

*Eckart Severing*

## ► **Aktuelle Herausforderungen an die Berufsbildung und daher an die Berufsbildungsforschung**

Wenn ein Verein von Bildungsforschern sein 25-jähriges Gründungsjubiläum begeht, dann ist es angebracht und angemessen, Rückschau zu halten: auf die Historie des Vereins, auf Misserfolge und auf Erreichtes sowie auf die prägenden Diskurse. Dem widmen sich einige Beiträge in diesem Band in hervorragender Weise, sodass ich mich frei fühlen kann, über einige absehbare Herausforderungen der Zukunft zu sprechen. Über Herausforderungen nicht zuerst an die Berufsbildungsforschung, sondern an die Berufsbildung selbst, aus der sich dann aber Aufgaben für eine Berufsbildungsforschung ergeben, die beansprucht, nicht nur valide, sondern auch relevante Beiträge zur Entwicklung der beruflichen Bildung in Deutschland zu liefern.

Denn das zeichnet die Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz – AG BFN – von Beginn an aus. Sie sollte nicht nur dem Austausch der wissenschaftlichen Gemeinde dienen, die sich auf die Gegenstände „Beruf“ und „Berufsbildung“ bezieht, sondern deren Ergebnisse für die Bildungspolitik und die Bildungspraxis nutzbar machen, wie umgekehrt Impulse aus Praxis und Politik aufnehmen. Daher das Mantra, das heute die Startseite des Internetauftritts der AG BFN zielt: „In der AG BFN haben sich Einrichtungen zusammenschlossen, die Beiträge zur Berufsbildungsforschung leisten. Die AG BFN fördert den interdisziplinären Austausch und unterstützt die Kommunikation zwischen Wissenschaft, Politik und Bildungspraxis.“

Die aktuellen Herausforderungen an die Berufsbildung in Deutschland sind nicht gering, und sie stellen sich nicht nur in einer vorübergehenden Episode. Sie betreffen ihren Kern und ihr Selbstverständnis, und sie werden ihre Zukunft gefährden, wenn ihnen nicht angemessen begegnet wird. Diese These widerspricht einem gern gepflegten Selbstbild dieses Bildungssektors. Insbesondere die duale Ausbildung in Betrieb und Berufsschule gilt danach als besonders erfolgreiche Abteilung des deutschen Bildungssystems: Ihr wird ein hohes Niveau der Vermittlung berufspraktischer Kenntnisse und Kompetenzen zugeschrieben und sie gilt als Garant eines niedrigen Arbeitslosigkeitsrisikos ihrer Absolventinnen und

Absolventen. Der „Markenkern“ der dualen Ausbildung wird im Berufsprinzip gesehen: Die duale Ausbildung stellt in einem in sich geschlossenen Teilbereich des Bildungssystems den exklusiven Weg zu durch Ordnungsmittel standardisierten und staatlich anerkannten beruflichen Abschlüssen dar.

Die unbezweifelbaren Vorteile der dualen Ausbildung haben jedoch viele darüber hinwegsehen lassen, dass sie seit geraumer Zeit in mehrfacher Hinsicht unter Druck gerät: Sie integriert schwächere Schulabgänger/-innen nicht ausreichend, die unerlässliche Beteiligung der Betriebe geht stetig zurück, sie steht in zunehmendem Wettbewerb zu den Hochschulen, und sie sieht sich mit demografisch bedingten Rückgängen der Ausbildungsaspiranten und-aspirantinnen konfrontiert. Dieser Beitrag will begründen, dass in dieser Situation auf lange Sicht eine Marginalisierung der dualen Ausbildung nur durch ihre weitere Öffnung gegenüber benachteiligten Ausbildungsaspiranten zu verhindern sein wird, und er will in einem zweiten Teil darauf hinweisen, wie die Berufsbildungsforschung zu den dafür notwendigen Diskussionen beitragen kann.

## **Die duale Ausbildung erreicht viele Jugendliche nicht mehr.**

In vergangenen Dekaden hatte die duale Ausbildung am unteren Rand viele Schulabgänger/-innen nicht mehr aufgenommen – in manchen Jahren mündeten ebenso viele Schulabgänger/-innen in Vorfeldmaßnahmen des „Übergangssystems“ ein wie in eine duale Ausbildung. Aber auch heute – trotz einer historisch hohen Beschäftigungsquote und einer in einigen Regionen und Berufen ungedeckten Nachfrage nach Auszubildenden – gelingt es ihr nicht, viele schwächere Schulabsolventen und -absolventinnen zu einem Berufsabschluss zu führen. Es war eine traditionelle Stärke des dualen Systems, auch leistungsschwächeren Jugendlichen ohne Zugangsbarrieren den Weg in eine qualifizierte Ausbildung und in den Arbeitsmarkt zu eröffnen. Diese Integrationswirkung der dualen Ausbildung an der ersten Schwelle von der Schule in eine Ausbildung ist heute so nicht mehr gegeben: Trotz vieler Programme und Initiativen befanden sich in Deutschland auch 2016 rund 300.000 junge Menschen in Maßnahmen des sogenannten Übergangssystems (BIBB 2017); ohne den hohen Anteil jugendlicher Geflüchteter im Vorjahr waren es auch 2014 noch mehr als 250.000 (BIBB 2016, S. 6).

Das hat nachhaltige Wirkungen auf das berufliche Qualifikationsniveau. Entgegen dem landläufigen Urteil, dass jede neue Generation besser ausgebildet sei als die ihrer Eltern, stagniert die berufliche Bildung in Deutschland: Die Zahl der 25- bis 34-Jährigen ohne Berufsausbildung in Deutschland hat sich bei rund 1,4 Mio. (ca. 13,9%) eingepegelt (BIBB 2017: 324). Diese Situation ist alarmierend, denn zum einen ist die Arbeitslosenquote von Geringqualifizierten viermal so hoch wie die derer mit Ausbildung. Zum anderen stellt die berufliche Qualifizierung der in jüngster Zeit nach Deutschland gekommenen Geflüchteten – ein großer Teil von ihnen im ausbildungsrelevanten Alter – das Bildungssystem sowohl quantitativ als auch didaktisch vor enorme Herausforderungen: Wie sollen sie in eine Be-

rufsausbildung einmünden können, die bereits für die einheimischen Hauptschüler/-innen schwer zugänglich ist?

## **Das betriebliche Ausbildungsengagement geht zurück.**

Seit mehr als zehn Jahren ist auf dem Ausbildungsmarkt ein kontinuierlicher Rückgang des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots zu beobachten. Ein Indikator dieser Entwicklung ist die rückläufige Ausbildungsbetriebsquote, die 2015 den historischen Tiefpunkt von 20,0 Prozent erreicht hat (BIBB 2017: 216). Zugleich ist auch die Zahl der neuen Ausbildungsverträge seit 2007 bundesweit von ca. 626.000 auf 520.000 im Jahr 2016 gesunken (BMBF 2017: 23). Das entspricht einem Rückgang um etwa 17 Prozent. Während das Ausbildungsstellenangebot im Jahr 2000 noch bei ca. 622.000 lag, war es bis 2016 auf ca. 564.000 gefallen (AGBB 2016: 282; BIBB 2017: 16). Der dualen Ausbildung – weltweit als Vorbild für berufliche Bildung propagiert – droht damit im eigenen Land die Basis zu schwinden. Besonders dramatisch verläuft dieser Rückgang bei den Kleinbetrieben mit Betriebsgrößen von unter sechs Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen (von 7,7% 2007 auf 4,8% 2015) und immer noch überproportional bei KMU mit sechs bis 49 Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen (von 7,4% 2007 auf 5,8% 2017), die in Summe die Hauptlast der Berufsausbildung tragen (BA-Beschäftigungsstatistik; BAAS/BAETHGE 2017).

Dieser Rückgang der betrieblichen Ausbildungsquote gibt auf den ersten Blick Rätsel auf, denn er korrespondiert offenkundig nicht mit einer allgemeinen Beschäftigungskrise oder mit einem Rückgang des Bedarfes an qualifizierter Facharbeit. Im Gegenteil: Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in der vergangenen Dekade in Ost wie in Westdeutschland stark angestiegen. So verzeichnen KMU mit sechs bis 49 Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen von 1999 bis 2015 einen Beschäftigtenzuwachs von 9,1 Prozent, aber einen Ausbildungsrückgang von 11,2 Prozent (BAAS/BAETHGE 2017). Obwohl ein absehbarer Mangel an Fachkräften als limitierender Faktor zukünftigen Wirtschaftswachstums ausgemacht wird, misslingt es, viele ausbildungsreife und erst recht benachteiligte Bewerber/-innen mit Ausbildungsplätzen zu versorgen (MATTHES u. a. 2017). Eine Konstituente der dualen Ausbildung scheint außer Kraft gesetzt zu sein: dass die Betriebe nach ihrem prospektiven Fachkräftebedarf die Ausbildung quantitativ und qualitativ steuern. Offenkundig haben sich die Beschäftigungsentwicklung und ihr Ausbildungsengagement entkoppelt.

Das liegt nicht überall und in allen Branchen ausschließlich an einer mangelnden Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen. Die Bewerberlage auf dem Ausbildungsmarkt gestaltet sich für die Unternehmen sehr unterschiedlich. Während Großbetriebe (deren Ausbildungsquote in den vergangenen zehn Jahren ebenfalls zurückging: von 5,4% 2005 auf 4,4% 2015) in attraktiven Branchen und Berufen weiterhin auf einen Nachfrageüberhang zurückgreifen können, zeigt sich die Bewerbersituation für KMU, besonders des Handwerks und der personenbezogenen Dienstleistungen, vor allem in Ostdeutschland schwieriger. Generell aber lässt sich der Rückgang der Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen nicht mit Rückgän-

gen der Zahl der „interessierten ausbildungsreifen Bewerber/-innen ohne Ausbildungsplatz“ erklären. Es kumulieren unterschiedliche Entwicklungen: ein höherer Bedarf an Qualifikationen für Wissensarbeit und eine zu geringe betriebliche Bereitschaft, Hauptschüler/-innen, Jugendliche mit schlechteren Schulleistungen oder spezifischen Benachteiligungen mit tendenziell einen höheren Ausbildungsaufwand aufzunehmen (vgl. BIBB 2017: 231f.). Offenbar führen geringere schulische Vorqualifikationen der Bewerber/-innen nicht dazu, dass die Betriebe ihre Auswahlkriterien so nach unten anpassen, wie sie sie nach oben korrigiert haben, als es in der Ausbildungsstellenkrise zu viele Bewerber/-innen gab. Der Verzicht auf Ausbildung stellt für sie bei schwieriger Bewerberlage eine Alternative dar. Die Ergebnisse der jährlichen Ausbildungsumfrage des DIHK zeigen, dass viele ausbildende Unternehmen vertreten, dass ein großer Teil der Schulabsolventen nicht genügend auf eine berufliche Ausbildung vorbereitet und für die Betriebe nicht mit vertretbarem Aufwand ausbildbar sei (DIHK 2017).

Insgesamt ist die Frage zu stellen, ob in Zukunft mehr Betriebe bereit sein werden, auch mit Hilfe bestehender oder neuer Unterstützungsinstrumente Jugendliche auszubilden, die derzeit den Zugang zu anerkannter Ausbildung eher selten finden (Hauptschulabsolventen, Jugendliche mit Migrationshintergrund, Geflüchtete, Jugendliche mit Behinderung) – oder ob sie sich in der Tendenz aus der Berufsausbildung zurückziehen, wenn sie nicht Schulabsolventen mit den Noten und dem Habitus gewinnen können, die auszuwählen ihnen die Bestenauslese während der Lehrstellenkrise ermöglicht hat.

## **Die Berufsausbildung gerät durch eine Verberuflichung von Hochschulen unter Druck.**

Wenn die Betriebe ihre Ausbildungsstellen in vielen Berufen vorwiegend mit studienberechtigten Schulabsolventen und -absolventinnen besetzen wollen, geraten sie in einen intensiveren Wettbewerb mit den Hochschulen. Die politisch bisher erwünschte und seit einigen Jahren ungebrochene deutliche Erhöhung der Studierquote in Deutschland führt dazu, dass viele leistungsbereite Jugendliche für eine berufliche Ausbildung nicht mehr zur Verfügung stehen. Dazu berechnete Schulabgänger/-innen bemühen sich in höherem Umfang als noch vor wenigen Jahren um den Einstieg in ein Studium. Die Studienanfängerquote ist von 35,6 Prozent im Jahr 2006 auf 55,5 Prozent 2016 gestiegen. 2006 gab es 350.000 Studienanfänger/-innen, 2016 waren es bereits rund 506.000 (Destatis 2016, S. 10, 11). Die gestiegene Attraktivität des Studiums mag auch damit zusammenhängen, dass Bachelor-Studiengänge mit kurzer Studiendauer, hohen Praxisanteilen und einer klaren beruflichen Fokussierung für viele Jugendliche und Arbeitgeber eine Alternative zur dualen Berufsausbildung darstellen. Der dualen Ausbildung gehen dadurch Bewerber/-innen verloren; das betrifft insbesondere anspruchsvolle berufliche Ausbildungsgänge im kaufmännischen Bereich, die Medien und die IuK-Berufe (EULER/SEVERING 2017).

## Demografische Rückgänge betreffen vor allem die Berufsausbildung

Den Hochschulen in Deutschland gelingt es dadurch, demografische Rückgänge mehr als auszugleichen. Für die berufliche Bildung stellt sich die demografische Situation umso schärfer dar: Die angesprochenen Entwicklungen – ihre geringe Integrationskraft bei leistungsschwächeren Jugendlichen und ihre im Vergleich zum Studium abnehmende Attraktivität für studienberechtigte Jugendliche – vollziehen sich vor dem Hintergrund einer Verringerung der schieren Quantität von Jugendlichen. Zwar verringert sich die Gesamtbevölkerung in Deutschland in den Jahren bis 2020 nur wenig von 81,7 Millionen auf 79,9 Millionen, also auf 97,7 Prozent. Der Rückgang bei den 20- bis 29-Jährigen ist aber deutlich stärker: Von 9,9 Millionen geht die Bevölkerungszahl in dieser Altersgruppe auf 8,5 Millionen, also auf 86,4 Prozent, zurück. Die Alterskohorte, aus der der überwiegende Teil derer stammt, die in eine duale Ausbildung einmünden, also der Jahrgangsdurchschnitt der 18- bis unter 20-Jährigen, verkleinert sich auf nur noch 743.000 im Jahr 2020 – auf nur noch 80,3 Prozent mit starker Differenzierung zwischen den Bundesländern. Insgesamt verweisen diese Daten – alle aus der der 12. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung – auf den Tatbestand einer demografischen Verknappung, die in den Jahrgängen, die in eine Berufsausbildung eintreten, besonders stark ausgeprägt ist.

## Divergenz von Ausbildungsforderungen und Voraussetzungen der Ausbildungsbewerber/-innen?

Vielfach wird davon ausgegangen, dass die vom allgemeinen Arbeitsmarkt bekannte Segmentierung – ungedeckte Stellennachfrage und zugleich verschlossene Zugänge für viele Bewerber/-innen – sich auch auf dem Ausbildungsstellenmarkt verfestigt. Infolge der technologischen Entwicklung und der zunehmenden Digitalisierung werden in fast allen Berufen höhere Anforderungen erwartet, sodass viele Jugendliche mit schlechteren schulischen Leistungen und Abschlussniveaus heute nicht mehr ausbildungsgerecht erscheinen. Dieser Schlussfolgerung ist aber zu widersprechen.

Durch die Digitalisierung und damit einhergehend neue Produktionskonzepte und neue Formen der Arbeitsorganisation verändern sich die Aufgaben und Tätigkeitsprofile, und es entstehen neue Qualifikationsanforderungen. Die Digitalisierung führt überwiegend, aber eben nicht nur, zu steigenden Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten. Veränderte Fertigungsprozesse und zunehmende Automatisierung lösen bisherige Formen von Arbeitsteilung ab, die früher eindeutig zu ziehende Grenzlinie zwischen qualifizierter und einfacher Arbeit wird tendenziell aufgelöst. Bisher weitgehend homogene Anforderungsniveaus, die relativ eindeutig den Tätigkeitsbereichen ausgebildeter Facharbeiter/-innen auf der einen und an- und ungelernt Beschäftigten auf der anderen Seite zuzuordnen waren, differenzieren und überschneiden sich. Insbesondere ist bei der qualifizierten Facharbeit eine Segmentierung von Anforderungsniveaus zu beobachten, die daher rührt, dass frühere An- und

Ungelerntentätigkeiten heute ebenfalls eine Facharbeiterausbildung voraussetzen, ohne deswegen gleich sehr hohe Anforderungen zu stellen. Die Anforderungen, die die Arbeitsaufgaben heute an Wissen, Können und übergreifende Kompetenzen der Facharbeiter/-innen stellen, entwickeln sich somit auseinander: sowohl nach unten im Sinne abnehmender Anforderungen – ebenfalls infolge von Digitalisierung, die Qualifikationen in Steuerzentralen konzentrieren und auf dem shop floor verringern kann – als auch – und das ist die überwiegende Tendenz – nach oben im Sinne steigender Anforderungsniveaus. Einfachere Arbeitsplätze finden sich vor allem im Handel, in den unternehmens- und den personenbezogenen Dienstleistungen und auch in der Industrie – etwa bei Fertigung und Montage. Nach oben, also auf (auch berufsfremde) Facharbeit, wird auch hier ausgewichen, weil das Berufssystem adäquate Ausbildungen für einfache Facharbeit nur begrenzt bereitstellt, bei der Beschäftigung von An und Ungelernten aber vermehrt Qualitäts- und Loyalitätsprobleme erwartet werden.

Eine Ausgrenzung benachteiligter Jugendlicher lässt sich daher aus durchgängig hohen *Anforderungen der Arbeitswelt* nicht begründen: Nicht nur die Ausbildungsvoraussetzungen der Jugendlichen, sondern auch die Qualifizierungsanforderungen der Betriebe sind differenziert. Erst durch die hoch gesetzten Standards der Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen ergibt sich eine geringe Integrationswirkung des dualen Systems am unteren Rand. In der Vergangenheit hat ein Marktmechanismus eigener Art die Erwartungen an die Ausbildungsanwärter und -anwärtnerinnen bestimmt: Wenn unter vielen AusbildungsbeWERBERN und -beWERBERINNEN ausgewählt werden konnte, stiegen die Vorgaben auch über die Anforderungen der jeweiligen später ausgeübten Berufstätigkeit hinaus. Das ist nicht unverrückbar. Wenn heute die Zahl der Ausbildungsnachfragenden zurückgeht, dann könnten viele Unternehmen wieder die wirklichen Anforderungen ihrer Arbeitsplätze und nicht die von darüberhinausgehenden Berufsbildern zum Maßstab der Auswahl ihrer Auszubildenden machen.

Es geht aber keineswegs nur um die partikularen Anforderungen von Ausbildungsunternehmen. Auch wenn Unternehmen ihre Anforderungen an Ausbildungsbewerber/-innen anpassen würden, wenn sich die Auswahlmöglichkeiten unter den Bewerbern und Bewerberinnen einschränken: ein Hindernis bleiben die in *Ausbildungs- und Prüfungsanforderungen* verfestigten Anforderungen vergangener Jahre, die in vielen Branchen und Berufen über die der späteren Aufgaben und Tätigkeiten hinausgehen. Das deutsche Berufsbildungssystem mit seiner starken Fixierung von Formalqualifikationen führt auf diese Weise zu zusätzlichen Angebots-Nachfrage-Disparitäten. Ausgleichsmechanismen sind zwar auf Betriebsebene im Prinzip vorhanden, indem etwa Unternehmen im Fall hohen Bedarfs ihre Anforderungen an die formale Qualifikation von Ausbildungsbewerbern absenken. Derartige Flexibilitätsreserven sind jedoch nicht systematisch verankert. Sie stellen eher eine Umgangsweise von Unternehmen mit den Beschränkungen dar, die ihnen die Regelungen des Ausbildungs- und Zertifizierungswesens auferlegen.

Die Divergenz von Anforderungen der Ausbildungsordnungen und Ausbildungsvoraussetzungen vieler benachteiligter Jugendlicher ist Erbe einer inzwischen obsoleten Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Sie beruht nicht auf einer tragischen und unabwendbaren Divergenz von technisch induzierter Fortentwicklung der Berufe einerseits und sinkenden Kompetenz- und Motivationsniveaus der Schulabsolventen und -absolventinnen andererseits. Ausbildungserfolge werden nicht durch fixierte Voraussetzungen, sondern durch die Entwicklung und durch die Lernleistung der Jugendlichen erzielt. Eine scharfe Selektion der Ausbildungsaspiranten und -aspirantinnen vor Beginn der Ausbildung negiert, dass Berufsausbildung auch eine Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung darstellt, die vielfach prospektive Urteile über die Ausbildungsreife von Jugendlichen praktisch widerlegt. Daraus folgt, dass viele Jugendliche Berufsabschlüsse absolvieren und an vielen Arbeitsplätzen reüssieren könnten, die für sie heute nicht erreichbar sind, wenn das Berufssystem verstärkt auch gestufte, modularisierte und kürzere Ausbildungsgänge anbieten würde.

## Qualifikation des betrieblichen Ausbildungspersonals

Wenn die Berufsbildung in Deutschland für benachteiligte Ausbildungsaspiranten und -aspirantinnen wieder besser zugänglich sein soll, dann geht es allerdings nicht nur um Korrekturen an den Rekrutierungsstrategien der Ausbildungsbetriebe. Das *Ausbildungspersonal* wird eine entscheidende Rolle spielen. Wie oben zitiert: Genau in den kleinen und mittleren Betrieben, in denen die haupt- und weit überwiegend nebenberuflichen Ausbilder über das betriebliche Ausbildungsengagement und die Auswahl der Bewerber/-innen entscheidend bestimmen, geht die Ausbildungsbeteiligung am stärksten zurück. Offenbar stellt die neue Bewerberlage die betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder vor Anforderungen, denen sie sich nicht mehr stellen wollen oder stellen können. In der Tat führen demografische Rückgänge und die Abzüge durch die steigende Studierquote dazu, dass der Teil der Schulabsolventen und -absolventinnen, der eine berufliche Ausbildung anstrebt, nach Schulleistungen wie unter sozialen, kulturellen und sprachlichen Gesichtspunkten heterogener wird. Diese Heterogenität ist nicht einfach auf einer Skala von mehr oder weniger leistungsfähigen Ausbildungsanwärtern und -anwärterinnen abzubilden; sie bedeutet Unterschiedlichkeiten in vielen Dimensionen, die die Ausbildung erschweren, aber auch bereichern können. Allerdings setzt eine erfolgreiche Ausbildung dieser ganz unterschiedlichen Jugendlichen eine ausreichende Vorbereitung derer voraus, die den betrieblichen Teil der Ausbildung verantworten. Sie müssen wissen, mit welchen didaktischen Konzepten diese Unterschiede aufgefangen und produktiv gemacht werden können und wie Lernen im Arbeitsprozess individualisiert werden kann; sie müssen wissen, wie mit Schwierigkeiten und Konflikten auch im Umfeld der Ausbildung umgegangen werden kann, und sie müssen wissen, auf welche externe Unterstützung sie dabei zugreifen können. Die dafür nötigen Kompetenzen werden mit der Ausbildereignungsprüfung nicht abgedeckt. Die Ausbilder/-innen sind bisher auf die

Aufnahme von Schulabgängern und -abgängerinnen mit einem besonderen Unterstützungsbedarf nur unzureichend vorbereitet.

## Anforderungen an die Berufsbildungsforschung

Wenn in die duale Ausbildung in Zukunft mehr schwächere Bewerber/-innen einmünden werden, stellt das nicht nur höhere Anforderungen an Unternehmen und ihre Ausbilder/-innen, denen deutlich heterogenere Gruppen von Auszubildenden anvertraut sind. Es ergeben sich auch Anforderungen an die Gestaltung des Rahmens der dualen Ausbildung: Die *Einstiegsanforderungen* für solche Berufe müssen angepasst werden, bei denen sie durch die der Ausbildung folgende Berufstätigkeit nicht zu rechtfertigen sind. Das kann ohne Qualitätsverlust der Ausbildung durch echte Stufenausbildungen oder durch aufeinander abgestimmte zwei- und dreijährige Ausbildungsberufe (wie beim Maschinen- und Anlagenführer im Verhältnis zum Industriemechaniker) oder durch standardisierte und zertifizierte Ausbildungsbausteine gelingen, die eine sukzessive Ausbildung bis zur Abschlussprüfung erlauben.

Aus der Situation der Berufsbildung – am oberen Rand ihrem defensiven Wettbewerb gegen verberuflichte Hochschulen, am unteren Rand ihrer mangelnden Aufnahmefähigkeit für benachteiligte Jugendliche – ergeben sich Konsequenzen für eine Berufsbildungsforschung, die zur Zukunftssicherung der Berufsbildung beitragen will. Sie ist vielfacher Hinsicht gefragt. Zum Beispiel: Wie lässt sich aus Bildungsverlierern und -verliererinnen der vergangenen Dekaden das Qualifikationspotenzial für eine prospektiv ungedeckte Fachkräftenachfrage gewinnen? Wie kann die Integration von Migranten/Migrantinnen und jugendlichen Geflüchteten durch besseren Zugang zu beruflicher Bildung und zur Anerkennung von beruflichen Kompetenzen verbessert werden? Wie ist das Berufssystem auf neue Formen der Beschäftigung und der betrieblichen Arbeitsorganisation vorzubereiten?

Dazu muss sich die Berufsbildungsforschung stärker als bisher auch mit bildungsstrukturellen Fragen befassen: Die anstehenden Korrekturen können nicht allein auf der Ebene der Unternehmen, sondern müssen vor allem durch Reformen des Regelungsrahmens der Berufsausbildung selbst angegangen werden. Bisher scheint das institutionalisierte Berufsbildungssystem von den Veränderungen in seinem Umfeld kaum tangiert zu werden. Auch wenn die duale Ausbildung mit berufsorientierten Hochschulangeboten im Wettbewerb steht, auch wenn die Zahl der Ausbildungsbewerber/-innen offensichtlich zurückgeht: Systematische Reformen, die zu geringeren Einstiegsbarrieren in die Ausbildung führen würden, sind noch nicht absehbar. Wo sie vorgeschlagen werden, werden sie unter den Verdacht gestellt, das Berufsprinzip auszuhöhlen und die Qualität der Ausbildung zu untergraben. Hier ist es notwendig, mit Forschungsvorhaben und daraus begründeten Vorschlägen zu Gouvernance und Steuerung der Berufsbildung und zu ihrer institutionellen Aufstellung Position zu beziehen.



Auch der Bedrängnis, in die die berufliche Bildung durch eine kaum eingrenzbar Akademisierung gerät, ist anders zu begegnen als durch Marketing-Kampagnen von Branchenverbänden und einigen Bildungswissenschaftlern und -wissenschaftlerinnen, die beteuern, dass auch ehrbare Berufe goldenen Boden haben. Mit der dadurch bekräftigten Entgegensetzung von beruflicher und akademischer Bildung wird die systematische Entwicklung neuer hybrider Bildungsgänge vergeben: Neben die duale Ausbildung könnte ein akademisch-betrieblicher Bildungstypus treten, der erhöhten kognitiven Anforderungen vieler Berufe mit einer Kombination aus Hochschulbildung und Betriebspraxis begegnet. Dieser Typus ist heute in den sich ausbreitenden dualen Studiengängen angelegt; aber eben nicht systematisch entwickelt, sondern naturwüchsig als jeweils partikulare Symbiose zweier sonst getrennter Bildungssphären, die immer neu mit hohem Aufwand hergestellt werden muss, die Bildungszeiten und -aufwendungen addiert und die der Breite der Unternehmen nicht zugänglich ist. Es könnte sich lohnen, die Unterstützung der Entwicklung eines solchen akademisch-betrieblichen Bildungstypus, der den akademischen und den beruflichen Sektor überspannt, zum Gegenstand der Hochschul- wie der Berufsbildungsforschung zu machen.

Daneben werden wissenschaftlich fundierte Konzepte stehen müssen, die die duale Ausbildung verstärkt für andere Gruppen als für Schulabgänger/-innen attraktiv und zugänglich machen. Wenn modulare Nachqualifizierung, der Zugang zu Externenprüfung und die Anerkennung von im Ausland oder informell erworbenen Vorqualifikationen und Berufskompetenzen erleichtert werden, wird die duale Ausbildung Nachfragerückgänge dadurch verringern können, dass sie all denen zweite und dritte Chancen bietet, die auf dem Regelweg nicht zu einem Berufsabschluss gekommen sind.

Es ist zudem hohe Zeit, dass sich Berufsbildungsforschung auf das betriebliche Ausbildungspersonal zurückbesinnt, das sie seit Beginn der 1990er-Jahre vernachlässigt hat. Sie könnte der dualen Ausbildung einen großen Dienst erweisen, wenn sie in Modellversuchen und Projekten zur besseren Vorbereitung nicht nur der Berufsschullehrerinnen und -lehrer, sondern auch der Ausbilderinnen und Ausbilder beitragen würde. Es geht vor allem um Konzepte, die nicht mehr mit Berufsvorbereitungsmaßnahmen aller Art Niveaungleichungen der Schulabsolventen und -absolventinnen bis zur Chimäre der „Ausbildungsreife“ vor der Einmündung in eine Ausbildung zum Ziel haben, sondern die die Förderung benachteiligter Jugendlicher in die betriebliche Ausbildung selbst verlagern.

Manche Berufs- und Wirtschaftspädagogen und -pädagoginnen sehen ihre Aufgaben nicht in der wissenschaftlichen Unterstützung von Reformen der Berufsbildung, sondern vor allem in der empirischen Ausleuchtung vor allem des berufsschulischen Teils der Berufsbildung. Mehr noch: Sie argwöhnen, dass eine Forschung, die Fragestellungen der Berufsbildungspraxis und -politik aufgreift, diese mit wissenschaftlichen Mitteln bearbeitet und ihre Ergebnisse in die Praxis bzw. Politik zurückspiegelt, per se unter mangelnder Distanz zum Gegenstand, mangelnder Beachtung methodischer Standards und fehlender Verallgemeinerbarkeit ihrer Ergebnisse leiden müsse. Daran ist eines richtig: Auch Bildungswissenschaftler/-innen, die

Reformnotwendigkeiten der Berufsbildungspraxis identifizieren und ihre Umsetzung unterstützen, verdienen diesen Titel nur, wenn sie ihre wissenschaftlichen Standards explizieren und beachten. Anforderungsdruck und Ressourcenmangel, wie sie regelmäßig mit der Ressort- und Auftragsforschung einhergehen, sind keine Begründung für „quick-and-dirty-research“, weil weder der Berufsbildungspraxis noch -politik mit verkehrten Ergebnissen geholfen wird. Nur die Beachtung ausgewiesener Standards verleiht der Berufsbildungsforschung auch die fachliche Autorität, die sie inmitten der vielen interessenbewussten Institutionen der Berufsbildung unbedingt benötigt.

Aber ist nicht umgekehrt zu fragen: Wem ist mit einer Berufsbildungsforschung gedient, die den berufsbildungspolitischen Stillstand nur mit immer filigraneren empirischen Befunden untermalt?

## Literatur

- DESTATIS – Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bildung und Kultur - Schnellmeldungsergebnisse der Hochschulstatistik – Wintersemester 2016/2017. Wiesbaden 2016
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2017. Bonn 2017
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Bonn 2017
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Bonn 2016
- DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag: Ausbildung 2017 – Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin 2017
- BAAS, Meike; BAETHGE, Martin: Entwicklung der Berufsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben. Expertise im Rahmen des Ländermonitors berufliche Bildung. Gütersloh 2017
- AGBB – Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Bielefeld 2016
- MATTHES, Stephanie; ULRICH, Joachim Gerd; FLEMMING, Simone; GRANATH, Ralf-Olaf: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2016 – Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Bonn 2017
- EULER, Dieter; SEVERING, Eckart: Welche Berufsausbildungen sind durch akademische Bildungsangebote gefährdet? Indikatoren für eine Verschiebung von der Berufsausbildung in akademische Studienangebote. Gütersloh 2017

© 2018 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn  
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn  
Internet: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen>

SEVERING, Eckart: *Aktuelle Herausforderungen an die Berufsbildung und daher an die Berufsbildungsforschung.*

In: WEIß, Reinhold; SEVERING, Eckart (Hrsg.): Multidisziplinär – praxisorientiert – evidenzbasiert: Berufsbildungsforschung im Kontext unterschiedlicher Anforderungen. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich 2018, S. 15-24



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz

(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt. Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite: <https://www.bibb.de/cc-lizenz>