



MANAGERKREIS  
DER FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG

# Bildung macht reich – Mehr Praxisorientierung in Bildung und Weiterbildung



Autoren:

Peter Draheim  
Gitta Egbers  
Annette Fugmann-Heesing  
Bernd Schleich  
Uwe Thomas

Marei John-Ohnesorg  
Alexander Schulz

**FRIEDRICH  
EBERT**   
**STIFTUNG**

[www.managerkreis.de](http://www.managerkreis.de)



## Impressum

ISBN: 978-3-86872-070-9

Herausgeber:  
Friedrich-Ebert-Stiftung, Stabsabteilung

Redaktion:  
Marei John-Ohnesorg,  
Alexander Schulz,  
Dagmar Merk  
unter Mitarbeit von: Valerie Lange

© 2009 by Friedrich-Ebert-Stiftung

Umschlag + Layout:  
Werbestudio Zum Weissen Roessl,  
Susanne Noé  
Druck:  
BUB, Bonner Universitäts-Buchdruckerei  
1. Auflage: 2.000

Printed in Germany 2009

# **Bildung macht reich**

Mehr Praxisorientierung in Bildung und Weiterbildung

**Thesenpapier der Arbeitsgruppe Bildungs-, Forschungs- und Innovationspolitik  
des Managerkreises der Friedrich-Ebert-Stiftung**

Autoren

Peter Draheim  
Gitta Egbers  
Annette Fugmann-Heesing  
Bernd Schleich  
Uwe Thomas

Marei John-Ohnesorg  
Alexander Schulz

# Inhalt

<b>1. Einführung</b>	<b>5</b>
<b>2. „Bildung macht reich“ – Wirkungen von Bildung</b>	<b>6</b>
2.1 Die persönliche Bildungsrendite	6
2.2 Der volkswirtschaftliche Nutzen und das Konzept der „Employability“	8
2.3 Der gesellschaftliche Nutzen	10
<b>3. Das Ausbildungssystem in Deutschland – Mängel, gute Erfahrungen, Zukunftsperspektiven</b>	<b>11</b>
3.1 Früh Grundlagen legen	11
3.2 Schule ist Sozialisationsinstanz	14
3.3 Ausbildung als gemeinsame Aufgabe von Betrieben und Berufsschulen	18
3.4 Praxisorientierung in der akademischen Bildung	22
3.5 Die Bedeutung der Weiterbildung: Man lernt nie aus	25
<b>4. Mehr Praxisorientierung – So kann dieses Ziel erreicht werden</b>	<b>27</b>
<b>Anhang</b>	<b>29</b>
<b>Quellen</b>	<b>35</b>

# 1. Einführung

Dem deutschen Bildungssystem gelingt es nicht, die Leistungsfähigkeit aller Schülerinnen und Schüler – ob mit Hochbegabungen oder mit Lerndefiziten – auszuschöpfen. Stattdessen steuert Deutschland auf eine Situation zu, in der ein inakzeptabel hoher Anteil Jugendlicher und junger Erwachsener keine berufliche Perspektive sieht. Die Zahlen und Zusammenhänge sind bekannt, aber dennoch zu wenig bearbeitet: 8% der Jugendlichen verlassen die Schule ohne Abschluss. 17% der ausbildungsfähigen jungen Erwachsenen zwischen 20 und 29 Jahren haben keinen Berufsabschluss. Nicht nur die Zahl der Studienanfänger ist zu gering – die Zahl der Absolventen liegt bei nur 23% eines Altersjahrgangs.<sup>1</sup>

Gegenmaßnahmen scheinen auf dem Weg zu sein: Mit dem Ausbildungspakt haben sich die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft seit 2004 verpflichtet, für ausreichend Ausbildungsplätze zu sorgen. Im Oktober 2008 wurde außerdem im Rahmen des ‚Bildungsgipfels‘ in Dresden die Qualifizierungsinitiative für Deutschland gestartet. Bund und Länder haben hier umfassende Ziele und Maßnahmen vereinbart: Jedes Kind soll bestmögliche Startbedingungen haben. Jede/r soll einen Schul- und Berufsabschluss schaffen können. Mehr junge Menschen sollen ein Studium aufnehmen. Nicht zuletzt haben sich Bund und Länder in Dresden darauf verständigt, die Ausgaben für Bildung und Forschung in Deutschland bis 2015 auf 10% des Bruttoinlandsprodukts zu steigern. Die Realität bleibt bisher weit hinter diesen Zielen zurück.

Der Managerkreis legt mit diesem Thesenpapier einen Katalog von Forderungen vor, um unser Bildungssystem besser auf die Anforderungen der Praxis heute und in der Zukunft auszurichten. Denn unsere Überzeugung ist: Mehr Praxisbezug in Schule und Berufsbildung, in Studium und Weiterbildung führt zu einer höheren Lernmotivation, zu einem einfacheren Übergang von Schule in Berufsbildung, zu mehr Flexibilität im Berufsleben durch eine leichtere Anpassung an veränderte wirtschaftliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen und damit zu mehr Beschäftigung und Arbeitsplatzsicherheit. Praxisorientierung meint dabei nicht nur die Orientierung an der gegenwärtigen Situation in den Betrieben, sondern auch eine antizipierende und praxisbezogene Handlungsorientierung.

Wie können im Bildungssystem optimale Voraussetzungen für alle Lernenden geschaffen und die Praxisbefähigung erhöht werden? Wir haben zwei Ansatzpunkte gewählt: 1) die Ausbildungs- und Studierfähigkeit der Schulabgänger und 2) die Praxisorientierung in der akademischen Bildung und Weiterbildung. Die momentan vorhandenen Defizite gehen zu Lasten der beruflichen Chancen der Absolventen: Ausbildungsbetriebe und Arbeitgeber können die Schwächen nicht oder nur teilweise ausgleichen. Aus der hier vorgelegten Analyse ergeben sich aber Lösungsansätze. Deutschland muss die Voraussetzungen dafür schaffen, dass jedes Talent gefördert und entwickelt wird. Das bedeutet, Lernschwächen auszugleichen und besondere Begabungen zu entfalten. Wir können es uns nicht leisten, durch einen Mangel an Fachkräften unsere Wettbewerbsfähigkeit zu verlieren, durch Schul- und Studienabbrecher Ressourcen zu vergeuden und Migranten durch mangelnde Bildung auszugrenzen.

---

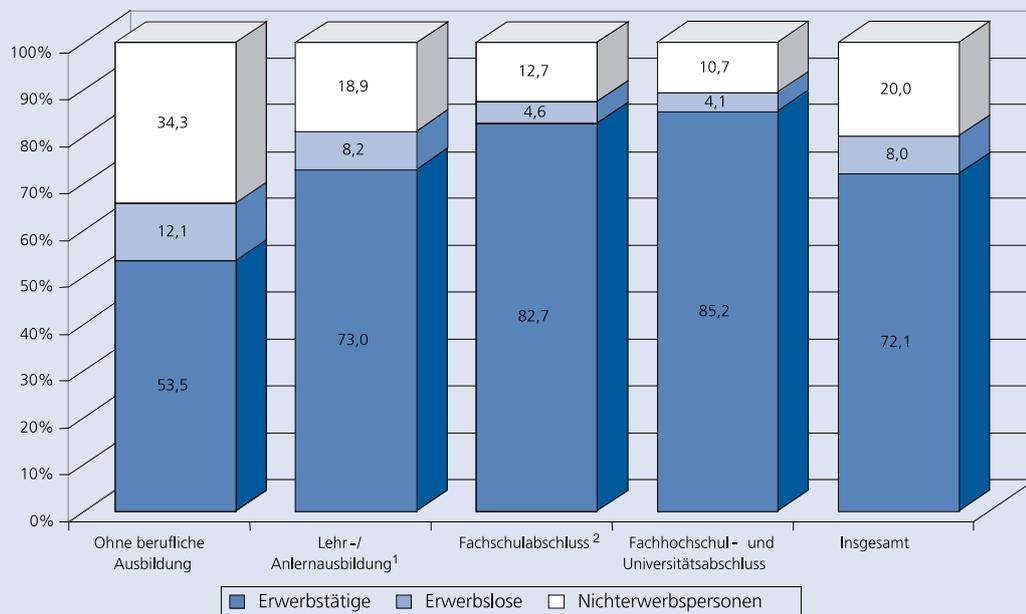
<sup>1</sup> Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008 und OECD, Bildung auf einen Blick 2008.

## 2. „Bildung macht reich“ – Wirkungen von Bildung

### 2.1 Die persönliche Bildungsrendite

Bildung ist Selbstzweck, gleichzeitig aber auch bestimmend für das ganze Arbeitsleben. So sind direkte Wirkungen des Bildungsabschlusses auf Beruf und Einkommen nachweisbar. Zwischen dem Bildungsstand des Einzelnen und der Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit besteht ein klarer Zusammenhang (OECD 2008): Geringqualifizierte sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Erwerbslosenquoten von Personen ohne berufliche Ausbildung sind dreimal höher als die Quoten von Personen mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss (s. Grafik 1). Schlecht Ausgebildete haben demnach in der Wissensgesellschaft kaum Chancen auf einen Arbeitsplatz. Jugendliche sind besonders betroffen: Mehr als doppelt so viele Jugendliche ohne Berufsausbildung sind entweder arbeitslos oder befinden sich in einer Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit (17,7 %) als gleichaltrige Jugendliche mit Berufsausbildung (8,3 %) (Beicht; Ulrich 2008: 11). Bildung bleibt damit die Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Teilnahme am Arbeitsmarkt (Egbers et al. 2005).

**Grafik 1: Anteile der Erwerbstätigen / Nichterwerbspersonen nach Abschluss (in %)**



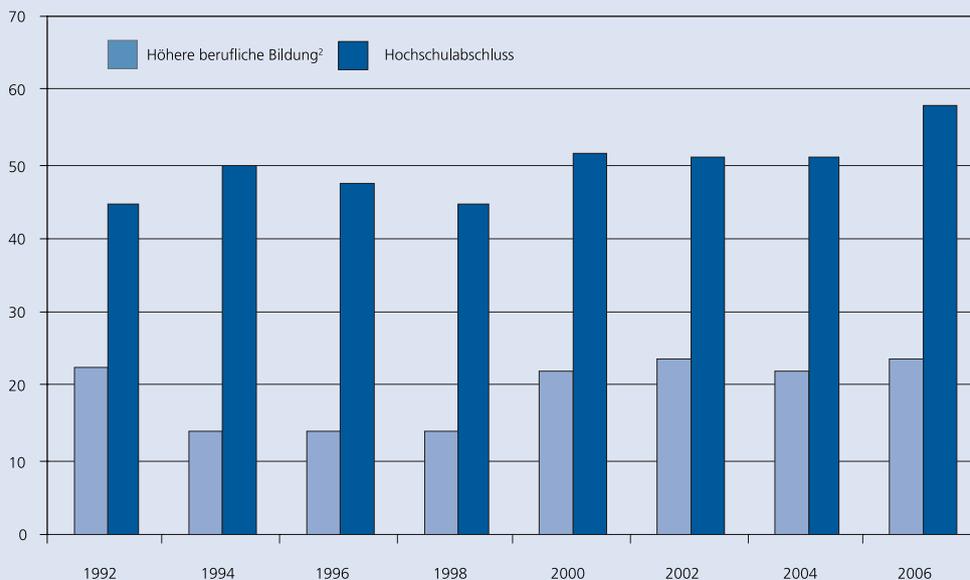
<sup>1</sup> Die Lehr-/Anlernausbildung setzt den Abschluss einer mindestens zwei Jahre dauernden Ausbildung voraus.

<sup>2</sup> Fachschulen werden meist nach einer bereits erworbenen Berufsausbildung oder langjähriger praktischer Berufserfahrung besucht und vermitteln vertiefte berufliche Fachbildung.

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008: 206 (Abb. I2-1)

Ein höherer Bildungsabschluss verbessert nicht nur die späteren Beschäftigungschancen, sondern auch die persönlichen Einkommensmöglichkeiten erheblich. Dieser Zusammenhang wird mit dem Begriff der Bildungsrendite veranschaulicht. Bildungsrenditen „geben das zu erwartende Zusatzeinkommen eines zusätzlichen Bildungsjahres bzw. höheren Bildungsabschlusses gegenüber einer niedrigeren Abschlusskategorie an“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008: 207). Die höchsten Bildungsrenditen, die laut dem neuesten Bildungsbericht der OECD in den letzten Jahren noch gestiegen sind, können durch ein Studium erzielt werden (s. Grafik 2). Akademiker verdienen demnach besser und werden auch seltener arbeitslos: Nach einer Studie des Hochschul-Informations-System (HIS, 2009) über den Abschlussjahrgang 1997 beispielsweise sind 10 Jahre nach dem Examen 90% der Absolventen erwerbstätig und nur 1% arbeitslos.

**Grafik 2: Bildungsrenditen<sup>1</sup> für postsekundäre, nichttertiäre Abschlüsse und Hochschulabschlüsse** (erwartetes Zusatzeinkommen in %, nach Jahren)



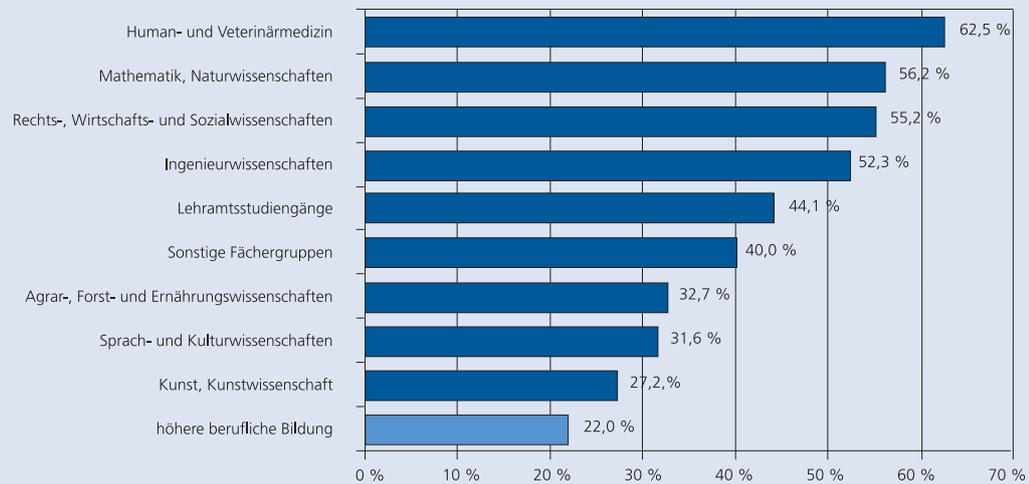
<sup>1</sup> Prozentual erwartetes Zusatzeinkommen durch den angegebenen Bildungsabschluss im Vergleich zu Personen mit maximal beruflichem Ausbildungsabschluss oder Schulabschluss Sekundarbereich II. Als Ursachen für die Schwankungen der Bildungsrendite im Laufe der Jahre gilt der steigende Anteil höher Qualifizierter, der sich z.B. durch ein besseres Bildungsangebot oder stärkere Absolventenjahrgänge ergibt.

<sup>2</sup> Abschluss einer Meister-/Technikerschule.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder; Mikrozensus 2006; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008

Je nach Studienfach fällt die Bildungsrendite unterschiedlich hoch aus: Die höchsten Renditen werden in der Medizin sowie in der Mathematik und den Naturwissenschaften erwirtschaftet. Gegenüber einem Absolventen der Sprach- und Kulturwissenschaften liegt der durchschnittliche Renditezuwachs eines Mediziners bei mehr als 30 Prozent (s. Grafik 3).

**Grafik 3: Bildungsrendite für postsekundäre, nicht-tertiäre Bildungsgänge und ausgewählte Hochschulfächer** (erwartetes Zusatzeinkommen in %, nach Hochschulfächergruppen)<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Prozentual erwartetes Zusatzeinkommen durch den angegebenen Bildungsabschluss im Vergleich zu Personen mit maximal beruflichem Ausbildungsabschluss oder Schulabschluss Sekundarbereich II

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2006, Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008

## 2.2 Der volkswirtschaftliche Nutzen und das Konzept der „Employability“

In einer Volkswirtschaft bleibt die Bildung des Individuums kein Selbstzweck. Unzureichende Bildung und Ausbildung der Einzelnen hat negative Auswirkungen auf Volkswirtschaften, besonders in Zeiten steigenden internationalen Wettbewerbsdrucks. Für die Generierung zukünftigen Wirtschaftswachstums ist Deutschland auf gut qualifizierte Fachkräfte angewiesen, vor allem in den mathematisch-naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Fachrichtungen. Die Expertenkommission Forschung und Innovation prognostiziert in einem Gutachten von 2008, dass aufgrund der demografischen Entwicklung und der Schwächen des deutschen Bildungssystems 2014 mindestens 20.000 Ingenieure fehlen, in den Folgejahren noch mehr. Geht man in einer langfristigen Perspektive bis 2020 von einem moderaten Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von jährlich 1,5 % aus, dann fehlen nach einer Studie von McKinsey ca. 2,4 Mio. Fachkräfte, darunter 1,2 Mio. Facharbeiter und weitere 1,2 Mio. mit einer akademischen Qualifikation.

Die Anforderungen der Arbeitswelt unterliegen einem grundlegenden Wandel, der durch Globalisierung, wirtschaftlichen Strukturwandel, demografische Veränderungen und neue Technologien nachhaltig geprägt ist. Auf einer individuellen Ebene bedeutet das, dass Eigenverantwortung und Selbstorganisation, Kooperationsfähigkeit und lebenslange Lernfähigkeit an Bedeutung gewinnen. Einmal erworbenes Fachwissen reicht nicht für ein Arbeitsleben aus, es muss aufgefrischt und erweitert werden. Lebensläufe sind nicht mehr vorgegeben. In einer stark individualisierten Gesellschaft hat jede/r mehr Gestaltungsmöglichkeiten, aber auch mehr (gesellschaftliche und individuelle) Verantwortung. Nur wenn jede/r das nötige Rüstzeug erhält, um diese veränderten Lebensbedingungen zu meistern, können Ziele wie die Steigerung der (Arbeits-)

Produktivität, wirtschaftliche Innovationskraft, langfristiges und nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum – und damit wichtige Bedingungen für einen hohen Beschäftigungsstand – erreicht werden.

Es ist gleichzeitig ein erklärtes Ziel Deutschlands, einem nachhaltigen Entwicklungspfad zu folgen, um die Herausforderungen der Zukunft zu bewältigen. Hierzu zählen unter anderem der Klimawandel, eine Verknappung von Ressourcen und daraus resultierende Anforderungen an eine effizientere und neue Ressourcennutzung. Die Komplexität dieser Entwicklungen und ihrer Verknüpfungen untereinander fordern das deutsche Bildungssystem auf, auch Kompetenzen zu fördern, die den notwendigen Strukturwandel für eine nachhaltige Entwicklung in allen gesellschaftlichen Bereichen unterstützen. Hierfür sind vor allem antizipative Kompetenzen erforderlich, die es ermöglichen, innovative Lösungen für zukünftige Probleme schon heute erkennen, bewerten und umsetzen zu können.<sup>2</sup>

Um zu verstehen, was zu diesem „Rüstzeug“ gehört und welche Kompetenzen heute gefragt sind, ist das **Employability<sup>3</sup>-Konzept** hilfreich. Zusätzlich zu grundlegenden fachlichen und sozialen Kompetenzen betont dieses Konzept ‚Beschäftigungsfähigkeit‘ und stellt damit berufsübergreifende Anforderungen in den Vordergrund. „Als ein zentrales Element von Beschäftigungsfähigkeit wird die Flexibilität hervorgehoben, sich veränderten Anforderungen des Arbeitsmarktes immer wieder anzupassen“ (Kraus 2008: 10). Bei ausreichender Beschäftigungsfähigkeit verlaufen, so die Annahme, die Suche nach einer Anstellung, Beginn, Bewährung und Entwicklung im Beschäftigungsverhältnis und der Wechsel zu einer anderen Stelle einfacher und erfolgreicher. Selbstverständlich beinhaltet Beschäftigungsfähigkeit auch ein hohes Maß an Motivation und Eigeninitiative des Einzelnen. Erforderlich sind die Übernahme von Risiken sowie die Bereitschaft, gezielt in den Erwerb und Ausbau der eigenen Kompetenzen zu investieren.

Das darf allerdings nicht bedeuten, und hier greifen die üblichen Definitionen von *Employability* zu kurz, dass die Entwicklung von Beschäftigungsfähigkeit und damit das Scheitern oder Gelingen beruflicher Integration in der alleinigen Verantwortung der Individuen liegt. Von der Sozialisationsinstanz Schule wird, besonders unter der Prämisse der Chancengleichheit, erwartet, nicht nur ausreichende Fachkompetenzen zu vermitteln, sondern auch einen wichtigen Beitrag zur Vermittlung der für die Beschäftigungsfähigkeit nötigen sozialen Kompetenzen zu leisten. Dafür müssen an den Schulen die nötigen Voraussetzungen geschaffen werden.

*Employability* steht nicht im Gegensatz zu dem hier geforderten erhöhten Praxisbezug in Schule, Berufs- und Weiterbildung. Dieser ist gerade wegen der sich schnell wandelnden Anforderungen an Wissen, Qualifikationen, Kompetenzen – und damit an Berufsbilder – notwendig. Für die berufliche Bildung bedeutet das eine hohe Kongruenz der beruflichen Bildung mit der betrieblichen Praxis und die Vermittlung antizipierender und praxisbezogener Handlungsorientierungen. Nur so kann auf veränderte berufliche Realitäten angemessen reagiert werden.

---

<sup>2</sup> Vgl. Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung für Deutschland (BMZ 2007).

<sup>3</sup> „... *Employability* bezeichnet die Gesamtheit individueller Fähigkeiten und Bereitschaften, die es den Einzelnen ermöglichen, Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, sich wertschöpfend in Arbeitsprozesse einzubringen und über eine kontinuierliche reflexive und evaluierende Beobachtung des Verhältnisses von vorhandener und nachgefragter Arbeitskraft sowie eine darauf aufbauende Anpassung der eigenen Arbeitskraft in Beschäftigung zu bleiben“ (Kraus 2008: 11).

## 2.3 Der gesellschaftliche Nutzen

Jeder Mensch sollte befähigt werden, seine Interessen gegenüber anderen zu vertreten, politische Prozesse und Entscheidungen verfolgen und beurteilen zu können und an ihnen teilzuhaben. Bildung ist dafür Grundbedingung. Durch Bildung werden die Menschen zur politischen Partizipation befähigt und in die Lage versetzt, ihr Gemeinwesen aktiv mitzugestalten. Die Partizipationsforschung belegt, dass die politische Beteiligungsbereitschaft mit dem Bildungsgrad steigt. Eine Grundbildung aller Bürger ist Voraussetzung für eine gesunde Demokratie.

Eine Analyse der Wahlbeteiligung in größeren Städten zeigt, dass in Stadtteilen mit hoher Arbeitslosigkeit und hohen Armutsquoten die Wahlbeteiligung besonders niedrig ist. Beispiel Essen: Bei den letzten Kommunalwahlen im Jahr 2004 gingen dort mehr als zwei Drittel der wahlberechtigten Bevölkerung aus sozialstrukturell benachteiligten Stadtteilen nicht zur Wahl (vgl. Strohmeier 2006: 17). Diejenigen, so lässt sich feststellen, die in der Gesellschaft am stärksten benachteiligt werden, zeigen sich an den politischen Prozessen, die zu ihrer Benachteiligung beitragen und die sie abbauen könnten, am wenigsten interessiert. Das kann auf lange Sicht zu einer Gefahr für eine demokratische Gesellschaft werden.

Besonders deutlich wird das bei Betrachtung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Deutschland ist faktisch eine Einwanderungsgesellschaft – auch wenn die Zuwanderung einer starken Fluktuation unterliegt. Schon jetzt hat fast jeder Fünfte in Deutschland einen Migrationshintergrund. Von diesen ca. 15 Millionen Menschen, einer äußerst heterogenen Gruppe, die Arbeitsmigranten wie Aussiedler und Asylbewerber umfasst, haben rund 8 Millionen Menschen die deutsche Staatsangehörigkeit. Aufgabe eines gut organisierten Bildungssystems ist es, die gesellschaftliche wie berufliche Integration der hier lebenden Migranten zu unterstützen.

Spätestens seit den PISA-Studien ist jedoch bekannt, dass das in Deutschland nur in unzureichendem Maß gelingt und Kinder mit Migrationshintergrund im deutschen Schulsystem eine schlechte strukturelle Ausgangslage haben. Laut nationalem Bildungsbericht besteht ein beträchtliches Gefälle zwischen Kindern und Jugendlichen deutscher und nichtdeutscher Herkunft im Zugang zu höheren Bildungs- und Qualifizierungsgängen. Gleichzeitig werden ca. 40% aus der Gruppe der Migrantenkinder als gefährdet eingestuft, was ihre Aussichten auf späteren beruflichen Erfolg angeht. Mangelnde Aussichten auf eine erfolgreiche Bildungs- und Berufskarriere bergen jedoch die Gefahr sozialer Ausgrenzung und der Entwicklung von Parallelgesellschaften.

Eine bessere Integration der migrantischen Bevölkerung ist gesellschaftspolitisch bedeutsam und gleichermaßen ökonomisch sinnvoll. Unter den Bedingungen eines verschärften wirtschaftlichen Wettbewerbs können wir es uns nicht leisten, die besonderen Talente und Begabungen von Migranten wie interkulturelle Kompetenz und Mehrsprachigkeit nicht zu nutzen. Die Bildungspolitik darf hier nicht allein nach Lösungen suchen, es sind strukturelle Änderungen erforderlich, um Benachteiligungen von Migranten in Schule, Beruf und Gesellschaft abzubauen. Dazu gehören alle Politikfelder, die den Zugang zu Bildung und zum Arbeitsmarkt, die rechtlichen Rahmenbedingungen, die Teilnahme an Wahlen und die soziale Infrastruktur, aber auch Sport und Kultur beeinflussen und gestalten.

## 3. Das Ausbildungssystem: Mängel, gute Erfahrungen, Zukunftsperspektiven

### 3.1 Früh Grundlagen legen

#### Status Quo: Viel Betreuung, wenig Bildung und Förderung

Die ersten Jahre eines Kindes sind für ein erfolgreiches Schul- und Berufsleben entscheidend, da die **Grundlagen für die Beherrschung von Basiskompetenzen** in Mathematik, Naturwissenschaften, Lesen und Schreiben schon hier spielerisch gelegt werden. Die PISA-Ergebnisse zeigen, dass sich ein längerer Kindergartenbesuch positiv auf die Leistungen der 15jährigen in allen Kompetenzbereichen auswirkt. Die Aufgaben der Kindergärten gehen demnach weit über die Betreuung hinaus – dennoch werden Kindertageseinrichtungen bisher oft nicht als Teil des Bildungssystems verstanden.

Bei den **unter 3jährigen** liegt die Beteiligungsquote bei lediglich 15,5 Prozent. Hier sind erhebliche, auch quantitative, Verbesserungen möglich. Mit dem Kinderförderungsgesetz ist beschlossen worden, bis 2013 für 35% der Kinder unter drei Jahren einen Betreuungsplatz zu schaffen und für die Ein- bis Zweijährigen einen Rechtsanspruch zu garantieren. Der Bildungsbericht 2008 geht davon aus, dass zur Erreichung dieses Ziels jährlich rund 70.000 Plätze neu geschaffen werden müssen.

Erfreulicher ist die Situation bei den **3 bis 6jährigen**: Über 90 Prozent besuchen Kindertageseinrichtungen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, siehe Tabelle I im Anhang). Betrachtet man die Beteiligungsquoten jedoch differenzierter, wird deutlich, dass hier erhebliche Unterschiede bestehen: Bei den 3 bis 6jährigen besuchen z.B. in Thüringen 96% eine Kindertageseinrichtung, in Schleswig-Holstein sind es nur 83 Prozent. Bei den 3jährigen sind es in Westdeutschland 77% gegenüber 92% der gleichen Altersgruppe in Ostdeutschland.

Eine weitere Herausforderung an die Kindergärten stellen die Kinder mit **Migrationshintergrund** dar, rund ein Viertel der 3 bis 6jährigen in Tageseinrichtungen (siehe Tabelle II im Anhang). Gleiche Bildungschancen gelten als Schlüssel für ihre Integration. Doch schon die Startbedingungen sind nicht ideal. Während 2007 90% aller 3 bis 6jährigen in Deutschland eine Kindertageseinrichtung besuchten, war der Anteil bei Migrantenkinder deutlich niedriger und lag bei nur 64%. Die PISA-Studien haben gezeigt, dass diese Kinder unverhältnismäßig häufig zur sogenannten Risikogruppe der 15jährigen Schülerinnen und Schüler gehören – obschon 70 Prozent ihre gesamte Schullaufbahn in Deutschland verbracht haben, mögliche Defizite also schon längst hätten ausgeglichen werden müssen (vgl. PISA 2001).

Als Reaktion auf diese Ergebnisse wurden in den letzten Jahren vorschulische Sprachstandsmessungen eingeführt und Sprachförderungen verstärkt. Die Ergebnisse von PIRLS/IGLU 2006 (Internationale Grundschul-Lese-Untersuchung) weisen ebenfalls darauf hin, dass in der Sprachförderung Verbesserungsbedarf besteht. Angesichts der nachgewiesenen sprachlichen Schwächen bei vielen Kindern ist die Einführung von **Sprachstandsmessungen** in (fast) allen Bundesländern positiv zu bewerten. Zwischen den Ländern lassen sich allerdings höchst unterschiedliche Regelungen für die Testverfahren, den Zeitpunkt für die Sprachstandserhebung und die anschließenden Förderprogramme feststellen (s. Grafik 4).

**Grafik 4: Verfahren zur Sprachstandserhebung und Alter zum Erhebungszeitpunkt**



Abkürzungen im Erhebungsverfahren:

CITO: Centraal instituut Toets Ontwikkeling

HASE: Heidelberger Auditives Screening in der Einschulungsuntersuchung

HAVAS-5: Hamburger Verfahren zur Analyse des Sprachstandes bei 5-jährigen

KISS: Kinder-Sprach-Screening

KISTE: Kindersprachtest für das Vorschulalter

SETK 3-5: Sprachentwicklungstest für drei- bis fünfjährige Kinder

SISMIK: Sprachverhalten und Interesse an Sprache bei Migrantenkindern im Kindergarten

SSV: Sprachscreening im Vorschulalter

Quelle: Vorschulische Sprachstandsmessung/-erhebung/-test und anschließende Förderung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland, Ergebnis einer Länderumfrage durch das Sekretariat der KMK, Bonn März 2008; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 58.

## Perspektiven: Lernen früher beginnen und professionalisieren

Kinder, vor allem aus sozial schwachen und bildungsfernen Familien, müssen bereits vor der Schulzeit eine außerfamiliäre Betreuung und damit nicht nur Pflege, sondern auch Erziehung, Förderung und **frühe Bildung** erfahren. Kindertageseinrichtungen sollten als Teil des Bildungssystems verstanden und als Vorstufe der Grundschule reformiert werden. Schulbildung kann früher beginnen als in Deutschland praktiziert. Dabei sollte nicht einfach das erste Schuljahr vorverlegt, sondern spielerisches Lernen gefördert werden. Der Managerkreis fordert eine ganztägige Vorschule als Mischung aus deutschem Kindergarten und französischer *école maternelle* ab dem 4. Lebensjahr.

In einem solchen Umfeld wird es möglich, früh Grundlagen für **MINT-Berufe** (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu legen, z.B. durch Lern- und Experimentierstationen, die – auch in Zusammenarbeit mit Firmen und Eltern – in den Kindergärten eingerichtet werden sollten. Hier gilt es, vor

allem die Neugierde der Kinder zu wecken, um das Interesse an naturwissenschaftlich-technischen Zusammenhängen und damit die Freude am Lernen zu fördern. Schon jetzt kann dazu beigetragen werden, dass für einige in diesem Bereich die späteren beruflichen Schwerpunkte liegen werden.

Mit der Verabschiedung des Kinderförderungsgesetzes hat der Staat Konsequenzen aus der unzureichenden Betreuungssituation besonders für die unter 3jährigen gezogen. Zur Umsetzung dieser quantitativen Verbesserungen wird mit **Investitionen von 12 Milliarden** Euro bis 2013 gerechnet, wobei durch den Bund 4 Milliarden Euro bereitgestellt werden. Eine optimale Förderung der Kinder kann in Ganztagskindergärten ab dem 3. Lebensjahr erreicht werden. Bisher fehlen präzise und tragfähige Angaben, welche Kosten dafür anfallen würden.

Eine quantitative Verbesserung muss gleichzeitig mit einer Verbesserung der Qualität einhergehen. Um eine individuell fördernde Umgebung zu schaffen, muss der Personalschlüssel bei jüngeren Kindern günstiger ausfallen als bei den älteren. Der Managerkreis setzt sich für eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung ein, die eine **höhere Qualifizierung** der Erzieher/innen voraussetzt. Für die Gruppenleiter/innen und Leitungstätigkeiten soll der Bachelor-Abschluss Voraussetzung sein. Dieser wird schon an vielen Hochschulen angeboten, wird jedoch bisher zu wenig beworben und unterliegt unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen.

#### Glänzende Berufsaussichten für Absolventen frühpädagogischer Studiengänge

Fachkräfte in Kindertagesstätten müssen für ein erweitertes Aufgabenfeld qualifiziert werden – durch Weiterbildungen oder spezielle Studiengänge. Die Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin bietet seit 2004 als eine der ersten Hochschulen einen Studiengang für Erzieherinnen an ([www.ash-berlin.eu](http://www.ash-berlin.eu)). Mittlerweile gibt es bundesweit etwa 60 frühpädagogische Studiengänge, teils auch berufsbegleitend. An der evangelischen Hochschule Freiburg gehört als Besonderheit ein Auslandspraktikum zum Studium ([www.efh-freiburg.de](http://www.efh-freiburg.de)).

Auch die Ausbildungscurricula müssen die Anforderungen der Kindertagesstätten von heute widerspiegeln. Die Ausbildung muss neben Schlüsselkompetenzen für den Umgang mit den Kindern auch Hilfestellung für den **Umgang mit den Eltern**, Therapeuten und Ämtern vermitteln. Elternarbeit wird in den Kindergärten häufig stärker vorgenommen als in der Schule, schon deshalb, weil der Kontakt zu den Eltern durch das tägliche Abholen enger ist. Darüber hinaus sollten Eltern von den Betreuungseinrichtungen regelmäßig informiert und aktiv eingebunden werden. Dies kann durch Entwicklungsberichte, Gesprächsaustausch und gemeinsame Projekte geschehen. Verpflichtende Elterngespräche können für die Information von Eltern über das Bildungssystem, die Schulstruktur etc. genutzt werden. Insbesondere für sozial schwache Familien sollte Elternberatungsarbeit angeboten werden.

Die deutsche Sprache ist der Schlüssel, ohne den unsere Gesellschaft und ihre verschiedenen Arbeits- und Lebensbereiche verschlossen bleiben. Der Managerkreis fordert eine länderübergreifend einheitliche Sprachstandsmessung, auf der die nötige gezielte Sprachförderung aufbauen kann. Mithilfe begleitender Studien sollte festgestellt werden, welches der derzeit verwendeten Erhebungssysteme sich am besten bewährt und dieses folglich flächendeckend eingesetzt werden. Auch in Bezug auf die Sprachförderung stehen **Evaluierungen** aus. Es gibt eine Vielzahl von Förderprogrammen, die in der Regel nicht einmal kommunal flächendeckend eingesetzt werden.

#### Gelungene sprachliche Frühförderung von Kindern mit Migrationshintergrund

Die Universität Flensburg entwickelte mit dem „Kieler Modell“ ein Programm zur sprachlichen Förderung von Kindern mit Migrationshintergrund im Kindergarten. Über zweieinhalb Jahre wurde das Projekt wissenschaftlich begleitet. Im Vordergrund des Konzepts steht der Erwerb von Literalität durch Erzählen, Vorlesen und Lernstationen, die die Kinder interessengetrieben aufsuchen, um Schrift und Bücher kennenzulernen. Aufgrund der grundlegenden Rolle der Muttersprache beim Spracherwerb ist eine enge Zusammenarbeit mit den Eltern notwendig, die mit dem Kieler Modell lernen, wie man interaktiv vorliest. Die Eltern erfahren so auch, über welches Anregungspotenzial Gute-Nacht-Geschichten verfügen und besprechen z.B. für ihre Kinder CDs in ihrer Muttersprache ([www.uni-flensburg.de/uni/projekte/sprachfoerderung-durch-literalitaet-neue-moeglichkeiten-der-sprachfoerderung](http://www.uni-flensburg.de/uni/projekte/sprachfoerderung-durch-literalitaet-neue-moeglichkeiten-der-sprachfoerderung)).

Eine bedarfsgerechte intensive Sprachförderung bedeutet **integriertes Sprachenlernen** – nicht nur isolierte Extrastunden. Praktische Erfahrungen bestätigen die hohe Bedeutung des ungesteuerten Spracherwerbs, für den ein Mix von Kindern mit Migrationshintergrund und muttersprachlich deutschen Kindern als ideal angesehen wird. Allerdings gibt es hier keine einfachen politischen Lösungen, insbesondere nicht durch starre Quotenregelungen. Bei Sprachkursen für Kinder mit Migrationshintergrund sollten möglichst auch ihre Eltern einbezogen werden. Hilfreich ist dabei die Zusammenarbeit mit den umliegenden Grundschulen. Ideale Ergebnisse ergeben sich, wenn nach dem Sprachlernen im Kindergarten eine aktive Förderung von Mehrsprachigkeit durch das Angebot von muttersprachlichem Unterricht anschließt.

Bildungs- und Sprachdifferenzen zwischen Kindern müssen schon vor Schulbeginn auf tolerable Unterschiede schrumpfen, weil nur so Chancengleichheit entsteht. Je früher systematische frühkindliche Bildung einsetzt, desto geringer ist der Einfluss des familiären Hintergrunds auf den Bildungserfolg, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit eines höheren Schulabschlusses. Kinder aus nicht-deutschsprachigen Familien würden davon besonders profitieren.

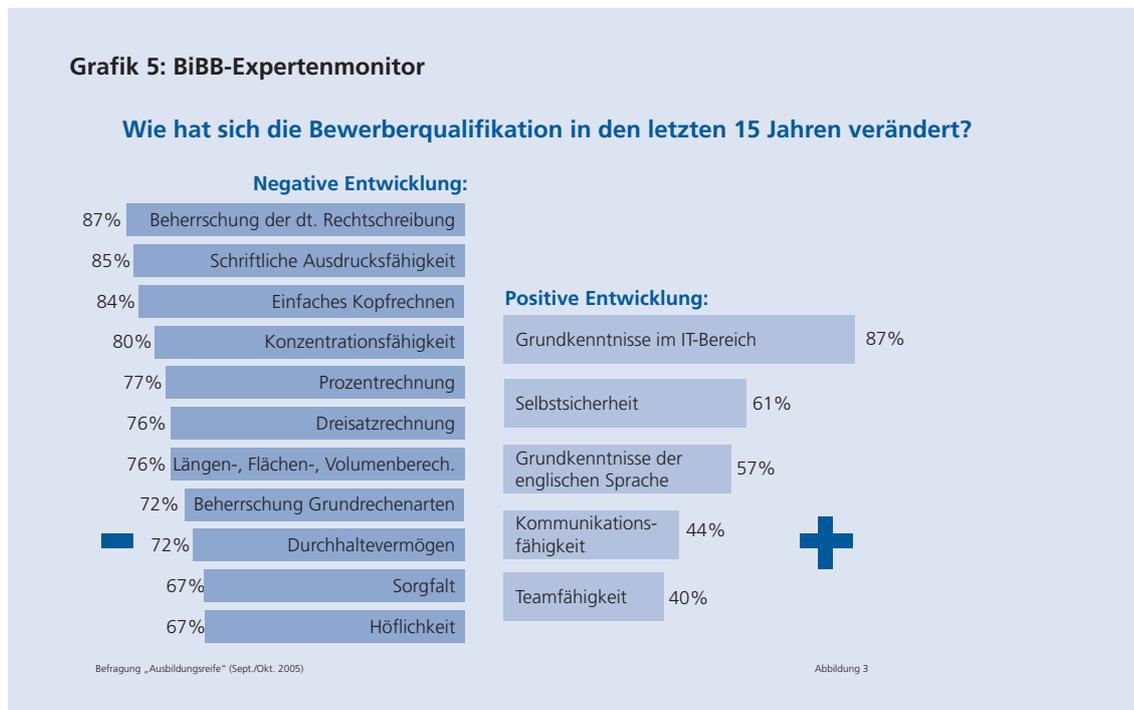
### 3.2 Schule ist Sozialisationsinstanz

#### Status Quo: Viel Selektion, wenig Outcome

Das allgemeinbildende Schulsystem qualifiziert nicht alle Schülerinnen und Schüler ausreichend für die Aufnahme einer Berufsausbildung. Einerseits erreichen viele keinen Schulabschluss, andererseits werden für das Berufsleben wichtige Fähigkeiten nur unzureichend vermittelt. Besonders problematisch ist die stark selektierende Wirkung des deutschen Schulsystems. Zu viele Schüler werden ‚nach unten durchgereicht‘, anstatt sie individuell besser zu fördern: Derzeit verlassen 8 Prozent der 15 bis 17jährigen die allgemeinbildende Schule **ohne Abschluss**, also rund 76.000 junge Menschen. Bei den jungen Männern mit Migrationshintergrund sind es sogar nahezu 20 Prozent (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008 sowie Tabelle III und IV im Anhang).

Nach einer Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) geht die Mehrheit der befragten Fachleute der beruflichen Bildung davon aus, dass die Leistungsfähigkeit der Lehrstellenbewerber in den von der Schule zu vermittelnden **Kompetenzen** in den letzten fünfzehn Jahren **gesunken** ist. Bewerbungsunterlagen von Schulabgängern zeigen erhebliche Mängel in Rechtschreibung und Ausdrucksfähigkeit. Dem stehen positive Entwicklungen wie verbesserte IT-Kenntnisse, Selbstsicherheit und Kenntnisse der englischen Spra-

che gegenüber, die jedoch grundlegende Schreib- und Rechenschwierigkeiten nicht ausgleichen können. Diese Wahrnehmung ist nur zum Teil durch gewachsene Anforderungen der Ausbildungsberufe erklärbar.



Nach Schätzungen des Deutschen Städte- und Gemeindebundes fehlen außerdem rund 300.000 Schülerinnen und Schüler regelmäßig in der Schule. Darunter sind nicht nur hartnäckige Schulverweigerer, sondern auch Jugendliche, die durch regelmäßiges **Schwänzen** Fehltage ansammeln – Fehltage, die sich bei späteren Bewerbungen negativ auswirken werden.

Diese Schulmüdigkeit ist unter anderem damit zu erklären, dass viele Jugendliche nicht wissen, **für welche Berufe sie sich eignen und welche Perspektiven** sich ihnen nach der Schule bieten. Damit fehlt ihnen ein Ziel, auf das sie mit einem guten Schulabschluss hinarbeiten könnten. So ist auch eine Mehrheit der durch das BIBB befragten Experten sicher, dass das Wissen der Jugendlichen um die Bedeutung von Arbeitstugenden geringer ist als früher, und etwa die Hälfte meint, dass die Kenntnisse der Jugendlichen in Hinblick auf die beruflichen und betrieblichen Anforderungen ebenso nachgelassen hat. Bereits vorhandene Berufswahlvorbereitungen, Schülerpraktika und Informations- und Beratungssysteme können zwar im Einzelnen durchaus Erfolge vorweisen, beraten und unterstützen aber bei weitem nicht alle Schülerinnen und Schüler in angemessener Weise.

## Perspektiven: Anregende Lernumgebungen und individuelle Förderung

Schulen müssen sich stärker als in der Vergangenheit an den Wirkungen messen lassen, die sie generieren. In der Schule muss die Grundlage für Lern- und Leistungsbereitschaft gelegt werden: Lernen zu lernen. Verbesserungsbedarf besteht bei Basisfertigkeiten wie der schriftlichen Ausdrucksfähigkeit, der Rechtschreibung, dem Lesen und Kopfrechnen sowie dem Durchhaltevermögen und der Konzentrationsfähig-

keit der Schüler. Das legt aus Sicht des Managerkreises eine grundlegende Reform der Schulstruktur – weg vom selektiven dreigliedrigen System – und der Organisation von Schule nahe. Ein produktiver Sozial- und Lernraum wird am besten durch **gebundene Ganztagschulen** geschaffen, in denen Freizeit und Unterricht über den Tag verteilt auf sinnvolle Art und Weise miteinander verknüpft werden.

Einer der Schlüssel, um hohe Zahlen von Jugendlichen ohne Abschluss zu verhindern, liegt in einer umfassenden **individuellen Förderung**. Diese beginnt mit einer günstigeren Personalausstattung in sozial schwachen Gebieten. Gerade schwache Schülerinnen und Schüler mit einem Migrationshintergrund, die zu Hause keine oder nur geringe Unterstützung von ihren Eltern haben, brauchen eine stärkere individuelle Förderung. Eine umfassende Förderung *aller* Schülerinnen und Schüler setzt nach Auffassung des Managerkreises die ganztägige Anwesenheit der Lehrkräfte sowie den Ausbau der Schulsozialarbeit voraus, wie sie in Ganztagschulen üblich sein sollte.

Individuelle Förderung kann von der Hausaufgabenbetreuung bis zur gezielten Betreuung von Schulschwänzern durch spezialisierte Sozialpädagogen und Sozialarbeiter reichen. Auf unentschuldigtes Fernbleiben sollte mit einem abgestuften System von Förderung und Sanktionen reagiert werden. Wichtig ist, dass es für Problemschüler einen **festen Ansprechpartner** in der Schule gibt, der diese Aufgabe kontinuierlich wahrnimmt. Auch die Erarbeitung von individuellen Förderplänen und Lernvereinbarungen kann ein sinnvolles Förderelement sein. Eine wünschenswerte Ergänzung bildet die Zusammenarbeit von Schulen mit Trägern der Jugendhilfe, Jugendverbänden, Sportvereinen und kulturellen Einrichtungen.

Die Verwirklichung dieser Maßnahmen setzt mindestens zweierlei voraus: Erstens ein hohes Maß an Veränderungsbereitschaft an den Schulen: in der Schulleitung, in der Lehrerschaft und bei den Eltern. Dies wird am ehesten in Schulen mit großem Entscheidungsspielraum erreicht, die selbständig über ihre pädagogischen Konzepte entscheiden, in Personal- und Finanzfragen mitentscheiden, und ihre Ergebnisse transparent machen. Zweitens ist auch eine verbesserte finanzielle **Mittelausstattung** vonnöten. Klemm beziffert z.B. die im Schulbereich bis 2015 erforderlichen Mehrausgaben, wenn man die Erreichung des 7%-Ziels für Bildung zugrunde legt, auf 5,1 Mrd. Euro für die Förderung der ‚Risikoschüler‘ sowie die Ausweitung der Ganztagschulangebote auf 35%.

Für Migrantenkinder, deren Sprachschwierigkeiten nicht bereits im Kindergarten und der Vorschule abgeholfen werden konnte, ist weitere Sprachförderung erforderlich. Ganztagschulen bieten generell Vorteile – Migrantenkinder profitieren von dieser Umgebung in besonderem Maße. Statt frühzeitiger Selektion, eine der Hauptschwächen des deutschen Bildungssystems, muss eine Kultur der Förderung schwächerer Schüler in den regulären Klassen entstehen. Dazu gehört sowohl die Abschaffung des **‚Sitzenbleibens‘** als auch die Beendigung der Praxis, Schüler auf eine andere Schule abzuschieben. Damit erhöht sich die Notwendigkeit, sich mit jedem einzelnen Schüler auseinanderzusetzen. Wenn Lernen unter die Devise ‚Keiner darf zurückbleiben‘ gestellt wird, ist das nicht allein ein Anspruch, der sich aus sozialpolitischen Überlegungen ergibt, sondern auch wirtschaftliche Notwendigkeit.

Der Managerkreis fordert darüber hinaus den Um- bzw. Ausbau der **Schulcurricula** an vier Stellen. Der Blick auf die Bildungsrenditen hat gezeigt: Die MINT-Fächer müssen stärker beworben werden, insbesondere bei Mädchen. Andere Fächer sollen durch diese Forderung nicht an Bedeutung und Wertschätzung verlieren, Deutschland braucht aber gerade in den MINT-Bereichen wesentlich mehr Fachkräfte als derzeit ausgebildet werden. Durch veraltete, oft zu theoretische Unterrichtskonzepte, die Schülerinnen und Schüler

nicht zu begeistern vermögen, gehen Ressourcen verloren. Demgegenüber hilft ein stärkerer didaktischer Bezug in einer praxisnäheren Ausbildung der Lehrerinnen und Lehrer. Auch die Wirtschaft kann mit eigenen Aktivitäten dazu beitragen, den Praxisbezug im Unterricht zu erhöhen.

#### Praxisbezug an beruflichen Gymnasien

In beruflichen Gymnasien (z.B. am Oberstufenzentrum Kommunikations-, Informations- und Medientechnik in Berlin) gibt es neben Unterricht in allgemeinbildenden Fächern einen wesentlichen Anteil fachtheoretischen und fachpraktischen Unterricht, z.B. im Schwerpunkt Elektrotechnik oder Medientechnik (bis zu 15 von 30-35 Wochenstunden). Im Leistungskurs Technik werden u.a. in der Mediengestaltung praktische Projekte durchgeführt. Dazu zählt die Erstellung von DVD-Produktionen, Kurzfilmen und Werbespots. Projektarbeit ist fester Unterrichtsbestandteil, zum Lernen werden systematisch Computer eingesetzt ([www.oberstufenzentrum.de](http://www.oberstufenzentrum.de), [www.oszkim.de](http://www.oszkim.de)).

Die Curricula sollten außerdem **Fremdsprachen und Wirtschaftskompetenzen** einen hohen Stellenwert einräumen. Systematische Vermittlung von Fremdsprachen setzt in Deutschland oft zu spät ein, wenn das Fenster zum leichten Spracherwerb schon geschlossen ist. Statt Einzelinitiativen und *Early-English*-Angeboten sollte in der Grundschule gezielter Sprachunterricht erfolgen. Das Schulfach Gemeinschaftskunde muss wirtschafts- und praxisorientierter ausgerichtet werden, um den Kindern und Jugendlichen früh Grundzusammenhänge des Wirtschaftslebens nahezubringen. Der Managerkreis plädiert weiterhin dafür, im Unterricht systematisch moderne Medien (IKT) einzusetzen.

Darüber hinaus sollten thematische Schnittstellen in den Unterrichtsfächern zu Fragen einer nachhaltigen Entwicklung genutzt werden, um das Wissen über **ökologische**, soziale, ökonomische und politische **Entwicklungen** und ihrer Wechselwirkungen auszubauen und hierfür Handlungskompetenzen zu entwickeln. Dies bedingt eine neue Form der Lernvermittlung in Form eines handlungsorientierten Lernens, das eine stärkere Eigensteuerung des Lernprozesses durch die Lernenden voraussetzt und dazu beitragen kann, Unterricht attraktiver zu gestalten (vgl. BMZ 2007: S. 83-84). Auch hierfür bieten gebundene Ganztagschulen mit ihrem Potenzial, den Schülern komplexe Zusammenhänge nahezubringen und mit ihnen umgehen zu lernen, die besten Möglichkeiten.

Einrichtungen der beruflichen Bildung sollten unserer Meinung nach schon in der Schule präsent sein, um den Übergang von der Schule in den Beruf zu erleichtern. Schulen und Unternehmen sind wechselseitig aufeinander angewiesen, wenn sie die Schülerinnen und Schüler besser auf das Berufsleben vorbereiten und für eine **frühzeitige Berufsorientierung** sorgen wollen – von der dann alle Seiten profitieren: Die frühzeitige Berufsorientierung ist für die Schüler von Nutzen, da sie Zukunftsperspektiven für sich sehen. Die Betriebe haben die Chance, sich bereits im Voraus potenzielle zukünftige Auszubildende anzuschauen. Die Schulen können, wenn die Zusammenarbeit gelingt, mit motivierten Schülern arbeiten.

Berufsorientierung beginnt mit der Feststellung, wo besondere Interessen und Fähigkeiten liegen und welche Berufe für die Schülerin/den Schüler geeignet sein könnten. Wenn Schüler früh – z.B. über Praktika – in Kontakt mit Betrieben treten und die Arbeitswelt kennen lernen, haben sie eine **bessere Grundlage für die spätere Wahl eines Ausbildungsplatzes**. Sie können Erfahrungen sammeln und ihre Erwartungen testen. Illusionen über den zu ergreifenden Beruf wird damit vorgebeugt. Falsche Erwartungen über den Beruf sind später häufig der Grund dafür, warum Jugendliche ihre Lehre abbrechen. Wünschenswert wäre eine Anrechnung der Praktika auf die spätere Lehrzeit. Um die Einführung von längeren Praktika für Schüler

möglich zu machen, sollten Schulen mit Firmen aus unterschiedlichen Branchen kooperieren. Dabei bietet sich eine vertraglich festgelegte Zusammenarbeit mit Betrieben und örtlichen Handwerkskammern an.

#### **Berufsorientierung in der Michaelschule und in Schülerfirmen**

Die Michaelschule im norddeutschen Papenburg ist eine zusammengefasste Haupt- und Realschule, die als teilweise offene Ganztagschule betrieben wird. Im Unterricht nehmen die Fächer ‚Wirtschaftsunterricht‘ sowie Bewerbungstrainings breiten Raum ein. In vertraglich geregelter Zusammenarbeit mit der lokalen Wirtschaft bereitet die Schule frühzeitig auf das Berufsleben vor. So bestehen Verträge mit örtlichen Handwerkskammern und der Meyer-Werft. Jeder Schüler besucht im Abschlussjahr einmal pro Woche für einen Tag einen Betrieb. Die örtlichen Betriebe stellen zahlreiche Praktikumsplätze zur Verfügung ([www.michaelschule.de](http://www.michaelschule.de)). Eine völlig andere Möglichkeit für wirtschaftsnahes und handlungsorientiertes Lernen bieten Schülerfirmen wie im ‚Netzwerk Berliner Schülerfirmen‘ ([www.nebs.de](http://www.nebs.de)).

In der Schule sollte zur Vorbereitung der Praktika und der späteren Ausbildung eine gezielte Berufsberatung stattfinden. Mit den Arbeitsagenturen werden Kooperationen wie Berufsorientierungstage oder für die Einzelschule zuständige Berufsberater entwickelt. Besuche beim Tag der offenen Tür von Firmen, Schnuppertage und Einladungen von Firmenvertretern, in der Schule über ihren Betrieb zu berichten, sollten selbstverständlich sein. Um einen fließenden Übergang in das Berufsleben zu befördern, bedarf es eines intensiven **Bewerbungstrainings** in den Schulen. Konkret bedeutet das, dass die Gestaltung von Bewerbungsmappen und eine gezielte Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche Teil des Unterrichts werden.

Das persönliche Engagement der Lehrerinnen und Lehrer muss von den Schulen stärker unterstützt, ihre Managementfähigkeiten gestärkt werden. Belohnt werden sollte beispielsweise der Einsatz von Lehrern, die ihren Schülern Hilfestellung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz geben. Angezeigt sind als Voraussetzung dafür mehr **Lehrerfortbildungen**, die den Lehrkräften einen aktuellen Einblick in die Berufswelt vermitteln. Dabei geht es nicht um ein einfaches „Mehr“ an Fortbildung, sondern um einen systematischen und integrierten Ansatz, der eine obligatorische berufsbegleitende Praxis-Fortbildung der Lehrenden, z.B. durch Betriebspraktika, vorsieht. Nicht nur für Berufsschullehrer können solche Maßnahmen einen hohen Nutzen erbringen.

Wichtig ist dabei auch die **Einbindung der Eltern**. In verpflichtenden (regelmäßigen) Elterngesprächen müssen sie über die Strukturen des (Aus-)Bildungs-/ Schulsystems informiert werden. In diesem Zusammenhang kann auch an mehrsprachige Elternabende und Betriebserkundungen für Eltern gedacht werden. Ein weiteres Element stellen zwischen den Schulen und Eltern abgeschlossene „Elternverträge“ dar, in denen gemeinsame Verabredungen festgehalten werden.

### 3.3 Ausbildung als gemeinsame Aufgabe von Betrieben und Berufsschulen

#### **Status Quo: Viele Auffangmaßnahmen, wenig Mehrwert**

Die Zahl der ausbildenden Betriebe hat sich geringfügig auf 24 Prozent erhöht, ist aber zu niedrig, um die gesamte Ausbildungsplatznachfrage zu befriedigen (s. Tabelle VI im Anhang). So fasst der Berufsbildungsbericht 2008 zusammen: „Während 1992 von 760.000 Absolventen aus den allgemeinbildenden

Schulformen noch rund 595.000 Ausbildungsverträge abschließen konnten (78,3%), erreichten 2007 von 946.200 Absolventen nur 625.000 ein Ausbildungsverhältnis (66,1%). Der Steigerung der Ausbildungsverträge steht eine wesentlich **größere Nachfrage** von jungen Menschen gegenüber. Das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen ist also weiter unzureichend.“ (Berufsbildungsbericht 2008: 33) Hintergrund ist die gestiegene Zahl der Altbewerber, die sich infolge des langjährigen Mangels an Ausbildungsplätzen, kombiniert mit gestiegenen Anforderungen, ergeben hat. Die Widersprüche im Vergleich zu den offiziell verkündeten Zahlen ergeben sich außerdem daraus, dass potenzielle Bewerber bei der Bundesagentur für Arbeit registriert sein müssen, um als ausbildungssuchend zu gelten.

Erschwerend kommt hinzu, dass 2006 etwa jeder fünfte Ausbildungsvertrag vorzeitig, 50 Prozent der Neuverträge bereits im ersten Jahr gelöst wurden (vgl. Berufsbildungsbericht 2008). Zwar ist eine Lösung des Ausbildungsverhältnisses nicht gleichzusetzen mit einem **Ausbildungsabbruch** – Hintergründe können der Wechsel in ein anderes Ausbildungsverhältnis oder wirtschaftliche Probleme der Ausbildungsbetriebe sein –, dennoch ist hiermit immer ein Verlust von Ressourcen sowohl bei den Betrieben als auch bei den Jugendlichen verbunden.

Jugendliche, die nach der allgemeinbildenden Schule keinen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten – etwa weil sie keinen Schulabschluss vorweisen können – oder in eine andere volle Berufsqualifikation einmünden, werden durch das (u.a. von freien Trägern, Berufs- und Berufsfachschulen und Betrieben getragene) **Übergangssystem**<sup>4</sup> aufgefangen. Dazu gehören berufsvorbereitende Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, die als ein wichtiger Finanzier des Systems auftritt, das schulische Berufsvorbereitungs- oder -grundbildungsjahr, die Einstiegsqualifizierung<sup>5</sup> oder (teilqualifizierende) Berufsfachschulen, die aber keinen Abschluss vermitteln.

Seit 2000 liegt die Zahl der Jugendlichen im Übergangssystem konstant bei etwa 40 Prozent der Neuzugänge in der beruflichen Bildung (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008 sowie Tabelle V im Anhang) – das ist deutlich zu viel, ist doch die Grundidee dieses Systems, diejenigen weiter zu fördern, die noch nicht die notwendigen Kompetenzen für eine qualifizierende Berufsausbildung aufweisen. Das Übergangssystem hat in den letzten Jahren nahezu allein die gestiegene Ausbildungsnachfrage seit 1995 aufgefangen (vgl. Baethge et al. 2007). Die Vermutung, dass ein beträchtlicher Anteil dieser Jugendlichen eine „**Maßnahmenkarriere**“ vor sich hat, liegt nahe. Wenn „Jugendliche aneinandergereichte Maßnahmen durchlaufen“ (Christe 2008: 48), verringern sich oft ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Eine (erneute) Teilnahmenotwendigkeit an einer Maßnahme wird als ein (weiterer) Misserfolg verstanden, besonders, wenn diese Maßnahmen nicht auf eine Berufsausbildung angerechnet werden. Warteschleifen verschwenden Lebens- und Arbeitszeit.

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass 17% der ausbildungsfähigen jungen Erwachsenen zwischen 20 und 29 Jahren zu den Ungelernten **ohne Berufsabschluss** zählen. 2006 waren außerdem 20% der 25 bis 29jährigen erwerbslos, also weder berufstätig noch in einer Berufsausbildung. Hier wird das Versagen des Bildungssystems besonders offensichtlich, mit erheblichen persönlichen Konsequenzen für die Einzelnen, für die Wirtschaft wie für die Gesellschaft.

---

<sup>4</sup> Darunter werden „(Aus-)Bildungsangebote, die unterhalb einer qualifizierten Berufsausbildung liegen bzw. zu keinem anerkannten Ausbildungsabschluss im Sinne des dualen oder des Schulberufssystems führen“ (Baethge et al. 2007) verstanden.

<sup>5</sup> Die Einstiegsqualifizierung beinhaltet subventionierte ausbildungsvorbereitende Praktika, sie wurden im Rahmen des Ausbildungspakts konzipiert (Beicht; Ulrich 2008).

## Perspektiven: Wege zu mehr Chancen für Jugendliche

Jugendliche müssen individuell gefördert werden, damit sich ihre spezifischen Begabungen entfalten können bzw. Lernschwächen ausgeglichen werden. Brüchen in der Erwerbsbiographie von Jugendlichen kann durch eine bessere Begleitung der Auszubildenden durch die ausbildenden Betriebe vorgebeugt werden. Für Betriebe bedeutet das, stärker als bisher den Kontakt mit den Schulen (auch mit Gymnasien) zu suchen und sie dabei zu unterstützen, die Jugendlichen zur Ausbildungsreife zu führen. Schule und Betrieb müssen besser miteinander verzahnt werden. Die Betriebe sind aufgefordert, ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden und auch Jugendlichen, die den Anforderungen nicht in vollem Umfang genügen, eine Chance zu geben. Gerade große Unternehmen verfügen über die Möglichkeit, **Einstiegsprogramme** für noch nicht ausbildungsreife Jugendliche anzubieten.

### Praktikantenprogramm ‚Chance plus‘ der DB

Das Programm der Deutschen Bahn richtet sich an Schulabgänger mit Lern- und Leistungsdefiziten. In dem auf 12 Monate angelegten Programm für Haupt- und Realschüler, das auch sozialpädagogische Betreuung vorsieht, erhalten Jugendliche eine Chance, die bei den formalen Anforderungen deutliche Defizite aufweisen, dafür aber einen vielversprechenden Lebenslauf vorzuweisen haben. Die Bahn kooperiert in vielfältiger Weise mit Schulen. So gibt es einen „Berufswahlpass“ (enthält Dokumentationen über ein Lebenslauftraining, Praktika oder Besuche beim Tag der offenen Tür), Informationsgespräche von Bahnmitarbeitern in den Schulen, Angebote zum Bewerbungstraining sowie das Angebot an Lehrer, in ihren Ferien ein Praktikum bei der Bahn zu machen. In Berlin gibt es 45 Schulkooperationen dieser Art (<http://www.deutschebahn.com/> -> Praktikantenprogramm).

Um Projekte der Eingliederungshilfe in Ausbildung zu ermöglichen und die Chancen leistungsschwacher Jugendlicher auf einen Ausbildungsplatz und eine spätere Beschäftigung zu erhöhen, wird ein **Ausbildungsbonus** angeboten. Dieser richtet sich an Altbewerber, die maximal über einen Realschulabschluss verfügen und bereits seit über zwei Jahren keinen Ausbildungsplatz finden. Unternehmen können einen einmaligen Bonus von maximal 6000 EUR erhalten, wenn sie für einen aus dieser Gruppe stammenden Jugendlichen einen Ausbildungsplatz schaffen. Eine Bewertung der Wirkung dieser Maßnahme steht noch aus. Um den Bonus zielgerichtet anzubieten und Mitnahmeeffekte zu vermeiden, schlägt der Managerkreis vor, den Personenkreis auf Jugendliche mit einem Hauptschulabschluss zu beschränken und die Förderkriterien so eng zu fassen, dass nur noch ca. 10.000 bis 15.000 Personen statt momentan 100.000 Personen gefördert werden.

Ausbildung ist kein Sozialprogramm. Auch aus Eigennutzererwägungen können sich Investitionen in die Ausbildung lohnen. Das gilt vor allem dann, wenn Ausbildung als eine **längerfristige Investition** zur Rekrutierung des eigenen Fachkräftebedarfs angelegt ist und eine entsprechend hohe Qualität aufweist. Die Betriebe müssen sich stärker bewusst machen, dass Auszubildende wirtschaftliche Erträge erwirtschaften. Zudem lassen sich Ausfallkosten durch einen späteren Fachkräftemangel vermeiden. Aufgrund der demografischen Entwicklung und dem damit verbundenen Rückgang der Bewerberzahlen um einen dualen Ausbildungsplatz in den nächsten Jahren, werden Betriebe in verstärktem Maße auch auf solche Jugendliche zurückgreifen, die unter heutigen Marktbedingungen keinen Zugang zu einer Ausbildung gefunden hätten. Außerdem kann sich die Ausbildungsbereitschaft des Betriebes in einer steigenden Attraktivität für Kunden niederschlagen. Ausbildungsberufe müssen dabei ständig weiter entwickelt werden.

Berufliche Qualifikationen dürfen sich nach Auffassung des Managerkreises nicht nur auf ein spezifisches Anforderungsprofil konzentrieren, weil sich die für einen Beruf notwendigen Qualifikationen und die gesellschaftlichen wie wirtschaftlichen Rahmenbedingungen immer schneller ändern. Notwendig wird das Er-

lernen breiter Grundlagen: weniger Detailwissen und stärker **kompetenzorientiertes Lernen**. Das schafft die Voraussetzungen für selbständiges und lebenslanges Lernen und damit die Möglichkeit, Lebensläufe flexibler zu gestalten und an veränderte Bedingungen anzupassen. Es scheint in diesem Sinne auch sinnvoll, Ausbildungsberufe in Berufsgruppen zu bündeln, Kernqualifikationen zu identifizieren und dann darauf aufbauende Spezialisierungen anzubieten.

Projekte der Kooperation zwischen Betrieben und Schulen sind bislang zu wenig etabliert. Hier sind Einzelunternehmen, aber auch Wirtschaftsverbände gefragt, ihre Verantwortung für die Ausbildungsfähigkeit der Berufstätigen von morgen anzunehmen und auf Schulen zuzugehen. Politik kann vermittelnd wirken und beim Aufbau von Netzwerken helfen. Eine nachahmenswerte Erfolgsgeschichte sind **Schulpatenschaften**. Seit April 2000 koordiniert die IHK Berlin mittlerweile über 30 Kooperationen zwischen Betrieben und Schulen. Dazu gehören Kooperationen mit Banken, Versicherungen, Hotels, Industrie, Einzelhandel, Handwerksbetrieben, Krankenkassen, Druckereien, Ministerien, Universitäten, Kliniken und Verlagen, die auf praxisnahe Zusammenarbeit abzielen.

Die Projekte werden in gegenseitiger Absprache und unter Berücksichtigung des Schulprofils auf die Schülerinnen und Schüler zugeschnitten. Beiden Seiten stehen die unterschiedlichsten Gestaltungsmöglichkeiten zur Verfügung. Dazu zählen auf Seiten der Betriebe Orientierungshilfen für Jugendliche auf dem Ausbildungsmarkt, Betriebsbesichtigungen und -praktika, Info-Material zur Berufsvorbereitung und über Berufsbilder, Bewerbungstraining, Berichte über Veränderungen der Arbeitswelt, die Benennung von Auszubildenden als Ansprechpartner für Schüler und Lehrer sowie Seminare für Lehrkräfte bis hin zur Hospitanz von Lehrkräften im Betrieb. Auch die Schulen unterbreiten den Firmen Angebote wie die Beratung von Firmenangehörigen in Schulfragen, Nachhilfe für Auszubildende in allgemeinbildenden Fächern oder Sprachunterricht für Firmenangehörige.

#### **SchuleWirtschaft**

Ebenfalls Vorbildcharakter hat die Bundesarbeitsgemeinschaft „Schule-Wirtschaft“, die aus ca. 450 regionalen Arbeitskreisen besteht und von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände sowie vom Bundesverband der Deutschen Industrie gemeinsam getragen wird. Diese Arbeitsgemeinschaften betreuen Firmen und Schulen, indem sie beispielsweise eine Managementausbildung für Schulleiter oder Fortbildungen für Lehrer durch Firmen oder Verbände anbieten sowie weitere Maßnahmen von Betriebserkundungen bis zu Planspielen und Projektarbeit ([www.schulewirtschaft.de](http://www.schulewirtschaft.de)).

Es wird sich auch in Zukunft nicht vermeiden lassen, dass Jugendliche im dualen System keinen Ausbildungsplatz finden und auf das Übergangssystem angewiesen sind. Deshalb fordert der Managerkreis, dass aus den Maßnahmen dieses Auffangsystems **Ausbildungszeiten** werden. Es gibt zahlreiche Anregungen, um aus dem Übergangssystem ein berufliches Sprungbrett zu machen: Eine Möglichkeit ist der Ausbau staatlich geförderter vollzeitschulischer Berufsausbildungen. Weiterhin können neue Formen der dualen Ausbildung entwickelt werden, in denen Hauptschüler direkt ins erste Lehrjahr einer Berufsschule kommen und nach zwei Berufsgrundbildungsjahren ein praktisches Jahr in einem Betrieb absolvieren. Für ungelernete junge Erwachsene bieten sich speziell „zugeschnittene Nachqualifizierungswege“ an<sup>6</sup> (Beicht; Ulrich 2008: 12). Auch die Verbindung von Qualifizierung mit einer Teilzeitbeschäftigung bzw. mit betrieblichen Praktikumsphasen bietet eine Möglichkeit, unterschiedliche Lernvoraussetzungen zu berücksichtigen<sup>7</sup>. Eine Teilzeitberufsausbildung kann u.a. für junge Menschen, die ein Kind zu betreuen haben, eine Option sein.

<sup>6</sup> „Im Rahmen einer Modellversuchsreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung wurden in der Vergangenheit bereits adäquate Konzepte für eine abschlussbezogene berufliche Nachqualifizierung in berufsbegleitender, modularer Form entwickelt und erfolgreich erprobt“ (Beicht; Ulrich 2008: 12f).

<sup>7</sup> Modular angelegte Programme dieser Art („Perspektive Berufsabschluss“, „JOBSTARTER CONNECT“) sind seit dem Jahr 2008 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung aufgelegt worden.

Der Managerkreis setzt sich dafür ein, dass die Förderangebote des Übergangssystems generell aufeinander abgestimmt und verzahnt werden – und damit anschluss- und anrechnungsfähig werden (Zertifizierung). Das Übergangssystem muss damit durch Ausbildungsbausteine an die reguläre Ausbildung angebunden sein. Sinnvoll ist zur Unterstützung die Etablierung eines (bereits in der Schule einsetzenden) **Mentorensystems**, damit den Jugendlichen eine feste Bezugsperson zur Seite steht, die sie beim oftmals schwierigen Übergang von der Schule in den Beruf unterstützt. Förderprogramme sollen auch gezielt Migranten bei der Berufswahl unterstützen und begleiten.

Erforderlich ist dafür die Institutionalisierung eines lokalen bzw. **regionalen Übergangsmagements**. Momentan sind die Zuständigkeiten zwischen Bund, Ländern, Bundesagentur etc. verteilt. Ein Übergangsmangement funktioniert, wenn alle relevanten Akteure auf lokaler Ebene (Schulen, Betriebe, Kammern, lokale Verwaltung, Arbeitsverwaltung) miteinander kooperieren und Netzwerkstrukturen von unten her bilden.

### 3.4 Praxisorientierung in der akademischen Bildung

#### **Status Quo: Viele Abbrüche, (zu) wenig Studierende**

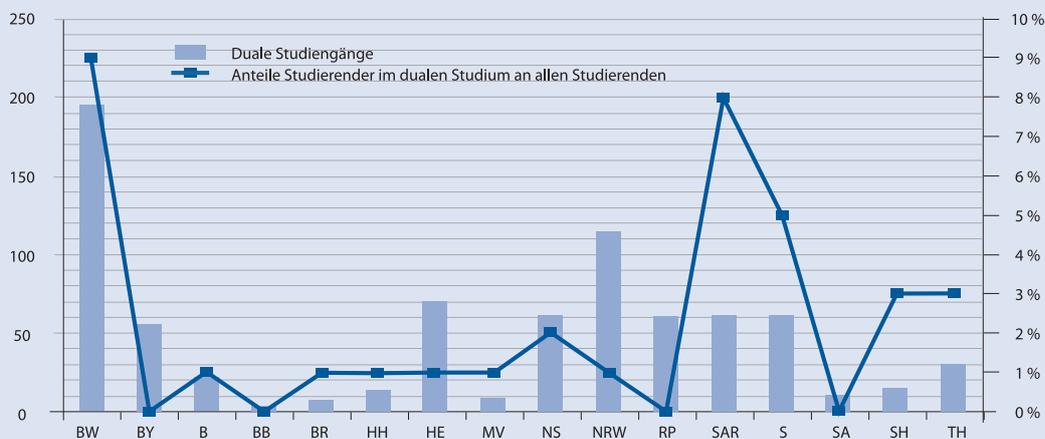
Es besteht mittlerweile ein breiter Konsens darüber, dass, um die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, mindestens 40 Prozent eines Altersjahrgangs künftig über einen Hochschulabschluss verfügen müssen. 2007 nahmen 36,6 Prozent der Bezugsjahrgänge ein Studium auf (s. Tabelle VII im Anhang). Im Jahr 2008 stieg die Anfängerquote sogar auf 39%, ein bisheriger Höchststand. Doch das Ziel ist damit noch lange nicht erreicht: Nicht nur die Studienanfängerquote bleibt im internationalen Vergleich relativ niedrig. Die **Absolventenquote** liegt bei nur 23 Prozent der entsprechenden Jahrgänge und damit auf viel zu niedrigem Niveau. Symptomatisch ist die hohe Quote der Studienabbrecher mit 21 Prozent der Studienanfänger im Jahr 2006. Am höchsten sind die Abbruchzahlen mit fast 30 Prozent in den Natur- und Ingenieurwissenschaften, was angesichts des Fachkräftemangels in diesen Branchen ein besonders drängendes Problem darstellt (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008 sowie Tabelle VIII im Anhang).

Betrachtet man die Auswahlkriterien für ein Studium, so gelten zu Beginn das Lehrangebot und die Attraktivität des Studienortes als besonders wichtig. Im Verlauf des Studiums wird nach einer Prognos-Umfrage jedoch die Verbindung zwischen Theorie und Praxis für Studierende zu einem der wichtigsten Kriterien. Studiengänge an Universitäten lassen diesen **Praxisbezug** häufig vermissen (s. Tabelle IX im Anhang). Auch die grundsätzlich richtige Einführung international vergleichbarer Studiengänge durch Bachelor und Master führt nach aktuellem Stand eher dazu, die Praxisorientierung noch weiter zurückzudrängen. Die Studienpläne der Bachelor-Studierenden lassen nur noch Praktika von maximal 6 Wochen zu: zu wenig. Eine ähnliche Entwicklung ist bei Auslandssemestern zu beobachten: Die Zahlen für Erasmus-Stipendien sind rückläufig.

Duale Fachhochschulen leisten schon jetzt einen wesentlichen Beitrag zu einer stärkeren Praxisorientierung. Nach Angaben des BIBB gibt es gegenwärtig (Stand: April 2008) 687 **duale Studiengänge**. Mit knapp 44.000 Studierenden bildet die Gruppe der dual Studierenden aber immer noch eine verschwindend kleine Minderheit. Auch sind große Unterschiede in der Bereitstellung dualer Studienplätze zwischen den Bundesländern festzustellen. Nur Baden-Württemberg und das Saarland versorgen mehr als 5% der Studierenden mit Plätzen.

Wie auch in anderen Bildungsbereichen ist die **Durchlässigkeit** im Übergang von der Berufsbildung zur Hochschule unzureichend. Zwar sind laut Studienanfängerbefragung des Hochschulinformationssystems (HIS) ein Fünftel aller Studienanfänger beruflich qualifiziert, die überwiegende Mehrheit dieser Studierenden verfügt allerdings über eine formale Hochschulzugangsberechtigung. Das in allen Bundesländern angebotene „Studium ohne Abitur“ wird bisher nur von etwa einem Prozent der Studienanfänger wahrgenommen.

**Grafik 6: Zahl dualer Studiengänge in den Bundesländern (links) und Anteil Studierender (rechts)**



Quelle: Prognos AG 2007

## Perspektiven: Duale Studiengänge und offene Hochschulen

Um international den Anschluss zu finden, muss die tertiäre Bildungsbeteiligung in den nächsten Jahren in weit stärkerem Maße wachsen, als dies in den letzten Jahren der Fall war. Der geplante Hochschulpakt sieht 275.000 neue Studienplätze vor, um die geburtenstarken Jahrgänge der nächsten Jahre sowie die Doppeljahrgänge aufgrund der verkürzten Gymnasialzeit (G8) aufzufangen. Um langfristig den Bedarf der Wirtschaft zu decken, setzt sich der Managerkreis außerdem für eine deutliche Erhöhung der **Kapazitäten der Fachhochschulen und der Berufsakademien** ein. Schon in der Schule muss außerdem dafür gesorgt werden, dass vor allem die Entscheidung weiblicher Studienanfänger für ein Studium der Natur- und Ingenieurwissenschaften gefördert wird. Um Anreize für die Aufnahme eines Studiums zu schaffen, fordert der Managerkreis eine Ausweitung des Stipendiensystems – hier bieten sich breite Möglichkeiten für Unternehmen, sich zu engagieren – und die Bereitstellung gedeckelter Kredite für bedürftige Studenten.

In einem ersten Schritt kann den hohen Abbrecherquoten durch verbesserte **Beratung und Information** begegnet werden. Die Universitäten können zur Orientierung beitragen, indem sie vor und während des Studiums ihre Studienberatungsangebote intensivieren. Im Anschluss an das Studium sollte der Berufsverlauf der Studierenden verfolgt und veröffentlicht werden. Intensive Alumni-Pflege schlägt sich auch in Werbung für die Studiengänge und Klarheit der Studierenden über Berufsmöglichkeiten nieder.

### Problemorientiertes Lernen an der Uni Maastricht

Hervorragende Berufsmöglichkeiten bieten Studiengänge wie der Bachelor ‚International Business‘ an der Hochschule Maastricht in den Niederlanden. Sie sind international ausgerichtet und werden auf Englisch angeboten, ein Auslandssemester ist integriert. Neben den Vorlesungen wird vorrangig in Tutorien in kleinen Gruppen unterrichtet nach dem Vorbild des „problem-based Learning“, in dem praktische Fragen im Vordergrund stehen. Das Lernen wird durch „skills trainings“ (Präsentation, Projektmanagement) ergänzt. Die Hochschule gilt damit als besonders innovativ im Lernen und Forschen ([www.unimaas.nl](http://www.unimaas.nl)).

Es liegen zahlreiche Vorschläge vor, wie **mehr Praxisorientierung** in der Hochschulausbildung erreicht werden kann, um auch dadurch die Abbrecherquoten zu reduzieren. Dazu gehören Veranstaltungen, die praxis- und handlungsbezogen ausgerichtet sind, was eine verbesserte Betreuungsrelation sowie stärkere Anreize für bessere Lehre voraussetzt. Ergänzend kommen Lehrveranstaltungen durch Praktiker hinzu, außerdem sind Praktikumsbörsen für obligatorische Praxisphasen hilfreich. Beim Wechsel in den Beruf können *Career Center* eine Rolle spielen. Problematisch ist dabei, dass sich die Debatte bisher an Input-Faktoren orientiert. Es ist unklar, welche Ergebnisse, gemessen an Absolventenstudien und Bildungsrenditen, tatsächlich erreicht werden. Hier fehlen aussagekräftige Forschungsergebnisse.

#### Studentische Unternehmensberatungen

Als eine der ersten studentischen Unternehmensberatungen wurde 1997 Campus Consult in Paderborn gegründet, die inzwischen Großkonzerne zu ihren Kunden zählen. Die meisten dieser Einrichtungen sind eingetragene Vereine, die von Ehrenamtlichen geleitet werden. Für Projekte wird eine GbR gegründet. Um auch Projekte in Vollzeit und über längere Zeiträume begleiten zu können, wurde bei Campus Consult eine GmbH angegliedert. Die Studenten sammeln Praxiserfahrung und wertvolle Kontakte für das Berufsleben. Insgesamt gibt es in Deutschland ca. 80 studentische Unternehmensberatungen ([www.campus-consult.de](http://www.campus-consult.de), [www.bdsu.de](http://www.bdsu.de)).

Als besonders vielversprechend im Sinne der Praxisorientierung gelten Berufsakademien mit anerkannten Abschlüssen und duale Fachhochschulen. Besonders der Aufbau **dualer Studiengänge** von Fachhochschulen und Unternehmen sollte nach Auffassung des Managerkreises forciert werden. In diesem Studium wechseln sich Theorie- und Praxisphasen ab, dadurch fühlen sich die Studierenden besser auf die Anforderungen der Arbeitswelt vorbereitet. Generell müssen mehr passgenaue Angebote entwickelt werden: dazu gehören innovative Ansätze nicht nur dualer Angebote, sondern auch Teilzeitangebote, die Nutzung neuer Medien, Blockangebote sowie familienfreundliche Hochschulen.

#### Dualer Studiengang ‚Solartechnik‘

Einen neuen dualen Bachelorstudiengang ‚Solartechnik‘ bietet die Hochschule Anhalt (FH) in Köthen zusammen mit Q-Cells AG an, dem weltweit größten Hersteller von Solarzellen. Ab dem WS 2008/2009 werden in dem praxisintegrierenden Studium fachtheoretische Grundlagen an der Hochschule Anhalt und deren praktische Anwendung im Unternehmen verknüpft. In der vorlesungsfreien Zeit durchlaufen die Studenten verschiedene Fachabteilungen der Q-Cells AG, in denen sie gleichzeitig als Mitarbeiter angestellt sind ([www.q-cells.de](http://www.q-cells.de)).

Um die Durchlässigkeit zwischen der Berufsausbildung und Universitäten zu erhöhen, sollten Barrieren abgebaut und Universitäten offener für Seiteneinsteiger werden. Der Hochschulzugang könnte dadurch erleichtert werden, dass duale Ausbildungsgänge an Berufsschulen mit Studiengängen an Fachhochschulen verknüpft werden, indem auch die Leistungen an den Berufsschulen angerechnet werden. Wichtigste Voraussetzung für eine höhere Durchlässigkeit ist jedoch ein transparent geregelter Hochschulzugang. Das gilt besonders für das Studium ohne Abitur: Der Managerkreis fordert, dass der in allen Bundesländern angebotene **Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte** in seinen Zugangsregelungen vereinheitlicht und vor allem stärker beworben wird. Auch dieser Weg wird zu verringerten Abbrecherquoten führen, da bei allen, die schon eine Berufsausbildung absolviert haben, von besonders hoher Motivation auszugehen ist.

### 3.5 Die Bedeutung der Weiterbildung: Man lernt nie aus

#### Status Quo: Große soziale Unterschiede, wenig Beteiligung

Das Konzept des lebenslangen Lernens hat im letzten Jahrzehnt, verbunden mit dem technologischen Fortschritt und der Flexibilisierung des Arbeitsmarkts, an Bedeutung gewonnen. Das lange gültige Drei-Phasen-Schema „Lernen, Arbeiten, Ruhestand“ ist überholt. Lernen endet längst nicht mehr mit der Ausbildung oder dem Studium. Dennoch stagnieren nach Angaben des Bildungsberichts 2008 die **Teilnehmerzahlen** an betrieblichen Weiterbildungsangeboten bei 26 Prozent der Erwerbstätigen. Damit liegt Deutschland bei einem Vergleich mit der Weiterbildungspraxis anderer europäischer Staaten im unteren Mittelfeld (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008 sowie Tabelle X im Anhang). Auch im Hinblick auf die Zahl der Weiterbildungsstunden stellt sich die Entwicklung in Deutschland als Stagnation dar. Die Gründe dafür liegen, laut Prognos, in den schlechten finanziellen Rahmenbedingungen, mangelnder Beratung sowie nur ungenügend auf die Zielgruppen zugeschnittenen Angeboten. Trägheit und das individuelle Gefühl, genug zu wissen, mischen sich mit Mangel an Perspektiven und der fehlenden Wahrnehmung, dass Weiterentwicklung auch vom Arbeitgeber gewünscht und honoriert wird.

Weiter sind ausnehmende **soziale Disparitäten** in der Weiterbildungsbeteiligung festzustellen. An beruflichen Weiterbildungsangeboten nehmen Personen mit Hochschulabschluss laut Bildungsbericht 2008 mindestens viermal so häufig teil wie Personen ohne Berufsausbildung. Die Gruppe der 50 bis 64jährigen zeigt die geringste Weiterbildungsbeteiligung. Vor allem negative Bildungserfahrungen und Versagensängste stellen hohe Barrieren für die Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen dar. Wer Probleme in der Schule und in der Berufsausbildung hatte, scheut in der Regel vor – formaler – Weiterbildung zurück. Das ist in Hinblick auf den erhöhten Qualifikationsbedarf und einer aufgrund des demografischen Wandels längeren Lebensarbeitszeit ein dramatisches Ergebnis.

#### Perspektiven: Lebensbegleitende Bildungsberatung und Weiterbildung als Teil der Tarifverträge

Für alle Bildungsebenen gilt: Die Curricula sollten in Hinblick auf einen erhöhten Praxisbezug und Kompetenzvermittlung für das Verstehen von und den Umgang mit Fragen nachhaltiger Entwicklung überarbeitet werden. Lernen kann deutlich zielgerichteter erfolgen als derzeit üblich. Bildungsstandards, die zu einer Wirkungsorientierung übergehen, sollten auf allen Ebenen des Bildungssystems, auch in Berufsschulen eingeführt werden. Mit ihrer Einführung ist ein erster Schritt zu einem neuen Lernverständnis eingeschlagen worden: von der Wissens- zur **Kompetenzvermittlung**. Standards formulieren die zu erreichenden Kompetenzen, die Curricula orientieren sich an ihnen, Evaluierungen überprüfen ihre Umsetzung.

Das ist in einer Zeit, in der das Wissen von gestern heute schon überholt sein kann und sich neue Herausforderungen an eine nachhaltige Gestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft stellen, notwendig, um die Menschen zu befähigen, flexibel auf die Veränderungen ihrer Arbeits- und Lebenswelt zu reagieren und, wo immer möglich, aktiv mitzugestalten. Zu den Kompetenzen, die den Arbeitsplatz „von morgen“ ausmachen, zählen neben inhaltlichem Wissen Methoden- und Sozialkompetenz sowie mehr Eigenverantwortung des Einzelnen, Selbstorganisation, Problemlösungs- und Innovationskompetenz und lebenslange Lernfähigkeit. Auf dieser Basis wurden auch der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) für das lebenslange Lernen und das Leistungspunktesystem (ECVET) für die berufliche Bildung entwickelt. Die Mitgliedstaaten der EU entwickeln im Zuge dieses Prozesses nationale Bezugssysteme wie den **Deutschen**

**Qualifikationsrahmen** (DQR). Auch hier stehen die Vergleichbarkeit von Lernergebnissen und die Definition von Kompetenzen im Vordergrund. Im Zuge der ausstehenden Umsetzung wird die Debatte um Ausbildung, Weiterbildung und lebenslanges Lernen eine neue Qualität erreichen.

Der Bund hat verschiedene Förderungsmodelle für Weiterbildung vorgestellt. So wird die Teilnahme an Weiterbildungskursen mit einer Bildungsprämie von bis zu 154 EUR / Jahr gefördert. Angesichts tatsächlicher Weiterbildungskosten und mangelnder Beteiligung an Weiterbildung (nicht nur aus Kostengründen) kann dies nur ein erster Schritt sein. Monetäre Anreize allein werden nicht ausreichen. Es ist vor allem mehr Transparenz über die Angebote erforderlich. Der Managerkreis fordert die Einrichtung einer für Arbeitnehmer mühelos zugänglichen, lebensbegleitenden **Bildungsberatung**.

Ergänzend dazu sind Beratungsangebote für die Arbeitgeber erforderlich, besonders Angebote an kleinere und mittlere Unternehmen, um eine zu den Bedürfnissen des Betriebes passende Weiterbildung zu finden. Das Ziel sind adressatengerechte Angebote, die auch die spezifischen Voraussetzungen der Beschäftigten berücksichtigen. Durch Anstöße des Betriebes, auch mit Unterstützung der Gewerkschaften und der Betriebsräte, können insbesondere Ältere und gering Qualifizierte bei der Weiterbildung mitgenommen werden. Gleichzeitig ist die rückläufige **Investitionsbereitschaft der Betriebe** in Weiterbildung kontraproduktiv (BIBB 2008). Die Tarifparteien sind aufgefordert, Weiterbildungsmaßnahmen über die Tarifverträge, etwa über Qualifizierungstarifverträge, fest zu verankern.

#### **Netzwerk AMPEL – Gelungene regionale Bildungsberatung**

Das Netzwerk AMPEL (Arbeitsmarktpolitische Entwicklung – Lebenslanges Lernen), das im Rahmen des BMBF-Projekts der „Lernenden Regionen“ im nordrhein-westfälischen Kreis Borken initiiert wurde, ist ein gelungenes Beispiel regionaler Bildungsberatung. Durch ein Netzwerk aus Bildungsträgern, Kirchen, Gewerkschaften u.a. kann hier Bildungsberatung für verschiedene Lebensphasen und Übergänge angeboten werden. Dabei sind die Weiterbildungsmöglichkeiten auf die regionalen Besonderheiten zugeschnitten. Mit dem Teilprojekt Zukunft Unternehmen ist es gelungen, Unternehmen für die aktive Mitarbeit im Netzwerk zu gewinnen und Weiterbildungsmaßnahmen zur Stärkung der Unternehmen in der Region anzubieten ([www.netzwerk-ampel.de](http://www.netzwerk-ampel.de)).

Der Managerkreis plädiert des Weiteren für eine **Öffnung der Hochschulen**, die sich aktiv im Weiterbildungsmarkt betätigen sollten. Netzwerke zwischen Unternehmen und Universitäten eröffnen neue Möglichkeiten einer an aktuellen Forschungsergebnissen orientierten (berufsbegleitenden) Weiterbildung, eine praxisorientierte Ausrichtung der Universitäten und Möglichkeiten der akademischen Bildung für Seiteneinsteiger. Um diese Forderung einzulösen, bedarf es nicht nur des Engagements der Akteure vor Ort, sondern auch der Einrichtung professioneller Strukturen des Austauschs.

#### **FernUniversität in Hagen – Studieren neben dem Beruf**

Bei der Öffnung der Universitäten für Weiterbildungsangebote ist die FernUniversität in Hagen bundesweit Vorreiter. Das Lernen hier ist orts- und zeitunabhängig, ein Start ins Studium ist jederzeit möglich. So können Beruf und Studium optimal verbunden werden. In Akademiestudiengängen kann auch ohne formale Hochschulzugangsberechtigung ein Bachelor-Abschluss erlangt werden. Neben speziellen Weiterbildungsstudiengängen wie dem Masterstudiengang Management oder Weiterbildungskursen im Bereich Informatik und Projektmanagement bietet die FernUniversität in Hagen auch berufsbegleitende Studiengänge im Fernstudium an ([www.fernuni-hagen.de](http://www.fernuni-hagen.de)).

## 4. Mehr Praxisorientierung – So kann dieses Ziel erreicht werden:

Mehr Praxisorientierung in Schule und Ausbildung, Studium und Weiterbildung führt aus Sicht des Managerkreises zu einer höheren Lernmotivation, zu einem einfacheren Übergang von Schule in Berufsbildung, zu mehr Flexibilität im Berufsleben durch eine leichtere Anpassung an veränderte wirtschaftliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen und damit zu mehr Beschäftigung und Arbeitsplatzsicherheit.

1. Um dieses Ziel zu erreichen, sind alle am Bildungsprozess Beteiligten gefordert: Schüler, Eltern, Lehrer und Ausbilder, aber ebenso die Betriebe und Unternehmen als „Abnehmer“ der Bildungsinstitutionen.
2. Der Managerkreis appelliert an die Wirtschaft und ihre Organisationen, flächendeckend Partnerschaften und Kooperationen mit Kitas, Schulen und Hochschulen anzubieten, die einen Transfer von Wissen über die Praxis in die Bildungseinrichtungen sicherstellen. Beispiele dafür sind Lern- und Experimentierstationen für Kitas und Schulen, die Bereitstellung von Praktikumsplätzen, Mentoringprogramme, Bewerbertrainings, Praktiker im Unterricht.
3. Die Bildungspolitik muss durch Vorgaben und Anreize Bedingungen dafür schaffen, dass das Bildungssystem für die Anforderungen der Praxis qualifiziert vorbereitet. Das erfordert u.a. veränderte Curricula (wie z.B. frühzeitige Förderung der Fremdsprachenkompetenz bereits in der Grundschule und attraktivere Angebote in den MINT-Fächern für Mädchen), vor allem aber intensivere Erfahrungen der Lehrenden und Lernenden mit der beruflichen Praxis. Der Managerkreis fordert deshalb für Lehrer/-innen verpflichtende Praktika in Unternehmen und Betrieben als wesentlichen Baustein berufsbegleitender Fortbildung und eine Ausweitung der Schülerpraktika.
4. Der Übergang von der Schule zur Ausbildung muss verbessert werden. Schüler und Eltern sollten mindestens zwei Jahre vor dem Schulabschluss kontinuierlich und systematisch auf die anstehende Ausbildungs- und Berufswahl vorbereitet werden. Dafür kann das bestehende System der Schulpraktika ausgebaut und verbessert werden:
  - Die Wahl der Praktika sollte generell auf eine mögliche Berufswahl ausgerichtet werden.
  - Vor der Wahl des Praktikumsplatzes muss eine gezielte Berufsberatung in der Schule durch die Arbeitsagenturen erfolgen.
  - Im Unterricht und durch Firmenbesuche sollen im Rahmen von Firmenpartnerschaften den Schüler/innen erste Firmenkontakte und Eindrücke vermittelt werden.
  - Schüler/innen mit besonderen Schwierigkeiten sollten von diesem Zeitpunkt bis zum Abschluss ihrer Ausbildung von einem Mentor/einer Mentorin begleitet und unterstützt werden.
  - Die Eltern müssen vor der Praktikumswahl in verpflichtenden Gesprächen in der Schule in die Auswahl eingebunden werden und sollten zu Betriebskundungen eingeladen werden.
  - Die Dauer der Praktika sollte deutlich ausgeweitet werden. Je nach Ausgestaltung ist auch eine Anrechnung auf die Lehrzeit denkbar.

5. Das Übergangssystem für die Jugendlichen, die keinen Ausbildungsplatz erhalten, muss zu einem beruflichen Sprungbrett ausgebaut werden. Der Managerkreis fordert alle großen Unternehmen auf, Einstiegsprogramme für noch nicht ausbildungsreife Jugendliche anzubieten. Das staatliche Schulsystem sollte ergänzend neue Formen der dualen Ausbildung entwickeln.
6. Um kompetenzorientiertes Lernen in der Ausbildung zu stärken, sollten Ausbildungsberufe in Berufsgruppen gebündelt werden können, in denen Kernqualifikationen und darauf aufbauend Spezialisierungen vermittelt werden.
7. Die immer noch ausgeprägte Eindimensionalität unserer Hochschulausbildung muss endlich aufgegeben werden. Deshalb fordert der Managerkreis einen Ausbau der dualen Studiengänge an Fachhochschulen und Berufsakademien sowie eine Anrechnung von Berufsschulleistungen an Fachhochschulen.
8. Auch das Studium an Universitäten muss mehr praktische Inhalte aufweisen und besser auf den Einstieg in das Berufsleben vorbereiten. Deshalb sollte dieser Aspekt in den bundesweiten Wettbewerben Berücksichtigung finden. Den Hochschullehrern muss im Rahmen von Freisemestern die Möglichkeit eröffnet werden, die berufliche Praxis durch Firmenpraktika kennen zu lernen. Die Hochschulen selbst müssen sich intensiv mit der Wirtschaft vernetzen.
9. Weiterbildung ist ein zentrales Thema. Auch die Hochschulen sind hier in der Verantwortung. Sie sind gefordert, weitaus stärker als bisher auf die Bedarfe abgestimmte Weiterbildungsangebote zu entwickeln und Studienstrukturen für Berufstätige (z.B. Teilzeitstudium, Blockangebote) anzubieten. Der Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte muss vereinfacht, vereinheitlicht und stärker beworben werden.
10. Der Managerkreis fordert, die Erfolge stärkerer Berufsorientierung in Schulen und Hochschulen verpflichtend zu evaluieren. Dafür sind regelmäßige Absolventenbefragungen erforderlich. Besonderes Engagement der Einrichtungen und Erfolge sollte im Rahmen der Budgetzuweisungen honoriert werden.

Bildung macht reich – diese Erkenntnis sollte Politik, Wirtschaft und Bildungseinrichtungen, Schüler, Eltern, Lehrer und Unternehmer motivieren, mehr in die Bildung zu investieren. Entscheidend sind aber nicht allein finanzielle Ressourcen, sondern gute Konzepte, eine Vernetzung aller Akteure, mehr Wissen um die Praxis und verbesserte Übergänge ins Berufsleben. Das steigert die Motivation auf allen Seiten. So gewinnen alle.

# Anhang

**Tabelle I: Quote der Bildungsbeteiligung von Kindern in Tageseinrichtungen und Tagespflege 2007 nach Altersjährgängen (in %)**

Alter der Kinder	Kinder in Tages- einrichtungen	Kinder in Tagespflege	Insgesamt
<b>Deutschland</b>			
Unter 3 Jahre	13,5	2,1	15,5
3 bis unter 6 Jahre	89,2	0,6	89,8
Unter 1-Jährige	1,6	1,0	2,6
1-Jährige	10,9	2,7	13,6
2-Jährige	27,2	2,5	29,7
3-Jährige	79,5	0,9	80,4
4-Jährige	92,5	0,6	93,1
5-Jährige	94,8	0,5	95,3
<b>Westdeutschland</b>			
Unter 3 Jahre	8,1	1,7	9,9
3 bis unter 6 Jahre	88,3	0,6	89,0
<b>Ostdeutschland</b>			
Unter 3 Jahre	37,1	3,6	40,7
3 bis unter 6 Jahre	93,2	0,7	93,9

**Tabelle II: Kinder im Alter von 0 Jahren bis zum Schuleintritt in Tageseinrichtungen 2007 nach Migrationshintergrund, Altersgruppen und Ländern**

Land	Kinder in Tageseinrichtungen der entsprechenden Altersgruppe		Kinder, von denen mindestens ein Elternteil ausländischer Herkunft ist		Kinder, deren Familiensprache vorwiegend nicht Deutsch ist	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
<b>Kinder im Alter von unter drei Jahren</b>						
Deutschland	278.642		37.879	13,6	26.495	9,5
Westdeutschland	137.660		32.219	23,4	17.957	13,0
Ostdeutschland o. BE	109.619		3.847	3,5	2.045	1,9
<b>Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt</b>						
Deutschland	2.319.875		569.220	24,5	376.271	16,2
Westdeutschland	1.907.508		543.296	28,5	343.379	18,0
Ostdeutschland o. BE	412.367		18.465	4,5	10.149	2,5
Baden-Württemberg	330.332		102.308	31,0	61.984	18,8
Bayern	359.962		83.794	23,3	51.960	14,4
Berlin	– <sup>1</sup>		– <sup>1</sup>	– <sup>1</sup>	22.743	28,9
Brandenburg	62.173		3.301	5,3	1.753	2,8
Bremen	16.230		6.125	37,7	4.283	26,4
Hamburg	40.291		15.505	38,5	10.318	25,6
Hessen	181.882		62.643	34,4	40.175	22,1
Mecklenburg-Vorp.	43.245		2.135	4,9	1.196	2,8
Niedersachsen	232.372		49.545	21,3	33.736	14,5
Nordrhein-Westfalen	515.172		171.436	33,3	109.608	21,3
Rheinland-Pfalz	123.208		33.019	26,8	19.690	16,0
Saarland	27.311		6.628	24,3	4.001	14,6
Sachsen	110.353		6.872	6,2	3.672	3,3
Sachsen-Anhalt	58.854		3.214	5,5	1.900	3,2
Schleswig-Holstein	80.748		12.293	15,2	7.624	9,4
Thüringen	59.180		2.943	5,0	1.628	2,8

<sup>1</sup> Für Berlin liegt die Angabe „mindestens ein Elternteil ausländischer Herkunft“ für 2007 nicht vor.  
Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, [http://www.bildungsbericht.de/daten2008/c2\\_2008.xls](http://www.bildungsbericht.de/daten2008/c2_2008.xls), Tabelle C2-7A

**Tabelle III: Schulabgängerinnen und -abgänger ohne Hauptschulabschluss 2006**  
(in % der 15- bis unter 17-Jährigen)

Land	Ohne Hauptschulabschluss insgesamt		Davon				Darunter		Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 17 Jahren
			Ohne Hauptschulabschluss von Förderschulen		Ohne Hauptschulabschluss von sonstigen Schularten		Mit Abschluss des Förderschwerpunktes Lernen		
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
D	75.897	7,9	39.322	4,1	36.575	3,8	26.620	2,8	961.100
W	56.071	7,4	28.726	3,8	27.345	3,6	19.698	2,6	761.807
O	19.826	9,9	10.596	5,3	9.230	4,6	6.922	3,5	199.293

**Tabelle IV: Deutsche und ausländische Absolventen/Abgänger allgemeinbildender und beruflicher Schulen 2006 nach Abschlussarten und Geschlecht (in % der Wohnbevölkerung im jeweils typischen Abschlussalter)\***

Abschlussart	Absolventen/Abgänger									
	Insgesamt		Davon							
			Deutsche				Ausländer			
			Männlich		Weiblich		Männlich		Weiblich	
Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Ohne Haupt- schulabschluss	75.897	7,9	38.905	8,7	22.426	5,3	8.952	19,2	5.614	12,7
Mit Haupt- schulabschluss	273.481	28,5	137.633	30,8	94.646	22,3	22.356	48,0	18.846	42,8
Mit Mittlerem Abschluss <sup>1</sup>	481.845	49,6	221.600	49,2	226.276	52,9	16.205	34,0	17.764	39,7
Mit Fachhoch- schulreife	129.662	13,6	64.937	14,7	57.299	13,6	3.840	8,0	3.586	7,6
Mit allgemeiner Hochschulreife	285.456	29,9	123.409	28,0	152.397	36,3	4.285	8,9	5.365	11,4
Insgesamt	1.246.341	X	586.484	X	553.044	X	55.638	X	51.175	X

\* Die Absolventen-/Abgängerzahl wird auf die Wohnbevölkerung (am 31.12. des Vorjahres) im jeweils typischen Abschlussalter bezogen. Je nach Abschlussart werden unterschiedliche Altersjahrgänge zugrunde gelegt (Mit und ohne Hauptschulabschluss: 15 bis unter 17 Jahre; Mittlerer Abschluss: 16 bis unter 18 Jahre; Fachhochschulreife und allgemeine Hochschulreife: 18 bis unter 21 Jahre).

<sup>1</sup> Mit Realschulabschluss oder gleichwertigem Abschluss

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, [http://www.bildungsbericht.de/daten2008/d7\\_2008.xls](http://www.bildungsbericht.de/daten2008/d7_2008.xls), Tabelle D7-6A

**Tabelle V: Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems 2006**

Ebene	Duales System	Schul-berufs-system	Über-gang-system	Duales System	Schul-berufs-system	Über-gang-system
	Anzahl			in %		
Deutschland	551.434	212.984	503.401	43,5	16,8	39,7
Flächenländer zusammen	512.535	195.090	479.017	43,2	16,4	40,4
Flächenländer Ost	91.983	49.359	62.260	45,2	24,2	30,6
Flächenländer West	420.552	145.731	416.757	42,8	14,8	42,4
Stadtstaaten	38.899	17.894	24.384	47,9	22,0	30,0

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, [http://www.bildungsbericht.de/daten2008/e1\\_2008.xls](http://www.bildungsbericht.de/daten2008/e1_2008.xls), Tabelle E1-2A

**Tabelle VI: Zahl der Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote**

Betriebe / Ausbildungsbetriebe / Ausbildungsbetriebs- quote		1999	2001	2003	2005	2006	Änderung 2006 gegenüber 1999
Betriebe	Anzahl	2.127.831	2.107.467	2.041.662	2.003.217	2.021.053	-106.778
Ausbildungs- betriebe	Anzahl	501.326	496.476	478.096	482.439	485.054	-16.272
Ausbildungs- betriebsquote	in %	23,6	23,6	23,4	24,1	24,0	+0,4

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, [http://www.bildungsbericht.de/daten2008/e2\\_2008.xls](http://www.bildungsbericht.de/daten2008/e2_2008.xls), Tabelle E2-4A

**Tabelle VII: Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger\*, Frauenanteil und Studienanfängerquote 1975 bis 2007 nach Geschlecht**

Studien- jahr <sup>1</sup>	Studienanfänger			Studienanfängerquote <sup>2</sup>		
	Insgesamt	Anteil Frauen	Anteil FH	Insgesamt	Männer	Frauen
	Anzahl	in %				
2000	314.539	49,2	31,3	33,5	33,4	33,6
2001	344.659	49,4	31,3	36,1	35,9	36,3
2002	358.792	50,6	32,0	37,1	35,9	38,3
2003	377.395	48,2	32,2	38,9	39,5	38,3
2004	358.704	48,8	33,2	37,1	37,2	37,1
2005	355.961	48,8	33,1	37,0	37,1	36,9
2006	344.822	49,4	34,0	35,7	35,5	35,9
2007 <sup>3)</sup>	358.673	49,8	33,1	36,6	36,1	37,2

\* Studienanfängerinnen und -anfänger im ersten Hochschulsesemester, einschließlich Verwaltungsfachhochschulen

<sup>1</sup> Studienjahr = Sommer- plus nachfolgendes Wintersemester

<sup>2</sup> Berechnung nach dem OECD-Verfahren, einschließlich Verwaltungsfachhochschulen

<sup>3</sup> Für 2007 vorläufige Zahlen

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, [http://www.bildungsbericht.de/daten2008/f1\\_2008.xls](http://www.bildungsbericht.de/daten2008/f1_2008.xls), Tabelle F1-1A

**Tabelle VIII: Studienabbruchquoten\* für deutsche Studierende im Erststudium nach Fächergruppen, Abschlussarten und ausgewählten Studienbereichen (in %)**

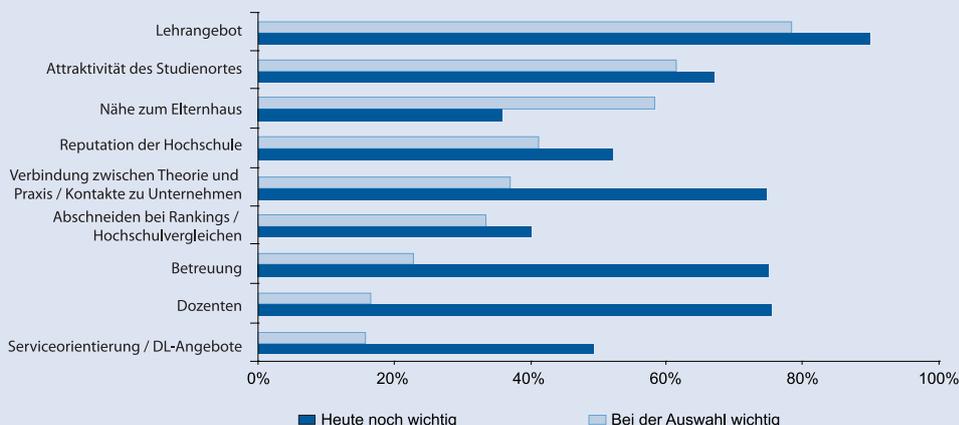
Hochschulart Fächergruppe Studienbereich Abschlussart	Studienabbruchquote											
	Insgesamt				Männer <sup>1</sup>				Frauen <sup>1</sup>			
	1999	2002	2004	2006	1999	2002	2004	2006	1999	2002	2004	2006
	in %											
<b>Insgesamt</b>	23	25	22	21	25	27	25	26	20	23	18	15
Universitäten	24	26	24	20	26	29	27	25	23	24	21	16
Fachhochschulen	20	22	17	22	23	24	22	26	13	18	10	14
Bachelor Universität	–	–	–	25	–	–	–	34	–	–	–	19
Bachelor Fachhochschule	–	–	–	39	–	–	–	42	–	–	–	35
<b>Universitäten</b>												
Sprach-, Kulturwissen- schaften, Sport	33	35	32	27	38	39	37	35	31	34	30	24
Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	30	28	26	19	28	30	29	24	31	26	23	14
Mathematik, Naturwissenschaften	23	26	28	28	27	28	30	31	18	23	24	24
Medizin	8	11	8	5	7	11	7	3	8	12	8	6
Agrar-, Forst, Ernäh- rungswissenschaften	21	29	14	7	16	34	24	14	26	26	7	2
Ingenieurwissenschaften	26	30	28	25	27	30	27	28	19	28	31	16
Lehramt	14	12	13	8	19	19	20	8	12	9	10	8
<b>Fachhochschulen</b>												
Wirtschafts-, Sozialwesen	16	25	16	19	21	29	20	28	12	21	11	13
Mathematik, Naturwissenschaften	34	40	31	26	34	38	31	25	34	49	33	32
Agrar-, Forst, Ernäh- rungswissenschaften	25	18	2	12	26	13	1	16	24	23	2	9
Ingenieurwissenschaften	21	20	21	26	23	21	24	28	14	11	9	19

\* Berechnungsmethode nach HIS, ohne ausländische Studierende und ohne Studierende im Zweitstudium; Studienabbruchquote berechnet als Quotient von Absolventen des Abschlussjahres und Studienanfängern der zugehörigen Studienanfängerjahrgänge

<sup>1</sup> Ausweis nach dem Geschlecht ist nur auf der Ebene der Fächergruppen möglich.

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, [http://www.bildungsbericht.de/daten2008/f4\\_2008.xls](http://www.bildungsbericht.de/daten2008/f4_2008.xls), Tabelle F4-4A

**Tabelle IX: Die Bedeutung verschiedener Aspekte des Studiums für Studierende, vor Beginn und im Verlauf des Studiums**



Quelle: Prognos AG 2007

**Tabelle X: Teilnahme an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung in West- und Ostdeutschland 1991 bis 2007 (in %)**

Region - Weiterbildungstyp		1991	1994	1997	2000	2003	2007
		in %					
Deutschland	Allgemeine Weiterbildung	22	26	31	26	26	27
	Berufliche Weiterbildung	21	24	30	29	26	26
Westdeutschland	Allgemeine Weiterbildung	23	29	32	27	27	28
	Berufliche Weiterbildung	20	23	29	28	26	26
Ostdeutschland	Allgemeine Weiterbildung	20	17	28	24	21	26
	Berufliche Weiterbildung	25	27	37	31	26	29

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, [http://www.bildungsbericht.de/daten2008/g1\\_2008.xls](http://www.bildungsbericht.de/daten2008/g1_2008.xls), Tabelle G1-1A

**Tabelle XI: Teilnahme an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung 1991 bis 2007 nach Schulbildung (in %)**

Schulbildung	1991	1994	1997	2000	2003	2007
in %						
<b>Weiterbildung insgesamt</b>						
Niedrige Schulbildung	22	29	34	29	28	30
Mittlere Schulbildung	44	47	54	46	47	46
Abitur	57	60	65	59	59	58
<b>Allgemeine Weiterbildung</b>						
Niedrige Schulbildung	14	19	22	17	17	18
Mittlere Schulbildung	25	27	33	27	28	28
Abitur	35	40	44	40	37	39
<b>Berufliche Weiterbildung</b>						
Niedrige Schulbildung	12	14	19	18	16	17
Mittlere Schulbildung	26	30	37	33	32	30
Abitur	34	34	41	39	38	37

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, [http://www.bildungsbericht.de/daten2008/g1\\_2008.xls](http://www.bildungsbericht.de/daten2008/g1_2008.xls), Tabelle G1-2A

# Quellen

**Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008:** Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.

**Baethge, Martin; Solga, Heike; Wieck, Markus 2007:** Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs, Friedrich-Ebert-Stiftung Netzwerk Bildung.

**Beicht, Ursula; Ulrich, Joachim Gerd 2008:** BIBB-Report 6/2008: Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung.

**BiBB 2008:** Optimale Rahmenbedingungen für berufliche Bildung und Qualifikation (Vortrag von Dr. Gisela Dybowski für den Managerkreis der FES).

**BMBF 2008:** Berufsbildungsbericht 2008.

**BMZ 2007:** Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung im Rahmen einer Bildung für nachhaltige Entwicklung, von Dieter Appelt und Hannes Siege.

**Christe, Gerhard 2008:** Integration benachteiligter Jugendlicher – aber wie?, in Neue Gesellschaft Frankfurter Hefte 9/2008: Der neue Kapitalismus: 47-51.

**Deutsche Bahn 2008:** Gezielte Vorbereitung für den Beruf – Orientierung und Kompetenzerwerb in der Ausbildung bei der Deutschen Bahn (Vortrag von Julia Jaspers für den Managerkreis der FES).

**Deutsches PISA-Konsortium (Hrsg.) 2001:** PISA 2000. Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich. Leske + Budrich, Opladen.

**Die Bundesregierung und die Regierungschefs der Länder:** Aufstieg durch Bildung – Die Qualifizierungsinitiative für Deutschland, Dresden, 22. Oktober 2008.

**Egbers, Gitta; Fugmann-Heesing, Annette; Pfeiffer, Ulrich; Thomas, Uwe; von der Groeben, Gert 2005:** Bildung und Beschäftigung ([www.managerkreis.de](http://www.managerkreis.de)).

**Expertenkommission Forschung und Innovation 2008:** Gutachten zu Forschung, Innovation und technologischer Leistungsfähigkeit ([www.e-fi.de](http://www.e-fi.de)).

**Geißler, Rainer; Weber-Manges 2008:** Migrantenkinder im Bildungssystem: doppelt benachteiligt, in APuZ 49/2008, bpb.

**Klemm, Klaus 2009:** Bildungsausgaben im föderalen System – Zur Umsetzung der Beschlüsse des ‚Bildungsgipfels‘, Friedrich-Ebert-Stiftung, Netzwerk Bildung.

**Kraus, Katrin 2008:** Beschäftigungsfähigkeit oder Maximierung von Beschäftigungsoptionen? Ein Beitrag zur Diskussion um neue Leitlinien für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO Diskurs.

**Krekel, Elisabeth; Ulrich, Joachim Gerd (BIBB) 2009:** Jugendliche ohne Berufsabschluss – Handlungsempfehlungen für die berufliche Bildung, Friedrich-Ebert-Stiftung.

**Mc Kinsey & Company 2008:** Zukunftsvermögen Bildung. Wie Deutschland die Bildungsreform beschleunigt, die Fachkräftelücke schließt und Wachstum sichert ([www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/McKinsey\\_Studie\\_gesamt\\_small\\_2.pdf](http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/McKinsey_Studie_gesamt_small_2.pdf)).

**Moraal, Dick 2007:** Berufliche Weiterbildung in Deutschland (<http://www.bibb.de/de/30130.htm>).

**Netzwerk Bildung 2007:** Zusammen.Leben.Lernen. Bildungssystem in einer Einwanderungsgesellschaft, Friedrich-Ebert-Stiftung.

**OECD 2008:** Deutschland verliert bei der Ausbildung von Hochqualifizierten international weiter an Boden. Pressemitteilung zur Vorstellung der Studie ‚Bildung auf einen Blick 2008‘ (<http://www.oecd.org>).

**Prognos AG 2007:** Praxisorientierung in Bildung und Wissenschaft (Vortrag von Dr. Iris Pfeiffer für den Managerkreis der FES).

**Strohmeier, Klaus Peter 2006:** Segregation in den Städten. Friedrich-Ebert-Stiftung, Gesprächskreis Migration und Integration.

# **Bildung macht reich – Mehr Praxisorientierung in Bildung und Weiterbildung**

## **THESENPAPIERE DES MANAGERKREISES:**

**Mittelstandsfinanzierung in Zeiten der Krise**, April 2009

**Europäische Industriepolitik - Zwischen Wettbewerb und Interventionismus**, April 2009

**Wege aus der Krise: Zukunfts- und Konjunkturpaket des Managerkreises**, Februar 2009

**Arbeitswelt 2030**, Oktober 2008

**Wachstum und Gesundheit - Chancengleichheit, Wettbewerb und Konsumentensouveränität**, Juni 2008

Diese und weitere Thesenpapiere finden Sie zum Download auf:

**[www.managerkreis.de](http://www.managerkreis.de)**