

Günther Schmid und Janine Leschke

Reform der dualen Berufsausbildung: Kann Deutschland von Dänemark lernen?

Im Jahr 2024 dokumentierte [Eurostat](#) für Deutschland eine Jugendarbeitslosenquote (15-24 Jahre) von 6,6 Prozent im Vergleich zu 14,6 Prozent in Dänemark. Warum sollte Deutschland also von Dänemark lernen? Wenn überhaupt, läge da nicht die Schweiz näher? Zumal deren duale Berufsausbildung international als Vorbild dient? In der Tat könnte [Deutschland von der Schweiz](#) lernen, aber Dänemark hat ebenfalls Vorzüge, die Anlass geben, ihre Hintergründe auszuloten.

Dänische Jugendliche sind zwar öfter arbeitslos, im Gegensatz zu deutschen meist aber nur für kurze Zeit und dabei finanziell gut abgesichert. Darüber hinaus ist in Deutschland der prekäre Übergangssektor wesentlich größer als in Dänemark. Mehr junge Erwachsene in Dänemark als deutsche im Alter von 20-34 sind akademisch gebildet. Im Gegenzug haben zwar mehr deutsche als dänische Jugendliche eine berufliche Ausbildung, gleichzeitig steigt aber der Anteil junger Erwachsener in Deutschland, die [ohne abgeschlossene Berufsausbildung](#) in den Arbeitsmarkt entlassen werden; in 2023 waren das 2,86 Millionen, d.h. 19,1 Prozent.

All das bedeutet, dass der Übergang von der Schule in den Beruf bei einem nicht unerheblichen Teil der deutschen [Jugendlichen Narben](#) hinterlässt, die dem Erwerb einer nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit, also [beruflicher Souveränität](#), im erwachsenen Leben im Wege stehen. Schließlich verzeichnet Deutschland im europäischen Vergleich einen [überdurchschnittlichen Fachkräftemangel](#): Rezession und Stagnation der letzten Jahre haben diesen zwar gemildert, vor allem im Industriesektor; im Dienstleistungssektor ist er jedoch nach wie vor stark ausgeprägt, weniger im Nachbarland Dänemark. Schließlich sinken die Zahlen von Bewerbern für die Ausbildungsstellen vor allem aus demographischen Gründen: Der Bevölkerungsanteil der Jugendlichen im Alter von 15-24 Jahren, also das Potential des neuen Arbeitsangebots, ist [mit 10 Prozent auf dem Tiefstand](#); vor 40 Jahren war es noch 16,7 Prozent.

Dass die Bundesregierung für die Zuwanderung von Fachkräften wirbt und dafür sogar die Regelungen der Einbürgerung erleichterte, ist zu begrüßen. Aber das [„weltweit modernste Fachkräfteeinwanderungsgesetz“](#) wird das Problem nicht lösen. Zum einen lässt die „Willkommenskultur“ für ausländische Fachkräfte zu wünschen übrig (vom wachsenden Rechtsruck ganz abgesehen), zum anderen werden Fachkräftewanderungen schnell zu einem Nullsummenspiel: Was das eine Land gewinnt, verliert das andere. Das Kernproblem ist struktureller Art und muss

dementsprechend angegangen werden. Vor allem klaffen die Berufswünsche der Angebotseite und die Qualifikationsanforderungen der Nachfrageseite auseinander.

Es bietet sich daher an, den Blick auf andere Länder zu richten: Das [‘kleine Nordlicht‘ Dänemark](#) wird dabei oft übersehen. Zu Unrecht. Die dänische Kombination von dualer und schulischer Berufsbildung bietet einen anregenden Kontrast zum immer noch dominanten dualen Berufsbildungssystem in der Schweiz; auch ein frischer Blick aus theoretischer Perspektive könnte die bisherige Reformdiskussion beleben.

Prinzipielle Lehren aus dänischer Perspektive

Die Theorie der [Übergangsarbeitsmärkte](#) schlägt zwei übergreifende Prinzipien der guten Regierungsführung (‘governance‘) vor: ausgeglichene Machtteilung und faire Risikoteilung. Diese Prinzipien abstrahieren vom Einzelfall und können daher "kopiert" werden. Provokanter formuliert: Der gängige Spruch "Man kann andere Länder nicht kopieren" ist eher ein Zeichen für pathologisches Lernen als für wissenschaftliche Weisheit.

So macht es z.B. einen Unterschied, ob starke institutionelle Vetospieler vorhanden sind, die notwendige Reformen blockieren können. Dänemarks Modell der [kooperativen Adaption](#) bietet Anhaltspunkte für eine ausgeglichenerere Machtverteilung. Im deutschen Föderalismus sind die 16 Länder nicht selten in einer Vetoposition. Besonders in der beruflichen Bildung gibt es nicht nur strukturell (horizontal, vertikal) sondern auch prozessual (Verhandlungen) eine starke Verflechtung. Das kann zur [Politikverflechtungsfalle](#) führen, d.h. zu Stagnation oder nur mühselig-kleinen Reformschritten. Im Gegensatz zu Deutschland spielen die gut organisierten dänischen Sozialpartner eine führende Rolle im arbeitsmarkt- und berufsbildungspolitischen Entscheidungsprozess, während im Umsetzungsprozess – ebenfalls im Gegensatz zu Deutschland – die 98 dänischen Kommunen ein starkes Gewicht haben. Die kooperative Entscheidungskultur spiegelt sich in Form drittelparitätischer Vereinbarungen wider, also in Pakten zwischen Staat und Sozialpartnern, die zwar verbindlich sind, aber Spielraum für Lernprozesse lassen.

Risikoteilung sollte nicht nur als "Lastenteilung", sondern auch als "Chancenverteilung" diskutiert werden. Die Absicherung von Risiken verursacht nicht nur „moral hazard“ (Ausnutzung), sondern bietet auch „[moral assurance](#)“, also die Vergewisserung von Solidarität. Es macht einen Unterschied, wie die Akteure Risiken wahrnehmen und die Fairness oder Gerechtigkeit der Ergebnisse bewerten, wenn sie Risiken eingehen, etwa beim Arbeitsplatzwechsel, bei der Teilnahme an einer Fortbildung oder sogar beim Eintritt in ein Gründungsabenteuer. Wenn Risikobereitschaft nicht auf Solidarität im Falle des unverschuldeten Scheiterns bauen

kann, werden die Menschen risikoscheu bleiben. Vor allem junge Menschen neigen dazu, bei ihren Entscheidungen Risiken zu scheuen, da sie in der Regel von ihren Eltern abhängig sind und keine oder nur begrenzte Einkommensreserven haben. Ein System aktiver Sicherheiten kann ihnen helfen, diese Situation zu überwinden. Ein gutes Beispiel sind die universellen – also einkommensunabhängigen – staatlichen Bildungsstipendien in Dänemark. Obwohl diese durch Reformen der letzten Jahrzehnte etwas eingeschränkt und stärker mit Auflagen verbunden wurden (etwa Anreize für ein schnelleres Studium), bieten sie immer noch eine solidere Grundlage für individuelle Souveränität der Jugendlichen als das magere und einkommensabhängige Bafög in Deutschland, das teilweise sogar zurückzahlen ist.

Der Grundsatz der Vergewisserung von Solidarität gilt auch für Unternehmen. Die Einstellung junger Menschen oder Auszubildender ist zunehmend und insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen mit hohen Risiken verbunden. Deshalb könnten solidarische Beitragssysteme zur Finanzierung die Risikoaversion der Unternehmen überwinden: Auch Betriebe, die nicht ausbilden können oder wollen, sollten zur Finanzierung beitragen. Der dänische Ausbildungsfond lehrt, wie Unternehmen mit deutlichen Anzelementen („Bonus-Malus-Systeme“) unterstützt werden können, Auszubildenden eine Perspektive zu geben.

Spezifische Lehren aus dänischer Perspektive

In beiden Ländern investieren die Unternehmen, vor allem die Kleinbetriebe, weniger in die duale berufliche Bildung, als notwendig wäre. Im Vergleich zur angeblich „höheren“ akademischen Bildung leidet auch das öffentliche Image der Berufsbildung. Dänemark scheint hier jedoch noch in einer besseren Position zu sein. Während die deutsche Bundesregierung weiterhin nur [begrenzte Befugnisse in der Berufsbildung](#) hat, baute der dänische Staat seine Kapazitäten in der Berufsbildung aus und veränderte innerhalb des Berufsbildungssystems das Machtgleichgewicht zu seinen Gunsten. Diese Kapazitäten ermöglichten es den dänischen Verantwortlichen, den jungen Erwachsenen eine institutionell zuverlässigere zweite Chance auf dem Pfad der Berufsbildung anzubieten. Der prekäre Übergangssektor ist in Dänemark daher wesentlich kleiner als der deutsche. Die Gründe dafür lassen sich in folgendes Bild fassen.

Politisch Verantwortliche in Dänemark agieren – zugespitzt – eher als [Arrangeure denn als Dirigenten](#): Während die Deutschen „Dirigenten“ sich bei der Aufführung eines bestehenden Musikstücks so genau wie möglich an die Komposition (sprich Gesetzesvorlagen) halten, passen die dänischen „Arrangeure“ die Komposition ständig den neuen Bedingungen – Technologie, Umwelt, Globalisierung, Demographie – an. Zum einen konnte der dänische Staat das Investitionsdefizit bis zu

einem gewissen Grad durch eigene Kapazitäten von Berufsschulen oder neuen Berufsakademien ausgleichen. Zum anderen konnte er die Einhaltung von veränderten Vorschriften durch die Unternehmen erzwingen, indem er höhere Strafen z.B. für die Nichtbereitstellung von mehr Ausbildungsplätzen verhängte, oder durch Verhandlungen die Erhöhung der Arbeitgeberbeiträge zu den Berufsbildungsfonds veranlasste. Ähnliches ist dem deutschen Staat kürzlich nur mit der Einführung eines [Umlagesystems im Bereich der Pflege](#) gelungen.

Weitere ergänzende Reformen sind notwendig, um den sich verändernden Anforderungen gerecht zu werden. Dazu gehört die [modulare Strukturierung von Berufsbildungsangeboten](#), um mit flexibel handhabbaren Modulen Transparenz und Akzeptanz für Auszubildende und Betriebe zu erhöhen. Diese sind auch für eine Berufsbildungspolitik unverzichtbar, die zunehmend die europäische Dimension (Europäischer Qualifikationsrahmen und Europäisches Kreditssystem) berücksichtigen muss. Es ist kein Zufall, dass die [dänischen Ausbildungsreformen im Elektro- und Klempnerhandwerk](#) zu einer verstärkten Modularisierung der Curricula sowie zu erhöhten Qualifikationsanforderungen führten. Viele deutsche Berufsexperten halten an einem umfassenden Berufsprofil fest und wehren sich gegen den Trend zur Modularisierung. Es ist an der Zeit, dieses historisch gewachsene Ideal zu hinterfragen, nicht zuletzt unter dem Gesichtspunkt seiner bloß statusschützenden oder gar exkludierenden Tendenzen. Stattdessen sollte sich die Berufsbildungspolitik stärker auf zertifizierte Fertigkeiten oder Kompetenzen konzentrieren, deren Inhalte und [Qualitätsstandards](#) dann auch einfacher an technologische Entwicklung und europäische Standards angepasst werden können.

Transparente und flexible Bildungs- und Ausbildungsmodule fördern auch ein breiteres Spektrum beruflicher Weiterbildung und erklären das weit höhere Aktivitätsniveau Dänemarks im Bereich des lebenslangen Lernens. In Deutschland haben im Jahr 2022 nur 83.500 Beschäftigte (darunter 33,7 % Frauen) erfolgreich eine Fortbildungsprüfung nach BBiG oder HwO abgelegt, das sind etwa 0,2 Prozent aller Erwerbstätigen, ein Anteil weit entfernt von der angestrebten ["Weiterbildungsrepublik"](#). Dass weiterhin 2,86 Millionen junge Erwachsene im Alter von 20 bis 34 Jahren (19,1 %) ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind, ist gewiss skandalös. Allerdings spiegelt diese Zahl auch ein unhaltbar umfassendes Berufsideal wider: Zum einen sind in dieser Gruppe auch Personen enthalten, die eine Ausbildung oder ein Studium abgebrochen haben, aber dennoch über marktfähige Arbeitsmarktcompetenzen verfügen; zum anderen lag die Quote bei Deutschen ohne Migrationshintergrund bei "nur" 11,6 Prozent (immer noch zu viel), während die Quote bei Personen mit direkter Migrationserfahrung bei 39,1 Prozent lag. Eine Anpassung des deutschen Berufsbildungssystems an die zunehmende Vielfalt des Arbeitskräftepotentials ist daher dringend notwendig.