

Anhörung von Sachverständigen des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales und des Ausschusses für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie am 16. August 2023

Fachkräftesicherung durch die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Ausbildung – Verankerung in der Landesverfassung von Nordrhein-Westfalen

Sophia Jasmin Gutiérrez Beltrán, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO / Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement IAT der Universität Stuttgart

In folgender Stellungnahme werden die Themen und Fragen der Vorlage 18/1006 und Vorlage 18/1014 kommentiert und auf Basis aktueller praktisch wissenschaftlicher Erfahrungen eines Instituts für praktisch angewandte Forschung beantwortet. Eine tiefere Literaturanalyse ist nicht gegeben.

Die ausgewählten vier Themen werden nacheinander kommentiert. Dabei sind Zitate oder Themenkontext aus den Vorlagen in kursiv gekennzeichnet und die Kommentare der Autorin in normaler Schreibweise ergänzt.

1. *Gründung der Arbeitsgruppe „Berufliche Bildung“ → „Durch eine gesetzliche Verankerung könnte das gesellschaftliche Bewusstsein bezüglich der Gleichwertigkeit gestärkt werden.“ (Vorlage 18/1006, S. 2).*

Über eine gesetzliche Verankerung hinaus, ist die Förderung der Gleichwertigkeit in das gesellschaftliche Bewusstsein über verschiedene Wege zu stärken. Es geht dabei vor allem um Aufklärungs- und Kommunikationsarbeit. So lange die akademische Bildung in den Köpfen der Menschen, der beruflichen Bildung „übergestellt“ ist, wird sie auch weiterhin als „mehr Wert“ verstanden werden. Dies wird unter anderem unterstützt über Stellenausschreibungen, die sich vermehrt ausschließlich an Studienabsolvierende richten oder diesen in den Auswahlprozessen vermehrt vorgezogen werden. Vergütungsunterschiede z.B. im öffentlichen Dienst, die scharfe Grenzen zwischen wissenschaftlicher und beruflicher Ausbildung ziehen, tun ein Übriges, um diese differenzierte Wertigkeit zu demonstrieren. Weitere exemplarische Faktoren sind unterschiedliche Vergütungsebenen für Mitarbeitende und Bewerbende aus den unterschiedlichen Bildungsteilsystemen aber auch durch die reine Sozialisation der Menschen.

Ein gutes Beispiel für diese Art von Sozialisation und deren (unterbewussten) Einfluss auf unser Denken und Handeln bietet uns die Terminologie. Betrachtet man den Kontext der

Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung begegnet einem beispielsweise auch dem Begriff der Durchlässigkeit. Deren Formen sind im Folgenden dargestellt:

- horizontale Durchlässigkeit, welche die Mobilität innerhalb eines Bildungsteilsystems beschreibt.
- vertikale Durchlässigkeit, welche den Übergang von einem Bildungsteilsystem, Berufliche Bildung, in das andere Bildungsteilsystemen, akademische Bildung, beschreibt.
- und reziproke Durchlässigkeit, welche die Mobilität in beide Richtungen beschreibt.

Bei genauerer Betrachtung könnte demnach durch den Terminus „vertikale Durchlässigkeit“ sprachlich ein Verständnis des „Aufsteigens“, des „von unten nach oben“ impliziert werden. Ein von „unten nach oben“, kann weiterhin als ein vom „weniger Guten“ zum „Besseren“, oder vom „weniger wertigen“ zum „wertigen“ interpretiert werden. Der Grund, warum dieses Beispiel hier gewählt wurde, ist die Veranschaulichung unterbewusst ablaufender begrifflicher Assoziationen im einzelnen Individuum. Und die Frage, ob wir womöglich sprachlich, wenn auch unterbewusst, ein Ungleichgewicht, eine fehlende Gleichwertigkeit, zwischen beruflicher und akademischer Bildung selbst produzieren. Das Ziel zur Förderung der Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung setzt demnach zum einen in den Rahmenbedingungen, wie beispielweise gesetzlicher Verankerungen an, zum anderen gilt es jedoch das Thema in das Bewusstsein der Menschen zu bringen. Dies könne durch ein allgemeines Aufhorchen, das Schaffen von mehr Achtsamkeit und einer intensiven Aufklärungsarbeit durch transparente Kommunikation begünstigt werden.

2. Zukunftscampus Berufliche Bildung

Die Initiative „Zukunftscampus Berufliche Bildung“ zielt auf eine Verzahnung von Lernorten der Beruflichen Bildung, wie bspw. Bildungszentren der Wirtschaft, berufsbildenden Schulen und Hochschulen im Rheinischen Revier ab.

Projekterfahrungen zeigen, dass es konkreter Rahmenbedingungen, intensive Absprachen untereinander sowie Anreize für die einzelnen Intuitionen bedarf, um einen solchen, prinzipiell richtigen, Ansatz zukunftsfähig und nachhaltig gestalten zu können. Besonders bei der Verzahnung einzelner Bildungszentren sind beispielsweise bei der Implementierung neuer, institutionsübergreifender Qualifikationen individuelle geschäftsmodellseitige, personelle und strukturelle, aber auch interessen geleitete Faktoren zu beachten, die das Anliegen hemmen könnten. Die genannten Beispiele werden von sehr unterschiedlichen Trägern, deren finanziellen Interessen, tragenden Gruppen und auf Basis unterschiedlichster Geschäfts- und Betriebsmodelle realisiert, was eine Zusammenarbeit in der Praxis häufig schwierig macht. Zudem ist mit dem demografischen Wandel der „Kampf“ um Bildungs“kunden“ nicht kleiner geworden, die Konkurrenz auch zwischen den genannten Einrichtungen wird latent eher größer. Daher müssen spezifische Stakeholder-Interessen sorgfältig analysiert und offen thematisiert werden, um ein im Ergebnis für alle mehrwertiges Konzept von Kooperation aufbauen zu können.

3. Gesetzliche Verankerung DQR

Es stellt sich die Frage, ob eine gesetzliche Verankerung des Deutschen Qualifikationsrahmens für Lebenslanges Lernen DQR einen großen Einfluss auf die Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung hat. Als Transparenzinstrument ermöglicht der DQR eine Einordnung bestehender und neuer Qualifikationen auf Basis der darin enthaltenen Kompetenzen in acht Niveaustufen. Dies trägt zu einer transparenten Vergleichbarkeit von Qualifikationen bei. Im Bericht der Landesregierung Vorlage 18/1014 wird beschrieben, dass *die aktuellen Herausforderungen wie die Transformation zur Klimaneutralität, die Digitalisierung und die stetigen Anforderungen der Arbeitswelt nur bewältigt werden können, in dem „kurzfristig das zur Verfügung stehende Beschäftigungspotenzial durch neue und zusätzliche Maßnahmen“ (Vorlage 18/1006, S. 2) erhöht werden kann.* Aktuelle Projekterfahrungen, in denen Ordnungsverfahren zur Bewilligung neuer Qualifikationen durchlaufen worden sind und dabei eine Zuordnung zum DQR zwingend vorgegeben war, zeigen, dass diese Verfahren derzeit einen enormen administrativen und bürokratischen Aufwand mit sich bringen und die Schnelligkeit und Aktualität von Innovationen im Bereich der Beruflichen Bildung hemmen. Die erforderlichen gutachterlichen Arbeiten müssen kapazitativ gestemmt und qualitätsseitig gesichert werden, damit sie auch zeitlich in einem planbaren und möglichst reaktionsschnellen Ausmaß vorgelegt werden können. Sollte eine gesetzliche, möglicherweise verpflichtende Verankerung des DQR umgesetzt werden, ist zu empfehlen sich auch den o. g. Rahmenbedingungen anzunehmen und die beschriebenen Aufwände strukturell und prozessual erheblich zu vereinfachen und zu verkürzen.

4. Meister Prämie und Kostenfreier Meister

Vorlage 18/1014 beschreibt eine im „Koalitionsvertrag verankerte Meisterprämie in Höhe von 2.500 € für jede erfolgreich abgelegte Meisterprüfung im Handwerk“ (Vorlage 18/1014, S. 4).

Diese Maßnahme wird hier verstanden, als exklusive Förderung der Meister-Abschlüsse. Durch die Novellierung des BBiG und die damit einhergehende Einführung der neuen Abschlüsse auf den drei beruflichen Fortbildungsstufen der Geprüften Berufsspezialisten, Bachelor Professional und Master Professional, welche die Zuordnung zu den DQR-Niveau 5 bis 7 erlangen können, wurden Aufstiegsqualifizierungen implementiert, die als eine solide Alternative zur klassischen Meisterausbildung (auf DQR 6) verstanden werden können. Aktuelle Projekterfahrungen zeigen, dass diese Qualifikationen in der Pilotierungsphase in drei Bundesländern positiv bewertet werden und ein großes Interesse besteht den individuellen Bildungspfad über diesen alternativen Weg zu gehen. Eine ausschließliche Prämierung der Meisterabschlüsse könnte die Förderung der Implementierung und praktischen Umsetzung der im BBiG vorgestellten neuen Qualifikationen entgegenwirken und hemmen, denn aus Perspektive der Teilnehmenden einer Aufstiegsqualifizierung sind die finanziellen Belastungen, sich nebenberuflich weiter zu qualifizieren, ein enormer Faktor, was die Auswahl der jeweiligen Qualifikation betrifft. Die Fragen, die sich hiermit

stellen sind, ob eine Meister-Prämie von 2.500 € den gewünschten Mehrwert erzielt. Am Ende der Meisterausbildung ausgestellt hätte sie bspw. keinen positiven Einfluss auf die finanzielle Unterstützung des Lebensunterhalts während der Qualifikation mehr; zu erwarten wären eher Mitnahmeeffekte, die viel Geld kosten, aber keine echte Entscheidungsgrundlage wären. Darüber hinaus könne eine Meister-Prämie die Konkurrenz der klassischen Meisterausbildung mit den neuen Qualifikationen nach BBiG befeuern. Insgesamt sollte eher darüber nachgedacht werden, wie Kursgebühren für berufliche Aufstiegsfortbildung einfach und unkomplizierter bezuschusst werden könnten, um einen Anreiz zu schaffen.