



**BÜNDNIS 90
DIE GRÜNEN**

FOKUSGRUPPE BERUFLICHE BILDUNG

Reader

***Berufsbildung als Handlungsfeld
der Transformation:
Perspektiven GRÜNER Politik***

***Dokumentation der Fachtagung
30. und 31. Januar 2026***

***Fokusgruppe Berufliche Bildung
BAG Bildung der BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN***

Reader

Berufsbildung als Handlungsfeld der
Transformation:
Perspektiven GRÜNER Politik

Dokumentation der gleichlautenden
Fachtagung
30. und 31. Januar 2026

Veranstaltet durch:

Fokusgruppe Berufliche Bildung
BAG Bildung der
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Tagungsort

Kompetenzzentrum der
Innung Sanitär, Heizung, Klima Berlin
Grüntaler Straße 62
13359 Berlin-Wedding

Herausgeber:innen

Philip Zerweck
Margit Stumpp
Pit Rulff
Ulrike Rüger
Jan Nissen
Hannelore Kress
Hartmut Hannemann

Fokusgruppe Berufliche Bildung
BAG Bildung der
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Fotos: Philip Zerweck & Harald Stengl
Berlin, Juni 2026

Hinweise:

Wir bemühen uns um eine gender-
gerechte Sprache. Die Verantwortung bei
den zur Verfügung gestellten Skripten
liegt bei den Originalautor:innen.

Zitationsempfehlung für APA 7th:

Zerweck, P., Stumpp, M., Rulff, P., Rüger, U., Nissen, J.,
Kress, H., & Hannemann, H. (2026). *Berufsbildung als
Handlungsfeld der Transformation: Perspektiven GRÜ-
NER Politik* [Reader der gleichlautenden Fachtagung,
30. und 31. Januar 2026, Berlin]. Fokusgruppe Berufli-
che Bildung der BAG Bildung der BÜNDNIS 90/DIE
GRÜNEN.

Programm

durchgeführt

Freitag, 30. Januar 2026

15:30 Uhr

Offenes Ankommen

16:00 Uhr

Begrüßung

- Ulrike Rüger
stellv. Sprecherin,
BAG Bildung BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN,
- Andreas Koch-Martin
Geschäftsführer,
Innung Sanitär, Heizung, Klima Berlin
- Dr. Anja Reinalter
MdB BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN,
Sprecherin Bildungspolitik

16:30 Uhr

Impulse
mit Rückfragen und anschließendem Aus-
tausch

Transformation braucht Berufsbildung

- Dr. Volker Born
Zentralverband des deutschen Hand-
werks (ZdH),
Bereichsleiter Berufliche Bildung
- Jan Krüger
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Ab-
teilungsleiter Bildungspolitik und Bil-
dungsarbeit
- Nico Schönefeldt
Deutsche Industrie- und Handelskammer
(DIHK),
Leiter des Bereichs Ausbildung

17:40 Uhr

Gesprächsrunde

Moderation Dr. Hannelore Kress

Was macht Berufsausbildung attraktiv?

- Vincent Jahn
Elektromeister, eosify GmbH
- Timo Gayer
Ressortleiter Berufsbildungspolitik,
IG Metall
- Ronald Rahmig
Schulleiter,
Oberstufenzentrum Kraftfahrzeugtechnik
Berlin,
- Aurelia Stein
Referentin Bildung,
Arbeitgeberverband Gesamtmetall

18:50 Uhr

Pause mit Abendimbiss

19:40 Uhr

Gesprächsrunde

Moderation Ulrike Rüger

**Gemeinsame Aufgaben und Ansatzpunkte
GRÜNER Berufsbildungspolitik in Bund, Ländern
und Kommunen**

- Dr. Anja Reinalter
MdB BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
- Sascha Meier
MdL Hessen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
- Katja Schöne
Abteilungsleiterin Bildungsmanagement
und -planung, Stadt Kassel

20:10 Uhr

World-Café

offener Austausch an Thementischen

Initiativen zur Gewinnung und Förderung von Fachkräften für die Transformation

- Solarcamp for Future
Katharina Blau, Rebecca Rechenberg
- Klimacamp Berlin
Andreas Koch-Martin, Innung Sanitär, Heizung, Klima Berlin
- Azubicamp Berlin
Andreas Otremba, Innung Sanitär, Heizung, Klima Berlin
- Führung durch das Haus
Kompetenzzentrum der Innung Sanitär, Heizung, Klima, Berlin

21:00 Uhr

Ausklang

Samstag, 31. Januar 2026

9:10 Uhr

Thesen und Diskussion

Moderation Hartmut Hannemann

Herausforderungen der Berufsbildung aus bildungswissenschaftlicher Sicht – Transfer der Erkenntnisse aus der Forschung in die Praxis

- Prof. Dr. Susan Seeber
Georg-August-Universität Göttingen
- Prof. Dr. Karl Wilbers
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
- Dr. Kristin Hecker
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), Nürnberg

10:45 Uhr

Kaffeepause

11:00 Uhr

Gesprächsrunde

Moderation Jan Nissen

Berufsbildung gestaltet Transformation – Projekte, Ansätze und Erfahrungen aus der Praxis

- innoVet-Projekt learn.shk – Erhalt von Erfahrungswissen in den Betrieben, Vorbereitung von Fachkräften auf die Anforderungen der Energiewende
 - Prof. Dr. Juliana Schlicht
Pädagogische Hochschule Freiburg
 - Jörg Dengler
Fraunhofer-Institut für Solare Energiesysteme ISE
- BIBB-Sozialpartner-Initiative TriKK – „Transformation²: Flexible und innovative Karrierepfade für die Klimawende“
 - Axel Kaufmann, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
 - Kirsten Lemke, Schulleiterin und Geschäftsführerin Berufsbildungszentrum Schleswig

12:30 Uhr

Mittagspause

13:30 Uhr

parallele Workshops

14:45 Uhr

Gallery Walk

Dokumentation der Ergebnisse aus den Workshops

15:00 Uhr

Wrap Up und offener Austausch

Moderation Philip Zerweck

Ergebnisse

15:40 Uhr

Verabschiedung

16:00 Uhr

Ende

Zusammenfassung

Die Fachtagung „Berufsbildung als Handlungsfeld der Transformation: Perspektiven GRÜNER Politik“ am 30. und 31. Januar 2026 in Berlin machte deutlich, dass die berufliche Bildung eine zentrale Rolle für die sozial-ökologische Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft spielt. Bereits zum Auftakt wurde hervorgehoben, dass die großen Herausforderungen unserer Zeit – insbesondere Klimaneutralität, Digitalisierung und demografischer Wandel – ohne ausreichend qualifizierte Fachkräfte nicht zu bewältigen sind. Berufsbildung wird damit zu einem strategischen Handlungsfeld: Gerade in klimarelevanten Sektoren wie Energiewirtschaft, Bau, Industrie, Mobilität und Kreislaufwirtschaft besteht ein wachsender Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften, der derzeit eine große Hürde für den Fortschritt darstellt.

Besonderes Gewicht wurde zugleich auf die Themen Chancengerechtigkeit und Teilhabe gelegt. Ziel ist es, allen jungen Menschen – unabhängig von Herkunft oder sozialem Hintergrund – Zugang zu Ausbildung und beruflicher Entwicklung zu ermöglichen. Dazu gehört auch, tradierte Rollenbilder aufzubrechen und mehr Diversität in den verschiedenen Berufsfeldern zu fördern.

In den einführenden Impulsen wurde unterstrichen, dass die Transformation alle Berufe betrifft. Neben klassischen handwerklichen und technischen Tätigkeiten gewinnen auch kaufmännische und dienstleistungsorientierte Berufe im Kontext von Nachhaltigkeit und Klimaschutz an Bedeutung. Die duale Ausbildung wurde dabei als besonderes Erfolgsmodell hervorgehoben, da sie theoretisches Wissen und praktische Erfahrung eng miteinander verzahnt und so unmittelbar auf die

Anforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt vorbereitet.

Ein zentraler Diskussionspunkt des ersten Tages war die Frage, was Berufsausbildung attraktiv macht. Deutlich wurde, dass die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung stärker realisiert werden muss. Gleichzeitig spielen konkrete Rahmenbedingungen eine entscheidende Rolle: angemessene Ausbildungsvergütungen, bezahlbarer Wohnraum für Auszubildende, moderne und gut ausgestattete Berufsschulen sowie qualifiziertes Ausbildungspersonal sind we-



sentliche Faktoren für die Attraktivität. Darüber hinaus wurde die gesellschaftliche Funktion der Berufsbildung betont. Sie ist nicht nur ein Ort der Qualifizierung, sondern auch ein wichtiger Raum für Integration, Inklusion und demokratische Bildung. Um allen jungen Menschen echte Perspektiven zu

eröffnen, braucht es eine individualisierte Berufsorientierung und das klare Ziel, dass niemand die Schule ohne Anschluss verlässt.

In einer weiteren Gesprächsrunde wurden die politischen Aufgaben auf verschiedenen Ebenen beleuchtet. Während der Bund vor allem für Ausbildungsordnungen, Rahmenbedingungen und Förderprogramme zuständig ist, tragen die Länder Verantwortung für die Organisation des Berufsschulunterrichts und die Qualifizierung des Lehrpersonals. Kommunen wiederum spielen eine zentrale Rolle bei der Ausstattung der beruflichen Schulen, der Schaffung von Wohnraum und der regionalen Vernetzung.

Der offene Austausch im World-Café-Format bot Raum für praxisnahe Einblicke in bestehende Initiativen zur Fachkräftegewinnung und -förderung. Hier zeigte sich, dass bereits zahlreiche innovative Ansätze existieren, etwa in den Bereichen Nachwuchsgewinnung, Vielfalt oder neue Lernformate. Gleichzeitig wurde deutlich, dass diese Ansätze stärker vernetzt, systematisiert und verbreitet werden müssen, um ihre Wirkung zu entfalten.

Der zweite Tag begann mit einer bildungswissenschaftlichen Einordnung der aktuellen Herausforderungen. Digitale Technologien, künstliche Intelligenz, Nachhaltigkeitsanforderungen und neue Geschäftsmodelle führen zu einem steigenden Bedarf an digitalen, fachlichen sowie sozialen und personalen Kompetenzen. Gleichzeitig unterscheiden sich die Qualifizierungsbedarfe erheblich zwischen einzelnen Branchen. Dies erfordert flexible und bedarfsgerechte Qualifizierungsstrategien, die sowohl branchenspezifische Anforderungen als auch unterschiedliche Lernvoraussetzungen berücksichtigen. Zugleich benötigen Auszubildenden vielfach intensive Unterstützung, damit der Einstieg

in die Berufsausbildung gelingt und der Abschluss erfolgreich erreicht wird.

Anschließend wurden konkrete Projekte und Praxisbeispiele vorgestellt, die zeigen, wie Berufsbildung aktiv zur Transformation beitragen kann. Im Mittelpunkt standen dabei der Erhalt von Erfahrungswissen in Betrieben, die Entwicklung neuer Kompetenzen sowie die Etablierung flexibler Karrierewege. Deutlich wurde, dass Weiterbildung eine immer größere Rolle bei der Bewältigung von Strukturwandel spielt und als kontinuierlicher Prozess verstanden werden muss. Berufsbildung ist somit kein statisches System, sondern muss sich selbst kontinuierlich weiterentwickeln. In Workshop-Phasen wurden zentrale Themenfelder vertieft. Dazu gehörten die Finanzierung der Aus- und Weiterbildung, die Sicherung der Ausbildungsqualität, die Verbesserung der Wohnsituation von Auszubildenden sowie die gesellschaftliche Anerkennung beruflicher Bildungswege.

Die Ergebnisse der Impulse, Panels und Workshops wurden im Abschlussplenum zusammengefasst: Die Berufsbildung steht vor der Aufgabe, ihre Strukturen an veränderte gesellschaftliche, technologische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen anzupassen. Die zunehmende Heterogenität der Lernenden, komplexere Berufsbilder sowie neue Kompetenzanforderungen machen individualisierte Unterstützungsangebote und flexiblere Bildungswege notwendig. Diskutiert werden insbesondere modularisierte Qualifizierungsstrukturen, verbesserte Übergänge zwischen beruflicher und akademischer Bildung sowie eine stärkere Anerkennung bereits erworbener Kompetenzen. Gleichzeitig bleibt das Berufsprinzip als Grundlage ganzheitlicher beruflicher Handlungskompetenz von zentraler Bedeutung.

Für die erfolgreiche Gestaltung der Transformation wird zudem eine engere Verzahnung von Wissenschaft, Praxis und Politik als notwendig angesehen. Forschungserkenntnisse sollen systematischer in die Berufsbildungspraxis übertragen werden. Innovative Ansätze zur Lernortkooperation, zur Digitalisierung von Lernprozessen, zur Förderung nachhaltigkeitsbezogener Kompetenzen sowie zur Entwicklung flexibler Karriere- und Qualifizierungspfade zeigen, wie Berufsbildung aktiv zur Umsetzung der Energiewende und anderer Transformationsprozesse beitragen kann.

Begrüßung

Freitag, 16:00 bis 16:30 Uhr

- Ulrike Rüger
stellv. Sprecherin,
BAG Bildung BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN,



Begrüßung durch die BAG Bildung und die Fokusgruppe Berufliche Bildung

Sehr geehrte Damen und Herrn, liebe Freundinnen und Freunde!

Im Namen der Bundesarbeitsgemeinschaft Bildung von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der Fokusgruppe Berufliche Bildung heiße ich Sie herzlich willkommen zu unserer Fachtagung. Danke, dass Sie sich die Zeit

nehmen zum intensiven und differenzierten Austausch aus unterschiedlichen Perspektiven zu diesem wichtigen Thema. Unser besonderer Dank gilt der Innung Sanitär, Heizung, Klempner, Klima, Berlin, für die Möglichkeit hier an diesem überaus passenden Ort, dem SHK-Kompetenzzentrum, tagen zu können. Besten Dank dem Geschäftsführer der Innung, Herrn Andreas Koch-Martin, und dem Projektleiter für die Qualifizierung von Ausbildern im Handwerk, Herrn Andreas Otremba, für ihren persönlichen Einsatz in der Vorbereitung und für das außerordentliche Engagement bei der Durchführung heute und morgen. Bedanken möchten wir uns auch bei der Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit, Soziales, Gesundheit unserer Partei für die Unterstützung dieser Veranstaltung.

Zum Start in unsere Fachtagung möchte ich drei Thesen aufstellen, die für uns als Fokusgruppe Berufliche Bildung wichtige Leitgedanken unserer Arbeit beschreiben.

Berufsbildung trägt zu Chancengerechtigkeit und Teilhabe bei

Die duale Ausbildung mit ihrer bewährten Lernortkooperation von Betrieb und Berufsschule steht für die enge Verzahnung von beruflicher Praxis mit der Erarbeitung von Grundlagen, Zusammenhängen und Hintergrundwissen. Sie ermöglicht Persönlichkeitsentwicklung, die Übernahme von Verantwortung und die Erfahrung von Selbstwirksamkeit. Junge Menschen finden attraktive Einstiege in zukunftsweisende Berufe mit vielfältigen Entwicklungsperspektiven. Berufsausbildung in Deutschland ist Integrationsmotor und ein Ort der Inklusion. Berufsbildung ist ein wichtiger Baustein für die Durchlässigkeit unseres Bildungssystems. Das GRÜNE Ziel von Chancengerechtigkeit in einer demokratischen, diversen, modernen

und klimaneutralen Gesellschaft wird gerade hier realisiert.

Berufsbildung ist ein (zutiefst) GRÜNES Handlungsfeld

Die Herausforderungen an die Berufsbildung sind immens: Dekarbonisierung, Digitalisierung und demografischer Wandel erfordern weitreichende Anpassungen in Wirtschaft und Gesellschaft. Wie wollen wir Klimaneutralität erreichen ohne Anlagenmechaniker*innen für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik oder Kraftfahrzeugmechatroniker*innen mit dem Schwerpunkt System- und Hochvolttechnik? Ressourcenschonende Wirtschaft funktioniert nicht ohne Umwelttechnolog*innen für Abfall- und Kreislaufwirtschaft. Die Mobilitätswende braucht die Gleisbauer*innen genauso wie Kaufleute für Mobilität und Verkehrsservice. Das sind nur Beispiele, denn die Transformation betrifft jeden Beruf.

Qualifizierte Berufsbildung stärkt den Zusammenhalt der Gesellschaft

Qualifizierte Fachkräfte sind ausschlaggebend für Funktionsfähigkeit und Erfolg von Unternehmen, Institutionen und Verwaltung. Sie sind aktiv und verantwortlich Gestaltende. Diese Kompetenz beschränkt sich nicht allein auf den Beruf, sondern sie wirkt auch in Familien und im gesamten Umfeld. Nur mit dieser Haltung kann sich Gesellschaft entwickeln und Demokratie lebendig bleiben.

Zuhören, Lernen, Handeln – Politische Initiativen entwickeln

Was wir uns für diese beiden Tage wünschen: Wir erhoffen uns einen regen Austausch über Verbands- und Parteigrenzen hinweg. Wir möchten Diskussionen jenseits von starren Rollen und fest gefügten Positionen ermöglichen. Wir freuen uns auf produktive Perspek-

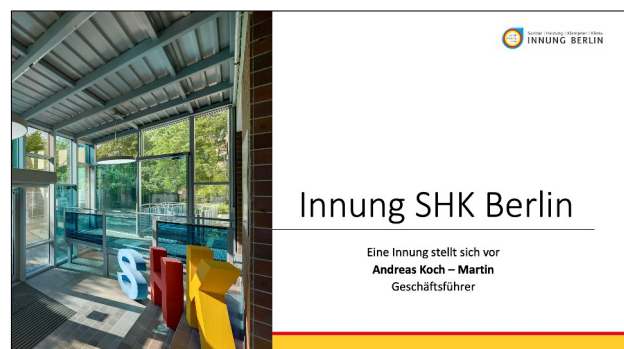
tivwechsel und auf Ihre Beiträge als Akteur*innen der beruflichen Bildung aus Betrieb und Schule, aus Politik, Kammern, Verbänden und Gewerkschaften.

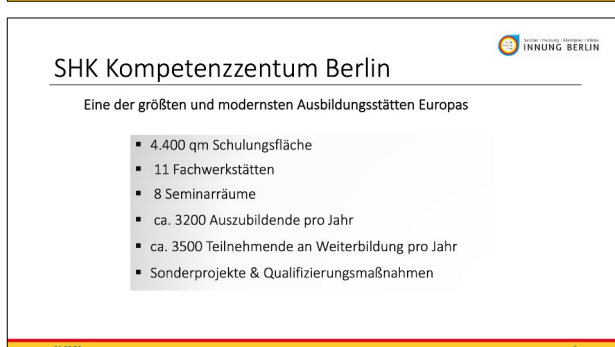
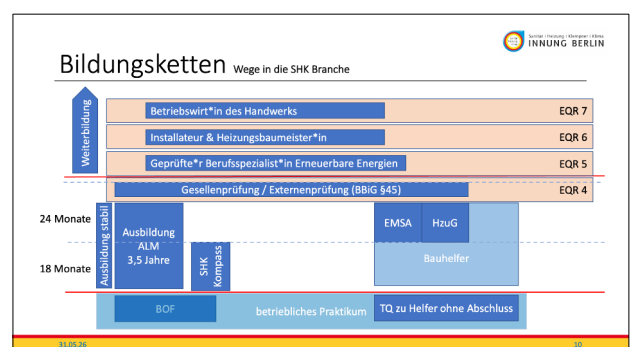
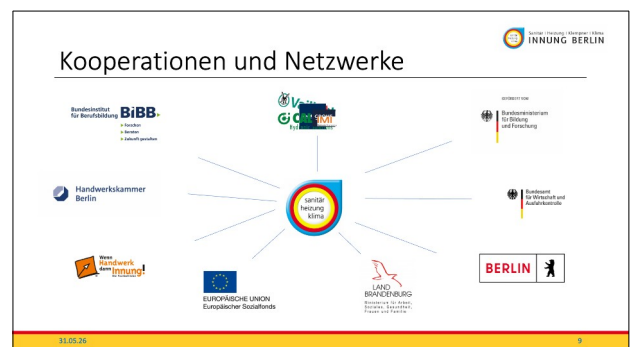
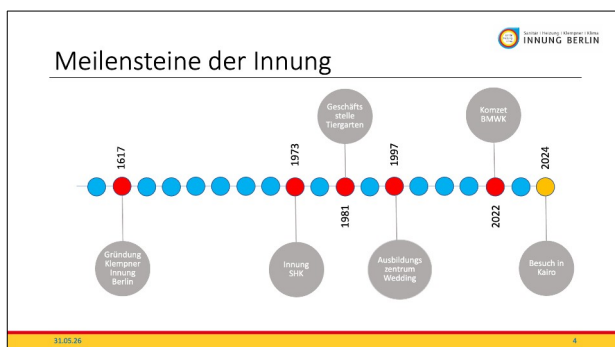
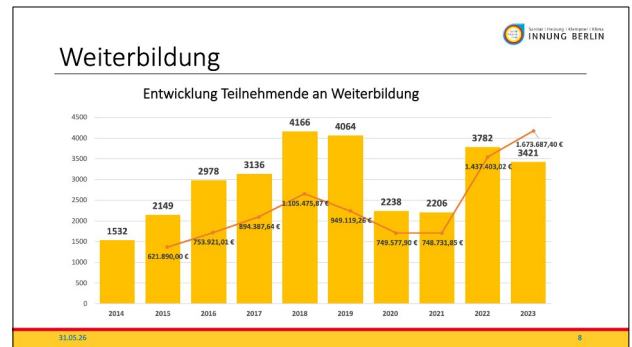
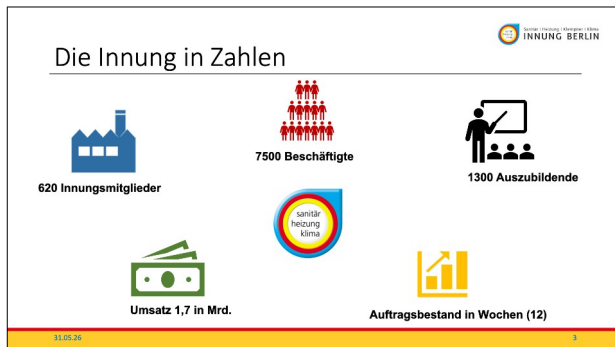
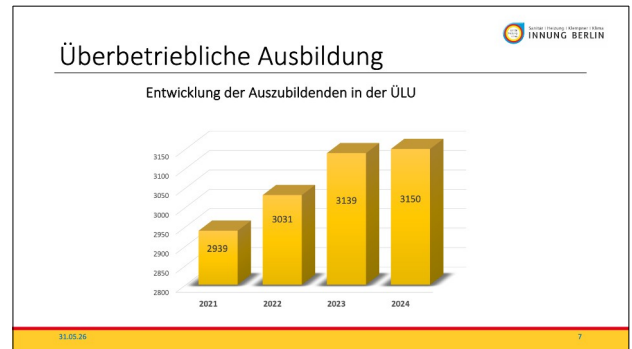
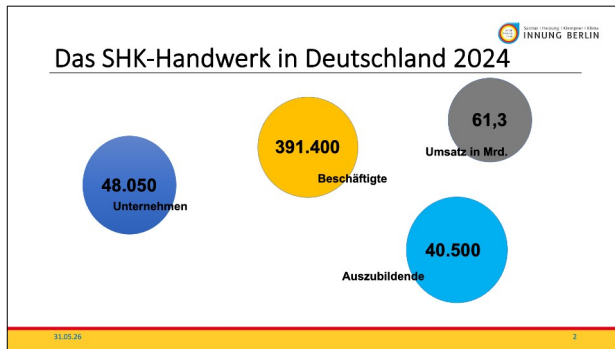
Wir wollen aber nicht nur zentrale Herausforderungen in der beruflichen Bildung beschreiben, sondern auch Antworten dazu erarbeiten. Unser Ziel ist es, dass sich BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN mit konkreten politischen Initiativen und Maßnahmen für die Stärkung der Berufsbildung einsetzt.

- Andreas Koch-Martin
Geschäftsführer,
Innung Sanitär, Heizung, Klempner, Klima
Berlin



**Zur Begrüßung:
Innung SHK Berlin
Eine Innung stellt sich vor**





- Dr. Anja Reinalter
MdB BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN,
Sprecherin Bildungspolitik

Liebe Freundinnen und Freunde der beruflichen Bildung,
sehr geehrte Gäste,

zunächst möchte ich von Herzen Danke sagen.

Mein besonderer Dank gilt der UAG Fokusgruppe Berufliche Bildung, stellvertretend liebe Ulrike, für die Organisation dieser Konferenz und für die viele ehrenamtliche Arbeit, die dahintersteckt. Dieses Engagement, diese Leidenschaft und diese fachliche Tiefe sind alles andere als selbstverständlich.



Dass wir heute hier im Kompetenzzentrum der Innung für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik zusammenkommen, ist kein Zufall. Hier wird ganz konkret sichtbar, was berufliche Bildung leisten kann. Hier treffen sich Menschen, die mit Kompetenz und Verantwortung an zentralen Zukunftsfragen arbeiten, von der Energiewende bis zum Klimaschutz.

Solche Orte zeigen eindrucksvoll, wie viel Innovationskraft und Professionalität in der beruflichen Bildung steckt.

Ja, berufliche Bildung ist das Rückgrat unserer Gesellschaft, gerade in Zeiten tiefgreifender Transformation. Ob ökologische Moderni-

sierung, Digitalisierung oder demografischer Wandel – all das gelingt nur, wenn Menschen gut ausgebildet sind und ihre Fähigkeiten aktiv in die Praxis einbringen können.

Eine abgeschlossene berufliche Ausbildung ist nach wie vor eine hervorragende Investition in die Zukunft. Und sie wird noch wichtiger werden angesichts der digitalen Transformation und der rasend schnellen Verbreitung von künstlicher Intelligenz. Wir sehen, dass auch akademische Tätigkeiten stärker betroffen sind, als lange angenommen. Gleichzeitig sind es vor allem die Berufe, in denen Empathie, soziale Kompetenz und handwerkliches Können gefragt sind, die sich nicht einfach ersetzen lassen. Genau hier zeigt sich die besondere Stärke der beruflichen Bildung.

Gleichzeitig geht es längst nicht mehr nur um den Einstieg ins Berufsleben. Weiterbildung ist heute zentral – für Beschäftigte, für Betriebe und für ganze Regionen. Sie schafft Sicherheit in Zeiten des Fachkräftemangels und eröffnet neue Perspektiven dort, wo sich Tätigkeiten verändern oder Arbeitsplätze wegfallen.

Mir ist dabei eines besonders wichtig: Berufliche und akademische Bildung sind gleichwertig. Sie sind unterschiedlich, aber sie verdienen die gleiche Wertschätzung, eine gute Ausstattung und eine klare politische Priorität.

Zum Schluss möchte ich mich noch einmal ausdrücklich bei allen bedanken, die heute hier sind und mit ihrer Anwesenheit zeigen, wie wichtig ihnen die berufliche Bildung ist – bei den Ausbilderinnen und Ausbildern, den Betrieben, den Kammern, den Trägern, den Gewerkschaften und den vielen Initiativen. Berufliche Bildung lebt vom Vertrauen, vom Dialog und von echter Partnerschaft.

Ich wünsche uns allen gute Gespräche, neue Impulse und vor allem das gemeinsame Gefühl, an etwas wirklich Wichtigem zu arbeiten.

Herzlichen Dank

Transformation braucht Berufsbildung

Impulse

mit Rückfragen und anschließendem Austausch

Freitag, 16:30 bis 17:40 Uhr

Anmoderation Ulrike Rüger

Wirtschaft oder konkrete Unternehmen müssen, können oder sollten (?) sich permanent verändern und anpassen. Anstöße dazu kommen aus internen Optimierungsprozessen, aus technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen.

Und – natürlich! – aus der unabdingbaren Notwendigkeit unsere Lebensgrundlagen dauerhaft zu erhalten. Die „drei D“ – Dekarbonisierung, Digitalisierung und demografischer Wandel sind Treiber der Transformation. Wir aus der Fokusgruppe sind überzeugt: Transformation braucht Berufsbildung.

Drei Gäste aus unterschiedlichen Kontexten bitte ich jetzt um ihre Botschaften:

- Dr. Volker Born
Zentralverband des deutschen Handwerks (ZdH),
Bereichsleiter Berufliche Bildung
- Jan Krüger
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB),
Abteilungsleiter Bildungspolitik und Bildungsarbeit
- Nico Schönefeldt
Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK),
Leiter des Bereichs Ausbildung

Wie stellt sich aus Ihrer Sicht der Zusammenhang von Transformation und Berufsbildung dar? Warum sollten wir GRÜNEN uns unbedingt mit der Berufsbildung befassen? Was ist zu tun?



Was macht Berufsausbildung attraktiv

- Gesprächsrunde
Freitag, 17:40 bis 18:50
Moderation Dr. Hannelore Kress
- Vincent Jahn
Elektromeister, eosify GmbH
- Timo Gayer
Ressortleiter Berufsbildungspolitik,
IG Metall
- Ronald Rahmig
Schulleiter,
Oberstufenzentrum Kraftfahrzeugtechnik
Berlin,
- Aurelia Stein
Referentin Bildung,
Arbeitgeberverband Gesamtmetall

Zum Auftakt stellt die Moderatorin die Frage, mit welcher Schulnote die DiskutantInnen den Grünen beim Thema Berufsbildung geben würden.

Die Runde einigte sich auf ca. 4+ , die AkteurInnen legten aber durchweg Wert darauf, zu betonen, dass sie die anderen Parteien nicht

besser bewerten würden. Die Problematik sei, dass der Stellenwert der Berufsbildung in allen Parteien gering sei.

Begründet wurde die Wertung zunächst pauschal, dass man sich zu lange auf der Einzigartigkeit des Systems der beruflichen Bildung ausgeruht habe.

Es wurde darauf verwiesen, dass grundsätzlich mehr außerschulische Lernorte und vielfältige Kooperationspartner nötig seien. Außerdem müssten Lehrkräfte besser einbezogen werden.

Den Grünen wurde positiv angerechnet, dass sie die Berufswahlkompetenz gestärkt hätten (Landesebene, insbesondere Maßnahmen zur frühen Berufsorientierung am Übergang Schule–Beruf). Auch das Positionspapier „Berufsbildung ist ein Grünes Handlungsfeld“ wurde lobend erwähnt.



Insgesamt wurde den Grünen in Bezug auf Würdigung der Berufsbildung eine Tendenz nach oben bescheinigt. Es seien gute Ansätze vorhanden, die ausgebaut werden sollten, z. B. das Thema Transfer/Durchlässigkeit.

Die Moderatorin schloss mit der Feststellung an, dass in allen Wahlprogrammen Berufsorientierung vorkomme, es auch viele Programme und Träger gäbe, die Maßnahmen aber offenbar nicht wirkten und stellte die Frage an die TeilnehmerInnen, was aus deren Sicht

die Berufsbildung attraktiv mache und welche Maßnahmen ihnen sinnvoll erschienen.

Wichtig sei, die eigene positiven Erfahrung mitzuteilen und aus der Perspektive der jungen Menschen zu denken. Für diese seien eher weiche Themen ausschlaggebend: Gestaltungskraft zu erleben, Auslandserfahrungen machen zu können etc. Nötig seien dafür auch Kooperationen von kleineren Betrieben, um den Ansprüchen an die Vielfalt der Ausbildung zu genügen.

Es wurde darauf hingewiesen, dass viele Jugendliche, bedingt durch Social Media, ein Selbstwirksamkeitsproblem hätten und Selbstwirksamkeit zu erfahren, enorm wichtig sei.

Hingewiesen wurde darauf, dass das Geldverdienen kein direktes Argument für eine Ausbildung sei, weil es genügend Möglichkeiten gäbe, ungelernt mehr als in Ausbildung zu verdienen.

Auszubildende seien als BotschafterInnen eine wirksame Möglichkeit, Begeisterung und Möglichkeiten zu transportieren und Jugendliche zu erreichen und motivierende Zusammenhänge aufzuzeigen.

„Knackpunkte“ seien oft die Erreichbarkeit des Ausbildungsplatzes/der Berufsschule, Qualität der Ausbildung (es gäbe erkennbare Unterschiede bei den Ausbildungsbedingungen) und bezahlbares Wohnen. Auch in den Betrieben seien Selbstwirksamkeit, Veränderung der Rolle der Auszubildenden und Vielfalt der Lebenswelten gängige Themen.

Festgestellt wurde, dass Berufliche Bildung immer ein politisches Aushandlungs-/Verhandlungsfeld sei.

Ausbildung sei ein wertvolles Kulturgut, das aktuell gefährdet sei. In den Betrieben fänden unter dem wirtschaftlichen Druck Kämp-

fe statt, damit Ausbildungskapazitäten erhalten blieben.

Hingewiesen wurde darauf, dass die Schule – ohne Schuldzuweisung an diese oder Fehleranalyse, reine Feststellung – ihrem Auftrag, Kinder und Jugendliche auf das Leben in unserer Gesellschaft vorzubereiten, aktuell nicht gerecht wird.

Schule ist zu theorielastig und erzeugt bei vielen SchülerInnen das Gefühl: Was ich kann, interessiert in der Schule niemand. SchülerInnen interessiert nicht vorrangig die gesellschaftliche Relevanz ihres Wahlberufes, sondern die Wertschätzung ihrer Fähigkeiten und Stolz auf Geschaffenes.

Daher ist praktisches Lernen wichtig. Duale Modelle haben hier den größten Erfolg. Es ist allerdings zu differenzieren: Unterschiedliche Berufsfelder unterliegen unterschiedlichen Bedingungen.

Es wurde kritisch angemerkt, dass sich Betriebe ein Stück weit aus der Verantwortung stehlen. Ein Azubi ist an die Qualität der Ausbildung im Betrieb gebunden. Trotzdem kommt die Pädagogik in der Meisterausbildung zu kurz.

Die Schlussfrage: Was müssen wir als Grüne tun, damit Berufsbildung Erfahrungen ermöglicht und die Durchlässigkeit steigt? wurde sehr konkret beantwortet:

Der Europäische Qualifikationsrahmen sei ein Schlüsselkonzept, das mit Leben erfüllt werden müsste. Konkret: Wenn ich meinen Kindern eine Berufsausbildung empfehlen soll, muss ich sicher sein können, dass sie damit alle Möglichkeiten haben, die sie im Studium auch hätten.

Wichtig wäre, dass Hochschulen den Zugang für Menschen mit beruflichen Abschlüssen weiter öffnen und Angebote für die Zielgrup-

pe schaffen. Dies sei auch eine Profilierungsmöglichkeit für Hochschulen.

Die duale Ausbildung dürfe nicht nur Option sein, sondern müsse als Chance begriffen werden.

Angemerkt wurde (Timo Gayer, IG Metall), dass in Bezug auf die Modularisierung der Ausbildung die politische Haltung der Grünen konträr zur gewerkschaftlichen stehe. Den Gewerkschaft(en) ist wichtig, dass die Ganzheitlichkeit der Ausbildung gesichert bleibt.



Wichtig sei, von der Kita an in Bildungsketten zu denken. Schule muss die Gesamtkompetenzen abbilden, das muss in den Curricula und Schulstrukturen abgebildet werden.

Geschlossen wurde mit dem Appell: Ins Machen kommen! Diskrepanzen überwinden, indem man mit den Betroffenen, in diesem Fall

mit jungen Menschen redet. Das Bildungssystem braucht Reformen. Das ist mühsam und dauert. Nicht aufgeben!

Gemeinsame Aufgaben und Ansatzpunkte GRÜNER Berufsbildungspolitik in Bund, Ländern und Kommunen

Gesprächsrunde

Freitag 19:40 bis 20:10 Uhr
Moderation Ulrike Rüger

- Dr. Anja Reinalter
MdB BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
- Sascha Meier
MdL Hessen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
- Katja Schöne
Abteilungsleiterin Bildungsmanagement
und -planung, Stadt Kassel

Anmoderation: Das Postulat der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner-akademischer Bildung ist gesellschaftlich anerkannt und unbestritten. Die gesellschaftliche Realität ist noch eine andere. Was haben grüne Bildungspolitik:innen in ihrem jeweiligen Arbeitsbereich im Bundestag, im Kreistag und vor Ort daran ändern können und welche Forderungen haben wir dazu?

Anja Reinalter verweist auf ihren eigenen beruflichen Werdegang und auf vielfältige grüne Initiativen auf allen Ebenen. Konkret schlägt sie eine Azubi-Starthilfe von 1.000,- € vor. Ein bisher vernachlässigtes Betätigungsfeld ist die Elternarbeit. Eltern sind in der Regel Vorbilder und erste Ansprechpartner:innen für die Jugendlichen und solange in deren Köpfen vorrangig der akademische Bildungsweg erstrebenswert ist und zu wenige Kenntnisse über die Aufstiegsmöglichkeiten durch berufliche Bildung existieren, hat es

der gleichwertige Weg über eine berufliche Ausbildung schwer. Anja Reinalter erwartet, dass die KI zunehmend akademische Bildungswege ersetzt.



Sascha Meier, BA Business Administration und gelernter Einzelhandelskaufmann, stv. Marktleiter im Lebensmitteleinzelhandel, MdL der opponierenden grünen Fraktion in Hessen und ehemaliger Stadtverordneter in Offenbach für BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Die Landesregierung bleibt beim Ausbau der beruflichen Orientierung hinter den selbst-gesteckten Zielen und den Herausforderungen des Fachkräftemangels zurück. Besonders an Gymnasien fehlen längere und vielfältige Praxisphasen in verschiedenen Praktikumsstätten. Mit „SchulePlus“ gibt es bereits ein vielversprechendes hessisches Modellprojekt, bei dem Schülerinnen und Schüler regelmäßig praktische Einblicke in regionale Betriebe erhalten. Dieses Projekt muss unterstützt sowie flächendeckend und schulformübergreifend ausgebaut werden.

Katja Schöne arbeitet als Abteilungsleiterin in Kassel, ist Kreisvorständin in Kassel Land und stellvertretende Sprecherin der Grünen im Kreistag: Kassel ist eine Stadt mit einem vergleichsweise hohen Anteil an Kinder- und Jugendarmut, der seit 20 Jahren bei durchschnittlich ca. 25% liegt. Der Bevölkerungsanteil mit migrantischen Wurzeln liegt bei über 50 %. Deshalb hat sich die Stadt Kassel

Reader der Fachtagung

bereits 2008 entschieden, aktiv Verantwortung für gelingende Übergänge von der Schule in Ausbildung zu übernehmen und ein kommunales Übergangsmanagement mit einer systematischen Berufsorientierung ab Klasse 7 eingerichtet. Katja Schöne stellt die neue regionale Strategie für den Übergang von Schule in die Ausbildung – oLOV für Landkreis und Stadt Kassel vor:

<https://www.kassel.de/pressemitteilungen/september/olov.php>

Die Stadt Kassel verknüpft bei den Angeboten zur Berufsorientierung die Bereiche Bildung für nachhaltige Entwicklung, die Strategie „Kassel klimaneutral 2030“ mit der kommunal gesteuerten Berufsorientierung, z. B. durch gezielte Angebote zur Steigerung der Attraktivität von Handwerksberufen, die klimaschutzrelevant sind. Direkte Übergänge in Ausbildung werden nach Abschluss der Sekundarstufe I im Durchschnitt für 30 % der Jugendlichen erreicht.

Für Jugendliche mit keinem oder schlechtem Abschluss oder mit sprachlichen Problemen wurde ein Modell von den dortigen Grünen in Kooperation mit Darmstadt entwickelt. Im ersten Jahr werden alle Grundkompetenzen verbessert. Im zweiten Jahr geht es dann in Betriebe und die Jugendlichen merken: Hey, ich habe einen Wert dort.



Der Klassenteiler bei Integrationsklassen – mit Sprachförderung – wurde durch die Geflüchteten-Situation nach dem Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine erhöht. Und durch Schwarz-Rot nicht wieder – wie im Koalitionsvertrag versprochen – abgesenkt. Das Hauptschülerprogramm mit Zuschüssen für 200 Betriebe und 4.000 Schüler:innen ist inzwischen – trotz großen Erfolgs – komplett abgewickelt worden. Aus Einsparungsgründen (hier ist nicht das Hessische Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen, sondern das Wirtschaftsministerium zuständig).

Im Bundestag arbeiten in Sachen „Matching“ alle Parteien an ähnlichen Themen und Zielen. Anja Reinalter weist auf ein Modell in Ba-Wü hin, wo Jugendliche ein Jahr in verschiedenen Praxisstellen arbeiten können. Die Landwirtschaft steht in Sachen Nachwuchs vor besonderen Problemen. Hier wird an einem Beispiel auf die besondere Bedeutung von „Beziehungsarbeit“ hingewiesen.

Initiativen zur Gewinnung und Förderung von Fachkräften für die Transformation

Freitag ab 20:10 Uhr

World-Café

offener Austausch an Thementischen

azubicamp

zusammen neu gedacht

- Azubicamp Berlin
Andreas Otremba, Innung Sanitär, Heizung, Klempner, Klima Berlin

Infos unter:

<https://azubicampberlin.com/>

- Solarcamp for Future
Katharina Blau, Rebecca Rechenberg

Infos unter:

<https://solarcamp-for-future.de/>



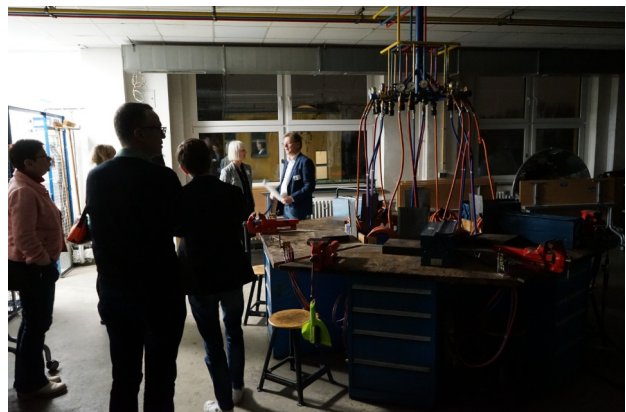
KLIMA CAMP

- Klimacamp Berlin
Andreas Koch-Martin, Innung Sanitär, Heizung, Klempner, Klima Berlin

Infos unter:

<https://www.shk-berlin.de/veranstaltungen/klimacamp>

- Führung durch das Haus
Kompetenzzentrum der Innung Sanitär, Heizung, Klempner, Klima, Berlin





Ausklang

Freitag, ab 21:00 Uhr

Es fand ein weiterer offener Austausch in lockerer Runde in der Cafeteria des Hauses statt.

Herausforderungen der Berufsbildung aus bildungswissenschaftlicher Sicht – Transfer der Erkenntnisse aus der Forschung in die Praxis

Thesen und Diskussion

Samstag 9:30 bis 10:45 Uhr

Moderation Hartmut Hannemann

- Prof. Dr. Susan Seeber
Georg-August-Universität Göttingen
- Prof. Dr. Karl Wilbers
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
- Dr. Kristin Hecker
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), Nürnberg

Auftaktfragen

Welche Erkenntnisse aus der Forschung müssen in die Praxis übertragen werden?
Was sind die Forderung an die Politik?

Es folgten zunächst Impulse der Teilnehmenden.

Impuls Prof. Dr. Susan Seeber

Aufgaben sind Fachkräftesicherung, berufliche Handlungskompetenz vermitteln, Integration und Chancengleichheit.

Berufsvorbereitung: Es liegen vielfältige Forschungserkenntnisse dazu vor, diese blieben aber weitgehend von „folgenreicher Richtigkeit“. Maßnahmen der Berufsvorbereitung sind sehr vielfältig, wenig kohärent, unübersichtlich und z. T. wenig wirksam. Daten zeigen, dass manche Zielgruppen (z. B. migrantische Jugendliche) weniger erfolgreich sind, häufiger danach auch keine Ausbildung machen.

Berufsorientierung muss viel früher beginnen. Sie darf kein Einzelauftrag sein, sondern muss fächerübergreifend und ganzheitlich beginnen. Hier bietet der Ganzttag eine Chance. Berufsorientierung muss auch als Beziehungsarbeit verstanden werden. Auch in beruflichen Schulen sollten Auszubildende gefördert werden, sich mit ihren beruflichen Perspektiven nach einem Ausbildungsabschluss auseinanderzusetzen.



Verwiesen wurde auf das Programm „rock your life“, in dem Jugendliche von Studierenden begleitet werden und das sehr erfolgreich ist.

Problematik Projektförderung: Erfolgreiche Projekte werden nicht verstetigt.

Jugendberufsagenturen verstehen ihre Aufgaben sehr unterschiedlich, z. B. bestehen

Zugangshürden, z. B. bedingt durch Erreichbarkeit/Standorte.

Qualifizierung der Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen für die Berufsorientierung ist notwendig, da Erfahrungen fehlen.

Keine Bildungsstufe kann sich darauf berufen, dass Kompetenzen, die in der vorherigen Stufe nicht vermittelt wurden, nicht fördern zu müssen. Fehlende Kompetenzen müssen vermittelt werden. Begleitung ist notwendig und wirksam.

Unterricht in der Sek I muss so verändert werden, dass transferfähiges Wissen vermittelt wird. Das erfordert, auch Bezüge zur Berufs- und Arbeitswelt in den Unterricht zu integrieren.

Nachfrage

Vollzeitschulausbildungen als Instrument?

Duale Ausbildung hat viele Vorteile und sichert eine sehr gute Ausbildung; vollschulische Ausbildungen komplementär zu dualen Berufen haben ihre Bedeutung, vor allem bei einer schlechten Ausbildungsmarktsituation. Staatliche Angebote sollten Betriebe mit einbeziehen.

Impuls Dr. Kristin Hecker

(vollständiges Skript s. u.)

Transformation ist ein komplexes Thema mit vielen parallelen Prozessen, die sich gegenseitig beeinflussen. Für Betriebe ist Transformation schwer handhabbar, wenn Entwicklungen nicht absehbar sind.

→ Problemlagen sind in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich. Deswegen ist es schwierig, Erkenntnisse für die berufliche Bildung allgemeingültig auf alle Branchen/Situationen zu übertragen. Beispiele aus Auto- und Chemieindustrie.

Wichtig: Führungskompetenzen, Führungskultur.

Konkreter Qualifizierungsbedarf ist nur feststellbar, wenn Betriebe die Qualifikationen ihrer Mitarbeitenden kennen. Bei vielen Betrieben findet kein Kompetenzmanagement statt, die Kompetenzen der Mitarbeitenden sind nicht bekannt. Daher bleiben Weiterbildungskonzepte eher vage bzw. reaktiv.

Ausweichend wird auf Sozialkompetenzen verwiesen: Veränderungsbereitschaft etc.

Beispiel Chemie: Entwicklungsziel ist bekannt, Qualifikationen und Qualifizierungsbedarf können benannt werden.

Beispiel Automobilindustrie, Projekt: Bedarf der Betriebe, Bereich Südwestsachsen.

Verglichen wurden Ausbildungsordnungen und formulierte Kompetenzanforderungen.

Ergebnis: Entwicklungsdruck, eingeführte Qualifikationen finden oft noch keine Anwendung.

Mögliche Ansätze für die Erhöhung von Qualifikation und Durchlässigkeit:

- Flexibilisierung der Ausbildungsordnung (Attraktivität der Ausbildung steigern),
- Aufstiegsqualifizierungen anbieten,
- flexiblere Anerkennungen von vorhandenen Qualifikationen.

Nachfrage

Befürwortung von Teilqualifizierungen?

Priorität der Dualen Ausbildung (s. o.). Wenn das nicht gelingt, ist sinnvoller, in Modulen oder Teilschritten – und anschließend möglichst bis zum Vollabschluss, evtl. mit mehr Zeit – zu qualifizieren, als Menschen, auch jenseits von 25 Jahren, ohne Qualifikation zu belassen. Dadurch schafft man Erfolgserlebnisse und Zugang zum Arbeitsmarkt, die eine Basis/Motivation für Weiterqualifizierung schaffen können.

Impuls Prof. Dr. Karl Wilbers

(vollständiges Skript s. u.)

Zentrale Frage: Kann Berufsbildung aktuell unter den Rahmenbedingungen ihrer Aufgabe gerecht werden?

Berufsbildung ist unter Druck, strukturell anhaltende Passungsprobleme, sinkende Vertragszahlen, hohe Abbruchzahlen.

Gründe: Veränderte heterogene Zielgruppen, Überforderung bestehender Steuerungslogiken.

Problemlagen sind komplex und verwoben, es gibt daher kein einfaches Modell.

→ Berufsbildung braucht Transformation

Thema: Flexibilität der beruflichen Bildung.

Auf der Mikroebene: z. B. Modell MTSS in Großbritannien:

Dort gibt es gestufte Unterstützung: Hochwertiges Bildungsangebot, bei Bedarf Förderung, intensive Begleitung und systematisches Monitoring.

Bei Wirkungslosigkeit werden nicht die Lernenden analysiert, sondern die Methoden angepasst.

Auf der Makroebene: z. B. Modularisierung wie von „AG 9+1“ vorgeschlagen:

Kompetenzbausteine strukturieren und entsprechend der Bildungsgänge anordnen.

Module sind den Ebenen des Kompetenzrahmens zugeordnet und verrechnet.

Ziel müssen Berufsabschlüsse mit definierter und transparenter Modulzusammensetzung sein.

Folgen für die Politik:

Sie muss einen flexiblen Rechtsrahmen, auch für Fördersystem, schaffen.

Verrechtlichter DQR.

Koordination strukturieren und etablieren.

Fazit: Die Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft ist ohne entsprechende Berufsbildung nicht möglich. Dafür muss die Berufsbildung selbst transformiert werden.

Nachfrage

Bedeutet Modularisierung Abschaffung der gängigen Berufe?

Nein, denn für jeden Beruf gibt es verpflichtende Module. Es gibt Module, die zu allen bzw. mehreren Berufen gehören. Zusätzlich bietet Modularisierung Möglichkeiten sowohl für leistungsschwächere als auch für leistungsstärkere Jugendliche.

Es gibt neben den Angeboten für leistungsschwächere Azubis aktuell vereinzelte Modelle und Angebote für leistungsstarke Azubis, die Regel ist aber lediglich die Verkürzung der Ausbildungszeit.

Diskussion

Fragen, Statements aus dem Plenum

Wo/wie holt man betriebliches Ausbildungspersonal ab?

Modularisierung bedeutet, dass man sich von der gängigen Verständigung über Ausbildung und der Verlässlichkeit löst? Es gibt doch genügend Förder- und Flexibilisierungsmodelle, die ins Allgemeine übertragen werden könnten. (Statement)

Teilqualifizierung ab 25 gibt es schon. Bei Flexibilisierung der Ausbildung fehlt der Glaube, dass Jede/r eine ganzheitliche, allgemein anerkannte Ausbildung erhält.

Modulare Ausbildungsgänge mit flexiblen Wechselmöglichkeiten könnten für bestimmte Gruppen attraktiv sein. Warum kommen wir in Richtung Flexibilisierung nicht voran?

Kompetenzorientierung ist auch Thema in den Allgemeinbildenden Schulen, aber auch dort funktioniert Modularisierung nicht gut. Wie kann die Koordination funktionieren?

Deutschland hat ein sehr versäultes und verblocktes Bildungssystem. Dies erfordert früh Entscheidungen für das duale oder akademische System. Wie bekommt man diese Trennung aufgebrochen? Welche Veränderungen sind in den Ordnungsmitteln notwendig?

Antworten des Panels

Die Bildungsvorstellungen der jungen Menschen müssen mit den formalen Rahmenbedingungen in Einklang gebracht werden. Ein Lösungsansatz: Berufliche Hochschulen. Das bedeutet gegenseitige Anerkennung von Modulen der beruflichen und akademischen Ausbildung.

Die entsprechenden Gesetze müssten angepasst und koordiniert werden.

Neuordnung der Berufe steht an, welche Inhalte müssen aufgenommen werden? Kriterium auch: Azubis wollen wissen, ob ihr Beruf Bestand hat.

Plädoyer für Modellversuche, um Orientierung für Ordnungsmaßnahmen zu schaffen.

Qualifikation der Auszubildenden: Nicht nur einmalige Qualifikation, sondern zusätzlich Auffrischkurse einführen.

Modularisierung würde etliche Probleme lösen, die wir durch das starre System und die zunehmende Heterogenität der Anforderungen und der Auszubildenden haben.

Es gibt schon Umsetzungen, auf die sich die Sozialpartner geeinigt haben, aber sie greifen zu kurz.

Didaktische Tiefenebene: Wichtig wäre eine fundierte Datenerhebung (Beispiel Sprach-

kompetenz) und das Festlegen von notwendigen Interventionen. Es müssten auch Verhaltenslogiken mit einbezogen werden. Monitoring und Diagnostik. Entsprechende Modelle gibt es, z. B. Hamburg.

Vortrag Dr. Kristin Hecker Herausforderungen der Berufsbildung aus bildungswissenschaftlicher Sicht – Transfer der Erkenntnisse aus der Forschung in die Praxis

(zur Verfügung gestelltes Skript)

In unseren Projekten beschäftigen wir uns v. a. mit der betrieblichen Sicht auf Bildung; das umfasst:

- Ausbildungsgeschehen
- Formale Weiterbildung, wie Aufstiegsfortbildungen
- Non-formale Weiterbildung, die im Betrieb stattfindet

Transformationsprozesse werden aktuell in verschiedenen Bereichen untersucht, u.a.

- Kunststoffbranche
- Automobilbranche

Aus den Untersuchungen ergeben sich drei zentrale Erkenntnisse / Befunde.

Zunächst aber zum

Transformationsverständnis

Definition

- komplexe, multidimensionale Veränderungsprozesse
- Vielzahl von gleichzeitigen Veränderungsprojekten, die sich wechselseitig beeinflussen
- disruptiver Wandel: tiefgreifender als Change

→ Für Betriebe – insbesondere KMU – bedeutet das:

- mehrere Veränderungsprojekte parallel,
- unklare Zielbilder
- hoher Zeitdruck
- und die Frage danach, welche Kompetenzen zukünftig benötigt werden

Befund 1

Problemlagen der Transformation sind zwischen Branchen unterschiedlich – das erschwert den Transfer von allgemeingültigen Erkenntnissen

(Beispiele folgen)

- Ein zentrales Missverständnis ist die Annahme, man könne allgemeine Transformationslogiken einfach auf alle Branchen übertragen.
- Unsere Forschung zeigt: Die Problemlagen unterscheiden sich deutlich.

Beispiel Automobilindustrie Bayern

- hochqualifizierte Belegschaften,
- starke Exportorientierung,
- technologischer Wandel Richtung Elektrifizierung, Software, KI,
- steigender Bedarf an mechatronischen und digitalen Kompetenzen,
- gleichzeitig Unsicherheit bezüglich der aktuellen wirtschaftlichen Lage, die durch Auftragsrückgänge und Volatilität geprägt ist

Die Herausforderung lautet hier:

1. Erst Führungskompetenzen weiterentwickeln
2. Dann Beschäftigte für den Wandel gewinnen (zielt auf soziale und personale Kompetenzen)
3. Drittens fachliche Kompetenzen erweitern

Beispiel Kunststoffindustrie deutschlandweit

- hoher Anteil geringqualifizierter Beschäftigter,
- sinkende Attraktivität der Branche, Fachkräfte verlassen die Branche,
- Transformationstreiber sind sehr konkret: vorrangig Kreislaufwirtschaft und Regulierung, aber auch Demographie und Digitalisierung
- hoher Weiterbildungsbedarf fachlicher Kompetenzen, aber geringe Lernvoraussetzungen und Sprachbarrieren

Die Herausforderung lautet hier:

1. Attraktivität der Ausbildung steigern
2. attraktive Arbeitsbedingungen schaffen
3. Qualifizierung niedrigschwellig gestalten
4. Nachqualifizierung modular und betriebsnah organisieren.

Was bedeutet das?

- Es gibt keine allgemeingültigen Transformationsrezepte.
- One-Size-fits-All funktioniert nicht.
- Politik und Förderlogiken müssen differenzierter werden – und näher an den realen Bedarfen der Branchen.

Befund 2

Qualifizierungsbedarf lässt sich nur bestimmen, wenn Betriebe die Kompetenzen ihrer Beschäftigten kennen

Unsere Forschung zeigt:

- Viele Unternehmen – besonders KMU – können nicht benennen, welche fachlichen Kompetenzen sie künftig benötigen.
- Es fehlt an Kompetenzmanagement, an systematischen Verfahren, an Orientierung.

- Dadurch bleibt Weiterbildung oft vage, reaktiv oder zufällig.

Qualifizierungsbedarf Automobilbranche?

(Erhoben über Stellenanzeigenanalyse, Expert*inneninterviews und Fallstudien)

Fachliche Kompetenzen:

- grundlegende digitale Kompetenzen,
- Datenkompetenz (Datenverständnis und -auswertung)
- Datenanalyse/-sicherheit
- Kompetenzen im Bereich IT (Informatik, Softwareentwicklung/-nutzung, Programmierung)
- KI-Anwendungen
- Je nach Beruf/Arbeitsbereich sehr unterschiedlich

Personale und soziale Kompetenzen:

- Veränderte Führungskompetenzen (Kommunikation, Fehlerkultur, Feedback, Partizipation)
- Beschäftigte: Veränderungsbereitschaft, Teamfähigkeit, Flexibilität
- Lernbereitschaft

Qualifizierungsbedarf Kunststoffbranche?

(Bestands- und Bedarfsanalyse mittels Experten*inneninterviews und einer Onlinebefragung)

Bedarf ist deutlich konkreter zu benennen

Fachliche Kompetenzen:

- grundlegende digitale Kompetenzen,
- Grundlagenkenntnisse Kreislaufwirtschaft
- Verarbeitung von Rezyklaten
- Verarbeitungsprozesse
- Prüf- und Überwachungsaufgaben

- Monitoring und Berichtswesen

Personale und soziale Kompetenzen:

- Veränderte Führungskompetenzen
- Veränderungsbereitschaft
- Lernbereitschaft
- Flexibilität

Bedeutung für Weiterbildung

Qualifizierungsbedarf Automobilbranche

- Impulse für Strategie und Transformationsprozesse setzen
- Begleitung im Prozess
- Angebote für Führungskräfte:
 - Orientierung bieten und Entwicklung Transformationsstrategie
 - Verändertes Führungsverständnis vermitteln
 - Kompetenzmanagement aufzeigen, um skill gaps identifizieren
- Angebote für Beschäftigte:
 - Veränderungsbereitschaft
 - Kommunikation
 - Transformationsaufgaben
- Eher kurze Angebote, möglichst im Betrieb

Beispiele von konkreten Themen für Weiterbildungsmaßnahmen:

- Entwicklung einer Unternehmensvision
- Modernes Führungskräfteverständnis
- Kommunikation in der Transformation
- Konflikte lösen in Veränderungsprozessen
- Generationenmanagement in Unternehmen
- Transformationsprozesse begleiten

- Personal- und Kompetenzplanung
- Veränderungsbereitschaft herstellen

Qualifizierungsbedarf Kunststoffbranche

- Verändertes Führungsverständnis und -kompetenzen
- Berücksichtigung des Bildungsstandes: viele Beschäftigte haben geringe Lernvoraussetzungen, Sprachbarrieren sind hoch,
- digitale Selbstlernformate funktionieren kaum,
- Ausrichtung auf Nachqualifizierung, möglichst modular, betriebsnah und in einfacher Sprache

Befund 3

Ausbildungsberufe in der M+E-Branche passen aufgrund der Transformation nicht mehr zum Bedarf der Betriebe – sowohl die Berufe als auch die Ordnungsverfahren stehen unter Anpassungsdruck

Beispiel Studie zu M+E-Berufen in Südwestsachsen

Ergebnisse:

- Viele Berufe sind unter Anpassungsdruck, weil Zukunftstechnologien nicht ausreichend abgebildet sind.
- Kompetenzen verschieben sich: kognitive Fähigkeiten gewinnen gegenüber den handwerklichen Fertigkeiten an Bedeutung → Kompetenzen im Bereich Elektronik und IT zunehmend notwendig.
- Automatisierungspotenziale verändern Tätigkeitsprofile bzw. Verdrängen Berufe
- Zusatzqualifikationen wurden zwar eingeführt, aber in der Praxis kaum genutzt.
- Neuordnungen dauern zu lange und sind zu wenig flexibel

Beispiele aus der Studie

Zunächst Hinweis:

Neuordnung M+E-Berufe 2003/2004; 2018 Teilnovellierung mit Blick auf Digitalisierung (Standardberufsbildposition, tlw. Berufsbildpositionen, 7 Zusatzqualifikationen); Neuordnungsverfahren 2023 angestoßen

Zukunftsfähige Berufe (Auswahl):

- ElektronikerIn Automatisierungstechnik
- ElektronikerIn Betriebstechnik
- (Kfz.) MechatronikerIn

Zukunftsfähigen Berufe zeichnen sich aus durch:

- Hohe Abdeckung der Zukunftstechnologien
- Ausrichtung an die Anforderungen der digitalisierten Arbeitswelt grundsätzlich gegeben
- Zusatzqualifikationen decken ggf. Technologien ab
- Automatisierungspotenziale könnten das Berufsfeld bedrohen
- starker Aufwärtstrend in der Anzahl der Beschäftigten, Nachfrage im Ausbildungsberuf hoch
- steigende Relevanz von allgemeinen, mechatronischen Kenntnissen erhöhen die Zukunftsfähigkeit

Berufe unter Anpassungsdruck (Auswahl):

- IndustriemechanikerIn → mittlerer Druck
- KonstruktionsmechanikerIn → hoher Druck

Berufe unter Anpassungsdruck sind gekennzeichnet durch:

- Lücken bei den Zukunftstechnologien
- teils automatisierbar

- Beispiel IndustriemechanikerIn
 - Ausrichtung an die Anforderungen der digitalisierten Arbeitswelt grundsätzlich gegeben
 - Zusatzqualifikation „Systemintegration“ deckt viele Technologien ab
 - Automatisierungspotenziale könnten das Berufsfeld bedrohen
 - Anzahl der Beschäftigten rückläufig, Nachfrage im Ausbildungsberuf relativ hoch
 - aktueller Diskurs zur Weiterentwicklung der Berufsausbildung in Berufen der Metall- und Elektroindustrie und Mechatroniker/in könnte den Beruf perspektivisch ablösen
- Beispiel KonstruktionsmechanikerIn
 - hohe Automatisierungspotenziale könnten das Berufsfeld bedrohen
 - Ausrichtung an die Anforderungen der digitalisierten Arbeitswelt grundsätzlich gegeben
 - Zusatzqualifikation „Systemintegration“ deckt viele Technologien ab
 - Anzahl der Beschäftigten rückläufig, Nachfrage im Ausbildungsberuf relativ gering
 - aktueller Diskurs zur Weiterentwicklung der Berufsausbildung in Berufen der Metall- und Elektroindustrie und Mechatroniker/in könnte den Beruf perspektivisch ablösen

Gefährdete Berufe (Auswahl):

- ZerspanungsmechanikerIn
- Maschinen- und AnlagenführerIn

Gefährdete Berufe sind gekennzeichnet durch:

- Große Lücken bei Zukunftstechnologien
- Hoher Grad an Automatisierbarkeit
- Beispiel ZerspanungsmechanikerIn
 - Ausrichtung an die Anforderungen der digitalisierten Arbeitswelt grundsätzlich gegeben
 - Zusatzqualifikation „Systemintegration“ deckt viele Technologien ab
 - höchstes Automatisierungspotenzial (innerhalb der betrachteten Berufe)
 - Anzahl der Beschäftigten rückläufig, dennoch in 2023 beliebter Ausbildungsberuf in Südwestsachsen
 - aktueller Diskurs zur Weiterentwicklung der Berufsausbildung in Berufen der Metall- und Elektroindustrie und Mechatroniker/in könnte den Beruf perspektivisch ablösen
- Beispiel Maschinen- und Anlagenführer*in
 - Ausrichtung an die Anforderungen der digitalisierten und nachhaltigen Arbeitswelt nicht erkennbar
 - nachgefragte Kompetenzen in 2023 spiegeln u. a. (zu)künftig, relevante Technologien wider
 - hohe Automatisierungspotenziale könnten das Berufsfeld bedrohen
 - seit 2018 Abwärtstrend der Anzahl der Beschäftigten, Nachfrage im Ausbildungsberuf in Südwestsachsen höher als bundesweit
 - Möglichkeit der Fortsetzung der Ausbildung als positiv zu bewerten

Mögliche Ansätze

Zukunftsfähigkeit durch flexible Berufsbilder UND Durchlässigkeit:

- Grundberuf mit breitem Kernprofil (Basiskompetenzen, 2-jährige Ausbildung)
- Spezialisierte Tätigkeiten (z. B. zu Zukunftstechnologien) als modulare Pflichtteile umsetzen, z. B. als Zusatzqualifikationen
- Diese systematisch in die Ordnungsmittel integrieren
- Hybride Berufe wie MechatronikerIn stärken (Mechanik, Elektronik, IT-Kenntnisse), d. h. gezielt Berufe daraufhin prüfen, wo Ergänzungen sinnvoll sind
→ Vorteil: Brücke zwischen Produktion und verstärkter Digitalisierung

Aufstiegsfortbildung attraktiver machen:

- Zusatzqualifikationen über Fortbildung in den Fokus rücken
- Zukunftstechnologien schnell integrierbar

Flexible Ordnungsverfahren :

- eher Teilnovellierungen, z. B. zu Zusatzqualifizierungen

Fazit: Ableitungen für Berufsbildung

1. Attraktive Berufskarrieren durch nahtlose Aufstiegsfortbildungen schaffen, ggf. Zukunftstechnologien hier abbilden
→ stärkt Ausbildung und Verständnis für Lebenslanges Lernen
2. Weiterbildung in Betrieben stärken
 - Finden Betriebe immer die richtigen Lösungen für sich?
→ Schwierigkeit der Ermittlung von Bedarfen, aber Wissen um Wichtigkeit von WB vorhanden

→ Hemmnis sind die verfügbaren Ressourcen

- Förderlogik der BA trifft nicht auf Bedarf der Betriebe, die kurz und möglichst betriebsnahe Angebote benötigen
 - Hier sind gesonderte Förderprogramme nötig
3. Quereinstiege und Nachqualifizierung ermöglichen
 - Im Rahmen der Transformation branchenspezifische und ggf. regionale Lösungen erarbeiten

Empfehlungen an die Politik

- Bürokratie reduzieren durch vereinfachte, digitale Verfahren der Qualifizierungsförderung
- Digitale & KI-Kompetenzen stärken
Digitale Mindeststandards für Berufe und Branchen erarbeiten, moderne Ausbildungsordnungen und digitale Prüfungen.
- Nachhaltigkeit in der Berufsbildung ausbauen
Vertiefte Umwelt-/Energiekompetenzen und dahingehend Qualifizierung von Lehr- & Ausbildungspersonal.
- Flexible Qualifizierungswege fördern
Teilqualifikationen, modulare Weiterbildung, arbeitsplatznahes Lernen.
- Forschung-Praxis-Transfer unterstützen
Reallabore, Zukunftszentren, praxisnahe Aufbereitung von Forschungsergebnissen durch Kollaboration und finanzielle Förderung.
- Change-Management-Kompetenzen stärken
Weiterbildungen für Ausbilder*innen & Führungskräfte, Lernortkooperationen.

Vortrag Prof. Dr. Karl Wilbers

(zur Verfügung gestelltes Skript)

Sehr geehrte Damen und Herren,
zunächst vielen Dank für die Einladung zu dieser Fachtagung der grünen BAG Bildung.

Gestern Abend haben Sie herausgearbeitet, dass eine Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft ohne Berufsbildung nicht möglich ist. Dem stimme ich ausdrücklich zu. Berufsbildung ist keine Nebenbaustelle der Bildungspolitik, sondern eine zentrale Infrastruktur für Fachkräftesicherung, Integration und gesellschaftliche Teilhabe. Das Tagungsmotto „Berufsbildung als Handlungsfeld der Transformation“ ist daher aus meiner Sicht sehr treffend gewählt.

Heute Morgen möchte ich den Blick bewusst wenden: Wenn Berufsbildung diese Rolle erfüllen soll, müssen wir uns fragen, ob sie unter den gegenwärtigen Bedingungen überhaupt noch in der Lage ist, diese Transformationsleistung zu erbringen. Meine These lautet: Die Berufsbildung befindet sich in multiplen strukturellen Problemlagen – und genau deshalb braucht sie selbst eine Transformation.

Ich beginne mit der Diagnose, halte sie aber bewusst knapp.

Erstens beobachten wir anhaltende Passungsprobleme:

unbesetzte Ausbildungsstellen bei gleichzeitig unvermittelten Jugendlichen, sinkende Vertragszahlen und hohe Abbruchquoten. Das ist kein vorübergehender Ausschlag, sondern ein strukturelles Muster.

Zweitens erleben wir eine grundlegende Verschiebung der Zielgruppen.

Die Heterogenität der Lernenden nimmt zu – migrationsbezogen, leistungsbezogen, sprachlich, psychosozial. Diese Heterogenität

ist kein Randphänomen, sondern das neue Normal.

Drittens sehen wir eine Überforderung bestehender Steuerungslogiken.

Verantwortung für Förderung, Ausbildung, Integration, Migration und Übergänge ist fragmentiert.

Anpassungslasten werden zu häufig an Schulen, Betriebe, Lehrkräfte und Auszubildende delegiert, ohne dass die Systemarchitektur entsprechend weiterentwickelt wird.

Diese Problemlagen sind komplex, mehrschichtig und ineinander verwoben. Daraus folgt eine klare Konsequenz:

Einfach-Reformen und Ein-Ebenen-Reformen reichen nicht aus. Was es braucht, ist eine integrierte Mehrebenenstrategie.

Ich erläutere – bewusst grob vereinfachend – zwei Antwortmuster auf diese Problemlagen auf unterschiedlichen Systemebenen. Dabei fokussiere ich Flexibilität beziehungsweise Adaptivität als eine zentrale strukturelle Herausforderung der Berufsbildung.

Ich beginne mit dem ersten Antwortmuster: **einer Antwort auf der Mikroebene**, also der Ebene von Didaktik und Bedingungen in Schulen, Betrieben und Unterstützungsinstanzen. Berufliches Lernen sollte nach einem flexiblen, evidenzbasierten Modell in integrierten Architekturen organisiert werden. Eine geeignete Folie dafür bietet das angelsächsische Modell MTSS.

Multi-Tiered Systems of Support beschreiben eine Steuerungslogik für pädagogisches Handeln unter Bedingungen von Heterogenität und Unsicherheit. Der Kern von MTSS lässt sich in drei Prinzipien fassen.

Erstens: gestufte Unterstützung.

Alle Lernenden erhalten hochwertige Regelleistungen. Zusätzlich gibt es gezielte Unterstützungsmaßnahmen für Gruppen mit er-

höhtem Bedarf und – falls erforderlich – intensive individuelle Interventionen. Diese Stufen sind durchlässig; niemand wird dauerhaft einer Kategorie zugewiesen.

Zweitens: systematische Diagnostik und Monitoring.

Entscheidungen über Förderung beruhen nicht primär auf Intuition oder Einzelfallbeobachtung, sondern auf systematisch erhobenen Informationen zu Eingangsvoraussetzungen, Lernverläufen und Leistungsentwicklungen. Diese Daten dienen nicht der Kontrolle, sondern der Steuerung.

Drittens: Response-to-Intervention.

Wenn eine Maßnahme nicht wirkt, werden nicht die Lernenden problematisiert, sondern die Maßnahmen angepasst.

Das ist der eigentliche Paradigmenwechsel: weg von Selektion, hin zu lernender Steuerung.

Für die Berufsbildung ist diese Logik besonders relevant. Wir haben es mit sehr unterschiedlichen Eingangsvoraussetzungen zu tun, und wir wissen, dass frühe, passgenaue Unterstützung über Erfolg oder Abbruch entscheidet. MTSS erlaubt es, Förderung, Ausbildung und Intervention systematisch zu verzahnen – in der Berufsschule, im Betrieb und in Unterstützungsangeboten wie ausbildungsbegleitenden Hilfen.

Ich komme zur zweiten Ebene, **der Makroebene**, und damit zur Modularisierung. Hier greife ich den Grundgedanken der Arbeitsgruppe 9+1 auf, in der wir 9+1 Thesen für eine bessere Berufsbildung formuliert haben. Diese Arbeitsgruppe habe ich zusammen mit dem Präsidenten des Bundesinstitut für Berufsbildung geleitet.

Der Grundgedanke der Modularisierung besteht darin, berufliche Bildung systematisch in klar definierte, aufeinander bezogene

Kompetenzbausteine zu strukturieren und diese entlang von Berufslaufbahnen verbindlich zu organisieren. Modularisierung ist kein Selbstzweck, sondern ein Instrument zur Ordnung, Transparenz und Steuerbarkeit beruflicher Bildungsprozesse. Diese Module richten sich – anders als Teilqualifikationen – an alle Lernenden und sind integraler Bestandteil der Ordnungsarbeit der Sozialpartner.

Konkret werden Qualifikationen in Module gegliedert, die jeweils kohärente Bündel beruflicher Handlungskompetenzen abbilden. Sie orientieren sich an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen, sind mit definierten Lernumfängen versehen und werden durch Kompetenzfeststellungen oder Prüfungen abgeschlossen. Jedes Modul ist einem Anforderungsniveau des Deutschen Qualifikationsrahmens zugeordnet; der DQR ist verbindlich und verbindlich.

Die Funktionsweise der Modularisierung zeigt sich insbesondere in der Kombinierbarkeit der Module.

Module können zu vollständigen Berufsabschlüssen zusammengeführt werden, zugleich aber auch einzeln erworben, angerechnet und in unterschiedlichen Bildungsphasen genutzt werden. So entstehen Berufsbaukästen, aus denen individuelle, aber regelgeleitete Qualifikationswege zusammengestellt werden können.

Zugleich bleibt das Berufsprinzip gewahrt.

Die Module ersetzen nicht den Beruf, sondern strukturieren ihn. Ganzheitliche Abschlüsse mit öffentlich-rechtlicher Prüfung bleiben der Referenzpunkt; Module fungieren als transparente Meilensteine eines längeren Professionalisierungsprozesses.

Was folgt daraus für die Politik?

Erstens: Politik muss die Rahmenbedingungen evidenzbasierter und adaptiver Berufsbildung schaffen.

Monitoring, formative Diagnostik und Wirkungsüberprüfung müssen als legitime und notwendige Bestandteile von Berufsbildung anerkannt und politisch abgesichert werden.

Zweitens: Politik muss strukturelle Flexibilität ordnungspolitisch absichern.

Modularisierung funktioniert nur, wenn Module rechtlich klar als Teil der Ordnungsarbeit verankert sind – einschließlich Anrechnungsmöglichkeiten, Teilzeitoptionen und gestreckter Verläufe. Dazu gehört ein verrechtlichter DQR.

Drittens: Politik muss Koordination institutionalisieren.

Gerade bei Übergängen, Förderung und Migration braucht es dauerhafte regionale Koordinationsstrukturen.

In aller Kürze:

Politik entscheidet nicht über Didaktik. Aber sie entscheidet darüber, ob Steuerung, Flexibilität und Koordination systemisch möglich sind.

Ich schließe mit einer Zuspitzung: Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft ohne Berufsbildung ist nicht möglich. Diese Transformationsleistung wird die Berufsbildung aber nur dann erbringen können, wenn sie selbst transformiert wird.

Die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, ist Aufgabe der Politik – Ihre Aufgabe, Ihr Recht und Ihre Verpflichtung.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und freue mich auf die Diskussion.

Hinweise

Der Grundgedanke MTSS ist im Gutachten „Bildungsleistung durch Verbindlichkeit“ des

Aktionsrats Bildung (Initiator: vbw) detailliert ausgearbeitet:

https://www.aktionsrat-bildung.de/fileadmin/Bilder/ARB_Gutachten_WEB_ES_Verbindlichkeit.pdf

Ausführlich dargelegt ist der Ansatz der Modularisierung im Papier „Zukunftsfähig bleiben! 9 + 1 Thesen für eine bessere Berufsbildung“ der Arbeitsgruppe 9+1:

<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/download/17769>

Berufsbildung gestaltet Transformation – Projekte, Ansätze und Erfahrungen aus der Praxis

Gesprächsrunde

Samstag 11:00 bis 12:30 Uhr

Moderation: Jan Nissen

- innoVet-Projekt learn.shk (sanitär-heizung-klima) – „Erhalt von Erfahrungswissen in den Betrieben, Vorbereitung von Fachkräften auf die Anforderungen der Energiewende“
 - Prof. Dr. Juliana Schlicht
Pädagogische Hochschule Freiburg
 - Jörg Dengler
Fraunhofer-Institut für Solare Energiesysteme ISE
- BIBB-Sozialpartner-Initiative TriKK – „Transformation²: Flexible und innovative Karrierepfade für die Klimawende“
 - Axel Kaufmann, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
 - Kirsten Lemke, Schulleiterin und Geschäftsführerin Berufsbildungszentrum Schleswig



innoVet-Projekt learn.shk

„Erhalt von Erfahrungswissen in den Betrieben, Vorbereitung von Fachkräften auf die Anforderungen der Energiewende“

Zu den beteiligten acht Projektpartner siehe die zweite Folie.

Nach dem einführenden Hinweis, dass es die ersten SHK-Zünfte (Sanitär-Heizung-Klima) schon vor über 400 Jahren gab, folgte mit der Präsentation die Erläuterung des InnoVET Plus-Projekt learn.SHK : „Erhalt von Erfahrungswissen in den Betrieben, Vorbereitung von Fachkräften auf die Anforderungen der Energiewende“.

Der erste Ansatz: Vernetzung von Wissenschaft & Praxis – mit dem Ziel: Lerne und arbeite im nachhaltigen SHK-Handwerk.

Der zweite Ansatz: Transferorientiertes Vorgehen – mit dem Ziel: Zukunft gestalten. Dazu die ppt-Folie zwei.

Der dritte Ansatz: Bedarfe adressieren – mit dem Ziel „Relevante Innovationen schaffen“

Berufsbildung gestaltet Transformation – InnoVET Plus-Projekt learn.SHK
 Erhalt von Erfahrungswissen in den Betrieben, Vorbereitung von Fachkräften auf die Anforderungen der Energiewende
 Prof. Dr. Juliana Schlicht
 Pädagogische Hochschule Freiburg
 Jörg Dengler
 Fraunhofer-Institut für Solare Energiesysteme ISE
 31.01.2026

Unser Ansatz:
 1. Vernetzung von Wissenschaft & Praxis – mit dem Ziel:
Lerne und arbeite im nachhaltigen SHK-Handwerk

Das Projekt kann über [www.learn.shk](#) und [www.innovet.shk](#) durchgeführt werden.

Partner:

3. Bedarfe adressieren – mit dem Ziel: Relevante Innovationen schaffen

- 1 Lernortkooperation stärken**
Zusammenarbeit der drei Lernorte (Berufsschule, Betrieb, ÜBA) anstoßen & unterstützen, Entwicklung von Kompetenzen fördern.
- 2 Lernbegleitung etablieren**
Einheitliche pädagogische Qualitätsstandards in der Aus- und Weiterbildung lernortübergreifend etablieren.
- 3 Mitgestaltung der Wärmewende fördern**
Aktuelles und zukunftsrelevantes Fachwissen sowie Kompetenzen integrativ fördern.
- 4 Digitalisierung vorantreiben**
Digitale Medien an allen Lernorten sinnvoll in das Lehren und Lernen einbinden.

2. Transferorientiertes Vorgehen – mit dem Ziel: Zukunft gestalten

Bedarfsanalyse

- Dokumentenanalyse (n = 33)
- Leitfadengestützte Interviews (N = 48)
- Testung Grundkenntnisse (n = 100)
- Lernkompetenzmessung (n = 88)
- Expertenwissen erfassen (Methodik)
- Literaturanalyse zu Zukunftsszenarien
- Curriculum (Kerninhalte, ergänzende Lern-Lernmodule zur Wärmewende/Wärmepumpe)

Entwicklung, Erprobung, Evaluation

Kooperativ: Designphase (Ko-Konstruktion mit Train-the-Trainer-Schulung)

Design → Erprobung → Re-Design

Lern-Ort: Schmiede

ÜBA, T, BS, TTT

Evaluation**

Transfer

Begleitete Verfestigung

In drei Erprobungs-schritten – Berufsschule – Gewerbeschule – Betrieb im Raum Freiburg/Offenburg

Begleitete Transfer

- Train-the-Trainer Schulung für andere HWKS
- Kooperativ: Lernmodule als Open Access Angebot

Wissenschafts-Praxis-Austausch mit Stakeholdern (u. a. Projekttheorie, innoVET+ Projekte) | Methodologische Workshops im Verursachungsprozess

Berufsbildung gestaltet Transformation – InnoVET Plus-Projekt learn.SHK

Prof. Dr. Juliana Schlicht
 Pädagogische Hochschule Freiburg
 juliana.schlicht@ph-freiburg.de

Jörg Dengler
 Fraunhofer-Institut für Solare Energiesysteme ISE
 joerg.dengler@ise.fraunhofer.de

Dabei:

1. Lernortkooperation stärken. Zusammenarbeit der drei Lernorte (Berufsschule, Betrieb, ÜBA) anstoßen & unterstützen. Entwicklung von Kompetenzen fördern.
2. Lernbegleitung etablieren. Einheitliche pädagogische Qualitätsstandards in der Aus- und Weiterbildung lernortübergreifend etablieren.
3. Mitgestaltung der Wärmewende fördern. Aktuelles und zukunftsrelevantes Fachwissen sowie Kompetenzen integrativ fördern.
4. Digitalisierung vorantreiben. Digitale Medien an allen Lernorten sinnvoll in das Lehren und Lernen einbinden.

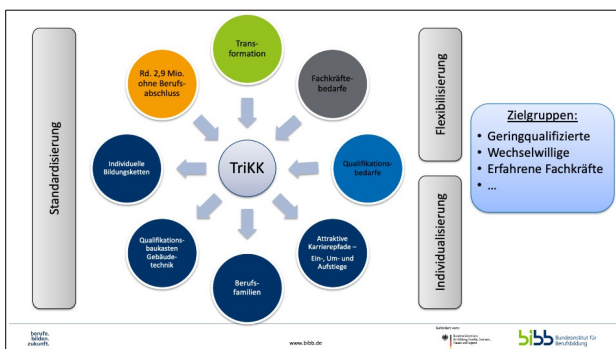
Auf der Mikro-Ebene liegt der Fokus auf der Wärmewende und hier der Wärmepumpe. In der überbetrieblichen Ausbildung werden Kl-gestützte Checklisten z. B. zum ‚Hydraulischen Abgleich‘ eingesetzt. Das ganze Projekt wird von einem „Projektbeirat“ begleitet.

BiBB-Sozialpartner-Initiative TriKK

„Transformation²: Flexible und innovative Karrierepfade für die Klimawende“

Axel Kaufmann erläuterte zunächst die Grundzüge und den Aufbau des TriKK Projektes. Projektzielgruppe sind „Geringqualifizierte“ und „Wechselwillige erfahrene Fachkräfte“. Drei Berufsgruppen sind beteiligt: Elektroniker, Mechatroniker für Kältetechnik und Anlagenmechaniker SHK. Dafür wird ein modularer Qualifikationsbaukasten Gebäudetechnik zur Verfügung gestellt.

Kirsten Lemke setzt an ihrem Berufsbildungszentrum das TriKK Projekt um. Kernstück des Bildungszentrums ist schulische Teil der dualen Ausbildung. Das Einzugsgebiet für alle gewerblichen Ausbildungsberufe in der Region Schleswig-Flensburg ist sehr groß und die Ausbildungsgruppen teilweise klein. Das Zentrum ist seit längerer Zeit ein selbständiges Kompetenzzentrum und arbeitet mit vielen regionalen Partnern zusammen. Die Hardwareausstattung ist gut. Es gibt 70 Mitarbeitende, die in multiprofessionellen Teams arbeiten. Diese sind fest finan-



ziert. Das Zentrum hat einen großen eigenen Handlungsspielraum und wird mit Zielvereinbarungen gesteuert. Ein Problem bereitet der Geburtenrückgang in der ländlichen Region. Der Bedarf an Lehrkräften sinkt, Fort- und Weiterbildung können zurzeit einen Personalüberhang vermeiden.

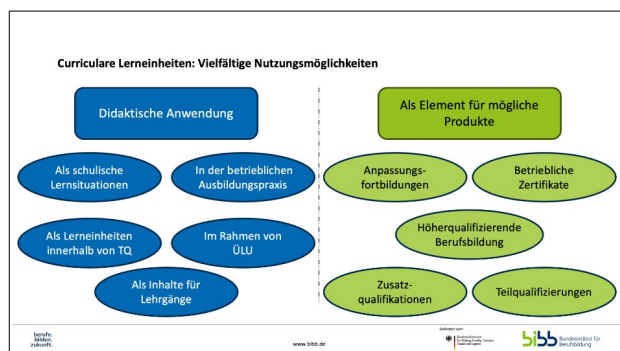
Workshops

Samstag, 13:30 bis 14:30 Uhr

Die Tagungsteilnehmenden konnten im Stile eines Bar-Camps über folgende Themen abstimmen:

- Finanzierung der Aus- und Weiterbildung
- Integration in Schule und Betrieb
- Nachhaltigkeitsthemen in der Ausbildungspraxis: Standardberufsbildpositionen und ihre Umsetzung
- Qualität in der Ausbildung sicherstellen – erfolgreiche Konzepte der Förderung, zum Beispiel Initiative primAQ im Handwerk
- Ehrenamt als Säule der beruflichen Bildung: zum Beispiel Bundesprojekt „prüf mit“
- Wohnraum für Auszubildende, Azubi-Wohnheim
- Künstliche Intelligenz und Folgen für berufliche Kompetenzen
- Gesellschaftliche Anerkennung der beruflichen Bildung – Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung, Durchlässigkeit und DQR/EQR

Die drei geformten Workshops wurden jeweils durch einen Input gestartet, die Ergebnisse in einem Canvas festgehalten und in einem Gallery Walk präsentiert und diskutiert.



Kontaktdaten

bibb**** Bundesinstitut für Berufsbildung

Axel Kaufmann
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Arbeitsbereich 2.3
Gewerlich-technische Berufe
Friedrich-Ebert-Allee 114-116
53113 Bonn
Telefon 0228 107-1854
kaufmann@bibb.de
www.bibb.de

Kirsten Lemke
Schulleiterin und Geschäftsführerin
BERUFSBILDUNGSZENTRUM SCHLESWIG
Regionales BERUFSBILDUNGSZENTRUM SCHLESWIG
des Kreises Schleswig-Flensburg
Rechtsträgers Anstalt des öffentlichen Rechts
Tel. +49 4621 9660-0
Fax +49 4621 9660-901
E-Mail Lemk@bibb.de

bibb**** Bundesinstitut für Berufsbildung

Durchgeführte Workshops

1. Finanzierung von Ausbildung und Wohnen

Moderation Heiko Glawe, Felix Groell

Workshop-Ergebnisse

Workshop-Ergebnis als Canvas siehe Bild diese Seite unten.

2. Qualität in der Ausbildung sicherstellen – erfolgreiche Konzepte der Förderung, zum Beispiel Initiative primAQ im Handwerk

Moderation und Input Dr. Carl-Michael Vogt, Handwerkskammer Hannover, stellvertretender Hauptgeschäftsführer, Geschäftsbereich Bildung und Recht

Input (zur Verfügung gestelltes Skript)

primAQ: Qualität in der Ausbildung in Handwerksbetrieben

Wie kann man Ausbildungsqualität sichern?

1. Vor der Ausbildung
 - Fördern von Grund- und Sprachkompetenzen
 - Gesicherte Berufsorientierung
 - Psycho-soziale Stabilisierung
 -
2. Während der Ausbildung
 - § 41a Handwerksordnung:
 - Handwerkskammern überwachen die Durchführung ... der Berufsausbildung (z. B. Fachkräfteverhältnis)
 - ... und fördern diese durch Beratung der an der Berufsbildung beteiligten Personen

Fachtagung Berufsbildung als Handlungsfeld der Transformation – Perspektiven GRÜNER Politik

Thema: Finanzierung von Ausbildung und Wohnen

BÜNDNIS 90 DIE GRÜNEN FOKUSGRUPPE BERUFLICHE BILDUNG

- 1. Was ist unbekannt?**

Wissensstand erfassen:

 - Welche Aspekte sind unklar?
 - Wo gibt es Informationslücken?
 - Was sollten wir erst verstehen?

Ausbildungsumlage → wie funktioniert sie?
tariflich gesetzlich
- 2. Was ist gut?**

Stärken identifizieren:

 - Was funktioniert bereits?
 - Welche positiven Beispiele gibt es?
 - Worauf können wir aufbauen?

Handlungsspielraum für Berufsschulen
Internete an Berufsschulen (inkl. Mensa, Beratung, Infrastruktur, etc.)
alle haben Interesse an Qualität in der Berufsschule (Ziel)
- 3. Was verbessern?**

Herausforderungen:

 - Welche Probleme bestehen?
 - Was läuft nicht gut?
 - Wo besteht Handlungsbedarf?

mehr Beratung, Coaching, Hilfen für (junge) Auszubildende vor Ort
stetige Finanzierung gewährleisten
↳ multiprof. Teams
↳ Wohnraum / Mobilität
Verbundausbildung
Lehrkräfte halten
- 4. Spontane Ideen**

Kreative Ansätze:

 - Erste Lösungsideen
 - Innovative Vorschläge
 - Mögliche Wege

Konzentration Berufsschulen – lokal? → räumlich?
↳ jedenfalls mehr Spezialisierung über eine gewisse Erreichbarkeit für Bewerberbereitschaft
- 5. Wie kann wer in der Politik unterstützen?**

Handlungsoptionen:

 - Wer sind relevante Akteure?
 - Welche konkreten Forderungen sind sinnvoll?
 - Wie können die Akteure erreicht / aktiviert werden?

Fokusgruppe Berufliche Bildung | Bündnis90/Grüne | Workshop-Canvas für politische Bildung | Dauer: ca. 60 Minuten

Ausbildungsbetriebe im Handwerk

Handwerk ist wichtiger Faktor der dualen Ausbildung insgesamt. In Zahlen:
ca. 1.000.000 Betriebe mit
rund 5,6 Millionen Beschäftigten
ca. 338.000 Azubis in
rund 130 Berufen
(Quelle: ZDH 2024)

Strukturelle Merkmale :

- hohe Anzahl kleiner und mittlerer Betriebe: 6 Beschäftigte / Betrieb
- unterschiedliche Gewerke mit stark variierenden Anforderungen
- häufig inhabergeführte Betriebe

Funktionsbedingungen :

- wirtschaftlicher Druck, Bürokratielasten
- Fachkräftemangel
- Ausbildung als Zusatzaufgabe neben dem Tagesgeschäft
- begrenzte zeitliche und personelle Ressourcen

Herausforderungen

- Fachkräftebedarf bei gesteigerten Anforderungen und komplexeren Berufsbildern (techn. Veränderung, Digitalisierung)
- Wettbewerb um weniger Jugendliche (demografischer Wandel)
- veränderte Bildungsinteressen bei Jugendlichen (Trend zur Akademisierung)
- Heterogenität von Zielgruppen und Voraussetzungen (Bildungsbiographien, soziale Lage ...)
- unbekannte/unbeliebte Berufsbilder
- unzureichende Prüfungsergebnisse
- hohe Abbruchquoten in einigen Gewerken

- veränderte Anforderungen an Ausbilderinnen und Ausbilder z. B. Kommunikation, Methoden

Zielsetzung primAQ

- Verbesserung der Prozessqualität in der Ausbildung
- Unterstützung der Betriebe entlang des gesamten Ausbildungsverlaufs: Ausbildung als gestaltbarer Prozess, nicht als Zufallsprodukt
- präventive Arbeit und Gewinnen von Sicherheit im Ausbildungshandeln somit:
- verlässliche und moderne – von Azubis wahrgenommene – Rahmenbedingungen schaffen
- Ausbildungspersonal und -methoden professionalisieren
- Transformation gestalten

Kriterien für eine gute Ausbildung

- Rekrutierung von Nachwuchs: Praktikum, Kontakte zu Schulen, Social Media, Azubi-Blog, ...
- betriebliche Voraussetzungen: planvolles Arbeiten, feste Ansprechpartner, Materialien, Schulungsecke ...
- handlungsorientierte Ausbildung: Förderung von selbstständigem Arbeiten im Arbeits- und Geschäftsprozess
- Ausbilder im Betrieb: offizielle Übertragung von Aufgaben, Schulungen, Zeit geben ...
- regelmäßige Gespräche (Feedback)
- individuelle Förderung der Azubis : Angebot von Unterstützung und Zusatzqualifikationen

- Zusammenarbeit der Lernorte :
Kontakt zur BBS und ÜLU, Einladung in Betrieb, ...

primAQ – Phasen und Angebote

- Beratung :
Analyse der betrieblichen Ausbildungssituation durch Sichtung aller Phasen der Ausbildung im Betrieb und Identifizierung des Optimierungspotentials (2025: 54)
- Sensibilisierung / Schulung:
Schulungen und Material für alle Akteure und für den Verlauf der gesamten Ausbildung: Onboarding, Ausbildungsplanung, Feedbackformate, Gesellenworkshops, Prüfungsvorbereitung ...
2025: 32 Veranstaltungen, 780 Teilnehmende
- Vernetzung / Lernortkooperation


- gemeinsames Lernen und Austausch von Erfahrungen, z. B. durch Ausbilderfrühstücke, teils in Berufsschulen
- Elektronischer Ausbildungsnachweis – auch als Mittel zur Lernortkooperation
- Sprachkurse für Azubis (mit inhaltlicher Orientierung an Standardberufsbildposition „nachhaltig wirtschaften“)
- Auditierung / Auszeichnung:
Anerkennung und Sichtbarmachung der Aktivitäten durch das Siegel primAQ

Lizenzkammern primAQ

- Lizenzgeber: Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH)
- zurzeit 27 Kammern bundesweit angeschlossen
- Austausch zu Aktivitäten und Aktionen rund um die Ausbildung

Fachtagung
Berufsbildung als
Handlungsfeld der
Transformation –
Perspektiven GRÜNER
Politik

Thema: _____



BÜNDNIS 90
DIE GRÜNEN

FOKUSGRUPPE BERUFLICHE BILDUNG

1. Was ist unbekannt?

Wissensstand erfassen:

- Welche Aspekte sind unklar?
- Wo gibt es Informationslücken?
- Was sollten wir erst verstehen?

Wie wird die Stimme der Azubis in den Strukturen (Kammern) sichtbar?

2. Was ist gut?

Stärken identifizieren:

- Was funktioniert bereits?
- Welche positiven Beispiele gibt es?
- Worauf können wir aufbauen?

- Bewusstsein für Verantwortung

3. Was verbessern?

Herausforderungen:

- Welche Probleme bestehen?
- Was läuft nicht gut?
- Wo besteht Handlungsbedarf?

- Zielerreichungsgrad optimieren
- Anbiildereinstellung durch Politik (PraxisanleiterInnen)
- Strukturelle Beteiligung von Azubis
- Bildungspersonal

4. Spontane Ideen

Kreative Ansätze:

- Erste Lösungsideen
- Innovative Vorschläge
- Mögliche Wege

- Ausbilder - / AzubiArendens

5. Wie kann wer in der Politik unterstützen?

Handlungsoptionen:

- Wer sind relevante Akteure?
- Welche konkreten Forderungen sind sinnvoll?
- Wie können die Akteure erreicht / aktiviert werden?

- Attraktive Lernorte schaffen: Infostruktur (Sondervermögen)
- Verwaltungsmanagement zu Schulen
- Verschränken der Bildungssäulen

Fokusgruppe Berufliche Bildung | Bündnis90/Grüne | Workshop: Chancen für politische Bildung | Dauer: ca. 60 Minuten

Reader der Fachtagung

- Arbeitskreise zur Aktualisierung und Erweiterung von Materialien (Arbeitshefte, Ausbildungstafeln) und Workshop-Konzepten
- kammerübergreifende Teilnahme von Betrieben möglich (besonders digital)

Fazit: Was müssen wir wahrnehmen?

- Zunehmende Heterogenität bei den Zielgruppen mit einhergehenden Herausforderungen für alle Lernorte der dualen Ausbildung: Betrieb, Schule, überbetriebliche Lehrwerkstätten
- Arbeitsmarkt stellt hohe Ausbildungsanforderungen (komplexe Ausbildungsordnungen)
- Frühzeitige Sprachbildung als zentraler Gelingensfaktor für Ausbildung und Prüfung
- Duales System in der Eingangsphase zu statisch: zunehmend personalisiertes, individualisiertes Lernen erforderlich, um unterschiedliche Lerntempi zu ermöglichen und um attraktiv für alle (!) zu bleiben

Workshop-Ergebnisse

Workshop-Ergebnis als Canvas siehe Bild auf gegenüberliegender Seite unten.

3. Gesellschaftliche Anerkennung der beruflichen Bildung – Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung, Durchlässigkeit und DQR/EQR

Moderation Jan Nissen, Philip Zerweck

Input Philip Zerweck

Bildungsabschlüsse im Wandel (1960er – 2010er)

Die Zahlen sind grob aus mehreren Quellen zusammengefasst und daher lediglich zur allgemeinen Information (keine wiss. Standards). Alle Angaben in Prozent (%) der jeweiligen Alterskohorte / Absolventen. Die DQR-Angaben sind analog zu heute gesetzt, es gab sie im 20. Jahrhundert nicht.

Tabelle: höchster Bildungsabschluss

Jahrz.	DQR 7	DQR 6*	DQR 6**	DQR 4	OA
1960er	4 %	3 %	2 %	45 %	46 %
1970er	7 %	5 %	4 %	55 %	29 %
1980er	10 %	7 %	6 %	62 %	15 %
1990er	13 %	9 %	8 %	60 %	10 %
2000er	17 %	12 %	9 %	52 %	10 %
2010er	20 %	15 %	10 %	43 %	12 %

Werte in % eines Jahrgangs (ca.-Werte für Westdeutschland bis 1990, danach Gesamtdeutschland) | DQR 7 = Univ.-Abschluss bzw. höher (Prom.) | DQR 6* = FH / Ingenieurschule | DQR 6** = Meister / Techniker | DQR 4 = Duale Ausbildung oder analoge Berufsausbildungen, z. B. Vollzeitschulische Ausbildungen | OA = Ohne formalen (Berufs-)Abschluss (allgemeinbildende Schulabschlüsse nicht beachtet)

Problematische Darstellung

Bildungsaufsteiger fallen in dieser Darstellung aus den jeweils darunter liegenden Kategorien weg. Dadurch schmälert sich die Wertigkeit der dualen Ausbildung durch statistische Unterrepräsentation.

Bereinigte Perspektive (beispielhaft für die 2010er)

Wenn man nicht nach dem höchsten Abschluss fragt, sondern danach, wer überhaupt eine Ausbildung gemacht hat, verschieben

sich die Gewichte, hier zunächst für die 2010er Jahre aufgezeigt:

Gruppe | Abk. | Anteil an Kohorte 2010er Jahre | Definition

Berufliche Praktiker | BP | ~ 45 % | Höchster Abschluss: Geselle/Facharbeiter (DQR 4).

Berufliche Aufsteiger | BA | ~ 10 % | Höchster Abschluss: Meister/Fachwirt (DQR 6).

Bildungs-Wanderer | BW | ~ 8 % | Haben Ausbildung + Studium (DQR 6/7).

alle mit Berufl. Ausbildung | jDQR 4 | > 60 % | Haben jemals eine Ausbildung erfolgreich beendet.

Tabelle: Wer eines Jahrgangs hat jemals eine Ausbildung absolviert?

Jahrz.	jDQR 4	BA&W	BP	OA
1960er	48 %	~3 %	45 %	46 %
1970er	62 %	~7 %	55 %	29 %
1980er	75 %	~13 %	62 %	15 %
1990er	78 %	~18 %	60 %	10 %
2000er	72 %	~20 %	52 %	11 %
2010er	63 %	~20 %	43 %	13 %

Werte in % eines Jahrgangs (ca.-Werte für Westdeutschland bis 1990, danach Gesamtdeutschland) | jDQR 4 = jemals Duale Ausbildung oder analoge Berufsausbildungen, z. B. Vollzeitschulische Ausbildungen absolviert (Jemals-Quote) | BA&W = Berufliche-Aufsteiger und Bildungs-Wechsler, alle, die nach einer DQR 4 Ausbildung später Meister, Techniker oder ein Studium absolviert haben | BP = Berufspraktiker, alle, die eine berufl. Ausbildung besitzen und nur diese (DQR 4) | OA = Ohne formalen (Berufs-)Abschluss (allgemeinbildende Schulabschlüsse nicht beachtet)

Fragen

Geben die Zahlen eine angebliche Überbetonung der akademischen Bildung überhaupt her?

Und sind die moderat sinkenden Zahlen bei der Ausbildung nicht eher in dualen Studiengängen zu finden, statt in klassischen Hochschulstudien?

Antwort

Nein, ein Ausbildungsweg, der immer noch von ca. 2/3 der Bevölkerung gewählt wird, kann nicht „wenig wert“ sein.

Wichtigster Unterschied von den 1960ern zu heute: In den 60ern gehörte man mit einer Berufsausbildung bildungstechnisch zur oberen Hälfte der Bevölkerung: rund die Hälfte der Bevölkerung – meist Frauen – hatten gar keine Berufsausbildung.

Treiber für die Betonung der akademischen Bildung in Deutschland

Deutschland durchlebt seit Jahrzehnten eine bemerkenswerte Bildungstransformation. Während das duale Ausbildungssystem lange als Erfolgsmodell galt, beobachten wir heute eine zunehmende Akademisierung. Die Studierendenquote steigt kontinuierlich, während die Zahl der Ausbildungsanfänger sinkt. Diese Entwicklung ist das Ergebnis mehrerer struktureller Treiber, die sich gegenseitig verstärken.

Pfadstabilität nach der Bildungsreform Ende der 1960er Jahre

Der erste Treiber liegt in der Pfadstabilität, die durch die Bildungsreformen Ende der 1960er Jahre entstand. Die damalige Zeit war geprägt vom bildungspolitischen Aufbruch unter dem Schlagwort der „Bildungskatastrophe“ von Georg Picht. Die Diagnose war eindeutig: Deutschland bilde zu wenige Akademiker aus und drohe im internationalen Wettbewerb zurückzufallen.

Die daraufhin eingeleiteten Reformen schufen institutionelle Strukturen, die bis heute nachwirken: der Ausbau der Universitäten, die Gründung von Fachhochschulen, die Öffnung des Bildungszugangs. Es entstand ein politischer Pfad, auf dem Bildungspolitik

primär als Hochschulpolitik verstanden wurde. Die Bewerbung akademischer Bildung wurde zum politischen Erfolgsausweis.

Diese Pfadstabilität zeigt sich daran, dass über Jahrzehnte hinweg jede Bildungsdiskussion reflexartig zu Forderungen nach mehr Studienplätzen und höheren Akademikerquoten führte. Alternative Entwicklungspfade – etwa eine Aufwertung der beruflichen Bildung oder stärkere Durchlässigkeit zwischen den Systemen – wurden zwar diskutiert, aber selten mit vergleichbarer Konsequenz verfolgt.

Die OECD und die statistische Fehlinterpretation

Der zweite wesentliche Treiber liegt in der internationalen Bildungsberichterstattung durch die OECD. Über viele Jahre hinweg stufte die OECD in ihren einflussreichen Publikationen wie „Bildung auf einen Blick“ Deutschland als Land mit zu niedriger Akademikerquote ein. Die Kernbotschaft lautete immer wieder: „Germany has too few students.“

Die Einschätzung beruhte jedoch auf einem grundlegenden methodischen Problem: Die OECD verglich die Quote der Menschen mit tertiärem Abschluss. Dabei klassifizierte sie lange Zeit Auszubildende im dualen System nicht als Teil des tertiären Bildungssektors. Während in anderen Ländern vergleichbare berufsqualifizierende Programme an schulischen Einrichtungen als Teil des tertiären Bildungssektors gezählt wurden, erschien das deutsche Bildungssystem in der internationalen Statistik als defizitär. Die im dualen System Ausgebildeten wurden den Menschen ohne weiterführende Bildung gleichgestellt – sie zählten schlicht als Menschen ohne höheren Abschluss.

Diese fehlerhafte Darstellung hatte erhebliche politische Konsequenzen. Deutsche Bildungspolitik:innen sahen sich unter permanentem Rechtfertigungsdruck. Die OECD-Berichte wurden in den Medien breit rezipiert und verstärkten den öffentlichen Eindruck eines Akademisierungsdefizits. Erst ab 2014 lobte die OECD erstmals explizit die duale Berufsausbildung. Mit der Einführung der ISCED-Klassifizierung 2011, die ab 2015 in den internationalen Vergleichspublikationen verwendet wurde, erfolgte eine teilweise Anpassung. Bestimmte Formen der beruflichen Bildung werden nun als dem tertiären Bereich gleichwertig anerkannt. Doch die jahrzehntelange Fehlinterpretation hatte bereits ihre Wirkung entfaltet.

Der Bologna-Prozess und die internationale Angleichung

Der dritte Treiber manifestierte sich im Bologna-Prozess. Im Juni 1999 unterzeichneten 29 europäische Bildungsminister in Bologna eine Erklärung zur Schaffung eines einheitlichen europäischen Hochschulraums mit vergleichbaren Abschlüssen. Die Einführung des Bachelor-Master-Systems sollte die traditionellen Diplom- und Magisterabschlüsse ablösen.

Im internationalen Kontext zeigte sich dabei ein strukturelles Problem: In vielen Ländern wird berufsqualifizierende Bildung, die in Deutschland traditionell im dualen System angesiedelt ist, an Colleges oder ähnlichen Einrichtungen mit Bachelor-Abschlüssen vermittelt. Programme, die in Deutschland als Berufsausbildung gelten, firmieren andersorts als „vocational education“ auf tertiärer Ebene.

Der Bologna-Prozess verstärkte den Druck, auch in Deutschland solche Bildungswege zu akademisieren. Die Folge war eine schleichende Akademisierung von Berufsfeldern,

die zuvor über Ausbildungen zugänglich waren – etwa in der Pflege, im sozialen Bereich oder in technischen Feldern. Fachhochschulen wandelten sich zu Hochschulen für angewandte Wissenschaften und orientierten sich stärker an universitären Standards. Der Bologna-Prozess wirkte somit als institutioneller Mechanismus, der die Überbetonung akademischer Bildung weiter vorantrieb.

Hochschulwettbewerb und Kopfpauschalener Finanzierung

Der vierte zentrale Treiber liegt in der veränderten Finanzierungslogik der Hochschulen ab den 1990er Jahren. Die Bundesländer gingen zunehmend dazu über, Hochschulen nach leistungsbezogenen Kriterien zu finanzieren, insbesondere nach Studierendenzahlen. Die Einführung von Kopfpauschalen bedeutete, dass Hochschulen ein direktes

finanzielles Interesse daran entwickelten, möglichst viele Studierende zu rekrutieren.

Diese Anreizstruktur veränderte das Verhalten der Hochschulen fundamental. Sie begannen, aggressiv um Studierende zu werben, Marketingkampagnen zu fahren und Studiengänge zu entwickeln, die möglichst große Zielgruppen ansprechen. Der Wettbewerb um Studierende intensivierte sich.

Hochschulen hatten wenig Anreiz, potenzielle Studierende auf möglicherweise besser geeignete Ausbildungswege zu verweisen.

Gleichzeitig führte diese Konkurrenz zu einer Ausweitung von Studiengängen, auch in Bereichen, die traditionell durch Ausbildungen abgedeckt wurden. Die Folge war ein Überangebot an Studienplätzen in manchen Bereichen, während Ausbildungsbetriebe über Bewerbermangel klagten.

Fachtagung
Berufsbildung als
Handlungsfeld der
Transformation –
Perspektiven GRÜNER
Politik

Thema: Gesellschaftliche Anerkennung d. beruflichen Bildung

**BÜNDNIS 90
DIE GRÜNEN**
FOKUSGRUPPE BERUFLICHE BILDUNG

1. Was ist unbekannt?

Wissensstand erfassen:

- Welche Aspekte sind unklar?
- Wo gibt es Informationslücken?
- Was sollten wir erst verstehen?

Ordnungsbereich? BiBB

Vereinfachung DQR Kontexte? Staud?

760% haben Duale Ausbildung

Grenze zwischen akademischer & nicht-akademischer Bildung?

2. Was ist gut?

Stärken identifizieren:

- Was funktioniert bereits?
- Welche positiven Beispiele gibt es?
- Worauf können wir aufbauen?

Ausbildung = Abiturersatz

Bachelor Master im Sickerhandwerk

bundesweite einheitliche Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen

3. Was verbessern?

Herausforderungen:

- Welche Probleme bestehen?
- Was läuft nicht gut?
- Wo besteht Handlungsbedarf?

Werbung für berufliche Weiterqualifikation

Lücke zwischen DQR 4 & DQR 6

Abschlingen von weiterer Bildung durch peer groups stärken

Hochschulgesetze → länder-sache berufliche Bildung → Bundes-sache

mehr Durchlässigkeit bei den Tarifgruppen im ÖD

4. Spontane Ideen

Kreative Ansätze:

- Erste Lösungsideen
- Innovative Vorschläge
- Mögliche Wege

Entsprechende Hochschulangebote für Berufsbildete

DQR 5 für 1/3/5 Jahre + Abschluss

Doppelqualifizierungen fördern

5. Wie kann wer in der Politik unterstützen?

Handlungsoptionen:

- Wer sind relevante Akteure?
- Welche konkreten Forderungen sind sinnvoll?
- Wie können die Akteure erreicht / aktiviert werden?

Finanzierung von Meister + Betriebsrat wie Studien

Durchlässigkeit → Transparenz durch Standardisierung

Fokusgruppe Berufliche Bildung | Bündnis90/Grüne | Workshop-Canvas für politische Bildung | Dauer: ca. 60 Minuten

Diese wettbewerbsgetriebene Expansion erfolgte weitgehend ohne übergreifende bildungspolitische Steuerung. Während die einzelnen Hochschulen rational im Sinne ihrer finanziellen Interessen handelten, entstand auf der Systemebene eine Schieflage zulasten der beruflichen Bildung.

Sozio-kulturelle Faktoren: DDR-Erfahrungen und Migration

Ein fünfter, oft übersehener Treiber liegt in kollektiven Erfahrungen und kulturellen Prägungen. In der DDR war der Zugang zur Hochschulbildung stark reglementiert – nur etwa zehn Prozent eines Jahrgangs erhielten die Möglichkeit zum Abitur. Nach der Wende könnte diese Verknappung zu einer Gegenbewegung geführt haben, nach dem Muster: begehrenswert, weil zuvor reglementiert.

Ähnliche Erfahrungen bringen Menschen mit, die aus dem ehemaligen Ostblock nach Deutschland migriert sind. Die Forschung zeigt, dass Migranten – insbesondere aus Osteuropa, Russland und der Türkei – deutlich höhere Bildungsaspirationen haben als die einheimische Bevölkerung. Ein Grund liegt darin, dass das duale Ausbildungssystem in vielen Herkunftsländern unbekannt ist und akademische Bildung als wichtiger für beruflichen Erfolg gilt. Diese kulturellen Prägungen verstärken den gesellschaftlichen Druck in Richtung Akademisierung.

Fazit

Die Überbetonung der akademischen Bildung in Deutschland ist das Ergebnis eines komplexen Zusammenspiels historischer, institutioneller und ökonomischer Faktoren. Die Pfadabhängigkeit der Bildungsreformen der 1960er Jahre, die statistischen Fehlinterpretationen der OECD bis Mitte der 2010er Jahre, die strukturellen Effekte des Bologna-Prozesses ab 1999 und die wettbewerbsge-

triebene Expansion der Hochschulen seit den 1990er Jahren haben sich gegenseitig verstärkt. Diese Entwicklung zu verstehen, ist die Voraussetzung dafür, eine ausgewogenere Bildungspolitik zu entwickeln, die sowohl akademische als auch berufliche Bildung angemessen würdigt und fördert.

Workshop-Ergebnisse

Im Workshop wurde vor allem der Unterschied zwischen Gleichartigkeit und Gleichwertigkeit der beruflichen vs. der akademischen Bildung herausgearbeitet.

Workshop-Ergebnis als Canvas siehe Bild auf gegenüberliegender Seite unten.

Gallery Walk

Sichtung der Workshop-Ergebnisse in Form der Canvas,
Austausch und Pause
Samstag, 14:30 bis 15:00 Uhr

Ergebnisse der Fachtagung „Berufliche Bildung als Schlüssel zur Transformation“

Abschlussplenum

Samstag, 15:00 bis 16:40 Uhr
Wrap Up und Moderation Philip Zerweck

Wrap-up

Bevor ich anfangen, stelle ich ein Ergebnis unseres Workshops vor, zur Frage der gesellschaftlichen Anerkennung der beruflichen Bildung, weil sich diese Zweifel durch die ganze Tagung zogen:

Wie wertig wird ein Bildungsweg in der Gesellschaft gesehen, den heute noch rund 2/3 der Menschen wählen?

Der wichtigste Unterschied zu den 60ern ist, dass man damals mit einer Berufsausbildung zu der oberen Hälfte in Bezug auf Bildung gehörte und auf die andere Hälfte der Bevölkerung, die gar keine Ausbildung hatten – in überwiegendem Maße Frauen – herabschauen konnte.

Nun zum Wrap-up:

WOW, einfach nur WOW.

Die Fachtagung hat unsere Erwartungen mehr als gesprengt. Sie war so voller Ansätze und Diskussionen, so voller Perspektiven und Inhalten, so voller Diskurs und konstruktiven Gegensätzen. Ich werde daher erstmal ein paar Hüte abnehmen müssen, weil hier nicht die richtige Stelle und Zeit ist, selbst zu kommentieren. Es ist an der Zeit ein neutrales Wrap-up hinzulegen:

Ich setze meinen Hut als Gymnasiast ab, der zudem aus einer Akademikerfamilie stammend, keinerlei Bezug zur Berufsbildung be-

kommen hatte. Ich würde gerne so viel über diese Missverständnisse berichten, aber dafür ist jetzt nicht die Zeit.

Ich setze meinen Hut ab, als jemand, der eine Ausbildung zum Feinmechaniker im Handwerk gemacht hat. Ich würde so gern die Debatte über die Verbesserung von Ausbildung weiterführen, aber dafür ist jetzt nicht die Zeit.

Ich setze meinen Hut ab, als jemand mit zwei Studienabschlüssen auf Master-Niveau, in der Fachschaft und auch später aktiv in der Hochschulpolitik, da wir noch stundenlang vor allem über die Verzahnung von Berufsbildung und der sog. akademischen Bildung reden müssten.

Ich setze meinen Hut ab, als jemand der leitende Positionen in KMUs inne hatte, weil auch diese Perspektive noch so viel beitragen müsste.

Ich setze meinen Hut ab als Hochschuldidaktiker und -forscher, oh je, was müssten wir da noch viel zum Thema Hochschulbildung als Berufsbildung reden.

Ich setze meinen Hut ab, als Bildungsforscher, man müsste uns schon den Mund verbieten, würden wir nach dieser Tagung nicht gerne noch Tage weiterreden.

Ich setze schließlich meinen Hut als Bildungspolitiker bei den Grünen (aber egal welche Partei) ab, denn auch in dieser Rolle hat man noch soviel zu so vielen in den letzten beiden Tagen genannten Dingen zusätzlich zu sagen.

Ich setze also den Hut des Mitorganisierenden auf, um ein Wrap-Up in 20 Minuten hinzulegen.

Machen wir einen Deep-Dive, einen großen Sprung hinein in die beiden letzten Tage.

Zunächst eine Geschichte, die mir heute hier in den Tagungsräumen passiert ist: Als wir gestern hier ankamen und begrüßt wurden und auch in allem, was wir hier über das Kompetenzzentrum der Innung Sanitär, Heizung, Klima Berlin, über das Haus, die Einrichtung und die Innung erfahren durften, dachte ich ...

... kneiff mich.

Ich bin in einem Paralleluniversum.

Einem Universum, in dem schon so viele Probleme gelöst wurden und wir auf bequemer Straße gelassen in die Zukunft cruisen. Wo zwar noch nicht alles toll und fertig ist, aber doch die Lösungen gefunden sind und vieles schon existiert, was wir uns wünschen.

Und dann war ich vorhin auf dem Klo.

Da war eines gesperrt, weil kaputt.

Und ich dachte.

Zum Glück.

Denn wenn es auch hier defekte Toiletten gibt, ist es doch die Realität.

Es ist kein Paralleluniversum.

Und die tollen Dinge, die wir hier sahen, sind auch Realität.

Meinen tiefsten Dank also an die Gastgeber.

Ich werde nun eine knappe Zusammenfassung wagen, mich aber auf die Gemeinsamkeiten konzentrieren und auch ein paar Elefanten im Raum benennen. Über die bekannten, offenen Punkte müssen und werden wir an anderen Stellen debattieren. Anschließend sammeln ich mit Ihnen weitere Punkte und wir führen eine offene Aussprache. Auch über Aufgabe, die nun bei der Partei BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN liegen.

Wo wir uns einig sind

Berufsbildung braucht Transformation, darüber sind wir einig. Und Transformation braucht Berufsbildung. Im übrigen nicht nur Aus- sondern auch Weiterbildung.

Der zugrunde liegende Transformationsbegriff lautet: Transformation ist kein Umbau, dessen Richtung bekannt wäre. Die grobe Richtung ist diffus vorhanden und der Umbau der Gesellschaft in Richtung Nachhaltiger Entwicklung gibt eine Vorstellung. Aber die konkrete Richtung müssen wir in der Transformation herausfinden.

Weitere Punkte, über die wir uns einig waren:

Heterogenität ist das neue Normal. Sowohl in Bezug auf kulturelle Herkünfte, Vorbildung, Alter als auch anderen Vorbedingungen für Berufsbildung. Die Berufsbildung ist DER Integrationsmotor für die Migration (geworden) und leistet hier sehr viel, häufig gesellschaftlich zu gering beachtet.

Wir brauchen angesichts der Transformation, auch deren Geschwindigkeit eine neue Steuerungsarchitektur für die Berufsbildung. Große Worte, lapidar in einem Satz gefasst.

Politik braucht gutes Monitoring. Auch das ein oft genannter Punkt. Ohne ein gutes Verständnis der Realität, der Fakten und Zahlen, kann Politik keine guten Entscheidungen treffen. Wenn der Punkt so deutlich genannte wird, ist das keine Binse, sondern auch ein Aufruf, über das bestehende Monitoring kritisch nachzudenken.

Wir brauchen eine klare Verortung der Verantwortung für die Berufsvorbereitung. Sie muss erfolgen:

- früher
- koordinierter
- auch für das Gymnasium

Berufe (im Sinne von Ausbildungen) müssen flexibler gestaltet werden:

- wir brauchen branchenspezifische Lösungen
- regionale Lösungen
- evtl. eine Experimentierklausel

Es braucht mehr Aufstiegsqualifikationen, also sowohl aus der Position des unqualifizierten Berufstätigen in die Qualifikation, als auch vielfältigere Wege der Weiterqualifikation nach der Berufsausbildung.

Föderalismus wird bleiben, aber er muss umgedeutet werden in: Evidenzbasiert von den unterschiedlichen Wegen und Versuchen der Anderen, voneinander lernen.

Berufsschulen müssen gestärkt werden.

Vor allem, so hier Einigkeit, muss die Lehrer:innen-Ausbildung für berufliche Schulen gestärkt werden.

Hierzu sollte das Sondervermögen des Bundes genutzt wird: Gerade Berufsbildung und die beruflichen Schulen sind Investition in die wirtschaftliche und gesellschaftliche Zukunft. Auch im Sinne der ökologisch-sozialen Wende eines Nachhaltigen Wirtschaftens.

Unternehmen müssen ihr Qualifikationsmanagement stärken. Wie kann man sie hier unterstützen?

Der DQR muss weiterentwickelt werden. Ob diese Weiterentwicklung in eine Verrechtlichung münden soll, darüber herrscht keine Einigkeit. Aber einig sind wir: wer den DQR verrechtlichen will, muss genau sagen können, was damit erreicht werden soll. Eine rechtliche Absicherung des jetzigen Zustandes hätte keinen Mehrwert, aber undiskutierte negative Auswirkungen. Auch darüber herrschte Einigkeit.

Elefant im Raum

Kommen wir zu den Elefanten im Raum.

Über die wir nicht (kaum) sprachen. An denen aber viele der besprochenen Themen hängen.



Ich hatte es bereits angesprochen: Wie wertig ist eine Bildung, oder besser, warum meinen hier so viele, die Berufsbildung sei wenig wert und wenig geschätzt, wenn doch 2/3 der Bevölkerung sie wählen?



Wir haben nicht über Werker:innen (oder Fachpraktiker:innen-Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO) gesprochen. Dabei sind diese Berufsausbildungen ein wichtiger Teil der Berufsbildung in Deutschland. Integrativ, Inklusiv. Und mit enormen Potenzial. In der Berufsbildungsdebatte werden sie zu gerne vergessen.

Meistens sind sie theoriereduziert, praxisfokussiert, um Menschen mit Behinderung oder Lernbeeinträchtigung zu beruflichen Chancen zu führen.

Leider ist dazu erst eine Pathologisierung nötig. Menschen, die sich einfach schwer tun, auch Migranten auf Grund von Sprachhemmnissen, können diese Ausbildungen nicht wählen. Sie könnten aber zum Integrationsinstrument ausgebaut werden. Warum werden sie nicht aufgewertet und um die Chance bereichert, nachträglich durch eine theorienachholende Aufstiegsqualifikation den Vollberufsabschluss zu erwerben?



Kommen wir doch nochmal zur Dichotomie zwischen der Realen Bildung und der Gelehrten Bildung, diese alte, tief- und festsitzende teutsche Zweiteilung. Sie muss endlich aktiv überwunden werden, denn die starre, alte Trennung in Deutschland, in die Reale Bildung und die angeblich Gelehrte Bildung, leitet uns immer noch aus Standesdünkel und falschen Selbstverständ-

lichkeiten fehl, bzw. wir leiten unsere Kinder nicht nach ihren Potenzialen. Heute ist Hochschulbildung – von „akademisch“ möchte ich gar nicht erst reden – im überwiegendem Maße berufliche Bildung. Es herrscht ein Akademisierungswahn der Hochschulen, gerade auch der privaten, im Sinne von aktiven Pull-Faktoren.

Hier hat sich ein riesiger grauer Markt zwischen der klassischen (dualen) Berufsausbildung und der klassischen Hochschulbildung entwickelt. Politisch nahezu unbeackert profitieren die privaten Bildungsanbieter mit hohen Gewinnen von dem Zuwachs des Dualen Studiums.



Der letzte Elefant im Raum, über den man bildungspolitisch so schweigt, ist auch ein Auftrag an unsere Partei. Es ist die Frage nach dem Menschenbild.

Sehen wir die Berufswelt als Chance der Selbstverwirklichung, der aktiven Teilhabe an der Gesellschaft, oder als durch wirtschaftliche Interessen geleitete Ausbeutung?

Ist das Humboldtsche Bildungsideal einer zweckfreien Bildung überhaupt für alle umsetzbar?

Wie gehen wir mit einem Gymnasium um, das zur Regelschule geworden ist (> 50 %), wollen wir das, bzw. sollten wir das wollen?

Bereitet dieses Gymnasium als Regelschule überhaupt auf Chancen in der Berufsbildung vor?

Nein, wie wir einheitlich die letzten beiden Tage vernommen haben.

Schule ist generell eindeutig zu theorielastig. Und wie steht es um die pädagogisch so hochgehaltene Selbstwirksamkeit, wenn Theorie nicht Dein Ding ist?

GRÜNE: Sind wir so liberal, jemandem, die:r praxisorientiert denkt und lebt, den eigenen Lebensweg zum Glück zu gönnen?

Ich ende mit zwei Forderungen, über die wir uns auch einig waren:

Wir müssen was Berufsbildungsreform angeht ins Machen kommen. Wir, Deutschland, auch unsere Partei.

Jede Fraktion der BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN auf jeder Ebene muss eine:n Sprecher:in für berufliche Bildung benennen.

Offener Austausch

In den folgenden fünf Redebeiträgen gab es unisono Lob für das Thema und die Erkenntnis, dass uns mehr verbindet als vermutet. Über Inklusion wurde kaum gesprochen und mehr Azubis könnten eingebunden werden.

Verabschiedung

Samstag, 15:00 bis 16:40 Uhr

Ein besonderes Lob gab es von Herrn Koch-Martin im Namen der SHK-Innung. Allen Teilnehmenden wurde gedankt.

Ende



**BÜNDNIS 90
DIE GRÜNEN**

FOKUSGRUPPE BERUFLICHE BILDUNG

Reader

Berufsbildung als Handlungsfeld der Transformation:

Perspektiven GRÜNER Politik;

Dokumentation der gleichlautenden Fachtagung, 30. und 31. Januar 2026, Berlin

Herausgeber:innen

Philip Zerweck

Margit Stumpp

Pit Rulff

Ulrike Rüger

Jan Nissen

Hannelore Kress

Hartmut Hannemann

Fokusgruppe Berufliche Bildung

BAG Bildung der BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Berlin, April 2026

***„Jede Fraktion der
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
auf jeder Ebene
benennt eine:n Sprecher:in für
berufliche Bildung!“***

Vorankündigung:

Fachtagung 2027

„Qualifizierung von Fachkräften –

Transformation gestalten im ländlichen Raum“

Schleswig, 12./13.02.2027