

54. Studiengespräch zur beruflichen Bildung Budenheim, 1. bis 3. Juni 2008

Waldthausener Thesen zur beruflichen Bildung 2008

Auf dem diesjährigen 54. Studiengespräch des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln wurden erneut aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen der beruflichen Bildung mit den Teilnehmern aus Unternehmen, Verbänden und Kammern intensiv diskutiert. Der fachliche Austausch wurde durch Vorträge von Experten aus Wissenschaft und Praxis angestoßen und unterstützt. Ergebnis der Diskussionen ist die vorliegende Standortbestimmung, die neben der Beschreibung der Ausgangslage konkrete Handlungslinien und Reformvorschläge in Thesenform umfasst. Die Thesen spiegeln dabei die gemeinsam verabschiedete Mehrheitsmeinung der Teilnehmer wider, können jedoch im Einzelfall durchaus von einzelnen Stellungnahmen abweichen.

I. Die Ausgangslage

Die Megatrends in Wirtschaft und Gesellschaft – Individualisierung, Tertiarisierung, technischer Fortschritt, Globalisierung und demographische Entwicklung – führen in ihrer Dynamik zu zahlreichen kurz- und mittelfristigen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Berufsbildung, insbesondere im Hinblick auf die Höherqualifizierung. Die steigenden Anforderungen in Verbindung mit Defiziten von Schulabgängern führen zu einer Qualitätsfrage, der sich das gesamte Bildungssystem stellen muss. Diese Qualitätsfrage tritt angesichts des aktuell steigenden Fachkräftebedarfs und Ausbildungsangebots der Unternehmen stärker in den Vordergrund. Das diesjährige IW-Studiengespräch stand daher unter dem Motto „Von der Quantitäts- zur Qualitätsdiskussion – Neue Anforderungen an die Berufsbildung?“.

Für die künftige Sicherung des Fachkräftebedarfs kommen angesichts des bereits in einigen Bereichen – besonders bei akademischen MINT-Qualifikationen, bei Technikern und Meistern, aber auch bei qualifizierten Facharbeitern etwa im M+E-Bereich – virulenten Fachkräftemangels sowie der zu erwartenden demographischen Entwicklung zahlreiche aktuelle Herausforderungen wie Bildungsarmut, Altbewerberfrage, Sicherung von Wirtschaftswachstum und konjunktureller Entwicklung, hohen Nettokosten der Ausbildung, Erhöhung der Durchlässigkeit im Bildungssystem und Ausbau der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten hinzu.

Die Berufsbildung muss somit künftig in einem anspruchsvoller werdenden Umfeld besser auf sich abzeichnende Fachkräfteengpässe reagieren. Für Unternehmen steht dabei die Frage im Vordergrund, wie die erforderliche Flexibilität und Qualität bei der Qualifizierung von Nachwuchskräften gesichert werden können. Auf der Agenda stehen Themen wie die Abstimmung mit der Berufsschule, Durchlässigkeit, Internationalisierung, Modularisierung und betriebsnahe Prüfungen. Vor diesem Hintergrund findet aktuell eine intensive Debatte um unterschiedliche Konzepte für neue Strukturmodelle in der Berufsausbildung statt. Neben aktuellen Diskussionsbeiträgen zur strukturellen Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung liegen inzwischen die Ergebnisse der beiden Innovationskreise beim Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) vor.

Megatrends und berufliche Bildung

Die zentralen Entwicklungslinien in Wirtschaft und Gesellschaft sind durch einige Megatrends der Wirtschaft geprägt, die in den vergangenen Jahren neue Anforderungen und einen höheren Anpassungsdruck für die Innovationsfähigkeit, die Flexibilität und in der Folge auch für das Personalmanagement von Unternehmen zur Folge hatten. Dazu zählen insbesondere folgende Trends mit besonderer Relevanz für das Personalmanagement und ihre entsprechenden Konsequenzen für die berufliche Bildung:

- **Individualisierung.** In den vergangenen Jahren haben Erwerbsformen, die als „atypische Beschäftigung“ bezeichnet werden, wie etwa Teilzeitbeschäftigung, befristete Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung und Zeitarbeit, an Bedeutung gewonnen. Im Gegensatz dazu hat das Normalarbeitsverhältnis als Standardform der Beschäftigung in Deutschland zwar seinen quantitativen Umfang behauptet, allerdings relativ gesehen Anteile verloren. Diese Entwicklung spiegelt zum einen veränderte Arbeitnehmerpräferenzen bezüglich der Beschäftigungsform, zum anderen flexiblere Anforderungen der Unternehmen wieder. Aber auch staatliche Rahmenbedingungen wie Steuern und Sozialabgaben sind dafür mit verantwortlich, da sie einen zunehmend großen Keil zwischen Brutto- und Nettolöhnen treiben. Auf der inhaltlichen Ebene lässt sich ebenfalls eine zunehmende Individualisierung der Anforderungen identifizieren, so etwa bei der gleichzeitigen Durchführung von verschiedenen Arbeiten, beim Lösen von neuen Aufgaben sowie im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Diese inhaltliche Individualisierung geht zum einen mit einer engeren Verzahnung von Lernen und Arbeiten einher, die beispielsweise in vermehrten arbeitsplatznahen Schulungen und Unterweisungen durch Trainer, Kollegen oder Vorgesetzte ihren Ausdruck findet. Ein Beleg für diese Entwicklung findet sich etwa in der Zeitreihe der IW-Weiterbildungserhebungen. Auch die aktuell vorgelegte „Learntec scil-Trend-Studie Bildungsmanagement 2008“ weist auf zunehmend flexibler und individueller werdende Weiterbildungsanforderungen hin. Zum anderen begünstigt die zunehmende Individualisierung die Tendenz zu einer stärkeren Differenzierung und Flexibilisierung der Berufsbilder sowohl im Hinblick auf die individuellen Voraussetzungen als auch die beruflichen und betrieblichen Erfordernisse.
- **Tertiarisierung.** Der Trend zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft ist nicht nur auf der Branchen-, sondern auch auf der Berufs- und Qualifikationsebene zu beobachten, da es sich um eine Tertiarisierung der gesamten Wertschöpfungsketten aus Produktion, Handel und Dienstleistungen handelt. Dies geht in Deutschland auf der Grundlage eines sich aktuell stabilisierenden industriellen Kerns mit einer zunehmenden Verflechtung der Wirtschaft und der Herausbildung von Vorleistungsverbänden und Clustern einher. Unternehmen, die den Strukturwandel erfolgreich bewältigen, setzen dabei laut einer aktuellen Studie der IW Consult GmbH häufiger auf die „Systemkopf“-Funktion, indem sie ihre anspruchsvollen wissens- und wertschöpfungsintensiven Unternehmensfunktionen – wie etwa Forschung und Entwicklung, Design, Marketing, Fertigungsplanung, Vertriebssteuerung sowie die Erarbeitung der Firmenstrategie – hierzulande konzentrieren und einfache Fertigungsprozesse häufiger im Ausland abwickeln. Im Hinblick auf die berufliche Bildung führt dies aufgrund der traditionellen Wurzeln des dualen Systems der Berufsausbildung in Industrie und Handwerk zunächst einmal zu einem Rückgang des Ausbildungs- und auch Weiterbildungsengagements von Unternehmen, da das duale System sowie die Fortbildungen in den Dienstleistungen nicht so stark verankert sind.
- **Digitalisierung / technischer Fortschritt.** Die wachsende Bedeutung des technischen Fortschritts insbesondere im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik führt zu steigenden Anforderungen an die Beschäftigten („skill-biased technological change“). Die Durchdringung der Arbeitswelt durch Computeranwen-

dungen nimmt stetig zu. Die jüngste Erwerbstätigenbefragung von BIBB und BAuA zeigt, dass inzwischen 41 Prozent aller Erwerbstätigen Fachkenntnisse und weitere 52 Prozent zumindest Grundkenntnisse in PC-Anwendungsprogrammen für ihre derzeitige Tätigkeit benötigen. Die Konsequenz ist ein anhaltender Trend zur bevorzugten Beschäftigung Höherqualifizierter. Dieser Megatrend führt zu einer steigenden Aus- und Weiterbildungsneigung der Unternehmen, um den zunehmenden Qualifikationsbedarf abzudecken. Die zugrunde liegenden Berufsbilder und Qualifikationsprofile setzen zudem zu höheren Anforderungen an die Teilnehmer. Dies erschwert die Integration von leistungsschwächeren Schulabgängern. Zum anderen hat sich die Geschwindigkeit des Wandels der technisch oder technologisch getriebenen Anforderungen deutlich erhöht, was flexible aber dennoch ausreichend standardisierte Berufsprofile und eine anpassungsfähige Weiterbildung erfordert.

- **Globalisierung / Internationalisierung.** Die Bedeutung der grenzüberschreitenden Ausfuhren nimmt beständig zu. So stiegen die Weltexporte zwischen 1985 und 2005 preisbereinigt um durchschnittlich 6,4 Prozent im Jahr – und damit mehr als doppelt so schnell wie die weltweite Wirtschaftsleistung mit 2,8 Prozent. Treiber sind insbesondere die Schwellenländer in Lateinamerika und Asien, Russland, China und Indien. Die neuen Geschäftspartner und Absatzmärkte im Außenhandel bringen Vorteile, die deutsche Unternehmen zu nutzen verstehen. Im Gütertausch mit zahlreichen aufstrebenden Staaten erzielt die deutsche Wirtschaft Überschüsse. Die Zahl aller für den Export tätigen Beschäftigten kletterte von 5,9 Millionen 1995 auf schätzungsweise 8,3 Millionen im Jahr 2005. Der Außenhandel erweist sich hierzulande demnach als Jobmotor, auch wenn im Gegensatz zu den meisten anderen Ländern Geringqualifizierte nicht von der Globalisierung profitiert haben. Durch die Globalisierung ergibt sich daher für Deutschland angesichts vergleichsweise starrer Arbeitsmarktstrukturen der Bedarf nach flexibleren Arbeitsmärkten, dem zu einem Teil durch die Agenda 2010 Rechnung getragen wurde. Für die berufliche Bildung resultiert ein zunehmender Bildungsbedarf bei Fremdsprachenkenntnissen und internationalen Qualifikationen.
- **Alterung / Bevölkerungsrückgang.** Die demographische Entwicklung führt zu einer Schrumpfung und zugleich Alterung der Gesellschaft und damit auch der Belegschaften. Dabei ist kurzfristig im Hinblick auf die gesamte Erwerbstätigkeit die Alterung der prägnanter Trend, da sich das Durchschnittsalter bereits jetzt mit hoher Dynamik erhöht. Von 2006 bis 2050 wird es von 43 auf 52 Jahre um insgesamt 8,8 Jahre oder 21 Prozent ansteigen. Im Hinblick auf die Innovationsfähigkeit von Belegschaften ist allerdings festzuhalten, dass es kein ideales Durchschnittsalter gibt und eine Erhöhung nicht per se als Nachteil zu werten ist. Mittelfristig führt die demographische Entwicklung etwa ab dem Jahr 2010 zu einem rückläufigen Erwerbspersonenpotenzial, das bis 2020 vergleichsweise moderat von 45 auf 43 oder 42 Millionen Personen und bis 2050 beschleunigt auf 35 oder gar 32 Millionen Personen schrumpft. Hinzu kommt, dass bereits kurzfristig die abnehmenden Jahrgangsstärken Jüngerer zu rückläufigen Bewerberzahlen in der Ausbildung führen werden. Im Hinblick auf die Aus- und Weiterbildung führt der demographische Effekt somit zu sinkenden Teilnehmerzahlen. Um dies zumindest teilweise zu kompensieren, wären daher Maßnahmen zur Qualitätssteigerung und erhöhten Durchlässigkeit im Bildungssystem insbesondere zur Förderung der Höherqualifizierung erforderlich.

Die Megatrends in Wirtschaft und Gesellschaft sind zwar keine neuen Phänomene mehr, werden aber in ihren Auswirkungen in der aktuellen berufsbildungspolitischen Diskussion noch nicht ausreichend berücksichtigt. Ihre Kontinuität und Wirkungskraft führt nicht nur zu einer beständig höheren Dynamik des Unternehmensumfelds, sondern zieht auch weitreichende Konsequenzen für die berufliche Bildung nach sich. Aus den Megatrends lassen sich somit zugleich zentrale Herausforderungen für die berufliche Bildung und ihren

potenziellen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs für die kommenden Jahre ableiten und in die bildungspolitische Diskussion einbringen.

Fachkräftebedarf und Berufsbildung

Insbesondere aus der demographischen Entwicklung und dem rückläufigen Erwerbspersonenpotenzial resultiert zunächst einmal auch ein abnehmendes Fachkräftepotenzial. Dem steht auf der anderen Seite ein abnehmender Kräftebedarf an einfachen Qualifikationen gegenüber, der aus verschiedenen Quellen gespeist wird. So ist die Tertiarisierung zu einem guten Teil durch technischen Fortschritt und damit arbeitssparende Modernisierungen getrieben. Dies führt ebenso zu einem abnehmenden Personalbedarf an einfachen Qualifikationen wie die zunehmende Globalisierung, die die internationale Arbeitsteilung beschleunigt.

Andererseits gehen technischer Fortschritt, Digitalisierung und Globalisierung mit einem erhöhten Bedarf an höheren Qualifikationen und damit auch einem wachsenden Fachkräftebedarf mit einer Tendenz zu höher qualifizierten Fachkräften einher. Zudem liegen inzwischen belastbare empirische Belege für einen bereits in Teilen der Wirtschaft virulenten Fachkräftemangel sowie Fachkräfteengpässe vor, die sich demographisch bedingt verstärken dürften. So konnten im Jahr 2006 laut einer IW-Studie 165.000 Stellen für Hochqualifizierte, insbesondere Ingenieure, Naturwissenschaftler und Techniker nicht besetzt werden. Zudem offenbart ein Blick in die aktuelle Arbeitsmarktsituation für zahlreiche Berufsfelder, dass bereits heute teilweise gravierende Engpässe oder Mangelsituationen an spezifischen Qualifikationen bestehen (qualifikatorischer Mismatch). Dies kann anhand der Arbeitsmarktstatistik durch eine Gegenüberstellung von offenen Stellen und Arbeitslosen am Beispiel der Metall- und Elektroberufe auf der Ebene von Berufsordnungen oder Berufsgruppen illustriert werden.

Wie die neuere Wachstumstheorie zeigt, entstehen technologischer Fortschritt und Wirtschaftswachstum erst durch das Zusammenspiel von Produktionsmöglichkeiten und entsprechend qualifizierten Mitarbeitern. So können insbesondere im Bereich forschungs- und wissensintensiver Arbeiten fehlende Mitarbeiter und deren Humankapital nicht beliebig kompensiert oder substituiert werden, sondern es kommt vielmehr auf die spezifischen Qualifikationen und beruflichen Erfahrungen der Beschäftigten an. Von besonderer Bedeutung sind dabei aus Sicht der Unternehmen die MINT-Qualifikationen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik). Der speziell in diesen Qualifikationsgruppen bereits akute Fachkräfteengpass hat in Deutschland nach der bereits erwähnten IW-Studie im Jahr 2006 zu Wertschöpfungsverlusten in Höhe von 18,5 Milliarden Euro geführt. Hinzu kommt, dass sich in den kommenden Jahren die Situation demographiebedingt noch verschärfen dürfte, wobei die folgenden beiden Ebenen des Fachkräftebedarfs unterschieden werden können:

- Demographiebedingter Ersatzbedarf: Bis zum Jahr 2010 scheiden jährlich 37.000, bis 2015 jährlich 43.000 Ingenieure laut einer aktuellen IZA-Studie aus dem Erwerbsleben aus. Im Jahr 2006 beispielsweise sind allerdings nur rund 40.900 Absolventen von Hochschulen in Deutschland zu verzeichnen.
- Expansionsbedarf: Hinzu kommt ein zu erwartender Zusatzbedarf der Unternehmen, der sich bis zum Jahr 2014 laut einer BMBF-Studie auf bis zu 1.286.000 Akademiker aller Fachrichtungen kumuliert. Aufgrund der aktuell vorliegenden KMK-Prognosen sind jedoch im gleichen Zeitraum nur 1.298.000 Absolventen zu erwarten, die auch den Ersatzbedarf abdecken müssen.

Aus dieser Gegenüberstellung ergibt sich eine rechnerische Unterdeckung im Umfang eines Absolventenjahrgangs jährlich bezogen auf diesen Zeitraum.

Für die künftige Sicherung des Aus- und Weiterbildungsangebots sind die wirtschaftliche Entwicklung, die Konjunktur, das Engagement der Nachfrageseite und die Entwicklung bei den Nettokosten von Aus- und Weiterbildung zentrale Einflussfaktoren, die zu berücksichtigen sind. Die Höherqualifizierung von Fachkräften steht vor der Herausforderung, nicht nur den Ersatzbedarf etwa an Ingenieuren, sondern auch eventuellen Zusatzbedarf abzudecken, wobei einer höheren Durchlässigkeit, einem verbesserten Hochschulzugang für Berufspraktiker und dem Ausbau der Weiterbildungsbeteiligung wichtige Funktionen zukommen.

Von der Quantitäts- zur Qualitätsdiskussion

Steht die aktuelle berufsbildungspolitische Diskussion noch im Zeichen der Altbewerberproblematik, drängen sich Fragen zur Bewältigung der beschriebenen Megatrends immer stärker auf. Insbesondere die mittelfristig rückläufige Erwerbspersonenquote bezogen auf die gesamte Bevölkerung einhergehend mit der Tendenz zum höheren Qualifikationsbedarf begründen den Titel des 54. IW-Studiengesprächs: „Von der Quantitäts- zur Qualitätsdiskussion.“ Die Fragen, die sich hier stellen, sind zum einen, ob durch eine höhere Qualität in der beruflichen Bildung den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen begegnet werden kann, und zum anderen, welche Veränderungen sinnvoller Weise zur Verbesserung in der beruflichen Bildung zu ergreifen sind. Qualität umschließt unter anderem die Fragen:

- nach zeitgemäßen Inhalten, Formen und Strukturen der Berufsbildung,
- nach der Allokation von knappen Ressourcen auf viele konkurrierende Verwendungen im Bildungsbereich,
- der Output- bzw. Kompetenzorientierung in der Berufsbildung (hierbei bildet der Output in Verbindung mit der Zeit Indikatoren über Effizienz und Erfolg des Bildungsprozesses),
- zur Qualitätssicherung und Rechenschaftslegung und
- zum Qualitätsmanagement.

II. Die Handlungslinien

Berufsbildung muss in die Lage versetzt werden, künftig in einem schwierigen Umfeld besser auf sich abzeichnende Fachkräfteengpässe zu reagieren. Dabei sind das Berufswahlverhalten von Jugendlichen sowie die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten zentrale Einflussvariablen. Der Motivation und den Einstellungen der Individuen zur Höherqualifizierung sowie zur beständigen Weiterbildung kommen neben der Effizienz- und Qualitätssteigerung von Bildungsprozessen eine große Bedeutung zu. Exemplarisch kann dies anhand der Leistungen von Schülern an beruflichen Schulen aufgezeigt werden, die im Rahmen der Studien ULME I bis ULME III untersucht wurden.

Individuelle Motivation, Verhalten und Weiterbildungsfähigkeit können zumindest teilweise oder indirekt durch die Ausgestaltung und die Attraktivität der Berufsbildung beeinflusst werden. In puncto Motivation und Verhalten können sowohl Unternehmen durch das Aufzeigen und Realisieren von beruflichen Karrierepfaden als auch die Bildungspolitik durch eine bedarfsgerechte, flexible, effiziente und durchlässige Gestaltung des Bildungssystems positiv einwirken. In puncto Weiterbildungsfähigkeit gilt es während des gesamten

Bildungsprozesses verstärkt Methoden- und Lernkompetenz zu erweitern, beginnend in der frühkindlichen Erziehung bis hinauf zur Weiterbildung im Erwerbsleben.

Zwar bietet das gegenwärtige Berufsbildungssystem bereits heute zahlreiche positive Handlungsoptionen, um die angesprochenen Qualitätsindikatoren zu unterstützen. Eine Weiterentwicklung und Innovation des bestehenden Systems bleibt dennoch unumgänglich, daher werden aktuell zahlreiche Reformvorschläge zur Systemverbesserung diskutiert. Folgende Handlungslinien bilden den Kern der aktuellen Reformdiskussion:

Handlungslinie I: Steigerung der Schulqualität

Die Qualität von Berufsausbildung und Studium steht und fällt mit den Kompetenzen der Schulabgänger. Ein qualitativ hochwertiges und zugleich durchlässiges Bildungssystem bedeutet zunächst einmal, die Bildungsteilnehmer mit den erforderlichen Basiskompetenzen, Kulturtechniken und Schlüsselqualifikationen auszustatten, die ihnen ein späteres lebenslanges Weiterlernen auch ermöglichen. Auf diesem Feld ist in den vergangenen Jahren Vieles angestoßen worden. Vom Ausbau der frühkindlichen Bildung über die Einrichtung von Ganztagschulen, eine intensivere individuelle Förderung von Schülern, die Einführung von Bildungsstandards bis hin zu zentralen Vergleichsarbeiten und Abschlussprüfungen wurden Maßnahmen zur Qualitäts- und Effizienzsteigerung umgesetzt. Positiv zu vermerken ist insbesondere, dass inzwischen die bildungspolitischen Ziele klar formuliert sind und die Qualitätssicherung systematisch angelegt ist. Zudem ist die Umsetzung der Bildungsstandards in den Lehrplänen weit vorangeschritten.

Wo es derzeit noch hapert, zeigt der aktuelle Politik-Check Schule des IW im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM): Die Länder haben den Schulen noch nicht alle Vollmachten übertragen, die für selbstständige Schulen notwendig sind. Dabei ist die Rechenschaftslegung der Einzelschule noch nicht gängige Praxis. Weiterhin lassen die vollzeitschulischen Ganztagsangebote noch zu wünschen übrig und spezielle Förderangebote für besonders förderungswürdige Schülergruppen sind noch ausbaufähig.

Handlungslinie II: Effizienzpotenziale im Integrationsbereich nutzen

Auch am Übergang von der Schule in Ausbildung und Beschäftigung sind Reformen möglich. Hier hat sich über lange Jahre ein quantitativ bedeutsamer Bereich an den beruflichen Schulen entwickelt, der helfen soll, Jugendliche in eine Ausbildung zu integrieren. Insbesondere jene Abgänger der allgemeinbildenden Schulen, die lediglich über einen Hauptschulabschluss oder gar keinen Schulabschluss verfügen, sehen sich mit Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz konfrontiert. Die im Zuge der Megatrends gestiegenen Anforderungen des Berufslebens können von ihnen nicht ohne weitere Hilfen bewältigt werden. Häufig verzögert sich aufgrund dieser Probleme die Aufnahme einer Berufsausbildung.

Viele dieser Jugendlichen durchlaufen ein oder mehrere Integrationsangebote an beruflichen Schulen oder in Förderprogrammen der Bundesagentur für Arbeit (BA). Die Abstimmung dieser Programme lässt bisher zu wünschen übrig. Notwendig sind daher eine engere Verzahnung der entsprechenden Maßnahmen sowie eine bessere Koordination der beteiligten Institutionen. Zudem werden zu wenige Mittel präventiv eingesetzt. Gerade eine intensive Förderung bereits im vorschulischen Bereich insbesondere bei der Sprachförderung sowie an allgemeinbildenden Schulen könnte die Ausbildungsreife der Jugendlichen zeitlich erheblich nach vorne verlagern. Vor allem sind der Berufsorientierung während der Schulzeit mehr Mittel zu widmen, verspricht diese doch als präventives Maß-

nahmenfeld eine hohe Rendite in Form einer geringeren Zahl von Jugendlichen ohne Ausbildungschance.

Häufig enden die Integrationsbemühungen der Bundesländer dann, wenn sie aus der finanziellen Verantwortung entlassen werden. Es bestehen keinerlei finanziellen Anreize für eine nachhaltige Integration der Jugendlichen. Eine wenn auch begrenzte Haftung für die Folgen einer misslungenen Qualifizierung würde neben einer engeren Verzahnung der Förderangebote von Bund, Ländern und BA die Anreize zur Integration von Jugendlichen deutlich erhöhen. In diesem Zusammenhang könnten dann auch Instrumente eingesetzt werden (insbesondere im Auftrag der Bundesländer), die eine Evaluation der verausgabten Mittel im Integrationsbereich vorsehen. Das Ziel sollte dann die Schaffung zusätzlicher Finanzierungsspielräume sein, um den Mitteleinsatz auf „gewinnbringende“ Fördermaßnahmen zu konzentrieren.

Handlungslinie III: Qualitätssicherung der beruflichen Bildung

„Die Sicherung und Verbesserung [...] einer hohen Qualität der beruflichen Ausbildung für alle jungen Menschen – unabhängig von ihrer sozialen und regionalen Herkunft“ war ein zentrales Ziel der Reform zur beruflichen Bildung aus dem Jahr 2005. Mit dieser Reform sollte ein neuerlicher Impuls zur Qualitätssicherung der Berufsbildung gegeben werden. Das Thema hat vor dem Hintergrund der aktuellen Strukturdiskussion und der sich abzeichnenden Fachkräfteengpässe noch an Aktualität gewonnen. Der Fokus dieser Qualitätsdiskussion richtet sich auf eine umfassende und systematische Betrachtung der Qualitätssicherung in der Berufsbildung, die sich an unterschiedlichen Bezugsobjekten ausrichtet: Berufsbildungsinstitutionen (Betriebe, Schulen, Kammern etc.), Aus- und Weiterbildungsstrukturen (etwa interne oder externe Qualitätssicherung), Inhalte bzw. Lehr-/Lernziele sowie Art und Form der Qualitätssicherung etwa über Instrumente, summative Evaluation (Erfolgskontrolle) oder formative Evaluation (Verlaufskontrolle).

Der Ansatz des „Total Quality Management“ (TQM) versucht die verschiedenen Bezugsobjekte zu berücksichtigen und nimmt sowohl den Aspekt der Qualitätssicherung als auch der Qualitätsentwicklung auf. TQM ist allerdings aufgrund der Komplexität nur schwer zu handhaben und stark formal ausgerichtet, daher stehen aktuell eher Fragen mit größerer Relevanz für die Berufsbildungspraxis im Vordergrund:

- Wie können Output- bzw. Outcomeorientierung wirkungsvoll als Steuerelemente zur Sicherung und Steigerung der Berufsbildungsqualität eingesetzt werden?
- Stellt die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) ein adäquates Instrument zur Verbesserung des Outcomes dar? Wie sollte die bisherige AEVO innoviert werden?
- Stellt die stärkere Einbindung von betrieblichem Know-how im Prüfungswesen, beispielsweise durch „gutachterlichen Stellungnahmen“ (vgl. Innovationskreis beruflichen Bildung) eine Möglichkeit zur Qualitätssteigerung in der Berufsbildungsdiagnostik dar?
- Kann ein Berufsbildungs-PISA zur Stärkung der deutschen Berufsbildung in Europa beitragen? Könnten die Ergebnisse als Benchmark zur Einordnung der deutschen Berufsbildungsqualität herangezogen werden und könnten zugleich Schlussfolgerungen für die Qualitätssteigerung abgeleitet werden?
- Lernkonzepte wie selbstgesteuertes Lernen oder das arbeitsintegrierte Lernen gewinnen immer mehr an Bedeutung. Können bestehende Qualitätskonzepte auf diese Lernformen übertragen werden?
- Welche Rolle spielt die Qualitätssicherung bei der Bildungsberatung, insbesondere in Bezug auf die nachfolgenden Aspekte Transparenz der Bildungsberatung, Qualität, Professionalität und Finanzierung der Bildungs- und Qualifizierungsberatung (vgl. „Innovationskreis Weiterbildung“).

Handlungslinie IV: Flexibilisierung der Berufsbildung

Neben dem Qualitätsaspekt fokussiert die aktuelle Reformdebatte auf die strukturelle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung. Dazu liegen verschiedene Vorschläge und Positionspapiere von Verbänden, Kammern, Wissenschaftlern und anderen Akteuren in der Berufsausbildung sowie die Ergebnisse der beiden Innovationskreise beim BMBF vor. Trotz der in vielen Detailpunkten unterschiedlichen Vorschläge gibt es konsensfähige Ziele, die allen Überlegungen gemeinsam sind. So soll die duale Berufsausbildung in erster Linie moderner und flexibler werden, ohne dabei ihre hohe Qualität einzubüßen. Daher plädieren alle Konzepte für mehr zeitliche und inhaltliche Flexibilität bei gleichzeitigem Erhalt des Berufsprinzips.

In zahlreichen strukturellen und organisatorischen Details unterscheiden sich die Vorschläge jedoch, wie etwa bei der Gestaltung von Prüfungen, beim Umfang der betrieblichen Handlungsspielräume oder bei den Möglichkeiten einer branchen- und berufs-spezifischen Differenzierung. In der aktuellen IW-Umfrage zu Ausbildung und Beschäftigung 2007 haben die befragten Unternehmen verschiedene Aspekte bewertet, die in der gegenwärtigen Diskussion über strukturelle Reformen und Weiterentwicklungen der Berufsausbildung eine Rolle spielen. Demnach steht für die Unternehmen der Wunsch nach mehr inhaltlicher Flexibilität in der Ausbildung ganz oben. Auch die verstärkte Nutzung betriebsnaher Prüfungselemente, vornehmlich von größeren Unternehmen befürwortet, und eine stärkere betriebsspezifische Ausgestaltung der Ausbildung ist den Unternehmen wichtig. Aus der Debatte lassen sich die nachfolgenden drei Innovationsaspekte von zentraler Bedeutung herausgreifen:

- die Flexibilisierung / Modularisierung,
- die Ausbildungsdauer
- und die Prüfungsgestaltung.

Für Unternehmen stehen die Fragen im Vordergrund, wie die erforderliche Flexibilität und Qualität bei der Qualifizierung von Nachwuchskräften gesichert werden können. Hier steht die bessere Abstimmung mit der Berufsschule bereits seit vielen Jahren auf der Agenda. Auch die verstärkte Nutzung betriebsnaher Prüfungselemente, vornehmlich von größeren Unternehmen befürwortet, und eine stärkere betriebsspezifische Orientierung der Ausbildung an den Geschäftsprozessen ist den Unternehmen wichtig. Zudem rangiert für Unternehmen der Wunsch nach mehr inhaltlicher Flexibilität in der Ausbildung ganz oben. Eine verstärkte Modularisierung oder Einführung von Bausteinen bei gleichzeitigem Erhalt des Berufsprinzips mit ausreichenden Wahl- und betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten soll hier helfen, Aus- und Weiterbildung sowie Berufsbildung und Studium künftig enger zu verzahnen. Je attraktiver die Ausbildung für Unternehmen und Bewerber ist, desto größer kann auch ihr Beitrag zu Höherqualifizierung und Durchlässigkeit sein.

Handlungslinie V: Weiterbildung als lebenszyklusorientierte Personalpolitik

In der aktuellen Weiterbildungsdiskussion werden eine Vielzahl von Stichworten diskutiert wie lebenslanges Lernen zur Bewältigung der Megatrends, ganzheitliche Betrachtung der Allgemein- sowie der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Verbesserung der (Berufs-) Bildungsberatung, Führungskräfte als Personalentwickler, Förderer und Mentor, Förderung von Methoden und (Selbst-)Lernkompetenzen, Etablierung von zyklusspezifischen Weiterbildungsangeboten, Verkürzung der Erstausbildung zugunsten einer gestärkten und zielgruppengerechten Weiterbildung (verbunden mit einer besseren Verzahnung von Aus- und Weiterbildung), Ausweitung von Zusatzqualifikationen bereits während der Erstausbildung; Öffnung des Hochschulzugangs für Berufspraktiker, Anrechnung von beruflich

erworbenen Kompetenzen auf ein Studium sowie ein deutlich stärkeres Engagement der Hochschulen im Bereich der Weiterbildung.

Diese Aspekte lassen sich aus Sicht eines Unternehmens zu einem Konzept der lebenszyklusorientierten Personalpolitik weiterentwickeln und verdichten, um den Bedürfnissen der Beschäftigten in ihrer Erwerbs- und Bildungsbiographie besser gerecht zu werden und gleichzeitig den Unternehmensbedarf, eine alternde Belegschaft produktiv und motiviert zu halten, zu decken. Mit der lebenszyklusorientierten Personalpolitik soll die Leistungsfähigkeit eines Mitarbeiters über das gesamte Erwerbsleben aufrechterhalten werden. Sie zielt unter anderem auf die Erhaltung und die Förderung der Motivation zum lebenslangen Lernen ab und fördert die Höherqualifizierung der Beschäftigten durch regelmäßige Weiterbildung. Zusätzlich nimmt sie die Frage der horizontalen und vertikalen Karrieren in den Blick und schafft die Voraussetzungen für unterschiedliche Karrierepfade, die idealerweise bis zum 67. Lebensjahr entwickelbar sind. Auch Bereiche der Berufsausbildung sowie der Rekrutierung spielen bei der lebenszyklusorientierten Personalpolitik eine wichtige Rolle, denn angesichts der sinkenden Schulabsolventenzahlen und des rückläufigen Fachkräftepotenzials versuchen die Unternehmen, sich immer frühzeitiger als attraktive Arbeitgeber und Ausbilder zu präsentieren. Lebenszyklusorientierten Personalpolitik wirkt sich aber auch auf Bereiche außerhalb der Betriebe und der beruflichen Aus- und Weiterbildung aus; beispielsweise können bestimmte Anforderungen an das allgemeinbildende Schulsystem und das Hochschulsystem abgeleitet werden.

Handlungslinie VI: Mehr Transparenz und Durchlässigkeit in der Bildung

Quer über die inhaltliche Diskussion der Qualität von Aus- und Weiterbildung besteht derzeit ein großer Konsens über die Notwendigkeit zu mehr Transparenz und Durchlässigkeit im Bildungssystem. Aktuell bestehen sowohl Durchlässigkeitsbarrieren von außen in das duale Berufsbildungssystem als auch aus dem dualen Berufsbildungssystem in andere Bildungsbereiche. Solche Schranken zeichnen sich unter anderem durch interessenbegründete Zugangsbeschränkungen, fehlende Erfahrungen bei Bildungsanbietern und -nachfragern, fehlende Anrechnungsverfahren und Anerkennungspraxis sowie mangelnde politische Unterstützung und finanzielle Förderung aus.

Grundsätzlich sollten flexible Regelungen zum Zugang, zur Anerkennung und zur Anrechnung von bereits erworbenen Kompetenzen geschaffen werden. Zugang, Anerkennung und Anrechnung sollten unabhängig davon erfolgen, wie und wo die dem angestrebten Bildungsziel adäquaten Kompetenzen erworben worden sind. Eine modulare Strukturierung der geregelten Weiterbildung würde ein solches Ziel ebenso unterstützen wie Studiengänge, die explizit auf in der beruflichen Aus- und Weiterbildung erworbene Kompetenzen zugeschnitten sind. Es reicht allerdings nicht aus, dass Möglichkeiten geschaffen werden – vielmehr gilt es auch, die jeweils bestehenden Möglichkeiten für die betroffenen Zielgruppen publik zu machen und so zu einem transparenten Bildungssystem beizutragen. Zu einer solchen Transparenzsteigerung trägt sicher auch eine länderübergreifende Basis für einen offeneren Hochschulzugang bei, wie ihn beispielsweise der Innovationskreis berufliche Bildung fordert. Insbesondere in Bezug auf vor- und nebengelagerte Stufen des Bildungssystems sollte das Berufsbildungssystem integrierend wirken. Die Forderung zur Erhöhung der Durchlässigkeit findet sich beispielsweise in den Ergebnisberichten zu beiden Innovationskreisen des BMBF sowohl aus Sicht der Ausbildung als auch der Weiterbildung und ist damit prominent platziert. Im Hinblick auf die Höherqualifizierung von Beschäftigten und eine künftig effizientere Nutzung von Lern- und Lebenszeiten stellen die Öffnung des Hochschulzugangs für Berufspraktiker, die Anrechnung von beruflich erworbenen Kompetenzen auf ein Studium sowie ein stärkeres Engagement der Hochschulen im Bereich der Weiterbildung zentrale Handlungsfelder für die Bildungspolitik dar.

Handlungslinie VII: Regionalisierung und Internationalisierung der Berufsbildung

Quer zur strukturellen und inhaltlichen Diskussion liegen regionale und internationale Aspekte. Regionalisierung und Internationalisierung scheinen auf den ersten Blick widersprüchlich zu sein. Dieser scheinbare Widerspruch hebt sich aber auf, wenn man die europäische und internationale Ebene als Rahmen versteht, innerhalb dessen regionale Akteure flexibel agieren können.

Durch den mit Bezug auf den europäischen Qualifikationsrahmen (EQF) zu entwickelnden Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) sowie die intendierte Einführung eines Leistungspunktesystems für berufliche Bildung (ECVET) sollen die Transparenz, Durchlässigkeit und Anrechenbarkeit zwischen den regionalen Ausprägungen der nationalen Bildungssysteme verbessert werden. Hierdurch wird aktuell auch die Kommunikation innerhalb des deutschen Bildungssystems unter dem Aspekt einer Chance für mehr Flexibilisierung und Qualitätssteigerung gefördert.

Regionale Netzwerke stellen hingegen eine spezifische, auf längere Frist hin angelegte Kooperation mehrerer Organisationen zur Erreichung gemeinsam festgelegter Ziele vor Ort dar. Der wesentliche Vorteil solcher Kooperationen liegt in der bedarfsgerechten Ausgestaltung im Hinblick auf die jeweiligen regionalen Anforderungen sowie in der Bündelung unterschiedlicher, aber auch ähnlicher Kompetenzen

- zum effizienten Ressourceneinsatz oder zur Bewältigung kapitalintensiver Projekte,
- zum schnellen und flexiblen Handeln und damit zu größerer Bedarfsnähe und
- zur Steigerung der regionalen Innovationsfähigkeit und Bildungsqualität.

Im Hinblick auf bedarfsgerechte Antworten auf die demographische Entwicklung sind nicht nur Betrieb und Berufsschule als originäre Lernorte der Ausbildung gefragt, sondern vielmehr übergreifende Kooperationen mit allgemeinbildenden Schulen, Hochschulen, Bildungszentren, Arbeitsagenturen, Beratungseinrichtungen bis hin zu staatlichen Verwaltungs- und Förderungsinstanzen, wie etwa der Jugendhilfe, sinnvoll. Folgende Kooperationsaktivitäten können in der Region zum Tragen kommen:

- die klassische Lernortkooperation in der Berufsausbildung, die aber auch ausgeweitet werden kann zur Lernortkooperation zwischen Berufsschule, Hochschule und Betrieb (etwa in dualen Studiengängen),
- Kooperationen Schule-Wirtschaft, aber auch von allgemeinbildenden Schulen mit Berufsschulen und Weiterbildungseinrichtungen,
- Beratungs-/Marketingkooperationen zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in der Region, etwa zentrale Informationen zum Standort und zu regionalen Beschäftigungsmöglichkeiten,
- Qualitätssicherungskooperationen mit gemeinsamer Curriculum- und Materialerstellung, Qualifizierung des Personals in regionalen Bildungsverbänden oder übergreifenden Qualitätssicherungsmaßnahmen in der Berufsbildung.

Der Aspekt der Regionalisierung bildet demnach unterschiedliche Möglichkeiten und Vorteile, er stellt einen möglichen Ansatz dar, die Effektivität, Effizienz und Qualität in der beruflichen Bildung zu verbessern, um so den anstehenden Megatrends erfolgreich zu begegnen. Sie bedeuten aber insbesondere in der Implementierungsphase einen hohen Koordinationsaufwand aufgrund von Abstimmungsprozessen. Daher stellt der langfristig orientierte Charakter eine gewisse Einstiegshürde für die Akteure dar, der durch die Bildung von Vertrauen als Substrat für den Austausch von Wissen und Informationen ausgelöst werden kann.

III. Waldthausener Thesen 2008

Die insgesamt steigenden Qualifikationsanforderungen in Verbindung mit Defiziten von Schulabgängern führen zu einer Qualitätsfrage, der sich das gesamte Bildungssystem stellen muss. Die im Folgenden beschriebenen Lösungsvorschläge folgen dabei dem Leitgedanken „Einstieg durch Arbeit – Aufstieg durch Bildung“. Demnach stellt die Integration in Ausbildung und Erwerbstätigkeit die Voraussetzung für den Erwerb von Berufserfahrung dar, auf der Bildungsanstrengungen zum Kompetenzaufbau und zur Förderung der beruflichen Karriere im Bereich der formellen und informellen Weiterbildung aufsetzen können. Beide Aspekte greifen bei der Sicherung von künftigem Fachkräftebedarf ineinander.

Anhand der beschriebenen Handlungslinien lassen sich konkrete Maßnahmen und Vorschläge ableiten, wie die Berufsbildung künftig besser auf sich abzeichnende Fachkräfteengpässe reagieren kann. Diese lassen sich in den folgenden Thesen als zentrale Handlungsoptionen mit besonderer Relevanz und aktueller Dringlichkeit verdichten:

1. **Qualität allgemeinbildender Schulen weiter steigern:** Die Länder sollen den eingeschlagenen Weg zur selbstständigen Schulen fortsetzen. Dazu sind die Rechenschaftslegung der Einzelschule, das Angebot vollzeitschulischer Ganztagsangebote und spezielle Förderangebote für besonders förderungsbedürftige Schülergruppen auszubauen.
2. **Lehrer- und Schulleiterqualifikation stärken:** Einhergehen sollte dies mit einer Ausstattung der Schulleitung mit entsprechenden Führungsinstrumenten der Personalführung sowie einer verpflichtenden Lehrerfortbildung als individuell ausgerichtetes Element der Personalentwicklung, um alle Lehrkräfte didaktisch und fachlich auf dem neuesten Stand bleiben.
3. **Berufsorientierung stärken:** Durch die Implementierung einer intensiveren Förderkultur an allgemeinbildenden Schulen im Bereich der Ausbildungsreife und Berufsorientierung sollen Probleme Jugendlicher beim Übergang in Ausbildung und Beschäftigung verringert und vermieden werden.
4. **Einstieg in Ausbildung erleichtern:** Zur Stärkung der Integrationskraft der Ausbildung sowie zur Erhöhung der Durchlässigkeit sollten qualitätsgesicherte Programme für Jugendliche – wie etwa die Einstiegsqualifizierungen, die auf die Ausbildung angerechnet werden können – ausgebaut werden. Einstiegsqualifizierungen bieten beste Einstiegschancen, wie auch die wissenschaftliche Begleitforschung zeigt.
5. **Regionale Kooperationen stärken:** Regionale Netzwerke sind eine gute Antwort auf die demographische Herausforderung. Netzwerkbildung beginnt mit der Auswahl der Partner, der Klebstoff von Netzwerken ist personengebundenes Vertrauen. Dazu sind vorhandene Kapazitäten effizienter zu nutzen, über Institutionen hinweg enger miteinander zu verzahnen und auf den regionalen Arbeitsmarkt zu beziehen. Insbesondere Maßnahmen der Berufsorientierung sind generell besser aufeinander abzustimmen.
6. **Berufsschule stärken:** Nach wie vor steht die bessere Abstimmung mit der Berufsschule oben auf der Wunschliste der Unternehmen. Hierzu zählen insbesondere die bundesländerübergreifende Abstimmung bei der Erarbeitung von Ausbildungsordnungen sowie Rahmenlehrplänen sowie ein größerer Beitrag zur Dokumentation von erworbenen Kompetenzen.
7. **Selbstverantwortung der Berufsschule stärken:** Die Länder sollen auch der einzelnen beruflichen Schule mehr Verantwortung für ihr Tun bei interner und externer Qua-

litätssicherung und Evaluation übergeben. Dabei sind die Rechenschaftslegung der Einzelschule, das Angebot vollzeitschulischer Ganztagsangebote und spezielle Förderangebote für besonders förderungswürdige Schülergruppen auszubauen.

8. **Qualitätskriterien klären:** Die Qualitätskriterien für Berufsschulunterricht sollten klarer definiert und anhand geeigneter Kriterien und Messinstrumente operationalisiert werden. Die Anreize zur Qualitätsentwicklung auf dieser Grundlage sind zu stärken. Ebenso stellen die Ausbilderqualifizierung, die didaktische Ausgestaltung der Ausbildung insbesondere in KMU sowie geeignete Qualitätssicherungsinstrumente für die Weiterbildung aktuelle Qualitätsfragen dar.
9. **Berufsausbildung flexibler und passgenauer gestalten:** Für Unternehmen stellt trotz aller Zufriedenheit mit der dualen Berufsausbildung mehr inhaltliche und auch zeitliche Flexibilität ein wichtiges Anliegen dar. Eine verstärkte Modularisierung bei Erhalt des Berufsprinzips soll hier mit ausreichenden Wahlmöglichkeiten helfen, Aus- und Weiterbildung sowie Berufsbildung und Studium künftig enger zu verzahnen.
10. **Ausbildung enger an Geschäftsprozessen ausrichten:** Eine stärkere Orientierung der Ausbildung an Geschäftsprozessen und damit an betriebspezifische Erfordernisse etwa durch die Bildung von Berufsgruppen mit gemeinsamen Kernkompetenzen bei Erhalt des Berufsprinzips ist den Unternehmen wichtig. Zudem wird eine intensivere praxisgerechte Kompetenzorientierung von Rahmenlehrplänen und Ausbildungsordnungen sowie vornehmlich von größeren Unternehmen die verstärkte Nutzung betriebsnaher Prüfungselemente befürwortet.
11. **Berufsbildung international verankern:** Bei der Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) muss insbesondere auf eine angemessene und differenzierte Einordnung beruflich erworbener Qualifikationen im Sinne beruflicher Handlungskompetenz sowie informell und non-formal erworbener Kompetenzen geachtet werden.
12. **Lebenszyklusorientierte Personalpolitik realisieren:** Damit Unternehmen den Bedürfnissen der Beschäftigten in ihrer Erwerbs- und Bildungsbiographie besser gerecht werden können, sollten die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter über das gesamte Erwerbsleben besser aufrechterhalten und ihre Motivation zum lebenslangen Lernen intensiviert werden. Hierbei sind unterschiedliche Lernerfahrungen und Qualifikationsniveaus ebenso zu berücksichtigen wie die Heterogenität der Altersgruppen, um den Know-how-Transfer im Unternehmen zu sichern.
13. **Eigenverantwortung der Mitarbeiter stärken:** Eine intensivierete Weiterbildung im Rahmen einer lebenszyklusorientierten Personalpolitik ist mit einem Appell an die Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiter, in ihre Beschäftigungsfähigkeit zu investieren, zu verbinden. Es ist künftig stärker zu betonen, dass die Bildungsverantwortung auch beim einzelnen Mitarbeiter liegt und Unternehmen diesen Prozess kreativ und beratend begleiten müssen.
14. **Hochschulzugang stärker öffnen:** Unternehmen wollen künftig Aus- und Fortbildungsabsolventen in einem Bachelor- oder einem Masterstudium unter Anrechnung ihrer bereits erworbenen Kompetenzen berufsbegleitend qualifizieren können. Dazu müssen sich Hochschulen für Berufstätige mit einem Sekundarstufe II-Abschluss, zu dem auch die duale Ausbildung zählt, stärker öffnen. Bisher wird dies im internationalen Vergleich in Deutschland zu restriktiv gehandhabt.
15. **Akademische Weiterbildung ausbauen:** Hochschulen sollen sich künftig stärker der Zielgruppe der Beschäftigten im Rahmen von berufsbegleitenden Studienangeboten öffnen. Dies umfasst auch die Entwicklung von maßgeschneiderten Angeboten im

Hinblick auf die unterschiedlichen Erfahrungs- und Bildungsvoraussetzungen dieser Zielgruppe. Mehr berufsbegleitende Weiterbildungsmodule für Beschäftigte sollten insbesondere an öffentlichen Hochschulen geschaffen werden.

16. **Kooperation Hochschule-Wirtschaft ausbauen:** Als ein wesentlicher Baustein für ein stärker bedarfsgerechtes Weiterbildungsangebot für Beschäftigte auf akademischem Niveau wird in einer intensiveren Zusammenarbeit zwischen Hochschule und Wirtschaft im Bereich der Lehre gesehen. Generell ist eine engere Verzahnung von Theorie und Praxis im Sinne einer Berufsbefähigung insbesondere für Bachelorstudiengänge, aber auch durch Studienarbeiten und Promotionen in Unternehmen anzustreben.
17. **Durchlässigkeit erhöhen:** Grundsätzlich sollten flexible Regelungen zum Zugang, zur Anerkennung und zur Anrechnung von bereits erworbenen Kompetenzen geschaffen werden. Zugang, Anerkennung und Anrechnung sollte unabhängig davon erfolgen, wie und wo die Kompetenzen erworben wurden.