



Eine Exzellenzinitiative für die berufliche Bildung?

Ernst A. Hartmann, Christin Brings, Annika Fünfhaus,
Léna Krichewsky-Wegener, Mandy Schulze, Ida Stamm

Ernst A. Hartmann, Christin Brings, Annika Fünfhaus, Léna Kricheswky-Wegener,
Mandy Schulze, Ida Stamm

Eine Exzellenzinitiative für die berufliche Bildung?

Im Sommer 2005 haben Bund und Länder mit der Exzellenzinitiative für die Wissenschaft und Forschung¹ ein umfangreiches Förderprogramm für den Wissenschaftsstandort Deutschland beschlossen. Ziel war es, die deutsche Wissenschaftslandschaft für den internationalen Wettbewerb zu stärken und die universitäre Spitzenforschung sichtbarer zu machen. Seither hat die Exzellenzinitiative eine erhebliche Wirkung im Wissenschaftssystem Deutschlands entfaltet – trotz aller konträren Positionen und Diskussionen in den Fachkreisen und der Öffentlichkeit.

Im Bericht zur Evaluation der Exzellenzinitiative stellte eine Internationale Expertenkommission eine neue Dynamik im Wissenschaftssystem fest und bewertete dies als globale Wirkung der Exzellenzinitiative. Weiterhin analysierte die Kommission differenziert mögliche Einflüsse der Exzellenzinitiative auf verschiedene Baustellen des deutschen Wissenschaftssystems, die von der Hochschul-Governance über die Nachwuchsförderung bis zur Internationalisierung reichen (Internationale Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative 2016)².

Aktuell erfährt die Berufsbildung im Zuge des wachsenden Fachkräftebedarfs einen vergleichbaren Bedeutungszuwachs für die mittel- und langfristige Sicherung des Innovations- und Wirtschaftsstandorts und des damit einhergehenden ökonomischen und sozialen Wohlstands Deutschlands. Daher stellt sich die Frage, ob eine „Exzellenzinitiative Berufliche Bildung“ ähnliche Wirkungen – hinsichtlich öffentlicher Wahrnehmung, Dynamisierung von Entwicklungen und Beiträgen zur Bearbeitung strategischer Baustellen – erzielen könnte, wie sie im Wissenschafts- und Forschungssystem zu beobachten waren.

Wegen der sehr unterschiedlichen Gegenstände kann es hier natürlich nicht um unmittelbare, kurzschlüssige Übertragungen gehen. Es ist jedoch lohnenswert, sich auf einer strategischen

und methodischen Ebene mit den folgenden Fragen zu beschäftigen:

- ▶ Könnte eine „Exzellenzinitiative Berufliche Bildung“ positive Effekte hinsichtlich der öffentlichen Wahrnehmung und Wertschätzung der beruflichen Bildung von außen erzielen? Und wäre sie andererseits in der Lage die Dynamisierung von Entwicklungen innerhalb des Systems der beruflichen Bildung zu unterstützen?
- ▶ Könnte eine „Exzellenzinitiative Berufliche Bildung“ Beiträge zur Bearbeitung strategischer Baustellen der beruflichen Bildung leisten? Und was wären diese Baustellen?
- ▶ Wie könnten Elemente einer „Exzellenzinitiative Berufliche Bildung“ aussehen? Worin würde sich Exzellenz – besondere Leistung und besondere Leistungsfähigkeit – im Berufsbildungssystem markant zeigen?

Zur Vorbereitung einer Erörterung dieser Fragen wird im Folgenden das deutsche Berufsbildungssystem kurz charakterisiert, um daraus relevante strategische Baustellen für die zukünftige Entwicklung des deutschen Berufsbildungssystems abzuleiten.

Im Hinblick auf diese Baustellen werden konkrete Gestaltungsgegenstände benannt, die als „Exzellenzdimensionen“ der beruflichen Bildung in einem Exzellenzförderprogramm adressiert werden könnten.

1 Das deutsche Berufsbildungssystem

Das deutsche Berufsbildungssystem lässt sich grob nach folgenden Kategorien analysieren „Vollzeitschulische und duale Ausbildungsgänge“, „Ausbildung und Weiterbildung“ sowie „Beziehungen und Übergänge zum Hochschulsystem“. Diese Kategorien werden im Folgenden einzeln betrachtet.

1 Mit vollem Titel: Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen. Seit 2017 wird die Exzellenzinitiative in Form der Exzellenzstrategie fortgeführt: <https://www.bmbf.de/de/die-exzellenzstrategie-3021.html>

2 Der Autor des vorliegenden Textes war Leiter der Geschäftsstelle der Internationalen Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative (IEKE). Für den vorliegenden Text wurden ausschließlich öffentlich zugängliche Quellen, wie der o.g. Endbericht, verwendet. Insbesondere wurde keine im Kontext vertraulicher Kommunikationen innerhalb oder im Umfeld der IEKE gewonnenen Kenntnisse für den hier vorliegenden Text herangezogen.

1.1 Das duale System als Kern des deutschen Berufsbildungssystems

Grundsätzlich bestehen im deutschen Berufsbildungssystem vollzeitschulische und duale Ausbildungsgänge nebeneinander. Gerade im internationalen Vergleich stellt sich allerdings die duale Ausbildung als besonders charakteristisch für das deutsche Berufsbildungssystem dar. Sehr ähnlich, wenn auch mit Variationen versehen, sind das österreichische und schweizerische Berufsbildungssystem.

Die folgenden Merkmale des dualen Systems sollten dabei besonders hervorgehoben werden.

- ▶ **Arbeitgeber wirken zweifach an der Berufsbildung mit:** Unmittelbar als Ausbildungsbetriebe sind sie direkt an der Umsetzung der Berufsbildung beteiligt. Mittelbar beteiligen sie sich über die Einbindung der Sozialpartner an der ständigen Weiterentwicklung der Berufsbilder wie auch des Berufsbildungssystems insgesamt. Diese Mitwirkung der Arbeitgeber trägt zu der im internationalen Vergleich sehr ausgeprägten Arbeitsmarktrelevanz der beruflichen Bildung bei. Dies zeigt sich in der hohen Übergangsquote von der Berufsbildung in die Beschäftigung und einer niedrigen Jugendarbeitslosenquote in Deutschland. (OECD 2018) Neben dieser arbeitsmarktbezogenen Wirkung wird das Engagement, die Übernahme von Verantwortung und auch von Kosten durch die Arbeitgeber für die berufliche Bildung von ausländischen Beobachtern mit Erstaunen und Bewunderung betrachtet. (iMOVE 2012)
- ▶ **In der dualen Berufsausbildung hat sich ein System komplementärer Lernorte herausgebildet (Berufsbildungsgesetz BBIG §2 Lernorte in der Berufsbildung):** Jeder der Lernorte – Schule wie Betrieb als auch überbetriebliche Ausbildungsstätten – hat spezifische Möglichkeiten und Anforderungen. Über eine lange Tradition der deutschen Berufsbildung haben sich Wissen und Standards entwickelt, wie die jeweiligen Lernorte im Hinblick auf eine hohe Bildungsqualität zu gestalten sind. Dadurch entsteht zugleich eine Perspektive, die das Lernen in realen, lebensweltlichen Umgebungen als konstitutiv für ein Bildungssystem betrachtet. Die duale Berufsausbildung basiert darüber hinaus im Kern auf Kooperationen mehrerer Partner auf unterschiedlichen Ebenen. Dabei sind mehrere Kooperationsaspekte und -ebenen betroffen. Die elementare Kooperation besteht zwischen Ausbildungsbetrieb, Berufsschule und zuständiger Kammer. Als erweiterte Kooperationsformen gelten Zusammenschlüsse mehrerer Betriebe im Rahmen der Verbundausbildung und die Einbe-

ziehung von überbetrieblichen Bildungsstätten für Aus- und Weiterbildung. Eine umfassende, systemweite Kooperation geschieht darüber hinaus zwischen den Sozialpartnern, den zuständigen Stellen (Kammern) und der Bildungspolitik.

Nicht zuletzt zeigt sich in der dualen Berufsausbildung eine Manifestation des Berufsprinzips, das auf umfassende berufliche Handlungsfähigkeit in komplexen Arbeitssituationen ausgerichtet ist sowie auf eine breite, zukunftsgerichtete, also auch mittel- bis langfristig arbeitsmarktrelevante (Aus-)Bildung. Diese Orientierung unterscheidet sich stark von den oftmals sehr fragmentierten und als kleinteilig verstandenen ‚Skills‘, die die Debatte im angloamerikanischen Kulturkreis bestimmen. (Brockmann et al. 2011)³

1.2 Geregelter und ungeregelter Weiterbildung

In Deutschland hat sich im Bereich der beruflichen Bildung ein differenziertes Weiterbildungssystem entwickelt mit bundeseinheitlich geregelten Aufstiegsfortbildungen, nach Kammerregelungen oder Landesrecht geordneten Weiterbildungen sowie einer Vielzahl unregelter Weiterbildungsangebote.

Damit sind grundsätzlich – auch im internationalen Vergleich – differenzierte Voraussetzungen geschaffen worden, um dem wachsenden Bedarf an Weiterbildung im Sinne des lebenslangen Lernens gerecht zu werden. Stellt man das Ausbildungssystem dem Weiterbildungssystem gegenüber, bestehen allerdings auch noch einige Herausforderungen:

So könnten die Übergänge zwischen Aus- und Weiterbildung noch flexibler und bedarfsgerechter gestaltet werden, wenn z. B. standardisierte und zertifizierte Zusatzqualifikationen, die schon neben der Ausbildung erworben werden können und für sich selbst werthaltig sind, nach transparenten Regeln auf geregelte Weiterbildungen angerechnet werden können. (Vogel 2017: 45ff.)

Darüber hinaus ist im Weiterbildungsbereich das nachfrageseitige Interesse nach zertifizierten Maßnahmen nur in begrenztem Umfang festzustellen. Dies liegt nahe angesichts der hohen Belastung der Weiterbildungsinteressenten durch berufliche und oftmals auch familiäre Verpflichtungen. Wünschenswert wären daher Weiterbildungszertifikate unterhalb der bisherigen Weiterbildungsabschlüsse, die zugleich anrechenbar bzw. akkumulierbar sind auf komplette Abschlüsse. (vgl. z. B. Hörr und Jütte 2017: 258) Solche akkumulierbaren Abschlüsse setzen eine Modularisierung des Bildungsangebots voraus, was gerade im Weiterbildungsbereich nicht unvereinbar mit dem Berufsprinzip

³ Mike Cooley, damals Director of Technology des Greater London Enterprise Board (GLEB), formulierte es in einem informellen Gespräch mit dem Autor in den Achtzigerjahren so: „We don't have masons anymore, we only have bricklayers these days“.

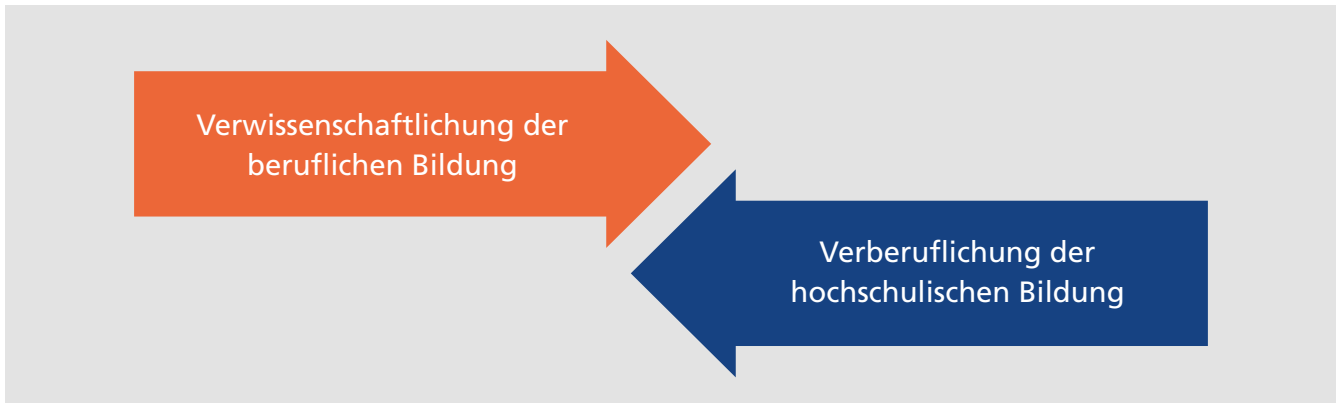


Abb. 1: Annäherung beruflicher und hochschulischer Bildung (eigene Darstellung)

ist. Denn ein ganzheitlicher erster Berufsabschluss liegt in diesem Fall bei allen Weiterbildungsteilnehmern bereits vor.

Ferner heißt Weiterbildung für Absolventen der beruflichen Ausbildung immer öfter auch wissenschaftliche Weiterbildung, etwa durch einen berufsbegleitenden Bachelor-Studiengang⁴. Diese Aspekte werden im Folgenden weiter vertieft.

1.3 Beziehungen und Übergänge zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung

Berufliche und hochschulische Bildung sind in Deutschland traditionell nebeneinander bestehende Wege, die berufsqualifizierend zu einem Arbeitsmarkteintritt führen.

In den letzten Jahrzehnten hat es konvergente Entwicklungen gegeben, die in einzelnen Aspekten zu einer Annäherung zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung geführt haben⁵:

So finden sich durch eine zunehmende technologische Durchdringung, Wissensbasierung und Professionalisierung im Bereich der beruflichen Ausbildung (z.B. Mikrotechnologen, Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung) wie auch der Weiterbildung (z.B. Konstrukteure, Berufspädagogen) zunehmend Qualifikationselemente, die in beruflichen wie hochschulischen Bildungsgängen in gleicher oder sehr ähnlicher Form vorkommen (z.B. Reinraumtechnologie, Methoden der empirischen Sozialforschung). (Kersting 2011: 98f.) Hingegen wird durch den Bologna-Prozess die berufsqualifizierende Funktion der hochschulischen Bildung – insbesondere auf Bachelor-Niveau – heute viel stärker betont als früher. (Rauner 2012: 6)

Diese konvergenten Entwicklungen zeigen neue Alternativen im deutschen Bildungssystem auf. Duale Studiengänge – besonders in ihrer ausbildungsintegrierenden Form – verknüpfen berufliche und hochschulische Ausbildung. Die Nachfrage nach dualen Studiengängen steigt kontinuierlich an. (Wissenschaftsrat 2013: 7ff.) Ein klarer Hinweis auf die Relevanz dieses Konzepts für Individuen und Unternehmen.

Auch im Weiterbildungsbereich wurden duale Modelle etabliert. So beispielsweise das triale Studium des Handwerks, das durch eine Kooperation zwischen Unternehmen, Hochschule und Weiterbildungseinrichtung gekennzeichnet ist. (Bundesinstitut für Berufsbildung 05.03.2015; Fachhochschule des Mittelstands und Handwerkskammer zu Köln o. A.).

Die systemische Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung wurde in den letzten Jahren erheblich gesteigert. Das betrifft die Erweiterung des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte (Kultusministerkonferenz 2009), die Entwicklung und Dissemination von Methoden zur Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge und vor allem die Entwicklung von Studienangeboten, die auf Absolventen der beruflichen Bildung zugeschnitten sind⁶.

Trotz dieser erfreulichen und in den letzten Jahren beschleunigten Entwicklungen sind noch weitere Verbesserungspotenziale erkennbar:

- Schon im Bereich der beruflichen Erstausbildung könnte durch Abstimmung und konvergente Curriculumentwicklung auch von beruflicher Seite noch stärker darauf hin-

4 Aus systemischer Sicht, bezogen auf das Hochschulsystem, sind Bachelorstudiengänge nie weiterbildend, weil sie zu einem ersten Studienabschluss führen (Akkreditierungsrat 2007: 5). Aus bildungsbiografischer Sicht sind sie weiterbildend, wenn die Teilnehmenden bereits über einen ersten berufsqualifizierenden (nicht-hochschulischen) Abschluss verfügen.

5 Diese Konvergenz könnte auch ein Verschwimmen der Grenzen zwischen Beruf und – akademischer – Profession mit sich bringen, möglicherweise in Richtung einer professionsorientierten Beruflichkeit (Meyer 2015). Analog kann der Begriff der erweiterten modernen Beruflichkeit verstanden werden (KaBebaum 2015).

6 Beispielsweise im Kontext des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“, <https://www.wettbewerb-offene-hochschulen-bmbf.de/>

gearbeitet werden, dass Übergänge ins Hochschulsystem möglichst bruchlos gelingen. In diesem Kontext könnten die oben angesprochenen standardisierten Zusatzqualifikationen, die parallel zur Erstausbildung erworben werden können, auch hochschulische oder hochschulisch anrechenbare Zertifikate sein.

- ▶ Im Bereich der Weiterbildung wären Zertifikate denkbar, die gleichermaßen auf berufliche wie hochschulische Weiterbildung anrechenbar sind.

1.4 Kernmerkmale des deutschen Berufsbildungssystems

Aus den bisherigen Überlegungen lassen sich drei Kernmerkmale des deutschen Berufsbildungssystems identifizieren:

- ▶ **Beruflichkeit:** Das deutsche Berufsbildungssystem ist gekennzeichnet durch das Berufsprinzip, nach dem Ausbildungsberufe standardisierte und überwiegend bundesweit einheitliche Fertigkeiten und Qualifikationen für das jeweilige Berufsbild vermitteln. Angesichts der Trends zur stärkeren Wissensbasierung und Professionalisierung vieler Tätigkeiten zeigen sich in einzelnen Bereichen Tendenzen zur Entwicklung neuer, erweiterter, professionsorientierter Formen der Beruflichkeit. (Greinert 2008)
- ▶ **Vielfältige und hochwertige Lernorte:** Konstitutiv für das duale System der Berufsbildung ist ein Arrangement unterschiedlicher, insbesondere auch arbeitsweltlicher Lernorte. Das Qualitätsniveau dieser Lernorte ist entscheidend für den heutigen Entwicklungsstand und die Entwicklungsperspektiven des Berufsbildungssystems (BBiG §2).
- ▶ **Kooperationen:** Das duale System der Berufsbildung fußt im Kern auf Kooperationen, zwischen Betrieben und Schulen, Hochschulen, anderen Betrieben sowie überbetrieblichen Bildungsstätten. Die Sozialpartner sind eingebunden in die Entwicklung einzelner Berufe wie auch des Gesamtsystems der Berufsbildung (ebd.).

Diese Kernmerkmale des deutschen Berufsbildungssystems sollten bei Überlegungen zur Förderung von Exzellenz in der Berufsbildung unbedingt berücksichtigt werden.

Gleichzeitig sollte eine hypothetische Exzellenzinitiative für die berufliche Bildung – in Analogie zur Exzellenzinitiative für die Wissenschaft – zur erfolgreichen Bearbeitung von Baustellen des Berufsbildungssystems beitragen.

Eine Auswahl möglicher Baustellen wird im Folgenden dargestellt.

2 Baustellen des deutschen Berufsbildungssystems

2.1 Attraktivität des beruflichen Bildungssystems für die Individuen

Es zeigt sich ein Trend weg von der beruflichen hin zur hochschulischen Bildung. Den Rückgängen bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen steht eine gestiegene Anzahl unbesetzter Berufsausbildungsstellen gegenüber. (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017: 19) Auf der anderen Seite steigt die Anzahl der Studienanfänger mehr oder weniger kontinuierlich und – im Vergleich etwa zu den Neunzigerjahren – drastisch. (Statistisches Bundesamt 2018; Statista 2018) Es stellt sich somit die Frage nach der Attraktivität der Berufsbildung für die Individuen.

Trotz der hohen Qualität der Berufsbildung in Deutschland ist die Entscheidung für ein Hochschulstudium bildungsökonomisch nachvollziehbar – angesichts besonders niedriger Arbeitslosenquoten für Akademiker (Bundesagentur für Arbeit 2017) und nachweislich höherer Bildungsrenditen der akademischen Bildung. (Piopiunik et al. 2017)

Angesichts dieser objektiven Verhältnisse kann eine Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung nicht in Konkurrenz, sondern nur in Beziehung zur und idealerweise in Kooperation mit der Hochschulbildung gelingen.

Junge Menschen, vor allem besonders leistungsfähige, werden sich eher für eine berufliche Ausbildung gewinnen lassen, wenn eine reale Chance auf einen späteren Übergang ins akademische System besteht, und wenn der berufliche Bildungsweg nicht als Sackgasse wahrgenommen wird.

Objektiv bestehen, wie schon mehrfach angesprochen, vielfältige und tendenziell zunehmende Überlappungsbereiche zwischen der beruflichen und der hochschulischen Bildung. Diese sich überschneidenden Bereiche so zu gestalten, dass der Übergang von beruflicher und hochschulischer Bildung sehr viel durchlässiger wird, ist ein wesentlicher Aspekt für mehr Attraktivität des beruflichen Bildungssystems für die potenziellen Auszubildenden.

2.2 Attraktivität des beruflichen Bildungssystems für die Unternehmen

Die Zahl der ausbildenden Betriebe geht seit Jahren kontinuierlich zurück. (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017: 68) Neben regionalen Strukturproblemen bestehen offenbar auch Defizite – in der Substanz oder der Wahrnehmung – hinsichtlich der Attraktivität der Berufsbildung für Unternehmen.

Besonders lohnend wäre es, insbesondere junge, wissens- und technologieaffine Betriebe ohne Ausbildungstradition als neue Ausbildungsbetriebe zu gewinnen. Dafür werden wahrscheinlich neue Formate der Ansprache und der praktischen Unterstützung dieser Unternehmen notwendig sein.

2.3 Inklusion und Integration in der beruflichen Bildung

Einerseits ist die Berufsbildung möglicherweise nicht attraktiv genug für besonders leistungsfähige junge Menschen, andererseits gelingt bei bestimmten Zielgruppen die Inklusion bzw. Integration (Wansing und Westphal 2014) in die berufliche Bildung nicht hinreichend.

Für Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Bedürfnissen müssen durch inhaltliche und strukturelle Anpassungen Wege in den Kern der beruflichen Bildung – das duale System – eröffnet werden. (Bylinski 2015) Die in den letzten Jahren ins Land gekommenen Flüchtlinge stellen nur eine der Gruppen dar, auf die sich diese Herausforderung bezieht.

2.4 Internationalisierung der beruflichen Bildung

Die zunehmend globale Verflechtung von Wirtschaftsprozessen ist ein zentrales Merkmal unserer Zeit. In Europa entsteht durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der Europäischen Union ein gesamteuropäischer Arbeitsmarkt. Gleichzeitig unterscheidet sich das deutsche Berufsbildungssystem in seiner dualen Ausprägung stark von den Berufsbildungssystemen der meisten anderen Länder. (iMOVE 2012).

In diesem Kontext stellen sich zumindest zwei Fragen:

- ▶ Wie können deutsche Auszubildende oder Teilnehmende an beruflicher Weiterbildung durch internationale Kooperation noch besser auf sich internationalisierende Arbeitsmärkte vorbereitet werden?
- ▶ Wie können deutsche Akteure und Anbieter der beruflichen Bildung stärker international wirken, im Rahmen der internationalen Berufsbildungsk Kooperation oder auch als Bildungsdienstleister auf ausländischen Märkten?

3 Exzellenzdimensionen des deutschen Berufsbildungssystems

Im Rahmen einer hypothetischen Exzellenzinitiative für die berufliche Bildung müssten sich Gegenstandsgebiete – Exzellenzdimensionen – benennen lassen, in denen sich die Exzellenz von Angeboten, Anbietern und sonstigen Akteuren der beruflichen Bildung zeigen müsste. Diese Gegenstandsgebiete wären

zugleich Fördergegenstände dieser hypothetischen Exzellenzinitiative für die berufliche Bildung.

In Anlehnung an die weiter oben beschriebenen Kernmerkmale des deutschen Berufsbildungssystems können die folgenden Exzellenzdimensionen als Ausgestaltungsmerkmale einer solchen Initiative dienen:

- ▶ **Exzellente Berufe und Qualifikationen:** Im Rahmen eines Wettbewerbsverfahrens wäre hier denkbar, dass Sozialpartnerorganisationen mit bestimmten Berufen als „exzellente“ ausgezeichnet würden, wenn diese Berufe noch zu definierende und weiter unten umrissene Exzellenzstandards erfüllen.
- ▶ **Exzellente Lernorte:** Hier könnten sowohl Einzelakteure – beispielsweise Berufsschulen, Unternehmen, überbetriebliche Ausbildungszentren – als auch Verbünde solcher Akteure mit besonders anspruchsvoll gestalteten Lernorten ausgezeichnet werden.
- ▶ **Exzellente Kooperationen:** Hier wären nur Verbundbewerbungen denkbar. Die Exzellenz würde hier in der besonderen Qualität der Kooperation liegen – etwa zwischen beruflichen Schulen und Hochschulen, Betrieben mit niedriger und hoher Ausbildungserfahrung.

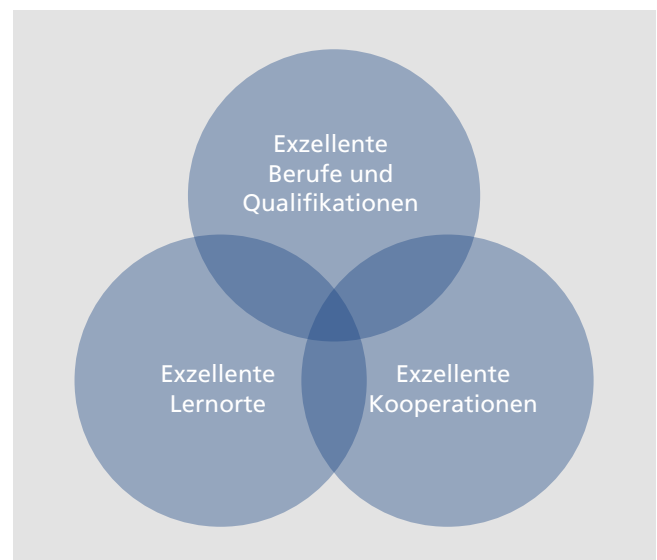


Abb. 2: Kernmerkmale des deutschen Berufsbildungssystems als Ausgestaltungsmerkmale einer Exzellenzinitiative (eigene Darstellung)

Für die drei Fördergegenstände wäre eine gemeinsame Jury zur Bestimmung der als exzellente zu prämierenden Konzepte denkbar oder auch getrennte Jürs für jeden der drei Fördergegenstände.

Für alle Fördergegenstände würden Konzepte vorgelegt, die den bereits vorliegenden, herausragenden Status belegen, und die weitere Entwicklungen beschreiben, die den jeweiligen Ex-

Exzellenzstatus noch weiter befördern sollen. Diese weitere Entwicklung würde, analog zur Exzellenzinitiative für die Wissenschaft, materiell gefördert.

3.1 Exzellente Berufe und Qualifikationen

Exzellente Berufe und Qualifikationen könnten sich durch folgende Merkmale auszeichnen:

- ▶ Hohes Innovationspotenzial: Möglicher Beitrag dieser Berufe zu Produkt- und Prozessinnovationen in den jeweiligen Unternehmen.
- ▶ Hohe Dynamik: Eignung des Berufsbilds, dynamische Veränderungen im Berufsfeld abbilden zu können.
- ▶ Vollständigkeit der Profile: Vollständigkeit der beruflichen Tätigkeiten, auf die sich das Berufsbild bezieht. Im arbeitspsychologischen Sinn: Anspruchsvolle und Routinetätigkeiten; Planen, Organisieren, Ausführen und Kontrollieren in einer Hand (Wischmann und Hartmann 2018: 2).
- ▶ Anschlussfähigkeit zur Hochschulbildung: Aktive und progressive Gestaltung des Übergangsfelds vom Berufsbild in affine hochschulische Bildungsgänge.
- ▶ Internationale Anschlussfähigkeit: Aktiv ausgestaltete Bezüge zu anderen Qualifikationsbündeln im europäischen oder weltweiten Raum.

Antragsteller für eine Exzellenzförderung in diesem Förderbereich wären die jeweils zuständigen Sozialpartnerorganisationen.

3.2 Exzellente Lernorte

Grundsätzlich kommen alle schulischen – im Kontext dualer Studiengänge auch hochschulischen – und betrieblichen Lernorte in Betracht, einzeln oder im Verbund.

Merkmale exzellenter Lernorte können sein:

- ▶ Humanressourcen der Betriebe (Ausbildende): Besondere Aus- und Weiterbildungskonzepte für die Ausbilder.
- ▶ Technische Ressourcen: Besonders avancierte technische Ausstattung, gerade auch im Hinblick auf die Digitalisierung.
- ▶ Organisationsmodelle: Besonders umfassende und/oder weitreichende Konzepte der Ausgestaltung der Lernaufgaben bzw. der Lern- und Arbeitsprozesse (z. B. Lerninseln, Auszubildende stellen komplexe, reale Produkte her)
- ▶ Inklusionsleistung: Besondere Eignung der Lernorte, spezifische Bedürfnisse und Hintergründe der Lernenden zu berücksichtigen.

Antragsteller wären hier die Betreiber der jeweiligen Lernorte, also Unternehmen, (Hoch-)Schulen und überbetriebliche Ausbildungszentren, einzeln oder im Verbund.

3.3 Exzellente Kooperationen

Das Vorhandensein von Kooperation per se ist ein konstitutives Element des deutschen Berufsbildungssystems. Förderwürdig im Rahmen einer hypothetischen Exzellenzinitiative für die berufliche Bildung wäre eine besondere Qualität dieser Kooperationen, insbesondere im Hinblick auf die oben beschriebenen Baustellen des Berufsbildungssystems.

Merkmale exzellenter Kooperationen könnten sich auf die folgenden Aspekte beziehen:

- ▶ Kooperationen zwischen Ausbildungsbetrieben, Unternehmen: Besonders intensive bzw. innovative Kooperationen, etwa zwischen Unternehmen mit geringer und ausgeprägter Ausbildungserfahrung.
- ▶ Kooperationen zwischen Berufsschulen, Betrieben und überbetrieblichen Ausbildungsstätten: innovative Kooperationsmodelle mit dem Ziel, das Lernen im Arbeitsprozess zu stärken, auch bei erschwerenden Umständen wie mangelnder Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, vollzeitschulischer Ausbildungen oder in ländlichen Regionen.
- ▶ Kooperationen mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen: Hier wären ebenfalls besonders intensive bzw. innovative Kooperationen gefragt, die einen besonderen Beitrag leisten zur Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung.
- ▶ Kooperation mit regionalen Partnern mit dem Ziel, Berufsbildungsangebote mit Berufsorientierung, Karriereberatung und Vermittlung zu verzahnen.
- ▶ Kooperationen mit internationalen Partnern, die insbesondere zur Bewältigung der Herausforderungen der Baustelle Internationalisierung wesentlich beitragen können.

Antragsteller wären die einschlägigen Kooperationspartner, also Unternehmen, (Hoch-)Schulen, überbetriebliche Ausbildungszentren und weitere Kooperationspartner im In- und Ausland, grundsätzlich nur im Verbund.

4 Fazit

Eingangs wurden die folgenden Fragen aufgeworfen:

- ▶ Könnte eine „Exzellenzinitiative Berufliche Bildung“ positive Effekte auf die öffentliche Wahrnehmung und Wertschätzung der beruflichen Bildung von außen haben. Und könnte sie andererseits dynamische Entwicklungen innerhalb des Systems der beruflichen Bildung auslösen?
- ▶ Könnte eine „Exzellenzinitiative Berufliche Bildung“ dazu beitragen, strategische Baustellen der beruflichen Bildung zu bearbeiten? Und was wären diese Baustellen?

- ▶ Wie könnten Elemente einer „Exzellenzinitiative Berufliche Bildung“ aussehen? Worin würde sich Exzellenz – also besondere Leistung und Leistungsfähigkeit – im Berufsbildungssystem markant zeigen?

Die letzte dieser Fragen kann explizit beantwortet werden: Wichtige Elemente einer Exzellenz im Berufsbildungssystem sind exzellente Berufe und Qualifikationen, exzellente Lernorte und exzellente Kooperationen. Für alle diese Exzellenzdimensionen lassen sich charakteristische Merkmale benennen, wie oben vorgeschlagen.

Ebenso wurden Baustellen des Berufsbildungssystems benannt; die Wirkung einer hypothetischen Exzellenzinitiative für die berufliche Bildung auf diese Baustellen kann plausibel gemacht werden.

Über die erste Frage – nach äußerer Wahrnehmung und Wertschätzung sowie innerer Dynamisierung – kann nur, in Analogie zur Exzellenzinitiative für die Wissenschaft, spekuliert werden. Die Autoren halten es für plausibel und wahrscheinlich, dass ein hinsichtlich der eigenen Rolle und Qualität selbstbewusstes Auftreten der beruflichen Bildung wahrscheinlich einen positiven Effekt in der öffentlichen Wahrnehmung und Wertschätzung hätte. Wobei dieses Selbstbewusstsein durch herausragende Exzellenz-Beispiele untermauert wäre.

Auch nach innen könnte ein positiver Wettbewerb stimuliert werden. Dieser Wettbewerb würde vielschichtig sein, gemäß der thematisch ausdifferenzierten Exzellenzdimensionen und -merkmale der beruflichen Bildung: Besondere Wissensintensität steht hier gleichberechtigt neben besonderer Inklusionsleistung.

Ein solcher Wettbewerb würde sehr plastisch deutlich machen, wie sich Exzellenz in der Berufsbildung äußert und wie sie erreicht werden kann. Es ist zu vermuten, dass dadurch eine höhere Dynamik in der Weiterentwicklung der beruflichen Bildung angeregt werden kann.

Literaturverzeichnis

Akkreditierungsrat (2007): Handreichung des Akkreditierungsrates an die Agenturen auf Grundlage der „Empfehlungen der Arbeitsgruppe ‚Weiterbildende Studiengänge‘ des Akkreditierungsrates zur Qualitätssicherung und Akkreditierung weiterbildender Masterstudiengänge“. Online verfügbar unter http://archiv.akkreditierungsrat.de/fileadmin/Seiteninhalte/AR/Beschluesse/AR_Handreichung_Weiterbildung.pdf, zuletzt geprüft am 23.04.2018.

Brockmann, Michaela; Clarke, Linda; Winch, Christopher (2011): Knowledge, skills and competence in the European labour market: what's in a vocational qualification? Abingdon: Routledge.

Bundesagentur für Arbeit (2017): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Akademikerinnen und Akademiker. Juli 2017. Online verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Broschuere-Akademiker.pdf>, zuletzt geprüft am 23.04.2018.

Bundesinstitut für Berufsbildung (05.03.2015): Viel Dynamik bei dualen Studienangeboten. Aktuelle Auswertung der BIBB-Datenbank „AusbildungPlus“. Bonn. Antje Leichsenring. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_25832.php, zuletzt geprüft am 23.04.2018.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2017): Berufsbildungsbericht 2017. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2017.pdf, zuletzt geprüft am 23.04.2018.

Bylinski, Ursula (2015): Wege zur inklusiven Berufsbildung. In: *BWP* 2/2015. Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/7567>, zuletzt geprüft am 23.04.2018.

Fachhochschule des Mittelstands; Handwerkskammer zu Köln (o.A.): Triales Studium B.A. Handwerksmanagement. Online verfügbar unter http://www.triales-studium.de/downloads-broschueren-1/trialer-studiengang-handwerksmanagement-flyer/at_download/file, zuletzt geprüft am 23.04.2018.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2016): Gemeinsame Förderung von Wissenschaft und Forschung durch Bund und Länder. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. Bonn (Materialien der GWK).

Greinert, Wolf-Dietrich (2008): Beschäftigungsfähigkeit und Beruflichkeit – zwei konkurrierende Modelle der Erwerbsquali-

fizierung? Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/1365>, zuletzt geprüft am 23.04.2018.

Hörr, Beate; Jütte, Wolfgang (Hg.) (2017): Weiterbildung an Hochschulen. Der Beitrag der DGWF zur Förderung wissenschaftlicher Weiterbildung. 1. Auflage. Bielefeld: wbv.

iMOVE (2012): Exportschlager duale Ausbildung. Online verfügbar unter https://www.imove-germany.de/cps/rde/xchg/imove_projekt_de/hs.xsl/alle_news.htm?content-url=/cps/rde/xchg/imove_projekt_de/hs.xsl/16855.htm.

Internationale Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative (2016): Endbericht der Internationalen Expertenkommission. Online verfügbar unter <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Imboden-Bericht-2016.pdf>, zuletzt geprüft am 17.04.2018.

Kaßbaum, Bernd (2015): „Erweiterte moderne Beruflichkeit“ – ein Kompass für Berufsbildungs- und Hochschulpolitik. In: *Ordnung der Wissenschaft* 2015 (4), S. 199–210. Online verfügbar unter http://www.ordnungderwissenschaft.de/2015%20-%20Gesamt/27_kassebaum_erweiterte_moderne_beruflichkeit_2015.pdf, zuletzt geprüft am 23.04.2018.

Kersting, Karin (2011): Berufsbildung zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Zur Aktualität der Kälttestudien. In: *Pädagogische Korrespondenz* Frühjahr 2011 (43). Online verfügbar unter https://www.pedocs.de/volltexte/2014/8827/pdf/PaedKorr_2011_43_Kersting_Berufsbildung_zwischen_Anspruch.pdf, zuletzt geprüft am 23.04.2018.

Kultusministerkonferenz (2009): Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 06.03.2009). Online verfügbar unter https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2009/2009_03_06-Hochschulzugang-erfol-qualifizierte-Bewerber.pdf, zuletzt geprüft am 23.04.2018.

Meyer, Rita (2015): Beruf als soziales Konstrukt zwischen Entberuflichung und Professionalisierung. Entgrenzungen „vorwärts nach weit“ in Richtung einer professionsorientierten Beruflichkeit. In: Birgit Ziegler (Hg.): Verallgemeinerung des Beruflichen – Verberuflichung des Allgemeinen? Bielefeld: Bertelsmann (Wirtschaft – Beruf – Ethik, 31), S. 23–26.

OECD (Hg.) (2018): Youth unemployment rate 2017. Online verfügbar unter <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm>, zuletzt geprüft am 23.04.2018.

- Piopiunik, Marc; Kugler, Franziska; Wößmann, Ludger (2017): Einkommenserträge von Bildungsabschlüssen im Lebensverlauf: Aktuelle Berechnungen für Deutschland. ifo Schnelldienst, Vol. 70, S. 19-30. Online verfügbar unter <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/165901/1/ifosd-v70-2017-i07-p19-30.pdf>, zuletzt geprüft am 23.08.2018.
- Rauner, Felix (2012): Akademisierung beruflicher und Verbesserung akademischer Bildung – widersprüchliche Trends im Wandel nationaler Bildungssysteme. In: *bwp@* Dezember 2012 (23). Online verfügbar unter http://www.bwpat.de/ausgabe23/rauner_bwpat23.pdf, zuletzt geprüft am 23.04.2018.
- Statista (2018): Anzahl der Studienanfänger/-innen im ersten Hochschulsesemester in Deutschland in den Studienjahren von 1995/1996 bis 2017/2018. Online verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/4907/umfrage/studienanfänger-in-deutschland-seit-1995/>, zuletzt geprüft am 23.04.2018.
- Statistisches Bundesamt (2018): Studienanfänger/innen. Erstes Fachsemester nach Bundesländern. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/StudierendeErstesFSBundeslaender.html>, zuletzt geprüft am 23.04.2018.
- Vogel, Christian (2017): Durchlässigkeit im Bildungssystem. Möglichkeiten zur Gestaltung individueller Bildungswege. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Wansing, Gudrun; Westphal, Manuela (2014): Behinderung und Migration. Kategorien und theoretische Perspektiven. In: Gudrun Wansing und Manuela Westphal (Hg.): Behinderung und Migration. Inklusion, Diversität, Intersektionalität. Wiesbaden: Springer VS, S. 17–47.
- Wischmann, Stefan; Hartmann, Ernst (2018): Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0 – Szenarien aus Forschungs- und Entwicklungsprojekten. In: Stefan Wischmann und Ernst Hartmann (Hg.): Zukunft der Arbeit – Eine praxisnahe Betrachtung. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 1–7.
- Wissenschaftsrat (2013): Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums. Positionspapier. Online verfügbar unter <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3479-13.pdf>, zuletzt geprüft am 23.04.2018.
- Wissenschaftsrat (2017): Strategien für die Hochschullehre. Positionspapier. Online verfügbar unter <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/6190-17.pdf>, zuletzt geprüft am 17.04.2018.

Herausgeber

Prof. Dr. Volker Wittpahl
 Institut für Innovation und Technik (iit)
 in der VDI/VDE Innovation + Technik GmbH
 Steinplatz 1, 10623 Berlin

Kontakt

PD Dr. Ernst A. Hartmann
 Tel.: +49 (0) 30-310078-231
 E-Mail: hartmann@iit-berlin.de

Léna Krichewsky-Wegener
 Tel.: +49 (0) 30-310078-201
 E-Mail: krichewsky-wegener@iit-berlin.de

Dr. Christin Brings
 Tel.: +49 (0) 30-310078-5591
 E-Mail: brings@iit-berlin.de

Mandy Schulze
 Tel.: +49 (0) 30-310078-354
 E-Mail: sSchulze@iit-berlin.de

Annika Fünfhaus
 Tel.: +49 (0) 30-310078-5673
 E-Mail: fuenfhaus@iit-berlin.de

Ida Stamm
 Tel.: +49 (0) 30-310078-279
 E-Mail: stamm@iit-berlin.de

iit perspektive Nr. 40

Juli 2018

Layout: Poli Quintana
 Bildnachweis:

ISBN: 978-3-89750-194-2

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird teils auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Ferner wird auf die Verwendung des geschlechterneutralen Gender-Sterns verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für jedes Geschlecht.

