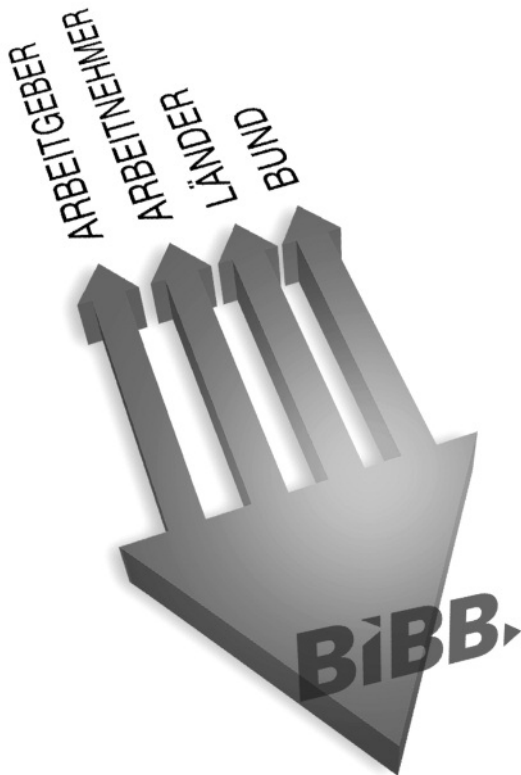


Aus der Arbeit des Hauptausschusses 2009



Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat in seiner Frühjahrssitzung am 5. März 2009 in Bonn den vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) vorgelegten Entwurf des Berufsbildungsberichts 2009 beraten.

Die Beauftragten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer sowie der Länder beschlossen eine gemeinsame Stellungnahme zum Entwurf des Berufsbildungsberichts. Darüber hinaus brachten die Beauftragten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer jeweils eigene Stellungnahmen ein.

Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2009

Zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland und des Wohlstandes unserer Gesellschaft sind gut ausgebildete Fachkräfte und innovative Unternehmer unerlässlich. Angesichts des zunehmenden Mangels an qualifizierten Fachkräften, der bereits im Jahr 2008 zu zahlreichen unbesetzten Positionen in den Unternehmen und damit zu Produktivitätsverlusten geführt hat, wächst die Notwendigkeit zur Stärkung und Qualitätsverbesserungen in der Bildung – vom frühkindlichen Bereich bis hin zur beruflichen Weiterbildung.

Neue Technologien und Marktanforderungen sowie die demografische Entwicklung bei den Schulabgängern/-innen erfordern eine Fachkräfteentwicklung auf einem qualitativ hohen Niveau, um die Standortbedürfnisse der Zukunft befriedigen zu können.

Vor diesem Hintergrund ist die Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung mit dem gemeinsamen Ansatz von Bund und Ländern für eine Gesamtstrategie zur Verbesserung der Qualität von Bildung in allen Bereichen zu unterstützen. Die dortigen Zusagen müssen nun konsequent umgesetzt werden.

Ausbildungsmarkt

Die im Jahr 2008 erneut gestiegene rechnerische Einmündungsquote von 67,7 Prozent der verzeichneten Schulabgänger/-innen hat zu einem Abbau der bis 2006 sehr hohen Altbewerberbestände geführt. Die hohe Einmündungsquote zeigt, dass das Duale System der Berufsbildung nach wie vor der mit Abstand größte Bereich im deutschen Berufsbildungssystem ist. Aufgrund der hohen Übernahme- und Einmündungsquoten in den Arbeits-

markt und des Ausbildungsengagements der beteiligten Unternehmen ist das Duale System erfolgreich und effizient.

Der Hauptausschuss weist darauf hin, dass die Ausbildungsleistung auch in den Zeiten der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise aufrechterhalten werden muss, um insbesondere im Hinblick auf die demografische Entwicklung den derzeitigen und künftigen Fachkräftebedarf zu decken. Gerade in der Krise muss es gelingen, bisher nicht ausbildende Betriebe für eine Ausbildung zu gewinnen.

Übergangssystem

Der Hauptausschuss verweist einerseits auf die Schließung der rechnerischen Ausbildungslücke und die damit gestiegenen individuellen Ausbildungschancen im Vergleich zu den Vorjahren. Er verweist andererseits mit großer Besorgnis auf die 14.479 unversorgt gebliebenen Bewerberinnen und Bewerber und die 81.846 Jugendlichen, die trotz anderweitigem Verbleib ihren Vermittlungswunsch aufrechterhalten haben. Ferner ist die Zahl der Jugendlichen, die nach wie vor ersatz- und übergangsweise vollschulische Qualifizierungsmaßnahmen besuchen, hinzuzurechnen.

Der Hauptausschuss weist darauf hin, dass Maßnahmen erforderlich sind, damit insbesondere die 19.507 offenen Lehrstellen und ca. 40.000 Einstiegsqualifizierungen besser ausgeschöpft werden.

Grundsätzlich ist anzumerken, dass die Maßnahmen des Übergangssystems kaum noch zu überschauen sind. Ferner ist eine Untersuchung der Wirksamkeit der Maßnahmen zielführend, um das Angebot zu straffen. Der Hauptausschuss fordert:

- Sicherstellung individueller Lernbegleitung und ergänzender Hilfen entsprechend dem individuellen Bildungsbedarf der Teilnehmer in allen Programmen,
- engere Kooperation mit der Wirtschaft unter anderem durch hohe Anteile betrieblicher Praktika in allen Maßnahmen mit dem Ziel der Übernahme in Ausbildung,

Integrierte Ausbildungsberichterstattung

Der Hauptausschuss weist auf die weiterhin vorhandenen Mängel bei der statistischen Erfassung und Aufbereitung relevanter Daten für die Ausbildungsberichterstattung hin. Für eine vollständige Erfassung müssen auch bislang nicht einbezogene Bereiche der Berufsausbildung außerhalb des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) integriert werden. Um (berufliche) Bildungsverläufe nachvollziehen zu können, ist künftig die Erhebung von Individualdatensätzen sinnvoll. Damit soll eine Gesamtübersicht mit einer Transparenz der Bereiche sowie schnellere und regionalisierte Information erreicht

werden. Mehrfache Durchläufe durch das Übergangssystem und dadurch entstehende volkswirtschaftlich unvermeidbare Kosten sollen identifiziert und in der Folge vermieden werden.

Der Hauptausschuss begrüßt das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Auftrag gegebene Umsetzungsprojekt zum bundesweiten Indikatorensystem für eine integrierte Ausbildungsberichterstattung.

Der Hauptausschuss fordert Bund und Länder auf, bei nachgewiesener Machbarkeit in den kommenden Jahren die unverzichtbaren rechtlichen Grundlagen für die Erhebung von Individualdatensätzen zu erlassen und sich an einer dauerhaften Umsetzung zu beteiligen, um den Mehrwert einer umfassenden Ausbildungsberichterstattung für die Regionen, die Länder und den Bund zu sichern.

Berufsorientierung

Hohe Abbruchquoten in vielen Teilbereichen der beruflichen Bildung schmälern die Berufschancen vieler junger Menschen und verursachen hohe volkswirtschaftliche Kosten. Ein wesentlicher Grund für Ausbildungsabbrüche sind fehlende oder falsche Vorstellungen über den angestrebten Beruf. Daher müssen junge Menschen bereits in der Schule bei ihrer Berufswahl besser und systematischer als bisher begleitet werden. Sie müssen ihre Stärken und Neigungen erkunden und die Arbeitsmarktchancen in ihrer Region kennenlernen können. Dazu bedarf es insbesondere Projekten, in denen kleine und mittlere Unternehmen ohne aufwändige Vorbereitung mitwirken können.

Der Hauptausschuss fordert vom Bund, die Rolle der Berufsberatung und auch die entsprechend spezifische Funktion der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Arbeitsagenturen wieder zu stärken.

Der Hauptausschuss begrüßt die von den Partnern des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland, der Bundesagentur für Arbeit, der Kultusministerkonferenz (KMK) und der Wirtschaftsministerkonferenz verabschiedete Erklärung „Berufswegeplanung ist Lebensplanung“ und unterstützt den umfangreichen Maßnahmenkatalog zur Verbesserung der Berufswahlentscheidung und Berufsorientierung.

Durchlässigkeit

Die zahlreichen und zwischen den Bundesländern stark abweichenden Regeln und Verfahren für die Aufnahme eines Studiums durch beruflich qualifizierte schränken die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen ein und behindern den Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Praxis. Angesichts des Mangels an qualifizierten Fachkräften müssen einfache und nachvoll-

ziehbare Zugangsvoraussetzungen für ein Hochschulstudium zeitnah etabliert werden. Eine allgemeine Hochschulreife für Meister, Techniker, Fachwirte und gleichgestellte Abschlüsse sowie eine fachgebundene Hochschulreife für beruflich Qualifizierte nach erfolgreichem Berufsabschluss und erfolgreicher Zugangsprüfung sind wichtige Signale, um die duale Ausbildung innerhalb des deutschen Bildungssystems zu stärken. Gleichzeitig ist durch eine dringend notwendige Verbesserung der Anrechnungsmöglichkeiten zwischen den Teilbereichen des Bildungssystems die Verpflichtung zum wiederholten Besuch gleichwertiger Bildungsmaßnahmen zu vermeiden.

Der Hauptausschuss setzt sich dafür ein,

- die Studienformate so zu ändern, dass sie beruflich Qualifizierte auch wahrnehmen können. Dazu gehören berufsbegleitende Angebote; dazu gehört auch eine Umstellung der Methodik und Didaktik,
- unbürokratische und transparente Verfahren zu entwickeln, mit denen Kenntnisse und Fertigkeiten, die im Rahmen der dualen Aus- und Weiterbildung erworben wurden, auf Gleichwertigkeit geprüft und angerechnet werden können. Eine analoge Anrechnung vergleichbarer vollzeitschulischer Ausbildungen, u. a. in den Gesundheits- und Erziehungsberufen, ist notwendig,
- duale und kooperative Studienangebote weiter auszubauen.

Weiterbildung

Der Hauptausschuss sieht in den Verabredungen zwischen Bund und Ländern im Rahmen der Qualifizierungsoffensive einen Ansatz für einen Innovationschub für das Lernen im Lebenslauf und zum Ausbau der geförderten beruflichen Weiterbildung.

Die vom BMBF verstärkte Forschung und Entwicklung zur Alphabetisierung und Grundbildung kann die Eingliederung Bildungsbenachteiligter stärken und sollte nachhaltig verfolgt werden.

Insgesamt ist der Weiterbildungsbereich noch nicht zufriedenstellend dargestellt und bewertet. Der Hauptausschuss empfiehlt erneut, hier die bereits erfassten Daten der Weiterbildung, insbesondere das Berichtssystem Weiterbildung (BSW), zukünftig Adult Education Survey (AES), mit den Daten aus dem Geltungsbereich des BBiG/HwO, die Weiterbildung im Bereich der Sozialgesetzbücher sowie der staatlichen Fachschulen im Berufsbildungsbericht mit den Daten des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) zusammenzuführen. Die einschlägigen Untersuchungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) sind einzubeziehen, die Verbindung zur Berichterstattung der KMK und des BMBF „Bildung in Deutschland“ herzustellen.

In einem zweiten Schritt sollten die Förderaktivitäten von Bund und Ländern erfasst und durch eine regelmäßige repräsentative Befragung von Bildungsanbietern und Hochschulen ergänzt werden. Der Hauptausschuss empfiehlt, die Programme besser aufeinander abzustimmen, um eine Nachhaltigkeit der Maßnahmen zu erlangen. Der Hauptausschuss empfiehlt außerdem, Weiterbildung neben der Ausbildung umfassender in den Berufsbildungsbericht aufzunehmen.

Mit der Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes wird die Aufstiegsfortbildung deutlich attraktiver.

Europäische Bildung/DQR/EQR

Mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) sollen das deutsche Bildungssystem und seine Qualifikationen an den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) gekoppelt werden, um diese im europäischen Kontext transparent und vergleichbar zu machen und qualitativ weiter zu entwickeln. Durch die Zuordnung von Qualifikationen aller Bildungsbereiche anhand einheitlicher outcome-orientierter Beschreibungen können erstmals Gleichwertigkeit abgebildet und Impulse für mehr Durchlässigkeit gegeben werden. Für berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland ergibt sich daraus die Möglichkeit einer angemessenen Positionierung im nationalen Bildungssystem. Wie in seinem Beschluss vom Dezember 2008 niedergelegt, fordert der Hauptausschuss die Bundesregierung auf, bei den Arbeiten in der Umsetzungsphase insbesondere sicherzustellen, dass grundsätzlich alle Niveaus des DQR auf verschiedenen schulischen, beruflichen, hochschulischen Bildungs- und Karrierewegen erreichbar sind, prinzipiell keine Reservierungen von Niveaus für bestimmte Bildungswege vorgenommen werden und auch die Formen des informellen Lernens hinreichend berücksichtigt werden können. Zu sichern ist eine angemessene Vertretung der betrieblichen beruflichen Bildung in den Expertengruppen für die Erprobungsphase des DQR-Entwurfs. Des Weiteren wird die Bundesregierung gebeten, ab 2010 ein wissenschaftliches Begleitprojekt umzusetzen zur Bewertung der Auswirkungen eines DQR auf Bildungssystem, Arbeitsmarkt, Unternehmen sowie Berufswege von Beschäftigten. Der Hauptausschuss begrüßt es, eine breite Fachöffentlichkeit in Deutschland und anderen europäischen Ländern über den Diskussionsvorschlag für einen DQR zu informieren und für die mit seiner Umsetzung verbundenen Chancen und Ziele zu werben.

Die deutlich angestiegene Nachfrage nach Auslandsaufenthalten in der Berufsbildung zeigt, dass grenzüberschreitende Mobilität in der Berufsbildung immer mehr gelebte Praxis wird. Trotzdem empfiehlt der Hauptausschuss Bund, Ländern und Sozialpartnern, weiterhin mit ihren jeweiligen Möglichkeiten zur Stärkung der Verankerung beizutragen. Darüber hinaus

gewinnen weitere Orientierungen des Innovationskreises Berufliche Bildung (IKBB) an Gewicht wie Verlängerung der Aufenthaltsdauer, Qualitätssicherung, Verbesserung der Anrechnung. Der Hauptausschuss unterstreicht die Forderung an die Bundesregierung und die Sozialpartner, bei Neuordnungsverfahren verstärkt internationale Anforderungen an die berufliche Aus- und Fortbildung einzubeziehen.

Neue Berichtsstruktur

Der Hauptausschuss dankt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BMBF und des Bundesinstituts für Berufsbildung für die geleistete Arbeit am Bericht. Der Hauptausschuss hält die neue Form der Berichterstattung mit einem straff gefassten Berufsbildungsbericht nach § 86 BBiG und einem Datenreport des Bundesinstituts für Berufsbildung insgesamt für gelungen.

Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber im Hauptausschuss zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2009

Zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland und des Wohlstandes unserer Gesellschaft sind gut ausgebildete Fachkräfte und innovative Unternehmer unerlässlich. Angesichts des zunehmenden Mangels an qualifizierten Fachkräften, der bereits im Jahr 2008 zu zahlreichen unbesetzten Positionen in den Unternehmen und damit zu Produktivitätsverlusten geführt hat, wächst die Notwendigkeit zur Stärkung und Qualitätsverbesserungen in der Bildung – vom frühkindlichen Bereich bis hin zur beruflichen Weiterbildung.

Neue Technologien und Marktanforderungen sowie die demografiebedingt sinkende Nachfrage nach dualen Ausbildungsplätzen erfordern eine Fachkräfteentwicklung auf einem qualitativ hohen Niveau, um die Standortbedürfnisse der Zukunft befriedigen zu können.

Vor diesem Hintergrund ist die Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung mit dem gemeinsamen Ansatz von Bund und Ländern für eine Gesamtstrategie zur Verbesserung der Qualität von Bildung in allen Bereichen zu unterstützen. Die dortigen Zusagen müssen nun konsequent umgesetzt werden.

Mehr freie Ausbildungsplätze als unvermittelte Bewerber

Die Ausbildungsmarktlage hat sich weiter verbessert:

- Erneut konnten mehr als 600.000 Ausbildungsverträge abgeschlossen werden. Gegenüber 2007 – als das zweitbeste Ergebnis seit der Wiedervereinigung erreicht wurde – sank ihre Zahl zwar durch den starken Bewerberrückgang um 9.600 auf 616.300. Dabei haben sich aber aufgrund des Rückgangs um 34.000 Schulabgänger im Jahr 2008 die Chancen für Altbewerber gegenüber dem Vorjahr verbessert. Gegenüber 2003 – dem Jahr vor dem Ausbildungspakt – wurden 2008 59.000 Ausbildungsverträge bzw. gut zehn Prozent mehr abgeschlossen.
- Im fünften Paktjahr wurden die Pakt-Zusagen erneut deutlich erfüllt und in vielen Bereichen weit übertroffen. Jedem ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen konnte entsprechend der Pakt-Zusage ein Angebot auf Ausbildung gemacht werden. Hierfür wurden 86.500 neue Ausbildungsplätze (Zusage: 60.000) und 52.700 neue Ausbildungsbetriebe (Zusage: 30.000) angeworben. Die Zusage, 40.000 Plätze für Einstiegsqualifizierungen (EQ) anzubieten, wurde 2008 mit knapp 37.700 Plätzen nicht ganz erreicht. Angesichts einer sehr guten Ausbildungssituation mit noch zahlreichen unbesetzten Ausbildungsplätzen wurden aber auch deutlich weniger dieser Plätze benötigt.
- Die Zahl der bei den Arbeitsagenturen unvermittelt gemeldeten Bewerber zum 30. September (14.500) war erstmals seit 2001 wieder kleiner als die Zahl der noch unbesetzt gemeldeten Ausbildungsplätze (19.500). Ihre Zahl konnte bis Mitte Januar 2009 auf knapp 6.000 reduziert werden – ein Anteil an allen gemeldeten Bewerbern von 0,9 Prozent. Ihnen standen noch ausreichend Angebote zur Verfügung: noch 3.300 von den am 30. September unbesetzten Ausbildungsplätzen und 13.800 unbesetzte EQ-Plätze.

Trotz der aktuell schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sind auch positive Signale für das Ausbildungsjahr 2009 erkennbar. Viele Betriebe werden auch im Jahr 2009 konsequent eine vorausschauende Personalplanung betreiben und ihr hohes Ausbildungsengagement fortführen. Auch bei eingetrübten Geschäftsaussichten bleibt die Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs vielfach das Hauptmotiv für Ausbildung. Klar ist aber auch: je länger Deutschland sich in der Rezession befinden wird, desto größer werden die Auswirkungen auf den Ausbildungsmarkt im Jahr 2009 sein. Die Konjunkturpakete I und II der Bundesregierung sind vor diesem Hintergrund zu begrüßen, um die Binnennachfrage u. a. mit erheblichen Investitionen der öffentlichen Hand in Zukunftsbereiche wie Bildungsinfrastruktur zu stärken und Impulse für eine rasche Überwindung der Krise zu setzen.

Altbewerber

Von der sinkenden Nachfrage nach Ausbildungsplätzen und dem hohen Ausbildungsengagement der Betriebe konnten verstärkt auch Altbewerber profitieren. Viele der 320.000 bei der Bundesagentur für Arbeit registrierten Altbewerber haben im Jahr 2008 erfolgreich einen Ausbildungsplatz gefunden. Wichtig bei allen Aktivitäten und flankierenden Förderinstrumenten ist, dass die Eingliederung in eine betriebliche Ausbildung immer Vorrang vor einem Verbleib im sogenannten Übergangssystem haben muss.

Die Wirtschaft unterstützt innovative Ansätze zur Verbesserung des Übergangsmanagements, solange sie der Integration von Altbewerbern dienen, ohne das Berufsprinzip durch Teilqualifikationen infrage zu stellen. Diese Prämisse sollte auch bei der Umsetzung des Programms JOBSTARTER CONNECT zur Erprobung von Ausbildungsbausteinen und weiterer Maßnahmen für einen erleichterten und passgenauen Übergang in das Berufsbildungssystem gelten.

Qualifizierungsinitiative

Beim Bildungsgipfel am 22. Oktober 2008 unter dem Vorsitz der Bundeskanzlerin wurden wichtige Weichen für Verbesserungen im Bildungssystem gestellt. Bund und Länder sind bereit, Familien- und Bildungspolitik zusammenzuführen und Bildung als ganzheitliche und strategische Aufgabe für unser Land anzunehmen, die sich von der Vorschule über Schule hin zur beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie zur Hochschule erstreckt.

Der Bildungsgipfel hat Themen aufgegriffen, die von zentraler Bedeutung für die Fachkräfteentwicklung der Wirtschaft und den Wohlstand unserer Gesellschaft sind. Die Halbierung der Quote der Schulabgänger ohne Abschluss innerhalb von sechs Jahren entspricht einem dringenden Anliegen der ausbildenden Unternehmen, die sich mit einer defizitären Ausbildungsreife vieler Bewerber konfrontiert sehen. Auch die Reduzierung der Quote junger Menschen ohne Berufsabschluss insbesondere durch eine intensivierte Berufsorientierung und Berufsvorbereitung in den Schulen wird von der Wirtschaft ausdrücklich unterstützt. Die Länder werden zudem bis 2010 die Voraussetzungen dafür schaffen, bei allen Vorschulkindern die Sprachkompetenz vor der Einschulung zu testen und eine flächendeckende Sprachförderung im Vorschulbereich ab 2012 sicherzustellen. Damit wird eine erste wichtige Grundlage für eine aktive Teilnahme am Unterricht und den Erfolg der Schullaufbahn bzw. Bildungsbiografie gelegt.

Ungeklärt geblieben ist die Aufteilung der finanziellen Lasten zwischen Bund und Ländern. Eine Strategiegruppe soll bis Herbst 2009 hierzu Ergebnisse auf den Tisch legen.

Es bleiben nach dem Bildungsgipfel noch weitere Baustellen: Ausgeklammert wurde beispielsweise die Forderung nach mehr Ganztagesangeboten in allen Schulformen, einer Stärkung der ökonomischen Bildung sowie mehr Selbstständigkeit von Bildungseinrichtungen. Bei der Stärkung der MINT-Bildung (MINT=Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) fehlen klare quantitative Ziele. Das wichtige Anliegen der Wirtschaft nach mehr Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschule soll erst bis 2010 längerübergreifend entschieden werden.

Nach dem PISA-Schock sind in allen Bundesländern die Weichen neu gestellt und Reformen in die Wege geleitet worden. Die Reformanstrengungen haben den „schweren Tanker“ Bildung aber noch nicht wenden können. Hierzu bedarf es Zeit, aber auch zusätzlicher Initiativen. Die Schülerzahl wird in den nächsten Jahren deutlich sinken. Dadurch entsteht schon 2012 ein finanzieller Spielraum von acht bis zehn Mrd. Euro pro Jahr. Dieses Geld muss unbedingt für eine Qualitätssteigerung in der Bildung genutzt werden.

Bildungsberichterstattung umfassender

Spätestens seit dem Bildungsgipfel im Oktober 2008 wird das Bildungssystem nicht mehr ausschließlich in seinen Teilsegmenten betrachtet, sondern die gesamte Wertschöpfungskette aus Erziehung und Bildung wird in ihrer Gesamtheit analysiert. Vor diesem Hintergrund ist ein Nationaler Bildungsbericht, der über einzelne System- und Zuständigkeitsbereiche hinausgeht und einen Gesamtüberblick liefert, zu begrüßen. Insbesondere die Zusammenführung familien- und bildungspolitisch relevanter Daten schafft die Basis für eine fundierte Analyse, die Voraussetzung für eine Qualitätsentwicklung des Gesamtsystems ist.

Der Nationale Bildungsbericht geht jedoch aufgrund der gebotenen Kürze der Einzelbeiträge nicht in die Tiefe und kann den verschiedenen Themen in allen Facetten und Problemlagen kaum gerecht werden. Er bietet somit einen Überblick über das Gesamtsystem und eine Einführung in Teilbereiche, die erst durch die vertiefende Systemberichterstattung - wie dem Berufsbildungsbericht - detailliert dargestellt werden. In diesem Kontext fügt sich die neue Struktur des Berufsbildungsberichts ein und bildet eine geeignete Informationsquelle für die bildungspolitischen Analysen und Diskussionen.

Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen stärken

Die zahlreichen und zwischen den Bundesländern stark abweichenden Regeln und Verfahren für die Aufnahme eines Studiums durch beruflich qualifizierte schränken die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen ein und behindern den Wissenstransfer zwischen Wis-

senschaft und Praxis. Angesichts des Mangels an qualifizierten Fachkräften müssen einfache und nachvollziehbare Zugangsvoraussetzungen für ein Hochschulstudium zeitnah etabliert werden. Eine allgemeine Hochschulreife für Meister, Techniker, Fachwirte und gleichgestellte Abschlüsse sowie eine fachgebundene Hochschulreife für beruflich Qualifizierte nach erfolgreichem Berufsabschluss und erfolgreicher Zugangsprüfung sind wichtige Signale, um die duale Ausbildung innerhalb des deutschen Bildungssystems zu stärken. Gleichzeitig ist durch eine dringend notwendige Verbesserung der Anrechnungsmöglichkeiten zwischen den Teilbereichen des Bildungssystems die Verpflichtung zum wiederholten Besuch gleichwertiger Bildungsmaßnahmen zu vermeiden.

EQR und DQR

Mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) sollen das deutsche Bildungssystem und seine Qualifikationen an den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) gekoppelt werden, um diese im europäischen Kontext transparent und vergleichbar zu machen. Durch die Zuordnung von Qualifikationen aller Bildungsbereiche anhand einheitlicher outcome-orientierter Beschreibungen können erstmals Gleichwertigkeit abgebildet und Impulse für mehr Durchlässigkeit gegeben werden. Für berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland ergibt sich daraus einerseits die Möglichkeit einer angemessenen Positionierung im nationalen Bildungssystem. Andererseits kann die Qualität beruflicher Qualifikationen „Made in Germany“ international besser vermarktet werden.

Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer im Hauptausschuss zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2009

Das Recht auf gute Ausbildung umsetzen

Fast alle nationalen und internationalen Vergleichsstudien stellen dem deutschen Bildungswesen ein miserables Zeugnis aus: Die Zahl der Jugendlichen ohne Schul- und Berufsabschluss ist erschreckend hoch. Hauptschüler haben nach wie vor kaum Chancen, direkt einen Platz in Ausbildung und Beruf zu erhalten. Migrantinnen und Migranten sind die Verlierer unseres Bildungswesens. Sie verlassen die Schule doppelt so häufig wie ihre deutschen Mitschülerinnen und -schüler ohne Abschluss. Mindestens 400.000 Jugendliche „verschwinden“ im Übergangssystem zwischen Schule und Beruf – die meisten von ihnen bleiben ohne

Chance auf eine qualifizierende Ausbildung. Gleichzeitig gelingt es nicht, signifikant mehr Jugendliche für ein Studium zu gewinnen. Dies gilt insbesondere für junge Menschen mit Migrationshintergrund und Kinder aus sozial schwachen Familien. Menschen ohne Abitur, die sich aber im Berufsleben bewährt haben, bleibt die Tür zu den Hochschulen fast verschlossen. Trotz Nachholbedarfs sind die Budgets für die Weiterbildung in den vergangenen Jahren nicht ausgebaut, sondern gekürzt worden. Der Abstand zu internationalen Vergleichsdaten wächst weiter.

In kaum einem anderen Land hängen die Bildungschancen der Kinder so sehr vom Geldbeutel der Eltern ab wie in Deutschland. Selbst bei gleicher Intelligenz und Lesefähigkeit hat das Kind eines Akademikers gegenüber einem Arbeiterkind eine drei Mal so große Chance, das Gymnasium zu besuchen. Seit dem ersten „PISA-Schock“ im Jahr 2001 hat sich an dem drängendsten Problem unseres Bildungswesens nichts geändert. Im reichen Deutschland gibt es noch immer millionenfach Bildungsarmut. Diese hat gravierende Auswirkungen auf die Lebensperspektiven der Menschen. Bei Menschen ohne beruflichen Abschluss lag die Arbeitslosenquote 2005 bei 23 Prozent. Bei Akademikerinnen und Akademikern betrug diese Quote „nur“ vier Prozent. Fakt ist: Bildungsarmut geht fast immer mit materieller Armut einher. Wer nichts lernen kann, bleibt arm. Ein Leben lang.

Die Schwächen des deutschen Bildungssystems haben auch gravierende Auswirkungen auf die berufliche Bildung.

A. Zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist um 1,5 Prozent gesunken. Mit rund 616.300 neuen Ausbildungsverträgen wurden im Zeitraum vom 1. Oktober 2007 bis zum 30. September 2008 bundesweit rund 9.600 Ausbildungsverhältnisse weniger begonnen als im Jahr zuvor. Die Wirtschafts- und Finanzkrise ist bei den Auszubildenden bereits im vergangenen Jahr angekommen.

Die Ausbildungspaktpartner feiern die Bilanz 2008 als Erfolg. Sie stellen die am 30. September noch gemeldeten 14.479 unversorgten Bewerber/-innen den 18.359 gemeldeten unbesetzten Ausbildungsplätzen gegenüber. Es wird ignoriert, dass aufgrund von Schulgesetzen der Bundesländer tausende Jugendliche, die bis zum Schuljahresbeginn keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, wegen der (Teilzeit-)Schulpflicht Berufsschulen besuchen. Da der Schulbeginn in allen Bundesländern vor dem 30. September liegt, tauchen diese Jugendlichen in den Statistiken größtenteils nicht mehr auf. Bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) waren neben den statistisch unversorgten Bewerber/-innen weitere 81.846 Jugendliche gemeldet, die ihren Vermittlungswunsch aufrechterhielten: Experten gehen davon aus, dass diese Zahl noch weit höher liegt. Diese These wird

auch von der Verbleibsstatik der BA untermauert: Von insgesamt 620.300 gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern bekam lediglich die Hälfte (312.000) einen Ausbildungsplatz.

Prognosen lassen vermuten, dass es neuerlich zu einer Verschlechterung auf dem Ausbildungsmarkt im Jahr 2009 kommt. Die Ausbildungsplätze in den Betrieben müssen auch in dieser Krise erhalten bleiben und ausgebildete Jugendliche sollen übernommen werden. Wer in der jetzigen Krisensituation Ausbildung verringert oder sogar darauf verzichtet, schädigt die Zukunftschancen des Unternehmens, der Industrie und des Standortes Deutschland. Gerade in der Krise müssen die Unternehmen ihre Ausbildungskapazitäten voll erhalten und nutzen.

Wie in anderen Industrienationen wandeln sich in Deutschland die Anforderungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Bedarf an besser qualifizierten Arbeitskräften steigt, während gering qualifizierte Tätigkeiten aus vielen Unternehmen immer mehr verschwinden. Schon heute klagen Betriebe in zahlreichen Branchen über einen Mangel an qualifizierten Fachkräften.

Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Im Jahr 2005 waren nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (Mikrozensus 2005) 1,57 Millionen Jugendliche im Alter zwischen 20 und 29 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Damit lag der Anteil der ungelerten Jugendlichen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung bei 17 Prozent. Die höchste Ungelerntenquote zeigte sich bei Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. 38,4 Prozent der ausländischen Jugendlichen (insgesamt 506.000) konnten keinen Berufsabschluss vorweisen. Bei gleichaltrigen deutschen Jugendlichen lag der Anteil der Ungelernten bei lediglich 12,6 Prozent.

Ein erhebliches Risiko, ohne Berufsabschluss zu bleiben, besteht vor allem bei ungünstigen schulischen und familiären Bildungsvoraussetzungen. Jugendliche mit Migrationshintergrund, die erst nach dem sechsten Lebensjahr nach Deutschland kamen, sind besonders oft betroffen. Ein hohes „Ungelerntenrisiko“ findet sich auch bei jungen Frauen, die bereits ein Kind zu betreuen haben.

Altbewerber/-innen

Nach den Schulabgängerbefragungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) ist das Interesse der Jugendlichen an einer betrieblichen Berufsausbildung ungebrochen hoch. Viele an einer Ausbildung interessierte und bei den Arbeitsagenturen gemeldete Schulabgänger/-innen erhielten jedoch im Jahr ihres Schulabschlusses keinen Ausbildungsplatz. Ein zu geringes betriebliches Angebot, aber auch Qualifikationsdefizite sind hierfür die Ursachen. Wenn diese Jugendlichen sich auch im Jahr nach ihrem Abschluss über die Arbeits-

agenturen für eine betriebliche Ausbildung bewerben, gelten sie als Altbewerber/-innen.

Die Daten der Bundesagentur für Arbeit aus den Berufsbildungsberichten zeigen einen na-hezu stetigen Anstieg der Altbewerberzahlen von 290.000 (1997) auf 385.250 (2006); erst für 2007 war ein Stillstand zu beobachten, 2008 ein spürbarer Rückgang. Aber immer noch mehr als die Hälfte (51,7%) aller bei der BA gemeldeten rund 620.000 Bewerber des Berichtsjahrs 2007/2008 stammten aus früheren Schulentlassjahrgängen. Der Anteil der Altbewerber/-innen ist seit 1997 bis heute um rund 15 Prozentpunkte angestiegen.

Junge Ausländer/-innen

Die Zahl ausländischer Auszubildender ist von 1993 bis 2007 von 126.000 auf 68.800 (und damit um 45%) zurückgegangen. Zeitgleich sank der Anteil der Ausländer/-innen an allen Auszubildenden von 7,8 Prozent auf 4,3 Prozent. Dabei übertraf der längerfristige Rückgang des Ausländeranteils unter den Auszubildenden deutlich den Rückgang der Ausländer/-innen an der Wohnbevölkerung, der sich vor allem aus dem Anstieg der Einbürgerungen ergab.

Im Jahr 2006 erhielt nicht einmal jeder vierte Jugendliche ohne deutsche Staatsbürgerschaft (23%) eine Berufsausbildung. Der Auszubildendenanteil bei den deutschen Jugendlichen war mit 57 Prozent mehr als doppelt so hoch. Der Rückgang der Quote fällt vor allem bei jungen ausländischen Männern auf. Von 1994 bis 2006 ist deren Ausbildungsbeteiligung um ca. 40 Prozent zurückgegangen.

Wenn dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel auch durch Zuwanderung begegnet werden soll, ist es dringend erforderlich, dieses Missverhältnis aufzulösen und vermehrt Jugendlichen mit Migrationshintergrund bessere Zugänge zu einer qualifizierten betrieblichen Berufsausbildung zu eröffnen.

Fazit

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt bleibt kritisch. Auch der Rückgang der Schulabgänger zahlen wird das Problem in den nächsten Jahren nicht vollständig entschärfen, regionale Unterschiede werden zunehmen. Kurz: Das Ausbildungsplatzangebot reicht nicht aus. Auch weiterhin wird es einen hohen Anteil an Altbewerbern/-innen unter den Ausbildungsplatz-Bewerbern/-innen geben. Es gilt daher, das Augenmerk insbesondere auf Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie Jugendliche mit schlechten Startchancen (z. B. Jugendliche mit schlechtem Haupt- und Realschulabschluss) zu richten. Diese Jugendlichen sind ein ungeheures wirtschaftliches Potenzial, um dem aufkommenden Fachkräftemangel der Wirtschaft zu begegnen. Es liegt bei der Wirtschaft hier zu handeln, um Betrieben sowie Jugendlichen eine Perspektive zu geben und gleichzeitig die Gegensätze in Fragen gesellschaftlicher Teilhabe nicht noch weiter zu verschärfen.

Um bei Unternehmen für mehr Ausbildung zu werben und Betriebe über die Angebote der öffentlichen Ausbildungsförderung besser zu informieren, schlagen die Gewerkschaften vor, eine Ausbildungskampagne zu starten. Ziel dieser Kampagne soll es sein, Ausbildungsplätze zu sichern und insbesondere in bisher nicht ausbildenden Unternehmen zu akquirieren und die Betriebe über die Angebote der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) sowie den Ausbildungsbonus für benachteiligte Altbewerber/-innen und andere Förderprogramme zu informieren und sie zu einer stärkeren Nutzung dieser Unterstützungsmaßnahmen zu motivieren.

B. Handlungsbedarf in der Berufsausbildung

Selbst bei einem langfristig stagnierenden Erwerbstätigenbedarf wird die demografische Entwicklung zu einem sinkenden Arbeitskräfteangebot und damit mittelfristig zu Arbeitskräftemangel führen. Um dieser Entwicklung zu begegnen und qualifiziertes Personal im erforderlichen Umfang zu gewinnen, ist es schon heute notwendig, auch die Jugendlichen und jungen Erwachsenen beruflich zu qualifizieren, die in den vergangenen Jahren ohne Berufsausbildung geblieben waren. Dabei ist die berufliche Qualifizierung von Migranten und Zuwanderern gezielt anzugehen. Nachweislich sind es gerade diese Jugendlichen, die in hohem Maße dauerhaft arbeitslos sind. Eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt bewirkt damit zugleich auch eine Entlastung der Sozialkassen.

Die Arbeitsbeziehungen sind heute wesentlich instabiler als noch vor wenigen Jahrzehnten. Die Zeiten, in denen viele Arbeitnehmer von der Ausbildung bis zur Rente im gleichen Betrieb beschäftigt waren, sind endgültig vorbei. Immer mehr Menschen werden künftig nicht nur den Arbeitgeber, sondern auch den Beruf wechseln müssen, um ihre Existenz sichern zu können. Zudem steigt die Zahl prekärer Arbeitsverhältnisse – von der Leiharbeit bis zur befristeten Beschäftigung. Um sich angesichts der veränderten Bedingungen behaupten zu können, brauchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer heute mehr denn je umfassende berufliche und soziale Kompetenzen. Sie müssen in der Lage sein, ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen selbstständig und kompetent zu bewerten und zu gestalten. Die Basis dafür muss in der Berufsausbildung vermittelt werden: Für berufliche und gesellschaftliche Teilhabe ist eine breit angelegte berufliche Erstausbildung die Voraussetzung. Eine Schmalspurausbildung und eine zu frühe Spezialisierung schränken die Einsatzmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt ein und verkürzen die Lebenschancen.

Für eine Modernisierung der beruflichen Bildung schlagen die Gewerkschaften folgende Punkte vor:

1. Jugendliche mit schlechten Startchancen besser fördern

Vor allem Jugendliche ohne Schulabschluss oder mit einem schlechten Hauptschulabschluss fällt der Sprung in eine Ausbildung schwer. Sie werden schlecht in den Ausbildungsmarkt integriert. Sie werden auf das Übergangssystem zwischen Schule und Beruf verwiesen, ohne dass sie eine vollqualifizierende Ausbildung erwerben können. So wird der Start ins (Berufs-)Leben erschwert, Lebenszeit und Ressourcen werden verschwendet, Resignation und Perspektivlosigkeit sowie soziale Ausgrenzung werden gefördert.

- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:** Es ist zu befürchten, dass in der Krise immer weniger Unternehmen gerade Jugendliche mit schlechten Startchancen ausbilden. Deshalb sollten ausbildungsbegleitende Hilfen zu Regelangeboten für die Betriebe ausgebaut werden. Ausbilder und Lehrer sollen für jeden einzelnen Auszubildenden den Bedarf ermitteln. Betriebe, überbetriebliche Lehrwerkstätten und Träger bieten Fördermaßnahmen an. Dazu muss die Bundesagentur für Arbeit ihr Leistungsangebot steigern, die Länder sollten sich auch an der Finanzierung beteiligen. Ausbildungsbegleitende Hilfen entlasten Betriebe und erhöhen die Abschlusschancen für Jugendliche.
- **Ein Integrationspaket für junge Migrantinnen und Migranten:** Um die Ausbildungschancen junger Migranten zu stärken, schlagen die Gewerkschaften ein Integrationspaket vor. In lokalen Bündnissen aus Gewerkschaften, Wirtschaft, BA, Schulen und Migrationsverbänden sollen folgende Maßnahmen angepackt werden: Erhöhung des Anteils an Berufsberatern der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit Migrationshintergrund, Fort- und Weiterbildung des Beratungspersonals hinsichtlich interkultureller Kompetenzen, Qualifizierungsangebote für betriebliches Ausbildungspersonal zur spezifischen Förderung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund, Sprachförderung für Auszubildende, Nutzung des Instruments der Berufseinstiegsbegleitung zur individuellen Übergangsbegleitung von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund (Ausbildungspatenschaften), Einwerben von Ausbildungsplätzen für Migrantinnen und Migranten.
- **Berufseinstiegsbegleitung:** Das neue Instrument der Berufseinstiegsbegleitung zur individuellen Unterstützung junger Menschen beim Übergang von der Schule in Ausbildung ist zu erweitern und zu verstetigen. Mit der Maßnahme sollen Jugendliche gezielt und frühzeitig unterstützt werden, die voraussichtlich Schwierigkeiten haben werden, den Abschluss der Allgemeinbildenden Schule zu erreichen und den Übergang in eine berufliche Ausbildung zu bewältigen. Vorbild sind die vielen erfolgreichen Ausbildungspatenschaftsprojekte von Verbänden, Vereinen, Kirchen, Gewerkschaften und anderen

Organisationen. Die entsprechenden lokalen Initiativen sollten überregional vernetzt werden, auch um erfolgreiche Beispiele als „Best-Practice“-Modelle in anderen Regionen bekannt zu machen (vgl. etwa die Initiative „Hauptschülern eine Chance geben“ in der Region Heilbronn). Jugendliche mit Migrationshintergrund sollten einen besonderen Schwerpunkt der Förderung darstellen.

- **Instrumente zur Benachteiligtenförderung evaluieren:** Bund, Länder und Bundesagentur für Arbeit (BA) investieren erhebliche Mittel ins sogenannte Übergangssystem sowie in die Förderung von Ausbildung benachteiligter Jugendlicher. Über die Effektivität dieser Maßnahmen wissen wir allerdings sehr wenig, weil es keine übergreifende Evaluation gibt. Dies erschwert strukturelle Reformen im Übergangssystem zur Steigerung der Wirksamkeit und Transparenz der Fördermaßnahmen. Als ersten Schritt einer solchen Reform sollten daher die Förderansätze und -programme des Bundes und der BA im Bereich der Ausbildungs-, Berufsvorbereitungs- und Benachteiligtenförderung umfassend wissenschaftlich evaluiert und ausgewertet werden.

2. Die Zahl der Ausbildungsberufe und Berufsgruppen reduzieren

Ein großer Teil der Berufsausbildung in Europa basiert auf Berufen, die überall in Europa etabliert sind. Auch wenn die Berufsbezeichnungen nicht immer übereinstimmen, sind doch die beruflichen Aufgabenbereiche europaweit sehr ähnlich. Ziel muss sein, europaweit „dynamische Kernberufe“ zu schaffen und zu etablieren. Gleichzeitig muss die hohe Ausdifferenzierung bei Berufen verringert werden.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen sich auch innerhalb eines Betriebs immer häufiger auf wechselnde Aufgaben einstellen: die horizontale und vertikale Arbeitsteilung in Unternehmen geht zurück. Das heißt: sowohl der Einsatz in unterschiedlichen Produktions- und Unternehmensbereichen als auch auf verschiedenen Hierarchieebenen – wie bei der Teamarbeit – wird gängiger. Deshalb ist es sinnvoll, die Zahl der Ausbildungsberufe auf „Kernberufe“ zu reduzieren, die für ein breites Spektrum potenzieller Aufgaben in einem Berufsfeld qualifizieren.

Eine Reduzierung der vorhandenen 350 Ausbildungsberufe zu Kernberufen mit einer Ausbildungsdauer von drei bis dreieinhalb Jahren (gebündelt in Berufsgruppen) ist möglich und sinnvoll. Sie führt zu mehr Transparenz im Berufsbildungssystem, erleichtert die Berufswahl, die Bildung von Fachklassen in ortsnahen Berufsschulen und erhöht die Durchlässigkeit der Berufsausbildung zwischen verwandten Berufen.

So münden zum Beispiel in der Bauwirtschaft bestimmte Berufsgruppen mit ihrem aufbauenden Konzept einer fachübergreifenden Berufsbildung über berufsbezogene Schwerpunkt- oder „Kleinfamilienbil-

dung“ in den Bereichen Hochbau, Ausbau und Tiefbau in den Beruf innerhalb der Großfamilie „Bau“. Sie sind wegweisend für andere Bereiche. Über ein fachlich breites Feld führt der Weg kontinuierlich zu den einzelnen Berufen, sozusagen zu einer „breit angelegten Spezialisierung“.

Dieser Ansatz ermöglicht einerseits einen breiten Einsatz innerhalb der Betriebe und Unternehmen, der eine berufliche Mobilität gewährleistet. Andererseits bietet das Modell auch eine ausreichende Breite und Tiefe der Ausbildung. Eine zu starke Spezialisierung bereits während der Ausbildung schränkt die berufliche Mobilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein und bereitet nicht optimal auf die Arbeitswelt der Zukunft vor.

3. Zusatzqualifikationen verbessern die Qualität der Ausbildung

Das neu im Berufsbildungsgesetz (BBiG) eingeführte Instrument der Zusatzqualifikationen wird bisher kaum genutzt. Zusatzqualifikationen können neben ergänzenden technischen Inhalten u. a. vertiefte Fremdsprachenkenntnisse oder interkulturelle Kompetenz vermitteln. Dadurch werden duale Ausbildungen sowohl für junge Menschen als auch für Betriebe attraktiver. Die Vermittlung von Zusatzqualifikationen ist Teil der Ausbildung, deren Kosten der Arbeitgeber zu tragen hat. Zusatzqualifikationen sind auch wichtige „Andockstationen“ für Inhalte der Weiterbildung. Die Potenziale dieses Berufsbildungsinstruments sollten deshalb endlich voll ausgenutzt werden. Betriebliche (Bildungs-)Akteure wie Ausbilder, Personalverantwortliche und Betriebsräte müssen umfassend über die Möglichkeit von Zusatzqualifikationen nach dem BBiG informiert werden. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung könnte die notwendigen Mittel für eine „Informationsoffensive“ zur Verfügung stellen.

4. Praxisnähe und Akzeptanz neuer Ausbildungsberufe sicherstellen – Schlichtergremien für die Erarbeitung von Ausbildungsordnungen einrichten

In den Berufsbildungsausschüssen überwachen Vertreter/-innen der Sozialpartner die Qualität der Ausbildung. Sinnvoll wäre es, sie durch eine berufs- und berufsgruppenspezifische Berufs- und Qualifikationsforschung zu unterstützen. Auf der Grundlage von Qualitätsstandards für die Berufsentwicklung sollten in enger Abstimmung mit Sachverständigen Studien durchgeführt werden, auf deren Grundlage Berufsbilder und berufliche Ordnungsmittel entwickelt werden können. Die Sachverständigen steuern diesen Prozess in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung. Vor allem gilt es, den Sachverstand der betrieblichen Experten wieder in den Mittelpunkt zu rücken, wenn Ausbildungsordnungen entwickelt werden. Damit wird sichergestellt, dass Ausbildungsberufe eine breite Unterstützung und Verankerung bei Unternehmen und Beschäftigten finden. Deshalb wollen wir, dass die Bundesregierung bei der Erarbeitung von Ausbildungsberufen den bewährten Konsens der Sozial-

partner wieder zur Grundlage macht. Wir fordern die Bundesregierung auf, keine Entscheidung ohne Zustimmung der Sozialpartner zu treffen.

Die Gewerkschaften unterstützen die Empfehlung des Deutschen Bundestages, bei Konflikten während der Erarbeitung von Ausbildungsordnungen eine Schlichtungskommission einzurichten. Eine Schlichterlösung könnte das Konfliktpotenzial reduzieren.

Durch die Einrichtung von Berufsfachkommissionen der Sozialpartner in den Branchen können veränderte Qualifikationsanforderungen in den Berufen oder neue Berufe rechtzeitig erkannt werden. Gerade bei der Früherkennung des Qualifikationsbedarfs oder bei der Beobachtung von Entwicklungsprozessen könnten diese Kommissionen Reformen zeitnah anregen. Sie würden auch sicherstellen, dass in den Branchen und darüber hinaus allen Akteuren die für ihre Entscheidungen relevanten Informationen rechtzeitig zur Verfügung stehen.

Die Veränderung von Berufsinhalten wäre so nicht mehr ein punktueller Vorgang, der alle fünf bis zehn Jahre ansteht, sondern ein Prozess, der kontinuierlich angelegt ist. Im Übrigen würde eine solche kontinuierliche Zusammenarbeit von Experten auch einen Beitrag zur Professionalisierung und Qualitätssicherung der Ordnungsarbeit leisten.

5. Übergang von der Schule zur Arbeitswelt verbessern

Zu einem zukunftsweisenden Konzept für die berufliche Ausbildung gehört eine verbesserte Berufsorientierung, bei der Betriebe, Schulen, Bundesagentur für Arbeit und alle weiteren Akteure des Ausbildungsbereichs kooperieren: mit flächendeckenden, zielgruppenorientierten und professionellen Beratungsangeboten beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt.

6. Geschlechtsspezifische Berufsorientierung verbessern

Generell ist festzustellen, dass im Rahmen der Berufsorientierung wie auch in der Präsentation von Berufen und der Berufswelt weiterhin zum Teil überkommene traditionelle Bilder, Muster und Botschaften transportiert werden und dass unter diesem Blickwinkel eine Bestandsaufnahme der nahezu unübersehbaren Anzahl und Vielfalt an Projekten, Konzepten und Materialien mit dem Ziel der Entwicklung eines „Gender Standards Berufsorientierung“ notwendig ist.

Grundsätzlich müssen geschlechtsspezifische Ausrichtungen in der Berufsorientierung, die junge Frauen und Männer einschränken, überwunden werden. Das beinhaltet auch die Schulung und Weiterbildung des Beratungs- und Lehrpersonals. Die unmittelbaren Akteure nicht nur der Berufsorientierung, sondern auch der Berufsausbildung generell (Unternehmen, Sozialpartner, Schulen, Berufsschulen, Länder, Bundesagentur für Arbeit) müssen im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben weitergebildet

werden. Diese Weiterbildung sollte insbesondere mit Blick auf die Verbreiterung und Verbesserung der Berufschancen junger Frauen vereinheitlicht, modernisiert und mit einem Gender-Standard versehen werden. Dieser kann aus den vorliegenden Erfahrungen und Erkenntnissen aus den diversen Bundes-Programmen und Projekten herausgearbeitet und abgeleitet werden.

Schließlich sollten Zielsetzungen zur Ausbildung junger Frauen in von Männern dominierten Berufen immer mit einer quantitativen Zielmarke eines 30-prozentigen Frauenanteils verbunden werden, um Vereinzelungs- und Minderheitenstatus – ein großer Hemmschuh bei der Beteiligung junger Frauen an diesen Berufen – zu verhindern oder zu verändern.

7. Ausbildungsbausteine müssen zu einem regulären Berufsabschluss führen

Die Gewerkschaften sehen die Entwicklungsarbeit von Ausbildungsbausteinen sehr kritisch und haben sich an ihrer Erarbeitung nicht beteiligt. Wir befürchten, dass mit diesem Instrument Jugendliche nur noch mit Teilqualifikationen auf den Arbeitsmarkt entlassen würden, wenn der Übergang von einem Ausbildungsbaustein zum anderen nicht sichergestellt ist und ein regulärer Abschluss in weite Ferne rückt.

Die Entwicklung von Ausbildungsbausteinen als eine Leitlinie aus dem Innovationskreis Berufliche Bildung (IKBB) zielt darauf ab, Jugendlichen im Übergangssystem, insbesondere den Altbewerber/-innen, den Abschluss einer dualen Ausbildung schneller zu ermöglichen. Durch Abschluss einzelner Ausbildungsbausteine und einer anschließenden Externenprüfung soll dies zu einem anerkannten Berufsabschluss führen. Ob dieses Ziel im Verlauf der Ausbildung in den aufeinander aufbauenden, einzelnen Ausbildungsbausteinen nicht verloren geht, wird sich bei der Umsetzung in die Praxis erweisen müssen.

Jetzt hat das Programm JOBSTARTER CONNECT begonnen, das die Implementierung der bundesweit gültigen Ausbildungsbausteine zum Ziel hat. Es gilt zu beobachten, welchen Beitrag das Programm leisten kann, um den vier Zielgruppen reguläre Abschlüsse zu verschaffen.

Für die Gewerkschaften bleibt offen, ob sich eine frühzeitige Integration der besonderen Zielgruppen in die duale Berufsausbildung sowie die Übergänge aus „Warteschleifen“ verbessern werden und die Absolventen eine Abschlussprüfung absolvieren können. Zudem muss aus Sicht der Gewerkschaften geprüft werden, ob Ausbildungsbausteine bewirken, dass sich die Anrechenbarkeit bereits erworbener Kompetenzen verbessert oder ob diese Bausteine nur dazu beitragen, die Subventionsmentalität bei den ausbildenden Einrichtungen zu verstärken. Es besteht auch die Gefahr einer Substitution der regulären Ausbildung durch geförderte Ausbildungsmaßnahmen, indem immer mehr Jugendliche eine Maßnahme durchlaufen, anstatt einen Ausbil-

dungsvertrag in einem Ausbildungsberuf abzuschließen.

Die Gewerkschaften werden sich dafür einsetzen, dass die Ausbildungsbausteine nicht das Berufskonzept aushöhlen und den Einstieg in eine Modulausbildung eröffnen. Es wäre keine gute Lösung, wenn mit Hilfe von Ausbildungsbausteinen ein zweிக்கlassiger Abschluss entstünde.

8. Vollqualifizierende schulische Ausbildungen sinnvoll gestalten

Vollqualifizierende schulische Ausbildungsgänge können sinnvoll sein, wenn diese für besondere Gruppen von Jugendlichen eingerichtet werden, denen damit der Übergang ins Erwerbsleben erst ermöglicht wird. Bei den vollzeitschulischen Ausbildungen (z. B. Berufsfachschulen) können die Landesregierungen die Möglichkeiten des § 7 BBiG nutzen und per Rechtsverordnung dafür sorgen, dass diese verbindlich auf eine duale Ausbildung angerechnet werden. Sie wären damit keine reinen Warteschleifen mehr und Doppelqualifizierungen könnten vermieden werden.

Fazit

Die Kapazitäten des dualen Systems der Berufsbildung zur nachhaltigen Sicherung der Fachkräftebasis müssen genutzt und ausgebaut werden. Hierzu müssen auch Qualität, Modernität und Leistungsfähigkeit des dualen Systems verbessert werden. Die Lernorte des dualen Systems sind zu stärken und die berufliche Bildung in Deutschland zukunftsfest zu machen und für Unternehmen und Auszubildende attraktiv zu halten. Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz im dualen System erhalten, müssen dennoch ausgebildet werden, dafür können verschiedene Lernorte genutzt werden – wie vollqualifizierende berufsbildende Schulen oder der Betrieb.

Die Gewerkschaften halten an ihrer Forderung nach einem Grundrecht für Ausbildung fest. Die Ausbildungschancen aller jungen Menschen müssen verbessert, die hohe Zahl an Altbewerbern abgebaut und die Ausbildungschancen von individuell und sozial benachteiligten jungen Menschen deutlich verbessert werden. Dies gilt insbesondere auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund, Hauptschülerinnen und Hauptschüler sowie leistungsschwächere oder behinderte Jugendliche. Hier liegen große Potenziale für den Fachkräftenachwuchs.

C. Berufliche Weiterbildung in Deutschland und Europa

Berufliche Weiterbildung ist in Deutschland deutlich schlechter aufgestellt als in anderen europäischen Staaten, vor allem in den skandinavischen Ländern, in Frankreich und in den Niederlanden. Die aktuellen Ergebnisse des europäischen Adult Education Surveys (AES) von 2007 bestätigen erneut, dass die Teilnahme der deutschen Bevölkerung an non-formalem Lernen

(berufliche Weiterbildung und allgemeine Weiterbildung) mit 43 Prozent deutlich niedriger liegt als die der skandinavischen Länder (über 50 %) und gleich auf mit dem Vereinigten Königreich und Österreich (um 40 %).

Auch bei der betrieblichen Weiterbildung als dem wichtigsten Bereich der beruflichen Weiterbildung liegt Deutschland seit vielen Jahren im Mittelfeld der europäischen Länder. Deutschland liegt beim Angebot an arbeitsplatzintegrierten/arbeitsplatznahen Formen der betrieblichen Weiterbildung im mittleren Drittel aller elf nord- und westeuropäischen Länder. Darüber hinaus zeigt sich im Vergleich mit den anderen Ländern, dass die internen Strukturen – also die Professionalisierung der Weiterbildung in Unternehmen, z. B. im Hinblick auf die Bedarfsermittlung, die Weiterbildungsplanung, die Aufstellung eines Weiterbildungsbudgets und die Evaluierung – einen geringen Grad an Systematisierung erkennen lassen.

In deutschen Unternehmen profitieren von betrieblicher Weiterbildung relativ wenige Beschäftigte (und dann zumeist Fach- und Führungskräfte). Vor allem sind meist kurzfristige Anpassungsmaßnahmen zu verzeichnen. Die Professionalisierung der Weiterbildung in Unternehmen ist ebenfalls nur europäisches Mittelmaß.

Der DGB sieht im Bereich der Weiterbildung dringenden Handlungsbedarf. Zu wenig Angebote, verstärkte soziale Auslese, gravierende Qualitätsprobleme und hohe Intransparenz kennzeichnen die deutsche Weiterbildungslandschaft. Das Bildungssystem verstärkt die soziale Auslese. Je besser die schulische Bildung, umso ausgeprägter ist die Weiterbildungsbeteiligung. Von den Personen mit niedriger Schulbildung nehmen nur 30 Prozent an Weiterbildung teil, mit Abitur sind es 58 Prozent. Der Erwerbsstatus einer Person hat einen gravierenden Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten. Teilzeitbeschäftigte nehmen seltener an Weiterbildung teil als Vollzeitbeschäftigte. Noch erheblich geringer ist die Weiterbildungsbeteiligung bei geringfügiger Beschäftigung. Personen mit Migrationshintergrund nehmen ebenfalls deutlich weniger an Weiterbildung teil. Nur jeder dritte Erwachsene in Deutschland nimmt an Weiterbildungsangeboten teil.

Der Staat und die Unternehmen tun zu wenig für die Weiterbildung. Das Weiterbildungsbudget hat sich drastisch reduziert. Die Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) für berufliche Weiterbildung gingen zwischen 1999 und 2005 um 70 Prozent zurück. Im gleichen Zeitraum sanken die Ausgaben der Unternehmen für betriebliche Weiterbildung um rund 1,5 Milliarden Euro (16 %).

In der Weiterbildung fehlen gesetzlich geregelte transparente Strukturen, die flächendeckend ein für alle zugängliches Weiterbildungsangebot sichern sowie das Recht auf Bildung auch im Erwachsenenalter absichern. Langfristiges Ziel muss ein Erwachsenenbildungsgesetz sein, das unter anderem auch die Förderung der Auf-

stiegsfortbildung beinhaltet. Folglich ist die Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) allenfalls ein Zwischenschritt auf dem Weg zu einem neuen solidarischen Weiterbildungssystem.

Weiterbildung muss die Chancen am Arbeitsmarkt, das berufliche Fortkommen und das Einkommen verbessern. Zu den notwendigen Rahmenbedingungen gehören:

- das Angebot von Lernzeiten und deren Verteilung auf die gesamte Lebenszeit;
- ausreichende finanzielle Ressourcen für Weiterbildung;
- ein gutes Informationssystem und individuelle Weiterbildungsberatung;
- qualitativ gute Angebote, die von qualifiziertem Personal durchgeführt und betreut werden;
- Abschlüsse und Zertifikate, die auf weiterführende Bildungsgänge anrechenbar sind und damit Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen.

Diese Handlungsfelder sind in einer Bundesregelung für die Weiterbildung abzusichern, um mehr Menschen die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten zu ermöglichen.

Der Koalitionsvertrag 2005 beinhaltet eine große Bildungsoffensive. Weiterbildung sollte zur vierten Säule des Bildungssystems werden. Angekündigt wurde, mit bundeseinheitlichen Rahmenbedingungen eine Weiterbildung mit System zu etablieren. Von den im Regierungsprogramm genannten Vorhaben Bildungsberatung, Benachteiligtenförderung, Bildungssparen und Bildungszeitkonten hat die Koalition bisher nur einen Gesetzentwurf zum Weiterbildungssparen auf den Weg gebracht. Der Effekt kann als geringfügig eingeschätzt werden. Mit dem Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Meister-BAföGs (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – AFBG) wurde ein weiterer Schritt zur Stärkung der Weiterbildung unternommen. Ohne Zweifel gehen die vorgeschlagenen Änderungen des AFBG in die richtige Richtung. Es ist jedoch fraglich, ob die beabsichtigten Veränderungen dazu beitragen, die Weiterbildungsbeteiligung entscheidend zu erhöhen. Die erweiterten Förderbedingungen bleiben durch den engen finanziellen Rahmen eingeschränkt.

Diejenigen, die frühzeitig aus dem Bildungssystem ausgeschieden sind und deshalb nur eine niedrige formale Qualifikation haben, müssen als Erwachsene eine „zweite oder dritte Chance“ auf Erwerb eines formalen Abschlusses erhalten. Einen Ansatz bietet hier das Programm „Weiterbildung gering qualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ der Bundesagentur für Arbeit. Damit sollen die Entstehung von Arbeitslosigkeit vermieden, Beschäftigungschancen und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert und dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Dieses beitragsfinanzierte Instrument der BA muss durch ein steuerfinanziertes Instrument ergänzt werden. Maßnahmekosten und Lebensunterhalt beim Nachholen schulischer und beruflicher Abschlüsse von Erwachsenen sollen durch staatliche Zuschüsse oder subventionierte Darlehen gefördert werden.

Notwendig ist ein umfassendes Konzept für „eine Weiterbildung mit System“. Dazu gehören auch Weiterbildungsmaßnahmen unterhalb der Aufstiegsfortbildung, das Erwerben von Zusatzqualifikationen sowie die Förderung von Abschlüssen an Hochschulen. Ein ganzheitliches System der Erwachsenenbildungsförderung wird vom DGB als konsequente Weiterführung des AFBG unterstützt. Es muss verbunden werden mit Bundesregelungen für die Weiterbildung. Diese Regelungen sollen Lernzeiten, Finanzierung, Bildungs-, Berufs- und Arbeitsberatung sowie Qualitätssicherung umfassen. Sie müssen auch Kriterien für die Qualifikation des Weiterbildungspersonals enthalten.