



Foto: Calaimage/Martin Barraud/iStock/Getty Images Plus via Getty Images

Berufliche Schulen im Fokus der Fachkräftegewinnung

Verlässliche Strukturen und differenzierte Angebote der beruflichen Bildung sind wichtige Stellschrauben zur Fachkräftesicherung in den Regionen. Wie müssen berufliche Schulen zukünftig aufgestellt sein? Eine Studie hat für Schleswig-Holstein Handlungsfelder identifiziert, die sich auf Gesamtdeutschland übertragen lassen.

Die Auswirkungen des demografischen Wandels sind auf dem Arbeitsmarkt zunehmend spürbar – oft besonders deutlich in ländlich geprägten Regionen. Fachkräftesicherung beschäftigt daher Betriebe quer über alle Branchen auch in der Landwirtschaft (Engels u.a., 2020). Das Erfolgsmodell der dualen Ausbildung ist traditionell eine tragende Säule der Fachkräftesicherung in Deutschland (OECD, 2020) – gerade auch abseits der Metropolen und Ballungsräume.

Ausgangslage

Die aktuelle Diskussion konzentriert sich vor allem auf den starken Rückgang der Bewerberzahlen in der beruflichen Bildung als Folge der COVID-19-Pandemie. Mittel- bis

langfristig beeinflusst vor allem der demografische Wandel die Nachfrage an Ausbildungsgängen durch die Jugendlichen. Dabei wird das demografische Potenzial für die Berufsausbildung bundesweit zukünftig zurückgehen.

Hinzu kommt, dass immer mehr Jugendliche höhere Schulabschlüsse erwerben (Dionisius, Illiger, 2017). Auch wenn deshalb nicht zwangsläufig das Interesse an einer Berufsausbildung zurückgeht, sinkt die Nachfrage in bestimmten Ausbildungsberufen, unter anderem auch landwirtschaftlichen Berufen. Häufig sind Bereiche betroffen, die sich traditionell an Bewerberinnen und Bewerber mit niedrigeren Schulabschlüssen richten. Zum anderen sind es laut BIBB-Datenreport 2020 zunehmend Schülerinnen und Schüler mit Hochschulreife,

Die Autorin



Kristina Stegner
Prognos AG, Berlin
kristina.stegner@prognos.com

die eine Ausbildung aufnehmen. Ebenfalls gestiegen ist der Anteil ausländischer Auszubildender sowie von Geflüchteten und Zugewanderten (MBWK, 2020).

Darüber hinaus verändern die Digitalisierung und der ökologische Wandel, was Beschäftigte zukünftig wissen und können müssen. Branchenübergreifend sind dies vor allem grundlegende digitale Kompetenzen sowie Grundkenntnisse mit Blick auf Aspekte der Nachhaltigkeit und des Umweltschutzes. Dabei bleiben beruflich qualifizierte am Arbeitsmarkt gefragt.

Handlungsfelder

Vor diesem Hintergrund hat die Studie des Wirtschaftsforschungsunternehmens Prognos, die in den Jahren 2019 bis 2021 im Auf-

Berufliche Bildung in Schleswig-Holstein

Für das Land Schleswig-Holstein hat die Weiterentwicklung seiner beruflichen Schulen seit langem eine hohe politische Priorität. Bereits seit 2007 können sich berufsbildende Schulen in Regionale Berufsbildungszentren (RBZ) umwandeln. RBZ sind Organisationen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die als wirtschaftlich eigenständige Bildungseinrichtungen zum Beispiel Verträge mit eigenem Personal abschließen oder als Dienstleister Bildungsangebote für Dritte anbieten können. Derzeit sind 19 der insgesamt 35 öffentlichen beruflichen Schulen in Schleswig-Holstein in dieser Rechtsform organisiert.

Ein weiterer Meilenstein in der Weiterentwicklung der beruflichen Bildung war die Gründung des Schleswig-Holsteinischen Instituts für Berufliche Bildung (SHIBB). Seit dem 1. Januar 2021 ist Schleswig-Holstein damit das erste Flächenland, das den betrieblichen und schulischen Teil der beruflichen Bildung unter dem Dach einer Behörde vereint. Dazu gehören auch die Grünen Berufe.

Die Studie „Anforderungen an die berufliche Bildung in Schleswig-Holstein“ leistete einen fachlich-wissenschaftlichen Beitrag für die Diskussion der zentralen Aktivitäten des SHIBB. Die Langfassung der Studie kann unter folgendem Link abgerufen werden: https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/SHIBB/Themen/Themenfelder/MasterplanSEP/Downloads/22124_Prognos_Studie.pdf?__blob=publicationFile&v=5

trag des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus des Landes Schleswig-Holstein durchgeführt wurde, drei Handlungsfelder identifiziert, um auch in Zukunft ein bedarfsgerechtes und innovatives Bildungsangebot in Schleswig-Holstein zu gewährleisten. Diese lassen sich jedoch im Wesentlichen auf das gesamte Bundesgebiet übertragen.

Heterogenität: Die beruflichen Schulen haben die Aufgabe, Strukturen und Bildungsangebote für immer heterogenere Zielgruppen zu schaffen. Eine wichtige Zielgruppe der beruflichen Bildung sind Schülerinnen und Schüler mit (Fach-)Hochschulreife. Für diese gilt es, ein Bildungsangebot bereitzustellen, das in Konkurrenz zum Studium bestehen kann. Dies bezieht sich erstens auf Faktoren wie eine zeitgemäße Ausstattung der Schulen – baulich wie technisch – sowie moderne Lehrkonzepte und Didaktik, analog wie digital. Zweitens sollten Möglichkeiten verstärkt werden, während der Ausbildung zusätzliche Qualifikationen zu erwerben.

Förderung: Zum anderen bilden Betriebe zunehmend auch Jugendliche aus, die einer besonderen Förderung bedürfen. Diese muss in erster Linie fachliche und schulische Defizite adressieren, bei Menschen mit Migrationshintergrund spielt zudem die Sprachförderung eine zentrale Rolle. Zunehmend geht der Förderbedarf jedoch über klassische Nachhilfe hinaus. Spätestens seit der COVID-19-Pandemie beobachten die Schulen eine Zunahme persönlicher Problemlagen und psychischer Erkrankungen ihrer Schülerinnen und Schüler.

Bildungsangebote: Die beruflichen Schulen müssen ihre Bildungsangebote weiter differenzieren, um den Anforderungen der verschiedenen Zielgruppen gerecht zu werden.

Eine wichtige Rolle spielen dabei Bildungsgänge, die einen niedrighschwelligsten Einstieg in eine berufliche Qualifizierung ermöglichen. Hierzu zählen beispielsweise vereinfachte ein- bis zweijährige Ausbildungsgänge. Andererseits kann die Entwicklung zusätzlicher Qualifizierungsbausteine dazu beitragen, die Attraktivität einer Berufsausbildung für leistungsstärkere Zielgruppen zu erhöhen. Förderlich ist dabei, wenn die Berufsschulen über Erfahrungen in der beruflichen Weiterbildung verfügen.

Den beschriebenen Herausforderungen einer zunehmend heterogenen Schülerschaft können Berufsschulen nur mit brei-

ter Expertise begegnen. In multiprofessionellen Teams sollen Lehrkräfte, (sonder-)pädagogische Fachkräfte oder Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter (s. Beitrag S. 26) auf Augenhöhe zusammenarbeiten. Darüber hinaus benötigen die Schulen einen verlässlichen Ressourcenrahmen, um bedarfsgerecht über zusätzliches pädagogisches und sonstiges Personal entscheiden zu können. Zusätzlich muss den Lehrkräften Zeit eingeräumt werden, für die Abstimmung in solchen Teams.

Auf neuestem Stand

Berufliche Schulen müssen Kompetenzerwerb fördern, der veränderten Berufsbildern und einer digitalisierten und klimagerechten Arbeitswelt entspricht. Durch den engen Austausch mit Betrieben, überbetrieblichen Bildungsstätten oder Hochschulen bleiben die Berufsschulen fachlich auf dem neuesten Stand. Je nach Profil der Schulen können dafür fachspezifische Arbeitsgruppen gebildet werden. Dies erscheint zum Beispiel im Bereich der grünen Technologien sinnvoll, der sich derzeit als besonders dynamisch darstellt. Idealerweise werden solche Formate landesweit begleitet, um Innovationen in die Breite zu tragen und Synergien zwischen den Schulen zu fördern. Darüber hinaus schafft ein solcher strukturierter Austausch eine Grundlage, um fundierte Entscheidungen über Investitionen in die technische Ausstattung der Schulen oder die Weiterqualifizierung von Lehrkräften zu treffen.



Foto: AntonioGuillem/iStock/Getty Images Plus via Getty Images

Die Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen wird schrumpfen. Außerdem zeigt sich ein Trend zum Erwerb höherer Bildungszertifikate.

Masterplan Schulentwicklung

Die schleswig-holsteinische Landesregierung hat die Anregungen der Studie „Anforderungen an die berufliche Bildung in Schleswig-Holstein“ aufgegriffen und das SHIBB im Rahmen eines Masterplans mit der Erarbeitung einer landesweiten Schulentwicklungsplanung für die berufliche Bildung, insbesondere die duale Berufsausbildung, beauftragt.

Die wichtigsten Ziele des Vorhabens sind:

- zumutbare Erreichbarkeit des Berufsschulunterrichts für Schülerinnen und Schüler – gegebenenfalls mithilfe von Internaten oder anderen Unterbringungsmöglichkeiten,
- Einbeziehung der betroffenen Personen beziehungsweise relevanten Stakeholder in einem dialogischen und damit transparenten Prozess,
- landesweit aufeinander abgestimmte Verteilung der Ausbildungsgänge und damit Erhalt eines qualitativ hochwertigen Netzes der 35 berufsbildenden Schulen, insbesondere Stabilisierung und Stärkung des Berufsschulnetzes im ländlichen Raum,
- Förderung der Profilierung der beruflichen Schulen und der regionalen Berufsbildungszentren.

Letztlich geht es um den Erhalt der Dualen Ausbildung in der Fläche und damit um die Sicherung des Fachkräftenachwuchses. Der Masterplan soll bis zum Ende des Schuljahres 2023/24 entwickelt werden, sodass im darauffolgenden Schuljahr mit der Umsetzung begonnen werden kann.

Die COVID-19-Pandemie war ein Reallabor, in dem digitaler Unterricht erprobt und weiterentwickelt wurde. Für viele Schulen und Lehrkräfte ging dies mit einer steilen Lernkurve einher – oft getrieben durch die Eigeninitiative der schulischen Akteure und teilweise noch wenig strukturell in den Schulen verankert. Hier liegt ein großes Potenzial im Erfahrungswissen der einzelnen Schulen. Dieses sollte gebündelt werden, um zum einen Ansätze guter Praxis zwischen den Schulen zu verbreiten, zum anderen aber auch übergreifend auf Landesebene passgenaue Unterstützungsstrukturen zu entwickeln.

Schulentwicklung

Die Schulentwicklungsplanung ist gefordert: Sie muss auf den demografischen Wandel reagieren und gleichzeitig ein bedarfsgerechtes Angebot an Bildungsgängen sicherstellen. Angesichts sinkender Schülerzahlen gilt es, das Bildungsangebot beruflicher Schulen mit wirtschaftlich verhältnismäßigem Aufwand fortzuführen – vor allem dann, wenn die Ausbildung hohe Investitionen in Technik oder Infrastruktur erfordert. Neben der reinen Kostenersparnis kann die Bündelung von Bildungsgängen aber auch weitere Vorteile haben, insbesondere mit Blick auf den in Zukunft wohl entscheidenden Faktor „Lehrkräfte“: Wenn mehrere Lehrkräfte mit dem gleichen fachlichen Hintergrund an einer Schule unterrichten, kann erstens die Attraktivität für weitere Lehrkräfte, an dieser Schule zu unterrichten, steigen. Zweitens kann der fachliche Austausch zu einer höheren Qualität des Unterrichts beitragen. Und drittens haben einzelne Lehrkräfte mehr Möglichkeiten sich zu spezialisieren.

Dabei lohnt sich die Konzentration von Bildungsgängen vor allem in städtischen Ballungsräumen. Dort findet sich neben einer ausgeprägten Unternehmensstruktur in der Regel auch ein breiteres Angebot an weiteren Bildungseinrichtungen und Unterstützungsangeboten für Jugendliche. Andererseits reduziert eine wohnortnahe Beschulung die Kosten für auswärtige Unterbringung und Fahrtkosten. Darüber hinaus ist die wohnortnahe Beschulung als Zugang zu Bildung ein wesentliches Prinzip der regionalen Daseinsvorsorge. Dies gilt insbesondere für Schülerinnen und Schüler, die weniger mobil sind oder insgesamt einen höheren Unterstützungsbedarf beim Übergang von Schule in Ausbildung haben.

Die lokale Beschulung von Auszubildende ist ein wichtiger Faktor bei der Entscheidung über das betriebliche Ausbildungsangebot. Da die Berufsausbildung auch über die ausbildenden Betriebe hinaus eine wichtige Funktion hat, beeinflussen solche Entscheidungen das Fachkräfteangebot auf den regionalen Arbeitsmärkten insgesamt. Schließlich spielen Berufsschulen bereits bei der Rekrutierung von Auszubildenden eine wichtige Rolle. Sie ermöglichen den Betrieben den Zugang zu potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern und tragen mit ihren Angeboten dazu bei, junge Fachkräfte frühzeitig an die Region zu binden.

In diesem Spannungsfeld bewegt sich die Gestaltung der Bildungsangebote an den Schulen. Die bisherige Praxis, diese an fixe Schwellenwerte der Schülerzahlen in den Ausbildungsgängen zu binden, trägt dabei zukünftig kaum noch. Stattdessen sollte notwendige Konzentration von Bildungsgängen in einem strukturierten Prozess aktiv gestaltet werden – von allen betroffenen Akteuren. In einer ganzheitlichen und lan-

desweiten Perspektive sollte geprüft werden, welche Angebote an welchen Schulen erhalten beziehungsweise aufgebaut oder abgebaut werden sollten. Strukturpolitische Aktivitäten können diese Ausgleichsprozesse flankieren. Weiterhin sollte die Schulentwicklungsplanung mit regionalen Entwicklungsstrategien sowie landesweiten Strategien im Bereich der Wirtschafts-, und Verkehrspolitik synchronisiert werden. Im Idealfall sollten solche Prozesse auch über die Bundesländergrenzen hinweg – den regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmärkten entsprechend – stattfinden.

Profilbildung

Ziel sollte dabei eine Kombination aus Basisversorgung in der Breite und Spezialisierung der Schulen in ausgewählten fachlichen Bereichen sein. Die Profilbildung von Schulen kann sich unter anderem orientieren an Kriterien wie dem regionalen Fachkräftebedarf, Synergien und Schnittstellen zwischen vorgelagerten Bildungsgängen des Übergangsbereichs und weiteren Schularten der beruflichen Schulen, Aufwänden und Kosten für die Bildungsgänge sowie Erreichbarkeit der Standorte und Unterbringungsmöglichkeiten.

Schließlich könnten Schülerinnen und Schüler in flexibleren Modellen für allgemeinbildende und eher grundlegende Inhalte ortsnahe beschult werden. Hier lassen sich auch die größten Synergien zwischen unterschiedlichen Ausbildungsberufen heben. Die Vermittlung spezifischer Fachkenntnisse kann dann durch spezialisierte berufliche Schulen übernommen werden, zum Beispiel durch innovative digitale Formate. Gerade für Berufsbereiche mit wenig Schülerinnen und Schülern, wie zum Beispiel die Agrarberufe, könnte dies eine Lösung sein, um sowohl in der Fläche präsent zu sein und gleichzeitig eine hohe fachliche Qualität zu liefern. ■

Literatur

- Engels D.; Matta V.; Huppertz L. (2020):** Arbeitsmarkt Landwirtschaft in Deutschland. Aktuelle und zukünftige Herausforderungen an die Berufsbildung. URL: https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/studie-arbeitsmarkt-landwirtschaft-in-deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (Abruf: 13.2.2023).
- OECD (2020):** Bildung auf einen Blick 2020. OECD-Indikatoren. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/education/bildung-auf-einen-blick-2020-oecd-indikatoren_6001821nw (Abruf: 30.7.2021).
- Dionisius, R.; Illiger, A. (2017):** Trends ins Studium und in die duale Berufsausbildung unter Berücksichtigung ausgewählter Einflussfaktoren, Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2020):** Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn.
- Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Schleswig-Holstein (MBWK) (2020):** Berufliche Bildung in Schleswig-Holstein 2020. Integrierte Ausbildungsberichterstattung für Schleswig-Holstein 2020, Kiel.