IHK Berlin

POLITISCHE POSITION

Duale Berufsausbildung modernisieren

Die duale Ausbildung ist ein bewährtes und zentrales Instrument zur Fachkräftesicherung in Deutschland. Doch aktuelle Entwicklungen zeigen: Das System steht zunehmend unter Reformdruck. Eine Vorstudie des Instituts für Betriebliche Bildungsforschung – IBBF im Auftrag der IHK Berlin hat gezeigt, dass sowohl Unternehmen als auch Auszubildende die Potenziale der dualen Ausbildung grundsätzlich anerkennen, jedoch strukturelle Reformen wünschen. Vor diesem Hintergrund möchte die IHK mit dem vorliegenden Positionspapier eine breite Diskussion über die Modernisierung des dualen Systems anstoßen. Ziel ist es, die duale Ausbildung zukunftsfähiger, flexibler und moderner zu gestalten und ihre Attraktivität für Betriebe wie Auszubildende nachhaltig zu stärken.

Lernortkooperation stärken und digitale Vernetzung fördern

Die Zusammenarbeit zwischen Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben ist gesetzlich im Berufsbildungsgesetz verankert und essenziell für die Entwicklung der Handlungskompetenz von Auszubildenden. Diese Kooperation beschränkt sich in der Praxis aber häufig auf organisatorische Absprachen. Sowohl Auszubildende als auch Betriebe wünschen sich hingegen eine stärkere inhaltliche Verzahnung zwischen schulischen Inhalten und betrieblicher Praxis. Eine engere, systematisch verankerte Lernortkooperation der gleichberechtigten Partner könnte die Zukunftsfähigkeit des dualen Systems maßgeblich stärken und ist daher ein zentraler Hebel für die Modernisierung des Ausbildungssystems.

Dafür sollte die Lernortkooperation qualitativ gestärkt und gesetzlich sowie strukturell verankert werden. Ein gutes Beispiel hierfür ist Hamburg, wo eine umfassende Lernortkooperation gesetzlich geregelt ist. Diese sieht regelmäßige Treffen zwischen Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen vor, um ausbildungsrelevante Themen gemeinsam abzustimmen. Neben einem inhaltlichen Austausch sollte im Rahmen einer verstärkten Lernortkooperation auch genügend Raum für den Austausch der Partner zu individuellen Herausforderungen der Auszubildenden gegeben sein. Betriebliche Expertise sollte zudem stärker als bisher in den schulischen Unterricht integriert werden. Hierfür bedarf es innovativer Formate wie Projektwochen, in denen zum Beispiel betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder Unterrichtseinheiten gestalten können.

Zur Unterstützung einer intensiveren Lernortkooperation sollten auch Potenziale der Digitalisierung stärker genutzt werden. Durch die Entwicklung einer bundesweit nutzbaren digitalen Plattform könnten Betriebe und berufliche Schulen Lehrmaterialien und Praxisbeispiele austauschen und die Lernerfolge ihrer Auszubildenden verfolgen. Bestehende dezentrale Lösungen für die digitale Lernortkooperation an bestimmten beruflichen Schulen sollten evaluiert und auf ihre Übertragbarkeit auf andere Oberstufenzentren (OSZ) geprüft werden.

Reformpotenziale:

- **Verbindliche Strukturen schaffen:** Gesetzliche Verankerung der inhaltlichen Zusammenarbeit von beruflichen Schulen und Betrieben in Schul- und Berufsbildungsgesetzen und Etablierung regelmäßiger Austauschformate zur Abstimmung von Ausbildungsinhalten.
- **Praxisbezug im Unterricht stärken:** Integration betrieblicher Expertise in den Schulunterricht, z. B. durch Projektformate.
- **Digitale Vernetzung fördern:** Entwicklung einer bundesweit nutzbaren digitalen Plattform zur Unterstützung der Lernortkooperation, unter Einbezug der Erkenntnisse des Projektes BER-LOK 4.0. und Erfahrungen auf Bundesebene.

Ausbildungsstrukturen flexibilisieren und modernisieren

Auszubildende und Unternehmen wünschen sich eine stärkere Individualisierung und Flexibilisierung der dualen Ausbildung. Zudem erfolgt die Modernisierung von Ausbildungsordnungen im dualen System zu langsam, sodass Ausbildungsinhalte nicht immer den aktuellen wirtschaftlichen Anforderungen entsprechen.

Hier kann beispielsweise ein modularer Aufbau der dualen Ausbildung, mit Zwischenabschlüssen auf DQR-Niveau 2 bis 4 nach jedem Ausbildungsabschnitt, mehr Flexibilität und Individualisierungsmöglichkeiten ermöglichen. Das trägt dazu bei, die Ausbildung attraktiver zu machen. Das Modell besteht aus drei Stufen: der Basisqualifizierung, den Aufbaumodulen und den Spezialisierungsmodulen. Es ist besonders gut geeignet für Berufe, die inhaltlich Überschneidungen in den Ausbildungsordnungen aufweisen, sodass diese Bereiche dadurch vereinheitlicht werden können.

Demnach werden geeignete kaufmännische Berufe verschiedener Berufsfamilien zu einer gemeinsamen Basisqualifizierung im ersten Ausbildungsjahr zusammengelegt, die auf DQR-Niveau 2 abschließt. Es folgen berufsübergreifende Aufbaumodule im zweiten Jahr (DQR-Niveau 3) und berufsspezifische Spezialisierungen im dritten Jahr (DQR-Niveau 4). Flexible Einstiegs-, Pausierungs- und Wechselmöglichkeiten innerhalb der Module erhöhen die Anschlussfähigkeit an unterschiedliche Lebens- und Bildungsbiografien. Das steigert die Attraktivität der Ausbildung – insbesondere für Zielgruppen, die sich bisher gegen eine klassische duale Ausbildung entschieden haben. Der modulare Aufbau mit Zwischenabschlüssen verhindert Ausbildungsabbrüche ohne Abschluss und ermöglicht individuelle, beschleunigte Bildungswege. Das Ziel ist, dass alle Auszubildenden eine vollständige Ausbildung absolvieren. Da jedoch bereits heute etwa ein Drittel der Auszubildenden ihre Ausbildung vorzeitig abbricht, bietet die Modularisierung die Chance, erworbene Kenntnisse anzurechnen. So können sie ihre Ausbildung schneller abschließen und ihre bisherigen Lernerfahrungen nutzen.

Auch der Beziehungsaufbau zwischen Auszubildenden und Betrieben bleibt zentral. Prozesse zur Umsetzung modularer Ausbildungsmodelle, insbesondere in Bezug auf Wahl- und Wechselmöglichkeiten müssen betriebliche Bedarfe berücksichtigen, um Planungssicherheit zu gewährleisten.

Um die Zukunftsfähigkeit des dualen Ausbildungssystems zu gewährleisten, sollten die Einführung modularer Ausbildungsmodelle mit einer verbindlichen Regelung zur automatischen Aktualisierung von Ausbildungsinhalten einhergehen. Alle fünf Jahre sollten Ausbildungsordnungen überprüft und bei Bedarf an veränderte betriebliche Bedarfe angepasst werden. Dabei können auch gezielt einzelne Module überarbeitet werden, wodurch Neuordnungsverfahren beschleunigt werden. Parallel dazu sollten Prüfungsformate digitalisiert und an die modulare Struktur angepasst werden.

Reformpotenziale:

- **Ausbildungsstrukturen flexibilisieren:** Einführung modularer Ausbildungsmodelle mit klaren, aufeinander aufbauenden Qualifikationsstufen, die individuelle und bei Bedarf auch beschleunigte Ausbildungswege ermöglichen.
- **Gesetzliche Grundlagen modernisieren:** Anpassung des Berufsbildungsgesetzes zur rechtlichen Verankerung modularer Ausbildungselemente und Teilabschlüsse.
- **Ausbildungsordnungen schneller aktualisieren**: Einrichtung eines Automatismus zur regelmäßigen Aktualisierung von Ausbildungsinhalten, um schneller auf technologische und wirtschaftliche Entwicklungen zu reagieren.
- **Prüfungswesen reformieren:** Entwicklung modulbezogener und digitaler Prüfungsformate, die auch Zwischenabschlüsse mit Teilzertifikaten nach DQR zertifizieren.

Stärkung von Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit

Trotz gleicher DQR-Niveaus erfahren berufliche und akademische Abschlüsse nicht dieselbe Wertschätzung und Anerkennung. In der Praxis bestehen weiterhin Unterschiede in der Behandlung von Hochschul- und Berufsabschlüssen, wie bei tariflichen Eingruppierungen, Karrierechancen im öffentlichen Dienst oder in der Wahrnehmung durch Arbeitgeber. Zudem sind berufliche und akademische Bildungswege oft voneinander getrennt und Übergänge werden durch fehlende einheitliche Standards und Regelungen zur Anerkennung von Vorleistungen erschwert.

Um die berufliche und akademische Bildung gleichwertig zu gestalten und flexiblere Übergänge zu ermöglichen, sollte ein bundesweit einheitliches und kompetenzbasiertes Anrechnungssystem etabliert werden, sowohl für die Anrechnung von

IHK Berlin

Studienleistungen auf eine Ausbildung als auch von Ausbildungsinhalten auf ein späteres Studium. Dafür sollte als erster Schritt ein System zur Vergabe von Leistungspunkten in der Ausbildung konzipiert werden, welches sich an dem bestehenden Europäischen System zur Anrechnung von Studienleistungen (ECTS) orientiert. Eine Ausweitung dieses Systems auf die berufliche Ausbildung könnte Anerkennungsprozesse zwischen den verschiedenen Bildungswegen erheblich erleichtern und zu einer erhöhten Durchlässigkeit beitragen.

Auch die Hochschulgesetze der Bundesländer sollten vereinheitlicht werden, damit in Zukunft beruflich Qualifizierte leichter direkten Zugang zu Hochschulen erhalten. Langfristig sollte der Fokus stärker auf Kompetenzniveaus statt auf formale Abschlüsse gelegt werden. Neben einer engeren Kooperation von Hochschulen und Unternehmen zur Entwicklung gemeinsamer Bildungswege, könnte auch der Aufbau eines digitalen, KI-gestützten Bildungskontos zu einer erhöhten Durchlässigkeit beitragen, da individuelle Weiterbildungsmaßnahmen empfohlen werden, wodurch mehr Transparenz über mögliche Karrierewege hergestellt wird.

Reformpotenziale:

- **Anerkennung standardisieren:** Einführung eines bundesweit einheitlichen Systems zur Anerkennung von Kompetenzen über Bildungsbereiche hinweg und Verankerung eines Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung nach ECTS-Vorbild.
- **Kompetenzbasierung stärken:** Bewertung von Qualifikationen stärker am DQR/EQR ausrichten statt an formalen Abschlüssen; Einführung kompetenzbasierter Zwischenabschlüsse.
- **Transparenz erhöhen:** Aufbau eines digitalen Bildungskontos zur Dokumentation und Nutzung individueller Kompetenzen aus Ausbildung, Studium und Weiterbildung.

ANSPRECHPARTNERIN

Katja Wiesner
Telefon: +49 30 31510-452
E-Mail: katja.wiesner@berlin.ihk.de