeit immer noch hinter den Erwartungen zurück; und dies, obwohl viele Antragsteller mit ihren Anträgen durchaus schnell „anerkannt“ werden. Für die Inanspruchnahme der gesetzlichen Möglichkeiten nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) muss daher wesentlich intensiver geworben werden. Zugleich sind die Länder gefordert, schnellstmöglich für die Anerkennung der reglementierten Berufe im akademischen Bereich die rechtlichen Voraussetzungen zu schaffen. Es ist nicht nachvollziehbar, warum das, was für Industriemechaniker möglich gemacht wurde, nicht auch für Lehrer machbar sein sollte – nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass gerade in technischen Disziplinen erhebliche Schwierigkeiten in den Berufskollegs bestehen, genügend Fachlehrernachwuchs zu finden.

Die Integration von Zuwanderern ist eine Aufgabe, die in Betrieben schon seit Jahren geleistet wird, ohne dass darüber groß geredet wird. Wahrscheinlich gelingt praktische Integration nirgendwo so erfolgreich wie dort. Die Zuwanderung als Chance zu begreifen, die durch die demografischen Veränderungen ausgelösten Probleme zu lösen, ist eine Aufgabe, der sich Unternehmer,

Personalabteilungen und Ausbilder gerne stellen, schon aus eigenem Interesse. Vielfalt hilft, sie schadet nicht. Die meisten Unternehmen haben verinnerlicht, dass die Zuwanderung wichtige Beiträge dazu leisten kann, das Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen besser auszuschöpfen und damit die bereits heute bestehenden Rekrutierungsprobleme zu mildern. Dazu gilt es zunächst, möglichst alles zu tun, dass die Zuwanderer die deutsche Sprache beherrschen. Zugleich sind die rechtlichen Rahmenbedingungen so anzupassen, dass dies in der betrieblichen Realität auch möglich und sinnvoll ist. Solange Flüchtlinge noch während der Ausbildung bzw. direkt danach abgeschoben werden können, sobald sich ihr Status verändert, ist deren Qualifizierung für Betriebe unplanbar und wenig attraktiv. Sinnvoller wäre es, wenn nach dem Ausbildungsabschluss grundsätzlich eine auf zwei Jahre befristete Aufenthaltserlaubnis für die Anschlussbeschäftigung erteilt würde. Auch eine Abschaffung der Vorrangprüfung bei konkreten Ausbildungsplatzangeboten würde die Integration von Zuwanderern deutlich erleichtern. Die durch die Politik vorgenommenen Erleichterungen bei der Aufnahme betrieblicher Praktika durch Asylbewerber sind erste Schritte in die richtige Richtung, sie reichen jedoch bei weitem nicht aus.

› 14. Neue Akzente in der Inklusion erforderlich

Der Erfolg der dualen Ausbildung ruht im Wesentlichen auf zwei Säulen: Die allermeisten Betriebe bilden aus, um ihren eigenen Nachwuchs zu sichern. Und manche Betriebe bilden über den eigenen Bedarf aus, z. B. um die Wahl zu haben oder aus sozialer Verantwortung heraus. Für die Qualifizierung von ausbildungsreifen Jugendlichen funktioniert dieses System hervorragend, es stößt jedoch an Grenzen, wo junge Leute nicht in das Auswahlschema von Unternehmen passen. Inklusion bedeutet jedoch, dass Menschen, die „anders“ sind – z. B.

aufgrund von Behinderungen oder wegen ihrer Herkunft –, so aufgenommen werden wie alle anderen auch und in den Alltag „inkludiert“ sind. Dies stellt hohe Anforderungen an Lehrpersonal und Ausbilder, denen sie bisher nur teilweise gewachsen sind. Will man Inklusion auch für die Ausbildung ernst nehmen, so müssen Fortbildungsangebote und Hilfestellungen diesen Prozess begleiten. Auch in diesem Feld sind die Industrie- und Handelskammern bereit, neue Akzente zu setzen.



► Impressum

IHK NRW – Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen e. V.

Berliner Allee 12, 40212 Düsseldorf
Postfach 24 01 20, 40090 Düsseldorf
Tel.: +49 211 - 36 70 2 - 0
Fax: +49 211 - 36 70 2 - 21

mailto: info@ihk-nrw.de
Internet: <http://www.ihk-nrw.de>

Präsident:
Ralf Kersting

Hauptgeschäftsführer:
Dr. Ralf Mittelstädt

VR 7738 · Amtsgericht Düsseldorf · Steuernummer: 133/5910/0390

Bildnachweis:
Abenteuer Ausbildung und Abenteuer Weiterbildung –
Fotoausstellungen der IHK Köln, Ahrens + Steinbach

Februar 2016



IHK NRW – Die Industrie- und Handelskammern
in Nordrhein-Westfalen