



BILDUNG 2030 IM BLICK

Die bildungspolitische Position der Arbeitgeber

In „Bildung 2030 im Blick“ skizzieren die Arbeitgeber ihr Leitbild eines modernen und zukunftsfähigen Bildungssystems von der Kita über Schule, Ausbildung mit Berufsschule, Hochschule bis zum lebenslangen Lernen. Die föderalen Strukturen in Deutschland bedeuten Einheit in Vielfalt und sind deshalb auch in der Bildung kein Freibrief für trennende Kleinstaaterei: Vielfalt, wo immer möglich, aber Einheit, wo immer nötig. Die BDA fordert deshalb eine gemeinsame Bildungsstrategie von Bund, Ländern und Kommunen.

Gerade die Digitalisierung bietet für Deutschland große Chancen, seine Spitzenposition im globalen Wettbewerb zu sichern und weiter auszubauen. Um dies zu erreichen, müssen wir jetzt gemeinsam die richtigen Weichen stellen. Wir brauchen ein Bildungssystem, das weltweit Spitze ist. In „Bildung 2030 im Blick“ zeigen wir konkret auf, wie dies gelingen kann, auch anhand von Best Practice. Wir sind der festen Überzeugung: Gute Bildungspolitik ist nicht nur die Basis für wirtschaftlichen Erfolg und gesellschaftlichen Wohlstand: Sie ist auch die wirksamste und nachhaltigste Sozialpolitik. Wir freuen uns auf die gemeinsame Umsetzung mit Ihnen!



Ingo Kramer,
Präsident der BDA,
Geschäftsführer J. Heine & Co.
Holding GmbH

INHALT

4 EINLEITUNG

8 UNSERE ZIELE AUF EINEN BLICK

12 FRÜHKINDLICHE BILDUNG

18 SCHULISCHE BILDUNG

32 BERUFLICHE
BILDUNG

44 HOCHSCHULISCHE
BILDUNG

56 BERUFLICHE WEITERBILDUNG
UND LEBENSLANGES LERNEN

EINLEITUNG

Digitalisierung und demografischer Wandel prägen Gesellschaft und Arbeitswelt in Deutschland und fordern uns in Zukunft sogar noch weit stärker als bisher schon. Dies ist für uns alle mit großen Herausforderungen verbunden. Veränderungsprozesse sind aber auch eine Chance.

Wie soll unsere Zukunft aussehen – und was müssen wir heute dafür tun? Als Arbeitgeber wollen wir unseren Beitrag leisten und diesen Prozess aktiv mitgestalten.

Die Bevölkerung in Deutschland altert. Nach der Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts könnten im Jahr 2030 knapp 22 Mio. Menschen (fast 28 %) älter sein als 64 Jahre – heute sind es rd. 17 Mio. Die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter könnte um bis zu 6 Mio. zurückgehen.¹ Selbst eine hohe Zuwanderung kann diesen Trend nicht umkehren. Für die deutsche Wirtschaft heißt das, dass nicht nur weniger Menschen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen – es werden auch weniger Junge darunter sein. Gleichzeitig wird die Gesellschaft insgesamt vielfältiger: Über ein Drittel der bis 25-Jährigen wird einen Migrationshintergrund haben.² Viele Menschen aus anderen europäischen Ländern, aber auch aus Nicht-EU-Staaten werden in Deutschland

Wirtschaft 4.0

leben und arbeiten und damit eine wichtige Rolle bei der Fachkräftesicherung spielen. Darüber hinaus wird die Flucht von Menschen aus Kriegs- und Krisengebieten Deutschland und Europa auch künftig stark beschäftigen und Strategien für die gelingende Integration in Gesellschaft und Wirtschaft erfordern.

Auch die **technische Entwicklung** wird Deutschland in den nächsten Jahrzehnten und darüber hinaus entscheidend prägen.

Die Errungenschaften der letzten Jahre haben im beruflichen und privaten Kontext einen umfassenden Wandel eingeleitet: Mobile Endgeräte, vernetzte Autos, intelligente Gebäudetechnik, Online-Shopping, Sharing-Dienste etc. sind

längst im Privatleben angekommen. Unsere Arbeitswelt ist durch die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien flexibler geworden, Homeoffices sind inzwischen weit verbreitet, Internet und soziale Medien vereinfachen **Wissenstransfer** und **Zusammenarbeit**, die Automatisierung und **Vernetzung** haben die Prozesse im Dienstleistungsbereich und in der Produktion grundlegend verändert. Mit technischer Intelligenz ausgestattete Geräte sammeln und analysieren heute Daten selbstständig und kommunizieren in Echtzeit im „Internet der Dinge“ – und die Geschwindigkeit der Entwicklung bleibt rasant.

¹ Statistisches Bundesamt, Ergebnisse der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, 2015.

² Berechnung auf Basis der Daten des Statistischen Bundesamts und der Bevölkerungsvorausberechnung des Bayerischen Landesamts für Statistik, 2016.

³ Vgl. Wilfried Bos, Birgit Eickelmann et al.: Computer- und informationsbezogene Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern der 8. Jahrgangsstufe im internationalen Vergleich. Münster/New York 2014 (ICILS 2014).

DIGITALISIERUNG

Überführung von Informationen von einer analogen in eine digitale Speicherung oder Darstellung

Prozess, der durch die Einführung digitaler Technologien bzw. der darauf aufbauenden Anwendungssysteme hervorgerufenen Veränderungen

DIGITALE KOMPETENZEN

Rezeptive Kompetenzen: Informationen sammeln, bewerten, organisieren

Produktive Kompetenzen: Informationen erzeugen, umwandeln, austauschen, sicher nutzen³

Wir stehen erst am Beginn der „**Wirtschaft 4.0**“. Was ein 3-D-Drucker heute leisten kann, wird schon in wenigen Jahren veraltet sein, das selbstfahrende Auto wird Alltagsrealität. Die Digitalisierung wird auch den Arbeitsmarkt weiter verändern – und mit ihm die Anforderungen an Beschäftigte, an Fach- und Führungskräfte, an Unternehmerinnen und Unternehmer. Das Spektrum der erforderlichen Fähigkeiten und Kompe-

tenzen bleibt breit. **Digitale Kompetenzen (das Anwenden, Verstehen, Gestalten und Reflektieren digitaler Technologien)** und soziale Kompetenzen (insbesondere **Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit und Eigenverantwortung**) werden jedoch bei zunehmender Vernetzung an Bedeutung gewinnen – unabhängig von Branche, Tätigkeit oder Hierarchiestufe.

Eine der zentralen Stellschrauben, um die Folgen des demografischen Wandels zu bewältigen, die Digitalisierung erfolgreich fortzusetzen und damit den wirtschaftlichen Erfolg und gesellschaftlichen Wohlstand in Deutschland auch in Zukunft zu sichern, ist **Bildung**.

Bildung ist unsere wichtigste Ressource – individuell, ökonomisch und sozial:

Für jede und jeden Einzelnen ...

... ist Bildung Voraussetzung, um die eigene Persönlichkeit und die individuellen Fähigkeiten zu entfalten. Bildung und lebenslanges Lernen sind die Basis für gesellschaftliche, kulturelle und politische Teilhabe und Mitgestaltung, für ein selbstbestimmtes Leben und für ein erfüllendes Berufsleben.

Für die Wirtschaft ...

... ist Bildung das Fundament für nachhaltigen Erfolg und Wettbewerbsfähigkeit. Unsere wirtschaftliche Entwicklung hängt von den Kompetenzen der Menschen in den Unternehmen ab. Kluge Köpfe sind die Voraussetzung für Innovationen.

Für Deutschland insgesamt ...

... ist Bildung die Grundvoraussetzung für unsere Soziale Marktwirtschaft, für verlässliche soziale Sicherheit und gesellschaftlichen Wohlstand, für Frieden und Demokratie.

Vor diesem Hintergrund stellen sich folgende Fragen:

Welche Reformen in unserem Bildungssystem sind notwendig und müssen jetzt umgesetzt werden, damit die frühkindliche, die schulische, die berufliche und die hochschulische Bildung sowie die Weiterbildung in Deutschland zukunftsfähig sind und den Ansprüchen der nächsten Jahre und Jahrzehnte genügen und wir die hohe Innovationskraft unseres Wirtschaftsstandorts erhalten können?

Welche Hebel müssen jetzt bewegt werden, damit wir mehr Chancengerechtigkeit im Bildungssystem schaffen, so dass keine Potenziale verloren gehen und allen Kindern und Jugendlichen das nötige Rüstzeug für den weiteren Bildungs- und Lebensweg im Sinne einer umfassenden Persönlichkeitsbildung vermittelt wird?

Wie können wir Bildungsbereiche noch besser miteinander verzahnen, so dass Übergänge und Anschlussmöglichkeiten reibungslos gelingen, kein Weg zur Sackgasse wird und lebenslanges Lernen gelebt werden kann?

Wie gelingt es, in jedem Bildungsbereich gezielt digitale Kompetenzen zu fördern und Kinder, Jugendliche und junge Menschen in einer zunehmend technisierten Welt für MINT-Fragestellungen zu begeistern, damit sie unsere Welt aktiv mitgestalten?

Wie gelingt es, wirtschaftliche Grundkenntnisse und soziale Kompetenzen wie Selbstständigkeit, Eigeninitiative sowie Leistungs- und Verantwortungsbereitschaft zu stärken, die eine wichtige Voraussetzung dafür sind, dass junge Menschen zu mündigen Bürgerinnen und Bürgern werden?

Ohne die Zuständigkeit der Länder in der Bildung infrage zu stellen, sind wir als Arbeitgeber der festen Überzeugung: Für die Herausforderungen, die die demografische Entwicklung und die sich immer schneller verändernde Arbeits- und Lebenswelt zukünftig an uns stellen, braucht Deutschland eine **gemeinsame Bildungsstrategie von Bund, Ländern und Kommunen** – von der Kita über Schule und Ausbildung bis zur Hochschule und Weiterbildung. Mit dem vorliegenden Positionspapier skizzieren wir unser Leitbild eines modernen und zukunftsfähigen Bildungssystems, geben unsere Antworten auf die genannten Fragen und beschreiben den Beitrag, den wir leisten können. Mit expliziten Forderungen wollen wir Prozesse in Gang setzen und beschleunigen. Einiges ist bereits auf einem guten Weg, dieses gilt es zu bestärken. Doch an vielen Stellen sehen wir Verbesserungsbedarf.

Darum müssen wir heute handeln.

UNSERE ZIELE AUF EINEN BLICK!



Generell

Wir brauchen ein **hochwertiges, leistungsorientiertes Bildungssystem**, das Selbstständigkeit, Eigeninitiative und Verantwortungsbereitschaft fördert und die jungen Menschen in ihrer **Persönlichkeits- und Werteentwicklung** hin zu mündigen Bürgerinnen und Bürgern unterstützt. Diese sind in der Lage, ihr eigenes Leben genauso wie das Gemeinwohl als Ganzes aktiv mitzugestalten.

Wir brauchen ein **strukturell und sozial durchlässiges Bildungssystem**, das jeder und jedem Einzelnen die Chance zur Entfaltung der eigenen Persönlichkeit und individuellen Potenziale bietet. Bildungswege dürfen keine Sackgasse sein.

Bildung braucht verlässliche Rahmenbedingungen und Kontinuität – kein Hin und Her. Dauerhafte hohe Qualität muss immer oberstes Ziel sein.

Das Bildungssystem muss neben Fachwissen und Fachkompetenz gezielt auch **überfachliche Kompetenzen** fördern wie Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Selbstorganisationsfähigkeit, Urteilsfähigkeit, Durchhaltevermögen, kritisches Denken und Toleranz. Jeder Bildungsbereich muss die **Begeisterung fürs Lernen** fördern und anschlussfähiges Wissen vermitteln.

Bildung ist mehr als Fachlichkeit.

Das Bildungssystem muss die **wirtschaftlichen Kompetenzen** stärken, so dass sich die jungen Menschen sicher innerhalb unseres Wirtschaftssystems bewegen und sich Handlungsmöglichkeiten erschließen. **Berufsbefähigung** („Employability“) und **Unternehmergeist** müssen gezielt unterstützt und gefördert werden.

Alle Bildungsbereiche müssen neben inhaltlichen, sozialen und individuellen Kompetenzen auch gezielt die MINT-Bildung stärken und auch digitale Kompetenzen gezielt fördern. **Digitale Medien und Technologien** müssen sowohl als **didaktische Instrumente** als auch als **Gegenstand des Lehrens und Lernens** sinnvoll in die Lehre und in den Unterricht integriert werden.

Alle Bildungsbereiche müssen Diversität noch stärker als Chance begreifen und in den Bildungseinrichtungen umsetzen. In diesem Zusammenhang muss es auch gelingen, möglichst allen jungen Menschen mit Migrations- und/oder Fluchthintergrund über Bildung und Qualifizierung Beschäftigungs- und Teilhabechancen zu eröffnen.

Inklusion und Integration müssen gelebte Praxis werden – auch durch den gezielten Einsatz digitaler Technologien, die ein individualisiertes und flexibles Lehren und Lernen ermöglichen. Digital gestützte Bildung wird so auch einen Beitrag zu mehr Bildungsgerechtigkeit leisten.

Bildung lebt von gut qualifizierten Lehrkräften. Eine fundierte Ausbildung sowie eine systematische Fort- und Weiterbildung sind dafür essenziell. Insbesondere müssen Lehrende aller Bildungsbereiche systematisch und gezielt auf die zentralen Anforderungen der Diversität – **Inklusion und Integration** – und die Vermittlung **digitaler Kompetenzen** vorbereitet und kontinuierlich fortgebildet werden. Das hierfür nötige Engagement der Lehrkräfte muss auf jeder Bildungsstufe und in jedem Bildungsbereich wertgeschätzt und anerkannt werden.

Vor dem Hintergrund all dieser Herausforderungen müssen Bund, Länder und Kommunen ihre gesamtstaatliche Verantwortung für die Bildung in Deutschland noch **stärker gemeinsam** wahrnehmen.

Wir brauchen eine
gemeinsame Bildungs-
strategie und gemeinsame
Aktionspläne.

UNSERE ZIELE AUF EINEN BLICK!



Für die einzelnen Bildungsbereiche

Die **frühkindliche Bildung** ist die **erste Stufe des Bildungssystems** und muss dementsprechend gestaltet werden. Alle Kinder müssen **auf der Basis bundesweiter inhaltlicher Qualitätsstandards** früh und in der Breite gefördert und in ihrem Spaß am Lernen bestärkt werden. Die tägliche spielerische Sprachförderung sowie die Unterstützung von Entdeckergeist und die Neugierde für MINT-nahe Fragen stehen dabei im Mittelpunkt.

In der **schulischen Bildung** müssen alle Schulformen die individuelle Förderung der Kinder und Jugendlichen ins Zentrum stellen und eine umfassende Allgemeinbildung vermitteln. Wir brauchen **die Umsetzung verbindlicher, hochwertiger bundesweiter Bildungsstandards in allen Fächern, auch in der ökonomischen und digitalen Bildung**. Sie legen fest, welche Kompetenzen Schülerinnen und Schüler insbesondere **bei Schulabschlüssen und zum Zeitpunkt zentraler Leistungsvergleiche** erworben haben sollen. Dies sichert Qualität und ermöglicht zugleich Mobilität zwischen den Bundesländern. Die Ergebnisse müssen transparent gemacht und veröffentlicht werden.

Kompetenzorientiertes Lehren und Lernen

Die Schulen müssen die Jugendlichen durch kompetenzorientiertes Lehren und Lernen zu einem erfolgreichen Abschluss führen und sie befähigen, im Anschluss eine Ausbildung oder ein Studium aufzunehmen. Alle allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufen I und II müssen eine **praxisnahe Berufs- und Studienorientierung** gewährleisten und die Jugendlichen aktiv beim Übergang in den nächsten Bildungsbereich begleiten. Die Schulen agieren selbstständig, können ihr Profil selber bilden und ihr Personal auswählen.

Berufsbildung und Hochschulbildung dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden, sondern stehen gleichberechtigt nebeneinander und sollen als gleichberechtigt wahrgenommen werden. Durch Kooperationen und hybride gemeinsame Angebote sind die beiden Bildungsbereiche noch besser miteinander zu verzahnen. Um Übergänge vom einen in den anderen Bereich erfolgreich zu gestalten, brauchen wir eine gelebte Anrechnungskultur.

Die vielfältigen Entwicklungschancen und Karrieremöglichkeiten in der beruflichen Bildung müssen noch besser transportiert werden, so dass deutlich wird: Eine betriebliche **Berufsausbildung kann für alle Jugendlichen attraktiv sein, ob mit oder ohne Abitur**. Leistungsstärkeren sind die Optionen von Zusatzqualifikationen, dualen Studiengängen und Aufstiegsfortbildungen näherzubringen. Leistungsschwächere Jugendliche müssen noch besser in den Ausbildungsmarkt integriert werden. Dies gilt auch für Jugendliche mit Migrations- oder Fluchthintergrund.

Die **Berufsschulen** sind eine **unverzichtbare Säule im System der dualen Ausbildung** und für die Betriebe wichtige Partner. Ihre personelle, materielle und finanzielle Ausstattung muss, auch zur Vermittlung digitaler Bildung, für die Länder hohe Priorität haben.

Durchlässigkeit
erhöhen

Alle **Hochschulen** müssen ihr Studienangebot praxisorientiert gestalten und in sämtlichen Fächern und Fachrichtungen die **Berufsbefähigung und Persönlichkeitsbildung** ihrer Absolventinnen und Absolventen fördern. Flexible, berufsbegleitend studierbare Formate sind im Bachelor-, Master- und im Weiterbildungssegment auszubauen. Zugleich gilt es, durch hervorragende Grundlagenforschung und anwendungsorientierte Forschung neue Erkenntnisse zu schaffen und durch Wissenstransfer Entwicklung zu befördern.

Lebenslanges Lernen muss für alle noch mehr zur Normalität werden. Voraussetzung hierfür sind flexible praxisnahe Weiterbildungsangebote, auch zur Vermittlung und stetigen Aktualisierung technisch-digitaler Kenntnisse und Kompetenzen und um „digital literacy“ bei allen Beschäftigten zu fördern. Arbeitgeber und Beschäftigte sind hier gleichermaßen gefordert.

Dr. Gerhard F. Braun,
Vize-Präsident der BDA und
Vorsitzender des BDA/BDI-Fachausschusses Bildung, Berufliche Bildung

» Gute Bildung sichert wirtschaftlichen Erfolg, gesellschaftlichen Wohlstand und sozialen Zusammenhalt. «

FRÜHKINDLICHE BILDUNG

2030
VISION

Die frühkindliche Bildung ist die erste Stufe des Bildungssystems und ist dementsprechend ausgestaltet. Auf der Basis bundesweiter inhaltlicher Qualitätsstandards werden alle Kinder früh und in der Breite gefördert und in ihrem Spaß am Lernen bestärkt. Für die gut qualifizierten fröhpädagogischen Fachkräfte stehen die tägliche spielerische Sprachförderung sowie die Unterstützung von Entdeckergeist und die Neugierde für MINT-nahe Fragen im Mittelpunkt. Vielfalt ist Normalität.

Die zentrale Bedeutung der frühkindlichen Bildung ist inzwischen zwar allgemein anerkannt, „gelebt“ wird diese Erkenntnis in Deutschland aber immer noch nicht flächendeckend. Dabei macht der internationale Vergleich klar: Erfolgreiche Bildungssysteme setzen auf die Förderung der Kinder bereits in den Jahren vor der Schule. Dies wirkt sich auch auf die Durchlässigkeit eines Bildungssystems aus: In der frühkindlichen Bildung liegt der Hebel, um den engen Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungserfolg zu entkoppeln und um Kindern mit unterschiedlichem (Sprach-) Hintergrund den erfolgreichen Einstieg in die Schule zu erleichtern. Durch eine qualitativ hochwertige frühkindliche Bildung können alle Kinder in ihrer Entwicklung gestärkt und unterstützt werden.

Die Kindertageseinrichtung (Kita) ist die **erste Stufe des Bildungssystems** und muss dementsprechend gestaltet werden. Dazu gehört auch, dass Betreuungsplätze bedarfsgerecht ausgebaut werden. Aktuell liegt die Betreuungsquote von unter Dreijährigen in Deutschland bei rd. 33 %. Gleichzeitig äußern fast 43 % der Eltern von unter Dreijährigen einen konkreten Betreuungsbedarf.⁴ Die Qualität der Kitas in Deutschland ist sehr unterschiedlich: Während in westli-

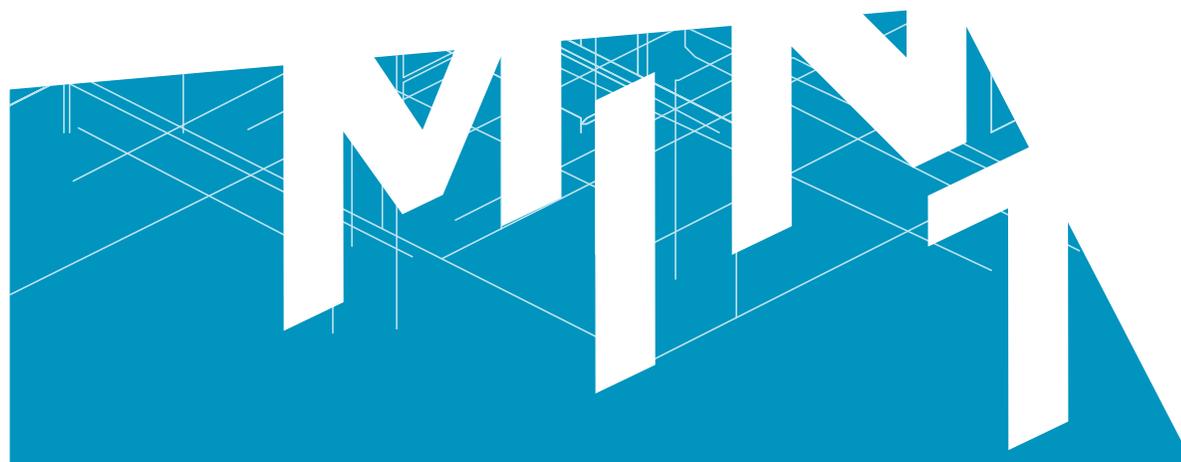
chen Bundesländern der quantitative Ausbau des Angebots dringlich ist, steht in den östlichen Ländern der qualitative Ausbau mit einer verbesserten Betreuungsrelation im Vordergrund. Gerade Kinder mit Migrationshintergrund oder aus bildungsfernem Umfeld gehen immer noch zu geringeren Anteilen in die Kita. Aktuell besuchen nur 22 % der unter Dreijährigen mit Migrationshintergrund eine Kita – bei Kindern ohne Migrationshintergrund sind es 38 %.⁵ Gerade für diese Kinder bietet der Besuch in einer frühkindlichen Bildungseinrichtung durch das gemeinsame Spielen und Entdecken, durch die Förderung ihrer Sprachkompetenz, aber auch durch die Verbesserung der motorischen Fähigkeiten wichtige Chancen. Kinder aus fremdsprachigen Elternhäusern lernen in der Kita frühzeitig Deutsch – für ihre gesellschaftliche Integration und den späteren Schulbesuch eine zentrale Voraussetzung.

Damit zukünftig aus allen Kindertageseinrichtungen Bildungsstätten werden, muss die Qualität der frühkindlichen Bildung nachhaltig erhöht werden. Neben **Betreuung** und **Erziehung** ist der Aspekt der **Bildung** zu intensivieren. Hierzu benötigen wir endlich **bundesweite inhaltliche Qualitätsstandards, die formulieren, welche Kompetenzen den Kindern vermittelt werden sollen**, und deren flächendeckende Umsetzung. Diese müssen auch für die privaten Träger verbindlich gelten, die einen hohen Anteil an Kitas ausmachen. Wir dürfen uns nicht mit dem kleinsten gemeinsamen Nenner zwischen den einzelnen Bundesländern, Kommunen oder Trägern zufriedengeben, sondern müssen uns bewusst hochgesteckte Ziele setzen und diese flächendeckend umsetzen.

⁴ BMFSFJ für das Jahr 2016.

⁵ Nationaler Bildungsbericht 2016.

**Bildungschancen
erhöhen**



Wussten Sie schon?

Die Betreuungsquote der unter Dreijährigen liegt bei rd. 33%.
Aber 43% der Eltern von unter Dreijährigen äußern Betreuungsbedarf.⁶

⁶ BMFSFJ für das Jahr 2016.

⁷ Nationaler Bildungsbericht 2016.

Immer noch gilt ein Viertel der Drei- bis Fünfjährigen als sprachförderbedürftig, die meisten dieser Kinder haben Eltern mit niedrigem Schulabschluss und/oder mit nicht-deutscher Muttersprache (39%). Allerdings besucht über ein Drittel der Kinder mit nicht-deutscher Familiensprache Kitas, in denen die Mehrheit der Kinder zu Hause ebenfalls kaum oder wenig Deutsch spricht, dies vor allem in Bildungszentren.⁷ Insbesondere die Sprachförderung muss daher weiter intensiviert, transparent evaluiert und deutlich verbessert werden.

Zu einer zeitgemäßen und ganzheitlichen frühkindlichen Bildung gehört es, den **Entdeckergeist** und die kindliche **Neugierde** gezielt zu fördern und die **Begeisterung** der

Kinder für **MINT**-Fragen und einfache Experimente zu nähren. Nicht zuletzt wird dadurch auch die Sprachkompetenz gefördert, z.B. durch das Mitteilen des Beobachteten. Neben haptischen und motorischen Fähigkeiten soll die frühkindliche Bildung u.a. durch kindgerechtes mediengestütztes Unterrichts- und Spielmaterial auch den spielerischen Umgang mit Technik fördern.

Sprachförderung verbessern

Auch vom gemeinsamen **Spiele**n und **Lernen von Kindern mit und ohne Behinderung** sind wir überzeugt und unterstützen das Ziel einer inklusiven frühkindlichen Bildung. Gerade in Kindertageseinrichtungen ist Inklusion ein guter Weg, um schon früh das Miteinander von Menschen mit und ohne Handicap als Normalität zu erleben. Davon profitieren später alle Bildungsbereiche und das gesellschaftliche Miteinander insgesamt.

Der Fokus der frühkindlichen Bildung muss auf die **individuellen Förderbedarfe** der Kinder gelegt werden, um Kinder in all ihrer Verschiedenheit anzunehmen und zu unterstützen. Ein enger Austausch mit den **Eltern und Familien** ist dabei zentral. Ohne dieses Miteinander ist frühkindliche Bildung nicht nachhaltig; dies gilt vor allem für die Sprachförderung.

Die **pädagogische Aus- und Weiterbildung der Fachkräfte** muss an diese gewachsenen und umfassenden Berufsanforderungen angepasst und die **gesellschaftliche Anerkennung** für diese anspruchsvolle Tätigkeit verbessert werden. Wie Lernprozesse unterstützt werden, wie kognitive ebenso wie soziale und persönliche Kompetenzen gefördert werden können, muss selbstverständlicher Bestandteil der Aus- und Weiterbildung sein. Kita-Leitungen sollten dabei zunehmend über eine hochschulische Qualifikation – mit Anschluss an den Forschungs-



QUANTITATIVE ZIELE BIS 2030

stand der Kindheitspädagogik – verfügen. Die Verzahnung zwischen Forschung, Lehre und Praxis an den Hochschulen ist ebenso sicherzustellen wie die Verzahnung mit der Ausbildung an Fachschulen, die eine bessere Durchlässigkeit schafft. Die berufliche Ausbildung mit ihrer Praxisnähe gilt es zu aktualisieren und die Qualität auszubauen. In der Kita bewähren sich gemischte Teams aus beruflich qualifizierten Fachkräften und Führungskräften mit Hochschulabschluss.

Die Qualität der frühkindlichen Bildung ist nicht von einer ausreichenden **Betreuerrelation** zu trennen. Hierfür zusätzlich notwendige Ressourcen – auch für Aus- und Fortbildungen des pädagogischen Personals oder für sonderpädagogisches Personal und multiprofessionelle Teams – müssen von Ländern, Kommunen und Trägern bereitgestellt werden. In diesem Bereich zu sparen, heißt, an der Zukunft zu sparen. Wir haben immer weniger Kinder – diese sollten für uns wertvoll sein. Investitionen im Elementarbereich kosten weitaus weniger als Investitionen in späteren Bildungsphasen und erzielen eine ungleich größere Wirkung.

Übergang in Schulen gestalten

Eine weitere Herausforderung für die frühkindliche Bildung ist die Gestaltung des Übergangs in die Schule. Gerade mit Blick auf die Durchlässigkeit im System gilt es, diesen Übergang systematisch zu begleiten und die Kooperation mit den aufnehmenden Schulen auf- und auszubauen. Um die Kontinuität in der Bildung sicherzustellen, ist es richtig, dass die Kitas in den Verantwortungsbereich der Kultusministerien fallen. Nur so ist ein durchgehendes Lernen gewährleistet, das die einzelnen Bildungserlebnisse aus der Kita in der anschließenden Grundschule aufgreift, vertieft und in den größeren Zusammenhang einordnet, so dass ein erstes Weltwissen der Kinder entsteht.

Angebot an Kita-Plätzen für Kinder bis 3 Jahre bedarfsgerecht vorhanden

Inhaltliche Qualitätsstandards in allen Kitas umgesetzt

Sprach- und MINT-Förderung in allen Kitas realisiert

Eine von drei Fachkräften in Kitas verfügt über MINT-Qualifikation.

Fachkräfte haben unterschiedlichste kulturelle und soziale Hintergründe.

UNSERE FORDERUNGEN

PARTNER EINBEZIEHEN

- Eltern aktiv als Partner in Bildung und Erziehung einbinden
- Nicht-deutschsprachige Eltern nachhaltig in die Sprachförderung einbeziehen
- Systematisch den Übergang in die Schule begleiten
- Kooperation Kita und Grundschule intensivieren
- Kooperation mit anderen Einrichtungen aus Kultur und Sport, aus Vereinen, dem Ehrenamt und Betrieben nutzen

KITA ALS ERSTE BILDUNGSSTUFE AUSGESTALTEN

- Kita-Ausbau voranbringen, jedes Kind umfassend fördern und individuell begleiten
- Qualität der frühkindlichen Bildung sichern und erhöhen
- Inhaltliche Qualitätsstandards bundesweit definieren und flächendeckend umsetzen
- Aus- und Weiterbildung der frühpädagogischen Fachkräfte den wachsenden Berufsanforderungen anpassen
- Beruf der frühpädagogischen Fachkraft attraktiv gestalten
- Mehr Männer für Berufe in der Kita gewinnen

EINEN BREITEN FÖRDERANSATZ VERFOLGEN

- Systematische Sprachförderung in Kitas verankern, flankiert mit verstärkten Angeboten in besonders geforderten Kitas
- Interesse für MINT-Fragen und Forschergeist wecken, analoge und digitale Kompetenzen fördern
- Gezielte Förderung von MINT-Interesse bei Mädchen und von Sprachfreude bei Jungen
- MINT als Bestandteil der frühpädagogischen Aus- und Weiterbildung an Fach- und Hochschulen ausbauen
- Inklusion qualitativ hochwertig und mit entsprechenden Ressourcen umsetzen
- Individuelle Förderung insbesondere auch von Kindern mit Migrations- oder Fluchthintergrund
- Umfassend fördern: Persönlichkeit und Gemeinschaftsfähigkeit, Motorik und Bewegung, Musik und Kunst, Medien-erziehung, Orientierungswissen und Urteils-kraft

DIE TECHNIK-ERZIEHERINNEN-AKADEMIE (TEA)

Die TEA ist ein Projekt von Südwestmetall, des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg und der Stiftung „Haus der kleinen Forscher“ und zielt auf die Aus- und Weiterbildung von Erziehern und Erzieherinnen. Es legt bereits in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern das Fundament, frühzeitig das Interesse von Kindern in Kindertageseinrichtungen an Natur- und Technikphänomenen zu fördern. Die TEA unterstützt bei der Umsetzung des Lehrplans an Fachschulen für Sozialpädagogik und des Orientierungsplans in Kindertageseinrichtungen im Bereich Naturwissenschaften und Technik. Sie bietet Beratung zur Umsetzung des parallel zur TEA im Jahr 2013 neu eingeführten Wahlpflichtfachs „Forschen und Experimentieren“, Anregungen und Beispiele zur Gestaltung des Unterrichts, Fortbildung für Lehrkräfte und Handreichungen zum Lehrplan. Derzeit belegen in Baden-Württemberg etwa ein Viertel aller angehenden Erzieherinnen und Erzieher das Fach „Forschen und Experimentieren“. Etwa die Hälfte aller öffentlichen Fachschulen für Sozialpädagogik beteiligt sich in Baden-Württemberg an der TEA.

www.suedwestmetall-macht-bildung.de > Projekte > Technik-ErzieherInnen-Akademie

EVANGELISCHES HAUS DER KINDER KRUMBACH

Preisträger Deutscher Arbeitgeberpreis für Bildung 2015

Die Kindertageseinrichtung mit 41 Kindern und zehn pädagogischen Fachkräften befindet sich in einer bayerischen Kleinstadt mit ca. 12.000 Einwohnern. Das „Haus der kinderbunten Wege“ steht für eine Pädagogik der Vielfalt und richtet sich nach den Bedürfnissen der Kinder. Digitale Informations- und Kommunikationstechnik wird bereits seit einigen Jahren genutzt, um digitales Lernen zu erproben und weiterzuentwickeln. Daraus ist ein umfangreiches Medienkonzept mit großer methodischer Bandbreite für eine ganzheitliche frühkindliche Bildung in der Kita entstanden. So nutzen die Kinder beispielsweise erste Lern-Apps, lernen spielerisch Schaltkreise kennen und machen eigene Filmprojekte. Ergänzt wird das Angebot durch die Beratung der Eltern in Fragen der häuslichen Medienbildung und -erziehung. Regelmäßige Schulungen der frühpädagogischen Fachkräfte und ein enger Austausch mit Expertinnen und Experten sichern die Qualität.

www.ev-kiga-kru.de

GUTE BEISPIELE
FÜR DIE PRAXIS

Mehr auf www.bildung2030.de

MINIPHÄNOMENTA

Die Miniphänomenta ist eines der erfolgreichsten Projekte der NORDMETALL-Stiftung. Mit 52 altersgerechten Experimentierstationen lädt die Miniphänomenta Kinder ein, Phänomene aus Naturwissenschaft und

www.miniphaenomena.de Technik kennen zu lernen

und Zusammenhänge zu erforschen. Die Pädagoginnen und Pädagogen werden in einem zweitägigen Lehrgang im Umgang mit den Experimentierstationen geschult. Die Kinder dürfen in ihrem eigenen Tempo in eigener Regie an den Stationen arbeiten und werden so intuitiv und ohne Druck an naturwissenschaftlich-technische Fragestellungen herangeführt.

2030
VISION

SCHULISCHE BILDUNG

Alle Schulformen stellen die individuelle Förderung der Kinder und Jugendlichen ins Zentrum, vermitteln eine umfassende Allgemeinbildung und fördern die Begeisterung und die Fähigkeiten für lebenslanges Lernen. Die Schulen agieren selbstständig, können ihr Profil selber bilden und ihr Personal auswählen. Durch kompetenzorientiertes Lehren und Lernen führen die Schulen die Schülerinnen und Schüler zu einem erfolgreichen Abschluss und befähigen sie, im Anschluss eine Ausbildung oder ein Studium aufzunehmen. Ökonomische Bildung und MINT-Bildung, inklusive digitaler Informations- und Medienkompetenz, werden gezielt gefördert. Die Schulen bieten eine praxisnahe Berufs- und Studienorientierung und begleiten die Jugendlichen aktiv beim Übergang in den nächsten Bildungsbereich.



Die Schule ist für den weiteren Bildungsweg der Kinder und Jugendlichen der Dreh- und Angelpunkt. Sie vermittelt der jungen Generation Wissen und Kompetenzen, fördert die unterschiedlichen Begabungen und bereitet die Heranwachsenden auf ein eigenständiges Leben in Gesellschaft, Wirtschaft und Staat vor. Heute gehört auch eine fundierte, curricular abgesicherte und durch praxisnahes Lernen angereicherte **ökonomische Bildung** zu einer modernen Allgemeinbildung in der Schule: Ökonomische Kompetenzen befähigen junge Menschen, sich sicher innerhalb unseres Wirtschaftssystems zu bewegen und sich Handlungsmöglichkeiten zu erschließen.

Mit der zunehmenden Digitalisierung und den damit verbundenen Anforderungen ist es elementar, dass die Schule die **digitale Alltagswelt** der Kinder und Jugendlichen in den Lehr- und Lernmethoden stärker berücksichtigt und sie auf die technischen Möglichkeiten der Zukunft vorbereitet. Obwohl Kinder und Jugendliche heute unmittelbar mit den neuen digitalen Technologien aufwachsen, spielen diese in der Schule meistens kaum eine Rolle. Die Generation wird zwar gerne „digital natives“ genannt – die reine Nutzung von digitalen Technologien führt jedoch nicht automatisch zu einem kompetenten Umgang.

Digitale Kompetenz fördern

Aus unserer Sicht gilt vielmehr die Feststellung: „**There are no digital natives. There are just kids with smartphones.**“⁸

Dies legt auch die internationale Vergleichsstudie ICILS zu den digitalen Kompetenzen von Achtklässlerinnen und Achtklässlern nahe. Getestet wurden ihre rezeptiven (**Informationen sammeln, bewerten und organisieren**) und produktiven Kompetenzen (**Informationen erzeugen, umwandeln, austauschen, sicher nutzen**). Im Ergebnis liegt Deutschland lediglich im Mittelfeld, knapp im EU-Durchschnitt und nur wenig über dem OECD-Durchschnitt. 30 % der Jugendlichen erreichen nicht das Mindestniveau, gerade einmal 2 % die höchste Stufe. Insgesamt erreichten Mädchen bessere Ergebnisse als Jungen, während die Jungen sich jedoch für kompetenter hielten. Im Ländervergleich schnitt Tschechien am besten ab, was u. a. auf den dort bestehenden nationalen **Qualitätsrahmen zur digitalen Bildung** zurückgeführt werden kann; dieser regelt, wie in den einzelnen Fächern moderne Informationstechnologien einzusetzen sind. Der Rahmenplan muss von jeder Schule adaptiert werden, die Umsetzung wird überprüft.⁹ Am Innovationsstandort Deutschland sehen wir hier dringenden Handlungsbedarf für die Bundesländer.

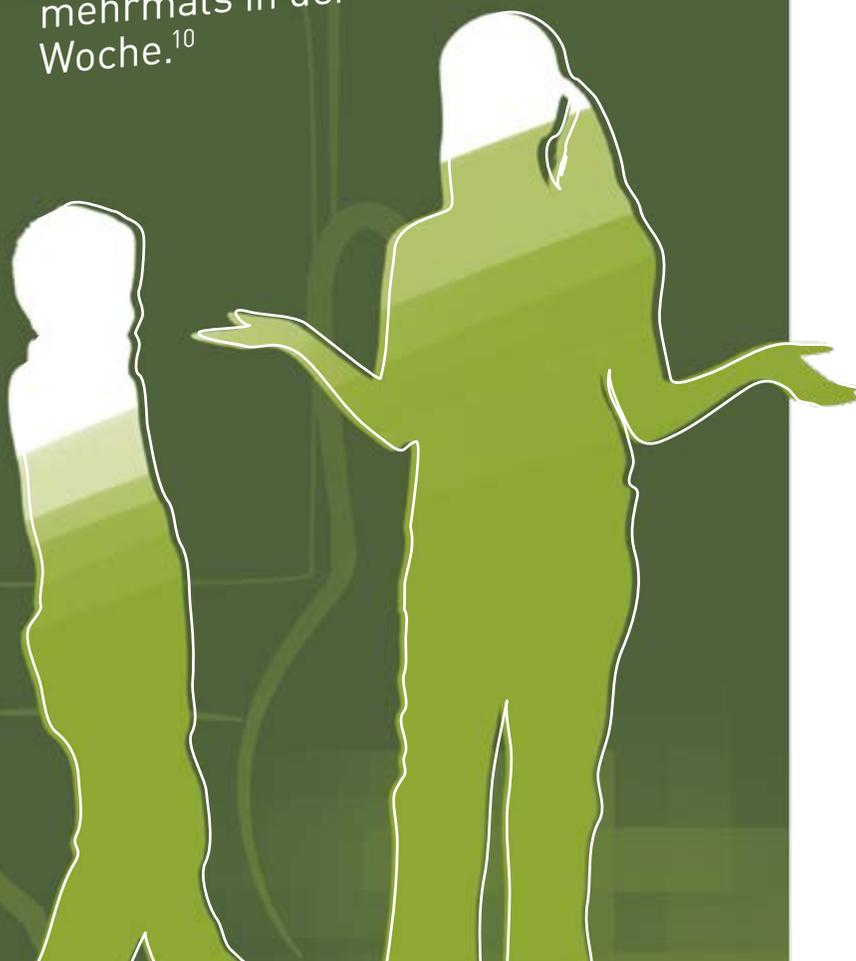
⁸ Vgl. Philipp Höllermann: Innovationspotenzial der Digitalisierung im Bildungsbereich. Vortrag BDA-Tagung Juni 2016, abrufbar über www.slideshare.net.

⁹ Vgl. ICILS 2014.

Wussten Sie schon?

Über 60 % der 9- bis 13-Jährigen nutzen das Internet täglich oder mehrmals in der Woche.¹⁰

Bei den 14- bis 17-Jährigen sind es bereits über 90 %.



Um digitale Kompetenzen tatsächlich zu fördern, reicht es nicht, digitale Medien als Tafel-Ersatz oder lediglich zur Internetrecherche zu nutzen. Lehrerinnen und Lehrer müssen neben dem kompetenten und verantwortungsvollen Umgang mit digitalen Medien auch eine **Offenheit für digitale Technologien**

und ein grundlegendes Verständnis für digitale Technik vorleben und unterstützen. Informationstechnische Grundbildung ist für je-

den Schüler und jede Schülerin unabdingbar; darüber hinaus muss Informatik als **Wahl- oder Profulfach an allen Schulen** angeboten werden. Dennoch kann die Digitalisierung nicht auf nur ein Fach begrenzt werden. Die fachspezifische wie die **überfachliche Einbeziehung und Reflexion** der neuen Medien und Technologien in den Unterricht ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass alle Kinder möglichst gut auf ihr Leben als Teil der digitalen Gesellschaft vorbereitet werden. Erst dann nutzen sie die Technologie nicht nur passiv, sondern gestalten sie aktiv mit.

Digitalisierung ist mehr als „technische Ausstattung“. Digitalisierung ist ein Querschnittsthema und betrifft Schulen insgesamt. Sie müssen sich inhaltlich, methodisch und strukturell dieser Herausforderung stellen und digitale Bildung fächerübergreifend inte-

grieren.¹¹ Die Länder müssen neben Qualitätsrahmen und Curricula auch entsprechende **Lehrerbildungsstandards** entwickeln und in allen Institutionen der Lehrerbildung – Hochschulen, Studienseminaren, Fortbildungsinstituten – umsetzungsorientiert verankern. Sie ist ein Schritt in die richtige Richtung.

Lehren und Lernen mit und über digitale Technologien

Jetzige und zukünftige Lehrerinnen und Lehrer sollen befähigt werden, digitale Medien und Technologien **didaktisch-methodisch**

sinnvoll anzuwenden mit dem Ziel eines kritisch-reflektierten Umgangs. Die von der Kultusministerkonferenz Ende 2016 erarbeitete Strategie „Bildung in der digitalen Welt“ begrüßen wir daher ausdrücklich.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Digitalisierung ist eine flächendeckende Breitbandversorgung als grundlegende Infrastruktur. Die alten Bundesländer und insbesondere ländliche Regionen hinken hier hinterher – dies ist auch für die dortigen Unternehmen und Kommunen ein spürbarer Standortnachteil.¹² Die **Breitbandinfrastruktur muss ergänzt werden durch eine didaktisch sinnvolle, handhabbare Ausstattung der Schulen** – auch unter Nutzung des Ansatzes „Bring your own device“ (BYOD) sowie schulübergreifender zentraler Plattformen und Clouds mit kompetenter (zentraler) Administration.

Für die Fälle, in denen Kinder kein eigenes Gerät haben, sollten Schulen Leihgeräte vorhalten. Den vom Bundesbildungsministerium vorgeschlagenen Digital-Pakt zwischen Bund und Ländern zum Ausbau der IT-Infrastruktur an den Schulen begrüßen wir.¹³

Die Schulen müssen die Kinder und Jugendlichen frühzeitig und kontinuierlich für die **MINT**-Fächer interessieren. Dies gelingt am besten durch einen anregenden, anschaulichen und praxisnahen Unterricht. Gerade in mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Fächern ist ein modernes Lehren und Lernen mit forschendem Experimentieren und Anschauungsunterricht essenziell, um **Begeisterung, Neugierde und Selbstinitiative** zu wecken.

Die demografische Entwicklung zeigt sich im Schulbereich besonders deutlich: Auch wenn zurzeit vermehrt junge Menschen (auch mit Fluchthintergrund) zuwandern, wird die Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler in den kommenden Jahren sinken. Die Kultusministerkonferenz rechnet bis 2025 mit einem Rückgang von 1,6 Mio. Schülerinnen und Schülern. Insbesondere im ländlichen Raum werden Schulen infrage gestellt, ggf. geschlossen oder zusammengelegt werden. Hier ist eine regionale Schulentwicklung in

Inklusion und Integration

Absprache mit allen Partnern und mit dem Ziel der Qualitätssicherung in der Fläche unabdingbar.

Als Arbeitgeber unterstützen wir das **Ziel einer inklusiven Schule nach dem Prinzip „So viel Gemeinsamkeit wie möglich, so viel spezielle Förderung wie nötig“**.¹⁴ Priorität

sollte die Inklusion von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung oder Benachteiligungen in die Regeleinrichtung sein. Wo dem speziellen Förderbedarf in der Regeleinrichtung allerdings nicht Rechnung getragen werden kann, ist eine automatische Inklusion nicht sinnvoll. Die Eltern behinderter Kinder sollten gemeinsam mit den Lehrkräften über die Bildungslaufbahn der Kinder verantwor-

Christoph Fay,
Leiter HR Public Affairs Deutsche Lufthansa,
Vorsitzender des BDA/BDI-Arbeitskreises Frühkindliche und Schulische Bildung

» Ziel der Schulen muss es sein, möglichst alle Jugendlichen zu einem erfolgreichen Abschluss und somit zu Ausbildungs- oder Studienreife zu führen. «

tungsbewusst und kooperativ entscheiden. Die Option einer Förderschule muss auch weiterhin bestehen. Inklusion in der Regelschule braucht eine verlässliche und ausreichende sonderpädagogische Ergänzung, vor allem mit gemischten Teams. Daher brauchen wir beim Thema „Inklusion“ differenzierte Angebote und auch weiterhin sonderpädagogische Expertise. Die hierfür erforderlichen Ressourcen müssen bereitgestellt werden.

All dies setzt eine entsprechende Lehreraus- und -fortbildung voraus: Diese muss in allen Bundesländern praxisorientiert gestaltet werden und die gewachsenen Anforderungen durch **Digitalisierung, Inklusion und Integration** stärker widerspiegeln. Lehrerinnen und Lehrer müssen in ihrer Ausbildung

¹⁰ DIVSI U-25-Studie 2014

¹¹ Siehe auch Kernforderungen 4. Nationaler MINT-Gipfel 2016.

¹² Für den aktuellen Stand des Breitbandausbaus siehe www.zukunft-breitband.de des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur.

¹³ BMBF-Strategie „Bildungsoffensive für die digitale Wissensgesellschaft“ von Oktober 2016.

¹⁴ Siehe hier auch BDA-Publikation „Bildung inklusiv“: www.arbeitgeber.de > Publikationen > Bildung

MINT ZUKUNFT SCHAFFEN

Die von BDA und BDI ins Leben gerufene Initiative „MINT Zukunft schaffen“ bietet unter der Schirmherrschaft von Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel den zahlreichen seit vielen Jahren erfolgreich wirkenden MINT-Einzelinitiativen der Verbände und Unternehmen eine gemeinsame Plattform. „MINT Zukunft schaffen“ bündelt die derzeit mehr als 1.100 Projekte und bildet so ein Netzwerk aus

www.mintzukunftschaffen.de rd. 64.500 Unternehmen, Schulen

und Hochschulen, das 3,5 Mio. Jugendliche, Studierende, Lehrende und Eltern erreicht und für MINT begeistert. Aktuell informieren rd. 17.000 MINT-Botschafterinnen und -Botschafter Schülerinnen und Schüler über attraktive Karrierewege in MINT-Berufen und die entsprechenden Ausbildungswege und stehen als Mentorinnen und Mentoren für Studierende zur Verfügung.

noch besser befähigt werden, auf die jeweils unterschiedlichen Situationen und Bedarfe von Schülerinnen und Schülern einzugehen, sie für das Lernen zu begeistern, sie individuell zu fördern und zu fordern. Digitale Lehr- und Lernmethoden erweitern dabei den didaktischen Baukasten entscheidend. Mit ihnen lassen sich Inhalte individuell auf den **persönlichen Wissensstand, Förderbedarf und das Lerntempo** der Kinder und Jugendlichen abstimmen. Zu ergänzen ist die Ausbildung mit einem systematischen Fortbildungskonzept.

In einer Reihe von Bundesländern, an einigen Schulformen und vor allem in den MINT-Fächern besteht heute schon Lehrermangel. Der **Lehrerberuf** muss daher **attraktiv gestaltet** werden und die geeigneten Bewerberinnen und Bewerber ansprechen. Dazu gehören förderliche und verlässliche Arbeitsbedingungen ebenso wie eine hochwer-

Begeisterung fürs Lernen unterstützen

tige Aus- und Fortbildung, die Sicherheit im beruflichen Handeln schafft. In der Schule selbst sind die Kooperation im Kollegium, die Personalentwicklung durch die Schulleitung und auch die Unterstützung durch das schulische Netzwerk von zentraler Bedeutung. Auch Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen attraktive Perspektiven. Die Wertschätzung des Berufs durch Eltern, Schulpartner und schließlich die Gesellschaft und Öffentlichkeit kommt hinzu.

Kinder aus bildungsfernen Familien und **Kinder mit Migrationshintergrund** haben oft zusätzlichen Unterstützungsbedarf beim Lernen, bei der Hausaufgabenbetreuung oder beim Wiederholen des Lernstoffs. Diese Kinder müssen – durch Pädagoginnen und Pädagogen, multiprofessionelle Teams oder auch ehrenamtlich Helfende – in ihrem Lernprozess begleitet, motiviert und gestärkt

werden. Diese Aktivitäten sind grundlegend für den Schulerfolg der Kinder und besonders wertzuschätzen. Wir brauchen da, wo Bedarf besteht, deutlich mehr **Lehrkräfte mit einer DaF-(Zusatz-)Qualifikation** (Deutsch als Fremdsprache) – dies ist nicht nur mit Blick auf die aktuelle Flüchtlingslage und die Arbeit in spezifischen Willkommensklassen notwendig, sondern auch für den Regelunterricht mit hohem Migrantenanteil. Sprache ist entscheidend für die Integration – bei neu zugewanderten ebenso wie bei den nicht wenigen länger ansässigen Migrantenkindern.

Neben den Schülerinnen und Schülern mit besonderen Bedarfen können und müssen auch **leistungsstarke Jugendliche** gezielt gefördert werden. Dies kann zum einen durch eine individualisierte Unterrichtsgestaltung mit entsprechenden Leistungsniveaus und einem schnelleren Lerntempo erfolgen. Zum anderen brauchen leistungsstarke Schülerinnen und Schüler besondere Herausforderungen neben dem allgemeinen Unterricht, sei es durch spezielle Kurse und Profilkächer, sei es im Ganztagsbereich durch AGs und anspruchsvolle Projekte oder sei es in Kooperationen mit Partnern wie Hochschulen, Verbänden und auch mit Betrieben.

Individuell fördern

Freiraum für individuelle Förderung vor Ort schafft vor allem die **Ganztagschule**. Aktuell besuchen 30 % der Kinder eine Ganztagschule – aber 70 % der Eltern wünschen sich diese Schulform für ihren Nachwuchs.¹⁵ Auch mit Blick auf eine höhere soziale Durchlässigkeit im Schulsystem ist der qualitative und quantitative Ausbau von Ganztagschulen wichtig. Gute Ganztagschulen begünstigen eine Lehr- und Lernkultur, die auf die Interessen und Voraussetzungen der einzelnen Schülerinnen und Schüler eingeht und sie auch für ihr späteres Lernen befähigt und motiviert. Zudem kann die gewonnene Zeit für Sport, Schülerfirmen, Musik- oder Technik-AGs genutzt werden, für die Persönlichkeitsentwicklung und die Berufsorientierung bspw. durch Betriebsbesichtigungen, Tagespraktika und weitere Praxiserfahrungen. Viele Unternehmen engagieren sich hier verantwortungsbewusst und nachhaltig, z. B. im Rahmen des

Netzwerks SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland in rd. 400 Arbeitskreisen. Die Wirtschaft stellt jedes Jahr über eine halbe Million **Schülerpraktika** zur Verfügung. Länder und Kommunen müssen dem Ausbau von Ganztagsangeboten größere Priorität beimessen. Der Bund sollte zudem die Möglichkeiten zur Mitfinanzierung im Schulbereich, die bereits bestehen, noch besser nutzen, z. B. über das Programm „Bildungsketten“.¹⁶

¹⁵ Vgl. Ganztagschulen in Deutschland, Bertelsmann Stiftung 2014.

¹⁶ www.bildungsketten.de

¹⁷ ICILS 2014.

Wussten Sie schon?

Teilnahme an IT-Fortbildungen von Lehrenden¹⁷



Deutschland



Australien

Eine enge und verlässliche Betreuung ist die beste Voraussetzung für Integration und schulischen Erfolg. Dadurch wird auch die Abbruchquote sinken, denn eine der wichtigsten Aufgaben der allgemeinbildenden Schulen ist es, möglichst alle erfolgreich zu einem **Schulabschluss** zu führen. Aktuell verlassen 5,9 % der Schülerinnen und Schüler die Schule ohne Abschluss. PISA zufolge haben zudem 16 bis 17 % der Jugendlichen am Ende der Pflichtschulzeit nicht die notwendige Grundbildung erhalten, die

sie für ihren weiteren Weg brauchen.¹⁸ Für Jugendliche, die ohne Abschluss die Schule verlassen – allein im Jahr 2014 waren es rd. 50.000¹⁹ – und später zumeist auch keine Berufsausbildung abschließen, müssen allgemein bildende Schulen noch stärker individuelle Förderinstrumente zur Vermittlung einer ausbaufähigen Grundbildung nutzen. Die Studie „Bildungschancen vor Ort“ des Deutschen Caritasverbands zeigt, dass das Thema „Schulabbruch“ nicht mit der Verschuldung

der Kommune oder den sozialen Verhältnissen zu erklären ist.²⁰ Beim Vergleich von 400 Kreisen und kreisfreien Städten kommt die Studie zum Schluss, dass Kommunen und Kreise es trotz schwieriger Ausgangsbedingungen dann schaffen, junge Menschen zum Abschluss zu führen, wenn sie für eine Vernetzung der Akteure vor Ort sorgen und wenn mehr Kinder mit Förderbedarf die Regel- statt die Förderschule besuchen.

SCHULEWIRTSCHAFT DEUTSCHLAND

Die Bundesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT steht für eine erfolgreiche Zusammen-

arbeit von Schulen und Betrieben – und das seit über 60 Jahren.

www.schulewirtschaft.de

www.netzwerk-berufswahlsiegel.de

Das Netzwerk fördert bundesweit sehr erfolgreich Kooperationen am Übergang Schule-Arbeitswelt. In

rd. 400 lokalen Arbeitskreisen zeigen Ehrenamtliche jungen Menschen berufliche Perspektiven auf. Mit dem Berufswahl-SIEGEL werden Schulen mit exzellenter praxisnaher Berufsorientierung sichtbar gemacht. Aktuell besuchen bundesweit rd. 500.000 Schülerinnen und Schüler eine SIEGEL-Schule.

Ein wichtiger Hebel für eine Qualitätsverbesserung der schulischen Arbeit ist die **Selbstständigkeit der Schule**. Mit mehr Selbstständigkeit können Schulen gezielter auf ihre Schülerinnen und Schüler und auf die Situation vor Ort eingehen. Die selbstständige Schule kann ihr eigenes Profil bilden, Lehrkräfte aussuchen, Verträge schließen, mit Partnern kooperieren und ihr Budget verwalten. Sie soll – statt lediglich wie bisher Stellen und Zuschläge – ein Finanzbudget erhalten, um mehr Gestaltungsmöglichkeiten zu gewinnen. Für Schulen mit sozial schwächerer Schülerklientel ist ein Zusatzbudget nach Sozialindex notwendig. Die selbstständige Schule überprüft systematisch und transparent die Qualität ihrer Leistungen und verbessert sich kontinuierlich weiter, unterstützt durch die externe Evaluation und die weitere Beratung mit Zielvereinbarungen.

Die Schulsteuerung wandelt sich damit von einem Input- zu einem Outcome-System: Die zu erreichenden Ziele sind gesetzt, z. B. mit den abschlussbezogenen Bildungsstandards, den Leistungsvergleichen in Klasse 3 und 8 und anderen Vorgaben – die Wege der Schule dahin sind offen. Für Lehrkräfte bieten sich so mehr Möglichkeiten der Mitgestaltung in der Schulentwicklung vor Ort. Mit einem eigenen Budget kann die Schule wiederum – auch finanzielle – Anreize für Lehrerinnen und Lehrer schaffen. Dies setzt ein professionelles Verständnis von **Schulleitung als umfassender Führungsaufgabe** mit Personal- und Haushaltsverantwortung voraus. Auf diese Führungstätigkeit sind jetzige und zukünftige Schulleiterinnen und Schulleiter systematisch und umfassend vorzubereiten.

Die Übergänge zwischen den einzelnen Bildungsstufen müssen stärker in den Blick genommen werden, insbesondere zwischen der Grundschule und der weiterführenden Schule. Die **Durchlässigkeit zwischen den Bildungsgängen und Schulformen** muss weiter erhöht, die Kommunikation über bereits bestehende Möglichkeiten verbessert werden. Die betreuenden Lehrkräfte sollen den Kindern und Jugendlichen ihre weiteren Perspektiven und Möglichkeiten der Potenzialentwicklung aufzeigen und Bildungswege mit den Eltern beraten. Die Schulen müssen die Eltern auf Basis von **Bildungs- und Erziehungspartnerschaften** in die Bildungsarbeit einbeziehen.²¹ Die verschiedenen Übergangs- und Anschlussmöglichkeiten sind zu nutzen

¹⁸ PISA 2012.

¹⁹ Statistisches Bundesamt 2015.

²⁰ Vgl. www.caritas.de > Fachthemen > Kinder und Jugendliche > Bildungschancen vor Ort.

²¹ Siehe den Leitfaden zur Elternarbeit von SCHULEWIRTSCHAFT: „Eltern erwünscht!? Wie Zusammenarbeit in der Berufs- und Studienorientierung gelingen kann“. www.schulewirtschaft.de > Publikationen

²² ICILS 2014.

Wussten Sie schon?

30 % der Achtklässler haben nur rudimentäre digitale Kompetenzen, trotz regelmäßiger Internetnutzung.²²



STIFTUNG DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT

„Wir stiften Chancen!“ ist das Leitmotiv der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw). Sie motiviert Tausende junger Menschen dazu, ihre Talente zu entdecken und auszuschöpfen. Mit Hilfe des „Chancen-Euro“ soll das Engagement in den kommenden Jahren noch deutlich ausgeweitet werden. Die Förderangebote der www.sdw.org Stiftung umspannen die gesamte Bildungskette von der Grundschule bis zur Promotion. Sie begleitet Jugendliche beim passgenauen Übergang an die weiterführende Schule, in die berufliche Ausbildung und zur Hochschule. Zudem www.chanceneuro.de fördert sie leistungsstarke Studierende und Promovierende, die sich durch Unternehmergeist auszeichnen und für das Gemeinwohl einsetzen, mit Stipendien und einem breiten Seminarprogramm. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der gezielten Förderung von Lehramtsstudierenden.

23 Siehe www.schulewirtschaft.de

und – gerade auch den Eltern und insbesondere für die berufliche Bildung – besser zu kommunizieren.

In der Berufs- und Studienorientierung, die die Schulen leisten, geschieht bereits viel, doch bestehen immer noch große Unter-

schiede bei den Schultypen: Schulen mit Haupt- und Realschulgängen konzentrieren sich auf den Bereich der Berufsorientierung, Gymnasien sind eher auf Studienmöglichkeiten fokussiert. Jugendliche außerhalb des Gymnasiums erfahren dadurch nur selten von der Möglichkeit, nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung noch zu studieren, auch ohne Abitur.

**Klischeefreie
Berufs- und
Studienorientierung**

Gymnasiastinnen und Gymnasiasten wiederum sind die Bandbreite an Ausbildungsberufen oder dualen Studiengängen und die dortigen Karriere- und Entwicklungschancen meist wenig bekannt. Dies kann zu falschen Entscheidungen führen und Abbrüche eingeschlagener Bildungswege nach sich ziehen. Hier sehen wir Nachhol- und Verbesserungsbedarf. Unser Schulsystem braucht eine **systematische, curricular festgeschriebene Berufs- und Studienorientierung in allen Schulformen der Sekundarstufen I und II**, die in engem Austausch mit der beruflichen Praxis erfolgt. Auch das breite personale und mediale Dienstleistungsangebot der Bundesagentur für Arbeit – von der Berufs- und Studienberatung bis hin zu Publikationen und Internetplattformen – kann von den Schulen noch intensiver genutzt werden. Nur dann wird sichergestellt, dass alle jungen Menschen ausreichend über alle Bildungswege, Anschlussmöglichkeiten und Unterstützungsangebote informiert sind und verinnerlichen, dass die Entscheidung für einen Bildungsweg andere



QUANTITATIVE ZIELE BIS 2030

Wege keinesfalls grundsätzlich ausschließt, sondern dass sich immer neue Anschlussmöglichkeiten ergeben. Die Arbeitgeber sprechen sich zudem für eine klischeefreie Berufs- und Studienberatung aus, in der jungen Frauen und Männern **frei von gesellschaftlichen Rollenbildern und Geschlechterstereotypen** Einblick in das große Spektrum von beruflichen Möglichkeiten gegeben wird. So können wir erreichen, dass junge Menschen ihren beruflichen Weg nach ihren Interessen und Fähigkeiten – und nicht nach ihrer Schulform – wählen.

Auch hier müssen die Eltern als wichtigste Ratgebende ihrer Kinder gezielt einbezogen werden. Netzwerke wie SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland oder das dort verankerte Berufswahl-SIEGEL, mit dem bundesweit bereits rd. 1.500 Schulen mit exzellenter Berufsorientierung ausgezeichnet wurden, haben Vorbildcharakter für eine gelingende Berufs- und Studienorientierung.²³

Zahl der Schulabbrüche bei max. 3 %

75% der Schulen bieten Ganztagsangebote.

Anteil schwächster Schüler und Schülerinnen sinkt auf max. 10 %.

Anteil stärkster Schüler und Schülerinnen steigt auf 15 %.

Leistungen von Kindern mit ungünstigen Startchancen sind an diejenigen anderer Kinder angeglichen.

Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund in den schwächsten Leistungsgruppen von 30 auf max. 15 % senken, Schulabbruchzahlen auf max. 12 % halbieren

Bundesweit zentrale Abiturprüfung in Deutsch, Englisch und Mathematik ist eingeführt.

UNSERE FORDERUNGEN

QUALITÄT UND LEISTUNG SICHERN

- Verlässliche politische Rahmenbedingungen und Kontinuität für hohe Unterrichtsqualität schaffen; kein Hin und Her und oberflächlicher Aktionismus
- Kompetenzorientierung des Lernens und Lehrens stärken
- Vergleichbarkeit der Schulabschlüsse bundesweit auf hohem Niveau sichern
- Berufs- und Studienorientierung als Aufgabenfeld integrieren
- Ausbildungsreife bzw. Studierfähigkeit der Schülerinnen und Schüler erreichen
- Ganztagschulen qualitativ und quantitativ ausbauen
- Selbstständigkeit der Schule ausbauen mit Haushalts- und Personalverantwortung
- Zusatzbudget nach Sozialindex für Schulen mit sozial schwächerer Schülerklientel
- Schulleitung als Führungsaufgabe und Motor der Schulentwicklung verstehen
- Profil der Lehreraus- und -weiterbildung an den Hochschulen stärken
- Leistungsorientierte Lehrerbezahlung umsetzen
- Lehren und Lernen mit und über digitale Medien fachlich und überfachlich verankern
- Technische Infrastruktur gewährleisten (Breitbandausbau, administrierte zentrale Plattformen, Schul-Clouds etc.)
- Digitale Bildung zum integralen Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Lehrkräfte machen

SCHULE IM KONTEXT SEHEN

- Durchlässigkeit zwischen Schulformen und Bildungsgängen transparent machen, Übergänge reibungsloser gestalten
- Schulen mit MINT-Schwerpunkten sichtbar machen, MINT-Exzellenz besonders fördern und vernetzen
- Kooperation im Netzwerk SCHULE-WIRTSCHAFT Deutschland ausbauen
- Berufswahl-SIEGEL als Qualitätsmarke flächendeckend etablieren
- Digitalisierung für eine neue Kultur der Kooperation und Vernetzung mit Schulen anderer Länder nutzen
- Eltern als Partner in Erziehung und Bildung aktiv einbeziehen
- Schulsozialarbeit und schulpsychologische Beratung vorhalten, schulische Netzwerke in der Kommune sichern
- Bildungsinfrastruktur in der Fläche gewährleisten und Standorte qualitativ hochwertig gestalten

EINEN BREITEN FÖRDERANSATZ VERFOLGEN

- Individuelle Förderung aller Kinder verbessern, besondere Begabungen gezielt begleiten
- Umfassende Allgemeinbildung auf gutem Niveau flächendeckend gewährleisten
- Bildungsstandards für Schulabschlüsse und zentrale Leistungsvergleiche ausbauen, verbindlich prüfen und den Unterricht daran anpassen; Ergebnisse der Leistungsvergleiche transparent veröffentlichen
- Systematische Berufs- und Studienorientierung in allen Schulformen der Sekundarstufen I und II in Kooperation mit der Berufspraxis umsetzen
- Ökonomische Bildung gezielt und mit Praxispartnern vermitteln
- Inklusion qualitativ hochwertig und mit Ressourcen unterlegt weiter umsetzen
- Ressourcen von Schulen bei hohem Anteil von Kindern mit ungünstigen Startchancen erhöhen
- Integration von Kindern mit Migrations- und Fluchthintergrund voranbringen, Willkommensklassen ausstatten
- Für MINT-Fragen begeistern, praxisnah und anschaulich unterrichten, Praxispartner einbeziehen
- MINT-Interesse gezielt auch bei Schülerinnen wecken, Geschlechterrollen und -zuschreibungen hinterfragen

GUTE BEISPIELE FÜR DIE PRAXIS

Mehr auf www.bildung2030.de

DIGITALE SCHULE 2020

In dem bayerischen Modellprojekt „Digitale Schule 2020“ wird beispielhaft gezeigt, wie auf der Grundlage einer pädagogisch begründeten und technisch guten Infrastruktur digitale Medien die Qualität der Lehr- und Lernprozesse sowie der Arbeitsprozesse an der Schule nachhaltig verbessern können. Ziel ist es, den Mehrwert digitaler Medien für die Unterrichts-, Organisations- und Personalentwicklung darzustellen. Es werden übertragbare Konzepte für die selbstverständliche Nutzung der digitalen Möglichkeiten in Schulen entwickelt. An dem Pilotprojekt nehmen je zwei Grund-, Mittel- und Realschulen sowie Gymnasien teil. Die Stiftung Bildungspakt Bayern führt das Projekt in Kooperation mit dem Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst durch. Exklusivsponsor ist die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

www.bildungspakt-bayern.de/digitale-schule-2020

WESTERWALDSCHULE WALDERNBACH

Preisträger Deutscher Arbeitgeberpreis für Bildung 2016

An der Westerwaldschule lernen aktuell über 450 Schülerinnen und Schüler, etwa ein Drittel hat einen Migrationshintergrund, über 20 Kinder sind als Flüchtlinge nach Deutschland gekommen. Die Schule setzt darauf, Flüchtlingskinder nicht nur in Integrationsklassen zum schnellen Spracherwerb zu führen, sondern sie von Anfang an in eine Regelklasse zu integrieren. Für jedes Kind gibt es eine Diagnostik, regelmäßige Entwicklungsgespräche, Förderpläne und Zielvereinbarungen. Die Eltern sind nachhaltig einbezogen. Die Ganztagschule macht vielfältige Angebote am Nachmittag, die allen offenstehen. Schulfeste nehmen die Herkunftsländer der Flüchtlinge in den Blick. Die Berufsorientierung beginnt in Klasse 5 und erfasst alle Fächer und Jahrgänge. Die schulinterne Berufsmesse und die Praxisnähe sind möglich durch ein enges Netzwerk der Schule mit Patenfirmen; sie hat dafür das Berufswahl-SIEGEL erhalten.

www.westerwaldschule-waldernbach.de

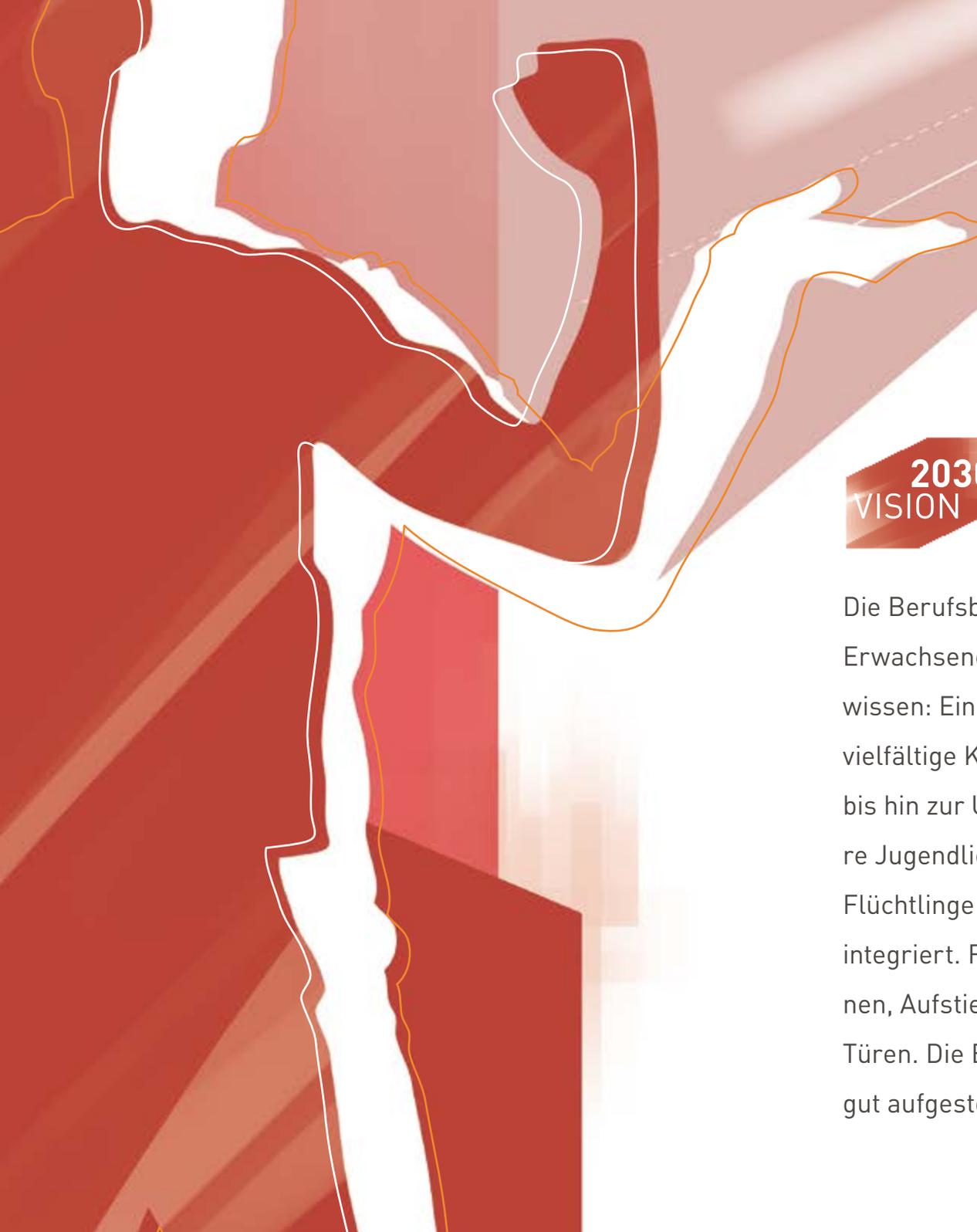
MINT-EC – DAS NATIONALE EXCELLENCE-SCHULNETZWERK

MINT-EC ist das nationale Excellence-Netzwerk von Schulen mit Sekundarstufe II und ausgeprägtem Profil in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT). Es bietet ein breites Veranstaltung- und Förderangebot für Schülerinnen und Schüler sowie Fortbildungen und fachlichen Austausch für Lehrkräfte und Schulleitungen. Hauptförderer von MINT-EC sind der Arbeitgeberverband Gesamtmetall, Siemens Stiftung und die bayerischen Arbeitgeberverbände vbm bayme/vbw.

www.mint-ec.de

2030 VISION

Die Bildungsbereiche Berufsbildung und Hochschulbildung sind gleichberechtigt, werden als gleichwertig wahrgenommen und sind über Brücken und Übergänge miteinander verzahnt. Vielfältige Kooperationen zwischen den beiden Bildungsbereichen inklusive hybrider gemeinsamer Angebote sind gelebte Praxis. Junge Menschen entscheiden sich aufgrund ihrer Fähigkeiten, Talente und Interessen für einen Bildungsweg – im Wissen, dass auch zu einem späteren Zeitpunkt Übergänge und Verbindungen bestehen.



2030
VISION

BERUFLICHE BILDUNG

Die Berufsbildung ist für alle Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen attraktiv, ob mit oder ohne Abitur. Jugendliche wissen: Eine duale Ausbildung bietet hervorragende und vielfältige Karrieremöglichkeiten und Entwicklungschancen bis hin zur Unternehmensführung. Leistungsschwächere Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund sowie Flüchtlinge werden noch besser in den Ausbildungsmarkt integriert. Für Leistungsstärkere öffnen Zusatzqualifikationen, Aufstiegsfortbildungen und duale Studiengänge weitere Türen. Die Berufsschulen sind als Partner der Unternehmen gut aufgestellt.

Die duale Ausbildung ist als zentrales Element für die Fachkräftesicherung nicht nur ein Grundpfeiler für die Stärke unseres Wirtschaftssystems – sie ist für junge Menschen auch hochinteressant und bietet **gute Karriere- und Verdienstmöglichkeiten**. Die Unternehmen in Deutschland engagieren sich auf breiter Basis für die Ausbildung: Rund **80 % der berechtigten Betriebe** bilden aus,²⁴ pro Jahr investieren sie rd. 25,6 Mrd. € in ihre 1,4 Mio. Auszubildenden in aktuell knapp 330 Berufen.

Die **Sicherung des beruflich qualifizierten Fachkräftenachwuchses** bleibt in den kommenden Jahren eine der zentralen Herausforderungen für die deutsche Wirtschaft. Es gilt, junge Menschen für die gesamte Bandbreite an Ausbildungsberufen zu begeistern, dabei insbesondere den Nachwuchs im MINT-Bereich zu sichern sowie unterschiedlichen Zielgruppen – mit oder ohne Abitur, Leistungstärkere und Leistungsschwächere, Menschen mit Migrations- und/oder Flucht-hintergrund – passgenaue Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Die besondere **Qualität des dualen beruflichen Ausbildungssystems** in Deutschland basiert auf seiner **Praxisnähe und Beschäftigungsorientierung**.

Die Ausbildung liegt in der Verantwortung der Betriebe in Partnerschaft mit den Berufsschulen. Berufsbildungssystem und Arbeitsmarkt sind eng miteinander verknüpft. Orientiert an den Anforderungen der betrieblichen Praxis werden die Ausbildungen in Federführung der Sozialpartner regelmäßig angepasst und modernisiert. Auch werden in den meisten Wirtschaftsbereichen die Ausbildungsbedingungen wie z.B. die Höhe der Ausbildungsvergütungen zwischen den Tarifpartnern in branchenbezogenen Tarifverträgen vereinbart. Entsprechend niedrig ist die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland. Die sog. NEET-Rate (Not in Employment, Education or Training) von 15- bis 24-Jährigen lag 2015 in der Europäischen Union im Schnitt bei 12 %, in Deutschland hingegen war sie mit 6,2 % deutlich niedriger.²⁵

Den Unternehmen bieten die Ausbildungsordnungen über die Sicherung der beruflichen Einsatzfähigkeit aller Absolventinnen und Absolventen hinaus **Gestaltungsspielräume und Flexibilität** für ihre jeweilige Ausbildungspraxis. Diese Anpassungsfähigkeit ist auch mit Blick auf die technologische Entwicklung ein Vorteil.

Die Digitalisierung wird neue Geschäftsfelder hervorbringen, neue Wertschöpfungsprozesse und Vertriebsstrategien, neue Produkte, Abläufe und Berufsfelder. In Administration, Dienstleistung, Handel, bei Transport und Logistik sowie Produktion verändern sich die Anforderungen an Qualifikationen und Kompetenzen und werden sich weiterentwickeln – mit entsprechenden Konsequenzen für die Aus- und Weiterbildung. Sowohl bei gewerblich-technischen als auch bei kaufmännischen und dienstleistenden Berufs-

²⁴ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Betriebliche Ausbildungs-beteiligung 2006 bis 2014 – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, Aktuelle Daten und Indikatoren, April 2016.

²⁵ EUROSTAT 2016.

Dr. Hans-Jürgen Metternich,
Leiter Ausbildung Nord Evonik,
Vorsitzender des BDA/BDI-Arbeitskreises Berufsbildung

» Die duale Ausbildung ist ein Grundpfeiler für die Stärke der deutschen Wirtschaft. «

Wussten Sie schon?

25 % aller kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland verkaufen ihre Produkte und Dienstleistungen auch online.²⁶

²⁶ Digital Economy and Society Index (DESI) der EU-Kommission 2016.

²⁷ Vgl. Georg Spöttl et al.: Industrie 4.0 – Auswirkungen auf Aus- und Weiterbildung in der M+E-Industrie. Studie der bayme vbm von April 2016.

²⁸ Vgl. Christina Anger, Oliver Koppel, Axel Plünnecke: MINT-Herbst-report 2016, Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

²⁹ Siehe hierzu www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Zuwanderung und Migration

ausbildungen ist eine Neuausrichtung auf eine verstärkte **Prozess- und Digitalisierungsperspektive** zu prüfen und ggf. berufsbezogen umzusetzen.²⁷ Bei vielen Facharbeiterinnen und Facharbeitern in der Industrie z. B. gewinnen neben ihren traditionellen Aufgaben weitere Kompetenzen an Bedeutung, wie das Beherrschen von Systemen mit dezentraler Intelligenz, der Umgang mit Daten und deren Analyse sowie die Fähigkeit, einen störungsfreien Anlagenbetrieb sicherzustellen. Diese Fähigkeiten müssen bereits in der Berufsausbildung systematisch gefördert werden, was auch eine kontinuierliche Weiterbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder, der Berufsschullehrkräfte und der Prüferinnen und Prüfer voraussetzt.

Durch die rasch fortschreitende Digitalisierung und Technisierung werden bestimmte Berufe und Tätigkeitsfelder – gerade im technischen Bereich – an Bedeutung für den Wirtschaftsstandort Deutschland gewinnen. Die **Nachfrage nach MINT-Fachkräften** wird dadurch weiter steigen. Stehen diese Fachkräfte allerdings nicht zur Verfügung, wird dies für Deutschland zum Wachstums- und Innovationshemmnis. Die Möglichkeit einer abschlagfreien Rente mit 63 nach 45 Berufsjahren hat bereits jetzt bei den MINT-Facharbeiterinnen und -Facharbeitern erhebliche negative Effekte verursacht. Das IW Köln prognostiziert, dass – werden keine Gegenmaßnahmen zur Fachkräftesicherung ergriffen – bis 2025 die Anzahl der erwerbstätigen MINT-Fachkräfte mit beruflicher Qualifikation um ca. 1 Mio. sinken wird.²⁸ Bei diesem Defizit von 1 Mio. Fachkräften ist der zu erwartende Zusatzbedarf für Wachstum

**MINT-Fachkräfte
sichern**

und Innovation noch nicht mit eingerechnet. Hier muss es gelingen, die junge Generation zukünftig schon im Bereich der frühkindlichen und schulischen Bildung stärker für MINT-Fragen zu interessieren. Einen weiteren wichtigen Hebel, damit diese Lücke möglichst nicht entsteht, sehen wir in der gezielten Fachkräftezuwanderung aus der EU, aber auch von außerhalb Europas.²⁹

Für berufliche Bereiche, die bislang überwiegend „analog“ geprägt sind, ist es notwendig, gezielt Möglichkeiten für **technische Zusatzqualifikationen oder Qualifizierungsbausteine im Bereich der Digitalisierung** zu schaffen. Davon könnte z. B. auch der Pflegebereich profitieren, denn auch hier steigen die Anforderungen an Technikkompetenz: Mit der wachsenden Zahl an Pflegebedürftigen in Deutschland bei gleichzeitig begrenzter Kapazität an Pflegekräften setzt die Forschung auch hier auf technische Innovationen vom Pflege-roboter über Bewegungssensoren zur Registrierung von Stürzen oder anderen gefährlichen Zuständen in Haushalten von allein lebenden Pflegepersonen bis hin zu mit Notrufzentralen vernetzten Rauchmeldern. Mit Blick auf die Fachkräfteproblematik des Pflegebereichs bietet sich durch solche Zusatzqualifikationen auch eine Chance, weitere Zielgruppen für diese Berufsfelder zu interessieren.

Die **Berufsschulen** sind eine **unverzichtbare Säule im System der dualen Ausbildung** und für die Betriebe wichtige Partner. Sie müssen bei Förderprogrammen und Initiativen des Bundes, der Länder und der Kommunen zur Schulsanierung und zur digitalen Ausstattung ebenso wie die allgemeinbildenden Schulen berücksichtigt werden. Damit die Berufsschulen ihre Angebote am individuellen Leistungsprofil der Auszubildenden und den Anforderungen der Betriebe ausrichten können, benötigen sie **mehr Selbstständigkeit, auch in Personal- und Finanzfragen**. Jede Berufsschule braucht Spielraum, um auf das unterschiedliche Leistungsprofil ihrer Schülerinnen und Schüler eingehen und diese im engen Austausch mit den Betrieben individuell fördern zu können. Dazu gehört auch – sofern erforderlich – eine gezielte Sprachförderung, z.B. bei Auszubildenden mit Migrations- oder Fluchthintergrund. Um digitale Kompetenzen bei den Auszubildenden zu fördern, brauchen die Berufsschulen eine entsprechende Ausstattung sowie didaktische Konzepte zur Einbindung neuer Technologien und Medien in den Unterricht. Dies wiederum setzt die kontinuierliche Fortbildung der Lehrkräfte voraus. Schon jetzt fehlen in vielen Regionen der Berufsschule qualifizierte Lehrkräfte, insbesondere in den MINT-Fächern. Die grundständige Lehramtsausbildung bleibt das entscheidende Stand-

bein für den Lehrkräftenachwuchs, wobei verschiedene Modelle sinnvoll sein können (z.B. auch FH-/Uni-Kooperationen). Daneben müssen die Berufsschulen auch Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger aus der Betriebspraxis (z.B. Ausbilder/-innen, Meister/-innen, Fachwirt/-innen) einstellen. Dies sorgt auch für eine **intensivere Vernetzung mit der Fachpraxis**. Noch vorhandene Hürden und Erschwernisse müssen hier abgebaut werden.

Damit in Zukunft noch mehr junge Menschen für eine duale Ausbildung gewonnen werden können, sind alle Akteure der Berufsbildung und der Berufsberatung gefragt, noch besser zu informieren. Die Gleichwertigkeit von beruflicher und hochschulischer Bildung muss gelebt, die Chancen einer dualen Ausbildung müssen aufgezeigt werden. Ein wichtiges In-

Berufsschulen stärken

strument hierfür ist eine **praxisorientierte Berufsorientierung** in den Sekundarstufen I und II aller Schulformen, auch im Gymnasium. Nur wenn die Jugendlichen gut über die Bandbreite ihrer beruflichen Möglichkeiten informiert sind, können sie sich auch entsprechend ihren Talenten und Interessen für ein Berufsfeld und den Weg dorthin über Ausbildung und/oder Studium entscheiden. Hier sind neben den Schulen auch Unternehmen und Eltern gefragt, sich mit Rat und Tat einzubringen. Das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland bietet hier – auch in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit – eine Fülle von Best Practice.

Dr. Gerhard F. Braun,
Vize-Präsident der BDA und
Vorsitzender des BDA/BDI-Fachausschusses
Bildung, Berufliche Bildung

»» Die Ausstattung der
Berufsschulen muss
für Bundesländer und
Kommunen hohe
Priorität haben. ««

Neben einer besseren Vorbereitung und Information der Jugendlichen in den Schulen gilt es, die ganze **Bandbreite der Zielgruppen einer dualen Ausbildung** anzusprechen. Auch für Abiturientinnen und Abiturienten – aktuell stellen sie ein Viertel der Azubis – bietet das duale Ausbildungssystem attraktive Entwicklungsmöglichkeiten u. a. über Abiturientenprogramme (Kombination von Aus- und Fortbildung in drei Jahren) oder ein duales Studium. Allein in den nächsten zehn Jahren werden z. B. rd. 200.000 Handwerksbetriebe vom Bauhandwerk und dem Schneideratelier bis zur Hörgeräte-Akustik Nachfolger suchen – gerade für leistungsstarke Jugendliche eine interessante Perspektive.

Auch **leistungsschwächere Jugendliche** müssen noch besser in Ausbildungen integriert werden.

Deutschland kann es sich nicht leisten, auf Potenziale zu verzichten. Aktuell leben in Deutschland 1,2 Mio. junge Menschen zwischen 20 und 29 Jahren, die weder über einen Berufsabschluss verfügen noch eine Ausbildung absolvieren – diese Anzahl muss in den kommenden 15 Jahren dringend um mindestens die Hälfte reduziert werden. Flüchtlinge sollten aufgrund ihrer spezifischen Situation statistisch gesondert erfasst werden. **Förderinstrumente** wie die assistierte Ausbil-

dung, ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) oder auch Ausbildungsbausteine – wenn gleich eine reguläre Ausbildung immer zu favorisieren ist – bieten hier sinnvolle Optionen und müssen genau wie zweijährige Ausbildungen noch weit konsequenter genutzt werden.

Jugendliche mit Behinderung sollten, wo immer möglich, ebenfalls in den Strukturen anerkannter Ausbildungsberufe ausgebildet werden. Mit einer sorgfältigen Berufswahl, individueller Unterstützung und geeigneten Hilfsmitteln ist dies für viele der Jugendlichen möglich. Ist aufgrund der Art und Schwere

Ausbildung
mit und ohne
Abitur

der Behinderung keine reguläre Ausbildung leistbar, kommt eine Ausbildung in den Fachpraktikerberufen infrage. Diese berücksichtigt die Bedürfnisse und

Profile von behinderten Jugendlichen, indem z. B. bei Lernbehinderungen die praktischen Ausbildungsinhalte überwiegen oder bei körperlicher Behinderung bestimmte praktische Anteile nicht absolviert werden müssen. Auch Ausbildungsbausteine oder Teilqualifikationen können hier Möglichkeiten eröffnen.

Für die **Einmündung von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung** ist – neben der Vermittlung der Vorteile des deutschen Aus-

bildungssystem – die wichtigste Voraussetzung der vorlaufende sowie ausbildungs- und berufsbegleitend fortgesetzte Spracherwerb. Allerdings haben viele junge Flüchtlinge das 18. Lebensjahr bereits vollendet und unterliegen damit nicht mehr der Schulpflicht. Deshalb muss in allen Bundesländern die Möglichkeit geschaffen werden, den **Schulbesuch** zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung individuell **über das 18. Lebensjahr hinaus** auszudehnen. Die bayerische Regelung – in der Regel Besuch der Berufsschule bis zum 21. und bei Bedarf bis zum 25. Lebensjahr – ist hier vorbildlich. Die Kultusministerkonferenz sollte einen entsprechenden Beschluss zu einer einheitlichen Regelung in den jeweiligen Schulgesetzen fassen, um den Spracherwerb zu fördern, Grundbildung sicherzustellen, berufliche Orientierung zu geben und mehr jungen Flüchtlingen einen allgemeinbildenden Schulabschluss im Rahmen verbindlicher Angebote zu ermöglichen.

Für die Zielgruppe der Flüchtlinge muss die **ganze Bandbreite an vorhandenen Qualifizierungsformen und Förderinstrumenten** flexibel genutzt werden. Dazu gehört neben der drei- bis dreieinhalbjährigen Ausbildung auch die Ausbildung in rd. 30 gut eingeführten zweijährigen Berufen wie etwa Fachlagerist/-in, Verkäufer/-in oder Maschi-

nen- und Anlagenführer/-in, die sämtlich den Durchstieg in eine dreijährige Ausbildung ermöglichen. Weitere wichtige Instrumente sind Berufsvorbereitungsmaßnahmen in Kombination mit einer intensiven berufsbezogenen Sprachförderung, mehrmonatige **Einstiegsqualifikationen** (EQ) im Betrieb sowie **Teilqualifikationen**, die sich durch Absolvierung der Externenprüfung zu einem kompletten Ausbildungsabschluss addieren lassen, aber auch schon einzeln auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind.

Flüchtlinge in Ausbildung und Beschäftigung

Auch die Tarifpartner sind sich ihrer Verantwortung bewusst und haben in zahlreichen Wirtschaftsbereichen die bereits bestehenden Fördermöglichkeiten auch für junge Flüchtlinge geöffnet. Da Flüchtlinge häufig finanzielle Verpflichtungen haben, kann für viele auch eine Teilzeitausbildung (mit Teilzeitvergütung), die sie mit einem Job verbinden können, eine Option sein. Die **Teilzeitausbildung** sollte über den bishe-

30 BMAS-Monitor „Digitalisierung am Arbeitsplatz“ 2016.

Wussten Sie schon?

Knapp ein Drittel der Beschäftigten erlebt eine größere Entscheidungsfreiheit aufgrund technologischer Entwicklungen. Mehr als die Hälfte nimmt eine Steigerung der eigenen Produktivität wahr.³⁰



QUANTITATIVE ZIELE BIS 2030



Ausbildungsengagement der Betriebe weiterhin auf hohem Niveau halten

Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze halbieren, berufsvorbereitende Maßnahmen zielgerichtet und hochwertig gestalten, Matching verbessern

Anzahl der nicht ausbildungsreifen Schülerinnen und Schüler von 15–17 auf max. 10 % senken

Anteil von Menschen ohne Berufsabschluss im Alter zwischen 20 und 29 Jahren von 13 % (1,2 Mio.) auf max. 7 % halbieren; Flüchtlinge statistisch gesondert erfassen

rigen Anwendungskreis von Auszubildenden mit eigenen Kindern oder Auszubildenden mit pflegebedürftigen Angehörigen hinaus geöffnet werden.

Mit der zunehmenden Wichtigkeit der Potenzial- und Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland³¹ gewinnt auch die **Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen** an Bedeutung und muss weiter verbessert werden. Ziel müssen möglichst transparente, kostengünstige und weniger komplexe Anerkennungsverfahren sein, so dass ausländische Fachkräfte ihre Expertise in Deutschland möglichst schnell einbringen können. Besonders wichtig ist dies aktuell bei den medizinischen Gesundheitsberufen, für die wir dringend eine echte zentrale länderübergreifende Gutachterstelle brauchen, bei der jeder Antrag eingereicht, bearbeitet und direkt auch beschieden werden kann. Generell muss in Fällen, in denen keine Zeugnisse vorhanden sind, in einem unkomplizierten Kompetenzfeststellungsverfahren – z.B. durch Arbeitserprobung, Fachgespräche, Probearbeiten im Betrieb – ermittelt werden, welche beruflichen Qualifikationen die Menschen in ihren Heimatländern bereits erworben haben.

Fachkräftesicherung aus dem Ausland

Zur Erschließung und Nutzung aller Potenziale und Kompetenzen brauchen wir **auch für Inländerinnen und Inländer standardisierte Validierungsverfahren** zur Feststellung auf dem Arbeitsmarkt nutzbarer, nonformal und **informell erworbener Kompetenzen** bis hin zur Prüfung und Feststellung der Gleichwertigkeit solcher Kompetenzprofile zu formalen Qualifikationen, wie z.B. Ausbildungsgängen oder Studienabschlüssen.

Um die berufliche Bildung weiter zu stärken, muss auch die Durchlässigkeit in die akademische Bildung erhöht werden. Zwar ist seit 2009 ein **Studium auch ohne Abitur** in allen Bundesländern möglich: Die Zahl der beruflich Qualifizierten, die sich ohne formale Hochschulzugangsberechtigung für ein Studium entscheiden, ist jedoch auch aufgrund der mangelnden berufsbegleitenden Studienangebote gerade im Bachelorsegment nach wie vor zu gering, auch wenn hier große regionale Unterschiede bestehen. Aktuell studieren 2,8 % der Studienanfängerinnen und -anfänger ohne Abitur.³² Allerdings behindern vielfach starre Strukturvorgaben der Länder den Ausbau berufsbegleitender Bachelorstudiengänge. Solche Hürden sind abzubauen. Eben-

so müssen die Hochschulen, wo dies möglich ist, den von der Kultusministerkonferenz eröffneten rechtlichen Rahmen zur **Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen** auf bis zu 50 % eines Curriculums aktiver nutzen.

Durchlässigkeit bedeutet jedoch nicht nur, Wege von der beruflichen Bildung in die Hochschulen zu bahnen – auch der umgekehrte Weg muss zukünftig noch weit stärker bekannt gemacht werden. Dies ist nicht nur **für Studienabbrecherinnen und -abbrecher** relevant, die eine **duale Ausbildung** aufnehmen oder in ein Abiturientenprogramm einmünden. Auch für erfolgreiche Hochschulabsolventinnen und -absolventen bietet die berufliche Bildung Chancen. Hier sind alle Beteiligten – Hochschule, Unternehmen, Akteure der Berufsbildung – in der Pflicht, verstärkt über die bestehenden Möglichkeiten einer **Ausbildungszeitverkürzung** bzw. des unmittelbaren Einstiegs in die berufliche Fortbildung statt Ausbildung zu informieren. Angebote der beruflichen **Aufstiegsfortbildung** lassen sich in vielen Fällen gut in die Bildungslaufbahn einbauen, ob das nun die Architektin ist, die sich nach Abschluss des Studiums über eine Qualifizierungsprüfung zur Gebäude-

Brücken bauen

energieberaterin HWK weiterqualifiziert, der Absolvent der Betriebswirtschaftslehre, der die Fortbildungsprüfung zum Bilanzbuchhalter ablegt, oder die Absolventin eines Pädagogikstudiums, die eine Fortbildung zur Berufspädagogin absolviert.

Wie beim Übergang von der beruflichen in die akademische Bildung spielt auch beim **Übergang von der akademischen in die berufliche Bildung** die Anerkennung von Leistungen aus dem abgebenden System eine wichtige Rolle. Auch hier gilt es, eine **Anrechnung** von bereits erworbenen Kompetenzen aus dem Studium auf eine Berufsausbildung oder eine Aufstiegsfortbildung zu prüfen und die Qualifizierungsdauer zu verkürzen, wo dies möglich und sinnvoll ist.

Die berufliche Bildung muss sich auch für **neue kreative Formen der strukturierten Verzahnung** von beruflicher und hochschulischer Bildung öffnen und neue Modelle erproben. Ein aussichtsreiches Modell ist z.B. die **studienintegrierende Ausbildung**³³ mit einer gemeinsamen beruflich-akademischen Orientierungsphase. Zum Beispiel im Bereich der kaufmännischen Ausbildung sind Kopplungen mit wirtschaftswissenschaftlichen

Modulen sinnvoll. Solche Modelle hätten den Vorteil, dass sich die Auszubildenden erst zu einem späteren Zeitpunkt entscheiden müssen, ob sie ihre Ausbildung fortsetzen, in ein duales Studium wechseln oder sich für ein Vollzeitstudium entscheiden. Wir sind der Überzeugung, dass in solchen neuen Modellen echte Chancen für die zukünftige berufliche Fachkräftesicherung liegen.

³¹ Vgl. dazu u. a. die BDA-Publikation „Außereuropäische Fachkräfte erfolgreich für die Wirtschaft gewinnen“ (2016) unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Zuwanderung und Integration

³² CHE 2016: www.studieren-ohne-abitur.de

³³ Vgl. www.bertelsmannstiftung.de > Unsere Projekte > Chance Ausbildung > Projektnachrichten > Studienintegrierende Ausbildung



UNSERE FORDERUNGEN

HOHE QUALITÄT DER BERUFLICHEN BILDUNG BEIBEHALTEN UND GEZIELT WEITERENTWICKELN

- Berufliche Bildung umfassend verstehen und neben fachlichen Inhalten gezielt überfachliche sowie soziale Kompetenzen, Innovationsgeist, Entscheidungsfähigkeit, betriebswirtschaftliche Fähigkeiten und die Persönlichkeitsentwicklung fördern
- Modernisierung der Ausbildungsberufe konsequent fortsetzen, Anforderungen der Digitalisierung aufgreifen
- Qualität in den Berufsschulen sichern, Digitalisierung fest verankern, Lernortkooperationen stärken
- Berufsschulen bedarfsgerecht und angemessen ausstatten, Selbstständigkeit der Berufsschulen stärken, für Berufsschullehrernachwuchs werben
- Weiterbildung zur Sicherung der digitalen Kompetenz von Auszubildenden und Berufsschullehrerinnen und -lehrern ausbauen
- Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen verbessern
- Standardisierte Validierungsverfahren zur Feststellung nonformal und informell erworbener Qualifikationen erproben und einführen

GLEICHWERTIGKEIT VON BERUFLICHER UND AKADEMISCHER BILDUNG HERVORHEBEN, GEZIELTE VERZÄHNUNG DER BILDUNGSBEREICHE BEFÖRDERN

- Berufliche Bildung muss von allen Beteiligten inklusive Berufsberatung durch Aufzeigen von Karriere-, Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten gezielt gestärkt werden.
- Gemeinsame Angebote von beruflicher und akademischer Bildung, z.B. mit kombinierter Eingangsphase, erproben und implementieren
- Anrechnung von im jeweils anderen Bildungsbereich erworbenen Kompetenzen nach transparenten und nachvollziehbaren Kriterien in allen Institutionen umsetzen
- Angebote des ausbildungsbegleitenden Erwerbs der Hochschulreife ausbauen, bekannter machen und nutzen
- Information über die Möglichkeit eines dualen und/oder berufsbegleitenden Studiums verbessern
- Öffnung der Hochschulen für beruflich qualifizierte ohne Abitur weiter vorantreiben, Anteil der Studierenden ohne Abitur erhöhen durch mehr berufsbegleitend studierbare Bachelorangebote

ALLE ZIELGRUPPEN FÜR BETRIEBLICHE AUSBILDUNG ERSCHLIESSEN

- Besseres Matching auf dem Ausbildungsmarkt erreichen, u. a. durch Unterstützung von Mobilität der Auszubildenden und durch konsequente Meldung von Ausbildungsplätzen an die Bundesagentur für Arbeit
- Förderung leistungsstarker Jugendlicher durch Zusatzqualifikationen (auch im Bereich Digitalisierung), Auslandsaufenthalte, duale Studiengänge etc.
- Leistungsschwachen Jugendlichen noch gezielter Chancen eröffnen, u. a. durch assistierte Ausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen, zweijährige Ausbildungen, Ausbildungsbausteine
- Inklusion von Jugendlichen mit Behinderung in anerkannte Ausbildungsberufe, wo immer möglich, umsetzen; zudem Fachpraktikerausbildung stärken
- Einstiegsqualifizierung ausbauen und Allianz-Ziel von 20.000 EQ-Plätzen im Jahr umsetzen; auch für Flüchtlinge intensiv nutzen
- Alle berufsvorbereitenden Maßnahmen auch für Geduldete und Asylbewerber mit hoher Bleibeperspektive öffnen; Jugendlichen mit Fluchthintergrund die Vorteile der dualen Ausbildung vermitteln und alle bestehenden Instrumente und Modelle nutzen; Sprach- und Berufsbildung für Flüchtlinge verzahnen; Möglichkeiten schaffen, den (Berufs)Schulbesuch für diese Zielgruppe über das 18. Lebensjahr hinaus auszudehnen
- Teilzeitausbildung für weitere Zielgruppen wie z. B. Flüchtlinge öffnen
- Vermehrt Möglichkeiten zum Quereinstieg und zum Nachholen berufsqualifizierender Abschlüsse schaffen

GUTE BEISPIELE FÜR DIE PRAXIS

Mehr auf www.bildung2030.de

VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT FÖRDERT DURCHLÄSSIGKEIT

Das Konzept des berufsbegleitenden Bachelorstudiengangs Insurance Management setzt auf Durchlässigkeit und ermöglicht geprüften Fachwirtinnen und Fachwirten für Versicherungen und Finanzen den Einstieg direkt ins vierte Studiensemester. Die zuvor in der Fachwirtfortbildung erworbenen Kompetenzen werden pauschal auf das Studium angerechnet. Der Studiengang ist ein Teil der durchlässigen Bildungsarchitektur der Versicherungswirtschaft. Er wird von der Deutschen Versicherungsakademie (DVA) in Kooperation mit der Technischen Hochschule Köln, dem BWV Bildungsverband und den regionalen Berufsbildungswerken bundesweit an sechs Orten angeboten.

An zwei dieser Studienorte, München und Berlin, können Auszubildende zudem schon während ihrer Ausbildung mit dem Bachelorstudium beginnen. In dem Programm „Ausbildung plus Studium“ werden bereits in der Berufsschule Module des Studiums vermittelt und über zertifizierte Prüfungen auf das Studium angerechnet. Mit diesem Programm beteiligt sich die Versicherungswirtschaft am Pilotprojekt „Studienintegrierende Ausbildung“, das weitere Modalitäten für das Zusammenspiel von beruflicher und akademischer Bildung auslotet.

STAATLICHE FACHSCHULE FÜR GARTENBAU HEIDELBERG

Preisträger Deutscher Arbeitgeberpreis für Bildung 2015

Die Fachschule zeichnet sich durch ein hervorragend umgesetztes Blended-Learning-Konzept zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung aus, das traditionelle Lehrmethoden mit moderner Technik kombiniert. Es ermöglicht zeitlich und räumlich flexibles Lernen und hilft den Studierenden, Beruf, Fortbildung und Familie in Einklang zu bringen. Die Altersstruktur der Studierenden reicht von Anfang 20 bis über 50. Die zentrale Lernplattform versammelt Unterlagen aus den Präsenzphasen sowie didaktisch gelungene, an unterschiedliche Zielgruppen angepasste digitale Lernmittel. Virtuelle Klassenräume bieten zusätzliche Kommunikationsmöglichkeiten. Die Lehrkräfte können trotz räumlicher Trennung individuelle Fragen zum Lernstoff behandeln. Der berufsbegleitende Weg zum Meisterabschluss wird erleichtert, die Präsenzphasen entzerrt. Auch nach der Prüfung kann das Wissen über die Lernplattform aktualisiert werden. Die fortlaufende Weiterqualifizierung der Lehrenden und regelmäßige Evaluierungen sorgen für Qualität und Aktualität.

www.lvg-heidelberg.de

BERUFLICHE BILDUNG: MEDIENFÜHRERSCHEIN BAYERN AN BERUFLICHEN SCHULEN

Der Umgang mit Medien ist zunehmender Bestandteil des beruflichen Alltags. Der Medienführerschein Bayern an Beruflichen Schulen knüpft hier an und unterstützt Lehrkräfte bei der Vermittlung berufsorientierter Medienkompetenz. Auszubildende lernen, Chancen und Risiken des Umgangs mit Medien im beruflichen Kontext abzuwägen und mit Medien verantwortungsbewusst umzugehen. Dies stärkt Auszubildende in ihrer beruflichen Handlungskompetenz. Mit Hilfe der Unterrichtseinheiten des Medienführerscheins Bayern an Beruflichen Schulen sollen sich Jugendliche, angeregt durch aktivierende und interaktive Methoden, mit Themen wie „Kommunikationsmedien“, „Informationskompetenz“ und „Soziale Netzwerke“ auseinandersetzen. Die entsprechenden Materialien stehen Lehrkräften kostenlos zur Verfügung und können ohne Schulung eingesetzt werden. Der Medienführerschein Bayern ist eine Initiative der Bayerischen Staatsregierung in Kooperation mit der Stiftung Medienpädagogik Bayern. Die Ausweitung des Medienführerscheins Bayern um die Module „Datenschutz für die Praxis“, „Urheberrecht für die Praxis“ und „Berufsbilder in den Medien“ auf Berufliche Schulen erfolgt in Kooperation zwischen vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. – und Stiftung Medienpädagogik Bayern und wird finanziert von der vbw.

www.medienfuehrerschein.bayern.de/Berufliche-Schulen.n162.html

DATENBANK ZUR ANRECHNUNG AUSSERHOCHSCHULISCH ERWORBENER KOMPETENZEN

Damit die Durchlässigkeit des Bildungssystems wirklich genutzt werden kann, braucht es vergleichbare Standards und praxisnahe Handlungshilfen zur Anrechnung bereits erworbener Qualifikationen und Kompetenzen. Südwestmetall fördert daher zusammen mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und dem Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammertag eine neue Anrechnungsdatenbank, in der Anrechnungsentscheidungen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg bezüglich außerhochschulisch erworbener Fähigkeiten und Fertigkeiten systematisch mit Begründung und unter Beachtung des Datenschutzes erfasst werden. Die inhaltlich von der Hochschule Aalen betreute Datenbank startete im Oktober 2016. Eine Erweiterung auf andere Hochschularten sowie auf die Anrechnung von Studienleistungen bei beruflichen Ausbildungen wird perspektivisch ausdrücklich angestrebt.

www.hochschulen-bw.de/home/

[service/anrechnung-von-kompetenzen](http://www.hochschulen-bw.de/home/service/anrechnung-von-kompetenzen)

The logo consists of a dark purple rectangle with the text '2030 VISION' in white. The '2030' is on the top line and 'VISION' is on the bottom line, both in a sans-serif font.

HOCHSCHULISCHE BILDUNG

Alle Hochschulen – auch die Universitäten – haben ihr Studienangebot praxisorientierter gestaltet und stärken in sämtlichen Fächern und Fachrichtungen die Berufsbefähigung („Employability“) und Persönlichkeitsbildung ihrer Absolventinnen und Absolventen. Die Digitalisierung ist in den Hochschulen angekommen: Kein Studiengang kommt ohne E-Learning-Elemente aus, auch als Gegenstand der Lehre ist die Digitalisierung fest verankert. Lehre, Forschung und Weiterbildung profitieren von den neuen technologischen Möglichkeiten. Mit attraktiven Studiengängen im MINT-Bereich ist es gelungen, den MINT-Absolventenanteil spürbar zu erhöhen und insbesondere auch mehr Frauen für ein ingenieurwissenschaftliches Studium zu gewinnen.





Um den Ansprüchen von Gesellschaft und Arbeitswelt auch in Zukunft zu genügen, müssen auch im Hochschulbereich Weichen gestellt werden. Zwar ist bis 2025 anders als in den anderen Bildungsbereichen nicht mit einem Rückgang der Studierendenzahlen zu rechnen, doch werden die **Studierenden insgesamt heterogener**. Die Voraussetzungen der Studierenden werden sich stärker unterscheiden, z. B. weil mehr Studierende ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben oder weil mehr Studierende mit beruflicher Qualifikation den Schritt an die Hochschulen wagen. Die unterschiedlichen Bedarfe der Studierenden müssen mehr ins Zentrum rücken: Immer mehr Menschen werden ne-

ben ihrer Berufstätigkeit studieren oder sich akademisch weiterbilden wollen – und das nicht nur im Mastersegment, sondern auch in Bachelor- und Zertifikatsstudiengängen. Flexible, neben Beruf und Familie studierbare Angebote nehmen an Wichtigkeit zu. Diesen Trend dürfen die Hochschulen nicht verpassen. Dass hierbei auch der Einsatz von E-Learning- bzw. Blended-Learning-Modellen verstärkt eine Rolle spielen muss, steht außer Frage.

Die Digitalisierung schafft Instrumente zur Flexibilisierung und Individualisierung – auch mit Blick auf eine bessere Integration und Inklusion eröffnen sich hier Potenziale, die von den Hochschulen stärker ausgeschöpft werden müssen. Da digitale Kompetenzen auch für Beschäftigte und Unternehmen immer wichtiger werden, liegt hier zudem ein zentrales Thema für die wissenschaftliche Weiterbildung. Für Hochschulen bietet die Digitalisierung somit zahlreiche **Chancen zur Profilbildung** und zur Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit.

Flexibilität

34 Siehe hierzu das gemeinsame Positionspapier von BDA, BDI, IW Köln und Stifterverband „Hochschulfinanzierung – ganzheitlich, transparent und leistungsorientiert gestalten“ unter www.arbeitgeber.de > Publikationen

35 Vgl. z.B. www.rwth-aachen.de > Studium > Lehre > Blended Learning > Exploratory Teaching Space

Dabei ist klar: Nicht jede Präsenzhochschule muss zur Fernhochschule werden. Aber jede Hochschule muss sich mit den neuen Zielgruppen und dem neuen **didaktischen Instrumentenkasten**, den die digitalen Technologien bieten, auseinandersetzen – und zwar in allen Fächern. 2030 wird es keinen Studiengang mehr geben, der ausschließlich auf Präsenzseminare setzt. Hochschulen müssen sich daher jetzt um ihre Digitalisierungsstrategien kümmern. Hierzu gehört auch, eine **technische und didaktische Unterstützungsinfrastruktur** für Lehrende und Studierende inklusive Weiterbildungsangeboten zu schaffen. Dies kann auch im Verbund mit anderen Hochschulen geschehen. Da digitale Kompetenzen in allen Fachrichtungen wichtiger werden, muss ihre Vermittlung curricular verankert werden. Auch bei der **Berufung neuer Professorinnen**

und Professoren müssen Einsatz und Umgang mit digitalen Medien und Technologien Teil des Bewerbungsverfahrens werden. Von ganz besonderer Relevanz ist dies bei den Lehrpersonen, die in der **Lehrerbildung** aktiv sind, denn sie bilden die zukünftigen Lehrerinnen und Lehrer der Schulen aus. Hier darf digitales Know-how auf keinen Fall fehlen, da wir sonst die Aktualität der Schulbildung aufs Spiel setzen.

Digitalisierungsstrategien nötig

Wichtig dabei: Es soll nicht nur der didaktische Einsatz von digitalen Technologien und deren Reflexion, sondern auch technisches Verständnis vermittelt werden. Wir sprechen uns zudem dafür aus, dass digitale Lehrangebote voll auf die Lehrverpflichtungen angerechnet werden können – aktuell werden sie z. T. gar nicht oder nur teilweise berücksichtigt, was Lehrende potenziell davon abhält, sich zu engagieren.

Menschen werden vermehrt **flexibel und standortunabhängig studieren**. Die föderalistische Vorstellung, dass das Einzugsgebiet von Hochschulen an der Ländergrenze endet bzw. Studierende aus anderen Bundesländern zumindest für die Zeit des Studiums

an den Hochschulort ziehen, wird damit zunehmend obsolet. Zukünftig wird es häufiger vorkommen, dass jemand z.B. in Schleswig-Holstein lebt, arbeitet und Steuern zahlt, gleichzeitig aber in Nordrhein-Westfalen studiert. Die Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“ hat bereits 2013 in ihren Handlungsempfehlungen darauf hingewiesen, dass sich die Kostenträgerschaft für ein virtuelles Studienangebot mit ergänzenden Präsenzveranstaltungen an unterschiedlichen Orten nicht mehr durch das Sitzlandprinzip regeln lässt. Die Kooperation der Länder mit- und untereinander in der Kultusministerkonferenz muss daher weiter verbessert werden, und auch mit dem Bund sollten die Länder strategisch noch enger zusammenarbeiten.

Damit die deutsche Hochschullandschaft auch international wettbewerbsfähig ist, muss die Hochschulautonomie weiter gestärkt und das Thema „**Hochschulfinanzierung**“ neu gedacht werden. Wir sprechen uns in aller Deutlichkeit für die **Einführung sozialverträglicher nachgelagerter Studienbeiträge** aus.³⁴ Bund und Länder sollten die Hochschulen nach erbrachten Leistungen unterstützen und anstelle von Studienanfängerinnen und -anfängern **erfolgreiche, qualitätsgesicherte Abschlüsse** finanziell fördern. Damit lassen sich gezielt Anreize für die Verbesserung des Hochschulsystems setzen.

Dass Bund und Länder mit der „Exzellenzstrategie“ die neuen grundgesetzlichen Möglichkeiten für eine dauerhafte Zusammenarbeit im Hochschulbereich nutzen, begrüßen wir ausdrücklich. Hierdurch wird **Spitzenforschung** – nicht zuletzt in Kooperation mit forschungsstarken Unternehmen – gezielt unterstützt und international sichtbar – wichtige Voraussetzungen dafür, dass neue wissenschaftliche Erkenntnisse gewonnen und Innovationen befördert werden.

Die Digitalisierung begünstigt generell Kooperationen mit anderen Hochschulen oder zwischen verschiedenen Fächern. Dies ist eine **Chance für interdisziplinäre oder standortübergreifende Projekte**, für neue Formen der Zusammenarbeit, für Innovationspartnerschaften und Wissenstransfer. Hochschulen müssen ihren Lehrenden **Freiräume zum Experimentieren mit digital gestützten Lehr- und Lernformen** geben und Strukturen des Austauschs schaffen, so dass auch andere Lehrkräfte von Erfahrungen profitieren und lernen können.³⁵

Praxisorientiert
und interdisziplinär

Werden **Lehr- und Forschungsinhalte** mehr und mehr digital zugänglich gemacht, muss auch das geltende **Urheberrecht** auf seine Anwendbarkeit im digitalen Zeitalter überprüft und ggf. angepasst werden. Hinsichtlich der rechtlichen Rahmenbedingungen herrscht an den Hochschulen eine große Unsicherheit. Hier ist die Politik dringend gefordert, für Klarheit und **Rechtssicherheit** zu sorgen.

Milagros Caiña Carreiro-Andree,
Vorstandsmitglied BMW und Mitglied des BDA-Präsidiums

» Alle Bildungsbereiche müssen
auch digitale Kompetenzen
fördern und weiterentwickeln. «

Wussten Sie schon?

75 % der Unternehmen in Deutschland sind davon überzeugt, dass es für den Großteil der Beschäftigten in den kommenden 5 bis 10 Jahren vermehrt darauf ankommt, eigenständig agieren und mit anderen zusammenarbeiten zu können.³⁶

Alle Hochschulen – ob staatlich oder privat, Universitäten oder Hochschulen für angewandte Wissenschaften – müssen sich in engem **Schulterschluss mit Unternehmen** mit der Frage befassen, welche Kompetenzen und Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft gefordert sind und neben Fachwissen auch soziale Kompetenzen und **Unternehmertum** fördern. Zwar ist die **Vorbereitung der Studierenden auf ihre Berufstätigkeit** schon seit Jahrzehnten in sämtlichen Landeshochschulgesetzen fest verankert – die Umsetzung jedoch ist stark abhängig von der jeweiligen Hochschule und der jeweiligen Fachkultur. Dabei gibt es eine breite Palette von Instrumenten, die die Berufsbefähigung der Studierenden befördern und sie auf unterschiedliche Berufsfelder vorbereiten: curricular verankerte Praktika, eine stärkere Praxisorientierung in der Lehre und bei Seminar- und Abschlussarbeiten, Projektarbeit, gezielte Beratung und Information über mögliche Betätigungsfelder, eine engere Zusammenarbeit mit der Berufspraxis, Angebote zum Thema „Entrepreneurship“. Wie die einzelnen Studiengänge die Berufsbefähigung ihrer Studierenden fördern wollen, muss zukünftig schon bei der **Akkreditierung** gezielter in den Blick

genommen werden. Der akademischen Qualitätssicherung kommt hier eine Schlüsselrolle zu – auch mit Blick auf die Vergleichbarkeit der Abschlüsse der Bologna-Staaten.

Für **alle Fächer** gilt: In einer zunehmend technisierten Welt, die auf Kooperation und Vernetzung baut, werden **Kommunikations- und Teamfähigkeiten** an Bedeutung gewinnen. Insbesondere die Geistes- und Kulturwissenschaften müssen sich weit ernsthafter mit dem Thema **Berufsbefähigung** befassen, denn ihre Absolventinnen und Absolventen haben beim Übergang in den Arbeitsmarkt die größten Schwierigkeiten unter den Akademikern. Gerade weil diese Fächer nicht auf Berufe im engen Sinn vorbereiten, ist es wichtig, dass sich die Absolventinnen und Absolventen ihrer spezifischen Kompetenzen bewusst sind, das Studium die Bandbreite möglicher Berufsfelder im Blick hat und auch Unternehmertum fördert. Leider sehen gerade diese Fachkulturen nur selten **Pflichtpraktika** während des Studiums vor – und die Einführung des Mindestlohns erschwert es gerade Geistes- und Kulturwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern, wenn sie erst nach Abschluss eines Studiums in einem

**Beschäftigungsfähigkeit
und Entrepreneurship**

Praktikum erste Praxiserfahrungen sammeln wollen.

Für den Wirtschaftsstandort Deutschland von besonderer Relevanz sind die **MINT-Studiengänge**, wo auch in Zukunft ein großer Bedarf an attraktiven, praxisnahen Studiengängen bestehen wird. Vor besonderen Herausforderungen stehen dabei die Ingenieurwissenschaften: Bis 2030 müssen rd. 700.000 Ingenieurinnen und Ingenieure auf dem Arbeitsmarkt ersetzt werden – das sind mehr als 40 % des aktuellen Ingenieurbestands.³⁷ Dabei ist bereits berücksichtigt, dass die Erwerbsbeteiligung aufgrund der Rente mit 67 grundsätzlich steigen wird – also auch ältere Ingenieure künftig länger berufstätig bleiben. Neben den Unternehmen müssen sich hier auch die Hochschulen engagieren und insbesondere auch **Frauen für ein ingenieurwissenschaftliches Studium** begeistern. Gleichzeitig gilt es, andere Fakultäten wie z.B. die Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften zu stärken und zudem interdisziplinäre Programme auszubauen – auch hier werden Kompetenzen ausgebildet, die für das zukünftige gesellschaftliche Miteinander wesentlich sind.

Verbesserung der Lehrqualität

Die **Zahl der Studienabbrüche** an Hochschulen muss sinken. Aktuell liegen die Abbruchquoten im Bachelorstudium insgesamt bei 28 % (Universitäten 33 %, Fachhochschulen 23 %). Von 100 Studienanfängerinnen und -anfängern aller Fächer und sämtlicher Hochschularten bricht somit fast ein Drittel das Studium ab und verlässt die Hochschule ohne Abschluss.³⁸ Um die Abbruchquoten zu senken, sind zum einen die **Schulen** gefordert, in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit und der Wirtschaft eine **fundierte Berufs- und Studienorientierung** anzubieten. Zum anderen sind die Hochschulen gefragt: Laut einer Studie des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) brechen 12 % wegen unzureichender Studienbedingungen ab, 18 % geben mangelnde Motivation als entscheidenden Grund an, 20 % Leistungsprobleme bzw. das Gefühl, den Anforderungen nicht gewachsen zu sein.³⁹ Bei diesen drei Gründen steht die **Hochschule** durch **Verbesserungen der Qualität in Lehre, Studienorganisation und Betreuung** in der Pflicht, die bestehenden hohen Abbruchquoten zu senken. Entscheiden sich Studierende dennoch für den Abbruch ihres Studiums, benötigen sie niedrigschwellige kompetenzorientierte

Beratungs- und Informationsangebote, z.B. über Möglichkeiten in der Berufsbildung. In manchen Hochschulen gibt es hier bereits gut funktionierende Kooperationen mit Arbeitsagenturen vor Ort, mit Verbänden und Kammern, so dass Betroffene Unterstützung und Information finden. Diese guten Beispiele müssen in die Fläche gebracht werden.

³⁶ Andrea Hammermann, Oliver Stettes: Qualifikationsbedarf und Qualifizierung – Anforderungen im Zeichen der Digitalisierung, IW Köln 2016.

³⁷ IWD, Ausgabe 16, 16. April 2015.

³⁸ Vgl. Ulrich Heublein et al.: Die Entwicklung der Studienabbruchquote an deutschen Hochschulen. DZHW Forum Hochschule 4/2014. Das DZHW zählt nur diejenigen als Studienabbrecherinnen und -abbrecher, die zwar durch Immatrikulation ein Erststudium an einer deutschen Hochschule aufgenommen haben, dann aber das Hochschulsystem ohne (erstes) Abschlussexamen verlassen. Fachwechsler, Hochschulwechsler sowie erfolglose Studierende in einem Zweitstudium gehen nicht in die Berechnung der Abbruchquote ein.

³⁹ Vgl. Ulrich Heublein et al.: Ursachen des Studienabbruchs in Bachelor- und in herkömmlichen Studiengängen. HIS: Forum Hochschule 2/2010.



40 BIBB 2015.

41 BIBB: BWP 4/2013.

42 BIBB 2015.

Ganz besonders ins Gewicht fällt das Thema „Studienabbruch“ bei der Gruppe der **internationalen Studierenden**: Von zehn international Studierenden brechen aktuell vier ihr Studium ab – und von den Absolventinnen und Absolventen bleibt lediglich jede/jeder Zweite in Deutschland. Hier geht zu viel Potenzial verloren, denn internationale Studierende bzw. Absolventen sind in vielen Fällen ideale Zuwanderer in den Arbeitsmarkt und dringend gebrauchte Fachkräfte:

Erfolgsmodell duales Studium

Sie verfügen über Sprachkenntnisse, einen deutschen Hochschulabschluss und sind sozial integriert. Die Hochschulen müssen ihr Beratungs- und Betreuungsangebot für diese Zielgruppe in Kooperation mit der Wirtschaft dringend verbessern. Die Unternehmen sind gefragt, über möglichst frühzeitige Kontakte und Praktika internationalen Studierenden den Übergang in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Bis 2020 soll nach dem Plan der Bundesregierung jede/jeder zweite Hochschulabsolvent/-in Auslandserfahrung mitbringen. Dieses Ziel ist in einem Land, das wie Deutschland tief in internationale Wertschöpfungsketten eingebunden ist, sehr zu begrüßen. Viele berufliche Tätigkeiten werden künftig noch mehr internationale Bezüge als jetzt schon aufweisen. Die **Auslandsmobilität der deutschen Studierenden** sollte daher durch entsprechende Zeitfenster im Studium und durch eine noch bessere Anerkennung der im Ausland erbrachten Studienleistungen noch stärker gefördert werden.

Ein bemerkenswertes Erfolgsmodell ist das **duale Studium** – ob ausbildungsintegriert (d.h., es werden eine Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder Handwerksordnung (HWO) und ein akademisches Studium absolviert) oder praxisintegriert (d.h. inhaltlich und organisatorisch verzahnt mit dem akademischen Studium finden Pra-

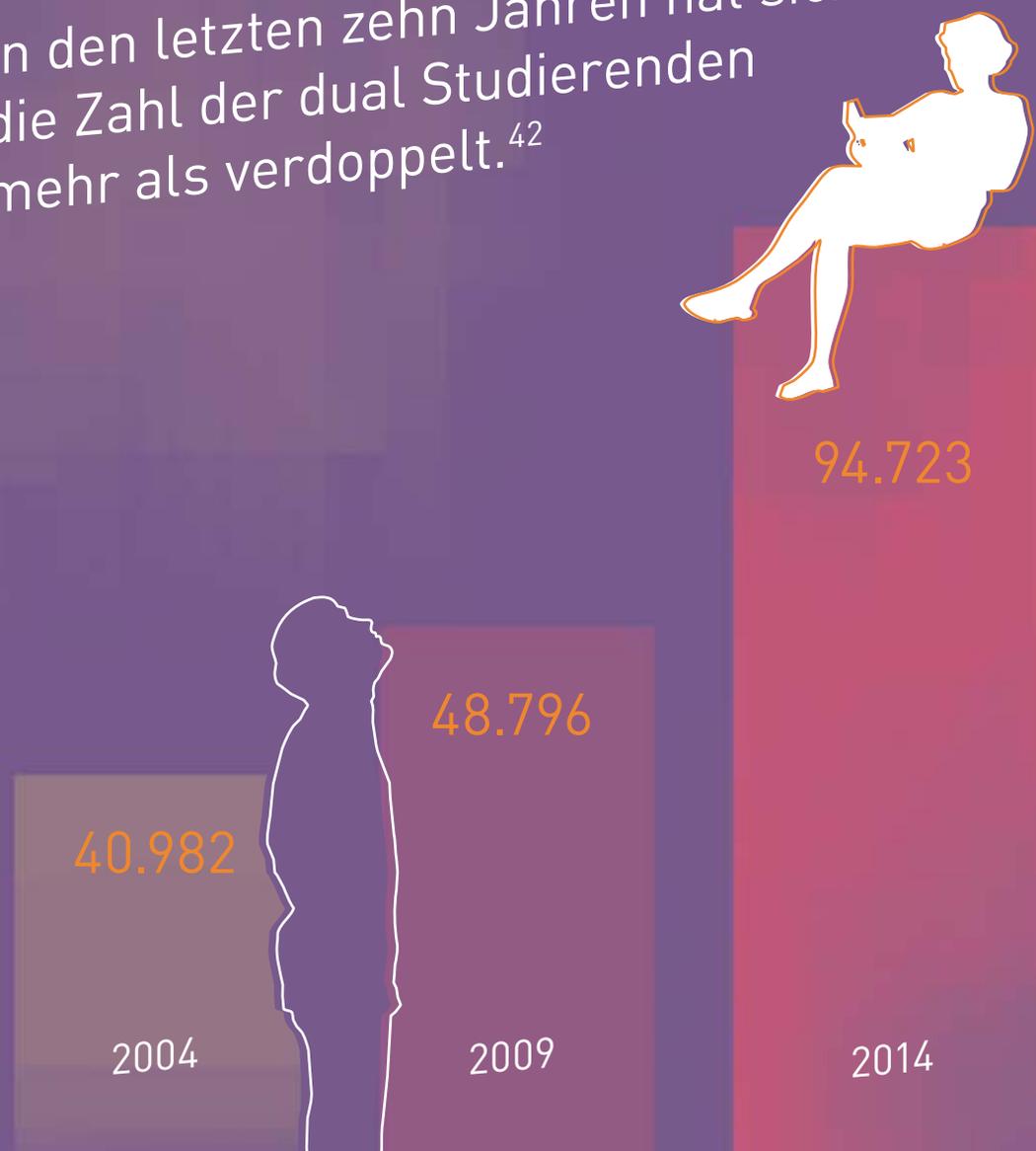
Wussten Sie schon?

Die Anzahl der Unternehmen in Deutschland, die sich am dualen Studium beteiligen, ist seit 2004 um rd. 130 % auf mehr als 40.000 gestiegen.⁴⁰

xisphasen im Unternehmen statt). Mit den zwei Lernorten Hochschule und Betrieb ist das duale Studium vor allem für leistungsstarke Jugendliche eine hochattraktive, praxisnahe Studienform. Den Unternehmen bietet es die Möglichkeit zur gezielten Fachkräftesicherung. 2015 lag die Zahl der dual Studierenden bei über 90.000, mehr als 40.000 Unternehmen beteiligten sich an dualen Studiengängen. Die Abbruchquoten liegen mit 7% weit unter dem Durchschnitt der Bachelorstudiengänge,⁴¹ die Übernahmequoten der Absolventinnen und Absolventen in die Betriebe sind hoch – alles Zeichen der hohen Qualität und Praxisrelevanz. Bis 2030 kann und soll sich die Zahl der dual Studierenden verdoppeln. Voraussetzung dafür ist, dass sich das Fachspektrum weiter verbreitet – über Wirtschaftswissenschaften, Ingenieurwissenschaften und Informatik hinaus – und keine neuen Regularien und Bürokratiehürden errichtet werden.

Wussten Sie schon?

In den letzten zehn Jahren hat sich die Zahl der dual Studierenden mehr als verdoppelt.⁴²



UNSERE FORDERUNGEN

STUDIENANGEBOTE FLEXIBILISIEREN UND INDIVIDUALISIEREN

- Diversität der Studierenden in Lehre und Betreuung konsequent berücksichtigen und als Chance begreifen
- Studieneingangsphase studierenden- und bedarfsorientiert gestalten; Ausbau der Beratungs-, Informations- und Unterstützungsangebote (Brückenkurse)
- Flexible, berufsbegleitende und medien-gestützte Studienformate ausbauen, auch im Bachelorsegment
- Angebot an dualen Studiengängen quantitativ und fachlich konsequent weiter ausbauen
- Für den Studienzugang beruflich Qualifizier-ter einheitliche gesetzliche Rahmenbedin-gungen schaffen
- Internationale Mobilität/Auslandsaufenthalte der Studierenden fördern und in den Curri-cula einplanen
- Willkommenskultur für internationale Studierende, auch mit Migrations- und/oder Fluchthintergrund, aufbauen und leben; internationale Studierende erfolgreich zum Abschluss begleiten und Bleibeperspektive in Deutschland schaffen
- Angebote zur wissenschaftlichen Weiterbil-dung Berufstätiger bedarfsgerecht ausbauen (mediengestützte Seminare, Zertifikatskur-se, Einzelmodule bis hin zu Bachelor- und Masterstudiengängen) und für Interessierte ohne Abitur öffnen

QUALITÄT DER AKADEMISCHEN BILDUNG WEITER VERBESSERN

- Studienerfolg erhöhen: Senken der Abbruchquote durch Verbesserung von Betreuung und Beratung
- Praxis- und Berufsfeldorientierung in jedem Studiengang gezielt verbessern und in der Akkreditierung und Reakkreditierung überprüfen
- Digitalisierung zur Profilbildung nutzen und fächerübergreifend vermitteln
- Technische und didaktische Unterstützungsinfrastruktur für Lehrende und Studierende schaffen; digitale Lehrangebote auf Lehrverpflichtungen anrechnen
- Interdisziplinarität fördern
- MINT-Studiengänge stärken, Geistes- und Sozialwissenschaften nicht vernachlässigen
- Qualitätssicherung über Akkreditierung flächendeckend gewährleisten
- Stärkere Vernetzung von Hochschulen mit Unternehmen, Verbänden, Bildungseinrichtungen der Wirtschaft und Kammern der Region
- Verzahnung mit der Berufsbildung vorantreiben, um die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung in beide Richtungen zu verbessern

HOCHSCHULFINANZIERUNG NEU DENKEN

- Bundesweites und transparentes System der Hochschulfinanzierung schaffen, in dem Länder und Bund kooperativ zusammenwirken
- Autonomie der Hochschulen sowie ihre Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit stärken
- Fehlanreize bei der Finanzierung vermeiden, statt Studienanfängerinnen und -anfängern gezielt Abschlüsse fördern
- Nachgelagerte sozialverträgliche Studienbeiträge einführen

QUANTITATIVE ZIELE BIS 2030



Studienabbruchquote von
28 auf 15% senken

Anteil der MINT-Absolventinnen und
-Absolventen auf 40% steigern

Frauenanteil an MINT-
Absolventen auf 40% steigern

Verbleibquote internationaler
Absolventinnen und Absolventen von
50 auf 75% erhöhen

Anteil der berufsbegleitenden
Studiengänge von 6,2 im Bachelor
auf 20% erhöhen

50% der Absolventinnen und Absol-
venten haben Auslandserfahrung

Verdopplung der Zahl der dual
Studierenden durch Verbreiterung
des Fachspektrums

DIGITALE LERNSZENARIEN IM HOCHSCHULBEREICH

Das HIS-Institut für Hochschulentwicklung (HIS-HE) hat im Rahmen des Projekts „Hochschulforum Digitalisierung“ von Hochschulkonferenz, Stifterverband und Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) einen strukturierten Überblick über digitalisierte Lernelemente und -formate im nationalen und internationalen Hochschulbereich erarbeitet. Insgesamt stehen dadurch mehr als 200 Fallstudien und -beispiele zur Verfügung.

[www.hochschulforumdigitalisierung.de/de/
studie-digitale-lernszenarien-hochschulbereich](http://www.hochschulforumdigitalisierung.de/de/studie-digitale-lernszenarien-hochschulbereich)

DUALE HOCHSCHULE BADEN-WÜRTTEMBERG

Die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) ist die erste und bislang einzige staatliche duale, d. h. praxisintegrierende Hochschule in Deutschland. An insgesamt neun Standorten und drei Campus bietet die DHBW in Kooperation mit über 9.000 ausgewählten Unternehmen und sozialen Einrichtungen Bachelorstudiengänge in den Bereichen Wirtschaft, Technik und Sozialwesen an. Im Mastersegment verfügt die DHBW zudem über berufsintegrierende und berufsbegleitende Angebote. Mit derzeit über 34.000 Studierenden und 145.000 Alumni ist die DHBW die größte Hochschule in Baden-Württemberg.

www.dhbw.de

HOCHSCHULE MAGDEBURG-STENDAL, SACHSEN-ANHALT

Preisträger Deutscher Arbeitgeberpreis für Bildung 2016

Mit ihrer Initiative „Integration von politischen Flüchtlingen mit akademischen Hintergründen bzw. Ambitionen“ ist die Hochschule Magdeburg-Stendal eine der ersten Hochschulen bundes- und europaweit, die ein nachhaltiges Konzept für geflüchtete Menschen mit Hochschulzugangsberechtigung anbieten. Studieninteressierte Geflüchtete durchlaufen ein mehrstufiges Programm: Nach Einzelgesprächen mit Eignungsinterviews werden ihre Qualifikationen überprüft. Sind Dokumente unvollständig und können nicht vorgelegt werden, wird eine

www.hs-magdeburg.de

Feststellungsprüfung durchgeführt. Ist diese Hürde genommen,

stehen den Studieninteressierten unterschiedliche Integrationsangebote vom Buddy-Programm über Gasthörerschaft bis zur psychosozialen Begleitung und zur Summer School zur Studienvorbereitung und einem einjährigen studienvorbereitenden Intensivsprachkurs mit dem Zielniveau C1 offen. Auch bei der späteren Bewerbung und beim Übergang ins Studium werden sie unterstützt. Das Integrationskonzept ist Teil der Gesamtstrategie der Hochschule, wird wissenschaftlich begleitet und baut auf einem breiten regionalen und bundesweiten Kooperationsnetzwerk auf.

GUTE BEISPIELE
FÜR DIE PRAXIS

Mehr auf www.bildung2030.de

UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN

Preisträger Deutscher Arbeitgeberpreis für Bildung 2015

Die Digitalisierungsstrategie der Universität Duisburg-Essen rückt konsequent die Diversität ihrer Studierenden ins Zentrum: ihre vielfältigen, individuellen Potenziale, Unterstützungsbedarfe und Lebenssituationen. Mediengestützte Lehr- und Lernformen fördern im Studium zeitliche und räumliche Flexibilität. Die Qualität von Lehr- und Lernprozessen wird durch neue didaktisch-methodische Zugänge gezielt verbessert. Bei der hochschulweiten

www.uni-due.de

Umsetzung dieses Ansatzes setzt die Universität konkrete Anreize: In Berufsvereinbarungen ist die mediengestützte Lehre klar verankert, ein Engagement im E-Learning wird auf das Lehrdeputat angerechnet. Da mit der zunehmenden Digitalisierung auch im Schulbereich die Vermittlung von digitalen Kompetenzen immer wichtiger wird, legt die Universität einen besonderen Schwerpunkt auf die Lehrerbildung: Alle lehrerbildenden Fakultäten bieten mindestens 50 % des Lehrangebots digital gestützt an, auch im Praxissemester profitieren die Studierenden von einer mediengestützten Betreuung.

The logo consists of a dark grey, 3D-style rectangular block with the text '2030 VISION' in white. The '2030' is on the top line and 'VISION' is on the bottom line, both in a bold, sans-serif font.

BERUFLICHE WEITERBILDUNG UND LEBENSLANGES LERNEN

Lebenslanges Lernen ist für alle Normalität. Angebote der beruflichen Fort- und Weiterbildung sowie der wissenschaftlichen Weiterbildung werden weiterhin konsequent und kontinuierlich zur Fachkräftesicherung und zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit genutzt. Auch zur Vermittlung und stetigen Aktualisierung technisch-digitaler Kenntnisse und Kompetenzen kann bundesweit auf ein vielfältiges Angebot an flexiblen Weiterbildungen zurückgegriffen werden, zu denen auch die Hochschulen mit berufsbegleitenden Studiengängen und Zertifikatskursen beitragen. Diese praxisnahen Angebote werden von jeder Altersgruppe gleichermaßen genutzt und nachgefragt.



Berufliche Weiterbildung ist seit jeher ein Schlüssel für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und ein elementarer Baustein der Personalentwicklung. Sie ist ein zentrales Instrument zur **Fachkräftesicherung** im Betrieb und zum **Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit des/der Einzelnen** in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Bereits heute investieren die Unternehmen in Deutschland rd. 33,5 Mrd. € im Jahr in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.⁴³

Die **demografische Entwicklung** wird die Nachfrage nach Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für Berufstätige in den nächsten Jahren weiter steigern: Wenn weniger Menschen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, müssen die Potenziale, die da sind, besonders gut genutzt und die Menschen so gut wie möglich (weiter)qualifiziert werden. Neben einer engagierten betrieblichen **Personalentwicklung** und den damit verbundenen Ressourcen setzen Weiterbildung und lebenslanges Lernen dabei immer auch die **Eigenverantwortung** und den Weiterbildungswillen der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern voraus.

Potenziale nutzen

Berufliche Weiterbildung ist eine **kontinuierliche Aufgabe** und liegt **in der geteilten Verantwortung von Arbeitgebern und Beschäftigten**. Maßgeblich für Weiterbildungen ist immer der individuelle Bedarf, so dass auch immer individuelle Absprachen getroffen werden müssen. Verantwortung und Aufwand müssen dem jeweiligen Nutzen und den Interessen entsprechend geteilt werden. Nach wie vor findet betriebliche Weiterbildung zum überwiegenden Teil innerhalb der Arbeitszeit statt.

⁴³ Susanne Seyda/Dirk Werner: IW-Weiterbildungserhebung 2014.

⁴⁴ BMAS 2016.

Wussten Sie schon?

Fast 80 % der Beschäftigten sehen aufgrund technologischer Veränderungen die Notwendigkeit, die eigenen Fähigkeiten weiterzuentwickeln.⁴⁴

45 BIBB-Datenreport 2016.

46 OECD: Bildung auf einen Blick 2013.

47 Regina Flake, Dirk Werner, Michael Zibrowius: Karrierefaktor berufliche Fortbildung – Einkommensperspektiven von Fortbildungsabsolventen. IW Trends 1/2016.

48 BMAS 2016.

68 % der erfassten Weiterbildungsstunden entfallen auf die Arbeitszeit. Da die Beschäftigten jedoch ebenfalls unmittelbar von Weiterbildungen profitieren, indem sie ihr Fachwissen aktualisieren, neue Kompetenzen erwerben und insgesamt ihre Beschäftigungsfähigkeit sichern, ist von ihrer Seite eine noch stärkere Bereitschaft erforderlich, sich durch den Einsatz von Zeitguthaben oder Freizeit an der Finanzierung von Weiterbildung zu beteiligen.

Damit Betriebe und Beschäftigte ihrer Verantwortung gleichermaßen gerecht werden können, sind **differenzierte, vielfältige Angebote entscheidend:**

Abnehmende Halbwertszeit des Wissens

Für Leistungsbereite mit dualer Ausbildung oder auch mit einem akademischen Abschluss eröffnet eine **Aufstiegsfortbildung** zum **Techniker** oder zur **Meisterin**, zum **Fachwirt** oder zur **Betriebswirtin** Wege zum weiteren beruflichen Aufstieg und zur Übernahme von **verantwortlichen Fach- und Führungsaufgaben**. In den vergangenen Jahren haben in Deutschland jedes Jahr rd. 100.000 Männer und Frauen eine Aufstiegsfortbildungsprüfung erfolgreich abgeschlossen, die meisten davon im Bereich Industrie und Handel.⁴⁵ Meisterinnen und Techniker erreichen laut OECD in Deutschland ein um 32 % höheres Einkommen als Absolventinnen und Absolventen einer Be-

rufsausbildung.⁴⁶ Eine Studie des IW Köln hat zudem ergeben, dass 28 % der Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen ein Einkommen über dem durchschnittlichen Akademikerverdienst erreichen.⁴⁷ Auf diese Chancen muss von allen Akteuren der beruflichen Bildung und darüber hinaus noch intensiver hingewiesen werden.

Weiterbildung ist aber nicht nur ein Instrument für eine vertikale Karriere, sondern auch ein wichtiger Weg für erfolgreiche **Fachkarrieren**. Durch die abnehmende „Halbwertszeit des Wissens“ wird **lebenslanges Lernen** zur Notwendigkeit – und zwar unabhängig davon, ob die Beschäftigten einen beruflichen oder akademischen Hintergrund haben. Und auch für **Beschäftigte mit einfacheren Tätigkeiten**, auch ohne Berufsabschluss, bietet die Weiterbildung im Rahmen der betrieblichen Personalentwicklung Perspektiven, z. B. über eine **modulare berufliche Nachqualifizierung**.

Die **Zuordnung bestimmter Formate und Produkte des Weiterbildungssektors zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)** bietet aus unserer Sicht durchaus Potenzial. Unter der Voraussetzung, dass der DQR in der Praxis stärker Fuß fasst, kann durch Zuordnung die Transparenz verbessert und

Wussten Sie schon?

Fast ein Drittel der Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen erreichen ein Einkommen über dem durchschnittlichen Akademikerverdienst.⁴⁷

die Wettbewerbsfähigkeit eines Angebots auf dem Weiterbildungsmarkt steigen. Die Zuordnung von Weiterbildungsformaten **unterhalb der Schwelle formaler Qualifikationen** kann allerdings **nur fakultativ** geschehen und sollte die **bestehenden Strukturen der Akkreditierung und Zertifizierung** von Bildungsangeboten **nutzen**. Zu prüfen ist die Option der Zuordnung durch ein privatrechtlich organisiertes, plurales System von Zulassungsstellen, die vorab eine Akkreditierung bei der DAkkS (Deutsche Akkreditierungsstelle) durchlaufen und deren Aufsicht unterliegen. So könnten Regulierungen und Einschränkungen des freien Weiterbildungsmarkts vermieden und bürokratische Anforderungen auf ein Mindestmaß reduziert werden.

Janina Kugel,
Vorstandsmitglied Siemens und Mitglied des BDA-Präsidiums

» Ein leistungsfähiges Bildungssystem muss neben Fachwissen auch Selbstständigkeit, Eigeninitiative und Verantwortungsbereitschaft fördern. «

Vor dem Hintergrund der zunehmenden **Digitalisierung** unserer Arbeitswelt wird die **kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten** elementar. Eine besondere Herausforderung wird es für die Betriebe sein, bestehende Belegschaften bei der Einführung und Gestaltung neuer Technologien mitzunehmen und für die neuen Herausforderungen fit zu machen.

Generell gilt: Für alle Beschäftigten unabhängig von Branche, Tätigkeit oder Hierarchiestufe werden **rezeptive digitale Kompetenzen** (das Sammeln, Bewerten und Organisieren

Belegschaften
digital fit machen

Wussten Sie schon?

Rund 30 % der Beschäftigten fühlen sich durch die technologischen Neuerungen körperlich entlastet.⁴⁸



49 Im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ werden aktuell bundesweit Best-Practice-Projekte gefördert. Diese können eingesehen werden unter www.initiative-weiterbilden.de

von Informationen und Daten) und **produktive digitale Kompetenzen** (das Erzeugen, Umwandeln, Austauschen und sichere Nutzen) wichtiger. Durch die Digitalisierung wird in Zukunft in vielen Bereichen und Betrieben mehr in interdisziplinären, teilweise auch virtuellen Teams mit unterschiedlichen Qualifikationen und dezentralen Entscheidungsstrukturen gearbeitet. Dadurch werden auch **soziale Kompetenzen** wie Kooperationsbereitschaft, Kommunikationsstärke sowie eigenständiges und eigenverantwortliches Arbeiten an Bedeutung gewinnen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Altersgruppen erleben dadurch in ihrem Arbeitsalltag im Zuge der Digitalisierung Veränderungen von Prozessen, Technologien und Arbeitsaufgaben, die sie mit arbeitsplatznaher und gezielter Weiterbildung meistern können.⁴⁹ Hier muss es gelingen, auch Zielgruppen wie Geringqualifizierte, Teilzeitbeschäftigte und Frauen stärker einzubeziehen und zu aktivieren.

Als Arbeitgeber halten wir praxis- und arbeitsplatznahe „Training-on-the-Job“-Formate für besonders effektiv. Es müssen vermehrt **digital gestützte flexible Weiterbildungsangebote** entwickelt werden, die zu den Bedarfen der Unternehmen und ihrer Beschäftigten passen. Diese haben auch den Vorteil, standortunabhängig größeren Zahlen

Flexible Angebote

von Interessierten zur Verfügung zu stehen. Für die Zielgruppe der An- und Ungelernten, die über keine oder nur geringe formale Qualifikationen verfügen, können **berufsanchlussfähige und bedarfsgerechte Teilqualifikationen** ein sinnvoller Baustein sein.

Neben Institutionen der Aus- und Weiterbildung sind auch Hochschulen gefordert, ihre Angebote an **wissenschaftlicher Weiterbildung** gezielt auszubauen, diese konsequent an den Anforderungen der Unternehmen und der Beschäftigten auszurichten und auch für Berufstätige ohne Abitur zu öffnen. Die Nachfrage reicht von mediengestützten Seminaren und Einzelmodulen bis zu Zertifikatskursen und berufsbegleitend studierbaren Bachelor- und Masterstudiengängen.

Ein erfolgreiches Bildungssystem setzt in jedem Bildungsbereich und auf jeder Bildungsstufe gut **qualifizierte Lehrende** und Betreuende voraus. Damit dies auch in Zukunft gelingt und auch heute aktive Pädagogen, Lehrerinnen und Auszubildende kontinuierlich auf die Anforderungen von morgen vorbereitet werden, müssen alle Bildungseinrichtungen eine konsequente berufsbegleitende Weiterbildungskultur auch in den eigenen Reihen entwickeln.



UNSERE FORDERUNGEN

WEITERBILDUNGSANGEBOTE ZIELGRUPPENSPEZIFISCH BREIT AUFSTELLEN UND GEZIELT AUSBAUEN

- Zielgruppenspezifische und bedarfsgerechte Angebote zur Weiterbildung ausbauen und kontinuierlich weiterentwickeln
- Aufstiegsfortbildung nach BBiG und HwO weiter ausbauen und für Chancen werben
- Durch bedarfsgerechte Angebote Fachkarrieren gezielt fördern
- Nachqualifizierungen für Menschen ohne Berufsabschluss unterstützen

WEITERBILDUNG NOCH GEZIELTER ZUR PERSONALENTWICKLUNG EIN- SETZEN

- Durchgängige Personalentwicklung verfolgen mit einer engen Verzahnung von Aus- und Weiterbildung
- Geringqualifizierte, Teilzeitbeschäftigte und Frauen stärker für Weiterbildungen gewinnen; auch das Instrument der Teilqualifikation ausbauen und gezielt einsetzen – bei vorhandener Eignung bis hin zur Externenprüfung
- Eigenverantwortung der Beschäftigten stärken: Jede und jeder Einzelne ist gefragt, sich beruflich weiterzubilden und seine/ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.

WEITERBILDUNG FÜR DAS GELINGEN DER DIGITALISIERUNG NUTZEN

- Weiterbildungsaktivitäten der Lehrenden und Betreuenden aller Bildungsbereiche (frühkindliche, schulische, berufliche und hochschulische Bildung) zur Weiterentwicklung ihrer digitalen Kompetenzen ausbauen
- Konsequente Nutzung von Weiterbildung zur Sicherung der digitalen Kompetenz der Belegschaften in den Unternehmen

QUANTITATIVE ZIELE BIS 2030



Weiterbildungsengagement der Betriebe weiterhin auf hohem Niveau halten

Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten weiter erhöhen; Weiterbildungsbeteiligung insbesondere der Personengruppen steigern, die bislang unterdurchschnittlich an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen (z. B. ältere Beschäftigte, Beschäftigte in Teilzeit, Frauen)

Anteil der An- und Ungelernten zwischen 20 und 29 Jahren von 13 auf max. 7 % halbieren

Weiterbildung findet in geteilter Verantwortung von Beschäftigten und Unternehmen statt; Beschäftigte erhöhen ihren Einsatz an Freizeit für Weiterbildungen um mindestens 10 %.

PROGRAMM WEGEBAU DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Das Qualifizierungsprogramm WeGebAU richtet sich insbesondere an geringqualifizierte Beschäftigte und an Beschäftigte kleiner und mittlerer Unternehmen. Das Programm unterstützt Geringqualifizierte auf dem Weg zu einem Berufsabschluss durch die Übernahme der Weiterbildungskosten. Unter bestimmten Voraussetzungen ist für den Arbeitgeber auch ein Arbeitsentgeltzuschuss möglich. Beschäftigte von kleinen und mittleren Unternehmen können zudem im Rahmen von Anpassungsqualifizierungen gefördert werden, wenn sich auch der Arbeitgeber an den Weiterbildungskosten beteiligt.

www.arbeitsagentur.de > Weiterbildung > Fördermöglichkeiten > Beschäftigungsförderung

SERVICESTELLE HOCHSCHULEWIRTSCHAFT

Die Servicestelle HOCHSCHULEWIRTSCHAFT ist ein Projekt der Arbeitgeber Baden-Württemberg in Kooperation mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, Südwestmetall und dem Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft zur Förderung der wissenschaftlichen Weiterbildung. Die Servicestelle unterstützt in einzigartiger Weise Betriebe in der Zusammenarbeit mit Hochschulen bei der Verknüpfung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote mit der Personalentwicklung im Unternehmen. Hierzu wurde ein Online-Katalog zu den wissenschaftlichen Weiterbildungen der staatlichen Hochschulen in Baden-Württemberg veröffentlicht. 83 % aller staatlichen Hochschulen in Baden-Württemberg nutzen bereits das Angebot der Servicestelle zur besseren Vernetzung und zum Wissenstransfer in die Wirtschaft.

www.suedwestmetall.de > Bildung > Hochschule > Servicestelle HochschuleWirtschaft

CHANCE TEILQUALIFIZIERUNG, „EINE TQ BESSER!“ UND TQPLUS

Bereits 2007 haben die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. – und das bbw – Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e.V. – mit dem Projekt „Chance Teilqualifizierung“ ein passgenaues Instrument gegen den Fachkräftemangel geschaffen. Das Weiterbildungsangebot richtet sich sowohl an an- und ungelernte Beschäftigte als auch an Arbeitssuchende mit formal geringer Qualifikation. Es verfolgt das Ziel, die Teilnehmenden durch die Vermittlung fachspezifischer Qualifikationen fit für den Arbeitsmarkt und (weiter) beschäftigungsfähig für den Betrieb zu machen und sie stufenweise zum anerkannten Berufsabschluss zu qualifizieren. Um eine noch höhere bundesweite Verwertbarkeit und Anschlussfähigkeit der Teilqualifizierung für die Qualifizierungsteilnehmer und Unternehmen zu ermöglichen, haben die Arbeitgeberverbände und ihre Bildungswerke 2014 mit „Eine TQ besser!“ ein erfolgreiches Angebot für die Nach- und Teilqualifikation geschaffen. Unter der Dachmarke werden Teilqualifizierungen bundesweit zusammengeführt und von den beteiligten Bildungswerken nach einheitlichen Qualitätsstandards durchgeführt. Für eine Teilqualifizierung werden derzeit 21 Ausbildungsberufe in einzelne Module aufgegliedert. Wer alle Module durchläuft, hat anschließend die Möglichkeit, sich für die externe Facharbeiterprüfung anzumelden. Für die Zielgruppe der Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund wurde das Teilqualifizierungsprogramm „Eine TQ besser!“ der Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung um die Modullinie TQplus erweitert. Neben der fachlichen Qualifizierung erhalten die Teilnehmenden hier in den ersten Modulen zusätzliche berufsbezogene Sprach- und Integrationsförderung.

www.nachqualifizierung.de

GUTE BEISPIELE
FÜR DIE PRAXIS

Mehr auf www.bildung2030.de

ALPHAGRUND – BILDUNG FÜR DEN ARBEITSPLATZ

Über 4 Mio. Menschen bringen sich in deutschen Unternehmen Tag für Tag zuverlässig ein, obwohl sie nicht ausreichend lesen und schreiben können. Kontinuierlich steigende Anforderungen an Arbeitstätigkeiten bereiten diesen Beschäftigten große Schwierigkeiten. Arbeitsplatzorientierte Grundbildung ist ein erfolversprechender Ansatz, die vorhandenen Potenziale besser zu erschließen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu qualifizieren und die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Das AlphaGrund-Projekt entwickelt Maßnahmen zur Förderung der Grundbildung für geringqualifizierte Erwerbstätige – kostenlos und passgenau auf den jeweiligen Bedarf zugeschnitten. Partner im AlphaGrund-Projekt sind das IW Köln und die Bildungswerke der Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern, Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Thüringen, Baden-Württemberg und Bayern.

www.alphagrund-projekt.de



BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:

Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:

11054 Berlin

T +49 30 2033-1500

F +49 30 2033-1505

bildung@arbeitgeber.de

www.arbeitgeber.de

Redaktion:

Dr. Isabel Rohner

Stand:

März 2017

www.arbeitgeber.de