

FDP-Sondervotum: Mehr Digitalisierung wagen – eine Modernisierungsagenda für die berufliche Bildung

Die Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ betont zu Recht die Bedeutung der beruflichen Bildung für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Sie weist in weiten Teilen des Berichtes wertvolle Antworten zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung aus. Doch die Enquete-Kommission hat den Arbeitsauftrag ihres Arbeitstitels zu wenig berücksichtigt: Die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt sind zu oft aus dem Fokus geraten und hinter bereits seit langem geführte Strukturdebatten der beruflichen Bildung zurückgetreten. Die Abgeordneten und Sachverständigen der Fraktion der Freien Demokraten haben sich konstruktiv an der Arbeit der Kommission beteiligt und möchten mit diesem Sondervotum 12 Aspekte hervorheben, die nicht ausreichend Eingang in den Bericht gefunden haben:

1. Der digitale Wandel prägt die Arbeitswelt in allen Berufsfeldern fundamental und wird in Zukunft noch schneller voranschreiten. Sowohl der Umfang als auch die fundamentalen Auswirkungen der Digitalisierung auf die berufliche Aus- und Weiterbildung wurden in der Enquete-Kommission unterschätzt. Digitale Basiskompetenzen – wie beispielsweise Digital Literacy, Digitale Interaktion, Kollaboration, Digital Learning – sind eine unverzichtbare Grundlage der beruflichen Bildung für eine moderne Arbeitswelt, um künftige Fachkräfte für ihre berufliche Tätigkeit zu qualifizieren. Das aktuelle Neuordnungsgeschehen der Berufe wird zwar bereits spürbar von einem digitalisierungsbedingten Anpassungsdruck geprägt. Doch trotzdem berücksichtigt die Weiterentwicklung der Berufsbilder noch zu wenig die schon heute sichtbaren Veränderungen (von additiven Fertigungsverfahren bis hin zu Financial Technologies) und erst recht nicht die zukünftigen, eher disruptiven Veränderungen im Zuge der technologischen Dynamik. Um dieser gerecht zu werden, bedarf es eines Früh-Radars zum Technologie-Scouting, eines frühzeitigen Einbringens von Trends durch veränderte Bedarfslagen in den Unternehmen in mögliche Qualifikationsprototypen sowie eines Kompetenz-Radars zum raschen Erkennen von Kompetenzlücken in Jobfamilien, Branchen und Regionen.

2. Der Wandel der Arbeitswelt ist anzunehmen und fortschrittsorientiert zu gestalten. Ein zukunftsfähiges Berufsbildungssystem muss die Adaptionsfähigkeit der beruflichen Bildung hinsichtlich ihrer Strukturen und Inhalte verbessern, es muss zum Impulsgeber für den schnellen Durchbruch neuester Erkenntnisse und Technologien in der Arbeitswelt werden. Passgenaue Strategien, die regionale Unterschiede in Art, Umfang und Intensität des technologischen Wandels berücksichtigen, sind flächendeckenden Einheitsprogrammen vorzuziehen. Das Spektrum hybrider Ausbildungsformate mit beruflichen und wissenschaftlichen Modulen deutlich über das duale Studium hinaus sowie die Notwendigkeit der gegenseitigen Anerkennung von Qualifikationen werden zunehmen und dürfen in ihrer Entfaltung nicht ausgebremst werden. In einer zunehmend globalisierten Arbeitswelt muss auch die berufliche Bildung auf einen souveränen Umgang mit internationalen Geschäftsprozessen und Kontakten vorbereiten und kann dadurch weiter an Attraktivität gewinnen. Lebenslanges Lernen wird zur Voraussetzung für eine selbstbestimmte berufliche Entwicklung und eröffnet in jeder Lebensphase neue Aufstiegschancen.

3. Die inhaltliche, organisatorische und prozessuale Weiterentwicklung der beruflichen Bildung darf nicht nur pfadabhängig erfolgen. Eine strategische Qualifizierungsplanung sollte auf der Basis von Geschäftsszenarien erfolgen. Dies eröffnet Perspektiven für ein individuelles und betriebsspezifisches Portfolio zur Schließung von Kompetenzlücken von der Rekrutierung über die Fremdvergabe und die Berufsausbildung bis hin zum Reskilling und Upskilling. Als Basis sollten die typischen Geschäftsmodelle (B2B, B2C, C2C, C2B) herangezogen werden. Zusammen mit der Arbeitsorganisation und dem Kompetenzerwerb sind sie als „magisches Dreieck“ zu verstehen und müssen integriert betrachtet werden. Für das bisher weniger betrachtete Geschäftsmodell B2C sollte geprüft werden, ob über den Kaufmann/-frau im E-Commerce hinaus weitere kaufmännische E-Berufe zu schaffen sind bzw. ein E-Kaufmann die Basis darauf aufbauender Spezialisierungen sein kann. Für die bisher im

Berufsbildungssystem wenig betrachteten Geschäftsmodelle (insbesondere im C2B- und C2C-Bereich) sollte aufgrund ihrer steigenden Relevanz noch stärker analysiert werden, ob und welche neuen oder veränderten Qualifizierungsbedarfe jenseits der etablierten dualen Ausbildung sich daraus ergeben.

4. Es braucht High-Speed für die digitale Berufsbildung. Der Investitionsbedarf in der digitalen Berufsbildung übersteigt die verfügbaren Mittel des DigitalPakts Schule schon heute. Schulträger dürfen nicht mit den laufenden Folgekosten für Nutzung und Wartung moderner Hard- und Software allein gelassen werden. Um Planungssicherheit zu schaffen, Lehrkräfte zu entlasten und die Modernisierung zu beschleunigen, muss bereits jetzt ein DigitalPakt 2.0 aufgelegt werden, der auf Dauer angelegt ist, IT-Fachkräfte finanziert und didaktische Konzepte fördert. Darüber hinaus setzen wir auf einen Pakt für berufsbildende Schulen, der den besonderen Bedarf und eine didaktische Einbettung modernster Technologien aus der Berufspraxis abbildet, digitale Schulklassen ermöglicht, die Qualifizierung von Lehrkräften und Ausbilder/innen vorantreibt und Schulen mit Lernfabriken, FabLabs und MakerSpaces zu Innovationstreibern für kleine und mittlere Unternehmen weiterentwickelt. Ein Zentrum für digitale Berufsbildung soll als Innovator und Multiplikator für Best-Practice-Beispiele und Open Educational Resources dienen. Neben digitalen Lernplattformen müssen digitale Informations-, Beratungs- und Vermittlungsangebote von der Berufsorientierung bis hin zum lebenslangen Lernen zum Standard werden.

5. Es bedarf eines nachhaltigen Digitalisierungsschubs für die Berufsorientierung und die Ausbildung in Ausbildungsbetrieben. Ausbilderinnen und Ausbilder benötigen nicht nur fundiertes Fachwissen, sondern auch stark ausgeprägte Selbst- und Sozialkompetenzen, um die Ausbildung digital zukunftsfähig zu gestalten. Um den Umgang mit neuen Technologien vermitteln zu können, müssen die Ausbilderinnen und Ausbilder, Ausbildungsbeauftragte und Lehrkräfte an Berufsschulen über das entsprechende Know-how verfügen. Eine digitale Ausbildung zeichnet sich nicht nur durch die Vermittlung digitaler Fähigkeiten und Kenntnisse und den Einsatz digitaler Lernmedien aus, sondern geht auch mit einem deutlich gewandelten Rollenverständnis von Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Berufsschullehrkräften einher. In Unternehmen mit einer bereits stark digitalisierten Ausbildung wandelt sich die Rolle des Ausbildungspersonals weg vom Instruieren hin zu einem Selbstverständnis als Lernprozessbegleiter. Je digitaler die Ausbildung, desto eher kommen projektbezogene Lernformen zum Einsatz. Darüber hinaus sind auch die Fortbildungsordnungen von Meistern, Technikern und anderen Fortbildungsabschlüssen sowie die Studienordnungen der angehenden Berufsschullehrkräfte zu überprüfen und zu aktualisieren. Eine generelle Anhebung der Qualifikationsniveaus und eine Aufwertung der Ausbilderqualifizierung über die Anforderungen der Ausbildereignungsverordnung hinaus erscheint erforderlich.

6. Die Corona-Krise ist als Beschleuniger des Strukturwandels zu digitalen Lehr-Lern-Formaten zu nutzen. Unternehmen haben einen großen Informationsbedarf hinsichtlich des E-Learnings – sowohl zu den unterschiedlichen Einsatzmöglichkeiten von E-Learning-Formaten als auch zu Erfahrungen anderer Unternehmen. Eine dauerhafte Öffnung der öffentlichen Weiterbildungsförderung kann dazu beitragen, die Nutzung von E-Learning und/oder Blended-Learning zu stärken. Dazu müssten die vorhandenen Regelungen etwa beim Aufstiegs-BAföG und beim Qualifizierungschancengesetz über die bereits eingeleiteten Veränderungen hinaus explizit noch leichter einen nennenswerten Anteil an E-Learning- und Blended-Learning-Formaten in den Angeboten ermöglichen. Das dominierende Motiv für den Einsatz digitaler Lehrangebote stellt die gute Integrierbarkeit in den Arbeitsalltag dar. Informelles, mediengestütztes Lernen bietet eine hohe zeitliche und räumliche Flexibilität, die es in einem Lebensverlaufsbezug zu nutzen gilt. Lernvideos lassen sich kurzfristig erstellen und neue Inhalte schnell in bestehende Systeme einpflegen und mit wenig Aufwand an neue Bedarfe anpassen. Diese hohe Flexibilität sowie die Passgenauigkeit hinsichtlich betrieblicher Bedarfe und die kurzen Entwicklungszeiten harmonisieren mit einer dynamisch verlaufenden Digitalisierung. Dies gilt auch für die bessere Abstimmung auf den individuellen Bedarf der Mitarbeiter durch das direkte Lernen an digitalen Arbeitsmitteln.

7. Berufsübergreifende Kompetenzen sind zu stärken. Mit häufigeren Wechseln zwischen Berufen, Tätigkeitsprofilen und Geschäftsmodellen werden berufsübergreifende Kompetenzen in der beruflichen Bildung immer wichtiger. Der an sich neutrale Begriff Modul wurde in den letzten Jahren in der bildungspolitischen Debatte ideologisch negativ besetzt. Diese Vorbehalte dürfen der notwendigen Debatte über Bildungschancen und Durchlässigkeit jedoch nicht im Wege stehen. Berufsübergreifende Kompetenzen müssen daher gestärkt und die Aus- und Weiterbildung modularer gestaltet werden, um spätere Wechsel zwischen beruflichen Tätigkeiten und Qualifikationen im weiteren Berufsleben zu vereinfachen. Dazu sollen die Sozialpartner für alle Berufe gemeinsame Berufsfelder, also Gruppen ähnlicher Berufe, identifizieren. Im Rahmen der Neuordnungsverfahren sollen in den Ausbildungsordnungen Module der Ausbildung zur Vermittlung a) allgemeiner und berufsfeldspezifischer, b) berufsspezifischer und c) spezialisierter Kompetenzen definiert werden. Die Ausgestaltung allgemeiner und berufsfeldspezifischer Ausbildungsmodule ist dabei mit den Ausbildungsordnungen anderer Berufsfelder abzugleichen, um die horizontale Bildungsmobilität zu sichern. Anrechenbare allgemeine und berufsfeldspezifische Module sollen schwerpunktmäßig in einer ersten Phase der Ausbildung vermittelt werden, Spezialisierungen in spezifischen Berufsbildern in der zweiten Phase. Das Berufsprinzip bleibt erhalten und die modulübergreifende Gesamtqualifikation zur Ausübung eines Berufs wird unverändert im Rahmen der Abschlussprüfungen festgestellt. Berufsfelder und die drei Kategorien der Ausbildungsmodule sollen im Berufsbildungsgesetz verankert werden, wobei die Ausgestaltung der Sozialpartnerschaft unterliegt.

8. Der Einstieg in die berufliche Qualifizierung ist zu erleichtern. Zu unentschlossen und zu zaghaft hat sich die Enquete-Kommission zur Thematik der Teilqualifikationen, Einstiegsqualifizierung und niedrigschwelliger digitaler Kompetenzen positioniert. Erstens gilt es, Teilqualifikationen in der Aus- und Weiterbildung breiter zu nutzen, um auch geringqualifizierten Beschäftigten sowie jungen Menschen mit Migrationshintergrund und Praxiserfahrung den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ebnen, denn Teilqualifikationen betonen stärker die praktischen Fähigkeiten. Mit einer mehrmonatigen Teilqualifizierung können neue Wege in den Arbeitsmarkt geschaffen werden, indem in Modulen ausgewählte Kompetenzen aus anerkannten Ausbildungsberufen erlernt und dadurch sukzessive ein qualifizierter Berufsausbildungsabschluss erworben werden kann. Zweitens ist die Einstiegsqualifizierung eine der wenigen evaluierten Maßnahmen in der unübersichtlichen Komplexität des Übergangssystems mit Übernahmequoten von 65 bis 80 Prozent, durch die junge Menschen voll in die bestehenden Ausbildungsstrukturen integriert werden können. Weitere Optimierungspotentiale sind erkannt und umsetzbar. Damit ist die Einstiegsqualifizierung Prototyp eines neuen Übergangsprogramms: Eine Dachmarke mit entsprechenden Qualitätsstandards bei gleichzeitig hoher regionaler und individueller Flexibilität. In diesem Sinne muss das heutige Übergangssystem schrittweise bereinigt und auf wenige, möglichst sogar eine einzige Maßnahme reduziert werden. Mit ihrer weiteren Stärkung könnte das Übergangssystem schrittweise bereinigt und auf wenige, möglichst sogar in einem einzigen erfolgsversprechenden Programm mit einer regionalen, individuellen Ausgestaltung mit einem Titel, einem Zertifikat, einer Dachmarke, einer Finanzierung und einer Evaluierung gebündelt werden. Drittens muss die Sichtbarkeit und die Verwertbarkeit informellen beruflichen Lernens und die Möglichkeiten zum Ausbau beruflicher Kompetenzen durch erprobte Validierungsverfahren sichtbar gemacht werden. Ein standardisiertes Verfahren zur Erfassung, Bewertung und Validierung/Zertifizierung nonformal und informell erworbener, auch niedrigschwelliger digitaler beruflicher Kompetenzen ist dringend erforderlich.

9. Die Lernortkooperation braucht mehr Ressourcen und eine nachhaltige Förderung. Aus- und Weiterbildung sollten künftig im Sinne von Karrierepfaden und Berufslaufbahnkonzepten noch enger miteinander verzahnt werden, um den zukünftigen Anforderungen einer digital vernetzten Arbeits- und Berufswelt besser gerecht zu werden. Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit sind durchgängig zu realisieren. Neue Formen von Lernortkooperationen und Weiterbildungsverbänden zwischen Unternehmen untereinander sowie zwischen Unternehmen und Akteuren der beruflichen Aus- und

Weiterbildung können zu einem wechselseitigen Wissenstransfer und zur Verbreitung neuer (Lern-)Technologien beitragen. In der Schweiz beispielsweise kann der betriebliche Teil der Berufsausbildung in einem Lehrbetriebsverbund abgeleistet werden, um Lernenden in verschiedenen spezialisierten Betrieben eine umfassende Bildung in beruflicher Praxis zu ermöglichen, aber auch um Kompetenzen zu tradierter Technologie um neue, oft digitalbasierte Technologien zu erweitern. Berufsbildende Schulen, Bildungszentren, Bildungsanbieter, überbetriebliche Ausbildungsstätten, aber auch Forschungseinrichtungen, Hochschulen und Universitäten können für Unternehmen stärker zu digital vernetzten Kooperationspartnern zum Zweck beruflicher Qualifizierung werden. Auch spezifische Bildungsanbieter oder Technologiespezialisten können in diese Rolle hineinwachsen.

10. Die Chancen des dualen Studiums sind noch intensiver zu nutzen. Im praxisintegrierenden, dualen Studium steht nicht die bundesweit standardisierte Vermittlung spezifischer Berufskompetenzen im Fokus, sondern das wissenschaftlich geleitete Studium in betrieblichem Kontext. Eine weitreichende bundesgesetzliche Regulierung des Praxisanteils, wie sie von Teilen der Enquete-Kommission angestrebt wird, gefährdet nicht nur die verfassungsrechtlich geschützte Freiheit von Forschung und Lehre, sondern auch die bewährte Individualität und Dynamik dieser Studiengänge. Im Mittelpunkt aller Weiterentwicklungen muss daher die Entscheidungshoheit der Hochschulen und ihrer Studierenden stehen. In diesem Kontext sind bundesweite Absprachen der Länder und Hochschulen zu einem gemeinsamen Markenkern des praxisintegrierenden Dualen Studiums möglich, insbesondere bei der curricularen Verzahnung von Theorie und Praxiseinheiten. Generell halten wir eine regulatorische Zurückhaltung im Grenzgebiet zwischen den klassischen beruflichen und akademischen Bildungsbereichen für geboten, um den nötigen Entfaltungsspielraum für Innovationen zu bewahren.

11. Toptalente der beruflichen Bildung sind stärker zu fördern. Zu wenig hat die Enquete-Kommission den Blick auf die Talentförderung schon während der beruflichen Bildung gerichtet. Wir setzen uns für die Öffnung der akademischen Begabtenförderungswerke für Talente aus der beruflichen Bildung ein. Die Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung soll mit zusätzlichen finanziellen Mitteln ausgestattet werden. Ein Ziel von 10 Prozent der Stipendiat/innen aus der beruflichen Bildung ist anzustreben. Neben einer breiten Beteiligung der Spitze des Fachkräftenachwuchses an der Europameisterschaft (EuroSkills) und Weltmeisterschaft der Berufe (WorldSkills) müssen im Sinne des Exzellenzgedankens der Leistungselite unter den Auszubildenden zusätzliche Förderwege eröffnet werden. Eine „Akzeleration“, etwa durch das Überspringen von Lernsequenzen, der schnellere oder zusätzliche Erwerb von Kompetenzen mit hohem oder höchstem Anforderungsniveau (z.B. spezifische Programmiersprachen, IT-Industrie-Zertifikate, Zertifikate der beruflichen Fort- und Weiterbildung wie z.B. Meister, Techniker, 3D-Spezialist) und ein „Enrichment“ (z.B. spezielle Arbeitsgemeinschaften, Auslandseinsätze, zusätzliche Intensivleistungskurse, überregionale/internationale Wettbewerbe und internationale Austauschprogramme, die Teilnahme an Spezialprojekten bis hin zu Berufsschulen mit Hochbegabtenklassen) sind anzustreben. Zudem müssen Bildungsgänge mit doppelt qualifizierenden Abschlüssen (Schul- plus Berufsabschluss, Berufs- plus Studienabschluss, Berufs- plus Fortbildungsabschluss) und zielgruppenspezifische Fast-Track-Programme mit verkürzter Ausbildungsdauer stärker ausgebaut werden.

12. Die Internationalisierung der beruflichen Bildung ist voranzutreiben. Mit der Digitalisierung untrennbar verbunden ist auch die Internationalisierung der Arbeitswelt. Deutlich entschlossener als der Enquete-Bericht wollen wir dies in den Fokus nehmen und mit mutigen Initiativen vorantreiben: Mit Auslandsaufenthalten von 20 Prozent der Auszubildenden im Jahr 2030 setzen wir bewusst eine ambitionierte Zielmarke. Die Digitalisierung eröffnet zusätzlich völlig neue Chancen für neuartige internationale Bildungsprojekte. Dazu ist eine deutliche Stärkung der Beratungs- und Unterstützungsstrukturen durch die Schaffung eines Deutschen Beruflichen Austauschdienstes (DBAD) unbedingt erforderlich - analog zum DAAD in der akademischen Bildung. Was an Hochschulen funktioniert, darf auch Auszubildenden nicht vorenthalten werden. Des Weiteren müssen mit internationalen Wahl- und Zusatzqualifikationen sowie möglicherweise sogar neuen, international

ausgerichteten Berufsbildern entsprechende Qualifikationen und Erfahrungen als struktureller Bestandteil moderner Berufsausbildung anerkannt werden. Davon profitieren sowohl Auszubildende als auch Betriebe, mehr Schülerinnen und Schüler erkennen eine attraktive Zukunftsperspektive in der beruflichen Bildung.