

Stellungnahme des DGB Bezirks Nordrhein-Westfalen

zur schriftlichen Anhörung der Enquetekommission I
„Chancengleichheit in der Bildung“ zum Thema
„Chancengleichheit und berufliche Bildung“
LT-Drucksache 18/3865

Düsseldorf, 05.07.2024

Der DGB Bezirk Nordrhein-Westfalen nutzt gerne die Möglichkeit der Rückäußerung zum vorliegenden Fragenkatalog zur „Chancengleichheit und beruflichen Bildung“. Wir begrüßen die Zielsetzung der Enquete-Kommission, Lösungen zu entwickeln, wie NRW zu einem Bundesland werden kann, das Bildung oberste Priorität beimisst und Chancengleichheit eröffnet.

Vorbemerkungen

Der DGB NRW unterstützt das Anliegen der Enquete Chancengleichheit und begrüßt ausdrücklich, dass sie in der Begrifflichkeit einen Anspruch formuliert, den die Gewerkschaften seit Langem einfordern. Erst mit der Thematisierung des Bildungsnotstandes und den damit zusammenhängenden Überlegungen zu sogenannten Begabungsreserven wurde er in den 1960er Jahren eingeführt. Die anfängliche Zustimmung änderte sich bald mit der zunehmenden Polarisierung der großen Parteien, insbesondere in bildungspolitischen Fragen. Die abwertende Rede von der Gleichmacherei kam auf. In konservativen Kreisen wurde als Gegenbegriff die Chancengerechtigkeit oder noch schlimmer die Begabungsgerechtigkeit in die Debatte gebracht. Insbesondere die Begrifflichkeit der Begabungsgerechtigkeit wurde genutzt, um Benachteiligungen im Bildungssystem begabungsbedingt zu legitimieren.

Gegen den Gerechtigkeitsbegriff spricht an sich nichts. Er sollte nur nicht gegen den Gleichheitsbegriff in Stellung gebracht werden. Als empirische Kategorie liefert der Gleichheitsbegriff wichtige Hinweise, wie gerecht es in der Bildung zugeht. Wenn die Enquete hier einen Beitrag leisten kann, ist viel erreicht.

Siehe auch hierzu: <https://www.nds-zeitschrift.de/nds-4-2016/chancengleichheit-oder-chancengerechtigkeit>

Berufsorientierung, Übergänge und Praktika zu 2) bis 7) 14) 16) 17) 18)

Die Wahl einer dualen Ausbildung, einer schulischen oder eines Studiums ist für viele junge Menschen ein bedeutsamer Schritt. Er leitet eine neue Lebensphase ein und legt den Grundstein für die künftige Erwerbstätigkeit. Der Entscheidung für einen Beruf geht ein langer, individueller Orientierungs- und Entwicklungsprozess voraus, in dem die eigenen Interessen, Fähigkeiten und Voraussetzungen mit den Anforderungen und Möglichkeiten der Arbeitswelt abgeglichen werden. Am Ende sollen junge Menschen bereit und in der Lage sein, eine passende Anschlussoption für sich zu wählen.

Das dies nicht immer auf direktem Weg gelingt, wird an unterschiedlichen Stellen belegt: Nicht erst seit der Covid-Pandemie ist die Zahl der registrierten Ausbildungsbewerber*innen stark zurückgegangen; die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze ist auf einem Rekordhoch. Trotz vielfach beklagtem Fachkräftemangel mündeten im Jahr 2023 wieder rund 44.000 Jugendliche und junge Erwachsene an Berufskollegs in Bildungsgängen des sogenannten Übergangsbereichs ein, in denen kein Berufsabschluss erworben werden kann.

Vor dem Hintergrund dieser Faktoren wird in der bildungspolitischen Debatte richtigerweise wieder ein stärkeres Augenmerk auf die Wirkung und Qualität schulischer Berufsorientierung gelegt. Untersuchungen von existierenden Berufsorientierungsmaßnahmen ziehen dabei ein ernüchterndes Fazit. Bund, Länder und Kommunen wie auch viele kommerzielle Akteure halten ein großes Spektrum an mehr oder weniger erprobten und effizienten Angeboten zur beruflichen Orientierung vor. Diese bauen bestenfalls aufeinander auf, oft existieren sie jedoch losgelöst voneinander. Auch das stark zunehmende Informationsangebot führt bei der Zielgruppe eher zu einer Überforderung als zu einer besseren Orientierung. Im Ausbildungsreport der DGB-Jugend 2023 gaben gerade einmal ein Viertel der Befragten an, die schulische Berufsorientierung hätte ihnen geholfen. Fast die Hälfte sagte, sie hätte gar nicht geholfen. Auch die Berufsorientierungs- und -beratungsangebote der Bundesagentur für Arbeit werden zu wenig in Anspruch genommen. Mit KAOA hat NRW den Versuch unternommen, hier zu einer Systematisierung zu kommen. Die beteiligten Akteure äußern sich zwar grundsätzlich zufrieden mit den Standardelementen. Eine Wirkungsanalyse steht jedoch aktuell aus.

Es ist daher höchste Zeit, die Berufsorientierung auf den Prüfstand zu stellen und zu verbessern. Dabei sei betont, dass Berufsorientierung nicht die Lösung für die bestehenden Probleme auf dem Ausbildungsmarkt ist. Auch die beste schulische Berufsorientierung erhöht die Zahl der Auszubildenden nicht, wenn Bedingungen unattraktiv und die Lern- und Arbeitsumgebung nicht wertschätzend sind. Gute Berufsorientierung kann auch nur dann ihr Ziel erfüllen, wenn Übergänge in Ausbildung und Studium überhaupt möglich und sozial durchlässig sind. Soll Berufsorientierung künftig besser werden, sind ebenso genügend und gute Praktikumsplätze notwendig, damit Theorie und Praxis ineinandergreifen können. Sollen Praxisphasen eine positive Wirkung auf den Orientierungsprozess entfalten, müssen sie von hoher Qualität sein. Mindestens mit Blick auf die Fachkräftegewinnung und Attraktivitätssteigerung von Ausbildung sollten Betriebe und Unternehmen wie auch Träger schulischer Ausbildungen und Träger berufsbildender Schulen ein größeres Augenmerk auf die Qualität ihrer Praktika legen.

Berufswahlkompetenz als Basis für berufliche Orientierung vermitteln

Es gehört zum Bildungsauftrag aller allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, ihre Schüler*innen auf die Berufs- und Arbeitswelt vorzubereiten und sie unter Berücksichtigung ihrer individuellen Wünsche, Erwartungen und Hintergründe in ihrem Berufsorientierungsprozess zu unterstützen. Ziel muss die **Vermittlung einer Berufswahlkompetenz** sein, die sie in die Lage versetzt, sich in einer sich schnell verändernden Berufs- und Arbeitswelt zurechtzufinden und neu orientieren zu können. Berufswahlkompetenz meint die Fähigkeit und Bereitschaft, die Berufswahl so zu bewältigen, dass sie sowohl den eigenen Interessen und Fähigkeiten als auch den Anforderungen der beruflichen Tätigkeit entspricht und unter den jeweiligen Rahmenbedingungen realisierbar ist.

Berufswahlkompetenz ist mehr als eine feste Vorstellung von einem „richtigen“ Beruf. Sie befähigt, Veränderungen in der eigenen Bildungs- und Berufsbiografie dauerhaft positiv gestalten zu können. In diesem Sinne sind alle Maßnahmen und Instrumente, die in der Berufsorientierung zum Einsatz kommen, auf die Herstellung der Berufswahlkompetenz auszurichten, qualitativ hochwertig auszugestalten, systematisch miteinander zu verzahnen und in ein pädagogisches Gesamtkonzept einzubetten. KAOA setzt in dieser Hinsicht auf Mindeststandards. Ob und inwiefern dies gelingt, lässt sich nicht einfach feststellen. Definierte Ziele, an denen man sich messen lassen möchte, fehlen aktuell. Im Hinblick auf die Coronafolgen lässt sich dies wohl verlässlich erst dann feststellen, wenn vergleichbare Kohorten existieren, die wieder alle Phasen vollständig durchlaufen haben.

Berufsorientierung ist immer auch Lebens- und Arbeitsweltorientierung und politische Bildung, in dessen Rahmen grundlegendes Wissen über ökologische, technologische, soziale und politische Zusammenhänge wie auch Gegensätze in der Arbeits- und Wirtschaftswelt vermittelt werden. Die Wissensvermittlung erfolgt auf Basis des individuellen, auf die Lebenssituation zielenden Ansatzes, verknüpft mit der Orientierung an den Rollen von Arbeitnehmer*innen in der Arbeitswelt und Gesellschaft – von tarifvertraglich geschütztem Arbeitnehmer*innen bis zu prekär Beschäftigten, von Konsument*innen in der Wirtschaft bis hin zu Bürger*innen der Zivilgesellschaft. In diesem Zusammenhang sind auch Themen wie Mitbestimmung, Lohn- und Tarifpolitik, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Fragen der Einkommens- und Vermögensverteilung zu behandeln, damit sich junge Menschen verorten und eigene Werte entwickeln können. Dies fehlt in NRW aktuell noch gänzlich. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist das eine Perspektive für die Fortentwicklung der Berufs- und Studienorientierung in NRW.

Eine so umfassend ausgerichtete Berufsorientierung ist mehr als das Vorstellen von Ausbildungsberufen und Studienmöglichkeiten entlang von Arbeitsmarktbedarfen. Junge Menschen müssen nicht nur verschiedene Wege und Übergänge zu dualen, vollschulischen oder akademischen Berufen kennenlernen, sondern bestenfalls auch mit Irrwegen und Rückschlägen umgehen und sich neu orientieren können. In den Mittelpunkt muss daher eine am Individuum ansetzende Bildung, Beratung und Begleitung rücken, mit der Perspektive einer selbstbestimmten und reflektierten Planung der eigenen Berufs- und Lebenswelt. Leitbild ist das des mündigen Bürgers bzw. der Bürgerin.

Berufsorientierung im Schulkonzept und curricular verankern, Lehrkräfte qualifizieren und unterstützen

Lebens- und Arbeitsweltorientierung und damit auch Berufsorientierung sind als Querschnittsaufgabe von der Grundschule bis zum Schulabschluss in allen Schulformen **systematisch im Curriculum und im Schulkonzept zu verankern**. Für die Grundschule meint das, dass Schüler*innen altersangemessen Berufe kennenlernen, Interessen entwickeln und sich mit ersten Vorstellungen von Arbeit und Beruf beschäftigen. Berufsorientierung als Querschnittsaufgabe zu behandeln bedeutet, sie in alle Fächer zu integrieren und fächerverbindend zu konzipieren. Bei der Vermittlung von Lerninhalten ist deutlich mehr Gewicht auf lebens- und arbeitsweltbezogenes Wissen zu legen. Darüber hinaus sollte die Berufsorientierung ab der Klassenstufe 7 einen verbindlichen curricularen Ort haben, zum Beispiel als Teil eines verantwortlichen Fachs bzw. Ankerfachs oder im Rahmen eines Fächerverbands mit einem Curriculum, in dem Elemente wie Praktika, Besuche von Berufsschullehrkräften, Ausbildungsberater*innen oder Berufsberater*innen, aber auch Messebesuche oder digitale Selbstlernangebote eingebunden, organisiert und begleitet werden.

Lehrkräfte brauchen für diese anspruchsvollen Aufgaben eine Qualifizierung und Zeitressourcen, auch für die Vorbereitung, Durchführung und Begleitung von Praktika. In der Lehrkräfteaus- und -fortbildung ist Berufsorientierung als Teil der Arbeits- und Lebensweltorientierung verpflichtend zu verankern, um die Beratungskompetenz von Lehrkräften zu stärken. Die Länder sind gefordert, ihren Lehramtsstudiengänge entsprechend und über ihre Landesinstitute für Lehrkräftebildung mehr Fortbildungsangebote bereitzustellen. Den Studierenden und den sich fortbildenden Lehrkräften sind die nötigen Zeitressourcen einzuräumen.

Schulen brauchen ein Berufsorientierungskonzept und klare Zuständigkeiten. Lehrkräfte, die die schulische Berufsorientierung koordinieren und begleiten, brauchen entsprechende Deputatsstunden. Schulen, die ihre Berufsorientierungsmaßnahmen ausbauen, benötigen dafür mehr personelle Ressourcen, auch im Schulleitungs- und Verwaltungsbereich sowie Vertretungsreserven. Gute schulische Berufsorientierungskonzepte fördern Chancengleichheit und legen ein Augenmerk auf Inklusion, Diversität und damit auf individuelle Benachteiligungen und Bedarfe. Dies setzt eine Sensibilität gegenüber Ungleichheitsmerkmalen, wie Herkunft, Religion, Armut, sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Zugehörigkeit voraus und dass Ansprache und Beratung diskriminierungs-, klischee- und barrierefrei gestaltet werden. Diese Sensibilität ist in der Lehrkräfteaus- und -fortbildung zu fördern. KAOA-STAR ist diesbezüglich ein erster wichtiger Schritt. Ein vollständig inklusives System der Berufsorientierung sollte letztlich in die Arbeit von KAOA integriert werden und über entsprechende Ressourcen verfügen.

Praktika für wichtige Lernerfahrungen verbessern

Das Praktikum ist ein wichtiges und wirkungsvolles Element der Arbeitswelt-, Berufs- und Studienorientierung. Mehrwöchige Praktika können, wenn sie qualitativ hochwertig gestaltet sind, die Berufsorientierung positiv beeinflussen. Damit alle Schüler*innen, ungeachtet der Schulform, realistische Vorstellungen von Berufen und der Arbeitswelt entwickeln können, sollten sie ab Jahrgangsstufe 8 verschiedene Praxiserfahrungen sammeln. In der Sekundarstufe I sind mehrwöchige Praktika oder Praxistage zu absolvieren und in der Sekundarstufe II weitere Praxiszeiten anzubieten, die curricular mit der Berufs- und Studienorientierung verzahnt sind. Die Praxis, an Gymnasien nur Studienorientierung und wenig bis keine Berufsorientierung und Praktika durchzuführen, ist überholt und nachteilig für die Schüler*innen, da ihre Möglichkeiten dadurch eingeschränkt werden. Es ist somit dringend erforderlich, in allen Bundesländern für die gymnasiale Oberstufe verbindliche Vorgaben für die Berufsorientierung und Praxiszeiten festzuschreiben. Da ja nun auf allen Ebenen Praktikumsphasen eingefordert werden, bedarf es verbindlicher Angebote. Nur dann ist Chancengleichheit gewahrt. Das Land sollte gemeinsam mit den Kommunen oder auch bundeseigenen Unternehmen Zielvereinbarungen treffen, um deutlich mehr Praktikumsplätze anbieten zu können.

Wissenschaftlich fundierte **Qualitätsstandards für Betriebspraktika** und eine regelmäßige Evaluation der berufsorientierenden Maßnahmen hinsichtlich ihrer Zielsetzung sollten obligatorisch sein, denn ist die Praxiszeit schlecht gemacht, hat sie sogar negative Effekte. Vielfach berichten Jugendliche, dass ihnen das Praktikum vor allem dabei geholfen hätte, herauszufinden, was sie später nicht machen wollen. Die Gründe dafür können neben falschen Vorstellungen vom ausgewählten Beruf oder vom betrieblichen Alltag auch sein, dass das Praktikum nicht gut vorbereitet, durchgeführt und nachbereitet wurde. Es kann sich ebenfalls nachteilig auswirken, wenn in der Praktikumszeit nur ein Beruf oder eine Tätigkeit erkundet werden kann. Gerade bei sogenannten „schulmüden“ Jugendlichen wirken Praktika und praktische Selbsterfahrungen häufig positiv und zielorientiert auf die Lernmotivation und die Berufswahlentscheidung. Dafür ist es allerdings notwendig, dass sie für eine Berufswunschkontrolle mit berufswunsch-spezifischen Tätigkeiten in Kontakt kommen und sich ausprobieren können. Tätigkeiten ohne Bezug zu den eigenen Berufsvorstellungen fördern diese Ziele nicht. Auch angesichts von mehreren hundert Ausbildungsberufen und vielen tausend Studiengängen sollte immer ein Einblick in mehrere Berufe oder Berufsfelder ermöglicht werden.

Um die Qualität der Praxisphasen zu verbessern, sollten Praktikumsverantwortliche an den Praxisorten Qualifizierungsangebote zur Gestaltung und Begleitung von Praktika – analog zur Ausbildungseignung – absolvieren können. Für die Zeit der Qualifizierung und Begleitung von Praktikant*innen im Betrieb ist eine bezahlte Freistellung sicherzustellen. Darüber hinaus ist auf eine pädagogische Gestaltung des Praktikums zu achten, bspw. durch curriculare Bezüge oder konkrete betriebliche Lernaufgaben.

Die gemeinsame Vor- und Nachbereitung von Schüler*innen, Schule und Praxisort fördert das eigenverantwortliche und selbstgesteuerte Lernen sowie die anschließende Reflexion.

Da die meisten Schüler*innen als Arbeitnehmer*innen in die Arbeitswelt einmünden werden, sollten sie sich spätestens in der Praxisphase mit den Rechten von Arbeitnehmer*innen, betrieblichen Interessenvertretungen und Möglichkeiten zur Mitgestaltung und Mitbestimmung auseinandersetzen. Wo vorhanden, sollte der Betriebsrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung oder die Schwerbehindertenvertretung über Praktikant*innen am Praxislernort informiert werden. Praktikant*innen sind immer als Lernende zu verstehen und nicht als kostenlose Arbeitskräfte.

Unterstützende Schulsozialarbeit an allen Schulen verankern

Mit einer inklusiv angelegten Berufs- und Arbeitsweltorientierung sollen alle Schüler*innen Berufswahlkompetenz und grundlegende Kenntnisse über die Arbeitswelt erwerben. Doch nicht Jedem gelingt dies ohne Unterstützung gleichermaßen gut. Etwa Schüler*innen **mit sozial schwierigen Voraussetzungen, mit körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung oder mit Migrationshintergrund** haben nachweislich einen größeren Orientierungs- und Beratungsbedarf. Sie erleben starke Belastungen auf ihrem Bildungs- und Lebensweg, es fehlt häufig an sozialem Rückhalt, sie trauen sich weniger zu und bleiben hinter ihren Möglichkeiten zurück. Um dieses Dilemma aufzubrechen, brauchen Schulen Unterstützungsstrukturen. Das Angebot der Schulsozialarbeit ist dafür beispielhaft. **Schulsozialarbeiter*innen fördern Schüler*innen in ihrer individuellen, schulischen und sozialen Entwicklung.** Mit ihren sozialpädagogischen Kompetenzen tragen sie dazu bei, dass junge Menschen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung, in ihrem Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl wie auch in ihrem Verantwortungsbewusstsein gestärkt werden. Damit legen sie eine wichtige Basis für die Integration in einen Beruf und in die Gesellschaft. Darüber hinaus können Schulsozialarbeiter*innen – je nach Berufsorientierungskonzept der Schule – auch bei der Berufsorientierung oder Praktikumsplatzsuche unterstützen.

Gute und vielfältige Unterstützungsstrukturen sind ein Qualitätsmerkmal moderner Schulen. **Schulsozialarbeit muss daher fester Bestandteil an allen Schulen sein.** Für 150 Schüler*innen sollte mindestens eine sozialpädagogische Fachkraft in Vollzeit zur Verfügung stehen. Alle Fachkräfte sind gleichrangig im Schulkonzept, in den schulischen Teams und im Schulalltag zu integrieren. Damit Schulsozialarbeit Wirkung entfalten kann, benötigen die Fachkräfte ausreichend Zeit für die Zusammenarbeit mit den Schüler*innen, den Lehrkräften und für die Netzwerkarbeit. Auch andere Professionen wie Sonderpädagog*innen, Inklusionsassistent*innen oder Psycholog*innen können den Orientierungsprozess und die Gestaltung des Übergangs unterstützen. Von multiprofessionellen Teams profitieren nicht nur Schüler*innen mit besonderem Unterstützungsbedarf, sondern alle Schüler*innen. **Alle Professionen benötigen für ihre wichtige Arbeit gute und sichere Anstellungsverhältnisse.**

Zivilgesellschaft und Eltern bei der Berufsorientierung einbeziehen

Neben gut qualifizierten Lehrkräften brauchen Schüler*innen für ihren Lern- und Orientierungsprozess auch außerschulische Ansprechpersonen und Begleitstrukturen. Regionale Zusammenschlüsse mit Partnern aus der Zivilgesellschaft können eine weitere zielgruppenspezifische Unterstützung bei der Berufsorientierung und beim Übergang von der Schule in die Ausbildung bieten. Lokale (Sport-)Vereine und Verbände wie auch Jugend- und Mädchenzentren sind Akteure mit Zugängen zu jungen Menschen, die noch nicht ausreichend mitgedacht werden. **Deshalb sollte auf regionaler Ebene die Zusammenarbeit zwischen Schule und Zivilgesellschaft gestärkt werden** und diese bei der Berufsorientierung mit einbezogen werden.

Für die außerschulische Arbeit mit Schüler*innen müssen hohe Qualitätsstandards gelten. Alle Maßnahmen sind im Rahmen des Unterrichts vor- und nachzubereiten. Die für Berufsorientierung zuständigen Lehrkräfte müssen aktiv im Management der Kontakte und Netzwerke mit externen Partnern unterstützt werden.

Eltern haben einen großen Einfluss auf den Bildungsweg und die Berufswahlentscheidung ihrer Kinder. Die Berufs- und Arbeitswelt in ihrem schnellen Wandel zu überschauen, die vielen beruflichen Möglichkeiten zu kennen und ihre Kinder gut und umfassend zu beraten, stellt für Mütter und Väter eine große Herausforderung dar. Nicht selten orientieren sie sich dabei an ihnen bekannten und/oder geschlechterstereotypen Berufen und beraten unbewusst in diese Richtung. Um Erziehende zu sensibilisieren und über eine klischeefreie Berufsorientierung aufzuklären, sind deren **Ansprache und Einbeziehung im schulischen Berufsorientierungskonzept und Curriculum** konkret zu verankern.

Berufsberatung vor dem Erwerbsleben der Bundesagentur für Arbeit intensivieren

Mit der Berufsberatung vor dem Erwerbsleben hat die Bundesagentur für Arbeit den Impuls gesetzt, mehr junge Menschen frühzeitig und kontinuierlich in ihrem Berufs- bzw. Studienwahlprozess zu unterstützen. Die Berufsberatung vor dem Erwerbsleben soll helfen, die Einstiegschancen junger Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt durch den Erwerb eines Berufs- bzw. Studienabschlusses zu verbessern sowie Studien- und Ausbildungsabbrüche zu reduzieren. Dazu werden berufsorientierte Veranstaltungen, Sprechzeiten, Erst- und Folgeberatungen an allen Schulformen und an Berufs- und Hochschulen angeboten sowie die Netzwerkarbeit verstärkt. Auch Nichtschüler*innen, Eltern und Erziehungsberechtigte sollen Angebote zur Berufsorientierung erhalten. Dafür braucht es eine **engere Verzahnung der Angebote der Berufsberatung** mit schulischen Berufsorientierungskonzepten und weiteren beteiligten Akteuren.

Um frühzeitig Unterstützungsleistungen und geeignete Maßnahmen anzubieten, benötigt die Bundesagentur für Arbeit Kenntnis über jene Jugendlichen, die bei Abschluss der Schule keine berufliche Anschlussperspektive haben. Oft sind den Schulen diese Schüler*innen schon während der Schulzeit, spätestens aber mit deren Beendigung bekannt. Mit dem § 31a SGB III wurde auf Bundesebene eine gesetzliche Grundlage für den Austausch von Schülerdaten zwischen Ländern bzw. Schulen und der Bundesagentur für Arbeit geschaffen. Diese erlaubt den Agenturen für Arbeit, junge Menschen, die nach der Schule keine berufliche Anschlussperspektive haben, zu kontaktieren und über Angebote der Berufsorientierung und Berufsberatung zu informieren. Die Umsetzung des § 31a SGB III schließt eine wichtige Lücke, um die Erreichbarkeit von jungen Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf zu verbessern. Allerdings reicht die gesetzliche Regelung auf Bundesebene nicht aus. NRW hat mit der Umsetzung einen ersten Schritt getan. Dabei hat man sich allerdings für eine Minimalvariante entschieden. Das ist aus gewerkschaftlicher Sicht unverständlich. Ein zweifaches Anschreiben der Agenturen reicht nicht aus, um die Betreuung von Jugendlichen aus prekären Verhältnissen angemessen abzusichern. Ein offensives Zugehen sollte es im Fall fehlender Rückmeldungen in jedem Fall geben. Zur Not bedarf es einer neuen bundesgesetzlichen Initiative.

Jugendberufsagenturen als zentrale Anlaufstelle beim Übergang Schule-Beruf ausbauen Die Agentur für Arbeit, das Jobcenter, das Jugendamt und oft auch weitere Kooperationspartner haben sich zu **Jugendberufsagenturen** zusammengeschlossen und bieten unter einem Dach Berufsorientierung, Beratung, Ausbildungsvermittlung und passgenaue Förderungen an, um Jugendliche beim Übergang von der Schule in den Beruf zu unterstützen. Jugendberufsagenturen sollen auch aufsuchende Beratung leisten. Damit sie zielgerichteter wirken können, müssen sie flächendeckend vorhanden sein, über verlässliche Kontaktangebote verfügen und jugendgerecht ausgestaltet sein. Allerdings sind die Jugendberufsagenturen lokal sehr heterogen gestaltet und qualitativ sehr unterschiedlich. In NRW gibt es funktionierende Agenturen, aber auch potemkinsche Dörfer. Diese Unterschiede können nur durch rechtlich festgeschriebene länderübergreifende Mindeststandards und einer verbindlichen Zuweisung von personellen und sachlichen Ressourcen überwunden werden.

Jugendberufsagenturen sollten mit ihrer Expertise an Schulen und in regionalen Netzwerken präsent sein. Ihre Angebote sind regelmäßig zu evaluieren und an die Zielgruppen und die regionalen Gegebenheiten anzupassen. Ein verlässlicher Datenaustausch zwischen Schulen und Jugendberufsagenturen, nach datenschutzrechtlichen Regelungen, ist Voraussetzung für eine schnelle Erreichbarkeit und schnelles Handeln bei denjenigen, die die Schule ohne Anschlussperspektive verlassen. Daher sind in allen Bundesländern auch für einen Datenaustausch zwischen Schulen und Jugendberufsagenturen zügig rechtliche Voraussetzungen zu schaffen. Auf dieser Grundlage können ein abgestimmtes Vorgehen und klare Verantwortlichkeiten für die Beratung und Unterstützung von jungen Menschen festgelegt werden. Ziel muss ein systematisches Management am Übergang zwischen

Schule und Beruf sein, das keinen jungen Menschen ohne Anschlussperspektive zurücklässt.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Ablösung der Ausbildungsreife zugunsten der Förderung einer nachhaltigen Berufswahlkompetenz. Denn das Instrument und der Kriterienkatalog zur Feststellung von Ausbildungsreife der Bundesagentur für Arbeit sind ungeeignet und wissenschaftlich nicht fundiert. Dieser Perspektivwechsel würde zu einer grundsätzlichen Neuorientierung der Vermittlungsbemühungen der Arbeitsagenturen bzw. Jugendberufsagenturen führen und die Versorgung aller jungen ausbildungsinteressierten Menschen in den Mittelpunkt rücken.

Geschlechtersensibilität als Merkmal professionellen Handelns vermitteln

Berufsorientierung und Berufswahl verlaufen bei jungen Menschen nach wie vor noch entlang von Geschlechterklischees. Oft beschränken sich junge Frauen und Männer bei ihrer Berufswahl auf Berufe, die ihrer Geschlechtersozialisation und veralteten Rollenstereotypen entsprechen. Damit gehen häufig insbesondere Frauen im späteren Berufsleben strukturelle und ökonomische Nachteile ein, da frauendominierte Berufe und Tätigkeiten, etwa in den Bereichen Erziehung, Gesundheit und Soziales, bei gleichem Anforderungsniveau wesentlich schlechter bezahlt werden als viele männerdominierte Berufe. Auch die Aufstiegs- und Karrierechancen sind häufig schlechter, was sich negativ auf das Einkommen und die eigenständige Existenzsicherung auswirkt.

Um eine Berufs- und Arbeitsweltorientierung entlang von individuellen Interessen, Potenzialen und frei von Geschlechterklischees zu gestalten und das Berufswahl-spektrum für Mädchen und Jungen insgesamt zu erweitern, ist **Geschlechtersensibilität als Merkmal professionellen Handelns** im gesamten Feld der Bildung und Berufsorientierung zu etablieren. Das bedeutet, entsprechende Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für alle in der Berufs- und Studienorientierung Tätigen vorzuhalten - sowohl für schulische Akteure und Kooperationspartner als auch für jene, die Praktikant*innen und Auszubildende am Praxislernort anleiten und begleiten.

Im Rahmen der schulischen Berufs-, Arbeits- und Lebensweltorientierung müssen Geschlechterrollen, berufstypische Arbeitsformen, Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten wie auch die ökonomischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die eine Rollenaufteilung begünstigen, thematisiert und diskutiert werden.

Neben einer klischeefreien Berufsorientierung ist die Aufwertung weiblich dominierter Ausbildungen und Berufe durch eine bessere Bezahlung, bessere Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen und durch eine Verbesserung der Aufstiegs- und Karrierewege ein zentraler Hebel, um die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt aufzubrechen und die Gleichstellung von Frauen und Männern voranzubringen.

Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung zu Frage 10) 11)

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. Es muss deshalb beim Thema Gleichwertigkeit implizit um mehr Chancengleichheit gehen und eben nicht nur um arbeitsmarktliche Bedarfe. 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 ggf. 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.“ 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. Die vergangenen Debatten hatten auch zum Ziel, Bildungsprivilegien zu konservieren. Sie waren teilweise genau das Gegenteil von Chancengleichheit.

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 „umschwitchen“ 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 hunderttausendfach 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, aber auch für weniger leistungsfähige Jugendliche. Je mehr die Gleichwertigkeit gelebte Realität ist, umso 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 Bachelor-niveau 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.

Wichtige bildungspolitische Hebel zu 12) und 13)

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. Auch für Ausbildungsbetriebe gilt das Primat der Chancengleichheit.

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 die 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 so die wettbewerbsverzehrende Finanzierung unterschiedlicher Bildungs- bzw. Ausbildungswege.

Rahmenbedingungen für Ausbildung verbessern – Chancengleichheit realisieren, nicht nur proklamieren!

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 als 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.

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 siebzehnten Mal hat die DGB-Jugend Auszubildende aus der gesamten Republik gefragt, wie sie die Qualität ihrer Ausbildung in den Betrieben und Dienststellen bewerten ([Ausbildungsreport 2023 \(dgb.de\)](https://www.dgb.de/Ausbildungsreport-2023)). Hinweis: Der Ausbildungsreport 2024 wird im August 2024 erscheinen.

Fast 10 000 junge Menschen aus den 25 am häufigsten gewählten Ausbildungsberufen haben sich an der bundesweiten Befragung beteiligt. Ein Großteil der Befragten äußert sich 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 Gaststättengewerbe, 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 fast die Hälfte (47,6 %) 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.

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 studienzeitverkürzenden 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 Fachkräftepotenzial 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 „Berufskollegsanrechnungs- und Zulassungsverordnung (BKAZVO)“. Je nach Bildungsgang können ein halbes bis zu anderthalb Jahre 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, in der 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.

Auch wenn nicht alle Absolventen der genannten Bildungsgänge anrechnen können und wollen, so ist das Potential beachtlich. Chancengleichheit herzustellen, heißt auch Anrechnungsmöglichkeiten zu verbessern und zu nutzen.

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 (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 zu. 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 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 zu 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 Validierungsverfahren 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, die Chancengleichheit beim Zugang zu Bildung erhöht und insgesamt die Durchlässigkeit im Bildungssystem verbessert.

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 nonformale 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.

Schlussbemerkung

Das Bildungssystem in Nordrhein-Westfalen muss dafür sorgen, dass alle Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen eine gute Bildung und Ausbildung erhalten. Dabei darf der Bildungserfolg nicht von familiären Bildungshintergrund, Herkunft oder Geschlecht einer Person abhängen. Bildung ist die Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben und die Teilhabe an der Gesellschaft. Zudem kann der Mangel an Fachkräften in der Wirtschaft und Verwaltung zu einer Wachstumsbremse werden.

Der Enquetekommission Chancengleichheit muss gelingen, konkrete Lösungsvorschläge zu formulieren, deren Erfolg messbar ist. Die individuellen Fortschritte müssen empirisch messbar und vergleichbar sein und die Instrumente sollten dabei überprüft werden. Es darf nicht bei einer Enquetekommission zum Thema Chancengleichheit bleiben: Die Arbeit muss fortgeführt und institutionalisiert werden und muss auf lange Zeit Bestand haben.