



**Berufliche Bildung gestalten  
- IHKs setzen Akzente -**

**Die Stimme der Industrie- und Handelskammern:**

# **Kerngedanken und Thesen zu den Themen des Bildungskongresses 2007**

## **PERSPEKTIVE: EUROPA**

Bildungspolitik ist primär eine nationale Angelegenheit. Doch Europa rückt immer näher zusammen, die Arbeitsmärkte treten in einen engeren Austausch. Der Druck auf die „Output“-Kontrolle wächst. Es ist angezeigt, die Leistungsfähigkeit nationaler Qualifizierungssysteme auch einmal international vergleichend zu hinterfragen.

Von Beginn an war die europäische Bildungspolitik ein Annex der Sozial- und damit der Beschäftigungspolitik. Vor diesem Hintergrund erklären sich ihre maßgeblichen Ziele: Transparenz von Qualifizierungsinhalten, Anerkennung von Abschlüssen und dadurch Förderung der Arbeitnehmer-Mobilität. Parallel dazu arbeitet die Europäische Kommission, unterstützt von Parlament und Rat, am Ausbau des sog. „europäischen Bildungsraumes“. Diese Entwicklung vollzieht sich in der Hochschulbildung („Bologna-Prozess“) schneller und spürbarer als im Bereich der beruflichen Bildung.

Über alledem steht das in 2002 formulierte, ehrgeizige Ziel der Lissabon-Strategie, die EU bis zum Jahr 2010 zum „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt“ zu machen.

### **Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen ...**

- ... unterstützen den europäischen Gedanken und die Kernziele der europäischen Bildungspolitik. Sie sehen zugleich aber Bedarf, die in den europäischen Vertragswerken garantierte subsidiäre Behandlung von Bildung zu stärken und damit die Pluralität auch als bildungspolitische Wertschöpfung anzuerkennen. Eine klare Absage erteilen sie jeglichen Bestrebungen, die Aus- und Weiterbildung durch einheitliche Rechtsetzung grenzüberschreitend zu harmonisieren.
- ... begrüßen den europäischen Qualifikationsrahmen (EQR). In diesem Instrument erkennen sie die Chance, dem Ziel der Transparenz von Kompetenzen und damit der Vergleichbarkeit von Bildungs- und Lernleistungen bedeutend näher zu kommen. Neue Bürokratie darf dadurch allerdings nicht entstehen; daher muss die Anwendung des EQR freiwillig bleiben.
- ... appellieren an alle verantwortlichen Europapolitiker und Institutionen, der deutschen dualen Berufsausbildung im Konzert der europäischen Bildungssysteme zu dem ihr angemessenen Stellenwert zu verhelfen. Sie erwarten, dass der EQR hierzu einen maßgeblichen Beitrag leisten wird.
- ... unterstützen nachhaltig die Forderung nach konsequenter Output-Orientierung von Bildungsprozessen und -systemen. Die Ausrichtung an

„Kompetenzen“ (*competence-based approach*) steht auch im Dienst einer ganzheitlichen Handlungsbefähigung, die Ziel von Qualifizierung sein soll. Die IHKs haben sich bereits voll der Output-Orientierung verschrieben und werden diesen Weg auch unbeirrt weitergehen.

- ... sprechen sich dafür aus, den Stellenwert des nicht formalen und des informellen Lernens zu stärken: Auch Kompetenzen, die auf anderen als den klassischen geregelten Qualifizierungs-(Bildungs-)wegen erworben werden, verdienen einen angemessenen Nachweis und Anerkennung. Die Entwicklung praktikabler Instrumente muss allerdings noch wesentlich vorangetrieben werden.
- ... setzen sich aktiv für eine stärkere europäische Ausrichtung der beruflichen Bildung ein. Die betrifft nach wie vor in erster Linie die Berücksichtigung entsprechender Aus- und Weiterbildungsinhalte in den Curricula, die Stärkung der Fremdsprachenkompetenz sowie die Förderung der Mobilität durch den Erwerb von Qualifizierungsanteilen im Ausland und deren Anerkennung/Anrechnung im Inland.

## **HERAUSFORDERUNG: DEMOGRAFIE**

Die Bevölkerungsentwicklung in Deutschland wird im Wesentlichen von drei Parametern bestimmt: Geburtenrate, Lebenserwartung und Zuwanderung. Aus der Schnittmenge dieser Parameter prognostiziert das Statistische Bundesamt einen Rückgang der Bevölkerung auf etwa 75 Millionen Menschen im Jahr 2050. Aber diese Menschen werden älter. Der Anteil der über 60-Jährigen steigt von 21 Prozent im Jahr 2000 auf fast 37 Prozent in der Jahrhundertmitte. Die unter 20-Jährigen werden weniger, und die Zahl der Menschen im mittleren Lebensalter entwickelt sich stark rückläufig. Die Struktur der Gesellschaft wird sich also profund verändern.

Dies wird erhebliche Konsequenzen für den Arbeitsmarkt nach sich ziehen: Waren zu Beginn des 21. Jahrhunderts noch 51 Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, wird deren Anteil bis zur Mitte des Jahrhunderts auf 41 Prozent drastisch sinken. Die Zahl der dann tatsächlich erwerbstätigen Menschen wird noch niedriger liegen. Dieser Trend könnte abgefedert werden durch den Abbau der Arbeitslosigkeit, die stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen und die generelle Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Auch eine an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes gesteuerte Zuwanderung kann ihren Beitrag leisten.

Wenn im Jahr 2050 nur noch 30 Prozent der Beschäftigten zwischen 20 und 34 Jahren jung, jedoch schon 37 Prozent zwischen 50 und 65 Jahren alt sein werden, stellt sich die Frage nach dem betrieblichen Fachkräftenachwuchs in aller Deutlichkeit.

Richtig ist aber auch, dass die heute und zukünftig alternden Menschen im Durchschnitt aktiver und länger einsatzfähig bleiben werden. Dies birgt erhebliche Chancen für die Bildung und für innovative Qualifizierungs- und Beschäftigungsmodelle.

### **Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen ...**

- ... sehen Bildung und Qualifizierung als Teil des Generationenvertrages an. Das Recht auf eine solide Bildung ist unantastbar. Die IHKs setzen sich für gerechte und ausreichende Bildungschancen für junge Menschen ein, fordern aber genauso die faire Integration älterer Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt. Einer besonderen Begleitung für eine gelingende Bildung und Beschäftigung bedürfen auch viele Menschen mit Zuwanderungsgeschichte.
- ... weisen darauf hin, dass ein Mehr an Lebenszeit auch mehr Zeit für Bildung und Qualifizierung bietet. Lebensbegleitendes Lernen wird eine völlig neue Qualität erhalten – von der bildungspolitischen Moralapostrophe hin zur attrak-

tiven, erstrebenswerten Bereicherung der individuellen und kollektiven Lebensgestaltung.

- ... befürworten eine Umkehr der Bildungs-Finanzierungs-Pyramide: Die Basis – einschließlich des Kindergartens – muss beitragsfrei sein. Mit zunehmendem Lebensalter und steigender Ausrichtung an individuellen Bedarfen soll sich der Einzelne an den Kosten für seine Qualifizierung/Weiterbildung angemessen beteiligen. Die IHKs bekräftigen die Sinnhaftigkeit von Studiengebühren, allerdings nicht ohne operable Finanzierungsinstrumente sowie eine soziale und eine leistungsanerkennende Komponente.
- ... fordern für das neue lebensbegleitende Lernen ein Umdenken in Bezug auf Inhalte, Methoden und Institutionen. Sie beteiligen sich an der Gestaltung moderner, alters- und altersgerechter Lern-/Qualifizierungsformen. Sie richten ihre eigenen Bildungsangebote zielgruppengerecht aus. Dazu zählt auch, dass sie sich innovativen Formen der generationenübergreifenden Bildung zuwenden werden.
- ... appellieren an die Veränderungsfähigkeit von Bildungseinrichtungen auch in konzeptioneller und räumlich-architektonischer Hinsicht sowie in Bezug auf den institutionellen Zuschnitt. Nur mit solcher Flankierung kann den Lern- und Bildungserfordernissen einer demografisch sich substantziell verändernden Gesellschaft und Arbeitswelt angemessen begegnet werden.
- ... setzen sich dafür ein, Qualifizierungsinhalte, -formen, -abläufe und -zeiten (Dauer) neu auszutarieren. Wenn die Fachkräfte knapp werden, weil sie nicht in ausreichender Zahl nachwachsen, müssen die Beschäftigten tendenziell für einen breiteren Einsatz qualifiziert werden. Dies stellt Anforderungen an die Gestaltung der Ausbildung, zieht aber auch Spezialisierungsnotwendigkeiten für die Weiterbildung nach sich.
- ... unterstützen den Anspruch auf Ausbildungsangebote, die unterschiedlichen Leistungsstärken entsprechen. Stärkeren ebenso wie schwächeren Jugendlichen bieten sie eine Vielzahl von Qualifizierungswegen, die nicht nur deren differenziertem Leistungsvermögen gerecht werden, sondern auch die Erfordernisse der Unternehmen berücksichtigen. Nur die Kopplung der Bildungsangebote an betriebliche Bedarfe kann gute Einstiegs-, Bleibe- und Aufstiegschancen garantieren.
- ... machen sich als Partner der Wirtschaft für ein leistungsfähiges Weiterbildungssystem stark, dem der Gesetzgeber durch Verzicht auf unnötige Regelungen ausreichend Entwicklungsfreiraum und Reagibilität lassen muss. Die berufliche Aufstiegsweiterbildung ist ein wichtiges Instrument der betrieblichen Personalentwicklung ebenso wie der persönlichen Karriereplanung. Die IHKs bieten hierzu ein breites Spektrum an branchen- und funktionsbezogenen Lehrgängen an. Hinzu kommen vielfältige Anpassungsqualifizierungen zur Aktualisierung von Kompetenzen angesichts sich verändernder Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt und im betrieblichen Alltag.

## **KONFLIKTFALL: ZERTIFIZIERUNG**

Seit mehreren Jahren drängen unterschiedliche Formen der Nachweissysteme von Kenntnissen und Fertigkeiten auf den deutschen Bildungsmarkt. Neben den technologieorientierten Hersteller-Zertifizierungen treten die aus den sicherheitsrelevanten Bereichen turnusmäßigen Qualifikationsnachweise vermehrt auch im Berufsbildungsbereich auf.

Parallel dazu – wenn auch oft unabhängig davon – fordern viele Wirtschaftsvertreter deutlich betriebsbezogenere und mehrheitlich an den Arbeitsprozessen ausgerichtete Aus- und Weiterbildungsprüfungen (nach dem Berufsbildungsgesetz). Unter dem Eindruck von europaweiten und internationalen Bildungssystemen, die jenseits des deutschen Berufsbildungssystems Berufsabschlüsse vergeben, erfolgt in Deutschland zunehmend eine rechtliche Verknüpfung von gewerberechtl. Zulassung mit Nachweisen der beruflichen Handlungskompetenz. Die Grenzen zwischen privatrechtlicher Zertifizierung und öffentlich-rechtlicher/staatlicher Prüfung verschwimmen.

### **Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen ...**

- ... sehen in der öffentlich-rechtlichen Prüfung auch weiterhin den „Königsweg“ zum Nachweis der beruflichen Handlungskompetenz.
- ... sind überzeugt davon, dass der Nachweis der beruflichen Handlungskompetenz unabhängig von der Betriebsgröße und dem Spezialisierungsgrad des Unternehmens erfolgen muss. Nur auf diese Weise ist die Mobilität des Arbeitnehmers abgesichert und der Einstieg in das lebensbegleitende Lernen gewährleistet.
- ... fordern mehr Transparenz und Information. Das berufliche Bildungssystem in Deutschland muss den Mehrwert für Arbeitgeber und Arbeitnehmer verdeutlichen, den der Nachweis der beruflichen Handlungskompetenz in öffentlich-rechtlichen Prüfungen gegenüber Zertifizierungssystemen erzielt – auch, wenn Letztere international anerkannt sind. Gleichzeitig müssen internationale Berufsbildungs-Zertifikate auch in deutsche hochschulische und berufliche Bildungsabschlüsse als Teilmengen integriert werden.
- ... bewerten produktorientierte Bildungsangebote ausschließlich im Sinne einer Anpassungsbildung an bestehende Qualifikationserfordernisse von Branchen und Wirtschaftsbereichen; denn in der Regel erfolgt kein Nachweis der beruflichen Handlungskompetenz.
- ... sind der Überzeugung, dass gewerberechtlich erforderliche Nachweise selbst dann nicht als eigenständige Bildungsabschlüsse zu interpretieren sind, wenn sie in Teilen Elemente von Handlungskompetenz enthalten.

## **CHANCE: DURCHLÄSSIGKEIT**

Bildung ist zwar zu großen Teilen an Lernorte und Institutionen gebunden (Schule, Betrieb, Berufsschule, Hochschule, Bildungsträger etc.), darf jedoch nicht in Segmenten abgeriegelt werden. Qualifizierung im Sinne des lebensbegleitenden Lernens hat den Charakter eines Kontinuums, dessen aufeinander folgende bzw. auch parallele Phasen sinnvoll und ökonomisch ineinandergreifen müssen.

Der Arbeits- und Beschäftigungsmarkt ändert sich fortlaufend und in immer kürzeren Zeiträumen. Eine Erstausbildung (allgemein oder beruflich) wird in Zukunft nicht mehr ausreichen können, um diese Anforderungen zu bewältigen; zumal die Menschen älter werden und dabei länger erwerbstätig bleiben – bzw. bleiben müssen, weil sie als Fachkräfte gebraucht werden und die sozialen Sicherungssysteme auch für nachfolgende Generationen finanzierbar sein müssen.

Daneben steht genauso wichtig die Forderung nach einem verantwortungsvollen Umgang mit der Lebenszeit der Menschen sowie nach einer sinnvollen Aufteilung zwischen Beruf, aktiven Bildungsphasen und Erholungs- bzw. Freizeit. Beide Entwicklungen zusammen genommen erzeugen einen gesunden Kooperationsdruck auf alle verantwortlichen Akteure im Bildungssystem und auf dem Qualifizierungsmarkt.

### **Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen ...**

- ... verstehen die Bildung und Qualifizierung von Menschen als Kontinuum, in dem die jeweils abgebende und aufnehmende Seite in engem Austausch miteinander stehen müssen. Konkret bedeutet dies, dass institutionelle, inhaltliche und formale Brüche so weit wie möglich zu vermeiden sind. Übergänge sollen, wo irgend möglich, als Anschlüsse gestaltet werden. Die IHKs werben für neue Partnerschaften im Kontinuum und unterstützen diese.
- ... werden weiter nach Kräften an der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung – auch in Europa – arbeiten. Die hierfür erforderliche gleiche Augenhöhe ist noch nicht erreicht. Die Wege dorthin führen aber nach wie vor über die Marksteine „Zulassungsvoraussetzungen“ und „Anrechnung von Vorleistungen“; und zwar in beide Richtungen. Alle Bildungsbereiche sind einzubeziehen. Institutionen müssen sich öffnen. Die IHKs setzen sich ausdrücklich für die internationale Lesbarkeit von Abschlüssen der beruflichen Weiterbildung ein. Vor diesem Hintergrund unterstützen sie die Einführung z. B. der Bezeichnung „Bachelor Professional“, um die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung im internationalen Kontext zu dokumentieren.

- ... erhoffen von der Studienstrukturreform (in Bachelor- und Master-Phase gestufte Studiengänge sowie Leistungspunktsysteme) eine bessere Anpassung der Hochschulausbildung an die Dynamik des Arbeitsmarktes und einen wichtigen Beitrag der allgemeinen Bildung zur Verwirklichung des lebensbegleitenden Lernens. Zielmarken müssen sein: eine praxis- und bedarfsbezogene berufliche Qualifizierung; marktgerechte und flexible Aus- und Weiterbildungsangebote; die internationale Mobilität der Studierenden; verbesserte Möglichkeiten der Anrechnung beruflicher Erfahrungen auf hochschulische Qualifizierungsangebote.
- ... promovieren weiterhin die erfolgreichen dualen Studiengänge. Ebenso wie die gestufte Studienstruktur ermöglichen diese Modelle einen flexiblen Wechsel zwischen Phasen der praktischen Berufstätigkeit und der akademischen Bildung. Durch Vertiefung, Spezialisierung oder interdisziplinäre Erweiterung können individuelle Interessenschwerpunkte ebenso realisiert werden wie passgenaue Qualifizierungen für die Anforderungen der Wirtschaft.

Düsseldorf, 31. August 2007