

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18 WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
18/676**

A01, A18

Stellungnahme des DGB Bezirks Nordrhein-Westfalen

zu den Berichten

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

(Vorlage 18/1006, Vorlage 18/1014)

im Rahmen der gemeinsamen Anhörung der Landtagsausschüsse für Arbeit, Gesundheit und Soziales und für Wirtschaft, Industrie und Klimaschutz am 16.08.2023

Düsseldorf, 08.08.2023

Vorbemerkung

Seit langem tritt der DGB für die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung ein. Die Landesregierung sieht darin einen wichtigen Beitrag im Zusammenhang mit den Bemühungen um die Fachkräftesicherung für die Wirtschaft unseres Landes. Im Hinblick auf mögliche Aktivitäten muss sich die Landesregierung daran messen lassen, inwieweit konkrete Maßnahmen die Gleichwertigkeit befördern oder eben auch nicht. Aus gewerkschaftlicher Perspektive geht es natürlich um die Frage ob und wie, allen eine gleichberechtigte Teilhabe in Ausbildung und Arbeit ermöglicht wird. Unsere Stellungnahme geht der Frage nach, ob sich die Erwartungen, die damit verbunden werden, erfüllen lassen und welche Umsetzungsschritte aktuell die politische Agenda bestimmen müssten.

Vorab eine grundsätzliche Anmerkung zur möglichen Verankerung in der Landesverfassung: Dem Vernehmen nach soll es sich dabei um eine deklaratorische Klarstellung handeln. „Durch eine gesetzliche Verankerung könnte das gesellschaftliche Bewusstsein bezüglich der Gleichwertigkeit ggfs. gestärkt werden.“, so heißt es fast gleichlautend im Bericht des MWIKE und des MAGS. Dass die Verfasser bewusst den Konjunktiv gewählt haben, ist in dem Fall eine ehrliche Beschreibung der Möglichkeiten einer gesetzlichen Normierung. Bei der Diskussion um eine rechtliche Fixierung der Gleichwertigkeit sollte es aber nicht nur um eine deklaratorische Klarstellung in der Landesverfassung gehen. Im Juraforum kann man dazu Folgendes nachlesen:

„Die deklaratorische Wirkung eines Rechtsaktes ist gegeben, wenn dieser an einer bestehenden Rechtslage nichts ändert, sondern diese lediglich bezeugt oder klarstellt.

Das bedeutet, die Rechtswirkung ist bereits vor dem Rechtsakt eingetreten.“

<https://www.juraforum.de/lexikon/deklaratorische-wirkung>

Aus gewerkschaftlicher Perspektive kann von einer bereits eingetretenen Rechtswirkung in dieser Frage keine Rede sein. Es sollte geprüft werden, wie und in welchem Umfang Regelungen gefunden werden, die eine Konstitutivwirkung möglich machen. Insofern geht es dem DGB hier um konkrete Schritte, die die Gleichwertigkeit fördern können. Eine symbolische Politik, die keine Veränderung mit sich bringt, wäre im Sinne der gemeinsamen Zielsetzung nicht sinnvoll, sondern möglicherweise sogar kontraproduktiv.

Fachkräftemangel und Gleichwertigkeit

Die Idee einer rechtlichen Fixierung der Gleichwertigkeit dient der Zielsetzung, NRW zum Berufsbildungsland Nummer 1 zu machen. So ist es im Koalitionsvertrag formuliert. Richtiger Weise beschreiben beide Häuser der Landesregierung den Fachkräftemangel als eine zentrale Herausforderung der kommenden Jahre. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Konkurrenz unterschiedlicher Qualifizierungs- und Bildungswege setzt das Land im Rahmen der Fachkräfteoffensive auf eine Stärkung der beruflichen Bildung. Das ist auch grundsätzlich richtig, darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Fachkräftemangel alle Ebenen betrifft und kein Phänomen ist, das ausschließlich die duale Berufsausbildung berührt. Im akademischen Bereich herrscht Vollbeschäftigung. Die Debatten des vergangenen Jahrzehnts um den sogenannten Akademisierungswahn helfen hier nicht weiter. Klagen von einzelnen Verbandsvertretern, die die Studierneigung der Schulabsolvent*innen kritisieren, gehen davon aus, dass hier die Probleme des Fachkräftemangels zu verorten sind. Am Ende führt die Konkurrenz um die besten Köpfe in eine Auseinandersetzung, die den Mangel noch verschärfen wird. Ist die Bettdecke zu kurz, macht es keinen Sinn an einem Ende kräftig zu ziehen. Wenn wir uns dem Thema Gleichwertigkeit widmen wollen, dann nicht unter dem Aspekt, andere Bereiche zu „kannibalisieren“.

Die Bemühungen um die Realisierung einer Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung sind aber jenseits der Fachkräftedebatte sinnvoll und notwendig. Es geht uns vielmehr um gute Arbeits- und Lebensbedingungen und natürlich um Chancengleichheit von Beschäftigten und von Betrieben. Bestrebungen, die die berufliche Bildung stärken, sind somit ein Beitrag im Sinne der Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft.

Zusätzliche Potentiale für Ausbildung gewinnen

Der Ansatzpunkt, sich insbesondere auf die „guten Risiken“ zu konzentrieren, greift deutlich zu kurz. Von einer mangelnden Attraktivität der Berufsausbildung für Abiturient*innen kann keine Rede sein. Mehr als die Hälfte der Auszubildenden in NRW bringen eine Hochschulzugangsberechtigung mit. Bemühungen mehr Abiturient*innen für eine duale Berufsausbildung zu gewinnen, stoßen an Grenzen. Jahrelange Erfahrungen zeigen uns zudem, dass das Berufswahlverhalten insgesamt nur begrenzt zu beeinflussen ist. So hat sich z.B. bei den Top Ten der Berufe wenig bewegt. Die Vorstellung, dass die

Betroffenen „umzuschichten“ seien, ist illusionär. Forderungen, den Zugang zur Hochschulzugangsberechtigung und damit den Zugang zu bestimmten Bildungsgängen zu erschweren, lehnt der DGB ab. Eingriffe, die faktisch auf eine Verknappung von Studienkapazitäten setzen, sind auch deshalb problematisch, weil es, wie bereits geschildert, einen Mangel an Studienabsolvent*innen fast aller Fachrichtungen gibt. Außerdem wäre damit eine Einschränkung der Berufswahlfreiheit verbunden und Auswirkungen im Hinblick auf Chancengleichheit zu befürchten.

Auf die Frage des Zuzugs ausländischer Fachkräfte und der verbesserten Anerkennung soll hier nicht gesondert eingegangen werden. Dazu ließe sich einiges sagen. Als strategischer Ansatz sind beide Herangehensweisen unverzichtbar im Kontext der Debatte, um die Gleichwertigkeit aber zu vernachlässigen.

Mobilisierung von Jugendlichen in Warteschleifen

Die Konkurrenz um die besten Köpfe wird sich spätestens noch einmal 2026 verschärfen. Gab es 2013 einen doppelten Abschlussjahrgang, folgt 2026 das Gegenteil. Dieser Abiturjahrgang bildet die Lücke zwischen dem letzten G-8-Jahrgang und dem ersten G-9-Jahrgang. Dann kommen noch einmal deutlich weniger Jugendliche mit einer allgemeinen Hochschulreife auf den „Markt“. Damit wird es in vielen begehrten Studienfächern auch zu einem Absinken des NCs kommen. Die Attraktivität dieser Studiengänge wird noch einmal deutlich zunehmen. Absehbar gehören überfüllte Lehrsäle und eine ungünstige Betreuungsrelation erstmal der Vergangenheit an. Insgesamt werden sich viele Indizes für ein gutes Studium zum Besseren wenden. Die Hochschulen, ausgestattet mit einem hohen Maß an Selbstständigkeit, werden sich in einer Wettbewerbssituation untereinander wiederfinden und um Student*innen werben müssen. Eine deklaratorische Formulierung zur Gleichwertigkeit in der Landesverfassung wird daran kaum etwas ändern.

Gleichzeitig erlauben wir uns den „Luxus“, ganze Kohorten an Jugendlichen ohne jede berufliche Qualifikation zurückzulassen. Jeder fünfte junge Erwachsene in NRW hat nie eine Berufsausbildung absolviert. Anstatt weiter auf die Erschließung von Jugendlichen mit fachgebundener oder allgemeiner Hochschulreife zu setzen, muss der Schwerpunkt bei den Jugendlichen liegen, die sich in schulischen Warteschleifen befinden.

Im Ausbildungskonsens folgt die Landesregierung dem Vorschlag und nimmt die Jugendlichen der Berufsfachschule I und II sowie die Bildungsgänge der dualisierten Ausbildungsvorbereitung in den Fokus. Rechnet man die Jugendlichen in Teilzeitform dazu, reden wir hier von mindestens 44.000 Jugendlichen, die z.T. ein hohes Risiko haben, dauerhaft ohne jede Berufsausbildung zu verbleiben. In dieser Auflistung sind die Geflüchteten, die in den internationalen Förderklassen beschult werden, noch nicht einmal enthalten. Im Hinblick auf die Gewinnung dieser jungen Menschen für eine Berufsausbildung spielt die Debatte um die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Ausbildung überhaupt keine Rolle.

Hier geht es um die Realisierung der bereits jetzt(unerfüllten) deklaratorischen Formulierung der Landesverfassung in Artikel 6 Absatz 3:

„Allen Jugendlichen ist die umfassende Möglichkeit zur Berufsausbildung ... zu sichern.“
Gegen diese Anforderung wurde in den letzten dreißig Jahren hundertausendfach verstoßen. Daran erkennt man, welchen Stellenwert solche Formulierungen haben können. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels leitet sich daraus der Anspruch ab, das Nachholen von Berufsabschlüssen deutlich auszubauen.

Warum es trotzdem Sinn macht, sich um die Gleichwertigkeit zu bemühen

Die duale Berufsausbildung ist von ihrer Anlage her eine gute Möglichkeit des Einstiegs für leistungsfähige oder aber auch für weniger leistungsfähige Jugendliche. Je mehr die Gleichwertigkeit gelebte Realität ist, um so attraktiver und gleichzeitig inklusiver ist sie. Auch unter pädagogischen Gesichtspunkten sind möglichst heterogene Lerngruppen deutlich leistungsfähiger. Das Risiko anreizarmer Lernmilieus würde durch die Entstehung von homogenen Lerngruppen zunehmen. Das ist eine Erfahrung internationaler Schulleistungsstudien, die es auch in der beruflichen Bildung zu berücksichtigen gilt.

Aus gewerkschaftlicher Perspektive muss es darum gehen, die Attraktivität der dualen Berufsausbildung zu erhöhen und darüber faktisch einen erkennbaren Beitrag im Sinne von mehr Gleichwertigkeit zu erreichen.

Eine entscheidende Rolle spielt in diesem Zusammenhang auch das Einstellungsverhalten der Betriebe selbst. Durch den Bolognaprozess und den ersten berufsqualifizierenden

Abschluss auf Bachelorniveau bedient sich die Wirtschaft, dort wo möglich, gerne im hochschulischen Bereich. (wo es entsprechende Bachelorstudiengänge gibt).

In bestimmten Bereichen kommt es also darauf an, wie sich die Betriebe verhalten. Sie entscheiden mit, wie sich das Verhältnis von beruflichen zu akademischen Qualifikationswegen entwickelt. Dabei hat ein auf Bachelor-Niveau Ausgebildeter einen entscheidenden Kostenvorteil gegenüber einem Jugendlichen, der eine duale Berufsausbildung absolviert: Der Betrieb, der sich für einen Hochschulabsolventen entscheidet, bekommt diesen „gratis“. Die Kosten und die Risiken der Ausbildung trägt der Staat bzw. der einzelne Jugendliche. Das ist ein klarer Wettbewerbsnachteil für die Betriebe, die sich zu Gunsten einer dualen Berufsausbildung entscheiden.

Wer die Frage der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Ausbildung wirklich angehen will, kommt an der Finanzierungsfrage der jeweiligen Qualifizierungswege nicht vorbei. Eine Umlagefinanzierung würde einen erheblichen Beitrag zu mehr Gleichwertigkeit leisten können. Schließlich sinkt der Anteil der Betriebe, die sich noch an einer Ausbildung beteiligen auf ca. 20 Prozent. 80 Prozent der Betriebe können oder wollen sich an dieser Aufgabe nicht beteiligen. In Österreich ist die duale Berufsausbildung umlagefinanziert (die Ausbildungsgarantie selbst wird aus Mitteln des Arbeitsmarktservice finanziert). Bei so einem Umlagemodell würden auch die Betriebe einen Beitrag zur Ausbildung leisten, die sich am Arbeitsmarkt oder bei den frisch gebackenen Hochschulabsolvent*innen bedienen.

Der DGB NRW hat vor einigen Jahren ein Rechtsgutachten bei einem renommierten Verfassungsrechtler in Auftrag gegeben, der den Weg für die Einführung einer Umlagefinanzierung aufgezeigt hat. Bremen geht nun auch diesen Weg. Im Sinne der Gleichwertigkeit fordert der DGB die Landesregierung auf, einen solchen Gesetzentwurf auf Landesebene vorzulegen. Das wäre ein echter Beitrag für mehr Gleichwertigkeit. Gleichzeitig würde der Anreiz für Betriebe sich für eine duale Berufsausbildung zu entscheiden, deutlich steigen. Die neue Form der Finanzierung der beruflichen Bildung wäre zudem eine gute Möglichkeit, endlich eine umfassende Ausbildungsgarantie einzuführen. Damit wäre die Voraussetzung geschaffen, den direkten Einstieg in Ausbildung finanziell abzusichern und das „Übergangssystem“ zu reduzieren.

Unser sogenanntes „Übergangssystem“ ist weder Übergang noch System.

Anstatt in Bildungsgängen der sogenannten Ausbildungsvorbereitung oder berufsvorbereitenden Maßnahmen zu landen, braucht es einen verbindlichen Einstieg in das erste Jahr einer Berufsausbildung. Am besten betrieblich oder subsidiär trägergestützt. außerdem endet die wettbewerbsverzehrende Finanzierung unterschiedlicher Bildungs- bzw. Ausbildungswege.

Rahmenbedingungen für Ausbildung verbessern

- **Azubiwohnen massiv ausbauen und ggfls. Studentenwohnheime öffnen**

Doch bleibt auch eine solche Garantie nicht vollständig, wenn sie sich nicht an den individuellen Lebensumständen der jungen Menschen orientiert: Die Betroffenen müssen sich eine Ausbildung auch leisten können. Dafür braucht es bezahlbaren Wohnraum und ausreichende Angebote im öffentlichen Nahverkehr.

Der DGB fordert deshalb den flächendeckenden Ausbau von kostengünstigen Azubi-Wohnheimen/Appartements sowie bundesweit gültige Azubi-Tickets, die nicht schlechter ausgestattet sein dürfen, wie die Semestertickets von Studierenden. So kann auch den wohnortinduzierten Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt begegnet werden.

Ein echter Beitrag zu mehr Gleichwertigkeit wäre es, wenn die Landesregierung hier die Rahmenbedingungen zwischen dem akademischen und dem berufsbildenden Bereich anpasst. Seit Jahren fordert der DGB ein größeres Engagement der Landespolitik beim Ausbau bzw. Bau der Azubiwohnheime. Es genügt nicht nur, Förderrichtlinien für den Bau von Studierendenwohnheimen auch für Azubi-Wohnheime zu öffnen, wenn anschließend nichts passiert. Der DGB fordert eine aktivere Rolle der Landesregierung in dieser Frage. Vorstellbar wäre es, wenn die Studierendenwohnheime sukzessive für Azubis geöffnet und parallel die Kapazitäten aufgestockt werden. In dem Zusammenhang sollte sich das Land auch um die Frage der Trägerschaft offensiv kümmern. Damit wäre eine Erweiterung der Aufgaben der Studierendenwerke wohl unumgänglich. Das Studierendenwerk Hamburg widmet sich seit langem dieser Aufgabe. Hier sehen wir einen echten Beitrag zu mehr Gleichwertigkeit zwischen hochschulischer und beruflicher Bildung.

- **Meisterförderung auf dem Niveau des Studiums**

Ab dem 01.07.2023 fördert das Land NRW jede erfolgreich abgelegte Meisterprüfung im Handwerk mit 2.500 €. Mit der neuen Prämie finanziert sie einen Teil der Kosten der Meisterausbildung. Das ist ein erkennbarer Schritt in Richtung Gleichwertigkeit. Unter dem Gesichtspunkt der Vollkostenrechnung wären aber weitere Verbesserungen angebracht.

Grundsätzlich kann die Prämie nur in Anspruch genommen werden, wenn das Bestehen der Meisterprüfung nachgewiesen wird. Bei einer vollständigen Gleichbehandlung von akademischer und beruflicher Bildung müsste so eine Prämie unabhängig vom Bestehen der Prüfung gezahlt, oder alternativ die Kosten der Weiterbildung vom Land getragen werden. Das gleiche gilt für Aufstiegsfortbildungen in anderen Wirtschaftsbereichen, die gleich zu behandeln wären. Die Begrenzung auf das Handwerk widerspricht dem Gleichbehandlungsgrundsatz.

- **Konsequenzen aus dem Ausbildungsreport**

Dass nicht Berufsausbildung gleich Berufsausbildung ist, versteht sich von selbst.

Bereits zum sechszehnten Mal hat die DGB-Jugend Auszubildende aus der gesamten Republik gefragt, wie sie die Qualität ihrer Ausbildung in den Betrieben und Dienststellen bewerten. (<https://jugend.dgb.de/meldungen/ausbildung/++co++563db1ba-ebc1-11ec-bb6f-001a4a16011a/file/Ausbildungsreport%202022.pdf>)

Über 14.400 junge Menschen aus den 25 am häufigsten gewählten Ausbildungsberufen haben sich an der Befragung beteiligt, davon ca. 4.000 aus NRW. Ein Großteil der Befragten äußert sich durchaus zufrieden. Auf der anderen Seite zeigen sich immer noch gravierende Mängel und Gesetzesverstöße bei den Ausbildungsbedingungen. Die Bewertung hängt dabei stark von der jeweiligen Branche und der Größe des Ausbildungsbetriebs ab.

Die schlechtesten Bewertungen erhielten die Berufe aus dem Hotel- und Gaststätten-gewerbe, der Zahnmedizin, dem Einzelhandel und dem Friseurhandwerk. Insgesamt kam heraus, dass mehr als jede*r Vierte nicht zufrieden mit der eigenen Ausbildung ist. Von den Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr würde sogar nur etwas mehr als die Hälfte (54,4%) den eigenen Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen.

Im Kontext der Diskussion um die Gleichwertigkeit müssen wir uns deshalb auch mit dem Thema Qualität der Berufsausbildung auseinandersetzen. Wenn fast jeder zweite der Azubis im dritten Lehrjahr unzufrieden ist, sind sie zwar Multiplikatoren, aber im negativen Sinne. Es kann an dem Punkt nicht beruhigen, dass es auch bei den Studierenden enorme Unzufriedenheit und/oder hohe Zahlen an Studienabbrechern gibt. Im positiven Sinne sollte hier ein Wettbewerb um die Qualität und Attraktivität der jeweiligen Qualifikationswege initiiert werden. Hier ist er sinnvoll.

Der DGB fordert eine Qualitätsoffensive für die berufliche Bildung. Hier sind insbesondere auch die Kammern gefordert. Sie haben weitreichende Zuständigkeiten und Kompetenzen in der beruflichen Bildung – bis hin zum Entzug der Ausbildungserlaubnis. Ob und wie sie ihren Pflichten nachkommen, sollte quantitativ und qualitativ evaluiert werden. Dabei stellt sich auch die Frage nach der Beratungs- und Überwachungstätigkeit sowie der personellen Ausstattung. Auf Grundlage der Erkenntnisse sollten die Kammern in ihren Zuständigkeiten gestärkt und unterstützt werden. Die doppelte Funktion, der Überwachung und Überprüfung der Ausbildungseignung von Betrieben steht in einem Spannungsverhältnis zur Aufgabe der Interessensvertretung der Betriebe wie z.B. im IHK-Gesetz beschrieben.

- **Anrechnungsmöglichkeiten nutzen- Attraktivität der dualen Berufsausbildung steigern**

Hier geht es um zwei strategische Ansatzpunkte, die der DGB als einen wichtigen Beitrag ansieht, um zu mehr Gleichwertigkeit zu kommen.

Zum einen reden wir über Anrechnungsmöglichkeiten beruflicher Abschlüsse und Qualifikationen auf entsprechende Studiengänge. Diese ist nach Papierlage möglich, wird aber viel zu wenig genutzt. Letztlich kommt in der fehlenden Anrechnung eine mangelhafte Wertschätzung beruflicher Kompetenzen zum Ausdruck.

Auffällig ist auch die unterschiedliche Praxis zwischen privaten und öffentlichen Hochschulen. Im Rahmen des Hochschulgesetzes von 2019 hat sich das Land weitestgehend seiner Handlungsmöglichkeiten beraubt und die Verantwortung den Hochschulen bzw. den Professor*innen übertragen. Im Hinblick auf die intransparente und unzureichende Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen brauchen wir eine valide Bestandsaufnahme, die uns einen Überblick über die aktuelle Entwicklung gibt.

Auch im Hinblick auf die geplante Reform des Hochschulgesetzes sehen wir hier Handlungsbedarf. Denkbar wären gemeinsame Gremien von Akteuren der beruflichen Bildung und der Hochschule, die über Anrechnungsmöglichkeiten, -umfang und Modalitäten beraten und insbesondere Verfahrensvorschläge für eine allgemeine Form der Anerkennung von in geregelten Aus- und Fortbildungen erworbenen Kompetenzen entwickeln. Die derzeit geltenden Regeln des § 63a (7) im Landeshochschulgesetz NRW gehen weit über die Vorgaben der Landesrechtsverordnung zur Studiengangakkreditierung hinaus und stehen einer breiten, bestenfalls auch studien-zeitverkürzenden Anrechnungspraxis eher entgegen. Alternativ wären auch finanzielle Anreize denkbar, die eine anrechnungsfreundliche Praxis honorieren.

Zum anderen weist der DGB seit Jahren auf erhebliche Anrechnungsmöglichkeiten hin, die bis jetzt nur ungenügend genutzt werden. Auch hierin sieht der DGB die Möglichkeit der Attraktivitätssteigerung und die Chance inländisches Fachkräftepotential besser und schneller zu erschließen. Aus gewerkschaftlicher Sicht muss es darum gehen, Bildungswege zu optimieren und Doppelungen zwischen vollzeitschulischen Maßnahmen und der klassischen dualen Berufsausbildung möglichst zu reduzieren.

Die entsprechende Rechtsverordnung des Landes liegt vor, findet aber so gut wie keine Anwendung. Sie trägt den sperrigen Titel „Berufskolleganrechnungs- und Zulassungsverordnung (BKAZVO)“. Je nach Bildungsgang können ein halbes bis zu anderthalb Jahren auf eine Ausbildung angerechnet werden. Es handelt sich um eine Win-Win-Situation. Die Jugendlichen können früher in eine reguläre Berufstätigkeit einsteigen.

Das

Lebenserwerbseinkommen der Betroffenen steigt, die sozialen Sicherungssysteme profitieren. Der Aufwuchs an Beschäftigten fällt in eine Phase, wo die Babyboomer in Rente gehen. Somit stehen mehr Arbeitskräfte zur Verfügung.

Worüber reden wir:

- In den Bildungsgängen der Berufsfachschule haben 24.900 Jugendliche ihre schulische Ausbildung begonnen. Wenn sie nach einem Jahr mit Erfolg diese Bildungsgänge verlassen, haben sie eine Anrechnungsmöglichkeit von 6 Monaten.
- In den Bildungsgängen, die die Fachhochschulreife vermitteln, haben 23.700 Jugendliche ihre schulische Ausbildung begonnen. Wenn sie nach zwei Jahren mit Erfolg

diese Bildungsgänge verlassen, haben sie eine Anrechnungsmöglichkeit von 12 Monaten.

- In den Bildungsgängen der allgemeinen Hochschulreife haben 8.400 Jugendliche ihre schulische Ausbildung begonnen. Wenn sie nach drei Jahren mit Erfolg diese Bildungsgänge verlassen, haben sie eine Anrechnungsmöglichkeit von 18 Monaten.¹

Auch wenn nicht alle Absolventen der genannten Bildungsgänge anrechnen können und wollen, so ist das Potential beachtlich.

Was sollte die Landesregierung hier auf den Weg bringen?

Wenn eine verpflichtende Anrechnung nicht gewollt ist und über Umgehungstatbestände ausgehebelt werden kann, so ist ein verpflichtendes Beratungsgespräch einzuführen, damit kein Jugendlicher aus Unwissenheit auf eine Anrechnung verzichtet. Das gleiche gilt für Betriebe. Bis jetzt hat das Land Flyer drucken lassen, um Jugendliche und Betriebe zu informieren. Das genügt, aber offensichtlich nicht. Eine gute Beratung berücksichtigt die Potentiale und Wünsche der Auszubildenden und ermöglicht eine bewusste Entscheidung, für die sich der Betrieb und der Jugendliche gemeinsam entscheiden können.

- **Der Deutsche Qualifikationsrahmen braucht eine rechtliche Grundlage**

Aktuell findet ein innergewerkschaftlicher Abstimmungsprozess zur Verrechtlichung des Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) statt. Der Beschluss des geschäftsführenden Vorstandes steht noch aus. Insofern kann hier nur der aktuelle Diskussionsstand wieder gegeben werden.

Der DQR ordnet über alle Bildungsbereiche hinweg die Wertigkeit von formalen Qualifikationen der Allgemeinbildung, Berufsbildung und Hochschulbildung auf der Grundlage ihrer jeweiligen umfassenden Handlungskompetenz auf acht unterschiedlichen Anforderungsniveaus zuordnet. Er ist eng mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) gekoppelt.

Der DQR fungiert damit als Orientierungsinstrument für die Wertigkeit von Qualifikationen – in Deutschland und europaweit. Er ist damit ein Übersetzungsinstrument, das

¹ Will man das Gesamtanrechnungspotential ermitteln, muss berücksichtigt werden: a) dass nicht alle Einmünder den Bildungsgang mit Erfolg verlassen und b) dass nicht alle Abgänger eine duale Berufsausbildung beginnen.

Bildungseinrichtungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmer*innen erleichtern soll, Kompetenzen und Qualifikationen besser einschätzen zu können. Er hilft dabei, die Komplexität der verschiedensten Systeme der Allgemeinbildung, der Berufsbildung und der Hochschulbildung in Deutschland zu reduzieren. Damit schafft er im zerklüfteten deutschen Bildungsraum eine leicht verständliche Transparenz – über Vergleichbarkeit von Qualifikationen, aber auch über Bildungs- und Berufslaufbahnen. Gerade angesichts des wachsenden Bedarfs an Fachkräften bietet eine Verrechtlichung des DQR ein zusätzliches Instrument, qualitativ hochwertige Weiterbildungsangebote zu fördern sowie den Wert beruflicher Kompetenzen von Beschäftigten sichtbar und nachvollziehbar zu machen.

Es war deshalb ein wichtiger Erfolg, dass die höherqualifizierende berufliche Fortbildung gleichwertig mit Hochschulabschlüssen auf das Niveau 6 und 7 des DQR zugeordnet wurden. Das war und ist auch heute noch ein starkes bildungspolitisches Signal für die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung. Der DQR ist das einzige Instrument, das die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung über ein lernweg- und lernortunabhängiges Verständnis von Bildung begründet und sichtbar macht.

Allerdings gibt es immer wieder Fälle fiktiver Zuordnungen von Bildungsangeboten in DQR-Niveaus oder zu selbst entwickelten Qualifikationsrahmen, die eine Nähe zum DQR vorgeben. Dadurch wird die Rolle der DQR-Zuordnungen von Abschlüssen bzw. Qualifikationen erheblich eingeschränkt und die Relevanz des DQR insgesamt geschwächt. Gegen eine missbräuchliche Nutzung des DQR gibt es derzeit aber keine Handhabe. Der DQR beruht bislang nur auf einer gemeinsamen Vereinbarung von Bund, Ländern, Sozialpartnern und Hochschulleitungen. Das muss sich ändern! Wir brauchen eine rechtliche Grundlage für den DQR, um diesen Missbrauch zu beenden.

Andere Länder mit einem vergleichbaren Bildungssystem, wie z.B. Österreich oder die Schweiz, haben bereits seit vielen Jahren ihre Qualifikationsrahmen auf eine rechtliche Grundlage gestellt und gute Erfahrungen gemacht. Mit ihren nationalen Qualifikationsrahmen haben sie die Bekanntheit und Akzeptanz von Abschlüssen der Allgemein-, Hochschul- und Berufsbildung gesteigert und stellten damit auch die Relevanz dieser Abschlüsse für die Sicherung des Fachkräftebedarfs heraus. Zudem sind Validierungsver-

fahren zur Feststellung von beruflichen Kompetenzen in beiden Ländern mit dem Qualifikationsrahmen gekoppelt, was eine größere Verlässlichkeit dieser Verfahren nach sich zieht.

In Deutschland könnte die Rechtsgrundlage für den DQR entweder ein Staatsvertrag zwischen Bund und Ländern oder, wenn nicht anders möglich, in einem ersten Schritt ein Bundesgesetz sein. Die Landesregierung sollte diesen Prozess auf alle Fälle unterstützen. Gegenstand einer rechtlichen Regelung müssen neben der Definition von wichtigen Begriffen vor allem die Festlegung von DQR-Niveaus, die Verfahren und Zuständigkeit für die Zuordnungsverfahren sowie Regelungen zu Missbrauchstatbeständen sein.

Wir sehen in einer rechtlichen Grundlage Chancen, die unterschiedlichen Bildungsangebote von der allgemeinen über die hochschulischen zur beruflichen Bildung besser aufeinander abzustimmen und im Sinne der Kompetenzorientierung weiterzuentwickeln. Damit würden auch Anerkennung und Anrechnung zwischen den Bildungsbereichen erleichtert, Chancengleichheit beim Zugang zu Bildung erhöht und insgesamt die Durchlässigkeit im Bildungssystem verbessern werden.

Eine weitere Chance besteht darin, den DQR von einem Transparenzinstrument zu einem Qualitätsinstrument weiterzuentwickeln. Eine DQR-Zuordnung, die rechtlich abgesichert ist, wäre ein Gütesiegel für gute Bildungsstandards und gute Bildungsangebote, auf die die Akteure des Arbeitsmarktes sich verlassen können. Wenn zukünftig non-formale Qualifikationen, die weder staatlich geprüft noch anerkannt sind, aber auf dem deutschen Arbeitsmarkt durchaus relevant sein können, ebenfalls dem DQR zugeordnet werden sollen, braucht der DQR sogar zwingend eine rechtliche Grundlage.

Der DGB NRW begrüßt die Absicht der Landesregierung sich für eine Verrechtlichung des DQR einzusetzen.