



ZUKUNFT AUSBILDUNG GESTALTEN

Impulspapier



Impulse für eine zukunftsfähige Berufsausbildung

Hintergrund

Die duale Berufsausbildung leistet einen unverzichtbaren Beitrag zur wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und sozialen Entwicklung in Deutschland. Sie sieht sich zunehmend Herausforderungen konfrontiert, denn

- immer mehr Ausbildungsbetriebe können ihre angebotenen Ausbildungsplätze nicht oder nur unzureichend besetzen oder erhalten überhaupt keine Bewerbungen mehr,
- die Zahl der Schulabgehenden, die in das Übergangssystem wechseln, steigt und deren Unentschlossenheit hinsichtlich der Berufswahl nimmt stark zu.

Der Kongress „Zukunft Ausbildung gestalten“ der IHK-Region Stuttgart in Kooperation mit dem Arbeitgeberverband Südwestmetall am 16. Oktober 2023 in Stuttgart befasste sich damit, wie der dualen Berufsausbildung wieder mehr Strahlkraft verliehen und wie sie zukunftsfähig weiterentwickelt werden kann.

Das vorliegende Impulspapier fasst wesentliche Ergebnisse des Kongresses und einer im Vorfeld durchgeführten Blitzumfrage zusammen und leitet Handlungsansätze ab. Es richtet sich an all diejenigen, die an der Gestaltung der Berufsausbildung aktiv mitwirken – insbesondere an Ausbildungsverantwortliche aus Unternehmen, Akteure aus Wissenschaft, Politik, Verbänden, Kammern und der Sozialpartner sowie den beruflichen Schulen.

Sechs Impulse für eine zukunftsfähige duale Berufsausbildung

1. Weniger Berufe – mehr flexible Wahl- und Spezialisierungsmöglichkeiten zulassen

Die technologischen, ökologischen und sozialen Veränderungen erfordern ein neues Verständnis von Beruflichkeit mit erhöhter Transparenz und Flexibilität für Unternehmen und Auszubildende: Wenige Basis- bzw. Kernberufe, die eine anspruchsvolle Grundausbildung im jeweiligen Berufsfeld sicherstellen, lösen die Vielzahl differenzierter Berufsbilder ab. Aufbauend auf einer anspruchsvollen Grundausbildung werden Spezialisierungen, die die Anforderungen der Betriebe und das Fähigkeitsspektrum der Auszubildenden abbilden, über Wahl- und Wahlpflichtmodule ab der Mitte der Ausbildungszeit vermittelt. So wird die Berufsausbildung den Anforderungen einer modernen Arbeitswelt gerecht. Sie bietet Entwicklungsmöglichkeiten und berücksichtigt so die Bedarfe des gesamten Leistungsspektrums von Auszubildenden. Zusatzqualifikationen und Kombinationsmodelle, z. B. aus Aus- und Weiterbildungsformaten oder dualen/kooperativen Studienformaten erhöhen die Attraktivität der dualen Berufsausbildung zusätzlich. Die Möglichkeiten der Verzahnung von Aus- und Weiterbildung können auf diese Weise in flexiblere Strukturen überführt werden.

2. Neues Verständnis von Prüfungen entwickeln

Eng verbunden mit der Veränderung der Berufsstruktur ist ein neues Verständnis von Prüfungen. Die IHK-Abschlussprüfung soll als qualitätssicherndes Element bei der Feststellung der Berufskompetenz weiterentwickelt werden. Prüfungen sollten konsequent die Möglichkeit zur gestreckten Abschlussprüfung enthalten und Prüfungsteile digitalisiert werden. Betriebe könnten nach einer Zertifizierung Teilleistungen, z. B. von Wahlmodulen, selbst prüfen dürfen und so stärker in die Leistungsbewertung einbezogen werden. Ergänzend wird ein Validierungssystem benötigt, das verschiedene Aspekte wie die Anerkennung ausländischer Abschlüsse, die Validierung non-formal und informell erworbener Berufskompetenzen, Teilqualifizierungen etc. bündelt und alternative Wege zu einer Externenprüfung ebnet.

3. Berufsschule als dualer Partner aufwerten

Die Rolle der Berufsschule muss neu justiert werden. Berufsschulen sollen noch mehr bei einer umfassenden beruflichen Grundbildung unterstützen und so noch stärker die Ausbildungsqualität vor allem für KMU sichern. Ferner sollen sie sich arbeitsteilig auf ausgewählte Vertiefungen in den Wahlbereichen spezialisieren. Denkbar ist auch die Einführung eines der Berufsausbildung vorgeschalteten Einstiegsjahrs zur Herstellung der Ausbildungsreife für Berufsschülerinnen und Berufs-

schüler mit entsprechendem Förderbedarf, z. B. in Mathematik oder Deutsch. So kann die Heterogenität von Berufsschulklassen zu Ausbildungsbeginn reduziert und Zeit für die Umsetzung neuer Lehr- und Lernkonzepte gewonnen werden.

4. Positives Mindset für die duale Berufsausbildung schaffen

Der Stellenwert der dualen Berufsausbildung muss gesamtgesellschaftlich gestärkt werden. Es sind politische Impulse erforderlich, die zu einem positiven Mindset mit Blick auf die duale Ausbildung führen. Die Integrationskraft der dualen Berufsausbildung muss sichtbar und nutzbar werden, um keine Talente zu verlieren. Zudem braucht es attraktive Weiterbildungsangebote, die direkt an eine duale Berufsausbildung anschließen und erkennbare Aufstiegsoptionen bieten. Außerdem müssen Maßnahmen für die Belange von Auszubildenden ergriffen werden, z. B. im Zusammenhang mit dem Azubi-Wohnen und der Verbesserung der Mobilität. Modellhafte „Azubiwerke“ in Städten, in denen Wohnraum für Auszubildende unbezahlbar ist, setzen sich schon heute speziell für die Versorgung von Auszubildenden mit preiswertem Wohnraum ein.

5. Generation Z für Berufsausbildung begeistern

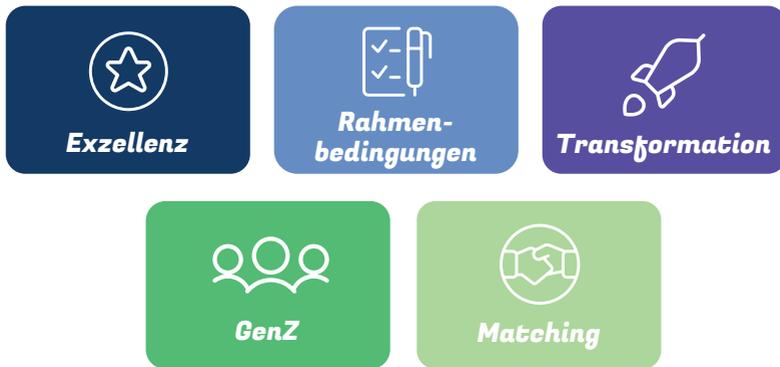
Arbeitgeber, die am Ausbildungsmarkt erfolgreich sein wollen, müssen sich mit der Lebensrealität von jungen Menschen, der sog. Generation Z (GenZ), auseinandersetzen und entscheiden, welche Gruppen oder welches „Milieu“ aus der GenZ sie ansprechen möchten. So können geeignete Marketing- und Recruiting-Maßnahmen, die im Einklang mit der eigenen Unternehmenskultur stehen, entwickelt werden. Diese Ausbildungsbetriebe werden von der relevanten Zielgruppe als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen. Ausbildungsplatzangebote müssen frühzeitig realistische innerbetriebliche Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten aufzeigen. Stellenausschreibungen sollten erwartete Kompetenzen beschreiben und auf die Nennung von Schulabschlüssen verzichten. So wird vermieden, dass sich potenzielle Bewerbende nicht angesprochen oder ausgeschlossen fühlen. Positivbeispiele und Erfolgsgeschichten von Mitarbeitenden, die als Vorbilder dienen und Identifizierungsmöglichkeiten bieten, können das Nachwuchsmarketing positiv unterstützen.

6. Berufsorientierung nachhaltig gestalten

Berufsorientierung (BO) ist der Schlüssel für eine erfolgreiche Berufswahl. Sie muss systematisch an Schulen verankert sowie verbindlicher und messbarer umgesetzt werden. Hierzu ist das Monitoring von Berufsbildungsverläufen unverzichtbar, damit Aussagen zur Wirksamkeit von BO getroffen werden können. BO-Angebote müssen sich entlang der Schulbiografie ausrichten. Hierbei sollte verstärkt auf erlebbare und niedrigschwellige Angebote, wie z. B. die Praktikumswochen BW sowie andere Formen von Praxiserfahrungen über Kurzzeit-/Schnupperpraktika, aber auch Langzeitpraktika gesetzt werden. Alle BO-Angebote müssen authentisch sein, um zu begeistern.

Gleichzeitig braucht es ein gewisses Verständnis der Betriebe, wenn Angebote nicht angenommen werden.

Die Impulse lassen sich fünf Erkenntnisfeldern, sogenannten „Insights“, zuordnen, die im Weiteren näher erläutert werden. Die Felder stehen für wesentliche Erkenntnisse, die im Rahmen des IHK-Kongresses, der Blitzumfrage und darüber hinaus gewonnen wurden.



Insight 1: Berufsausbildung muss exzellenter, flexibler und inklusiver werden

- **Herausforderung „Berufsvielfalt“:** Zukünftige Neuordnungen von Berufen sollten das Ziel verfolgen, mehr Transparenz in der Berufsvielfalt herzustellen. Dabei ist ein Dreiklang aus erstens modernen Berufen, zweitens Kernberufen und drittens den Wahl- und Spezialisierungsmöglichkeiten innerhalb eines Betriebs zu beachten. Damit kann die Balance zwischen den Interessen junger Menschen und den Anforderungen der Betriebe hergestellt und die Motivation für eine duale Berufsausbildung gesteigert werden.
- **Heterogenität als Chance:** Die duale Berufsausbildung spricht alle Zielgruppen an. Neben den Direkteinsteigerinnen und Direkteinsteigern nach dem Schulabschluss finden in ihr beispielsweise auch leistungsgeminderte Jugendliche, Geflüchtete, Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger sowie Studienabsbrückerinnen und Studienabsbrücker berufliche Perspektiven. Die Herausforderung besteht zukünftig darin, diese heterogenen Zielgruppen anzusprechen, zu überzeugen und erfolgreich zu einem Berufsabschluss zu führen.

- **Individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierewege:** Flexible Karriere-möglichkeiten mit einer dualen Berufsausbildung sind ein überzeugendes Argument für Ausbildungsinteressierte. Sie müssen sich nicht zu Beginn ihres Berufswegs festlegen, sondern können später gemeinsam mit dem Ausbildungsbetrieb passende Weichen stellen. Dafür sind alle beteiligten Akteure gefordert, individuelle Karrierewege herauszuarbeiten und zu erkennen.

Insight 2: Rahmenbedingungen tragen wesentlich zum Lernerfolg bei

- **Lernort Berufsschule:** Viele Berufsschulen sind personell und technisch gut ausgestattet, jedoch nimmt die Heterogenität der Schulklassen stetig zu. Die Betriebe stehen unter dem Druck, ausreichend Auszubildende zu finden und öffnen sich für leistungsgeminderte Schulabsolventinnen und Schulabsolventen. Die Theorievermittlung an der Berufsschule wird deshalb zunehmend komplexer und herausfordernder. Die Lese- und Sprachfähigkeit sowie die mathematischen Kenntnisse der Berufsschülerinnen und Berufsschüler weisen zum Teil deutliche Defizite auf. Diese auszugleichen erfordert neue pädagogische Konzepte sowie zusätzliche Zeit- und Personalressourcen.
- **Monetäre Aspekte:** Geldsorgen sind bei Auszubildenden keine Seltenheit. Hinzu kommen Existenzängste, aktuelle Krisenerfahrungen und die Sorge eines Lebens in Armut. Dies führt häufig zu Stress und einer Zunahme psychischer Erkrankungen. Die Attraktivität der dualen Berufsausbildung leidet folglich oftmals unter der Annahme, dass mit der Ausbildungsvergütung der Lebensunterhalt nicht selbst bestritten werden kann und die späteren Einkommensperspektiven pessimistischer bewertet werden als bei Studienabsolventen.
- **Lernort Betrieb:** Die Rolle des Ausbildungspersonals am Lernort Betrieb hat sich gewandelt. Veränderungen der betrieblichen Ausbildung müssen einhergehen mit einem Verständnis für die Wünsche und Bedürfnisse der Auszubildenden. Dadurch ergeben sich bspw. weniger hierarchische Ausbildungsmodelle mit Phasen des „Reverse Mentoring“, in denen Auszubildende die Rolle von Ausbildenden einnehmen, einer Kommunikation auf Augenhöhe sowie einer stärker projektorientierten Ausbildungsmethodik mit Teamlernen, in der die Ausbildenden häufiger in die Funktion des Coaches und Moderators wechseln.

Insight 3: Transformation braucht gut ausgebildete Fachkräfte

- **Gesellschaftlicher Stellenwert der Berufsausbildung:** Die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der dualen Berufsausbildung wird von Ausbildungsverantwortlichen vor allem wegen der Verzahnung von Theorie und Praxis überwiegend mit sehr gut bis gut bewertet. In der Gesellschaft hingegen hat die duale Berufsausbildung einen geringeren Stellenwert im Vergleich zu einer akademischen Ausbildung.
- **Hohe Veränderungsdynamik:** Wir erleben gegenwärtig eine außergewöhnlich hohe Veränderungsdynamik der Arbeitswelt: Future Skills, wie Green Skills oder digitale Kompetenzen, wirken auf bestehende betriebliche Kompetenzmodelle ein – und damit auch auf die duale Berufsausbildung.
- **Ungenutzte Chancen:** Sowohl die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen als auch die Anzahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnissen liegen nach wie vor deutlich unter dem vor Corona-Niveau. Die demografischen Entwicklungen verschärfen den Fachkräftebedarf in den nächsten Jahren zusätzlich. Die Chancen, die der gestiegene Bedarf an dualer Berufsausbildung für Schulabgängerinnen und Schulabgänger bietet, scheinen einem Großteil der Gesellschaft und potenziellen Auszubildenden noch nicht bewusst zu sein.

Insight 4: DIE Generation Z (GenZ) gibt es nicht

- **Vielschichtigkeit:** GenZ ist die Bezeichnung einer Alterskohorte und bezeichnet junge Menschen, die ungefähr zwischen 1995 und 2010 (Start- und Endjahr sind nicht klar definiert) geboren wurden. Markant für die GenZ ist, dass ihr Personen angehören, die in ein digitales Zeitalter hineingeboren wurden. Die GenZ aus diesem Grund als homogene Gruppe zu betrachten, ist jedoch nicht zielführend. Wie jede andere Generation, ist auch die GenZ keine homogene Masse, sondern vereint eine Bandbreite von unterschiedlichen Individuen, die sich Teilgruppen oder sogenannten Milieus zuordnen lassen.
- **Anforderungen:** Die GenZ stellt hohe Anforderungen an Arbeitgeber, da sie als Gruppe einer Minderheit angehört, die sich politisch nicht ausreichend berücksichtigt sieht. Die Politik orientiert sich nach deren Auffassung mit ihren Programmen an der Mehrheit, die von den älteren Generationen repräsentiert wird. Die Defizite, die die GenZ der Politik zuschreibt, werden als Anforderungen an die potenziellen Arbeitgeber übertragen.
- **Motivation:** Junge Menschen, die der GenZ angehören, wollen ernst genommen und verstanden werden. Sie wollen Wertschätzung und Lob erfahren und Veränderungen aktiv mitgestalten. Fachliche Kompetenzen sind für sie dabei oftmals weniger relevant als Empathie.

Insight 5: Ausbildungsbetriebe und Ausbildungssuchende besser zusammenführen

- **Überforderung:** Die Informationsvielfalt sowie die Vielzahl an beruflichen Möglichkeiten, die insbesondere Schulabgängerinnen und Schulabgänger vorfinden, überfordert und erschwert eine Entscheidungsfindung. Bevor eine vermeintlich falsche Entscheidung getroffen wird, wird keine Entscheidung für eine bestimmten Ausbildungsrichtung gefällt. Die umfassenden und vielfältigen Berufsorientierungsangebote finden oft nicht den Weg zu den Schulabgängerinnen und Schulabgängern und können somit keine Wirkung entfalten.
- **Erwartungsmanagement:** Potenzielle Auszubildende wünschen sich authentische Einblicke in Ausbildungsbetriebe – am besten von Mitarbeitenden, mit denen sie sich identifizieren können. Außerdem möchten sie sich der Zukunftsfähigkeit von Berufen und ihren Weiterbildungsmöglichkeiten noch vor Ausbildungsbeginn bewusst sein. Werden im Bewerbermarketing zwar ansprechende Rahmenbedingungen, bspw. flexible Arbeitszeitmodelle, Aufstiegsfortbildungen oder Homeoffice zugesagt, jedoch nicht gelebt, sind die jungen Menschen schnell zum Wechsel des Ausbildungsbetriebs bereit.
- **Intransparente Perspektiven:** Die vielfältigen Perspektiven und Karrieremöglichkeiten im Anschluss an eine duale Berufsausbildung sind für Auszubildende vielfach nicht transparent und verwirrend. Das führt dazu, dass der Weg der dualen Berufsausbildung oft als limitierend und als Sackgasse empfunden wird. Stellenausschreibungen, die oft einen akademischen Abschluss verlangen, bestärken dieses Denken. Das Lebensgefühl von Studierenden scheint attraktiver. Auszubildende glauben unterdessen, dass sie nicht gut genug sind, wenn sie „nur“ eine Berufsausbildung abgeschlossen haben und streben nach der Berufsausbildung ein Studium an. Obwohl berufliche Aufstiegsweiterbildungen ebenso attraktive Karrieremöglichkeiten eröffnen können, werden diese offenbar nicht als wirkliche Alternativen zum Studium wahrgenommen.

Ausblick

Die IHK Region Stuttgart und der Arbeitgeberverband Südwestmetall werden die vorliegenden Impulse für eine zukunftsfähige duale Berufsausbildung in die berufsbildungspolitischen Debatten auf Landes- und Bundesebene einbringen. In weiteren gemeinsamen Dialogformaten werden die Ideen konkretisiert, um die Zukunftsthemen der dualen Berufsausbildung voranzubringen.

Kontakt



Andrea Bosch

Stv. Hauptgeschäftsführerin
IHK Region Stuttgart
Jägerstraße 30, 70174 Stuttgart



Stefan Küpper

Geschäftsführer Politik, Bildung und Arbeitsmarkt
Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-
Württemberg e.V. (Südwestmetall)
Türlenstraße 2, 70191 Stuttgart

