



ZDH

ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung der Enquetekommission VI zur
"Zukunft von Handwerk und Mittelstand in Nordrhein-
Westfalen" LT-Drs. 16/8652 am 15. Februar zum Thema
"Die Zukunft der beruflichen Bildung im Handwerk in
Nordrhein-Westfalen"

Abteilung Berufsbildung

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
16/3358

A27

Berlin, Januar 2016

Stellungnahme zur "Zukunft der beruflichen Bildung im Handwerk in Nordrhein-Westfalen"

Wandelnde Berufsbilder, Inhalte und Strukturen der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung

1. Wie werden sich die Berufsbilder und die Qualifikationsprofile im Handwerk verändern? Entstehen durch die Digitalisierung im Umfeld des Handwerks neue Berufsbilder, für die Angebote zur beruflichen Bildung entwickelt werden können?

Im Handwerk zeigt sich eine Verschiebung der Tätigkeitsprofile hin zu höheren Qualifikationsanforderungen. Eine Entwicklung, die bislang jedoch nicht umfassen durch den Erwerb höherer Bildungsabschlüsse (z.B. berufliche Fortbildung) nachvollzogen worden ist (Thomä, Bizer, 2013, S. 6 f.; Haverkamp et al., 2009, 11ff.). Vielmehr zeigt sich, dass die Komplexität der Ausbildungsberufe – und damit die Anforderungen an den Facharbeiter – in den vorhergehenden 15 Jahren kontinuierlich gestiegen ist (BIBB Report 2/2007). Diese Trendbeschreibung aus dem Jahr 2005 kann für die vergangenen 10 Jahre fortgeschrieben werden. Ursächlich sind unter anderem gestiegene Anforderungen aus technologischer Entwicklung im Kontext zunehmend komplex-verbundener Systeme (bspw. in der Fahrzeug- oder Haustechnik) oder auch Vorgaben aus gesetzlichen Regelungen wie dem Erneuerbaren-Energien-Gesetz. Grundsätzlich werden die Berufsbildpositionen bzw. Lerninhalte einer Ausbildungsordnung offen, d. h. technologie-neutral formuliert. Somit wird gewährleistet, dass sich die Ausbildung in den Betrieben entsprechend aktueller technologischer Entwicklungen anpassen lässt (ohne dass eine Ausbildungsordnung permanent neu verordnet werden muss). Größere technologische Veränderungen –

wie diese bspw. aus der Elektromobilität resultiert – können im Regelfall über die Anpassung der Ausbildungsordnungen bewältigt werden. Aufgrund der Digitalisierung im Umfeld des Handwerks sieht das Handwerk derzeit keinen Bedarf gänzlich neue Berufe zu schaffen. Gleichwohl ergibt sich die Notwendigkeit zum einen die berufliche Fortbildung auszubauen und zum anderen die Aus- und Fortbildungsebenen stärker verzahnt zu betrachten, da es aufgrund der Vielzahl der Kompetenzanforderungen in den Gewerken des Handwerks andernfalls zu einer Überfrachtung der Ausbildungsordnungen kommen kann. Als Transparenz- und rahmengebendes Element wurde daher im Handwerk das Berufslaufbahnkonzept (BLK) entwickelt. Im BLK werden systematisch flexible und individuelle gewerkspezifische, ebenso wie übergreifende Bildungswege aufgezeigt, um sich vom Anfänger im Beruf zum handwerklichen Experten bzw. zum Unternehmer weiterzuentwickeln. Ziel ist es, Transparenz über die Bildungs- und Karrierewege im Handwerk für Jugendliche, Beschäftigte, Betriebsinhaber, Berufsberater etc. herzustellen.

2. Inwieweit müssen neue Angebote der beruflichen Bildung, z.B. durch Verzahnung akademischer und beruflicher Bildung oder durch Angebote der beruflichen Bildung auf den Stufen 1-3 und 7-8 des DQR entwickelt werden? Können Erkenntnisse aus Reformprozessen in Nachbarstaaten genutzt werden?

Das Handwerk sieht die Notwendigkeit kontinuierlich neue Fortbildungsangebote auf der bundes- sowie auf der Landesebene zu erarbeiten. Im Dezember 2015 wurde beispielsweise die bundesweite Strukturierung und Standardisie-

nung der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung im Handwerk auf den DQR-Stufen 5 bis 7 abgeschlossen. Darüber hinaus sieht das Handwerk im Vorschlag des Wissenschaftsrates vom April 2014 zur Entwicklung sogenannter hybrider Qualifikationen eine Chance zur Steigerung der Attraktivität der Berufsbildung. Beispiele für solche hybride Qualifikationen sind das Duale und das Triale Studium im Handwerk. Als weiteren Entwicklungsschritt zur Steigerung der Attraktivität initiierte das Handwerk im Jahr 2015 die Bildungsinitiative Höhere Berufsbildung. Ein zentrales Handlungsfeld dieser Initiative ist die Weiterentwicklung von Strukturen, die Übergänge von der beruflichen in die akademische Bildung sowie von der akademischen in die berufliche Bildung erleichtern soll. Folglich liegt im Handwerk der Schwerpunkt auf der Entwicklung von Qualifikationen auf den Niveaus 4 – 7 (perspektivisch ggf. auch Niveau 8) des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). Bezüglich bildungspolitischer Reformprozesse im Ausland ist festzustellen, dass sich diese auf die Stärkung betriebspraktischer Lernphasen fokussieren, wodurch sich tendenziell eine Annäherung an das deutsche Berufsbildungssystem feststellen lässt. Allerdings greift auch das Handwerk erfolgreiche bildungspolitische Initiativen aus europäischen Nachbarstaaten auf, wie z.B. die Umsetzung der Berufsmatura (bzw. –maturität) in Österreich und der Schweiz.

3. Welche Herausforderungen ergeben sich für überbetriebliche Bildungsstätten des Handwerks und für Berufskollegs, um veränderten Berufsbildern und Angeboten der beruflichen Bildung gerecht zu werden, digitale Lerninhalte zu vermitteln und digitale Lernformen anzuwenden? Inwieweit müssen dafür Kompetenzzentren der Aus-, Fort- und Weiterbildung geschaffen oder profiliert werden?

Die Fragen 3 und 5 werden zusammenhängend beantwortet (siehe Frage 5).

4. Welche Anforderungen entstehen durch die Digitalisierung an die Aus- und Fortbildung von Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrern, Dozentinnen und Dozenten sowie Prüfungsausschussmitgliedern? Wie kann dem Mangel an Fachlehrerinnen und Fachlehrern in gewerblich-technischen Fächern an Berufskollegs kurzfristig und dauerhaft entgegen gewirkt werden?

Professionelles Lehren in einer zunehmend digitalisierten Welt macht einen Überblick über aktuelle Entwicklungen digitaler Technologien und partiell die kompetente Handhabung digitaler Anwendungen sowie eine kritische Würdigung unabdingbar. Für die Folgen der Digitalisierung in der Arbeitswelt müssen Lehrende sensibilisiert sowie umfassend informiert werden. Dem Mangel an Fachlehrerinnen und Fachlehrern in gewerblich-technischen Fächern kann zum einen durch Transparenz über diesen chancenreichen Berufs- und Karriereweg sowie die Steigerung der Attraktivität und zum anderen durch Ausrichtung des Studiums auf die Berufspraxis, um so beispielsweise dem "Praxisschock" nach dem Studium entgegenzuwirken, begegnet werden. Aktuell werden beispielsweise an der TU München Theorie und Praxis der Lehramtsausbildung stärker verzahnt indem das Masterstudium für Lehrer und Lehrerinnen an Berufsschulen mit dem Referendariat kombiniert wird. Die Lehrerbildung für das Lehramt an gewerblich-technischen Berufsschulen innerhalb der Universitäten muss institutionell gestärkt werden.

5. Wie müssen Berufsschulen und überbetriebliche Bildungs- und Kompetenzzentren des Handwerks ausgestattet werden, damit dort digitale Inhalte und neue Techniken gelehrt wer-

den können? Wie ist deren Finanzierungssituation in NRW im Vergleich zu anderen Bundesländern sowie im Vergleich zur akademischen Bildung zu bewerten, und welcher zusätzliche Finanzierungsbedarf besteht?

Die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung ist im Handwerk eine zentrale qualitätssichernde Säule der Berufsausbildung. In ihrer Funktion als Technologiemonitor trägt diese als Ergänzungsbildung wesentlich zur Diffusion neuer Technologien insbesondere in handwerkliche Klein- und Kleinstbetriebe bei. Dieser Funktion können handwerkliche Bildungsstätten jedoch nur in dem Maße nachkommen, indem sich ihre Infrastruktur auch auf dem aktuellen Stand der Technik bewegt. Vor dem Hintergrund immer kürzerer Technologielebenszyklen wird der Ressourcenbedarf für entsprechende Ersatzinvestitionen immer höher. Gerade gewerkeübergreifende technologische Entwicklungen, die zum Beispiel aus den Anforderungen der Energiewende oder dem System Elektromobilität resultieren, erfordern zudem erhebliche Ergänzungsinvestitionen. Denn um eine ganzheitliche Systemkompetenz aufbauen zu können, muss auch eine Vermittlung am Gesamtsystem möglich sein. Vergegenständlich werden kann dies am System Elektromobilität. Neben dem Elektrofahrzeug zählen zu diesem insbesondere auch die Ladeinfrastruktur sowie die Energiequelle, die im Idealfall aus regenerativen Energien gespeist wird. In Bezug auf die Digitalisierung erwarten wir einen kontinuierlichen Investitionsbedarf, der in immer mehr Berufsfelder Einzug erhalten wird. Ein entsprechender Investitionsbedarf in den überbetrieblichen Bildungszentren und Berufsschulen wird spätestens einhergehen mit der Aufnahme dieser Technologie bzw. Arbeitsweisen in den Ordnungsmitteln der Berufe. Damit wird die notwendigen Innovationszyklen in den Bildungseinrichtungen immer kürzer. Hinzu kommt ein erhöhtes Investitionsrisiko für handwerkliche Bildungsstätten aufgrund von rückläufigen Ausbildungszahlen (Ursachen: demographische Entwicklung, Trend zum Studium). In NRW hat das für berufliche Bildung zuständige Arbeitsministerium einen Haushaltstitel von jährlich 2 Mio. Euro, womit vor allem Ausstattungsinvestitionen für insgesamt 10 Mio. Euro gefördert

werden können, weil das Land 20 Prozent zu der Bundesförderung von 45 % bzw. in GWR-Gebieten (frühere Bezeichnung GA-Gebieten) 65 % co-finanziert. Zudem haben die handwerklichen Bildungszentren einen Zugang zu EFRE-Mitteln im Handlungsfeld 3 im Fachkräfteauftrag. Dies ist neu seit 2016, so dass noch keine Erfahrungen mit der Beantragung und Förderung vorliegen.

- Erhebliche Probleme haben die handwerklichen Bildungszentren bei
- Energetischer Gebäudemodernisierung
- Modernisierung aufgrund von Brandschutzauflagen
- Modernisierung zur Barrierefreiheit.

Hier werden die handwerklichen Bildungszentren als Teil der öffentlichen Bildungsinfrastruktur stark benachteiligt, obgleich sie im Gegensatz zu staatlichen Schulen und Hochschulen einen Teil der Investitionen selbst tragen. Zudem werden in Berufsschulen und Hochschulen von der öffentlichen Hand die Personalkosten, die laufenden Kosten, Materialkosten und alle Investitionen getragen. Allein daran ist erkennbar, dass die von der Wirtschaft verantwortete und den Betrieben sehr stark finanzierte duale Ausbildung im Hinblick auf die überbetriebliche notwendige Bildungsinfrastruktur eindeutig gegenüber dem akademischen Bereich benachteiligt ist. Da die duale Ausbildung darauf angewiesen ist, dass sich auch gerade kleine und mittlere Betriebe beteiligen, kommt den überbetrieblichen Bildungszentren eine Schlüsselrolle zu. Ohne ergänzende überbetriebliche Lehrgänge könnten viele kleine Betriebe aufgrund ihres eingeschränkten, durch Kundenaufträge bestimmte Tätigkeitsfeldes, nicht ausbilden. In den Bildungsstätten des Handwerks steigt der Unterstützungsbedarf aus der öffentlichen Hand. Diesem Bedarf sollte sich die öffentliche Hand insbesondere dann annehmen, wenn diese die berufliche Bildung auch künftig als einen zur akademischen Laufbahn gleichberechtigten Bildungsweg sieht.

6. Wie müsste die Standortplanung für überbetriebliche Bildungsstätten und Berufskollegs weiterentwickelt werden, um angemessen auf den demographischen Wandel zu reagieren und Kompetenzzentren der Aus- und Fortbildung zu schaffen und zu profilieren? Lassen sich Mobilitätskonzepte für Auszubildende entwickeln, die die Erreichbarkeit von Berufskollegs, Bildungszentren und Ausbildungsbetriebe auch im ländlichen Raum sicherstellen?

Weder die überbetrieblichen Bildungszentren (ca. 104 - mit eigener Adresse in NRW) noch Berufskollegs (rund 380 kaufmännische und gewerblich-technische) werden umhin kommen, sich zu konzentrieren und zurückzubauen, wenn zu den demografisch absehbaren Entwicklungen keine Gegenentwicklungen hinzukommen. Wichtig ist, die Konzentrationspläne zwischen den verschiedenen Trägern in öffentlichen Bildungseinrichtungen abzustimmen und z. B. Schulentwicklungsplanung nicht völlig losgelöst von der Wirtschaftsselbstverwaltung, kommunal oder interkommunal vorzunehmen. Die Konzentration bringt die Notwendigkeit der bezahlbaren Unterbringung mit sich. Hier ist das Land gefragt Unterbringungskosten zu übernehmen, um duale Ausbildung gerade in selteneren Berufen (und davon wird es bei der demografischen Entwicklung immer mehr geben) nicht "aussterben" zu lassen. Denn sowohl Auszubildende als auch Ausbildungsbetriebe sehen es in vielen Berufen als Ausbildungshemmnis an, wenn die Berufsschule nicht ortsnah verfügbar ist. Nur in wenigen Branchen und in Abhängigkeit der Struktur der Auszubildenden ist eine historisch gewachsene Konzentration das gewünschte Modell. Werden Standorte in ländlichen Regionen konzentriert, ist es häufig ein Infrastrukturproblem, um aus allen "Himmelsrichtungen" den Ort zu erreichen. Bei der Konzentration in städtischen Ballungsräumen fehlt es an bezahlbaren Unterbringungsmöglichkeiten. Deshalb bedarf es in den Großstädten zukünftig nicht nur Studentenwohnheime, sondern vergleichbarer Unterkünfte für Auszubildende, sowohl um dauerhaft dort wohnen zu können, als auch um an Berufsschulunterricht und überbetrieblicher Lehrlingsunterweisungen wochenweise teilnehmen zu

können, sofern die Entfernung zum Pendeln zu groß ist. Besonders kritisch wäre jedoch eine alleinige Konzentration auf die Ballungsgebiete, da dies zwangsläufig ein Ausbluten der gerade sehr wirtschaftsstarke und von klein- und mittelständischen Betrieben geprägten ländlichen Regionen des Landes NRW ist. Neben der Ermöglichung der Unterbringung im Sinne beider Ausbildungsvertragspartner gibt es sicherlich weitere Maßnahmen in der Zukunft, um die Mobilität/Erreichbarkeit zu erhöhen. So gibt es erste Ansätze von IT-affinen Großunternehmen, in denen der Berufsschulunterricht nicht immer in der üblichen Präsenzform umgesetzt wird. Hier sollten bereits in der Wirtschaft etablierte Formen von Video-Konferenzen, Distanz-Learning und Ähnliches auch Einzug in geeigneter Weise in die Berufsschule finden. Damit könnte zusätzlich das eine oder andere Problem, z. B. für Nischen-Berufe geeignete Lehrkräfte zu finden, erleichtert werden. Exemplarisch könnte man sich vorstellen, dass jeder Auszubildende in seine Schule vor Ort geht, jedoch die Fachklasse irgendwo im Land oder im Bundesgebiet konzentriert ist und von dort aus der Unterricht stattfindet, so dass man sich über ein Video-Konferenzsystem in seine Klasse zuschaltet. Wenn dies für den berufsspezifischen Fachunterricht organisiert werden könnte, besteht durchaus die Möglichkeit, in dem berufsübergreifenden Fächern in anderen Fachklassen teilzunehmen. In diesem Kontext brauchen wir nicht nur eine Flexibilisierung auf Seiten der Berufsschule, sondern auch entsprechende Ausstattung und pädagogisch zielführende Konzepte. Werkstätten für die praktische Unterweisung lassen sich nur sehr schlecht virtuell realisieren. Gleichwohl müsste man auch hier nachdenken, ob es nicht mobile Werkstätten geben kann, die in Deutschland auf Abruf an verschiedenen Standorten zum Einsatz kommen. Letztlich gilt es also neue Wege zu denken um Qualität und Ressourceneffizienz in Einklang zu bringen.

7. Sind die Handwerkskammern in Nordrhein-Westfalen richtig aufgestellt, um die Betriebe und die Auszubildenden in Fragen der Aus- und Wei-

terbildung, der Karriereplanung und der Fachkräftegewinnung qualifiziert zu beraten?

Derzeit bieten alle Handwerkskammern zu den wesentlichen Fragen der Fachkräftegewinnung Beratungsleistungen an. Dazu zählen neben der klassischen Ausbildungsberatung, die Weiterbildungsberatung, Beratung zum Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (Meister-BAföG) und zum Bildungsscheck NRW, Azubi-Vermittlung, häufig auch die Beratung und Vermittlung von Auszubildenden in ein Auslandspraktikum, Personalentwicklungsberatung, Existenzgründungsberatung StarterCenter und zum Teil eine Fachkräftevermittlung. Für jeden Beratungsbereich gibt es i.d.R. zuständige Ansprechpartner und Berater. Bei allen sich bietenden Möglichkeiten wird dieses Beratungsangebot der HWK beworben und bei Betrieben bekannt gemacht (z. B. durch Handwerkszeitung, Fachkräftekongressen, Internet, Versendung Flyer mit Beitragsbescheid etc.). Die HWK sind somit zunächst richtig aufgestellt. Trotzdem nimmt derzeit nur ein Teil der Betriebe die vorgehaltenen Beratungsleistungen in Anspruch. Daher muss bei den Betrieben künftig mehr ins Bewusstsein gerückt werden, dass bei den Handwerkskammern dieses breite Beratungsspektrum abgerufen werden kann. Die zunehmende Anzahl von Soloselbstständigen birgt in diesem Kontext eine zusätzliche Herausforderung, die die Gefahr in sich birgt, dass zukünftig eher weniger als mehr Betriebe entsprechende Beratungsleistungen in Anspruch nehmen. Ursächlich ist einerseits ein Vermarktungsproblem, andererseits muss kritisch hinterfragt werden, ob die Anzahl der Berater/innen zur Anzahl der Betriebe in einem angemessenen Verhältnis steht. Perspektivisch müssen sich alle Handwerksorganisationen, also auch Kreishandwerkerschaften und Innungen, zu »Personalabteilungen« der Handwerksbetriebe entwickeln, da viele kleine Betriebe Personalentwicklung "nur neben" ihrem eigentlichen Geschäft erledigen und nicht strategisch planen, was immer wichtiger wird.

Fachkräftemangel, Attraktivität der Ausbildung und neue Zielgruppen

8. Inwieweit bestehen in einzelnen Berufen Engpässe in der Fachkräfteversorgung? Wo sind künftig aufgrund der demographischen Entwicklung und der Trends im Berufswahlverhalten Engpässe zu erwarten?

Nach der aktuellen Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit¹ zeigen sich in technischen Berufen auf der Ebene der Fachkräfte und Spezialisten bundesweite Mangelsituationen in der Mehrzahl der dualen Ausbildungsberufe. Das gilt insbesondere für die Bereiche Mechatronik und Automatisierungstechnik, Energietechnik sowie Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik. Bundesweit blieben bei einem wachsenden Angebot an Ausbildungsplätzen nach einer Auswertung des Kompetenzzentrums Fachkräfte² unter den zehn Berufen mit den größten Besetzungsproblemen im Ausbildungsjahr 2015 etwa 9.600 Ausbildungsplätze unbesetzt, während es vier Jahre zuvor nur halb so viele waren (5.200). Unter den zehn Berufen mit den größten Besetzungsschwierigkeiten sind fünf Berufe des Handwerks verortet: Kältetechnik, Land-, Baumaschinentechnik, Bauelektrik, Hörgeräteakustik sowie Mechatronik. Nordrhein-Westfalen ist noch nicht von einem akuten Fachkräftemangel wie die meisten anderen Bundesländer betroffen, die Situation auf dem Arbeitsmarkt ist jedoch angespannt und es zeigen sich in allen genannten Bereichen auch in Nordrhein-Westfalen bereits Anzeichen für Fachkräfteengpässe. Der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze betrug in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2014 durchschnittlich

4,3 Prozent (5.386 Ausbildungsangebote) und lag damit unter dem Bundesdurchschnitt.

9. Mit welchen Maßnahmen können die Attraktivität der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie einer Karriere in Mittelstand und Handwerk gesteigert werden – besonders im Hinblick auf Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungsgänge?

Die Bildungsinitiative "Höhere Berufsbildung" des Handwerks bezweckt chancenreiche Bildungs- und Karrierewege im Handwerk mit dem Meisterabschluss im Zentrum aufzuzeigen. Neben der Etablierung einer Doppelqualifikation bestehend aus Gesellenabschluss und allgemeiner Hochschulzugangsberechtigung geht es um den Ausbau der beruflichen Fortbildung mit den zentralen Karrierewegen Spezialist sowie Unternehmer/in bzw. Führungskraft. Zudem sollen doppelqualifizierte Abschlüsse auf den DQR-Stufen 5 bis 7 zwischen beruflicher und akademischer Bildung eine curricular fundierte Durchlässigkeit ermöglichen, die über die Klärung reiner Anrechnungsfragen hinaus gehen soll.

10. Wie sind finanzielle Aspekte wie die Höhe der Ausbildungsvergütung und die Kosten der Fortbildung für die Attraktivität der beruflichen Bildung zu bewerten?

Aus Sicht des Handwerks ist die Finanzierung der beruflichen Bildung elementar für ihre Attraktivität. Gerade in der Berufsorientierung kommt es für Schüler und Eltern bei der Entscheidung für eine duale Ausbildung auf zwei Faktoren an: Die Attraktivität der Berufsbilder (also fachliche Interessen) und die Karrieremöglichkeiten in den Gewerken (hierzu zählen auch monetäre Aspekte). Mit der Höhe der Ausbildungsvergütung

¹ Fachkräfteengpassanalyse Juli 2015; Herausgeber: Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung
² Studie 3/2015 Fachkräfteengpässe in Unternehmen: Der Ausbildungsmarkt für Engpassberufe des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln

haben die Sozialpartner eine wichtige Stellschraube selbst in der Hand. Laut BIBB-Pressemitteilung vom 7. Januar 2016 sind die Vergütungen im vierten Jahr in Folge deutlich gestiegen. Mit Blick auf die staatliche Finanzierung des Berufsbildungssystems sehen wir jedoch Optimierungsbedarf. So dürfen wir insbesondere nicht zulassen, dass der Ausbau der Förderung der akademischen Bildung zu Lasten der Förderung der beruflichen Bildung erfolgt. Dafür gibt es jedoch erste Anzeichen:

- Die Fahrtkostenzuschüsse der Länder für den Berufsschulbesuch werden tendenziell zurückgefahren – obwohl die Zusammenlegung der Fachklassen immer mehr Auszubildenden lange Fahrtwege aufzwingt.
- Im Rahmen der aktuellen Novellierung des AFBG hat der Bundesrat angekündigt, sich aus der Mitfinanzierung der Aufstiegsfortbildungsförderung zurückziehen zu wollen – obwohl der Mangel an Fachkräften und Nachwuchskräften für die Unternehmensführung insbesondere im Bereich der beruflichen Bildung entsteht.
- Die Hochschulen erhalten vom BMBF 20 Mrd. € über den Hochschulpakt (2007-2023) und weitere 2 Mrd. über den Qualitätspakt Lehre (2011-2020). Es gibt dagegen keinen vergleichbaren Pakt für Berufsbildung.

11. Wie kann die Attraktivität der Meisterqualifikation als freiwillige Qualifikation im nicht zulassungspflichtigen Handwerk gestärkt werden?

Mit der Verortung des Handwerksmeisters auf der Stufe 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens, und damit auf der gleichen Stufe wie der des Bachelors, ist ein beachtlicher Erfolg und ein großer Schritt in Richtung Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung gegangen

worden. Diskussionen um die Adäquatheit der Einstufung, unausgewogene Positionierungen zugunsten des akademischen Bildungssystems zeigen allerdings immer noch: Ein Gleichwertigkeitsverständnis ist in der Breite der Gesellschaft noch längst nicht hergestellt. Dementgegen weisen Studien darauf hin, dass Absolventen einer beruflichen Aufstiegsfortbildung, wie beispielsweise die Ausbildung zum Handwerksmeister oder Techniker, gleichwertige Qualifikationsprofile zu Hochschulabsolventen aufweisen. So dokumentieren wissenschaftliche Befunde, dass in ausgewählten Berufsgruppen mehr Personen mit einer beruflichen Aufstiegsfortbildung in leitenden Tätigkeiten zu finden sind, ein geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko besteht als mit einer akademischen Ausbildung und auch beim Einkommen gibt es zwischen dem "Durchschnitts Akademiker" und dem Techniker oder Meister große Überschneidungsbereiche. Diese guten Perspektiven sind nach wie vor zu wenig in der Gesellschaft und insbesondere bei vielen jungen Menschen, die vor der Bildungswegewahlentscheidung stehen, angekommen. Eine Möglichkeit zur Attraktivitätssteigerung besteht daher darin, eine langfristig angelegte Exzellenzkampagne aufzulegen, in der sowohl bei Schülern und Betrieben als auch bei Eltern und Lehrern für die Vorzüge und das Profil der dualen Berufsbildung, bestehend aus der Aus- und Fortbildungsebene, geworben wird. Eine weitere Chance zur Aufwertung des Handwerksmeisters wird in einem strukturgebenden Ansatz gesehen: künftig muss es möglich, nach dem Meister weitere berufliche Fortbildungen zu erwerben, um damit auf die DQR-Stufen 7 und 8 zu gelangen. Auch sollte mit einem Abschluss als Handwerksmeister ohne den Umweg eines Bachelorstudium die Aufnahme eines Masterstudiengangs ermöglicht werden.

12. Wie kann eine „breitere Aufstellung“ der Ausbildung sichergestellt werden, so dass spätere Branchenwechsel möglich sind und nach persönlichem Interesse ausprobiert werden können?

Handwerkliche Berufsbilder sind bereits heute breit aufgestellt und bieten unterschiedliche Spezialisierungsmöglichkeiten. Deutlich wird dies am Beispiel des Anlagenmechanikers für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik: Dieser zeigt sich bspw. verantwortlich für die Planung und Installation von Bädern, für die Planung und Umsetzung von Heizungs- und Klimasystemen in Niedrigenergiehäusern ebenso wie für die intelligente Vernetzung eingebauter Bauteile und Systeme. Über den Weg der formalen beruflichen Fortbildung sind Entwicklungsmöglichkeiten in beratende (bspw. über die Fortbildung zum Gebäudeenergieberater), kaufmännische (bspw. über den Weg des kaufmännischen Fachwirts) oder auch unternehmerische (Handwerksmeister) Tätigkeitsfelder systematisch angelegt. Dabei sind Branchenwechsel bspw. aus dem Handwerk in die Industrie bereits Status quo vielfach gewählter Karrierewege und im Regelfall ohne Hürden zu beschreiten. Eine noch breitere Aufstellung wird mit der Digitalisierung einhergehen, denn Strom wird in einem noch unvorstellbaren Maße in Materialien Einzug erhalten und Berufe verändern. Das Handwerk braucht deshalb dringend einen vergleichbaren Querschnitt an Auszubildenden, wie Schüler/innen die Schule verlassen. Davon sind die Ausbildungsbetriebe aufgrund des Berufswahlverhaltens der Jugendlichen (und Eltern) aber noch weit entfernt. Denn 48% aller Auszubildenden im Handwerk in NRW werden aus 21,5% der Schulabsolventen mit und ohne Hauptschulabschluss gewonnen (Jahr 2012). Nur gut 12% haben die Hochschulreife (FHR/AHR), im Vergleich dazu haben Auszubildende im öffentlichen Dienst zu 65% die Hochschulreife.

13. Wie können Abiturientinnen und Abiturienten für eine Ausbildung im Handwerk gewonnen werden?

Die Strategien der Kammern und Verbände, um Abiturienten für eine Ausbildung im Handwerk zu begeistern, sind vielfältig (z. B. Ausbildungsmessen, Informationen auf Kammer-Homepages, Pressearbeit, Mitarbeit in den Arbeitskreisen Schule-Wirtschaft). Darüber hinaus gibt es Kooperationen mit ortsansässigen Gymnasien und das Angebot von Betriebspraktika oder Werkstattbesuchen speziell für Abiturienten. Viele Handwerkskammern bieten Zusatzqualifikationen an, die sich speziell an Abiturienten richten (z.B. Fortbildung zum Betriebsassistent). Etwa drei Viertel aller Handwerkskammern bundesweit kooperieren mit regionalen Hochschulen, die duale Studiengänge anbieten. Absolventen dualer Studiengänge haben als zugleich betrieblich und akademisch ausgebildete Fachkräfte in vielen Unternehmen attraktive Karriereperspektiven – auch in größeren Handwerksbetrieben. Handwerkskammern haben auf der regionalen Ebene konkrete Kooperationsvereinbarungen mit Hochschulen getroffen, in denen Kompetenzen der beruflichen Bildung (teilweise pauschal) in fachlich affinen Studiengängen angerechnet werden. Darüber hinaus sieht es das Handwerk als notwendig an, dass Berufsorientierung neben der Studienorientierung gleichberechtigt in Gymnasien angeboten wird. Hierzu ist eine entsprechende Einbindung der Berufsorientierung in die Lehramtsausbildung künftiger Gymnasiallehrer/innen hilfreich.

14. Wie können Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher für eine Ausbildung im Handwerk gewonnen werden? Welche Kooperationen mit Hochschulen bieten sich an?

Studienaussteiger sind im Handwerk willkommen, das zeigt eine Mitgliederbefragung des ZDH. Über die Hälfte der befragten Handwerksinstitutionen führen Maßnahmen zur Integration von Studienaussteigern in die berufliche Bildung durch oder unterstützen bzw. planen diese. Zielsetzung der Maßnahmenkonzepte ist in der Regel, Studienaussteiger über zielgruppenspezifische passgenaue Bildungskonzepte zu Handwerksmeistern zu qualifizieren. Die Erfahrungen aus den Integrationsmaßnahmen des Handwerks zeigen: Der Beratung kommt ein hoher Stellenwert zu. Dabei besteht ein erheblicher Aufklärungsbedarf in Bezug auf die Chancenvielfalt einer beruflichen Bildungskarriere. Herausfordernd ist generell die Identifikation potenzieller Studienaussteiger mittels der bestehenden Informationssysteme. Auch ist es aufwendig, und auch mehrfach nicht erfolgreich, Hochschulen vom Nutzen einer Bildungs Kooperation zu überzeugen. Insbesondere hinsichtlich der beiden zuletzt genannten Punkte wünscht sich das Handwerk mehr Offenheit und Transparenz aus der Richtung der Hochschulen. Erfolgsversprechende, einzelne Ansätze sind Sprechstunden von Kammervertretern in der Studienberatung von Hochschulen, gemeinsame Erstellung von Filmen über erfolgreiche Wege von Studienaussteigern und Veranstaltungen von und in der Hochschule für Studienzweifler. Doch bislang sehen es Hochschule noch zu oft nicht als ihre Aufgabe an, Personen, die nicht weiter an der Hochschule studieren wollen, überhaupt in den Fokus zu nehmen. Darüber hinaus setzt sich das Handwerk dafür ein, dass die bestehenden Konzepte zur Integration von Studienaussteigern zu ganzheitlichen Integrationskonzepten weiterentwickelt werden, welche dann nachhaltig verankert werden sollten. Dabei sollten die Phasen "Identifikation und Beratung", "Integrations- und Karrierekonzept" sowie "Coaching bzw. Nachbetreuung" systematisch miteinander verzahnt werden. Zur Fortführung, Weiterentwicklung und Ausweitung der bestehenden Maßnahmen setzt

sich der ZDH für entsprechende Fördermodelle ein. Diese begründen sich insbesondere aus der gesamtgesellschaftlichen Verantwortung, Studienaussteigern eine berufliche Perspektive zu bieten. Der ZDH setzt sich zudem für eine bessere Beratung über die vielfältigen Chancen der beruflichen Bildung auch an Gymnasien ein, um einem Studienabbruch frühzeitig zu begegnen. Auch hier gilt das Prinzip "Prävention vor Reparatur"!

15. Wie können Frauen für eine handwerkliche Ausbildung gewonnen werden und welche Maßnahmen gegen geschlechtsstereotypes Berufswahlverhalten sind erfolgsversprechend?

Die vielen attraktiven Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Handwerk zielen explizit auch auf die Anwerbung junger Frauen. Dazu sollen insbesondere auf die Zielgruppe ausgerichtete Maßnahmen der Berufsorientierung (z.B. Girls`Day –Aktivitäten, Imagekampagne des Handwerks, Initiative "Komm, mach MINT") beitragen. Grundvoraussetzung für eine gelingende Berufswahlentscheidung ist aber auch, dass die Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen – und insbesondere auch an Gymnasien – verstärkt die Karriereperspektiven innerhalb des beruflichen Aus- und Weiterbildungssystems aufzeigt. Eine weitere wichtige Rahmenbedingung, die das Aufnehmen eines beruflichen Bildungsweges insbesondere für junge Mütter erleichtert, ist die Möglichkeit eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren.

16. Welches Fachkräftepotenzial bieten Migrantinnen und Migranten für das Handwerk (als Auszubildende und als Auszubildende)? Benötigt das Handwerk eine gezielte Zuwanderung?

Der Fachkräftebedarf im Handwerk ist groß. Um diesen zu decken, möchte das Handwerk alle Fachkräftepotenziale nutzen. Aus diesem Grund fördert das Handwerk die Ausbildungs- und Beschäftigungsbeteiligung von Migranten mit vielfältigen Projekten und Maßnahmen. Das reicht von der gezielten Ansprache von Zuwandererfamilien über passgenaue Ausbildungsberatung und -vermittlung, Mentorenprogramme zur Begleitung der Jugendlichen bis zur Nachqualifizierung junger Erwachsener, Vorbereitung auf die Externenprüfung oder Unterstützung von Existenzgründungen. Auch die Gleichwertigkeitsprüfung ausländischer Qualifikationen stellt ein wichtiges Instrument zur Erschließung dieses Fachkräftepotenzials dar. Im Übrigen setzt sich der ZDH auch für eine gezielte Zuwanderung von qualifizierten Drittstaatsangehörigen ein. Das Einwanderungsrecht sollte mit Blick auf beruflich qualifizierte Drittstaatsangehörige erweitert werden.

17. Wie groß ist das Potenzial der aktuell in Nordrhein-Westfalen lebenden Flüchtlinge für eine Ausbildung im Handwerk? Welche Gesetze und Vorschriften müssen geändert werden, damit Flüchtlinge eine Ausbildung oder Qualifizierung sowie eine Beschäftigung im Handwerk aufnehmen können? Sind die Ausbildungseinrichtungen für das Handwerk richtig aufgestellt, um mehr Flüchtlingen eine Ausbildung und Qualifizierung im Handwerk zu ermöglichen?

Bundespolitisch wird derzeit kein substantieller Änderungsbedarf im Asyl- und Flüchtlingsrecht gesehen. Hinsichtlich der Regelung in § 60a AufenthG zur jahresweisen Duldung von in Ausbildung befindlichen Flüchtlingen/Asylbewerbern erwartet das Handwerk aber eine ausbildungsfreundliche Handhabung dieser Regelung durch die zuständigen Ausländerbehörden vor Ort. Darüber hinaus setzt sich das Handwerk für eine

Streichung, zumindest aber eine Erhöhung der dort festgelegten Altersgrenze von 21 auf mindestens 25 Jahre ein. Entscheidend sind insbesondere individuelle und kontinuierliche Beratungs- und Unterstützungsangebote für die Teilnehmer nicht nur während der Orientierungsphase, sondern auch parallel zur Ausbildung und Anpassungsqualifizierung sowie beim Übergang in eine Beschäftigung. Ein weiteres Erfolgskriterium ist die Vermittlung von Sprachkompetenz. Vor dem Beginn der Ausbildung muss – ergänzend zu den Angeboten des Handwerkskonzepts – ein allgemeines Sprachniveau von mindestens B1 erreicht werden. Teil der Orientierungs- und Berufsvorbereitungsmaßnahmen ist dagegen die Vermittlung berufsbezogener Sprachkenntnisse, um den betrieblichen Alltag zu bewältigen. Dabei bietet das Handwerk mit seinen Bildungszentren einen frühen und engen Kontakt zu den Betrieben. Erfahrung, Qualität der Angebote und die Vernetzung mit den betrieblichen Strukturen vor Ort sprechen für eine Nutzung der bestehenden Infrastruktur bei der Umsetzung des ganzheitlichen Angebots des Handwerks. Für die Finanzierung der erforderlichen Beratungs- und Qualifizierungsangebote für Flüchtlinge bedarf es aber staatlicher Unterstützung.

18. Welche Potenziale ergeben sich, wenn sich auch die berufliche Bildung zu einem inklusiven Bildungssystem entwickelt (Berufsfelder für Menschen mit Handicap)?

Menschen mit Behinderungen sind mit ihren individuellen Leistungen und Fähigkeiten für den Arbeitsmarkt von großer Bedeutung. Inklusion in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt hilft dabei sowohl den Betroffenen als auch den Unternehmen, denn diese können so auch das wertvolle Erwerbspotenzial von Menschen mit Behinderungen nutzen. Das Handwerk hat aufgrund der

gesellschaftlichen Verantwortung und des zunehmenden Fachkräftebedarfs ein großes Interesse daran, diese Personengruppe in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren. Vor diesem Hintergrund führen alle Handwerkskammern bundesweit Beratungen zum Thema "Ausbildung von Menschen mit Behinderungen" durch. Die Mehrheit der Handwerkskammer bietet zudem spezielle Beratungs- und Unterstützungsangebote für Ausbildungsbetriebe mit Auszubildenden mit Behinderung an. Die besondere Situation behinderter Menschen wird während der Ausbildung berücksichtigt. Insbesondere dann, wenn für behinderte Menschen aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, gibt es zudem die Möglichkeit, dass die Handwerkskammern individuelle Ausbildungsregelungen entsprechend der Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung³ erarbeiten. Diese Möglichkeit sollte weiter genutzt werden. Für die Erarbeitung dieser individuellen Ausbildungsregelungen stellen bundeseinheitliche berufsspezifische Musterregelungen eine große Hilfe dar und dienen der Qualitätssicherung. Eine Erarbeitung entsprechender Musterregelungen für weitere Berufsfelder (für den Handwerksbereich gibt es bisher 5 Musterregelungen, z.B. Fachpraktiker/in für Holzverarbeitung und Fachpraktiker/in für Metallbau) wird für sinnvoll erachtet.

19. Wie lassen sich ehemals Berufstätige schnell in die handwerkliche Arbeit integrieren? Welche Fortbildungen, Eingliederungsmaßnahmen oder Stellenvermittlungsoptionen sind vonnöten?

Qualifizierungsmaßnahmen zur Arbeitsmarktintegration von An- und (Wieder-) Ungelernten

müssen nach dem individuellen Bedarf ausgewählt werden. Je nach Vorbildung, Berufserfahrung und der Nachfrage am Arbeitsmarkt können Weiterbildungsangebote zur Aktualisierung der Kenntnisse oder eine berufliche Neuorientierung durch Umschulung geboten sein. Die Handwerkskammern bieten Personen mit mehrjähriger Berufserfahrung sowie Teilnehmer/innen von abschlussbezogenen Nachqualifizierungsmaßnahmen zudem die Externenprüfung zum Erwerb eines Berufsabschlusses an. Für den beruflichen Wiedereinstieg, sei es nach Erwerbspausen z.B. für Kindererziehung, Pflege etc., oder nach Arbeitslosigkeit, ist auch das Praktikum ein wichtiges Instrument. Zur Integration von Langzeitarbeitslosen existiert der Eingliederungszuschuss, der aber von Handwerksbetrieben aufgrund des Aufwands der Beantragung, oftmals nicht in Anspruch genommen wird. Arbeitslose und Arbeitnehmer können gem. § 81 SGB III bei der Weiterbildung gefördert werden, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Die Möglichkeiten hierzu sollen mit dem Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung, das voraussichtlich in den kommenden Monaten in Kraft tritt, ausgeweitet werden. Wir halten die existierenden Möglichkeiten zur Förderung der Aufnahme einer Beschäftigung (Praktika, Eingliederungszuschuss, Weiterbildung) für ausreichend. In NRW können Berufsrückkehrer unter bestimmten Voraussetzungen finanzielle Unterstützung über den Bildungsscheck NRW oder die Agentur für Arbeit in Anspruch nehmen.

³ Empfehlung 136 zur Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/ § 42m HwO