

Forum Arbeit



ZUR SACHE Digitalisierung versus (gesunde) Ernährung
MAGAZIN Nachrichten aus dem Verband **TITEL** Potentiale der beruflichen Bildung nutzen!
BAG ARBEIT TRIFFT Prof. Dr. Dieter Euler
BLICK ÜBER DEN TELLERRAND Berufsbildung ohne Grenzen
VERANSTALTUNGSTIPPS Alle Seminare auf einen Blick
NACHGEFRAGT bei Inse Böhmig



Foto: Julia Baumgart

Zur Sache

Digitalisierung versus (gesunde)
Ernährung 2

Reiner Engel

Magazin

Förderstrukturen in der beruflichen
Bildung, Beschäftigung und Integration
optimieren! 3

bag arbeit e. V.

Buch- und Filmtipp 9

Potentiale der beruflichen Bildung nutzen!

Berufsbildung 2030:
Ein Blick auf Kompetenzen und
bildungspolitische Instrumente 10

Dr. Monika Hackel

Ein Blick in die Zukunft – auf den
Spuren des transversalen Charakters
von Schlüsselkompetenzen 13

Inga Külpmann

bag arbeit trifft 16

Prof. Dr. Dieter Euler

Der Blick über den Tellerrand

Berufsbildung ohne Grenzen 20

Veranstaltungstipps 22

Nachgefragt 24

Inse Böhmig

Digitalisierung versus (gesunde) Ernährung



Unser Autor Reiner Engel

ist Vorstand der bag arbeit und Geschäftsführer der Tertia-Gruppe in Alfter bei Bonn.

Am Wochenende rief mich mein Onkel an. Er wollte ausprobieren, ob er mit seiner neuen Smartwatch auch telefonieren könne. Konnte er! Ich verstand ihn prächtig und er erzählte mir bei-läufig, dass der in der Uhr enthaltene neue Sensor zur bioelektrischen Impedanzanalyse es ihm nunmehr ermögliche, sein Körperfett und sogar seine Skelettmuskulatur zu messen. Natürlich könne die Uhr auch von der Norm abweichende Herzfrequenzen und den Herzrhythmus mittels eines EKG überprüfen und die Daten direkt an sein kompatibles neues Smartphone senden, das wiederum automatisch Kontakt zu seiner Hausärztin aufnehmen könne. Ich war trotz guter Verbindung sprachlos.

Eigentlich benötigte mein Onkel „nur“ ein neues Smartphone, da auf dem alten weder die Corona-Warn-App noch der digitale Impfpass installiert werden konnten. Dies war notwendig geworden, weil eine Konzertveranstalterin angekündigt hatte, nur noch digitale 2-G-Nachweise zu akzeptieren. Und wenn schon Digitalisierung, dann richtig, so sein Credo. Zusätzlich habe er sich einen neuen PC angeschafft, da das aus Datenschutzgründen erforderlich gewordene neue Betriebssystem vom alten PC nicht mehr unterstützt wurde. Selbstredend, dass er in einem auch seine Datentarife erweitert hat.

Was für ein Nerd, werden Sie jetzt sicherlich denken. Denn sie kennen meinen Onkel nicht. Mein Onkel ist in Sachen Digitalisierung eher zurück-

haltend, gar ein wenig ängstlich. Seine Daten müssen immer gut geschützt und gesichert sein. Aber er möchte auch nicht abgehängt werden. Er möchte gesellschaftlich teilhaben und seine Gesundheit schützen. Und das hat halt seinen Preis.

Anfang Februar 2021 hat die Bundesagentur für Arbeit die JobCenter bundesweit angewiesen, die Kosten für digitale Endgeräte, also Tablet, Laptop, Smartphone oder PC für den Schulgebrauch in Höhe von bis zu 350 Euro auf Antrag zu übernehmen. Für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die das 25. Lebensjahr bereits vollendet haben, gilt diese Regelung nicht. Sie müssen sich mit dem aktuellen Regelsatz in Höhe 446 Euro monatlich (für Alleinstehende) begnügen. Eine Verschiebung der Haushaltsausgaben zu Gunsten der Digitalisierung und zu Lasten (gesunder) Ernährung ist natürlich „jederzeit“ möglich. Was ich damit sagen will: Sie können sich die Digitalisierung im wahrsten Sinne des Wortes vom Munde absparen. Immerhin ließen sich im Anschluss die damit verbundenen negativen Auswirkungen zumindest dank neuer Technik digital erfassen. Eine Reduzierung der Bildungskosten zu Gunsten der Digitalisierung ist wenig hilfreich. Denn für Bildung stehen monatlich lediglich 1,61 Euro zur Verfügung. Für Ernährung sind es immerhin 154,78 €.

Förderstrukturen in der beruflichen Bildung, Beschäftigung und Integration optimieren!

Positionspapier der bag arbeit e. V., November 2021

Obwohl die Corona-Pandemie deutlich gezeigt hat, welche essenzielle Bedeutung soziale Dienstleistungen in unserem Gemeinwesen haben, leiden Maßnahmen der beruflichen Bildung, Beschäftigung und Integration seit Jahren unter administrativen und fördertechnischen Beschränkungen. Folgen der aktuellen Förderpolitik zeigen sich in der deutlich zu geringen Vergütung pädagogischer Fachkräfte, einer dünnen materiellen Ausstattung von Maßnahmen und an überschaubaren Integrationserfolgen.



Foto: Julia Baumgart

Doch gerade in den nächsten Jahren wird es darauf ankommen, alle Potentiale unserer Gesellschaft zu nutzen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Das heißt konkret: Um mehr Menschen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, müssen wir die Qualitätsstandards von Integrationsmaßnahmen bedarfsgerecht in den Mittelpunkt rücken und die Nachhaltigkeit deutlich verbessern. Nur so können wir zielführende Angebote an alle Menschen richten, die diese benötigen: Langzeitarbeitslose, Schulabgänger mit prekären Lernbiographien, Menschen mit zusätzlichem Ausbildungsbedarf, in prekärer Beschäftigung oder ungewollter Teilzeitbeschäftigung und Menschen aus anderen Ländern, die eine Beschäftigung in Deutschland anstreben.

Als wichtige Reformbedarfe identifizieren wir:

- Eine Stärkung der lebenslangen Aus- und Weiterbildung durch eine Förderstruktur, die die Qualität von Maßnahmen in den Vordergrund stellt.
- Eine Ausweitung der Digitalstrategie auf Weiterbildungs- und Beschäftigungsträger mit einem Digitalpakt Weiterbildung und Qualifizierung.
- Eine Optimierung von Beschäftigung durch den Ausbau von Qualifizierungs- und Coachingmöglichkeiten und kompensierende Maßnahmen, um Maßnahmefortführung bei steigender Lohnkostenfinanzierung zu gewährleisten.



Aus- und Weiterbildung effektiv gestalten

Die Arbeit der Sozialen Dienstleister ist seit Jahren gekennzeichnet durch ein Vergabeverfahren der Bundesagentur für Arbeit, dass Arbeitsmarktdienstleistungen nach scheinmarktwirtschaftlichen Vorgaben einkauft. Die Schwerpunktsetzung auf eine möglichst kostengünstige Bereitstellung von sozialen Dienstleistungen führt zu hochproblematischen Resultaten: Integrationsziele können nicht oder nur ungenügend erreicht werden und Finanzmittel werden oft ineffektiv eingesetzt.

Verschärfend kommt hinzu, dass bei den zu vergebenden Maßnahmen die Mechanismen des freien Marktes nicht greifen können, da es sich nicht um einen freien Markt handelt. Das Handeln der Akteure ist wesentlich durch die Praxis der Bundesagentur für Arbeit als Quasieinkaufsmonopolist gesteuert. Die Leistungsfähigkeit der Arbeitsmarktdienstleister wird untergraben, Erfahrungswissen geht durch Neuvergabe verloren und die Folgen sind gravierend:

- Preisverfall bei berufsbezogenen Dienstleistungen
- Erheblicher Mangel an gut qualifizierten Fachkräften
- Unterbezahlung pädagogischer Mitarbeitender (Gehälter liegen deutlich unter denen des öffentlichen Dienstes für vergleichbare Tätigkeiten)
- Unzureichende technische Ausstattung und Infrastruktur bei den Dienstleistern (insbesondere im herausfordernden digitalen Bereich)
- Folgeschwere strukturelle Probleme bei der bedarfsgerechten und qualitätsgesicherten Umsetzung von Dienstleistungen

Anders als in anderen Sektoren sozialer Dienstleistung wie etwa der Jugendhilfe, Obdachlosenhilfe oder im Pflegebereich gibt es im Bereich der beruflichen Bildung und sozialen Integration keine vereinbarten Kostensätze, die grundsätzlich an den tatsächlichen Bedarfen orientiert und Ergebnis eines Interessenausgleichs sind. Im Bereich der beruflichen Bildung gilt ausschließlich das Ergebnis / der Preis der zuvor beschriebenen Ausschreibungen, die strukturbedingt zu erheblichen Qualitätsdefiziten führen.

Wir fordern daher eine Neuorientierung der Förderstruktur, die die Qualität von Maßnahmen in den Vordergrund stellt, eine Förderstruktur mit nachvollziehbaren und transparenten Qualitätsstandards, um eine effektive lebenslange Aus- und Weiterbildung und die Rückkehr beziehungsweise den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Dies heißt nicht, den Wettbewerb abzuschaffen und Leistungskriterien zu beseitigen. Vielmehr geht es darum, Qualität und Verlässlichkeit der Leistungserbringung sowie die Leistungserbringung gemäß tatsächlicher regionaler Bedarfe und Rahmenbedingungen in den Vordergrund zu stellen.



Foto: Julia Baumgart

Mit dem Koalitionsvertrag existiert eine gute Grundlage, um den gesamten Bereich der Weiterbildung neu zu gestalten, zu stärken und an neue Herausforderungen anzupassen. All das muss nun mit Leben gefüllt und – trotz unterschiedlicher Schwerpunkte – in konkrete Politik übersetzt werden.

Ganz besonders freue ich mich über die Vereinbarung, den „Sozialen Arbeitsmarkt“ zu entfristen und weiterzuentwickeln. Das bietet Spielraum, um die Ausgestaltung ganz grundsätzlich in den Blick zu nehmen. Dazu gehört auch die Finanzierung, die für die Beschäftigungsträger so ausgestaltet sein muss, dass sie in ausreichender Zahl qualitativ gute Arbeitsplätze anbieten können. Auch über das Coaching ist zu sprechen – sei es, um sozialen Trägern die Begleitung ihrer eigenen Beschäftigten zu ermöglichen oder um dem Coaching generell einen höheren Stellenwert, bspw. als Regelinstrument, einzuräumen.

Mir persönlich ist es ein großes Anliegen, die Arbeitsförderung neu aufzustellen. Insbesondere die Jobcenter sollen durch regionale Ausschreibungen und durch eine gestärkte Freie Förderung individueller und zielgruppengerechter fördern können. Dazu wird es nötig sein, die Vergabe- und Zertifizierungspraxis zu verändern. Die Qualität und nicht der niedrigste Preis muss ausschlaggebend sein. Träger müssen viel stärker als bisher Finan-



Beate Müller-Gemmeke, MdB, ist Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Soziales für Bündnis 90/Die Grünen.

zierungs- und Planungssicherheit erhalten, um gutes Personal beschäftigen und halten zu können. Jegliche Fortentwicklung ist dabei eng mit der Digitalisierung zu verknüpfen. Daher begreifen wir dies auch als Querschnittsthema und werden digital gestütztes Lernen in der Weiterbildung fördern.

Folgende Verfahren schlagen wir vor:

1. Beschreibung des geforderten Outputs und der geforderten Qualität einer Maßnahme/ eines Projekts durch den jeweiligen Bedarfsträger, beraten durch eine unabhängige wissenschaftliche Fachinstanz, auf Grundlage bundesweit geregelter grundsätzlicher Vergabeprinzipien.

2. Beschreibung der hierfür nötigen Ressourcen und deren Kosten gemäß regionaler Durchschnittswerte (z.B. Tariflöhne, Durchschnittsmieten etc.) und daraufhin folgende Festlegung von verbindlichen Kostensätzen/Förderpauschalen.

3. Beauftragung von Dienstleistern entweder im Zuwendungsverfahren (Aufgabe des verbindlichen Vergabevorrangs im SGB III) oder im Verhandlungsverfahren nach einer beschränkten Ausschreibung im Anschluss an ein Interessenbekundungsverfahren; in beiden Fällen unter Nutzung von zwischen Trägervertretern und Bundesagentur für Arbeit vereinbarten Pauschalen bzw. Kostensätzen.



Katja Kipping ist seit 2005 Mitglied des Deutschen Bundestages und Sozialpolitische Sprecherin der Fraktion DIE LINKE im Bundestag. Von 2012 bis 2021 war sie Parteivorsitzende der LINKEN.

In einer komplexer werdenden und sich rasch verändernden Gesellschaft sind berufliche (Weiter-) Qualifizierung, politische und kulturelle Bildung zentral für berufliche und gesellschaftliche Teilhabe sowie für die Möglichkeit demokratischen Engagements. Bildungsgerechtigkeit als ein Aspekt von sozialer Gerechtigkeit konkretisiert sich auch im Zugang zu Berufs- und Weiterbildung aller Menschen unabhängig von z.B. sozialem und beruflichem Status, Geschlecht und formalem Bildungs-

hintergrund. Weiterbildung galt aus diesem Grund lange Zeit neben frühkindlicher Bildung, schulischer und beruflicher sowie Hochschulbildung als die „vierte Säule“ des Bildungssystems.

Im letzten Bildungs-Finanzbericht der Bundesregierung taucht dieser Bereich jedoch lediglich im Kapitel „sonstiges Bildungswesen“ auf. Der Status „unter ferner liefen“ entspricht leider vielfach der Realität.

Die rechtlichen Regelungen und Zuständigkeiten sind zersplittert, die Arbeitsbedingungen der pädagogischen Fachkräfte vielfach prekär. Die Bezahlung der pädagogischen Kräfte unterliegt einer sehr großen Spannweite. Der Mindestlohn-Tarifvertrag Weiterbildung zieht zwar eine gewisse Untergrenze. Von tariflich entlohnten vergleichbaren Beschäftigungsverhältnissen im öffentlichen Dienst sind die meisten pädagogischen Kräfte weit entfernt. Prekäre Soloselbständigkeit ist weit verbreitet.

Ich begrüße daher ausdrücklich die Diskussion über Qualitätsstandards in der Aus- und Weiterbildung auch und insbesondere in Hinsicht auf die Arbeitsbedingungen der pädagogischen Fachkräfte. Auch die Vergabep Praxis für Weiterbildungsangebote im Auftrag der öffentlichen Hand muss in dieser Hinsicht überprüft werden.

Wer gute Aus- und Weiterbildung will, der muss gute Arbeitsbedingungen für die Menschen schaffen, die sie durchführen. Meine Partei und ich fordern daher ein bundesweites Weiterbildungsgesetz, um die rechtliche Zersplitterung zu beenden und einheitliche Standards zu etablieren. Wir wollen darüber hinaus die Verankerung eines individuellen Weiterbildungsanspruchs mit entsprechender sozialer Absicherung mit einem Weiterbildungsgeld. Nur so kann der Bereich von Weiterbildung und beruflicher Bildung zu einer tragenden Säule eines gerechteren Bildungssystems werden.

Digitalisierung umsetzen

Weiterbildungs- und Beschäftigungsträger leisten einen wesentlichen und zukunftsrelevanten Beitrag zur Aus-, Weiterbildung und Qualifizierung von arbeitslosen und erwerbstätigen Menschen. Dennoch wurden diese bisher im Rahmen der digitalen Bildung und des DigitalPakts Schule nicht mitgedacht.

Die öffentliche und privat finanzierte Weiterbildung und Qualifizierung blieb trotz ihres hohen Stellenwerts in Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitsmarkt komplett außen vor.

Für sie fehlt gänzlich eine Digitalstrategie zum Beispiel analog der allgemein- und berufsbildenden Schulen eine Unterstützung bei der notwendigen Umstellung auf hybride oder rein digitale Unterrichts- und Trainingsmethoden.

Bislang sind keine Fördermittel bereitgestellt worden und eine Kompensation von Mehrkosten ist weiterhin grundsätzlich nicht vorgesehen. Und dies, obwohl neben den allgemein- und berufsbildenden Schulen auch jene Bildungs- und berufliche Integrationseinrichtungen der berufsbezogenen Jugendlichen- und Erwachsenenbildung und der beruflichen Qualifizierung Teil einer kommunalen Bildungsinfrastruktur sind. Insbesondere Jugendliche und Erwachsene aus pre-

kären Arbeits- und Lebensverhältnissen mit oft prekären Bildungs- und Ausbildungsbiographien benötigen hier eine zusätzliche und nachhaltige Unterstützung.

Schnellstmöglich ist ein DigitalPakt Weiterbildung aufzulegen - analog zu jenem für die allgemein- und berufsbildenden Schulen. Wir fordern, gemeinsam mit dem BBB, EFAS und dem VDP, die Vereinbarungen und pandemiebedingten Sonderprogramme, die Bund und Länder zum „Digitalpakt Schule“ getroffen haben, auf die Weiterbildungs- und Beschäftigungsbranche auszuweiten.



Foto: Julia Baumgart

Die Vorstellung, mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder mit einem Studium habe man „ausgelernt“, wird dem Arbeitsmarkt des 21. Jahrhunderts nicht mehr gerecht - wenn sie es überhaupt je wurde. Digitalisierung, Globalisierung, Klimawandel und der demografische Wandel stellen unsere Wirtschaft und die Menschen vor große Herausforderungen. Ein Mangel an Fachkräften wirkt sich schon heute bremsend auf die Innovationskraft und unseren Wohlstand aus. In der neuen Wahlperiode des Deutschen Bundestages muss es daher gelingen, durch zeitgemäße Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik neue Chancen entlang der gesamten Bildungskette zu eröffnen und auf lebenslanges Lernen auszurichten. Wir Freie Demokraten haben zusammen mit SPD und Grünen eine ambitionierte Fortschrittsagenda vereinbart. Mit einem Kooperationsgebot möchten wir eine neue Kultur der föderalen Zusammenarbeit aller



Dr. Jens Brandenburg ist seit 2017 Mitglied der Fraktion der Freien Demokraten im Deutschen Bundestag und seit 2021 Parlamentarischer Staatssekretär bei der Bundesministerin für Bildung und Forschung.

Bildungsakteure begründen. Investitionen in digitale Infrastruktur und zeitgemäße Lernangebote sind überfällig, ebenso wie die bessere Anerkennung informell, non-formal oder im Ausland erworbener Kompetenzen. Zur Fort- und Weiterbildung werden wir die Instrumente der Arbeitsmarktpolitik besser abstimmen, Teilzeitangebote stärken, das Aufstiegs-BAföG ausbauen und ein neues Lebenschancen-BAföG einführen. Öffentliche und private Bildungsträger sind auf attraktive Rahmenbedingungen angewiesen, die sie entfesseln und fördern. Weiterbildungsverbände zwischen der Bundesagentur für Arbeit und regionalen Akteuren, der Aufbau von Weiterbildungsagenturen und benutzerfreundliche Online-Plattformen sollen ein motivierendes Umfeld zum lebenslangen Lernen bieten. Jeder Mensch soll Pilot seines eigenen Lebens sein. Es gibt viel zu tun.

Beschäftigung optimieren

Maßnahmen für Menschen, bei denen die soziale Teilhabe und die schrittweise und besonders behutsame Heranführung an den Arbeitsmarkt im Vordergrund stehen, sind aktuell insbesondere Maßnahmen des SGB III nach §16i und e sowie die Arbeitsgelegenheiten. Insbesondere 16i-Maßnahmen sind aufgrund ihrer Marktnähe

und Nachhaltigkeit ein gutes und unverzichtbares Instrument, um Beschäftigungsfähigkeit und Leistungsvermögen zu verbessern und soziale Teilhabe zu sichern.

Durch die geplante Erhöhung des Mindestlohnes auf 12 €, die wir begrüßen, werden die Maßnahmen nach 16i und 16e unter einen besonderen Druck gesetzt. Die gemäß Gesetz notwendige, jährlich steigende Lohnrestkostenfinanzierung durch Markteinnahmen wird für Unternehmen schwierig, da die Mehrkosten im Regelfall nicht durch Preiserhöhungen kompensiert werden können. Um eine Maßnahmefortführung zu gewährleisten, sollten kompensierende Maßnahmen ergriffen werden, ggf. die Länder befähigt werden, um die Lohnzahlung zu stützen und sicherzustellen.

Beschäftigungsmaßnahmen, ob nach § 16i oder als AGH, können eine Integration in den Arbeitsmarkt immer nur so zielführend realisieren wie sie über taugliche Integrationsinstrumente verfügen. Nach unserer Erfahrung genügt hierfür in vielen Fällen die bloße Beschäftigung nicht. Die vorhandenen Qualifizierungs- und Coachingmöglichkeiten sollten deutlich ausgeweitet und als Weiterbildungsmaßnahmen möglichst unmittelbar als Instrument innerhalb des SGB II an die Beschäftigung angedockt werden.

Auch hier gelten die Ausführungen im Abschnitt Aus- und Weiterbildung, eine Beauftragung zur Durchführung von Qualifizierung oder Coaching über die tradierte öffentliche Vergabe oder als Gutscheinmaßnahme wäre kontraproduktiv. Qualifizierung und Coaching sollten organisatorisch und strukturell eng mit den Beschäftigungsstrukturen verzahnt sein, um eine optimale Förderung zu erreichen und planbare, nachvollziehbare Schritte hin zu einer möglichst qualifizierten Beschäftigung, zu Übergängen und zur nachhaltigen Rückkehr in den Arbeitsmarkt aufzeigen. Dies kann innerhalb eines Unternehmens/Trägers oder als Kooperationsverbund z.B. von Beschäftigungs- und Bildungsträgern geschehen.

Berlin, November 2021

Buchtipps

Wenn die Hoffnung stirbt, geht's trotzdem weiter

Jean Peters

Es ist ein Buch der kollektiven Aktion, erzählt aber auch vom Scheitern: warum etwa manche Aktionen – z.B. das Morphen von Passbildern – nach hinten losgingen. Das Buch soll dem Grundgefühl der Überforderung durch Komplexität und schlechte Nachrichten verspielte Selbstwirksamkeit entgegensetzen: Wir können die Übel dieser Welt anpacken. Wir können ein bisschen was bewegen, und sei es für den Augenblick.



Filmtipp

Coming of Age

Teboho Edkins, 2015

Teboho Edkins begleitet in seinem Film über zwei Jahre eine Gruppe von Teenagern – zwei Brüder und zwei beste Freundinnen – die in einem abgelegenen Bergdorf von Lesotho im südlichen Afrika leben. Die beiden Freundinnen besuchen die Schule des Dorfes. Als eine von beiden eine Empfehlung für die höhere Schule in der Hauptstadt erhält, wird die Trennung endgültig. Denn wer den Ort verlässt und eine höhere Schule besucht, wird vielleicht nie mehr richtig zurückkehren.



Berufsbildung 2030: Ein Blick auf Kompetenzen und bildungspolitische Instrumente

Dr. Monika Hackel

Unsere Gesellschaft ist derzeit in einem dynamischen Umbruch, der auf die berufliche Bildung ausstrahlt. Klar ist dabei: Die künftige Regierung wird Aspekte von Nachhaltigkeit und Digitalisierung viel stärker als die bisherige in Handeln umsetzen müssen, um die anstehenden gesellschaftlichen Aufgaben zu bewältigen. Aus-, Fort- und Weiterbildung sind dabei wichtige Stellenschrauben. Im Folgenden werden zunächst die Entwicklung des zukünftigen Fachkräftebedarfs und perspektivische Personalengpässe beschrieben, um dann Optionen für politisches Handeln zu eruieren: Hier geht es vor allem um zielgerichtete Qualifizierung unter Einbeziehung bestimmter Personengruppen.

In den kommenden Jahren werden Digitalisierung und struktureller Wandel maßgeblich den Arbeitsmarkt bestimmen. Beide Tendenzen treffen auf ein Marktgeschehen, das durch demografische Effekte geprägt ist. So werden nach

Berechnungen des QuBE-Projektes, welches das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) durchführt, bis zum Jahr 2040 in Deutschland 5,3 Millionen der bisherigen Arbeitsplätze weniger vorhanden sein, während gleichzeitig rund 3,6 Millionen Arbeitsplätze entstehen. Die Ursache für den überproportionalen Rückgang der Arbeitsplätze ist zu fast einem Drittel (1,7 Millionen) der Übertritt der Babyboomer-Generation in den Ruhestand. Die Prognosen sagen auch: Angesichts der demografischen Entwicklung könnte die Zahl der Erwerbslosen im Vergleich zu heute nahezu unverändert bleiben – wenn es gelingt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt zu qualifizieren und die Chancen der Digitalisierung zu nutzen.



Potentiale der beruflichen Bildung nutzen!



Foto: Julia Baumgart

Die Digitalisierung trägt entscheidend zu einem Wandel der Arbeitswelt in der kommenden Zeit bei. Dabei steht dieser Trend nicht isoliert; vielmehr ist er eng mit anderen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen verknüpft. Dies macht Investitionen in digitale Systeme und in Weiterbildung erforderlich. Der Strukturwandel hat unterschiedliche Hintergründe. So intensiviert „Wirtschaft 4.0“ einen Trend zu mehr Dienstleistungen. Weitere Treiber des Strukturwandels sind die Einführung alternativer Technologien (z.B. der Wasserstofftechnologie), der Ausstieg aus der Kohleindustrie und weitere Veränderungen, die den Umbau zu einer Green Economy begleiten. Decarbonisierung, Klimaschutz- und Klimafolgenanpassung sowie neue Mobilitätskonzepte gehen einher mit einer zusätzlichen Fachkräftenachfrage insbesondere in technischen Berufen und in der Bauwirtschaft, ferner in der Verwaltung.

Die Bauwirtschaft erfährt immer zu Beginn eines Veränderungsprozesses eine verstärkte Nachfrage, weil die notwendige Infrastruktur zunächst geschaffen werden muss. Ohne den Trassenausbau im Bereich der Energiewirtschaft oder bei der Bahn bzw. ohne bauliche Veränderungen im Bereich der Ladeinfrastruktur oder des Heizens ist ein klimagerechter Umbau von Energieerzeugung, Verkehr und Wohnen nicht umsetzbar. Jedoch bestehen hier bereits massive Personallengpässe. Trotz Arbeitsplatzabbau in den betref-

fenden Branchen wird es aufgrund der Verrentungen mithin schwierig, geeignete Fachkräfte in Berufen des Baugewerbes (z.B. bei Bau, Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klima), aber auch in der Mechatronik- und Automatisierungstechnik zu finden. Fachkräftengpässe zeigen sich zudem langfristig in den Gesundheitsberufen (zumal bei der Pflege) sowie in Berufen, die eine hohe IKT-Kompetenz verlangen.

Mit Blick auf diese Prognosen stellt sich die Frage: Welche Kompetenzen und welche (berufs-) bildungspolitischen Instrumente sind besonders zu fördern, um den Aufgaben einer „Berufsbildung 2030“ gerecht zu werden? Die Antwort: Notwendig ist die bestmögliche Ausschöpfung der Potenziale unserer Gesellschaft bei Bildung und Erziehung. Neben den traditionellen Kulturtechniken sind digitale Grundtechniken in durchgängig allen Bildungsbereichen zu vermitteln.

Vor allem sind Zukunftskompetenzen wie Reflexionsfähigkeit, Lernbereitschaft und Lerntechniken, Problemlösefähigkeit und Kreativität als zentrale Kompetenzen zum lebenslangen Lernen und zur gesellschaftlichen Teilhabe zu festigen. Soziale Kompetenzen – darunter Kommunikationsstärke und Wertschätzung von interkultureller und interdisziplinärer Vielfalt über alle Bildungsbereiche hinweg – sind ebenso zu fördern wie Bildung für nachhaltige Entwicklung.

Potentiale der beruflichen Bildung nutzen!



Unsere Autorin Dr. Monika Hackel

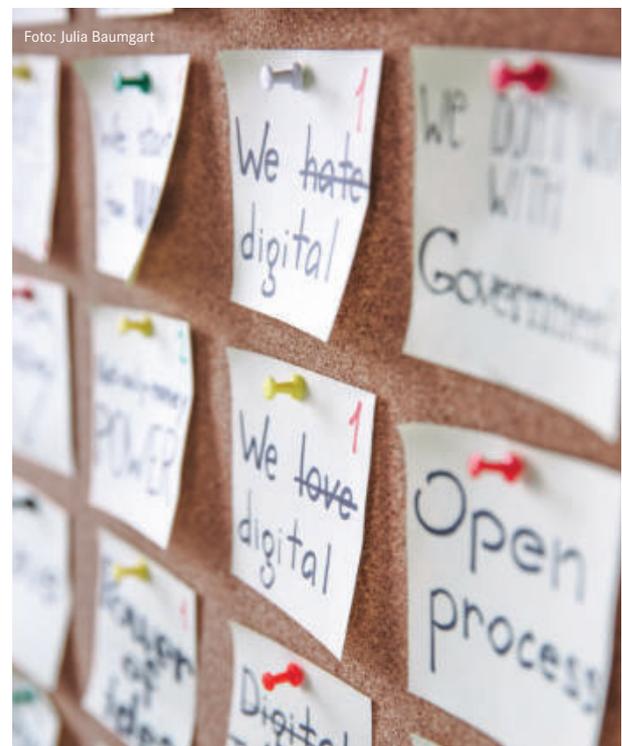
ist Leiterin der Abteilung 2 Struktur und Ordnung der Berufsbildung Stabstelle: Berufliche Bildung behinderter Menschen im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Um den gesamten Fundus des Fachkräfteangebots in Deutschland zu heben, sind neben einer soliden Berufsausbildung auch Instrumente der individuellen Förderung für spezifische Personengruppen in der Ausbildung – wie Teilzeitausbildung, assistierte Ausbildung, Einstiegsqualifizierung und Nachteilsausgleich – auszubauen. Es werden zudem Konzepte dafür benötigt, regionalen Ungleichheiten in der beruflichen Bildung und Passungsproblemen zu begegnen. Auch sind spezifische Bildungsangebote wie Umschulungen und abschlussorientierte Weiterbildungsangebote für geringqualifizierte Erwachsene fortzuentwickeln.

Nicht zuletzt gilt es, Arbeitsplätze lernförderlich zu gestalten (dies ist bei der Digitalisierung ausschlaggebend), Zeiten für individuelles Lernen im Arbeitsalltag zu berücksichtigen und systematisch geplante betriebliche Weiterbildung zu beleben. Wird die Digitalisierung lediglich auf die Substitution menschlicher Arbeitstätigkeit ausgerichtet, fehlen zukünftig Fachkräfte, die Technologien für spezifische Einsatzfelder weiterentwickeln. Kompetenzen in den unterschiedlichen Gewerken und im Unternehmen zu erhalten ist ebenso notwendig, um schwierige Situationen

im Falle eines Fehlers oder gar eines Ausfalls der Technik zu bewältigen.

Gerade vor dem Hintergrund der oben genannten Verrentungseffekte sind diese Aspekte besonders relevant und müssen etwa in der Forschungsförderung, aber auch in der betrieblichen Weiterbildungsplanung stärker thematisiert werden. Schließlich ist sicherzustellen, dass Fachkräfte eine breite Qualifikationsbasis bei der Erstausbildung erwerben und sich im Lebensverlauf auf neue Arbeitsanforderungen einstellen können. Entsprechend sind in Fort- und Weiterbildung modulare Konzepte für unterschiedliche Personengruppen passgenau zu entwerfen. Trotz aller Handlungserfordernisse ist das System der beruflichen Bildung mit seinen Verfahren, Instrumenten und Akteuren gut aufgestellt, um den Wandel erfolgreich zu bewältigen und die anstehenden Transformationsprozesse zu begleiten. Es gilt allerdings, in der Gesellschaft mehr für das System zu werben. Dazu ist es notwendig, Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote sowie Finanzierungsmöglichkeiten transparenter zu machen sowie Menschen aller Altersgruppen passgenau über berufliche Bildungsangebote und individuelle Karrieremöglichkeiten zu beraten.



Ein Blick in die Zukunft – auf den Spuren des transversalen Charakters von Schlüsselkompetenzen

Inga Külpmann

Globalisierung, Digitalisierung und der demografische Wandel zählen zu den zentralen Megatrends, die Einfluss auf die Arbeitswelt nehmen und dort Veränderungen hervorrufen². Die in der Arbeitsmarktforschung als Flexibilisierung bezeichnete und seit den 1970er Jahren thematisierte Auflösung von Grenzen innerhalb der Arbeitswelt stellt eine von vielzähligen Auswirkungen der Megatrends dar³. Die Schnelllebigkeit innerhalb der Arbeitswelt wurde zum Anlass genommen, um Flexibilisierung im Beschäftigungs- und Bildungssystem zu fordern. Berufe und berufliche Funktionen übergreifende „Schlüsselqualifikationen“, so die Überlegung, sollten Menschen in die Lage versetzen, in neuartigen Situationen und mit wechselnden Anforderungen besser zurecht zu kommen. Vor dem Hintergrund des dynamischen Wandels von relevanten beruflichen Inhalten nahm gleichzeitig die Bedeutung des lebenslangen Lernens⁴ zu.

Angestoßen durch die Einführung europäischer Bildungsprogramme seit den 1990er Jahren wurden Fragen zur Zukunft der beruflichen Bildung zunehmend international betrachtet⁵. Auf europäischer Ebene ging es um die Frage, welche Kompetenzen in Zukunft für den Erhalt und Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen im europäischen Raum von Bedeutung sein könnten. Die EU sieht ein Konglomerat aus drei Faktoren (Abbildung 1) vor, welche zur Beschäftigungsfähigkeit der Menschen beitragen sollen.



Abbildung 1: Faktoren von Beschäftigungsfähigkeit⁶



Unsere Autorin Inga Külpmann

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Professur für Berufs- und Betriebspädagogik an der Helmut-Schmidt-Universität in Hamburg. Darüber hinaus ist sie Teil des Projektteams „Crowdwork und Crowdworker vor, während und nach der beruflichen Ausbildung – Kompetenz-/ Subjektivierungseffekte, individuelle Beruflichkeit und lernförderliche Plattformgestaltung“. Ihr Forschungsschwerpunkt liegt auf plattformbasierter Arbeit und deren Auswirkung auf Subjektivierungseffekte und die individuelle Beruflichkeit.

² vgl. Petersen/Steiner 2019, S. 1

³ vgl. Eichhorst/Tobsch 2014, S. 7

⁴ vgl. Mertens 1974, S. 36

⁵ vgl. Thomann 2015, S. 46

⁶ vgl. EU 2019, S. 5

Potentiale der beruflichen Bildung nutzen!

Aus diesen Faktoren leitet die EU folgende Schlüsselkompetenzen ab:

Abbildung 2: Referenzrahmen der EU zu Schlüsselkompetenzen⁷

Key competences

Literacy competence

Multilingual competence

Mathematical competence and competence in science, technology and engineering

Digital competence

Personal, social and learning to learn competence

Citizenship competence

Die Darstellung zeigt, dass, unabhängig von den fachlichen, berufsspezifischen Kompetenzen, die die Grundlage für die Tätigkeitsausübung bilden, zukünftig auch weiterhin sogenannte Grundkompetenzen erforderlich sein werden, welche sich auf die Anwendung von Sprache und mathematischen und naturwissenschaftlichen Fähigkeiten beziehen. Hinzukommen, bedingt durch die voranschreitende Digitalisierung, grundlegende digitale Kompetenzen, um den Zugang zu digitalem Wissen zu erlangen und die digitale Informationen konsumieren und verarbeiten zu können. Darüber hinaus werden nach wie vor soziale Kompetenzen als Kooperations-, Kommunikations- und Konfliktlösefähigkeiten genannt sowie die Kompetenz, sich Kultur übergreifend verständigen und einbringen zu können. Aufgrund des Flexibilisierungsdrucks in der Arbeitswelt, der sich in rasch wandelnden Arbeitsorganisationen

und Aufgabengestaltungen widerspiegelt, wird auch der Fähigkeit zu eigenverantwortlichem und „unternehmerischem“ Denken und Handeln eine große Bedeutung zugeschrieben.

Vor dem Hintergrund der Globalisierung und Internationalisierung von Arbeit und beruflicher Bildung hat der Begriff des Transversalen Einzug in den Kompetenzdiskurs gehalten. Der transversale Charakter von Kompetenzen zeichnet sich durch die Fähigkeit aus, die in einem bestimmten Kontext erworbenen Kompetenzen auf andere, auch internationale, Kontexte übertragen und ähnlich konstituierte Problemstellungen bewältigen zu können⁸. Die im Rahmen der Erstausbildung oder Fortbildung erworbenen Kompetenzen sollen sowohl im weiteren Erwerbsverlauf als auch im privaten Bereich Anwendung finden⁹.

⁸ vgl. Scharnhorst 2021, S. 18

⁹ vgl. Scharnhorst/Kaiser 2018b, S. 15

¹⁰ vgl. EU 2018, C189/5

¹¹ vgl. Scharnhorst/ Kaiser 2018, S. 11

¹² vgl. EU 2018, C189/5

Potentiale der beruflichen Bildung nutzen!

Sowohl die Erstausbildung als auch die Weiterbildungen sollten so gestaltet sein, dass Personen zu reflexivem Denken und Handeln befähigt werden, um transversale Kompetenzen individuell entwickeln und einbringen zu können. Theoretisch erlerntes Wissen sollte somit immer in einem Praxisbezug und Kontext übergreifend in Handlungszusammenhängen, mit der Möglichkeit Verknüpfungen herstellen zu können, vermittelt werden, um das Potenzial transversaler Kompetenzen ausschöpfen zu können. Den Empfehlungen des Europäischen Rats zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen zufolge, sollen die Lehr- und Lernkonzepte kompetenzbasiert und Kontext übergreifend gestaltet und die Lernkonzepte und Lernumgebungen entsprechend den Rahmenbedingungen des lebenslangen Lernens angepasst werden. Die erarbeiteten Konzepte sollen laut EU regelmäßig

hinsichtlich ihrer Nutzbarkeit zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen¹⁰.

Im Kontext von Aus- und Weiterbildungen sollen Kompetenzen vermittelt werden, deren Anwendungsfeld breit gestaltet ist und einen transversalen Charakter besitzen, um auf die Arbeitsanforderungen von morgen vorbereitet sein zu können. Daher gilt es, Lehr-/Lernkonzepte zu entwickeln, die die Arbeitssituationen im Rahmen der Berufsausbildung zukünftig so nutzen, dass relevante und breit gefächerte Kompetenzen im Sinne einer transversalen Wissensentwicklung gefördert werden können¹¹. Vor dem Hintergrund des digitalen Wandels ist auch ein geeigneter Einsatz digitaler Technologien in Bildungssettings anzustreben¹².

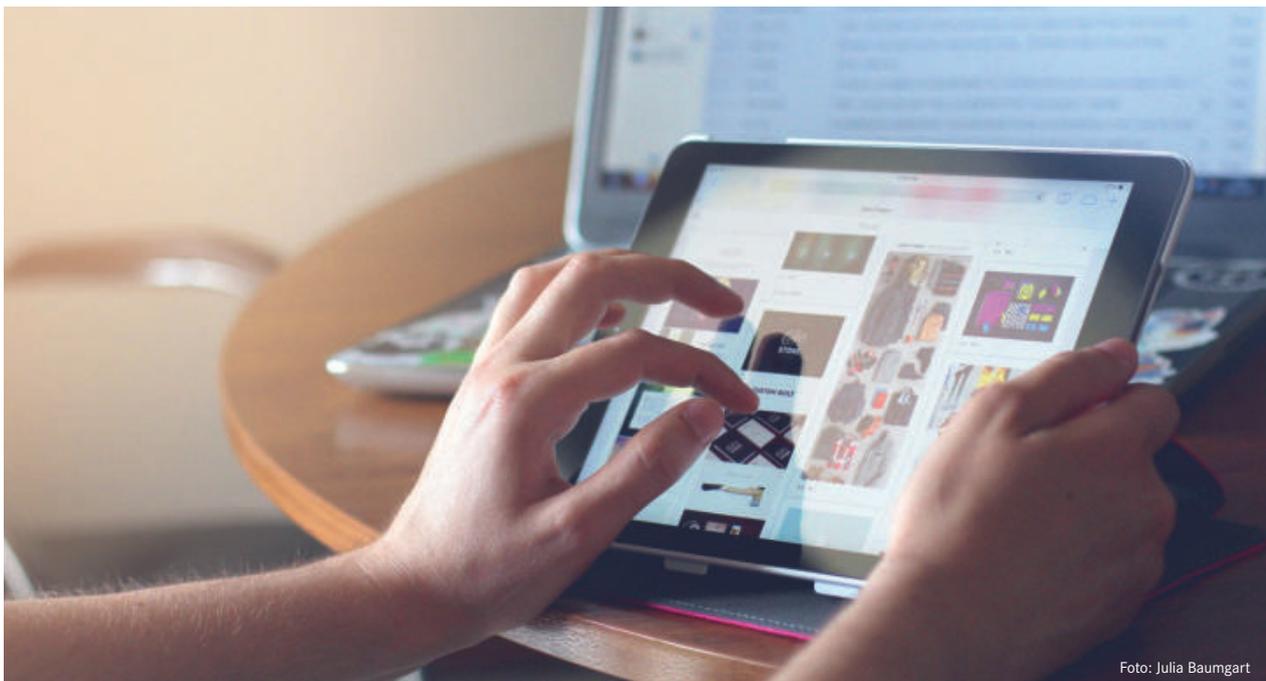


Foto: Julia Baumgart

Literaturverzeichnis

- Eichhorst, W./Tobsch, V. (2014): *Flexible Arbeitswelten. Bericht an die Expertenkommission „Arbeits- und Lebensperspektiven in Deutschland“*, Bertelsmann Stiftung, Bielefeld.
- EU (2018): *EMPFEHLUNG DES RATES vom 22. Mai 2018 zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen*, online im Internet: URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=SV](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=SV) (Abruf: 25.11.2021).
- EU (2019): *Key competencies for lifelong learning*, online im Internet: URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en> (Abruf: 25.11.2021).
- Mertens, D. (1974): *Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine modern Gesellschaft*, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 7, H. 1, S. 36-43.
- Petersen, T./Steiner, F. (2014): *The Bigger Picture. Wie Globalisierung, Digitalisierung und demografischer Wandel die Welt herausfordern*, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Thomann, B. (2015): *Internationalisierung als Herausforderung für die berufliche Bildung in Deutschland*, in: *BWP 04/2015*, S. 46-47.
- Scharnhorst, U. (2021): *Transversale Kompetenzen – notwendig, erwünscht und schwierig zu erreichen*, in: *BWP 01/2021*, S. 18-23.
- Scharnhorst, U./Kaiser, H. (2018): *Transversale Kompetenzen für eine ungewisse digitale Zukunft?*, in: *Schweri, J./Trede, I./Dauner, I. (Hrsg.), Digitalisierung und Berufsbildung. Herausforderungen und Wege in die Zukunft*. Zollikofen: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB, S. 9-12.
- Scharnhorst, U./Kaiser, H. (2018b): *Transversale Kompetenzen. Bericht im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI im Rahmen des Projekts „Berufsbildung 2030 – Vision und Strategische Leitlinien“*, online im Internet: URL: <https://edudoc.ch/record/132321?ln=de> (Abruf: 25.11.2021).

Die Digitalisierung entscheidet nicht über Fort- oder Rückschritt der Bildung, sondern der Mensch

Wie hat sich die berufliche Bildung in den letzten Jahren gewandelt?

Prof. Dr. Dieter Euler: Die Berufsbildung ist wie kein anderer Bildungssektor verbunden mit den gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklungen. Veränderungen in Gesellschaft und Wirtschaft führen schnell auch zu Anforderungen in der Berufsbildung. Vor diesem Hintergrund will ich beispielhaft drei wesentliche Entwicklungen hervorheben:

- Die Migrationsbewegungen der vergangenen Jahre, insbesondere der Zustrom einer großen Zahl von Migrant:innen in 2015/16, stellten die Berufsbildung vor die Herausforderung, in kurzer Zeit durch neue und angepasste Bildungsgänge die soziale Integration in Ausbildung und Betrieb zu unterstützen.
- Die digitale Transformation verändert in hoher Innovationsrasanz die Arbeitsorganisation und Geschäftsprozesse in der Wirtschaft. Damit verändern sich Berufsprofile, Curricula und es entstehen neue Formen des Lehrens und Lernens.
- Die COVID-19-Pandemie hat den schon zuvor bekannten Sachverhalt einer engen Koppelung von sozialer Herkunft und Bildungserfolg nochmals verstärkt. Auch in der Berufsbildung wird dies sichtbar, etwa durch einen seit Dekaden nicht abschmelzenden Übergangssektor. Hier entstand ein Labyrinth an Maßnahmen, ohne die Kernherausforderung, die Integration von Jugendlichen mit Startnachteilen in Ausbildung und Beschäftigung, zu bewältigen.

Prof. Dr. Dieter Euler ist Wirtschaftspädagoge und emeritierter Professor für „Educational Management“ an der Universität St. Gallen.

Wie schätzen Sie die Auswirkungen einer ökologischen Modernisierung der Gesellschaft auf die Beschäftigung ein?

Prof. Dr. Dieter Euler: Aus meiner Sicht sind bei der Gestaltung des Übergangs von der Schule in eine qualifizierte Berufstätigkeit für Jugendliche mit Startnachteilen zwei Aspekte zentral:

1) Eine möglichst enge Anbindung der individuellen Förderung an die berufliche Qualifizierung. Am besten funktioniert dies, wenn die Förderung in eine duale Berufsausbildung integriert wird, wie dies beispielsweise in dem Konzept der «Bedarfsorientierten Budgetierung» in der Stadt München geschieht.

2) Damit verbunden ist die möglichst starke Einbindung von betrieblichen Phasen. Rein schulische Maßnahmen fördern bei 'schulmüden' Jugendlichen zumeist nicht die Lernmotivation und bringen sie nicht in den Kontakt mit Betrieben. Leider folgte die Gestaltung des Übergangssektors in vielen Bereichen der Leitidee der Separierung von den dualen Ausbildungsgängen. Vor diesem Hintergrund blieben auch die Übergangsquoten aus dem Übergangssektor in eine duale Berufsausbildung eher ernüchternd. So stimmt doch nachdenklich, dass Jugendliche nach 24 Monaten in häufig mehreren Maßnahmen des Übergangssektors nur ca. 48 % den Sprung in eine duale Ausbildung schaffen.



Die jährlich ohne Ausbildungs- oder Studienabschluss in das Beschäftigungssystem strömende Gruppe junger Erwachsener addiert sich zu einer seit Jahren relativ stabilen Zahl von mehr als 1,55 Mio. Menschen in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen, das sind ca. 15 % der Altersgruppe, die ohne Ausbildung eine häufig prekäre Beschäftigung aufnehmen oder suchen.

Braucht es neue Qualitätsstandards für berufliche Integrationsmaßnahmen?

Prof. Dr. Dieter Euler: Bezogen auf die Gestaltung von beruflichen Integrationsmaßnahmen im Übergang zu einer qualifizierten Berufsausbildung lassen sich aus den skizzierten Überlegungen einige Prinzipien ableiten: Die Maßnahmen sollten berufliche Qualifizierung und individuelle Förderung eng verzahnen und dabei die betriebliche Praxis als Ausbildungs- und Sozialisationsfeld einbeziehen. Dazu kommt unverzichtbar die Notwendigkeit, diese sehr herausfordernde Gestaltung durch personelle und damit auch finan-

zielle Ressourcen zu unterlegen. Eine wesentliche Komponente in der Umsetzung wird dabei darin liegen, die Kooperation sogenannter multiprofessioneller Teams zu gestalten. Häufig sind berufliche Qualifizierungsprozesse beispielsweise durch eine Sprachförderung, ein Lerncoaching und die punktuelle Bewältigung akuter psychosozialer Problemlagen zu flankieren.

Kann die Digitalisierung zu mehr Chancengleichheit beitragen?

Prof. Dr. Dieter Euler: Eine Antwort auf diese noch allgemeine Frage ist recht voraussetzungsvoll. Lassen Sie mich die Suche nach einer Antwort über neue Fragen starten. Was meint 'Digitalisierung' in der Berufsbildung? Kompetenzen zur Bedienung digitaler Technologien, zur Bewältigung digitaler Arbeitsprozesse? Oder geht es um neue, durch digitale Medien unterstützte Lern- und Ausbildungsprozesse?

bag arbeit trifft

Die Antworten auf diese Fragen fallen ambivalent aus. So wird der Zugriff auf Wissen durch das Internet zwar einfacher, zugleich wird die Bewertung dieses Wissens in Zeiten von Fake News, gezielter Desinformation oder Marketingüberflutung im Netz anspruchsvoller und schwieriger. Arbeitsprozesse können einerseits herausfordernder und für viele Menschen auch überfordernd werden, andererseits kann die Qualifizierung für veränderte Arbeitsprozesse durch die digitalen Medien selbst unterstützt und damit für mehr Menschen zugänglicher werden.

Digitale Lernmedien ermöglichen eine bessere Individualisierung



Noch wenig untersucht ist die Frage, inwieweit durch den Einsatz digitaler Technologien benachteiligte Jugendliche gefördert werden können. Potenziell ermöglichen digitale Lernmedien eine bessere Individualisierung durch die Anpassung an besondere Anforderungen der Lernenden. Hier ist zum Beispiel an die Übersetzung von Lerninhalten für Jugendliche mit sprachlichen Defiziten, an Anpassungen der Benutzeroberflächen für Sinnesbehinderte oder generell an die Ermöglichung unterschiedlicher Lerngeschwindigkeiten in einer Gruppe von Auszubildenden zu denken. Darin liegt grundsätzlich ein Potenzial insbesondere auch für die Ausbildung von Jugendlichen mit Startnachteilen. Aktuell werden diese Potenziale erst ansatzweise ausgeschöpft. Insofern gilt auch hier die bekannte Erkenntnis, dass nicht die Digitalisierung über Fort- und Rückschritte in der Bildung entscheidet, sondern die sie gestaltenden Menschen.

Welche weiteren bildungspolitischen Reformbedarfe sehen Sie für die kommende Regierung?

Prof. Dr. Dieter Euler: Welche aktuellen Herausforderungen bildungspolitische Reformen begründen, ist in einem so interessendurchsetzten Politikfeld wie der Berufsbildung u. a. abhängig vom Standort der jeweiligen Akteure. Dies wird nicht zuletzt in dem vor einigen Monaten vorgelegten Bericht der „Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ sichtbar, in dem auf mehr als 500 Seiten die aktuellen Herausforderungen der beruflichen Bildung skizziert werden, für die Bewältigung dieser Herausforderungen aber häufig kein Konsens über die notwendigen Handlungsschwerpunkte sichtbar ist. Stattdessen werden viele Handlungsempfehlungen durch Sondervoten, Repliken und Gegenrepliken relativiert. Ich möchte aus dem breiten Spektrum an Herausforderungen die folgenden Reformbedarfe hervorheben:

- Im Hinblick auf die Jugendlichen mit einer Hochschulreife sollten berufliche und akademische Bildung nicht gegeneinander ausgespielt werden, sondern sich stärker miteinander verzahnen. Dies geschieht vielerorts bereits, etwa in den verschiedenen Formen des Dualen Studiums oder in dem neuen Modell einer «studienintegrierenden Ausbildung» an der neu gegründeten Beruflichen Hochschule Hamburg. Prinzipiell sind Konzepte gefragt, die die Berufsbildung nicht als Durchgangsstation hin zur akademischen Bildung verstehen oder sie gänzlich marginalisieren, sondern sie mit ihren Stärken in verzahnte Modelle integrieren.
- Ferner ist es dringlich, die Rolle der Berufsbildung zur sozialen Integration von Jugendlichen mit Startnachteilen zu stärken. Derzeit gelingt es der Berufsbildung bei einzelnen Gruppen nicht, die aus den allgemeinbildenden Schulen übernommenen sprachlichen, kognitiven oder sozialen Startnachteile auszugleichen. Wichtig wären hier personell gut ausgestattete Förderkonzepte, die zum einen die Startnachteile weitmöglichst ausgleichen, zugleich aber zu einem qualifizierten Ausbildungsabschluss führen.

- Zudem ist die Berufsbildung gefordert, curricular und didaktisch mit dem hohen Obsoleszenztempo von Wissen und Innovationen umzugehen. Die Halbwertszeit von Wissen ist in vielen Berufen verkürzt, die Bedeutung des 'Lebensberufs' nimmt ab. Wenn das Fachwissen immer kurzlebiger wird, dann ist Wissen in Schule und Berufsbildung exemplarisch und Kompetenzen zum selbstorganisierten Lernen werden zentral. Neben dieser didaktischen Schwerpunktverschiebung sind Curricula flexibler zu gestalten. Sie sollen schneller aktualisierbar sein, und die Detailsteuerung sollte weniger zentralistisch, sondern verstärkt in den Lernorten erfolgen. Auch hier fehlen weniger die guten Beispiele, sondern mehr der breite Transfer und die sorgfältige Implementierung.
- In eine ähnliche Richtung zielt die systematische Umsetzung zukunftsgerichteter Bildungsziele. Hier predigen nationale wie internationale Institutionen seit einigen Jahren die verstärkte Bedeutung sogenannter «future skills» wie beispielsweise die drei «C» (critical thinking, creativity, communication), aber auch Kompetenzbereiche wie digitale Kompetenzen oder die Bildung für nachhaltige Entwicklung. Wünschenswert wäre aus meiner Sicht eine Klärung dieser Bildungsziele, mehr aber noch deren ernsthafte Umsetzung.

Was kann Deutschland von Partnerländern lernen, wenn es um mögliche Veränderungen im eigenen Berufsbildungssystem geht?

Prof. Dr. Dieter Euler: Die Frage nimmt einen in der Diskussion zumeist vernachlässigten Aspekt auf. Wenn viele Länder sich die Berufsbildung in Deutschland anschauen, um von ihm zu lernen, so besitzt der Blick über die Grenzen auch umgekehrt das Potenzial, die Weiterentwicklung der Berufsausbildung in Deutschland anzuregen. Ich will vier Beispiele nennen, die für Deutschland interessant sein könnten:

- Regulierung der Berufsausbildung aus einem Guss: Am Beispiel der Schweiz sowie den Niederlanden ist erkennbar, wie der Gesamtbereich der Berufsausbildung in einem Rahmengesetz erfasst und reguliert werden kann. In beiden Ländern wird zudem deutlich, dass eine zentrale Verantwortung für die strategische Ausrichtung der Berufsausbildung durchaus harmonisiert mit einer ausgeprägten dezentralen Umsetzung auf der operativen Ebene.
- Verzahnung dualer und schulischer Ausbildungsformen: Länder wie Österreich, Dänemark oder den Niederlanden zeigen, wie schulische und duale Ausbildungsformen als unterschiedliche, aber gleichwertige Systeme dazu beitragen, dass insgesamt ein ausreichendes, differenziertes Ausbildungsangebot zur Verfügung steht.
- Ausbildungsabschlüsse auf unterschiedlichen Niveaus: Wie die Beispiele in einigen Ländern zeigen, sind gestufte Ausbildungsabschlüsse weit verbreitet. Die Niederlande kennt ein elaboriertes System mit vier Niveaustufen, die modular strukturiert sind und aus einem System aufbauender Teilqualifikationen bestehen. Dänemark und Norwegen haben ein aufbauendes System aus Grund- und Spezialphasen eingeführt, die nach Ende einer Phase ebenfalls die Zertifizierung der erreichten Teilqualifikationen vorsehen.
- Verantwortliche Beteiligung der Lernorte in der Prüfungsgestaltung: Am Beispiel der Schweiz wird deutlich, dass die Verantwortlichkeit für eine Prüfungsgestaltung auch durch ein Zusammenwirken von zentralen und dezentralen Gremien ausgeprägt werden kann. Dort sind alle Lernorte direkt an der Prüfungsgestaltung beteiligt, wobei übergeordneten Gremien auf nationaler, kantonaler oder auch Branchenebene für eine Vergleichbarkeit der Standards sorgen.

Berufsbildung ohne Grenzen

Auslandspraktikum in Spanien: Erfahrungen in einer Schreinerei in Sevilla sammeln

Die spanische Arbeitswelt und das Leben vor Ort kennen lernen: Nikolaus verbrachte zwei Monate in Sevilla und arbeitete in einer Schreinerei. Das Praktikum fand während seiner Ausbildung zum Tischler statt.

„Ich habe mein Praktikum in einer Schreinerei absolviert, die besonders auf Türen- und Schrankmontage spezialisiert ist. Dementsprechend war ich mit den drei Kollegen jeden Tag bei anderen Kunden über die ganze Stadt verteilt, was eine super Möglichkeit ist, diese in ihrem ganzen Ausmaß zu entdecken und kennenzulernen. Da der Betrieb hauptsächlich Montagearbeiten durchführte, gab es in der Werkstatt, die außerhalb der Stadt lag, recht wenig zu tun. Deshalb durfte ich oft direkt auf die Baustelle fahren und konnte mir die 40 Minuten Fahrt zur Werkstatt sparen.

Um 8 Uhr in der Früh haben wir uns sonst in der



Werkstatt getroffen, um die Vorbereitungen für den Tag zu treffen und um beispielsweise entsprechende Werkzeuge und Materialien einzuladen. Nachdem wir alles bei den Kunden abgeladen hatten, gab es eine Frühstückspause von ca. 30 Minuten. Die Mittagspause von etwa einer Stunde haben wir gegen 14 Uhr gemacht. Das Ziel war es, gegen 18 Uhr wieder in der Werkstatt zu sein. Somit hatten wir in der Regel einen Arbeitstag von 8 Stunden.

Meine Wohnung in einem der vielen Hochhäuser teilte ich mir mit zwei spanischen Studenten, die schon seit zwei Jahren zusammen dort wohnten und ein eingeschworenes Team waren. Trotzdem



Foto: Berufsbildung ohne Grenzen

haben wir gelegentlich zu dritt ein Bier getrunken und Fußball geschaut. Über die Sprachschule, die das Praktikum auf spanischer Seite organisiert hat, habe ich andere Praktikanten und deutschlernende Schüler aus ganz Spanien kennengelernt, mit denen ich die meisten Abende in den Parks, am Fluss oder in Bars verbracht habe. Sevilla ist eine schöne, kulturbeladene Stadt, mit einem gut ausgebauten Busnetz, in der die Zeit wie im Flug verging. An den Wochenenden konnte ich an organisierten Ausflügen der Schule teilnehmen und hatte so die Gelegenheit, Cádiz, Málaga und Córdoba einen Besuch abzustatten.

Ich kann jedem nur empfehlen, ein Auslandspraktikum zu absolvieren. Ich habe tolle Bekanntschaften gemacht, eine schöne Zeit gehabt und werde auf jeden Fall nochmal nach Sevilla zurückkehren und in der Bar meines Arbeitskollegen ein Bier trinken.“

Finanziell unterstützt wurde Niklaus über das Erasmus+ Programm SINDBAD/TRANSQUAL der sequa gGmbH in Bonn. Bei der Organisation und Planung unterstützte ihn die Mobilitätsberaterin Francesca Venturella an der Handwerkskammer der Pfalz.

Berufsbildung ohne Grenzen

Gibt es seit: 2009

Struktur/Definition:

Berufsbildung ohne Grenzen ist ein bundesweites Netzwerk zur Förderung von Auslandspraktika in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Initiiert wurde das Netzwerk vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) sowie dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) finanziell unterstützt.

Hauptbeschäftigungsfelder/Arbeitsschwerpunkte /Kompetenzfelder:

Im Zentrum von Berufsbildung ohne Grenzen steht die Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), Auszubildenden, jungen Fachkräften sowie Berufsbildungspersonal zu den Möglichkeiten von Auslandspraktika in der beruflichen Bildung.

Über 70 Beraterinnen und Berater mit Sitz an Industrie- und Handelskammern (IHKs) sowie Handwerkskammern (HWKs) helfen KMU bei der

- Organisation, Durchführung und Evaluierung von beruflichen Auslandsaufenthalten,
- Suche nach Fördermitteln und bei deren Beantragung (z. B. Stipendien über Erasmus+ und AusbildungWeltweit),
- Suche passender Praktikumsplätze im Ausland,
- Abstimmung des Aufenthalts zwischen Betrieb, Berufsschule, Teilnehmenden und Kammer,
- Vorbereitung der Teilnehmenden auf den Auslandsaufenthalt,
- Aufnahme von Auszubildenden, jungen Fachkräften und Delegationen aus dem Ausland.

Vorteile für die Zielgruppen:

Auszubildende

- entwickeln ihre persönlichen, fachlichen, interkulturellen und sprachlichen Kompetenzen weiter
- qualifizieren sich für besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten und für eine Mitarbeit in internationalen Handlungsfeldern
- lernen, sich neuen Herausforderungen zu stellen

Unternehmen (KMU)

- steigern ihre Attraktivität als Ausbildungsbetrieb und punkten beim Azubimarketing und -recruiting – verfügen über ein wirksames Instrument zur Personalentwicklung und -bindung
- knüpfen internationale Kontakte und tauschen Fachkenntnisse aus

Kooperation/Vernetzung:

Die Beraterinnen und Berater sind auf einer Landkarte auf www.berufsbildung-ohne-grenzen.de verzeichnet. Darüber hinaus wird das Netzwerk von einer zentralen Koordinierungsstelle begleitet und unterstützt:

Pauline von Katte
DIHK Service GmbH
E-Mail: vonkatte.pauline@dihk.de
www.dihk.de

Holger Trost
Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.

Veranstungstipps

Alle Seminare auf einen Blick

Sie können sich bei uns online unter www.bagarbeit.de/veranstaltungen anmelden.
Für Rückfragen erreichen sie uns per Email: veranstaltungen@bagarbeit.de.

12.01.2022
Online-Seminar

Coaching von älteren (Langzeit-)Arbeitslosen

20.01.2022
Online-Seminar

Umgang mit herausfordernden Teilnehmer*innen im
Online-Setting

25./26.01.2022
Online-Seminar

Digitale Tools für Online-Beratung und Unterricht

27./28.01.2022
Online-Seminar

Die ESF-Bundesprogramme 2021-2027 im Überblick

31.01.2022

Update: Die ESF-Bundesprogramme 2021-2027 im Überblick

01./02./08.02.2022
Online-Seminar

Kompetenzen erkennen bei arbeitsmarktfernen Personen
(3-tägig)

01.02.2022
Online-Seminar

Datenschutzrechtliche Aspekte des Coachingsauftrags für
Jobcenter(Kurzform)

02.02.2022
Online-Seminar

Datenschutz & Coaching - Rechtliche Aspekte für
Maßnahmeträger

03./04.02.2022
Online-Seminar

Die ESF-Bundesprogramme 2021-2027 im Überblick

08.02.2022
Online-Seminar

Crashkurs Meeting-Kompetenz/Rhetorik im Beruf:
Was braucht es, um ein gutes (Video-) Meeting zu moderieren

09.02.2022
Online-Seminar

Coache ich noch oder berate ich schon? Grundlagen des Jobcoachings

10.02.2022
Online-Seminar

Update: Die ESF-Bundesprogramme 2021-2027 im Überblick (Kurzform)

15./16.02.2022
Online-Seminar

Kollegiale Beratung: Methoden- und Praxisseminar für die Intervention

15./17.02.2022
Online-Seminar

Betriebswirtschaftliche Kompetenz in sozialen Betrieben:
Betriebliches Rechnungswesen verstehen

28.02.2022
Online-Seminar

„Lass uns reden...“ Ein Leitfaden zur psychosozialen Beratung am Telefon

02.03.2022
Online-Seminar

Bieterfrage - Rüge – Nachprüfungsantrag – Rechtsschutz im Vergabeverfahren

04.03.2022
Online-Seminar

Arbeitsrecht für Führungskräfte -
Fallstricke vermeiden

Weitere Informationen zu allen Veranstaltungen finden Sie auf:
www.bagarbeit.de/veranstaltungen

Nachgefragt

Nachgefragt bei Inse Böhmg, unsere Expertin für den Umgang mit herausfordernden Teilnehmer*innen im Online-Setting.

Was machen Sie eigentlich sonst so?

Name: Inse Böhmg

Größe: Die passe ich den jeweiligen Gegebenheiten an.

Sternzeichen: sieht man von jedem Ort der Erde aus einer anderen Perspektive. Mein Zeichen ist der Löwe: innere Stärke & Gelassenheit.



Warum gerade Warum gerade virtuelle Zusammenarbeit?

Ich arbeite häufig in internationalen Kontexten, da fand schon vor der Pandemie viel in digitalen Formaten statt. Mich reizt die geografische Flexibilität und das gemeinsame Austesten von Möglichkeiten, auch virtuell gut miteinander in Kontakt zu sein. Manches funktioniert übrigens digital besser: Vielen fällt es leichter, sich zu öffnen, wenn sie sich von zuhause aus dazuschalten. Oder sie können überhaupt erst durch die Digitalisierung an unseren Angeboten teilhaben.

Sind Sie Frühaufsteherin?

Ja. Ich mag die Morgenstimmung!

Wenn Sie mal kochen, dann...?

...werde ich kreativ mit den Zutaten, die mir so in die Hände fallen – ein Mix aus norddeutschem Wurzelgemüse, syrischen Gewürzen und Olivenöl aus der Toskana.

Welche Vorurteile Ihres Berufs bestätigen Sie?

Ich höre gerne zu und mag Struktur.

Was geht gar nicht?

Sich immer nur in der eigenen Blase bewegen.

Ihre letzte Reise ging nach...

...Sizilien. Wandern auf dem Ätna mit Blick über die herbstlichen Wälder.

Als Kind dachte ich... Heute weiß ich...

...es gibt einen klaren geradlinigen Lebensweg. Heute weiß ich...dass das auf die meisten Menschen nicht zutrifft. Aber gerade in den Umwegen, Gratwanderungen und Kehrtwendungen liegt das Spannende. Deshalb coache ich so gerne.

Worauf könnten Sie niemals verzichten?

Face-to-Face Kontakt mit den Menschen, die mir wichtig sind.

Wo würden sie sonst mal gerne leben/arbeiten?

Ich verbringe einen großen Teil meiner Zeit in Rom – die Digitalisierung macht's möglich!

Elbphilharmonie vs. Flughafen Berlin Brandenburg. Wo wird man Sie eher antreffen?

Am Flughafen.

Das nächste Seminar mit Inse Böhmg:

20.01.2022

Umgang mit herausfordernden Teilnehmer*innen im Online-Setting



Abonnement – forum arbeit

forum arbeit erscheint viermal im Jahr. Sie finden in der Verbandszeitschrift aktuelle Artikel, Interviews und Berichte sowie einen umfangreichen Serviceteil mit Terminen, Adressen und Literaturtipps rund um das Thema Beschäftigungsförderung.

Der Preis des Jahresabonnements beträgt zurzeit Euro 20,00 (zzgl. 7% MwSt. und Versand).

-
- o Ich/ wir möchte/ n forum arbeit abonnieren und bitte/ n um Zusendung mit Rechnung an folgende Anschrift:

Ansprechpartner:in: _____

Anschrift des Unternehmens:

Datum: _____

Unterschrift: _____

Bitte senden Sie uns das ausgefüllte Formular an: info@bagarbeit.de oder abonnieren die Forum Arbeit online unter:

<https://www.bagarbeit.de/veroeffentlichungen/forum-arbeit/abo>

Herausgeber:
bag arbeit e.V.
Brunnenstraße 181
D-10119 Berlin
Telefon: 030 / 28 30 58-0
Telefax: 030 / 28 30 58-20
E-Mail: info@bagarbeit.de
www.bagarbeit.de

© **bag arbeit e.V. (Hrsg.), 2021**
Verantwortlich: Alina Simon
Redaktion: Munara Maatazimova
Gestaltung und Satz:
Julia Baumgart Photography & Graphic Design
Bildnachweis (Titel):
Berufsbildung ohne Grenzen, Julia Baumgart
Photography