



Ursprünglich erschienen in "denk-doch-mal.de (2016), H. 1"

Die berufliche Bildung faehrt eine gefährliche Kurve

Von: **Dr. Klaus Heimann** (*Freier Journalist, Moderator und Berater, Berlin*)

Betriebliche Berufsausbildung 2016 in Deutschland, das sind ganz schön viele Baustellen. In den Augen junger Menschen und ihren Eltern ist der Ausbildung im Betrieb nur noch zweite Wahl. Besser ist ein Hochschulstudium. Dadurch kommt der Exportschlager duales Lernen im Betrieb und in der Berufsschule mächtig unter Druck. Droht eine Marginalisierung der beruflichen Bildung? Jetzt suchen Betriebe, Kammern und Betriebsräte fast schon verzweifelt nach neuen Ideen, die Attraktivität zu steigern. Industrie 4.0 soll helfen. Doch dafür braucht die Ausbildung in den Betrieben einen kräftigen Innovationsschub. Kann das Vorhaben gelingen?

Meseberg, Gästehaus der Bundesregierung: Mitten in der Seenlandschaft in Brandenburg, liegt die Nobel-Herberge der Bundesregierung. Ein guter Ort, um über grundsätzliches nachzudenken. Beim sechsten Zukunftsgespräch der Bundesregierung mit den Sozialpartnern ging es in der hochkarätigen Runde darum: Was heißt eigentlich Arbeiten 4.0? Welche Auswirkungen hat die Digitalisierung auf Arbeitswelt und Qualifizierung. In jedem Fall bedürfe es, so Bundeskanzlerin Angela Merkel, eines neuen Ordnungsrahmens, um den sich bitte die Sozialpartner kümmern sollen. Es geht darum, die Chancen zu nutzen und gemeinsam mit den Sozialpartnern faire Arbeitsbedingungen zu gestalten. „Wir haben eine starke Unternehmerschaft. Wir haben mit den Gewerkschaften und den Betriebsräten starke Tarifpartner. Diese Vorzüge wollen wir ausnutzen, um in der Welt des 21. Jahrhunderts weiter vorne mit dabei zu sein“, so Merkel. Und Wirtschaftsminister Sigmar Gabriel treibt die Frage um: „Welche Qualifikationen brauchen wir eigentlich in Schule, Beruf und Studium, um dem gerecht zu werden, was eine datengetriebene Wirtschaft heute von uns verlangt?“

Dr. Klaus Heimann

Freier Journalist, Moderator und Berater, Berlin



Dr. Klaus Heimann, arbeitet als Freier Journalist, Moderator und Berater in Berlin. Er war bis Ende 2012 Ressortleiter Bildung beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt/M.. Er war Mitarbeiter im Bundesministerium für Bildung und Forschung und im Bundesinstitut für Berufsbildung. Seine Berufsausbildung absolvierte er als Maschinen-Schlosser. Er studierte an der Ruhr-Universität Berufs- und Wirtschaftspädagogik in Bochum und promovierte dort. Er war viele Jahre Aufsichtsratsmitglied bei der MAN AG in München und als Berater in dieser ...

[\[weitere Informationen\]](#)



Der Chef des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Prof. Friedrich Hubert Esser, versuchte eine Antwort für die betriebliche Ausbildung. „Wirtschaft 4.0 ist die Chance, die

berufliche Bildung in Deutschland wieder attraktiver zu machen“, so seine erste Botschaft. Mehr Durchlässigkeit zwischen ehemals getrennten Bildungsbereichen sei bald Normalität. „Dadurch wird die Berufsbildung wieder prestigeträchtiger und gewinnt an Attraktivität – vor allem bei jungen Menschen“, so Esser. Seine zweite Botschaft: Das Gesicht des Berufsbildungssystems werde sich verändern.

Der BIBB-Chef kann das konkret beschreiben. Mehr Querschnittsangebote, duale Studiengänge, Zusatzqualifikationen, denken in Berufsfamilien, eine systemische Verzahnung von Aus- und Aufstiegsfortbildung, größere internationale Verwertbarkeit des beruflichen Wissens verbunden mit attraktiveren Beschäftigungsmöglichkeiten. Diese Reformagenda führe zu mehr Wertschätzung für die berufliche Bildung in der Gesellschaft. „Aus berufsbildungspolitischer Sicht sind daher jetzt Aktivitäten erforderlich, die den bereits eingesetzten systemübergreifenden Prozess zur Weiterentwicklung und Umsetzung 4.0-tauglicher Berufsbilder forcieren“.

Esser machte deutlich, dass für ihn digitale Lehr- und Lernformen elementar seien, um 4.0-Kompetenzen zu fördern. Daher müssten Ausbildungsbetriebe, Berufsschulen, überbetriebliche Bildungszentren und Hochschulen über eine entsprechende Ausstattung verfügen. „Ein anforderungsgerechtes Aus- und Fortbildungsangebot vor Ort ist erst gesichert, wenn die Lernortkooperation über digitale Plattformen weiterentwickelt wird.“ In diesem Zusammenhang forderte Esser, dass alle Schulabgängerinnen und -abgänger über eine für die Berufsausbildung anschlussfähige IT-Kompetenz verfügen müssten. „Hier besteht jedoch Nachholbedarf, denn laut der international vergleichenden Schulleistungsstudie ICLS ist Deutschland im Bereich der computer- und informationsbezogenen Kompetenzen nur Mittelmaß.“

Andere Wissenschaftler denken da grundsätzlicher: Eine Verschiebung zu höheren Qualifikationsgruppen signalisiert, nach Auffassung der Berichterstatter zum deutschen Innovationssystem, („Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2015“), dass Qualifikationsmängel in der dualen Ausbildung existieren. „Anzeichen dafür lassen sich auch der neuen Debatte über digitalisierte Arbeit und Industrie 4.0 in Deutschland entnehmen.“

Dieter Kempf, bis vor kurzem Präsident des IT-Branchenverbands Bitkom, sieht das anders. Für ihn passt Industrie 4.0 und duales System „perfekt zusammen“. Dennoch hat er auch Kritik parat: „Die Ausbildung ist oft noch viel zu schmalspurig“. Kempf setzt auf „interdisziplinäre Berufsausbildungen“. Die Bildungsmannschaft des Siemens-Konzerns hat sich das genau angeschaut. Ein Team hat untersucht: Welche Auswirkungen hat Digitalisierung auf die Kompetenzen der Beschäftigten? Was wird zukünftig gebraucht? „Wir haben 25 Bildungs-Gaps für die Digitalisierung identifiziert z. B. Cloud Computing, Machine-to-Machine-Communication, Netzwerktechnik, Identifikationssysteme, Sensorik, Robotik, Embedded Systems und generell mehr Business-Qualifikationen“, berichtet Thomas Leubner, Leiter der Siemens Professional Education (SPE) in München. SPE und Learning Campus überarbeiten jetzt ihre Lern-Programme.

Die Berufsbildungsforscher im BIBB bestätigen im Kern diese Einschätzung. Nach ihrer Auffassung sind grundlegende IT-Kompetenzen, einschließlich Prozess-, System- und Problemlösungswissen, zukünftig Standardqualifikationen für alle Berufsbilder. Neue Arbeitsanforderungen entlang der Wertschöpfungsketten führten nicht nur zu veränderten Kompetenzanforderungen, sie seien auch Kristallisationspunkte für neue, hybride Qualifikationsvarianten.

Meyer-Werft, Papenburg: Rund 3.100 Mitarbeiter, 300 Azubis, arbeiten hier. Der Erbauer von Kreuzfahrtschiffen hat die Schüler und ihre Eltern ab der 8. Klasse der Region zum ‚Abend der Ausbildung‘ geladen. 300 Gäste erhalten einen Einblick in die zwölf verschiedenen Berufe, die die Werft anbietet. Die Werft-Azubi’s und Ausbilder haben es übernommen, über die Bildungswege zu informieren. Zu geringeres Interesse an einer betrieblichen Ausbildung? Nein das gibt es in Ostfriesland nicht. Der größte Ausbilder in der Region kann sich immer seinen Nachwuchs aussuchen.



Allerdings ganz so üppig ist es auch nicht mehr. „In unserem Kernberufe dem Konstruktionsmechaniker hatten wir in guten Zeiten auf einen Ausbildungsplatz drei Bewerber. Heute ist die Nachfrage nur noch etwas höher als das Angebot: Auf 24 freie Plätze kommen 30 Bewerber“; berichtet Ausbildungsleiter Erwin Siemens. ‚Blaumann-Berufe‘ haben nicht das beste Image bei den Jugendlichen. Deshalb lässt die Werft sich was Neues einfallen, um die Jugendlichen erreichen. Auf YouTube laufen drei Minuten-Berufe-Spots, indem beispielsweise die angehende Konstruktionsmechanikerin, Lena Nee (20), erklärt warum es Spaß macht, auf Deck 18 eines Kreuzfahrtschiffs einen Pool einzubauen.

Neue Ideen, um auf die Ausbildung aufmerksam zu machen, gibt es auch im Münsterland. Hier wird zum Azubi-Speed-Dating geladen. ‚In zehn Minuten zur Lehrstelle‘- so einfach wie der Slogan ist auch das Konzept: Unternehmen und Jugendlichen haben zehn Minuten Zeit, sich kennenzulernen und zu prüfen, ob die Chemie stimmt. „Das reicht völlig aus, um zu sehen, ob mehr daraus wird“, versichert Carsten Taudt, Leiter des Geschäftsbereichs Bildung der IHK Nord-Westfalen. Entscheidender Erfolgsfaktor bei der Vermittlung sei das persönliche Kennenlernen. Diesmal kamen 3.000 Jugendliche und 150 Betriebe in die Halle Münsterland. Fleißige Betriebe schaffen beim Speed-Dating in sechs Stunden bis zu 100 Gespräche. Einige Betriebe hätten „hier in einem Rutsch die Grundlage zur Besetzung aller Ausbildungsstellen für das nächste Jahr gelegt“, berichtet Taudt.

Aber reicht der Abend der Ausbildung und Azubi-Speed-Dating aus, um das Blatt zu wenden? Joachim Möller, Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, ist da skeptisch. Die vergangenen drei bis vier Jahrzehnte seien zu Gunsten von Hoch- und Höchstqualifizierten verlaufen. Und die haben sehr oft ein Hochschulstudium absolviert. „Das sieht man an Löhnen und Gehältern, an den Beschäftigungsaussichten und den Arbeitslosenquoten – alle diese Indikatoren zeigen, das waren die Gewinner.“ Wenn Eltern ihren Kindern heute empfehlen, auf die Universität zu gehen, dann sei das absolut gerechtfertigt, so Möller.

IHK Schwaben, Augsburg: Auch in Bayerisch-Schwaben haben es die Betriebe schwer, den Fachkräftenachwuchs jenseits einer Hochschulausbildung zu rekrutieren. Der mittelständische Textilunternehmer Christian Dierig engagiert sich als Kammer-Vizepräsident für die Bildung. Seine Erfahrung: „Für die Wirtschaft wird die Suche nach passendem Nachwuchs immer komplizierter.“ Schrumpfende Schulabgängerzahlen, das hätten die Betriebe einkalkuliert. Dass nun allerdings von dieser kleineren Gruppe bereits die Hälfte an die Hochschulen drängen, das haben die HR-Verantwortlichen in Schwaben so nicht erwartet. Und Bernd Ehinger, Präsident der Handwerkskammer Rhein-Main, beklagte in der Frankfurter Paulskirche „Die Hörsäle sind zu voll“. Gleichzeitig herrsche Fachkräftemangel im Handwerk.



Dennoch: Unternehmer Dierig warnt davor, den Fehler zu begehen, die berufliche gegen die akademische Bildung oder gar die Studenten gegen die Azubis auszuspielen. „Wir brauchen Absolventen aus beiden Bildungssystemen.“ In die gleiche Richtung argumentiert der ehemalige Telekom-Personalvorstand Thomas Sattelberger: „Wer von ‚Akademisierungswahn‘ redet, bezeichnet die Bildungsentscheidungen junger Menschen als dumm. Wie realitätsfern, wenn man höhere Bildungsrenditen, Karriereperspektiven und Arbeitsplatzsicherheit akademischer Bildung sieht“.

Trotz allem Verständnis für die Bildungsentscheidungen von Schülern und ihren Eltern: Für die Wirtschaft wird die Suche nach passendem Nachwuchs immer komplizierter. Deshalb hilft die Kammer in Augsburg dabei sich auf neue Zielgruppen auszurichten. „Verstärkt kommen Studienabbrecher in den Blick, ebenso wie Abiturienten. Wir unterstützen junge Menschen mit engem Zeitraster wie Mütter über eine Teilzeitausbildung, zudem forcieren wir die Eingliederung von leistungsschwächeren Jugendlichen oder jetzt vermehrt auch die von Flüchtlingen“, berichtet Dierig. Jetzt sollen auch junge Asylbewerber unter bestimmten Bedingungen während der Ausbildung in Deutschland bleiben können. Unter dem Titel „Lehre macht Karriere“ bündelt die Wirtschaft in der Region um Augsburg ihre Image-Aktivitäten zur dualen Berufsbildung.

Audi-Werk, Brüssel: Ex-Vorstandsvorsitzender, Martin Winterkorn, und oberster Arbeitnehmervertreter, Bernd Osterloh, unterzeichnen die „Charta der Berufsausbildung im Volkswagen Konzern“ im Werk Audi Brüssel. Hier arbeiten rund 2.500 Mitarbeiter an der Produktion des Modells A1. Es sind angeleitete Werker, eine Facharbeiterausbildung gibt es in Belgien nicht. „Der Volkswagen Konzern setzt überall auf der Welt auf eine fundierte Berufsausbildung, denn sie sichert unserem Unternehmen exzellent ausgebildete Fachkräfte“, erläutert Winterkorn den Hintergrund für die veränderte Qualifizierungsstrategie, die jetzt auch in der Charta nachzulesen ist.

Volkswagen will betriebliches Lernen an allen Standorten der Welt organisieren. International aufgestellte Konzerne können das durchstellen. So hat Audi in Belgien das Pilotprojekt ‚Duale Ausbildung‘ gestartet. Die ersten Facharbeiter arbeiten seit dem letzten Jahr als Anlagentechniker in der Produktion. So wie Brüssel soll es auch in anderen Ländern laufen. Die Charta regelt für weltweit 20.000 Auszubildenden den Auswahlprozess, die Dauer, die Qualität der Berufsausbildung und die Lerninhalte. Auch für die Bedingungen der Ausbildung gibt es Standards: Vergütung, Einsatz- und Pausenzeiten, Urlaub, Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Interessenvertretung der Auszubildenden.

Ganz klar: Die deutschen Konzerne nutzen das wachsende internationale Interesse an der Berufsausbildung. Bildungschef Leubner, von Siemens SPE, kann das nur bestätigen. „Wir erhalten viele Anfragen von Spitzenpolitikern aus aller Welt, wie das erfolgreiche duale Bildungssystem auf andere Länder übertragen werden kann. Nach der Eröffnung einer Ausbildung in Ungarn arbeiten wir an Aus- und Weiterbildungsinitiativen für Indien und Ägypten.“ Die Bundesregierung hat extra eine Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungscooperation (GOVET – German Office for international Cooperation in Vocational Education and Training) eingerichtet. Dennoch gibt es Grenzen: Obwohl die duale Berufsausbildung weltweit höchstes Ansehen genießt, Bildungssysteme sind in der Gesellschaft tief verwurzelt, sie lassen sich nicht, einfach mal so exportieren.

Zurück nach Deutschland: Der Regierungsgipfel in Meseberg zur Arbeit und Bildung 4.0, das andere Bewerber-Recruiting in Papenburg und Münster, die Debatte um den „Akademisierungswahn“, die gezielte Suche nach neuen Zielgruppen für die Ausbildung im Betrieb, Kampagnen zur Imageverbesserungen der betrieblichen Ausbildung in Augsburg und der Export von Ausbildungsstandards wie bei Volkswagen in Brüssel, das sind Baustellen, an denen arbeiten 2016 viele Akteure in der beruflichen Bildung. Solche Aktionen gefallen dem HR-Guru Sattelberger.

„Da muss die berufliche Ausbildung halt attraktiver werden. Vielleicht ist das Produkt in Teilen ein bisschen in die Jahre gekommen.“

Thomas Sattelberger, HR-Guru

Bei der beruflichen Bildung lohne es sich, vielleicht auch mal umzudenken, fordert er kess auf dem 3. MINT Gipfel in Berlin: „Da muss die berufliche Ausbildung halt attraktiver werden. Vielleicht ist das Produkt in Teilen ein bisschen in die Jahre gekommen.“ Diese Botschaft ist angekommen. Regierungen, Betriebe, Kammern und Betriebsräte suchen nach Ideen für mehr Attraktivität. Doch das reicht vermutlich nicht: Die Ausbildung braucht einen kräftigen Innovationsschub. Nur so kann es gelingen, dass Betriebe auch zukünftig in Ausbildung investieren. Für Siemens-Bildungschef Leubner steht allerdings die Grundorientierung bei der betrieblichen Berufsausbildung nicht zur Disposition: „Ausbildung ist eine Win-win-Situation für Nachwuchskräfte und Unternehmen. Siemens investiert deshalb rund 100.000 Euro in jeden Auszubildenden.“

Wie ist es im Ausbildungsjahr 2015 gelaufen? – Mäßig!

Dass die Berufsausbildung in Deutschland unter Druck steht, zeigen auch die Ausbildungszahlen. Im Vergleich zu vor zehn Jahren gibt es heute rund 100.000 Ausbildungsverträge weniger. Die Daten für 2015 kommen eher harmlos daher. Die Jugendlichen, die in diesem Jahr in eine duale Ausbildung wollen und sich bei der Arbeitsagentur melden, fallen mit 508.600 Bewerbern um 10.000 niedriger aus als im Vorjahr. Die gemeldeten betrieblichen Stellen wachsen dagegen. Sie liegen mit einem Plus von 3.400, leicht über dem Vorjahr. Die Bundesagentur für Arbeit ist deshalb ganz zufrieden: „Die Bewerberzahl übersteigt bundesweit nur noch leicht die Zahl der Stellenmeldungen und der Markt zeigt sich rechnerisch nahezu ausgeglichen“, heißt es in der Pressemeldung zum Start in das neue Ausbildungsjahr. Die Bilanzzahlen zum Ausbildungsjahr vom BIBB signalisieren einen langsameren Rückgang. Also ein gutes Ausbildungsjahr?

Nein, so einfach ist es nicht. Das Minuszeichen steht immer noch vor der Bilanz. Hinter den aktuellen Daten verstecken sich längerfristige Trends, die nichts Gutes verheißen. Während das Interesse am Studium mit rund 500.000 Anfängern pro Jahr unvermindert groß ist, ist die Zahl der neuen Azubis bis 2015 kontinuierlich gesunken. Und zwar auf die historisch niedrige Zahl: 522.200 neue Verträge.



Innerhalb der letzten 15 Jahre haben sich die Verhältnisse zwischen beruflicher und akademischer Bildung grundlegend verschoben: Inzwischen gibt es in beiden Systemen fast gleich viele Neustarter. Die Berufsbildung in den Betrieben ist auf dem Rückzug, der Bildungsweg Studium hat deutlich zugelegt. Was diese Verschiebung bedeutet, ob sie sinnvoll ist und wie der Arbeitsmarkt darauf reagiert, darüber wird landauf, landab heftig diskutiert.

Wesentliche Ursache für die sinkende Zahl der Ausbildungsverträge ist der starke Rückgang bei den nichtstudienberechtigten Abgängern aus den allgemeinbildenden Schulen. Das Statistische Bundesamt in Wiesbaden zeigt in seinen Statistiken, dass in den letzten zehn Jahren diese Gruppe von 714.800 auf 551.300 gesunken ist. Und diese Entwicklung geht so weiter: 2025 sind es dann nur 450.000 Schulabgänger, also noch einmal 100.000 weniger. Das klassische Reservoir, aus dem die Betriebe ihren Nachwuchs schöpfen, verringert sich. Das Forscherteam im BIBB, das jährlich die Daten sichtet, resümiert deshalb besorgt: „Das duale System steht vor großen Herausforderungen“.

Mismatch in mindestens drei Feldern

Obwohl der Kuchen kleiner ist und noch wird, ungenutzte Potenziale gibt es immer noch. Das ist verwirrend und führt zu Streit. Denn ungeachtet der sich verschärfenden Probleme, neue Auszubildende zu finden, gab es rund 81.200 Bewerber, die im September 2014 erfolglos einen Ausbildungsplatz suchten. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg hat ermittelt, dass in Ostdeutschland 34 Prozent und in Westdeutschland 16 Prozent der Betriebe ihre Ausbildungsplätze nicht komplett besetzen können. Betriebe beklagen, viele der Schulabsolventen hätten nicht die notwendigen Vorqualifikationen für eine Ausbildung. Die Gewerkschaften bezweifeln das.

Sie kritisieren, dass die Betriebe nicht bereit sind, ihr Anforderungsniveau abzusenken, um auch Schulabgängern mit Förderbedarf eine Chance zu geben. „Betriebe müssen auch vermeintlich schwächere Jugendliche ausbilden“, fordert IG Metall Vorstand Hans-Jürgen Urban. „Dafür braucht es qualifiziertes Ausbildungspersonal und Ausbildungsressourcen. Außerdem fordert er die Tarifverträge zur Förderung in Ausbildung stärker zu nutzen.“

Es gibt aber noch andere Passungsprobleme, Mismatch, wie die Experten das nennen. Das Ausbildungsplatzangebot der Betriebe und die Berufswünsche der Jugendlichen stimmen nicht überein. Betriebe haben große Schwierigkeiten Auszubildende für Berufe wie Restaurantfachmann, Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk, Klempner, Fleischer, Bäcker oder Köche zu gewinnen. Das seien überwiegend Wirtschaftsbereiche mit „unattraktiven Arbeitsbedingungen, niedrigen Einkommen und schlechten Karrierechancen“, sagt Gewerkschafter Urban. „Qualifizierte Fachkräfte gibt es nicht zum Nulltarif, sondern nur mit guter Arbeit, fairen Löhnen und Weiterbildungs- und Aufstiegschancen“.

Dagegen sind Berufe wie Gestalter für visuelles Marketing, Mediengestalter Digital und Print, Sport- und Fitnesskaufmann, Veranstaltungskaufmann oder Kaufmann für Büromanagement stark überlaufen. Die Folge: Viele Jugendliche suchen in diesen Berufen vergeblich. Obwohl sie keinen Erfolg haben, wenden sich nicht den Berufen mit freien Kapazitäten zu.



Erfolg oder Misserfolg bei der Suche nach Ausbildung ist auch vom Wohnort abhängig. Die Statistiken zeigen, dass die Zahl der Angebote regional ganz unterschiedlich ist. So kommen zum Beispiel in vielen Arbeitsagenturbezirken in Bayern, Brandenburg und Thüringen, aber auch in einigen Regionen in Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt deutlich mehr als 100 Angebote auf 100 Nachfrager. In anderen Regionen – zum Beispiel in Recklinghausen, Oberhausen, Hameln oder Gelsenkirchen – sind es nicht einmal 80 Ausbildungsplatzangebote.

Bundesbildungsministerin, Johanna Wanka, will den drastischen Azubi-Schwund so nicht länger akzeptieren „damit die berufliche Bildung in Deutschland weiterhin ein Erfolgsmodell für Jugendliche und Betriebe bleibt und der Fachkräftebedarf der deutschen Wirtschaft auch in Zukunft gesichert ist.“ Deshalb will sie unbedingt die Attraktivität der beruflichen Ausbildung stärken: Eine Imagekampagne sollen helfen und für eine höhere gesellschaftliche Wertschätzung sorgen.

„An der Struktur und den Inhalten der Berufe liegt das abnehmende Interesse der Jugendlichen an einer dualen Ausbildung sicher nicht“, betont Dieter Omert, Ausbildungsleiter bei der Audi AG und Sprecher der gewerblich technischen Ausbildungsleiter. Deshalb folgt er den Überlegungen der Bildungsministerin. Für ihn ist mittlerweile ein Punkt erreicht, „bei dem die Attraktivität der dualen Ausbildung nicht weiter abnehmen darf, dies würde unsere Wettbewerbsfähigkeit weltweit gefährden.“ Aber er will noch mehr, eine Kampagne reicht ihm nicht: Die Gleichwertigkeit zu einer akademischen Ausbildung will er stärken und die Durchlässigkeit verbessern. „Mitarbeiter, die nach einer Berufsausbildung, Erfahrung im Beruf und eine nachfolgender Weiterbildung absolviert haben, sind sehr gefragt in Unternehmen. Diese Karrieren müssen von Unternehmen weiter gefördert und ausgebaut werden.“



Der Wissenschaftler Thomas Freiling, vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), hat untersucht, warum Großunternehmen am Modell der dualen Ausbildung festhalten. Er fasst sein Forschungen so zusammen: „Die klassische duale Ausbildung wird derzeit und zukünftig als Königsweg eingeschätzt, um Fachkräfte für die mittlere Qualifikationsebene auszubilden“. In seiner Studie hat der Nürnberger Wissenschaftler herausgefunden, dass es vor allem drei Gründe sind, warum die Betriebe nicht ablassen wollen vom dualen System: Das ist erstens weil die Passgenauigkeit sehr hoch ist. Es wird gemäß den Anforderungen ausgebildet. Zweitens: Der Bedarf an Fachkräften, die es so auf dem Arbeitsmarkt nicht gibt, wird befriedigt und drittens sind die Einarbeitungskosten für betriebsfremde Fachkräfte höher.

Innovationsschub angemahnt

Aber reichen diese Vorteile aus, um die duale Ausbildung in Gänze besser aufzustellen? Rudolf Siegrist, Berufsbildungsexperte und Rektor der Berufsfachschule Baden, ist skeptisch. Der überzeugte Verfechter des dualen Systems, das es so nur in Österreich, der Schweiz und Deutschland gibt, denkt radikaler. „Die Berufsbildung befindet sich in einer gefährlichen Kurve.“ Und dann fügt er hinzu: „Ich kann den Lobgesang auf das duale Bildungssystem nicht mehr hören!“ Siegrist plagt die Befürchtung, dass dies blind macht, für dringend notwendige Verbesserungen. „So wird es uns nicht gelingen, das System zukunftsfähig zu halten.“ Die Berufslehre in der Schweiz und die duale Ausbildung in Deutschland unterliegen einem Anpassungsdruck durch die globale Wirtschaft. Es entstehen andere Anforderungen, neue Bildungsgänge sind gefordert. „Wir bräuchten einen kräftigen Innovationsschub“, so der Schweizer Bildungsexperte.

Die Ausbildungsverantwortlichen von Audi, Currenta, Deutsche Telekom und Volkswagen, die sich im Sommer 2015 in Bonn mit BIBB-Präsident Esser zum Workshop trafen, blicken optimistisch in die Zukunft. Facharbeiter und dual Fortgebildete sind in der Industrie auch morgen noch begehrtes Personal, so ihre gemeinsame Überzeugung. Und Ausbildungschef Omert setzt noch eins drauf: „Mit der dualen Ausbildung schaffen wir es, eine sehr handlungsorientierte, praxisorientierte Ausbildung zu gewährleisten. Zusammen mit der akademischen Ausbildung gibt es eine sehr gute Verbindung zwischen Qualifikationen, die einerseits eher praxis- und andererseits eher wissenschaftsorientiert sind.“