

Aus der Arbeit des Hauptausschusses 2002

Das viertelparitätisch mit Beauftragten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Länder und des Bundes besetzte Gremium hat in seiner Sitzung am 11. März 2002 den von der Bundesministerin für Bildung und Forschung vorgelegten Entwurf des Berufsbildungsberichts 2002 beraten und – ohne Beteiligung der Vertreter des Bundes – seine Stellungnahme dazu mehrheitlich beschlossen.

Die Gruppen der Beauftragten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer brachten zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2002 jeweils ein eigenes Votum ein.



Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2002 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

1. Weiterhin leichte Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt

Die Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland hat sich, wenngleich in schwacher Ausprägung, fortgesetzt. So hat sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt gegenüber dem Vorjahr leicht verbessert. Während die Zahl der bei den Arbeitsämtern gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen leicht rückläufig war, stieg auf Grund staatlicher Programme das Gesamtangebot an gemeldeten Ausbildungsstellen. Die Zahl der noch nicht vermittelten Ausbildungssuchenden nahm stärker als die der noch unbesetzten Ausbildungsstellen ab.

Allerdings haben sich die zu Beginn des Ausbildungsjahres gehegten optimistischen Erwartungen nicht erfüllt. Ursächlich für die tendenzielle Stagnation des betrieblichen Ausbildungsangebots dürfte vor allem die im Laufe des Jahres eingetretene Abschwächung des Wirtschaftswachstums sein. Die unterschiedliche, insgesamt nicht zufrieden stellende wirtschaftliche Gesamtsituation spiegelt sich in den Ausbildungsbereichen wieder: Zuwächsen in Industrie und Handel sowie in den Freien Berufen stehen erhebliche Rückgänge im Handwerk, aber auch in der Landwirtschaft und im öffentlichen Dienst gegenüber.

Ohne eine gesamtwirtschaftliche Trendwende ist eine deutliche Verbesserung der Situation auf dem Ausbildungsmarkt nicht zu erwarten.

* Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) hat die gesetzliche Aufgabe, die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung zu beraten.

2. Transparenz auf dem Ausbildungsmarkt verbessern

Die Erhöhung der Transparenz auf dem Ausbildungsmarkt war mehrfach Gegenstand der Stellungnahmen des Hauptausschusses. Eines der Hauptinstrumente zur Abbildung des Ausbildungsmarktes ist die Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit. Ihre Aussagekraft beruht maßgeblich auf dem Grad der Einschaltung der Berufsberatung durch Ausbildungsplatzsuchende und Ausbildungsstellen anbietende Betriebe. Mit der Zunahme von Initiativbewerbungen und von Online-Techniken wählen gerade Ausbildungssuchende direkte Wege zu den Unternehmen. Aber auch Betriebe bieten zunehmend ihre Ausbildungsangebote im Internet an. Auf Grund dieser Entwicklungen hält der Hauptausschuss es für erforderlich, Vorkehrungen zu treffen, die sowohl eine differenzierte Erfassung der diversen Vermittlungsangebote als auch die Transparenz der Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt künftig sichern.

Zugleich gilt es, die Differenzierung in der Darstellung des Ausbildungsangebotes zu verbessern. Vor allem die Aufschlüsselung nach ausschließlich betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnissen in der Berufsbildungsstatistik ermöglicht erst eine realistischere Einschätzung der verschiedenen Ausbildungsleistungen. Der Hauptausschuss begrüßt daher nachdrücklich die im Rahmen der Forschungsarbeit des Bundesinstituts für Berufsbildung erstmalig differenzierte Informationslage zur Gesamtzahl der betrieblich und außerbetrieblich ausgebildeten Lehrlinge. Der Hauptausschuss hegt dabei die Erwartung, dass der Berufsbildungsbericht künftig eine tatsächliche Zuordnung der Ausbildungsverhältnisse widerspiegelt, wie dies in der Berichterstattung in einzelnen Bundesländern bereits erreicht wurde. In diesem Zusammenhang hält der Hauptausschuss angesichts der heterogenen Förderprogramme in Ostdeutschland und gespaltenen Ausbildungsmärkte in einzelnen Regionen der alten Bundesländer eine genauere Aufschlüsselung des dortigen Ausbildungsmarktes insbesondere unter Einbeziehung schulischer Angebote für notwendig, um aussagefähige Vergleiche zu ermöglichen, zumal die Eintritte in berufliche Vollzeitschulen erneut erheblich zugenommen haben.

3. Unterschiedliche Entwicklungen in West- und Ostdeutschland sowie regionale Diskrepanzen

Die Ausbildungssituation in Deutschland ist weiterhin von einer sich verfestigenden Spaltung zwischen dem alten und neuen Bundesgebiet in zwei Ausbildungsmärkte mit gegenläufigen Entwicklungen gekennzeichnet. Zugleich verstärken sich regionale Diskrepanzen in den alten Bundesländern. Der Hauptausschuss hält vor diesem Hintergrund eine konsequente Ausrichtung und Anpassung der unterschiedlichen Förderansätze auf die regionalen Bedarfe für unabdingbar. Hierzu ist die regionale Berufsbildungspolitik in Verbindung mit hierfür geeigneten regionalen Netzwerken zielgerichtet weiterzuentwickeln. Ein gelungenes Beispiel stellt das Projekt „Regionalberatungen in den neuen Ländern“ des Bun-

desinstituts für Berufsbildung dar, das die im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit stattfindenden regionalen Ausbildungskonferenzen unterstützt und auf die Förderung von Netzwerken in Form regionaler Kooperationen zwischen Unternehmen, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, Kammern, Arbeitsverwaltung, Landesregierung und Kommunen abzielt.

4. Hohe Mobilität und Flexibilität der Ausbildungssuchenden

Die öffentliche Diskussion ist geprägt von einer angeblich zu geringen Mobilitäts- und Flexibilitätsbereitschaft der Ausbildungssuchenden. Die Zahlen des Ausbildungsmarktes zeigen jedoch ein anderes Bild:

Ihre Mobilität hat bundesweit weiter zugenommen und ist seit 1997 um insgesamt 3,3% angestiegen. Unter den 385.500 Bewerbern und Bewerberinnen, die im vergangenen Vermittlungsjahr eine Berufsausbildung aufgenommen haben, befanden sich 50.300 = 13,0% mit einem Ausbildungsplatz außerhalb des regional zuständigen Arbeitsamtsbezirkes. Genutzt wurden Möglichkeiten einer auswärtigen Ausbildung auch über weitere Entfernungen sowie im Tagespendelbereich; eine starke Zunahme verzeichnen hierbei die neuen Bundesländer. Dies belegen die Zahlen der Bundesanstalt für Arbeit. Die Zahl der so mobilen jungen Leute betrug in den östlichen Bundesländern 19,7%, in den westlichen 9,6%. Über die Hälfte der Jugendlichen aus den östlichen Bundesländern fanden Ausbildungsplätze vorrangig in Bayern, Niedersachsen und Baden-Württemberg.

Diese Entwicklung macht dem Hauptausschuss Sorge. Der Hauptausschuss erkennt dabei nicht, dass bei bundesweit zunehmenden regionalen Diskrepanzen der überregionale Ausgleich an Bedeutung gewinnt und zu einem insgesamt ausgeglichenen Ausbildungsmarkt in Deutschland beiträgt. Andererseits besteht bei einer Verstetigung dieses Abwärtungstrends die Gefahr einer weiteren Verschlechterung des Entwicklungspotenzials wirtschaftlich schwächerer Regionen Ostdeutschlands, da gerade besonders leistungsstarke und hoch motivierte Ausbildungssuchende eine höhere Bereitschaft zur regionalen und überregionalen Mobilität aufweisen und als gut qualifizierte Fachkräfte für die Region ausfallen.

5. Maßnahmen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in Ostdeutschland weiterhin notwendig

Wie in seiner Stellungnahme zum Berufsbildungsbericht 2001 hält der Hauptausschuss weiterhin Maßnahmen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern und Berlin für dringend erforderlich. Die generelle Entwicklung der Wirtschaft hat die Erwartungen an die betriebliche Ausbildungskapazität in Ostdeutschland nicht erfüllt. Die weiteren Aussichten sind ungewiss.

Dem wird jedoch die im Teil I des Entwurfs des Berufsbildungsberichtes 2002 getroffene Feststellung nicht gerecht, wonach der im Vergleich zu den alten Ländern hohe Anteil

der außerbetrieblichen Ausbildung nicht durch ein zu geringes betriebliches Ausbildungsplatzangebot, sondern ausschließlich durch die demographisch bedingt höhere Ausbildungsplatznachfrage begründet wird.

Diese Sicht liefert nicht den Schlüssel für die Bewältigung der schwierigen Ausbildungsplatznachfrage in Ostdeutschland. Maßnahmen, die auf die bedarfsgerechte Ausweitung der Ausbildung in Betrieben gerichtet sind, müssen weiterhin im Zentrum der Berufsbildungspolitik stehen.

Der Hauptausschuss erwartet daher vom Bund, den neuen Ländern und Berlin sowie der Bundesanstalt für Arbeit, dass sie in ihren Anstrengungen zur Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze nicht nachlassen und ein der jeweiligen Ausbildungssituation angemessenes Kontingent zur Verfügung stellen. Zur Optimierung der Programme hält der Hauptausschuss darüber hinaus eine Umorientierung für notwendig, indem

1. Maßnahmen mit hoher Betriebsnähe Vorrang vor anderen eingeräumt wird, allerdings nur insoweit, wie durch sie betriebliche Ausbildungsplätze nicht ersetzt werden,
2. zusätzliche Ausbildungsplatzangebote unter Berücksichtigung zukünftiger regionaler Wirtschaftsentwicklungen erfolgen,
3. eine stärkere zielgruppenbezogene Abstimmung der einzelnen Programme untereinander angestrebt wird,
4. eine stärkere Kostenbeteiligung derjenigen Betriebe erfolgt, in denen zusätzliche Ausbildungsplätze staatlich finanziert werden,
5. die Aktivitäten bezüglich der Ausbildungsbereitschaft und Wirtschaftskraft der ostdeutschen Betriebe insgesamt nachhaltig gestärkt werden.

Der Hauptausschuss geht in diesem Zusammenhang davon aus, dass auch die Maßnahmen des Jugendsofortprogramms 2002 sich wie in den Vorjahren auf die neuen Länder und Berlin, aber auch auf Regionen mit Ausbildungsplatzdefiziten in den alten Ländern konzentrieren werden.

6. Altnachfrage abbauen

Der Anteil der Ausbildungssuchenden, die die allgemein bildende Schule nicht im Vermittlungsjahr verlassen haben (so genannte „Altnachfrager“), ist ausweislich der Statistik erneut um 0,9 % auf 40,8 % angestiegen. Dabei haben sich die Verhältnisse zwischen alten und neuen Bundesländern angeglichen.

Angesichts des hohen Anteils der Altnachfrage hält der Hauptausschuss eine inhaltliche Fortführung des Jugendsofortprogramms für unabdingbar. Er begrüßt die für diese Zielgruppe besonders geeigneten Instrumente des Jugendsofortprogramms, die im Rahmen der Reform des Sozialgesetzbuches III in eine regelhafte Förderung überführt wurden.

Daneben hält es der Hauptausschuss angesichts der weiter zunehmenden Eintritte in berufliche Vollzeitschulen für erforderlich, die Übergänge von der allgemein bildenden Schule in eine betriebliche Ausbildung über die Entwicklung ergänzender Instrumente zu beschleunigen und so bildungsökonomisch nicht vertretbare Schleifen zu reduzieren.

7. Strukturwandel auf dem Ausbildungsmarkt

Der gesellschaftliche Wandel zu einer Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft verändert auch den Arbeits- und den Ausbildungsmarkt. Dementsprechend nahm die Zahl angebotener Ausbildungsplätze für Dienstleistungsberufe zu, während die Angebote für Fertigungsberufe wiederum rückläufig waren. Die Nachfrage folgte dieser Entwicklung nicht. Darüber hinaus zeigen einzelne Berufsbereiche erhebliche Differenzen zwischen Angebot und Nachfrage.

Der Hauptausschuss hält angesichts des ab etwa 2007 einsetzenden, demographisch bedingten Bewerberrückgangs eine umfassende und systematische Vorbereitung auf die Berufswahl Jugendlicher für noch dringlicher, damit Übergänge in Ausbildung möglichst fraktionsfrei verlaufen und sich Ausbildungsabbrüche und Fehlqualifizierungen minimieren lassen. Er erwartet daher im Rahmen regionaler Abstimmungsprozesse konkrete Vereinbarungen zwischen allgemein bildenden Schulen, Berufsberatungen der Arbeitsämter gemeinsam mit den Einrichtungen der Wirtschaft und den zuständigen Stellen. Nur ein ganzheitliches Vorgehen, welches das familiäre und soziale Umfeld der Jugendlichen gleichermaßen einbindet, wird dem Anliegen einer wohl begründeten Berufswahlentscheidung gerecht werden können.

Der Hauptausschuss begrüßt in diesem Zusammenhang die Zunahme der Flexibilität der Jugendlichen hinsichtlich der Vermittlungswünsche. Zwar ist noch immer eine starke Konzentration auf wenige Berufe zu verzeichnen, doch erfahren vor allem die in den letzten Jahren neu geschaffenen Berufe eine zunehmende Nachfrage. Erfreulich ist auch die leichte Abschwächung der Konzentration von Mädchen und jungen Frauen auf wenige, meist frauentypische Berufe. Der Hauptausschuss ermutigt ausbildungsinteressierte Jugendliche und ihr familiäres Umfeld, sich frühzeitig über die Bandbreite der Berufsangebote zu informieren und eingehend beraten zu lassen. Dabei ist insbesondere die Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu berücksichtigen. Der Hauptausschuss erwartet, dass die Partner in den Regionen entsprechende Angebote der Berufswahlvorbereitung und Berufsorientierung abgestimmt, umfassend, zielgruppengerecht gemeinsam bereithalten.

8. Neue Berufe im Aufwärtstrend

Der Hauptausschuss begrüßt, dass die seit 1996 neu geordneten Berufe sowohl auf der Angebots- wie auf der Nachfrageseite eine so starke Resonanz finden. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge stieg um 4.836 gegenüber dem Vorjahr auf 55.690 (+9,5 %). Besonders die IT-Berufe weisen überdurchschnittliche Zuwächse auf. Zugleich bewarben sich knapp 40.000 Jugendliche bei den Arbeitsämtern um einen Ausbildungsplatz in diesem Wirtschaftsbe- reich. Dieser steigenden Nachfrage gilt es auch in Zukunft durch weitere Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes Rechnung zu tragen! Das Ausbildungsplatzpotenzial sollte durch die zügige Entwicklung weiterer moderner zukunfts-trächtiger Berufe erschlossen werden.

9. Chancengleichheit Gewähr leisten

Chancengleichheit und den Abbau von Lernbeeinträchtigungen hat der Hauptausschuss wiederholt in seinen Stellungnahmen zu den Berufsbildungsberichten der letzten Jahre mit Nachdruck eingefordert. Die Qualität des Berufsbildungssystems in Deutschland hängt maßgeblich davon ab, wie die Integration von sozial benachteiligten oder mehr praktisch orientierten Jugendlichen, Jugendlichen ohne Schulabschluss sowie ausländischer Herkunft gelingt. Der Hauptausschuss hält es daher für vordringlich, die hierzu vorliegenden Beschlüsse und Vereinbarungen im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit nunmehr mit Leben zu erfüllen und in den Regionen umzusetzen. Der Hauptausschuss ermuntert daher alle Partner der regionalen Berufsbildungspolitik, ihre Projekte und Fördermaßnahmen zielstrebig umzusetzen und die in den Ländern initiierten Vorhaben der allgemein bildenden Schulen zur Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit voranzubringen.

Angesichts der hohen Bedeutung einer qualifizierten beruflichen Ausbildung ist eine zielorientierte Weiterentwicklung einer Berufsvorbereitung erforderlich. Notwendig ist eine stärkere inhaltliche und organisatorische Verknüpfung mit einer anschließenden betrieblichen Berufsausbildung und eine zügige Umsetzung vor Ort.

In künftigen Neuordnungsverfahren sind die Belange von Jugendlichen mit schlechten Startchancen mehr als bisher zu berücksichtigen. Erfolgreiche Beispiele der Stufenausbildung wie im Baubereich sowie die Maler- und Lackiererausbildung sollten Vorbild für weitere bedarfsgerechte Berufsprofile sein. Daneben sollte die Zertifizierung von Teilqualifikationen zur Förderung der beruflichen Bildung von benachteiligten Jugendlichen einen höheren Stellenwert erfahren. Die vom Hauptausschuss beschlossenen Empfehlungen zum Nachweis berufsbezogener Qualifikationen im Rahmen einer Berufsvorbereitung, einer vorzeitig beendeten Berufsausbildung oder einer berufsbegleitenden Qualifikation sollten als Teile eines anerkannten Berufsbildes nunmehr auch in Kooperation mit den zuständigen Stellen regional umgesetzt werden.

10. Zeit für lebenslanges Lernen

Die mündige Teilhabe der Bürgerinnen und Bürger an den verschiedenen Lebensbereichen unserer Gesellschaft und im Rahmen internationaler Beziehungen setzt eine umfassende Bildung voraus. Zugleich ist sie wesentliche Voraussetzung für die eigene Existenzsicherung und Schlüssel zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Menschen sowie zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft. An die Beschäftigten in allen Wirtschaftsbereichen und Unternehmensgrößen werden permanent neue Anforderungen an berufliche Qualifikationen und persönliche Kompetenzen gestellt. Neue Formen des Lernens gewinnen zunehmend an Bedeutung und prägen die aktuellen Formen des lebenslangen Lernens. Einen erheblichen Einfluss auf die kontinuierlichen Lernprozesse im Arbeitsleben gewinnt die fortschreitende Verkürzung der Halbwertszeiten des Wissens. Vor diesem Hintergrund sind alle beteiligten Akteure aufgerufen, die tradierte

Trennung von Arbeitszeiten und Lernzeiten zu überwinden. Im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit haben Bundesregierung, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften erklärt, Arbeitszeiten und Lernzeiten besser miteinander verbinden zu wollen. Dieses Ziel wird von der Berufsbildungspolitik nachdrücklich unterstützt. In Folge flexibler Formen der betrieblichen Arbeitsgestaltung und vor allem der Einführung von langfristigen Arbeitszeitkonten bis hin zur Lebensarbeitszeit können zunehmend Zeitguthaben angesammelt werden, die vermehrt für berufliche Weiterbildung zu nutzen sind.

Die Sozialparteien sind aufgerufen, in noch stärkerem Maße als bisher entsprechende Regelungen in Branchen- und Firmentarifverträgen sowie in Betriebsvereinbarungen zu verankern und dabei an vorhandene Erfahrungen im Sinne von „Good-Practice-Beispielen“ anzuknüpfen. Die Verknüpfung von Arbeitszeiten und Lernzeiten darf sich nicht allein auf Großbetriebe erstrecken, sondern muss auch die beschäftigungsintensiven Klein- und Mittelunternehmen erfassen. Wenngleich mit Sabbaticals und dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben alternative Verwendungsmöglichkeiten von Zeitkontingenten existieren, sind die Zeitinvestitionen für Qualifizierung deutlich zu stärken. Die Wünsche der Beschäftigten nach Zeitsouveränität sind mit den Herausforderungen kontinuierlicher Weiterbildung in Einklang zu bringen.

Aufgabe der Arbeitszeit- und Qualifizierungspolitik von Bund und Ländern wird es zunehmend sein, die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle vor allem in Klein- und Mittelunternehmen zu unterstützen sowie die Rahmenbedingungen für die Etablierung von Lernzeitkonten zu schaffen bzw. zu verbessern. Die Verbreitung von Ansprüchen aus Qualifizierungstarifverträgen ist zu fördern und der Insolvenzschutz von Arbeitszeitkonten zu Gewähr leisten. Insgesamt kann mit einer „investiven Arbeitszeitpolitik“ im Interesse der Beschäftigten wie der Beschäftigten der herausragenden Bedeutung lebenslangen Lernens mehr Rechnung getragen werden.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2002

Der Berufsbildungsbericht 2002 kommentiert die berufsbildungspolitischen Herausforderungen, die Lösungsansätze und die Erfolge sowie die noch zu bewältigenden Probleme insgesamt ausgewogen. Allerdings stellt der Bericht gemeinsam erzielte Ergebnisse aller Bündnispartner an vielen Stellen als alleinigen Erfolg der Bundesregierung und des BMBF dar, ohne den Beitrag der Sozialpartner als maßgebliche Gestaltungskräfte in der Berufsbildung entsprechend zu würdigen. Die deutsche Wirtschaft hat trotz der zum Teil schwierigen konjunkturellen Lage ihre Zusage eingehalten, jedem jungen Menschen, der ausbildungswillig und ausbildungsfähig ist, ein Ausbildungsangebot zu machen.

Deutliche Verbesserung auf dem Ausbildungsplatzmarkt

Ausbildungsplatzsituation 2001

Die deutsche Wirtschaft hat auch im vergangenen Ausbildungsbilanzjahr maßgeblich dazu beigetragen, dass sich die Lehrstellensituation in Deutschland – wie im Berufsbildungsbericht zutreffend bemerkt – deutlich verbessert hat. Alle Berufsbildungsexperten bestätigen eine insgesamt positive Bilanz des Ausbildungsjahres 2000/2001.

Im Jahr 2001 überstieg, wie im vorhergehenden Jahr, das Angebot an Ausbildungsplätzen – wenn auch nur geringfügig – die Nachfrage der Jugendlichen: Zum Stichtag 30. September 2001 ging die Nachfrage nach Lehrstellen um 11.021 auf 634.314 Bewerber zurück. Dem stand ein statistisch erfassbares Gesamtangebot von Ausbildungsplätzen von 638.387 gegenüber (Vorjahr: 647.383).

Damit ist der rechnerische Ausgleich mit einer Angebots-Nachfrage-Relation von 100,6 Ausbildungsplätzen pro 100 Nachfragenden auch im Jahr 2001 mehr als gegeben. Zugleich ist die Angebots-Nachfragerelation weiter angestiegen; 2000 lag sie bereits bei 100,3.

Obwohl die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt mehr als geschlossen werden konnte, konzentriert sich ein ausreichendes Lehrstellenangebot nach wie vor auf die alten Länder, die auf 100 Bewerber 102,4 Lehrstellen anbieten und damit eine Steigerung von +0,2% verzeichnen können. Im Bundesgebiet Ost stellt sich die Situation trotz eines leichten Rückgangs der Lehrstellenbewerber dagegen zu Ungunsten dieser Gruppe dar (94,7%). Hier sind noch 7.300 Bewerber unvermittelt geblieben, denen jedoch rund 8.000 außerbetriebliche Plätze zur Verfügung stehen. Diese kritische Angebots-Nachfrage-Relation ist insbesondere auf die angespannte Lage im Bau- und Ausbaubereich zurückzuführen.

Insgesamt wurden per Stichtag 30. September 2001 mit bundesweit 613.852 Ausbildungsverträgen genau 7.841 weniger

Kontrakte abgeschlossen als im Vorjahr: Dabei entfielen 480.141 Verträge (-2.941) auf die westdeutschen, 133.711 (-4.900) auf die ostdeutschen Länder. Ursächlich dafür ist nicht die mangelnde Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, sondern die rückläufige Nachfrage der Jugendlichen nach Ausbildungsplätzen. Auch ist zu berücksichtigen, dass 2001 rund 24.000 Studienanfänger mehr zu verzeichnen waren als noch im Vorjahr.

Eine wichtige Kennziffer für die insgesamt ausgewogene Situation auf dem Ausbildungsmarkt ist die geringe Anzahl der zum Stichtag 30.9. noch unvermittelten Bewerber/-innen: Sie lag bei 20.462 und ging im Vergleich zum Vorjahr um rund 3.000, im Vergleich zur Situation 1999 sogar um rund 9.000 zurück. In den westdeutschen Bundesländern waren rund 13.000 Bewerber/-innen unversorgt, in den ostdeutschen Ländern rund 7.000. Dem standen wiederum 24.535 unbesetzte Berufsausbildungsstellen gegenüber, rund 23.800 in den westdeutschen und rund 750 in den ostdeutschen Bundesländern. Insgesamt waren somit lediglich rund 3 Prozent der Lehrstellensuchenden Ende September noch nicht vermittelt.

Bei Betrachtung der einzelnen Ausbildungsbereiche ergeben sich Zuwächse insbesondere bei den Freien Berufen (+3,5%), in der Hauswirtschaft (+3,7%) sowie bei Industrie und Handel (+0,8%), denen spürbare Rückgänge insbesondere im Handwerk (-5,5%) und in der Landwirtschaft (-7,1%) sowie im Öffentlichen Dienst (-3,7%) und in der Seeschifffahrt (-4,3%) gegenüberstehen.

Konsequenzen der demographischen Entwicklung

Besondere Beachtung muss zukünftig der demographischen Entwicklung gelten: Anders als in den Jahren 2000 und 2001 wird – der Schüler- und Absolventenvorausberechnung der KMK sowie der Bevölkerungsprognose des Statistischen Bundesamtes zufolge – die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in den westdeutschen Bundesländern ab 2002 und bis zum Jahr 2008 kontinuierlich steigen. Ab dem Höhepunkt 2008 wird die Nachfrage nach Berechnungen des BIBB im Westen bei rund 540.000 und damit um rund 50.000 über dem Niveau von 2001 liegen. Danach sinkt sie langsam, liegt aber im Jahr 2015 noch immer über dem heutigen Niveau.

In den ostdeutschen Ländern wird sich der Nachfragerückgang, der 2001 eingesetzt hat, in den kommenden Jahren langsam, ab 2005 dann beschleunigt fortsetzen und 2012 einen Tiefpunkt auf dem Niveau von nur rund 50 Prozent der heutigen Nachfrage erreichen. West und Ost zusammen gerechnet wird der Nachfragegipfel in Deutschland voraussichtlich im Jahr 2007 liegen. Er wird die Marke von 700.000 knapp unterschreiten.

Insgesamt drängen somit in den kommenden zehn Jahren noch einmal besonders starke Schulentlassjahrgänge auf den Arbeitsmarkt, die es zu integrieren gilt. Erst danach folgen – demographisch bedingt – Jahre, in denen ausbildungswillige und -fähige Jugendliche in vielen Berufsbereichen zur Mangelware werden können.

Die Wirtschaft wird vor diesem Hintergrund auch in Zukunft ihr Engagement in Sachen Ausbildung fortsetzen und möglichst noch intensivieren müssen.

Die hohe Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft kann durch günstige Voraussetzungen stabilisiert und unterstützt werden. Die allgemeinen, wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen müssen stimmen. Eine die Lohnzusatzkosten senkende und auf Entlastungen der Wirtschaft abzielende Steuer-, Finanz- und Sozialpolitik bietet nachhaltigere Impulse zur vermehrten Beschäftigung und Ausbildung als jedes staatliche Förderprogramm.

Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit

Im Rahmen der gemeinsamen Qualifizierungsoffensive sind vielfältige Initiativen zur Mobilisierung von Ausbildungsplätzen sowie zur Verbesserung der Transparenz und Qualität von Weiterbildung vorangetrieben worden. Ein inhaltlicher Schwerpunkt galt der Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Bereichen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Eine Bündniskonferenz „Qualifizierungsoffensive für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ präsentierte erste Ergebnisse und verdeutlichte die Bedeutung von Qualifikation als der Ressource der Zukunft.

Ein wirksamer Wachstumsmotor des Ausbildungsmarktes sind die neuen Berufe. In den seit 1997 bestehenden IT- und Medienberufen beispielsweise wurde das für 2003 gestreckte Bündnisziel von insgesamt 60.000 Ausbildungsplätzen schon jetzt erreicht. Der Qualifikationsbedarf dieser Branchen stellt neue Anforderungen an das Bildungssystem. Insgesamt wird das Know-how zur Nutzung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien zur Schlüsselkompetenz in der gesamten Wirtschaft. Darauf müssen sich Bildung und Berufsbildung verstärkt einstellen.

Seit 2001 geben neue kaufmännische Dienstleistungsberufe den Wachstumsbranchen Gesundheit, Sport und Unterhaltung die Basis für solide Ausbildung im dualen System. Nach der Ausbildungsbilanz 2001 wird jeder achte Jugendliche bereits in einem der seit 1996 geschaffenen 40 neuen Berufe ausgebildet. Dies zeigt den Erfolg der von der Wirtschaft initiierten und – anfangs politisch umstrittenen – Aktion „Neue Berufe“ zur Erweiterung des Ausbildungsspektrums entsprechend den Strukturveränderungen.

Nachdem die Entwicklung neuer Berufe inzwischen stagnierte, hat die Wirtschaft 2001 eine neue Initiative mit 25 weiteren Berufsvorschlägen gestartet und in die Qualifizierungsoffensive des Bündnisses eingebracht. Gleichzeitig wurden die für die Umsetzung notwendigen Abstimmungen und Verfahrensschritte aufgenommen mit dem Ziel, für einzelne Bereiche bereits zum Ausbildungsjahr 2002 neue Ausbildungsmöglichkeiten zu bieten.

Der Ausbildungskonsens gilt weiter: „Jeder junge Mensch, der kann und will, wird ausgebildet.“ Es gilt, trotz der schwierigen konjunkturellen Lage, auch 2002 und in den Folgejahren die Chance starker Nachwuchsjahrgänge zur Ausbildung im dualen System auf breiter Basis zu nutzen, um dem akuten Fachkräftemangel in vielen Bereichen gegenzusteuern und den mittel- und langfristigen Fachkräftebedarf zu sichern. Hierzu sind auch weiterhin gemeinsame Anstrengungen der Bündnispartner erforderlich.

PISA und die Folgen

Allgemein bildende Schulen müssen Jugendliche besser auf den Berufsstart vorbereiten und ihre Ausbildungsreife sicherstellen. Von besonderer Bedeutung ist dabei eine fundierte naturwissenschaftliche und technische Grundbildung und die Vermittlung von Kenntnissen der Arbeitswelt. Die Ergebnisse der PISA-Studie waren keine große Überraschung: Die Betriebe beklagen seit Jahren mit zunehmender Dringlichkeit die mangelnde Ausbildungsreife vieler Schulabgänger und gravierende Lücken in den Grundfertigkeiten Lesen, Rechnen und Schreiben, aber auch bei den sozialen Kompetenzen. Technologisches, naturwissenschaftliches und wirtschaftliches Verständnis ist zudem oft schwach ausgeprägt. Die mit der PISA-Studie erneut und besonders drastisch markierten, gravierenden Mängel des deutschen Schulsystems müssen endlich behoben werden. Die Betriebe und Berufsschulen sind nicht in der Lage, die Defizite des allgemein bildenden Schulsystems auszugleichen. Was die Kultusministerkonferenz als erste Reaktion auf die PISA-Studie im Dezember an so genannten „Konsequenzen“ angekündigt haben, war bisher sehr enttäuschend. Zur Behebung der grundlegenden Probleme im allgemein bildenden Schulsystem müssen sich die Länder besser und intensiver mit dem Bund abstimmen und um gemeinsame Leitlinien für die Bildungspolitik sowie bundesweite Aktivitäten bemühen.

Die deutsche Wirtschaft begrüßt zum Abschluss der Arbeit des seit 1999 tätigen „Forum Bildung“ ausdrücklich, dass in diesem Forum über den Dualismus von Bund und Ländern und die föderativen Unterschiede zwischen den Ländern hinweg eine Gesamtschau der bildungspolitischen Lage und der weiteren Entwicklung in Deutschland erarbeitet wurde. Die deutsche Wirtschaft schließt sich den Empfehlungen des „Forum Bildung“ weitgehend an: Dies gilt insbesondere für die frühe und individuelle Förderung, für die Qualitätssicherung der Bildungsangebote und für den Grundsatz lebensbegleitenden Lernens. Aus Sicht der Wirtschaft kommen aber einige Bereiche in den Empfehlungen zu kurz. So sind die Finanzminister der Länder verstärkt dazu aufgefordert, nicht am Bildungssystem zu sparen. Zudem muss der Leistungsgedanke konsequent gestärkt und die damit einhergehende Selbstverantwortung des Einzelnen deutlicher betont werden.

Konsequente Weiterentwicklung des dualen Ausbildungssystems

Die betriebliche Praxis muss der umfassende Orientierungsrahmen der Ausbildung und eventueller reformerischer Vorhaben bleiben. Das duale System hat in den vergangenen Jahren ein hohes Maß an Entwicklungs- und Reaktionsfähigkeit auf neue Herausforderungen bewiesen. Dies gilt für die kontinuierliche Aktualisierung des Berufsspektrums ebenso wie für die Weiterentwicklung der Strukturen und Ausbildungsinhalte. Es orientiert sich hin zu mehr Leistung, Flexibilität, Differenzierung und Wettbewerb; neuen Inhalten, die den Anforderungen künftiger Jahre entsprechen; neuen, bislang nicht ausreichend für die Ausbildung erschlossenen Branchen und Wirtschaftsbereichen.

Dennoch sind weitere Anstrengungen nötig. Die Strukturen der beruflichen Ausbildung müssen kontinuierlich angepasst werden bzw. so ausgestaltet sein, dass permanent eine flexible Orientierung an betrieblichen Realitäten möglich ist. Die Ausbildungsordnungen müssen konsequent auf Mindestanforderungen beschränkt und flexibilisiert werden, damit der einzelne Betrieb mehr Spielraum für die Ausgestaltung und Umsetzung hat.

Differenzierte Ausbildungsgänge

Eine Differenzierung der Ausbildungsgestaltung ist auch hinsichtlich des Begabungspotenzials der Jugendlichen erforderlich. Auf der einen Seite geht es um Jugendliche mit einem hohen Begabungspotenzial, das es im Rahmen der Ausbildung voll auszuschöpfen gilt. Neben der Verkürzung der Ausbildungszeit setzen die Betriebe auf Zusatzqualifikationen, die vertiefte Fachkenntnisse oder berufsübergreifende Qualifikationen vermitteln.

Auf der anderen Seite muss die berufliche Ausbildung auch Jugendlichen mit besonders schwierigen Leistungs- und Sozialisationsvoraussetzungen entsprechende Möglichkeiten bieten. Modulare Ausbildungskonzepte sind zur Integration solcher Jugendlicher in den Arbeitsmarkt weiterzuentwickeln und unter Wahrung des Berufskonzeptes umzusetzen. Flexible Ausbildungsberufe mit weniger komplexen, anwendungsorientierten Anforderungen sind als Soforthilfe zur beruflichen Integration leistungs- und motivationsschwacher Jugendlicher nötig. Denkbar sind hier z. B. Ausbildungen, die bereits nach zwei Jahren zu einem ersten berufsbefähigendem Abschluss führen und bei Bedarf um ein weiteres Jahr verlängert werden können. Es wird auch künftig Arbeitsplätze mit weniger komplexen Anforderungen geben, für die ausgebildet werden kann und muss, da selbst einfache Tätigkeiten durch den zunehmenden Einsatz technischer Geräte komplexer geworden sind und eine entsprechende Qualifikation verlangen.

Moderne Prüfungen

Die Abschlussprüfung wird auch zukünftig unentbehrlich für die Feststellung der Berufsfähigkeit im erlernten Beruf bleiben. Zugleich müssen die Prüfungen die Veränderungen der betrieblichen Realität praxisgemäß und zeitnah aufnehmen. Bei allen Überlegungen zur Weiterentwicklung der Prüfung muss die Notwendigkeit der Kosten- und Aufwandreduzierung im Auge behalten werden. Der personelle und finanzielle Prüfungsaufwand der Betriebe muss auf das absolut notwendige Maß begrenzt werden.

Die rechtlichen Rahmenvorgaben für die Prüfungen sollten erweitert werden, um den nötigen Spielraum für die Flexibilisierung ihrer Gestaltung zu gewinnen. Die Zwischenprüfung herkömmlicher Art steht zur Disposition, da sie im Hinblick auf Aufwand und Nutzen weder dem Interesse der Betriebe noch der Auszubildenden entspricht und ihre Bedeutung und Aussagekraft in vielen Bereichen eingebüßt hat. Die Zwischenprüfung sollte alternativ für bestimmte Berufe entweder ganz entfallen können oder aber zum ersten Teil einer gestreckten Abschlussprüfung aufgewertet werden können. Die Erprobung der gestreckten Abschlussprüfung wird begrüßt. Die Zahl der zu erprobenden Berufe sollte erhöht werden.

Berufsschulen zu kompetenten Partnern ausbauen

Die Wirtschaft unterstützt die Stärkung der Berufsschulen durch finanzielle und strukturelle Mittel, um einen leistungsfähigen Partner im Bereich des dualen Ausbildungssystems an der Seite zu haben. Während eine moderne Ausstattung der Berufsschulen dank deutlicher Finanzhilfen des Bundes voranschreitet, jedoch noch weiterer Förderung bedarf, wird der drohende Lehrermangel an Berufsschulen zu weit reichenden Konsequenzen für die duale Ausbildung führen. Es sind vor allem die Länder gefordert, dem überproportionalen Generationenwechsel der Lehrkräfte einerseits und dem ausbleibenden Nachwuchs an Berufsschullehrern andererseits zu begegnen. Angesichts noch ansteigender Schülerzahlen ist die fehlende Attraktivität des Lehrerberufs Besorgnis erregend. Eine gezielte Vorbereitung der Lehramtskandidaten und eine qualifizierte Weiterbildung der Berufsschullehrer und -lehrerinnen in enger Kooperation mit der Wirtschaft, nicht zuletzt durch Betriebspraktika und Zusammenarbeit mit den Bildungszentren der Wirtschaft, könnte hier Abhilfe verschaffen. Eine Ausweitung des Zuständigkeitsbereichs der Berufsschulen durch ein verstärktes Engagement in der beruflichen Weiterbildung kann nur zu Lasten des originären Auftrags im Bereich der Ausbildung gehen. Gerade hier sind die Berufsschulen gefordert, gemeinsam mit den Betrieben den Herausforderungen aus einerseits hohen Defiziten in der Vorbildung der Schulabgänger und andererseits zunehmend anspruchsvolleren Ausbildungsordnungen bzw. Rahmenlehrplänen zu begegnen.

Auf der Grundlage der Ergebnisse des Ossenbühl-Gutachtens bemühen sich die Kultusminister, die Voraussetzungen für eine Einbeziehung der Berufsschulleistungen in die Abschlussprüfungen zu verbessern. Gleichzeitig versuchen sie, über einen Ausbau der beruflichen Schulen zu regionalen Kompetenzzentren verstärkt in der Weiterbildung Fuß zu fassen. Die Wirtschaft warnt vor einer „Austrocknung“ der Berufsschule bei einer Ausweitung der Aufgaben auf die Weiterbildung. Gleichzeitig betont sie die Gefahr von Wettbewerbsverzerrungen im funktionierenden Weiterbildungsmarkt durch staatliche Einrichtungen und fordert eine konsequente Orientierung staatlicher Aktivitäten in der Weiterbildung am Subsidiaritätsprinzip.

Weiterbildung modern und flexibel gestalten

Im Rahmen der „Qualifizierungsoffensive“ des Bündnisses für Arbeit ist die Bedeutung kontinuierlichen beruflichen Lernens betont worden. Die Unternehmen sind sich bewusst, dass Qualifizierung das Mittel für Innovation und Bewährung im Wettbewerb darstellt. Die Mehrheit der Unternehmen sehen Weiterbildung als das Mittel gegen Fachkräftemangel an und wollen daher ihr Engagement weiter ausdehnen. Die private gewerbliche Wirtschaft ist mit rd. 17 Mrd. Euro pro Jahr in Deutschland der mit Abstand größte Träger und Finanzier beruflicher Weiterbildung.

Bei der Weiterbildung geht es nicht nur um die Stärkung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen, sondern für jeden Einzelnen auch um die individuelle Sicherung seiner Beschäftigungsfähigkeit. Betriebliche Weiterbil-

derung ist daher gemeinsames Anliegen von Betrieb und Mitarbeiter; den Nutzen haben beide Seiten, beide sollten sich auch den Aufwand teilen. Vor diesem Hintergrund ist es nicht zu rechtfertigen, dass zurzeit vier Fünftel der betrieblichen Weiterbildung in der Arbeitszeit und nur ein Fünftel in der Freizeit stattfindet. Das VW-Modell „5000x5000“, das eine hälftige Einbringung der Qualifizierungszeit durch den Arbeitnehmer vorsieht, setzt in diesem Punkt ein gutes Beispiel.

Forderungen der Gewerkschaften nach fixierten Ansprüchen auf Weiterbildung gegenüber den Betrieben gehen an den aktuellen Entwicklungen vorbei: Die eigentliche Herausforderung heute ist die Verzahnung von Lernen und Arbeiten und die Nutzung selbstorganisierter Lernprozesse. Entscheidend ist das Subsidiaritätsprinzip bei der Sach- und Finanzverantwortung für die verschiedenen Felder und Zwecke beruflicher Weiterbildung: Weiterbildung, die betrieblich veranlasst wird und den betrieblichen Qualifikationsbedarf deckt, fällt in die Verantwortung des Arbeitgebers. Der betriebliche Kostenbeitrag muss verstärkt durch vom Arbeitnehmer eingebrachte Ressourcen, z. B. Zeitannteile, ergänzt werden. Persönliche Weiterbildungsinteressen, die von den Erfordernissen des Betriebs nicht gedeckt sind, sind Sache des einzelnen Arbeitnehmers. Weiterbildung kann somit allenfalls im Rahmen der Frage von Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Schaffung von Langzeit- und Lebensarbeitskonten Gegenstand tarifvertraglicher Rahmenvereinbarungen werden. Sie darf nicht pauschal gesetzlich oder tarifvertraglich determiniert werden.

Stiftung Bildungstest

Die deutsche Wirtschaft ist skeptisch, ob die jetzt vom Bundesbildungsministerium geplante „Stiftung Bildungstest“ einen zusätzlichen Beitrag zur Verbesserung von Qualität und Transparenz bestimmter Weiterbildungsangebote leisten kann. Die von mancher Seite als Problem deklarierte Vielfalt von Anbietern und Angeboten auf dem Weiterbildungsmarkt ist aus Sicht der Unternehmen keineswegs ein Schwachpunkt, sondern eine entscheidende Stärke. Diese Vielfalt zeugt von der Individualität, Spezialisierung und Nachfrageorientierung der Weiterbildungsanbieter. Für die Betriebe sind optimale Qualität und Transparenz der Angebote das wichtigste Kriterium bei der Auswahl von Weiterbildungspartnern. Jedes Unternehmen richtet an die Anbieter die Anforderung, die Qualität ihrer Angebote zu sichern und zu dokumentieren. Das kann z. B. durch methodische Normen geschehen wie bei den Qualitätsnormen ISO 9000 ff. oder durch Benchmarking-Verfahren oder durch Gütesiegel. Qualität setzt sich durch – als Konsequenz des Wettbewerbs auf einem freien Weiterbildungsmarkt mit hoher Angebotsvielfalt – und nicht durch regulierende staatliche Vorgaben. Auch der grundlegende Trend in der Organisation von beruflicher Weiterbildung, weg von lehrgangsorientierten, hin zu arbeitsplatznahen Formen, beschränkt den Radius und die Aussagekraft von vergleichenden Bildungstests.

Stärkung des lebenslangen Lernens – Bildung in Europa

Die Absichtserklärung und formulierten Ziele des Europäischen Rates von Lissabon im März 2000, das lebenslange Lernen in besonderem Maße zu fördern, finden die nachdrückliche Unterstützung der Wirtschaft. Angesichts wachsender Ansprüche in der modernen Technologiegesellschaft ist eine kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten essenziell für die Sicherung der Zukunftsfähigkeit im nationalen und internationalen Kontext. Es bleibt jedoch offen, wie diese Ziele realisiert werden sollen: Auf der einen Seite wird betont, es solle keinen neuen Prozess geben, auf der anderen Seite wird auf das Instrument der offenen Koordinierung verwiesen, welches nationale Berichte und Indikatoren für ein europäisches Benchmarking einschließt. Die Wirtschaft hält dieses Instrument für den Bereich Bildung, insbesondere der Weiterbildung, für ungeeignet, denn die Systeme in den einzelnen Mitgliedstaaten sind zu unterschiedlich, um sich auf diese Weise vergleichen zu lassen.

Neben der Einbeziehung der bereits vorhandenen Instrumente zur Umsetzung des lebenslangen Lernens, wie beispielsweise E-Learning, wird die stärkere Verzahnung des lebenslangen Lernens und der europäischen Beschäftigungsstrategie besonders betont. Die aktive Beteiligung der Sozialpartner an der Umsetzung des lebenslangen Lernens wird von der Wirtschaft begrüßt. Damit bekommt das lebenslange Lernen ein erhebliches Gewicht und wird die bildungspolitische Diskussion in den nächsten Jahren entscheidend mitgestalten. Wichtig ist hierbei, dass die Verantwortung für die Umsetzung von lebenslangem Lernen bei den Mitgliedstaaten bleibt.

Die Erhöhung der Mobilität von Fachkräften durch die Schaffung mobilitätsfördernder Rahmenbedingungen muss ein zentrales Anliegen der Sozialpartner in Europa sein. Angesichts unterschiedlicher, an den jeweiligen nationalen Erfordernissen gewachsener Bildungslandschaften, kann eine Vereinheitlichung europäischer Bildungssysteme nur zu Lasten der Ausbildungsqualität gehen.

Die Berufsberatung und Berufsorientierung ist eine notwendige Konsequenz zur Erleichterung der Durchführung von Mobilitätsmaßnahmen, zur Verbesserung der Zusammenarbeit im internationalen Bereich sowie der Stärkung des lebenslangen Lernens: Wenn Lernprozesse nicht nur auf einzelne Lebensabschnitte begrenzt sind, sondern sich kontinuierlich über die gesamte Lebensphase im Inland wie auch im Ausland verteilen, muss auch die Beratung zu einer jederzeit zugänglichen, am Arbeitsmarkt ausgerichteten Dienstleistung werden. Dies gilt insbesondere für elektronische Berufsbildungs-Informationssysteme. Die Zielsetzung des Programms LEONARDO sowie zahlreicher weiterer Initiativen bieten das passende Klima für eine europaweite Orientierung und Beschäftigungsfähigkeit qualifizierter Fachkräfte.

Nicht nur Führungs-, sondern auch Fachkräfte sind zunehmend gefordert, im Rahmen transnationaler Kontakte auf andere Mentalitäten, Arbeitsweisen und Lösungsstrategien einzugehen. Zur Förderung der Fremdsprachen- und Kulturkompetenz sind alle Möglichkeiten zum Austausch während und nach der Ausbildung zu nutzen wie beispielsweise die

Möglichkeiten des Europasses, der die Qualifikationen und Erfahrungen dokumentiert und auch für die internationale Verwendung transparent macht. Die bestehenden Instrumente zur Verbesserung der internationalen Kompetenz und Mobilität haben dazu beigetragen, dass die Unternehmen in der Praxis für den Bereich der Berufsbildung im Gegensatz zur Hochschulbildung keine Mobilitätshindernisse etwa durch eine unzureichende Anerkennung von Bildungsabschlüssen sehen.

Das Arbeitsprogramm zur Verwirklichung von 13 bildungspolitischen Zielsetzungen bis 2010 des EU-Bildungsministerates ist in seinem Anliegen, einer Bildungsoffensive auf nationaler und europäischer Ebene, von Seiten der Wirtschaft grundsätzlich zu begrüßen. Offen bleibt allerdings, welche konkreten Handlungsabsichten damit verfolgt werden und ob diese nicht in nationale Kompetenzen greifen.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2002

Präambel

Berufsbildungsbilanz 2002 – jetzt liegen sie wieder vor, die wichtigsten Informationen und Daten über das vergangene Ausbildungsjahr 2001, um zuverlässige Aussagen und Einschätzungen machen zu können. Außerdem zeichnen sich erste Entwicklungstendenzen bei den Ausbildungsplätzen im Wahljahr 2002 ab.

Die Bilanz für die gegenwärtige Berufsbildungspolitik ist nicht mehr als durchwachsen. Nach dem Ausbildungsplatzabbau im Jahre 1999 gab es im Jahr 2000 wenigstens wieder einen Anstieg bei den betrieblich verantworteten Ausbildungsverträgen. Diese Tendenz knickte im Jahre 2001 wieder ein. Weil die betrieblichen Ausbildungsverträge – so die Vermutung des Bundesbildungsministeriums – zurückgefahren wurden, ist die Bilanz insgesamt negativ geworden und schloss, wie bereits im Vorjahr, mit erneuten und unerwarteten Minuswerten ab.

Unverändert dramatisch ist die Lage in Ostdeutschland. Immer mehr Jugendliche verlassen ihre Heimat für einen Ausbildungsplatz. Trotz Zusagen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zur Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes fielen die betrieblichen Ausbildungsstellenzahlen z.B. in Sachsen-Anhalt auf einen historischen 10-Jahrestiefpunkt. Seit 1991 wurden noch nie so wenig betriebliche Ausbildungsstellen von der Wirtschaft angeboten wie im Jahre 2001.

Und die problematischste Tendenz: Die Zahl derjenigen Bewerberinnen und Bewerber, die in Ersatzmaßnahmen und Warteschleifen abgedrängt wurden ist wieder gestiegen.

Es kann also keine Rede davon sein, dass die Welt bei den Ausbildungsplätzen in den letzten 3 Jahren in Ordnung gebracht wurde.

Aber: Wo bleibt das Positive? Da gibt es etwas – und zwar den auch im Jahre 2001 sich fortsetzenden Ausbildungsplatzanwuchs bei den IT-Berufen.

Kapitel 1: Ausbildungsplatzbilanz 2001

Die Bundesregierung macht eine Einschätzung der Lage auf dem Ausbildungsmarkt auf der Grundlage einer Angebots-/Nachfragedefinition, die sich – so die Bundesregierung – als „gesetzlich“ nach § 3 Abs. 2 Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG) ergibt. Der Hinweis, dass es darüber hinaus Nachfrage und Angebote gibt, wird im Berufsbildungsbericht zwar gegeben, da diese aber statistisch nicht nachweisbar seien, wird dies im folgenden Bericht nicht weiter betrachtet.

Entsprechend kommt die Bundesregierung zu einer positiven Gesamteinschätzung der Ausbildungssituation: „Im Vergleich zum Ausbildungsjahr 1998, in dem 98,1 Ausbildungsplätze auf 100 Nachfrager kamen, hat sich die Angebots-Nachfrage-Relation damit (*gestiegen auf 100,6 Ausbildungsplätze pro 100 Nachfrager*) bundesweit deutlich verbessert. Damit ist ein wesentliches berufsbildungspolitisches Ziel der Bundesregierung erreicht worden. Allerdings sind nach wie vor beträchtliche Unterschiede zu verzeichnen.“ Damit hat sich das Verhältnis Ausbildungsplatzangebot versus Nachfrager immer noch nicht auf den auswahlfähigen Mindestwert von 112,5 angenähert.

Auch wenn seit langem mit dieser Definition in Berufsbildungsberichten gearbeitet wird – das BIBB spricht „von tradierter Praxis“ – sollten wir die Ausbildungssituation nicht mit „Scheuklappen“ betrachten.

Die so genannte gesetzliche Definition ist keine! Aus § 3 Abs. 2 BerBiFG geht hervor, dass die Bundesregierung verpflichtet wird, in einem Berufsbildungsbericht die „neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge“, die „unvermittelten Bewerber“ und die „unbesetzten Ausbildungsstellen“ (jeweils zum 30. September des Jahres) auszuweisen. Es geht nicht daraus hervor, dass Angebot und Nachfrage als Summe dieser zwei unterschiedlichen Statistiken gebildet werden müssen (Angebot = Neue Verträge + unbesetzte Stellen; Nachfrage = neue Verträge + unvermittelte Bewerber)! Darüber hinaus geht auch nicht aus dem Gesetz hervor, dass z.B. weitere Teile der Nachfrage nicht ausgewiesen werden dürfen.

Entwicklung der Ausbildungssituation aus Sicht der Arbeitnehmerbeauftragten

Entwicklung des Ausbildungsangebotes

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist in den letzten drei Jahren rückläufig. Aktuell liegt die Zahl der Neuabschlüsse bei 614.000. Im Jahre 1999 lag sie noch bei 631.000. Um die Situation nicht eskalieren zu lassen, ist der Staat – stellvertretend für die Arbeitgeber (siehe Kasten) – „in die Bresche gesprungen“.

Folgt man der Angebotsdefinition der Bundesregierung, zieht davon aber das außerbetriebliche Angebot ab, so kommt man zu einer Betrachtung des betrieblichen Angebotes.

Die Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebotes ist schwankend, mit Ausnahme eines Zuwachses im Jahr 2000 aber ebenfalls rückläufig.

Insgesamt gibt es derzeit ca. 5.800 weniger betriebliche Ausbildungsvertragsabschlüsse als im Jahr 1998!

„... Wenn aber der Staat in Anerkennung dieser Aufgabenstellung den Arbeitgebern die praxisbezogene Berufsausbildung der Jugendlichen überläßt, so muß er erwarten, daß die gesellschaftliche Gruppe der Arbeitgeber diese Aufgabe nach Maßgabe ihrer objektiven Möglichkeiten und damit so erfüllt, daß grundsätzlich alle ausbildungswilligen Jugendlichen die Chance erhalten, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Das gilt auch dann, wenn das freie Spiel der Kräfte zur Erfüllung der übernommenen Aufgaben nicht mehr ausreichen sollte. ...“

BVerfG vom 10.12.1980 (Az.: 2 BvF 3/77)

„Die Wirtschaftsverbände unterstreichen noch einmal ihre im Februar bekräftigte Zusage, 1999 den demographisch bedingten Zusatzbedarf an betrieblichen Ausbildungsplätzen zu decken und darüber hinaus mindestens 10.000 zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Für die Folgejahre streben sie an, zumindest den jährlichen, demographisch bedingten Zusatzbedarf zu decken...“

Auszug: Ausbildungskonsens im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, „Jeder junge Mensch, der kann und will, wird ausgebildet.“ Beschluss der Spitzenrunde vom 06. Juli 1999

Damit sind die Zusagen im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit eindeutig nicht eingehalten worden (siehe Kasten)!

Entwicklung der Ausbildungsnachfrage

Bei der von der Bundesregierung gewählten Definition der Ausbildungsnachfrage wird regelmäßig ein großer Teil der Nachfrager nicht berücksichtigt, der aber sehr wohl noch aktuell den Wunsch nach einem Ausbildungsplatz aufrecht erhalten hat. Es handelt sich dabei um junge Menschen, die sich bei den Arbeitsämtern gemeldet haben, nicht in einen Ausbildungsplatz vermittelt wurden und trotzdem nicht mehr unter der Rubrik „unvermittelt“ in der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit (BA) auftauchen. Dies sind z. B. alle diejenigen, die sich auf Grund der Schulpflicht Anfang September eine Schule suchen müssen und dann z. B. in einem Berufsvor- oder -grundschuljahr landen. Dazu gehören auch all diejenigen, die mangels Alternative weiter zur Schule gehen, sich einen Job suchen etc. aber immer noch aktuell einen Ausbildungsplatz wollen.

Diese sind dann spurlos aus der Statistik der BA verschwunden. Einen Nachweis über die Höhe derjenigen, die dann noch aktuell einen Ausbildungsplatz haben wollen – allgemein wird hier von „latenter Nachfrage“ gesprochen – ist aber sehr wohl möglich:

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat in einer Stichprobenuntersuchung im Jahre 1999 nachgewiesen, dass die Höhe der latenten Nachfrage bei ca. 70.000 im Jahre 1998 lag. Aktuellere Untersuchungen sind nicht bekannt, bzw. nicht veröffentlicht worden. Trotzdem lässt sich auf der Grundlage der Stichprobenuntersuchung von 1999 auch die aktuelle latente Nachfrage schätzen. Im Jahr 1999 lag diese

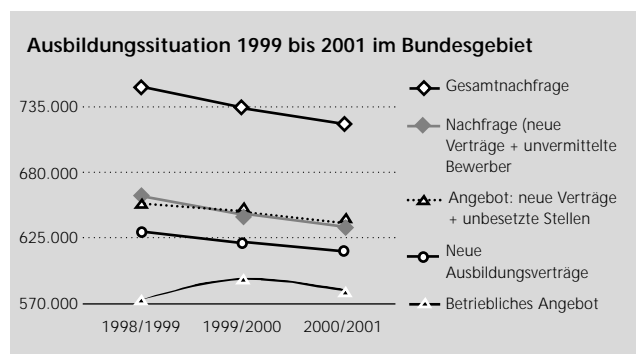
bei 71.569, 2000 bei 70.230 und im Jahr 2001 bei 67.192. Die latente Nachfrage ist damit ebenso rückläufig wie die Zahl der Bewerber. Der Grund dafür liegt in der Schätzmethode, eine neue Stichprobenuntersuchung wird vermutlich gegen- teiliges herausfinden. Wir sind gespannt, ob diese denn auch veröffentlicht wird.

Die Gesamtnachfrage aus Sicht der Beauftragten der Arbeitnehmer im Hauptausschuss setzt sich zusammen aus der Nachfrage, wie sie auch die Bundesregierung definiert, zu- züglich der latenten Nachfrage. Diese Gesamtnachfrage liegt für das Jahr 2001 bei 701.506 und ist damit im Vergleich zu 1999 um ca. 30.000 gesunken. Das BIBB ist aufgefordert, die latente Nachfrage in zukünftigen Berufsbildungsberichten mit aufzuführen.

Entwicklung der „Ausbildungslücke“

Stellt man das betriebliche Ausbildungsangebot der Gesamt- nachfrage gegenüber, so erhalten wir eine Ausbildungslücke von ca. 120.000! Diese Lücke ist zwar in den letzten Jahren kleiner geworden, dürfte aber keineswegs dazu Anlass geben, davon zu reden, man habe damit ein „wesentliches berufs- bildungspolitisches Ziel“ erreicht! Im Übrigen: Bei einem „auswahlfähiges Angebot“ würde die Ausbildungslücke bei 210.000 liegen.

Die unten stehende Grafik macht die Ausbildungsentwick- lung der letzten Jahre noch einmal deutlich.



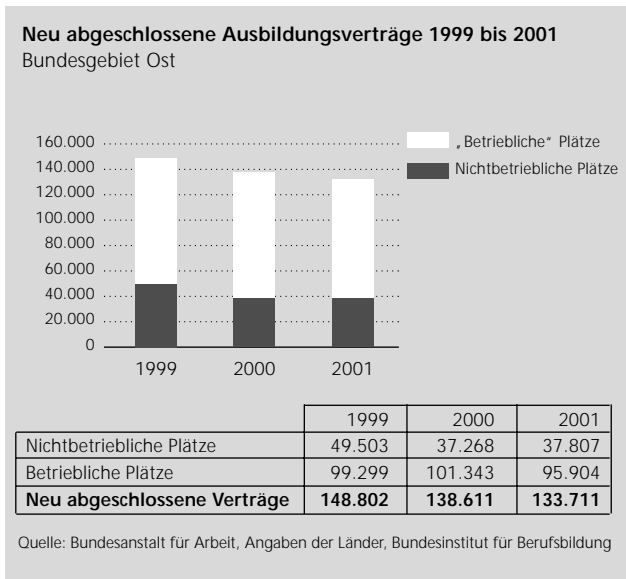
Ausgewählte Aspekte zur Ausbildungssituation in den neuen Bundesländern

Wie der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung schon andeutet, ist die Ausbildungssituation in den neuen Bundes- ländern weiterhin eine Katastrophe.

Betrachtet man die zum 30. September unvermittelten Be- werber (selbst ohne Einbeziehung der „latenten Nachfrage“) und stellt sie den unbesetzten Ausbildungsplätzen gegenüber, stellt man fest, dass auf 100 unbesetzte Stellen 966 Unver- mittelte kommen. Diese Zahl spricht eigentlich für sich. Wie die Bundesregierung darauf kommt, der Rückgang der neu- abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den neuen Bundes- ländern müsse „u. a. vor dem Hintergrund einer durch die de- mographische Entwicklung bedingten bereits leicht zurück- gehenden Nachfrage gesehen werden“, bleibt dem geneigten Leser verschlossen. Wo doch gleichzeitig nicht die Ausbil- dungsbereitschaft der Betriebe für die Notwendigkeit des ho- hen außerbetrieblichen Anteils an Ausbildung verantwortlich sein soll, sondern ebenfalls die demographische Entwicklung.

Richtig ist:

Die Zahl der ausbildungsberechtigten Betriebe ist gestiegen. Ebenfalls gestiegen ist die Zahl der Betriebe, die tatsächlich ausbilden (da ist der Osten durchaus schon auf Westniveau). Nicht gestiegen – sondern gesunken – ist die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge!



Richtig ist:

Die Zahl der außerbetrieblichen Ausbildungsplätze ist mit 37.807 (ca. 1/3 aller Ausbildungsverträge) weiterhin konstant hoch. Dies ist auch notwendig! Solange die Arbeitgeber ihrer Verantwortung nicht ausreichend nachkommen, muss es außerbetriebliche Angebote geben. Die Frage wird sein, wann die Bundesregierung diese Vorleistung von den Arbeitgebern zurückfordert. Übrigens: werden von den betrieblichen Ausbildungsplätzen ebenfalls ca. 39.900 (41,6 %) öffentlich bezuschusst!

Richtig ist:

Die demographische Entwicklung läuft auf einen vorprogrammierten Fachkräftemangel hinaus! Der demographische Knick ist in den neuen Bundesländern allerdings erst im Jahr 2006 zu erwarten. Warum die Arbeitgeber gerade vor dem Hintergrund des kommenden Fachkräftemangels nicht ihrer Verantwortung nachkommen und jetzt vorsorglich deutlich mehr junge Menschen beruflich qualifizieren (denn jetzt sind diese noch vorhanden und später wird es schwer, sie nachzuqualifizieren), deckt – neben der Diskrepanz zwischen verbalen Bekenntnissen zum Dualen System und tatsächlichem Verhalten der Arbeitgeber – die Schwäche unseres Systems der dualen Berufsausbildung auf: Betriebswirtschaftliche Erwägungen und kurzzeiträumige Personalplanung stehen im Vordergrund und nicht gesamtwirtschaftliche Überlegungen. Und schon gar nicht: Das Recht junger Menschen, eine qualifizierte Ausbildung zu erhalten, wie es auch die EU-Charta fordert!

Für das Jahr 2002 sind die jetzt erkennbaren Entwicklungstendenzen auf dem Ausbildungsmarkt Besorgnis erregend. Die tiefe Krise auf dem Arbeitsmarkt wirkt sich auch bei den Ausbildungsplätzen aus.

Dazu zwei Fakten:

Fakt 1: Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) befürchtet für das Wahljahr einen Einbruch bei den Ausbildungsplätzen.

Für das laufenden Ausbildungsvermittlungsjahr hat selbst der DIHK erstmals seit Jahren skeptische Töne anklingen lassen. Bei den Betrieben in Industrie, Handel und Dienstleistungen zeige sich für 2002 eine deutliche Tendenz, die Ausbildungs-bemühungen zurückzufahren. Die verhaltene Planung der Ausbildungsentwicklung im Jahr 2002 sei auf die schlechteren wirtschaftlichen Randbedingungen und die schwächere konjunkturelle Entwicklung zurückzuführen.

Eine Umfrage bei den Mitgliedsbetrieben habe gezeigt, dass für das im Herbst 2002 beginnende Ausbildungsjahr insgesamt nur 14 % der Unternehmen mit mehr Ausbildungsan-fängern planen, 70 % gehen von einer unveränderten Zahl an neu Auszubildenden aus, 16 % sehen sich zu einer Reduzie-rung ihrer Ausbildungsanfänger veranlasst. Der Anteil der Betriebe, die weniger Auszubildende einstellen wollen, ist da-mit deutlich höher als in den Vorjahren.

Diese jüngste DIHK-Untersuchung belegt erneut, in welchem Umfang das Ausbildungsangebot konjunkturabhängig ist. Hieran konnte und wollte auch die Rot-Grüne Regierung nichts ändern. Ob ein Absolvent einer Schule mit einer Ausbildung beginnen kann oder nicht, entscheidet letztlich nicht das *Recht auf Ausbildung* sondern die aktuelle Konjunkturlage.

Die Quartalsdaten (Oktober bis Dezember 2001) der Bundes-anstalt für Arbeit bei den betrieblich gemeldeten Ausbil-dungsstellen im Vermittlungsjahr 2001/2002 bestätigen die Befürchtungen des DIHK. Es wurden rund 3.000 weniger Be-rufsbildungsstellen von den Betrieben gemeldet als im Ver-gleichsquartal des Vorjahres. Die Tendenz zeigt deutlich nach unten.

Fakt 2: Die Jugendarbeitslosigkeit macht einen Sprung nach oben.

Im November und Dezember 2001 stieg die Zahl der arbeits-losen Jugendlichen unter 25 Jahren gegenüber dem Vorjahr um mehr als 10 % an. Waren im November 2000 noch 390.000 Jugendliche ohne Arbeit, waren es ein Jahr später schon 430.000.

Diese negative Erscheinung setzt sich im Dezember unge-bremst fort. Im Dezember 2001 wurden 450.000 jugendliche Arbeitslose registriert. Die Arbeitslosenquote bei den Ju-gendlichen hat damit wieder einen zweistelligen Wert er-reicht: 10,7 % – gemessen an allen Arbeitslosen – weisen die Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit aus.

Auffällig bei genauerer Analyse der Zahlen sind 3 Dinge: (1) Der Aufwuchs aller jungen Arbeitslosen vollzog sich fast ausschließlich in den alten Bundesländern und (2) insbeson-dere in Bayern (plus 36 %) und Baden-Württemberg (plus 28 %) war die Entwicklung dramatisch negativ. (3) Der An-stieg der Arbeitslosigkeit ist faktisch auf die Altersgruppe der 20- bis 25-jährigen beschränkt.

Ganz offensichtlich waren es die jungen Arbeitskräfte, die in der sich im Herbst abzeichnenden Rezession als Erstes auf die Straße gesetzt wurden. Entlassungen wurden durch be-fristete Arbeitsverträge erleichtert.

Beunruhigend ist auch, dass die Zahl derjenigen Jugendlichen, die länger als 6 Monate arbeitslos sind, wieder deutlich angestiegen ist. Waren es im November 2000 noch 63.000 Jugendliche, sind es 1 Jahr später mehr als 70.000. Dies ist ein neuralgischer Punkt für die derzeitige Bundesregierung: Sie hat sich im europäischen Beschäftigungspakt dazu verpflichtet, spätestens nach Ablauf von 6 Monaten alle arbeitslosen Jugendlichen in Arbeit oder Bildung zu bringen. Die veränderten Schwerpunkte im Jugendsofortprogramm – weg von Maßnahmen der Berufsvorbereitung und Ausbildung, dafür mehr Förderung in den Arbeitseinstieg – sollten dieses Ziel flankieren. Ganz offensichtlich sind die Erfolge in dem Maße, wie erwartet, nicht eingetreten.

Fassen wir zusammen:

Die Daten zu den mittelfristigen Tendenzen bei den Ausbildungsstellen, die Ausbildungsbilanz 2001 und die Entwicklung im laufenden Vermittlungsjahr und zur Jugendarbeitslosigkeit zeigen, dass die gegenwärtige Bundesregierung bislang keine nachhaltigen Erfolge bei der Bekämpfung der Ausbildungsnot und der Jugendarbeitslosigkeit vorzuweisen hat. Es kann auch keine Rede davon sein, dass die Ausbildungsgarantie eingelöst wurde. Im Wahljahr 2002, unter den Vorzeichen einer wirtschaftlichen Rezession, droht eine deutlich negative Entwicklung. Da die Entscheidung zur Einstellung von Auszubildenden spätestens bis Mai oder Juni fällt, kommt ein möglicher konjunktureller Aufschwung in der 2. Jahreshälfte des Jahres 2002 – wie allgemein erwartet wird – für den Ausbildungsmarkt zu spät. Es rächen sich jetzt die Versäumnisse der letzten 3 Jahre: Anstatt im Bereich der beruflichen Bildung mutig Reformen anzupacken, die das System stabiler und konjunkturunabhängiger gemacht hätten, vertraute man auf die vagen Ausbildungsversprechen der Wirtschaft.

Seit 1999 konnte man erkennen, dass dies leere Versprechungen waren. Konsequenzen wurden daraus aber nicht gezogen. Stattdessen verlief auch die Bundesregierung in ein altbekanntes Politikmuster: Die Bilanzen wurden schön geredet, kritische Zahlen ausgeblendet, das Prinzip Hoffnung zum Politikersatz gemacht und im Übrigen darauf vertraut, dass die Öffentlichkeit schon nichts merken werde.

Eine Branchenanalyse zeigt unterschiedliche Entwicklungslinien: Bei Industrie und Handel, den freien Berufen und der Hauswirtschaft gibt es in 2001 noch einen leichten Zuwachs, während im Handwerk, im Öffentlichen Dienst und bei der Landwirtschaft die Vertragszahlen deutlich abrutschen. Im Handwerk sind es allein mehr als 11.000 oder 5,5 % weniger Ausbildungsverträge. Erschwerend kommt hinzu:

Bereits im letzten Vermittlungsjahr hatte das Handwerk einen hohen Rückgang zu verzeichnen. Ganz offensichtlich ist der Ausbildungsmarkt im Handwerk im Umbruch.

Im Ost-Handwerk gibt es einen nachhaltigen Abschwung, der fast 11 % erreichte. Die Zahl der neuen Verträge rutschte 2001 deutlich unter die 40.000-Marke und landete bei 38.439 Neuabschlüssen. Dabei spielt die Bauwirtschaft eine maßgebliche Rolle: Auch heuer gibt es hier bei den Neustartern einen Minuswert von 23 Prozent. Gegenüber 1992 hat sich die Zahl der Neuanfänger inzwischen fast halbiert.

Aber nicht nur im Bausektor zeigt sich die Ausbildungsmisere im Handwerk-Ost: Maler und Lackierer -15 %; Gas- und Wasserinstallateur -22 %; Tischler -11 %; Metallbauer -8 %; Landmaschinenmechaniker -7 %; Kraftfahrzeugmechaniker -7 %. Beobachter sind sich darin einig, dass sich hierin nicht die mangelnde Nachfrage der Jugendlichen nach handwerklicher Ausbildung widerspiegelt, sondern die wirtschaftlichen Probleme der Betriebe. Dies führt offenbar dazu, dass im Handwerk-Ost deutlich weniger ausgebildet wird.

In den alten Bundesländern ist es ebenfalls die Krise in der Bauwirtschaft, die zu einem nachhaltigen Minus bei der handwerklichen Berufsausbildung führte. Allein in diesem Sektor gab es 2.700 weniger Neustarter in 2001, das ist fast die Hälfte des Minuswertes insgesamt.

Ob das Handwerk im Westen zunehmend Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen hat, ist verlässlich kaum festzustellen. Die Handwerksverbände verbreiten diese These, ohne jedoch nachvollziehbare Belege vorzulegen. Hilfreich ist in diesem Zusammenhang ein Blick auf das Geschehen bei den Arbeitsämtern im letzten Jahr: Die Berufsberatungsstatistik 2000/2001 registrierte 156.036 handwerkliche Ausbildungsplätze. Im Jahr davor waren es 208 mehr, also nur eine unwesentliche Verschiebung. Nicht besetzte Lehrstellen gab es zum Ende des Vermittlungsjahres 2000/01 nur 11.230; im Vorjahr lag dieser Wert bei 11.858 also etwas höher. Diese Fakten weisen nicht darauf hin, dass es noch ein riesiges, unbesetztes Ausbildungsangebot im Handwerk im Herbst 2001 gab. Die Statistik der Arbeitsämter ist in diesem Bereich besonders aussagekräftig, weil traditionell das handwerkliche Ausbildungsangebot fast vollständig (über 80 Prozent) mit Hilfe der Arbeitsämter vermittelt wird.

Diese globale Tendenz der Arbeitsamtsstatistik kann aber nicht ausschließen, dass es Gewerke und Regionen gibt, in denen es für das Handwerk schwerer ist, Auszubildende zu bekommen. Die Entwicklung der Neuabschlüsse im Bereich der Zentralheizungs- und Lüftungsbauer, der Fleischer oder der Gas- und Wasserinstallateure lassen dies zumindest vermuten. Die deutlich geringere Zahl der Neuabschlüsse in 2001 in diesen Berufen können zwar auch konjunkturell bedingt sein. Nicht von der Hand zu weisen ist aber auch, dass die mangelnde Attraktivität dieser Gewerke es ist, die einen solchen Einbruch verursacht haben. Die veränderten Einstellungskriterien sind vom BIBB zu untersuchen.

Noch im April 2001 sprach der DIHK von fünf Prozent mehr abgeschlossenen Lehrverträgen. Bis zum Juli 2001 war aus den fünf Prozent Wachstum nur noch 3,5 % geworden und bei der offiziellen BIBB-Bilanz zum September betrug das Plus gerade noch einmal 0,8 %.

Die Regionen

Die regionalen Diskrepanzen auf dem Ausbildungsmarkt sind seit 2000 unverändert groß geblieben. Besonders auffällig ist dabei der Unterschied zwischen den alten und den neuen Ländern.

In den alten Bundesländern (ohne Berlin) lag die Zahl der unversorgten Bewerber in 37 Arbeitsamtsbezirken höher als die der noch offenen Ausbildungsstellen. In 101 Arbeitsamtsbezirken überstieg zum Berichtsjahresende das Angebot an offenen Ausbildungsstellen die Zahl der noch unversorg-

ten Bewerber. Vier Arbeitsamtsbezirke (Schwäbisch Hall, Offenburg, Traunstein und Wilhelmshaven) hatten keine unvermittelten Bewerber mehr. In allen anderen Arbeitsamtsbezirken gab es im Jahre 2001 keine auswahlfähigen Ausbildungsstellenangebote.

Auf Länderebene gab es in Hamburg, Bremen und Nordrhein-Westfalen mehr unvermittelte Bewerber als noch unbesetzte Ausbildungsstellen. In bestimmten Regionen insbesondere im Süden Deutschlands (Bayern, Baden-Württemberg) hatten Betriebe in bestimmten Berufen Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen.

In den neuen Bundesländern war das der Berufsberatung gemeldete Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen in allen Arbeitsamtsbezirken deutlich geringer, als die Zahl der gemeldeten Bewerber. Die Zahl der nicht vermittelten Bewerber liegt, wie schon seit Jahren, trotz umfangreicher staatlicher Sonderprogramme um ein Mehrfaches über der Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen. In allen Arbeitsamtsbezirken außer in Zwickau überstieg die Zahl der nicht vermittelten Bewerber die der noch offenen Ausbildungsstellen zum Berichtsjahresende 2001.

Angesichts dieser Situation in den neuen Ländern ist es dann nicht mehr verwunderlich, wenn von den insgesamt knapp 61.000 außerbetrieblichen Ausbildungsplatzangeboten 42.200 auf die östlichen Bundesländer entfallen.

Die IT-Berufe

Die 1997 neu geschaffenen vier IT-Berufe waren auch 2001 klar im Aufwärtstrend. Sie gehören jetzt schon zu den *Top-Ten* und gelten bei vielen Schulabgängern als *Traumberuf*: 20.447 neue Ausbildungsverträge wurden im letzten Vermittlungsjahr abgeschlossen. Bei den Arbeitsämtern wurden 20.400 Ausbildungsangebote gemeldet.

Diese Vergleichszahl ist bemerkenswert: Bei den IT-Berufen wird das Arbeitsamt von den Ausbildungsanbietern fast zu 100 % eingeschaltet. Dass die Anbieter von IT-Ausbildungsplätzen ihr Angebot fast zu 100 % dem Arbeitsamt gemeldet haben, ist schon überraschend. Ganz offensichtlich haben die Arbeitsämter ein hervorragendes Image in diesem Ausbildungssektor.

Für die Bewerberseite ist dies nicht überraschend: immerhin gab es nur für die Hälfte aller Jugendlichen Bewerber auch ein Angebot. Der Druck, sich bei der Suche nach einem IT-Ausbildungsplatz helfen zu lassen, war groß.

Nach wie vor unterentwickelt ist der Frauenanteil bei den IT-Berufen: Er ist mit 14 % unverändert gering.

Die Altbewerber

Auch im Vermittlungsjahr 2000/2001 gab es viele Bewerber bei den Arbeitsämtern, die nicht in eine Ausbildung vermittelt werden konnten: exakt meldeten sich 737.797 Jugendliche, davon wurden 385.524 in Ausbildung gebracht: also blieben 352.273 Jugendliche übrig.

Viele der Bewerber sind aus den Vorjahren, die sich erfolglos um einen Ausbildungsplatz bemüht hatten und deshalb anderweitig versorgt wurden. Diese so genannten *Altbewerber* erreichten in 2001 einen Spitzenwert: 41 % der Bewerber kommen nicht aus dem Schulentlassjahrgang 2001. Ganz

offensichtlich waren die von den *Altbewerbern* freiwillig gewählt oder ihnen zugewiesenen Alternativen nicht besonders vielversprechend. Die hohe Zahl von *Altbewerbern* belegt, dass es mit einer 100 %-igen Versorgung der Jugendlichen mit Ausbildungsperspektiven, wie dies immer wieder von der Politik behauptet wird, nicht so weit her sein kann.

Die anderen Erledigungen

Obwohl die Alternativen zur Vermittlung in eine Ausbildung wenig begehrt sind und, wie wir seit Jahren wissen, kurzfristig von vielen Jugendlichen wieder abgewählt werden, ist die Zahl der so *erledigten* Fälle im Vermittlungsjahr 2000/2001 nicht kleiner, sondern noch etwas größer geworden.

Und das sind die aktuellen Zahlen von der Sorte *andere Erledigungen*: In berufsvorbereitenden Maßnahmen kamen im letzten Vermittlungsjahr 27.500 Jugendliche unter; die Schule (allgemein bildend oder berufsfachschulisch) besuchten 137.000 Jugendliche; direkt in Arbeit gingen 65.000 Jugendliche und für die Arbeitsämter *unbekannt verblieben* sind 42.000 Jugendliche. Allein in diesen hier genannten vier Formen der *Erledigung* aus der Beratungsstatistik der Arbeitsämter verbergen sich 272.000 Jugendliche.

Wobei keineswegs von vorneherein jeder dieser Alternativen zu einem Ausbildungsplatz negativ bewertet werden soll. Natürlich kann es sehr sinnvoll sein, wenn ein Hochschulberechtigter, der einen Ausbildungsplatz sucht, auf ein Studium verwiesen wird. Fakt ist aber, dass sehr viele Bewerber beim Arbeitsamt eigentlich einen Ausbildungsplatz wollten, diesen aber nicht bekommen haben.

Das es sich hierbei um eine Form der *Fehl- oder Umleitung* handelt, die bei vielen der Betroffenen auf Ablehnung stößt, wird nachhaltig jedes Jahr durch die hohe Zahl von *Altbewerbern* unter Beweis gestellt.

Der Berufsbildungsbericht 2001 der Bundesregierung berichtet davon, dass 65 % der Jugendlichen, die entgegen ihrem Wunsch keine duale Ausbildung aufnehmen konnten, auch in den folgenden Vermittlungsperioden an einer Lehrstelle interessiert sind.

Die Mobilität

Bei zunehmenden regionalen Diskrepanzen auf dem Ausbildungsmarkt gewinnt die Mobilitätsbereitschaft der jugendlichen Bewerber an Bedeutung. Generell kann man feststellen, dass diese kontinuierlich anwächst. Von den 385.000 bei den Arbeitsämtern registrierten Neustartern im Jahr 2001 nahmen 50.300 eine betriebliche Ausbildung außerhalb des eigenen Bezirks auf. Dies entspricht einem Anteil von 13 %, 1997 lag dieser erst bei 9,7 %. Die Möglichkeiten einer auswärtigen Ausbildungsaufnahme wurden damit sowohl über weitere Entfernungen hinweg, als auch im Tagespendlerbereich intensiv genutzt. Der Kultusminister des Freistaates Sachsen, Matthias Röbner (CDU) formuliert dazu drastisch:

„Die Abwanderung ist unser allergrößtes Problem. Wenn es uns nicht gelingt, die Leistungsträger im Osten zu halten, werden einige Regionen den Aufschwung nicht mehr aus eigener Kraft schaffen. Sie müssen dauerhaft alimentiert werden. Schon die Kommunisten haben den Osten ausbluten lassen. Von 20 Millionen DDR-Bürgern sind drei-vier Millionen übergegangen. Damals schon waren das die Leistungsträger.

Wenn jetzt wieder die Besten gehen, können wir die Abwärts-spirale nicht mehr stoppen. Wir bekommen Zustände wie im Mezzogiorno, dem Armenhaus Italiens.“

Das fünfte Quartal

Selbst wenn man nur die Stichtage Ende September 2001 und Ende Dezember 2001 betrachtet und beiseite lässt, was an Verdrängungsprozessen (Stichwort: *Warteschleife*) auch im Vermittlungsjahr 2001 geschah, gibt es wenig Anlass zum Jubeln.

Ende September 2001 waren offiziell nach der Statistik der Arbeitsämter 13.100 Bewerber nicht vermittelt, dies sind 2.200 oder 13 Prozent weniger als ein Jahr zuvor. Zugleich waren 23.800 Ausbildungsplätze noch unbesetzt, 1.100 weniger als im Vorjahr. Ganz eindeutig eine positive Gesamtentwicklung.

Die Arbeitsverwaltung und ebenso die Bundesregierung bezieht bei ihrer Betrachtung und Bewertung des Ausbildungsjahres richtigerweise die Entwicklung im *fünften Quartal*, also von Oktober bis Dezember, in die Bilanzbetrachtung mit ein.

Dabei zeigt sich folgendes Abschlussbild für das Jahr 2001: Die Zahl der Ende September noch nicht vermittelten Bewerber (hier sind wirklich nur die Jugendlichen gemeint, die bis zu diesem Stichtag leer ausgegangen waren) verringerte sich bis Ende Dezember weiter auf 5.900, die der unbesetzten Stellen auf 8.500.

Die Entwicklung von Oktober bis Dezember wird ebenfalls ausgewertet und zwar ebenso bei den zusätzlichen Bewerbern und bei den neu hereingekommen Ausbildungsangeboten.

Betriebe und Verwaltungen meldeten von Oktober bis Dezember 7.400 sofort zu besetzende Ausbildungsplätze, hiervon waren zuletzt noch 3.100 frei. Zugleich schalteten weitere 20.400 Jugendliche, die noch 2001 eine Lehre aufnehmen wollten die Arbeitsämter bei ihrer Suche ein – von diesen waren am Jahresende 13.800 noch unversorgt.

Kapitel 2: Finanzierung der beruflichen Bildung

Es wurde auch in 2001 ein schon bekanntes Bild erkennbar: großes Interesse bei den Jugendlichen, Mangelware bei den Ausbildungsplätzen, Schwierigkeiten, Bewerber und Plätze passend zu machen und am Ende des Sommers blieb vielen nur noch die Ersatzlösung und die Hoffnung, dass es im nächsten Jahr besser laufen wird.

Die Unternehmen haben in den vergangenen Jahren nicht die nötige Zahl an betrieblichen Ausbildungsplätzen geschaffen, die Ausbildungsplatzangebote blieben weiter konjunkturabhängig.

Es ist zu bezweifeln, dass Wirtschaft und öffentlicher Dienst den zukünftigen Herausforderungen beim Ausbildungsstellenangebot gerecht werden können. 55 % der mittelständischen Unternehmen hält laut einer vom BIBB durchgeführter Erhebung einen finanziellen Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nicht-ausbildenden Unternehmen für wichtig. Ein gerechter Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Firmen ist notwendig. Die Arbeitnehmerbeauftragten im Hauptausschuss des BIBB sprechen sich so-

mit erneut für einen gesetzlichen Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Betrieben und Verwaltungen aus. Entsprechende Verfahren werden seit vielen Jahren erfolgreich praktiziert, z. B. erfüllt in Dänemark der gemeinsam von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Staat getragene „AER-Fonds“ diese Aufgabe.

Die Finanzierung der Berufsausbildung im dualen System muss zufriedenstellend und gerecht gelöst werden, denn: Ausbildende Betriebe dürfen gegenüber nichtausbildenden Betrieben keine Wettbewerbsnachteile haben.

Kapitel 3: Benachteiligte

Die vielfältigen Aktivitäten der Bundesregierung zur Benachteiligtenförderung, wie das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, das Programm „Kompetenzen fördern – berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“* sind nicht nur zur Qualifizierung benachteiligter Jugendlicher erforderlich, sondern sie kompensieren darüber hinaus fehlende betriebliche Ausbildungsplätze.

Ein wesentlicher Bereich der Benachteiligtenförderung allerdings, die Berufsausbildungsvorbereitung, ist in das System der beruflichen Bildung weiterhin nicht ausreichend eingebunden.

Die gegenwärtige Berufsausbildungsvorbereitung ist gekennzeichnet durch unübersichtliche Strukturen, intransparente Zuständigkeiten und unzureichender Koordination und Vernetzung der beteiligten Institutionen. Die Zahl der Jugendlichen, die ihre Berufsvorbereitungsmaßnahme abbrechen, ist weiterhin zu hoch, korrespondierend dazu ist der Übergang in eine anschließende Berufsausbildung zu gering.

Das unzureichende Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen hat die Lage noch erheblich verschärft. Berufsausbildungsvorbereitungsmaßnahmen werden vielfach als Warteschleifen für marktbenachteiligte Jugendliche benutzt. Insbesondere in den östlichen Bundesländern ist diese Fehlfunktion von Berufsausbildungsvorbereitungsmaßnahmen zu beklagen.

Nach Mitteilung des Statistischen Bundesamtes haben im Jahr 2000 rund 938.000 Jugendliche die allgemein bildenden Schulen verlassen. Das waren 20 % mehr als 1992, dem ersten Jahr mit gesamtdeutschen Ergebnissen. Die Zahl der Absolventen ohne Abschluss stieg in diesem Zeitraum mit 36 % deutlich stärker. Im Jahr 2000 hatten insgesamt 87.000 Jugendliche keinen Schulabschluss. Damit erhöhte sich ihr Anteil in allen Schulklassen allgemeinbildender Schulen auf gut 9 %. Die Bundesanstalt für Arbeit hat die Möglichkeiten beruflicher Orientierung und Beratung, von Selbstinformation sowie ihr berufskundliches und berufsorientierendes Medienangebot gezielt dazu eingesetzt, die neuen Berufsprofile bekannt zu machen und muss diese Maßnahmen intensiv fortführen. (1992: 8 %).

Schulabgänger ohne Abschluss an allgemeinbildenden Schulen haben grundsätzlich die Möglichkeit, in den beruflichen Schulen noch einen allgemeinbildenden Abschluss zu erwerben. Etwa ein Drittel nutzte seit 1992 diese Möglichkeit.

Kapitel 4: Berufsorientierung und Berufsvorbereitung

Die nach dem Berufsbildungsgesetz für die Berufsbildung maßgeblich verantwortlichen Sozialparteien sind bisher in den Bereichen Berufsorientierung und -vorbereitung nur peripher eingebunden. Nach der Definition des Berufsbildungsgesetzes sind lediglich die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung Bestandteile der Berufsbildung. Diese aus dem Jahre 1969 stammende Bestimmung ist nicht mehr zeitgemäß und muss den sich verändernden Rahmenbedingungen angepasst, d.h. erweitert werden.

Folgende negative Aspekte sind zu konstatieren:

- Es fehlt ein transparentes System von Prüfung und Zertifizierung.
- Die Anerkennung von in der Berufsausbildungsvorbereitung vermittelten Qualifikationen für die Berufsausbildung ist nicht geregelt.
- Die Funktion der beruflichen Schulen als Auffangbecken für unversorgte Jugendliche wird nicht erfüllt.
- Eine strukturell angelegte Verknüpfung von Berufsausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung ist nicht vorhanden.
- Die notwendige Kooperation der Lernorte für Berufsausbildung und Berufsausbildungsvorbereitung findet nur in Ausnahmefällen statt.
- Die Vergabe von Maßnahmen an Träger durch die Arbeitsämter orientiert sich vielfach am preiswertesten Angebot und vernachlässigt Qualitätskriterien.

Neben inhaltlichen Reformen der Berufsausbildungsvorbereitung sind grundsätzliche Veränderungen auf ordnungspolitischer Ebene notwendig. Als isolierte Maßnahmen, ohne Anbindung an vorlaufende bzw. nachfolgende Systeme, im Rahmen von Länderprogrammen oder der Bundesanstalt für Arbeit, sind Berufsausbildungsvorbereitungsmaßnahmen wenig sinnvoll. Die Berufsausbildungsvorbereitung muss in ein stringentes System der beruflichen Qualifizierung einbezogen werden, das in der allgemein bildenden Schule mit professioneller Berufsorientierung beginnt, über berufsausbildungsvorbereitende Maßnahmen fortgesetzt wird (für Jugendliche mit entsprechendem Bedarf), zur qualifizierten Berufsausbildung führt und in den ersten Arbeitsmarkt mündet.

Kapitel 5: Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit

Mit der Umsetzung der Beschlüsse des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit sollen die berufliche Aus- und Weiterbildung weiter auf die sich wandelnden Anforderungen von Gesellschaft und Arbeitswelt ausgerichtet werden.

Das Bündnis ist keine automatische Erfolgsstory. Es bleibt an die Konsens- und Konfliktbereitschaft der Beteiligten gebunden, es „lebt“ von der Bereitschaft der Partner, aufeinander

zuzugehen um – bei allen grundsätzlichen Differenzen – zu möglichst breit angelegten gemeinsamen Ergebnissen zu kommen. Die Gewerkschaften waren in der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung gefordert, über die Grenze des ihnen Zumutbaren zu gehen. Gleichzeitig drohte die Arbeitsgruppe mehrfach an der Verweigerungs- und Ablehnungshaltung der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände zu scheitern. So interpretiert die Arbeitgeberseite immer wieder den Beschluss vom 22. Okt. 1999 „Strukturelle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung – gemeinsame Grundlagen und Empfehlungen“ fälschlicherweise als Aufforderung, „theoriegeminderte“ Ausbildungsordnungen, zeitlich verkürzte Schmalspurberufe für (markt-)benachteiligte Jugendliche zu erarbeiten und zu verabschieden.

Die einvernehmliche Einsetzung von Berufsfachgruppen – wie beschlossen – kommt nur zögerlich voran, weil die Arbeitgeber ihre Mitarbeit dazu verweigern. Bisher ist es im Zeitraum von 2 Jahren erstmals und lediglich für den Ausbildungsberuf „Versicherungskaufmann/-kauffrau“ gelungen, eine Berufsfachkommission zu installieren.

Die Arbeitgeberverbände müssen im Interesse einer qualitativ hochwertigen Weiterentwicklung der Ausbildungsberufe im dualen System ihre Blockadehaltung aufgeben.

Ohne Zweifel positiv zu bewerten sind dagegen beispielsweise das Festhalten an bundeseinheitlich geregelten Berufen und dem Berufsprinzip, die Verankerung des Konsensprinzips und die gemeinsame Verantwortung aller Beteiligten sowie die Fortführung der Modernisierungsoffensive.

Die Schaffung neuer Ausbildungsberufe ist ein wichtiger Ansatzpunkt zur Lösung der Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt und zur Modernisierung des dualen Systems der beruflichen Bildung. Allein in den letzten 6 Jahren wurden insgesamt 153 Ausbildungsordnungen modernisiert, 39 betrafen völlig neue und 114 neugeordnete Ausbildungsberufe. Am 1.8.2001 wurden 3 neue Ausbildungsberufe die dem Trend hin zur Dienstleistungsgesellschaft entsprechen, nach § 25 BBiG staatlich anerkannt:

- Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen
- Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau und
- Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau

Für weitere 8 Berufe gilt nach §§ 25 BBiG/HwO eine aktualisierte Ausbildungsordnung: Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerin, Chemiekant/Chemiekantin, Glaser/Glaserin, Pharmakant/Pharmakantin, Uhrmacher/Uhrmacherin, Verpackungsmittelmechaniker/Verpackungsmittelmechanikerin, Weber/Weberin und Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte.

Mit der Modernisierung der Ausbildungsberufe wird den erheblichen Strukturveränderungen in der Wirtschaft Rechnung getragen, außerdem werden in neuen wachsenden Beschäftigungsfeldern und Zukunftsbranchen die Voraussetzungen für eine duale Ausbildung geschaffen. Dies entspricht auch dem im Rahmen einer BIBB-Befragung geäußerten Wunsch von Seiten der Betriebe, die zu 72 % eine regelmäßige Überarbeitung von Ausbildungsordnungen für sehr wichtig erachten.

Kapitel 6: Prüfungswesen

Das Prüfungswesen im System der beruflichen Bildung steht unter einem erheblichen Reformdruck. Die traditionelle Prüfungsstruktur ist nicht länger geeignet, den Anforderungen, die sich insbesondere aus modernen neu entwickelten Berufen ergeben, gerecht zu werden. Das zentrale Ziel beruflicher Qualifizierung, Auszubildende durch neue Formen der schulischen und betrieblichen Qualifikationsvermittlung handlungsorientiert auf das Erwerbsleben vorzubereiten, muss sich konkret in den Zwischen- und Abschlussprüfungen abbilden.

Die überkommene Verfahrensweise, nach der ersten Hälfte der Ausbildung Zwischenprüfungen, zum Ende der Ausbildung punktuelle Abschlussprüfungen durchzuführen, passt nicht zu ganzheitlichen Ausbildungskonzepten. Prüfungen sollen zukünftig Projektarbeiten und Fallstudien aus der betrieblichen Realität berücksichtigen, die integrale Bestandteile moderner Berufsausbildung sind.

Die Prüfungsaufgabenerstellung, als ein wesentlicher Faktor des Prüfungssystems, ist baldigst in einem reformierten Berufsbildungsgesetz zu kodifizieren. Das Berufsbildungsgesetz hat zu regeln, dass ausschließlich paritätisch besetzte Gremien über Strukturen der Prüfungsaufgabenerstellung beschließen. Die gesetzlich unregelte Situation der Prüfungsaufgabenerstellung hat zu kartellartigen Strukturen geführt, die innovative Prozesse, Parität, und die Umsetzung neuer Entwicklungen in der Berufsausbildung in Prüfungsaufgaben verhindern.

Das zentralistisch strukturierte Aufgabenerstellungsverfahren der etablierten Aufgabenerstellungsinstitutionen kann bisher ein Angebot an qualitativ hochwertigen Prüfungsaufgaben nicht Gewähr leisten. Es mangelt an demokratischen, paritätischen Strukturen, an Transparenz, an Flexibilität, und nicht zuletzt fehlt ein wirksames Qualitätsförderungs- bzw. -sicherungssystem.

Zentrale Faktoren der Prüfungsaufgabenerstellung wie Objektivität, Reliabilität und Validität sind prinzipiell gleichgewichtig. In der Realität des Prüfungswesen wird dem Faktor Objektivität allerdings eine überzogene Wertigkeit zugeordnet. Diese willkürliche Gewichtung führt zwangsläufig zu einem Qualitätsverzicht, da die Forderung nach hoher Vergleichbarkeit von Prüfungsaufgaben, also Objektivität, insbesondere deswegen erhoben wird, weil sie mit der kostengünstigen Auswertbarkeit programmierter Aufgaben korrespondiert und somit in erster Linie ökonomisch begründet ist. Die bisher schon unzureichende Qualifizierung von Prüfern/Prüferinnen und Prüfungsaufgabenerstellern/-erstellerinnen muss reformiert und neu gestaltet werden. Rasch wachsende Ansprüche, sowohl die Qualität der Prüfungsaufgaben betreffend, als auch an die originäre Prüfungsabnahme gerichtet, erfordern umfängliche Qualifizierungsmaßnahmen für Ersteller/-innen und Prüfer/-innen.

Die Regularien zur Freistellung von Beauftragten im Prüfungswesen sind direkt im Berufsbildungsgesetz zu verankern und müssen den Bedürfnissen der Beschäftigten angepasst werden.

Eine neue, aufgewertete Rolle im Prüfungssystem der beruflichen Bildung soll künftig das Bundesinstitut für Berufsbildung erhalten. Die Gewerkschaften befürworten eine höhere Verantwortlichkeit des BIBB für die Bereiche: Koordination, Einrichtung und Betreuung von Datenbanken für Prüfungsaufgaben, Serviceleistungen für Institutionen und Sachverständige, Evaluierung, Entwicklung von Modell- und Pilotprojekten für das Prüfungswesen.

Kapitel 7: Lernortsituation Berufsschule und berufsfachschulische Ausbildungsgänge

Der Berufsbildungsbericht befasst sich bezüglich der beruflichen Schulen – wie bisher – nicht mit dem Lernort Berufsschule im Rahmen der dualen Ausbildung, sondern nur mit vollzeitschulischen Angeboten (Berufsvorbereitungsjahr, Berufsfachschule, Berufsgrundbildungsjahr). Dies ist aus gewerkschaftlicher Sicht ein Mangel, denn die Berufsschule ist integraler Teil der dualen betrieblichen Ausbildung und sollte daher auch ihren Platz im Berufsbildungsbericht haben.

Allgemein ist festzustellen, dass auf Grund der unzulänglichen Bereitstellung von betrieblichen Ausbildungsplätzen durch Industrie, Handwerk und öffentlichen Dienst, in den berufsbildenden Schulen eine schwierige Situation entstanden ist. Diese wird durch die erst in den nächsten Jahren zu erwartende Spitze des Schülerbergs noch kritischer werden, falls der derzeitige Trend anhält.

Die fehlenden Ausbildungsplätze führen zu verminderten Schülerzahlen in den Fachklassen. Die Situation in ländlich strukturierten Räumen wird im Hinblick auf die reine Fachklassenbildung immer schwieriger werden. Die neuen lernfeldorientierten Lehrpläne machen es zudem fast unmöglich, dies durch Jahrgangssammelklassen aufzufangen. Werden Fachklassen auf Grund ihrer geringen Schülerzahlen für den weiteren Verbleib unwirtschaftlich, ist die Folge für die jungen Auszubildenden, dass sie weite Fahrzeiten zu Bezirks- oder Landesfachklassen in Kauf nehmen müssen. Für viele Jugendliche und Betriebe werden dadurch Ausbildungsberufe, die dringend Nachwuchs bräuchten, uninteressant und unattraktiv.

Eine weitere Folge sind steigende Schülerzahlen in beruflichen Vollzeitschulen. Der Schulplatz wird oft nicht aus Interesse an einem höheren Bildungsabschluss angenommen, sondern als Warteschleife genutzt. Diese Entwicklung stellt die berufsbildenden Schulen vor Beschulungsprobleme, da eine Vollzeitklasse mit 32 bis 36 Wochenstunden das dreifache an Lehrerkapazität erfordert, als eine Fachklasse im dualen System.

Frustrierend für viele Absolventen des Berufsgrundbildungsjahres und der Berufsfachschulen ist die weit verbreitete Abneigung der Ausbildungsbetriebe, die Anrechnungsverordnung anzuwenden. So erhalten Absolventen der Berufsfachschule Metall oft eher einen Ausbildungsplatz im Berufsfeld Elektro und umgekehrt, da so die Anrechnungsverordnung umgangen werden kann. Erfolgreiche Absolventen der höheren Berufsfachschulen mit der beruflichen Grundqualifikation Assistent werden nicht selten zu einer weiteren ungekürzten beruflichen Erstausbildung vertraglich genötigt,

um überhaupt einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Die schlechte Ausbildungsplatzsituation ist mit dafür verantwortlich, dass Schülerinnen und Schüler bewusst auf eine Nichtversetzung oder Wiederholung der Abschlussklasse hin arbeiten, um weiter auf geeignete Ausbildungsplatzsuche gehen zu können.

Die mittelfristigen Perspektiven für die berufsbildenden Schulen sind erschreckend. Einerseits wird die Spitze des Schülerberges erst ca. 2006 erreicht, andererseits rollt die große Pensionierungswelle auf Grund der Überalterung der Kollegien auf die Schulen zu.

Das schlechte soziale Ansehen des Lehrerberufs, nicht zuletzt durch diffamierende Äußerungen führender Politiker und der Medien verursacht, die langen Ausbildungszeiten für das Lehramt an berufsbildenden Schulen und die dürftige Eingangsbesoldung im Referendariat und die immer schwieriger zu beschulenden Jugendlichen mit oft unzureichenden Bildungsvoraussetzungen sind so abschreckend, dass die derzeitigen Studentenzahlen bundesweit eine enorme Unterdeckung für das Lehramt an berufsbildenden Schulen aufweist: Es werden zurzeit nur ca. 50 % der in den kommenden Jahren benötigten Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer ausgebildet. Die beruflichen Schulen sind derzeit gezwungen, mit Quer- und Seiteneinsteigern in Mangelfächern die größten Defizite zu beheben.

Der große Output an neuen Berufen durch die Sozialpartner sowie das BIBB und die zügige Überarbeitung veralteter Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne sind für Industrie, Handwerk, Wirtschaft und Verwaltung sicherlich positiv, stellen aber die berufsbildenden Schulen vor große Probleme, da oft der erforderliche zeitliche Vorlauf fehlt, um die Fachlehrer auf die neuen Bedingungen vorzubereiten. Die erforderliche Lehrerfortbildung erfolgt – wenn überhaupt – oft dann, wenn die Klassen bereits beschult werden.

Die von Seiten der Arbeitgeber wiederholte Äußerung, berufsbildende Schulen sollen zunächst einmal ihre Hausaufgaben machen, bevor sie an berufliche Weiterbildung und Anerkennung als vollwertiger Partner auch im Rahmen von beruflichen Abschlussprüfungen denken, entspricht nicht der im Berufsbildungsbericht angesprochenen Gleichberechtigung der Partner im dualen System.

Es ist nicht abzustreiten, dass auch in Fachklassen Unterricht auf Grund der mangelhaften Lehrersituation an vielen Schulen ausfällt. Ein Blick in die speziellen Statistiken zeigt aber auch, dass im Bereich des berufsbezogenen Unterrichts und prüfungsrelevanter Fächer wie Wirtschafts- und Sozialkunde nur sehr wenig Unterricht ausfällt und gelegentlich sogar diese Unterrichtsanteile mehr als 100 % des zu erteilenden Unterrichtsmaßes ausmachen, da Fächer wie Sport und Religion aus Lehrermangel oder Sportstättenmangel durch berufsbezogenen Unterricht ersetzt werden.

Aus der Sicht der berufsbildenden Schulen ist es eine unangemessene Ausgrenzung durch den dualen Partner, die im Rahmen des Berufsschulunterrichts festgestellten fachtheoretischen Leistungen im Rahmen der Abschlussprüfungen bisher zu ignorieren und anstatt die durch mehrjährige kontinuierlich durchgeführte Leistungsüberprüfungen festgestellte Leistung in der Schule durch eine mehr als fragwürdige einmalige punktuelle theoretische Prüfungsleistung zu

ersetzen. Diese Art der theoretischen Abschlussprüfung verursacht jährlich einen vermeidbaren volkswirtschaftlichen Schaden in Milliardenhöhe, da wertvolle zeitliche Ressourcen auch in den Betrieben für die Vorbereitung auf diese Art der Prüfung vergeudet werden.

Die Gewerkschaften fordern eine Reform des Berufsbildungsgesetzes, die unter anderem die gleichberechtigte Stellung der Berufsschule im dualen System und ihren umfassenden Bildungsauftrag gesetzlich festlegen müsste:

- volles Unterrichtsangebot,
- eine Stärkung der berufsübergreifenden und allgemein bildenden Fächer einschließlich der Fremdsprachenkompetenz,
- die Lernortkooperation, muss auch die außerbetrieblichen und überbetrieblichen Einrichtungen als Lernorte einbeziehen.

Kapitel 8: Weiterentwicklung der beruflichen Schulen zu regionalen Berufsbildungs- oder Kompetenzzentren

Die Erweiterung des Aufgabenspektrums der BBS in der beruflichen Ausbildung und Weiterbildung, verstärkte Kooperation mit anderen Bildungsträgern vor Ort und mehr Autonomie sind grundsätzlich Schritte in die richtige Richtung. Allerdings müssen dabei Bedingungen und Essentials beachtet werden, die eine Privatisierung der beruflichen Schulen und die Deregulierung des in den beruflichen Schulen beschäftigten Personals verhindern. Am öffentlichen Auftrag und der öffentlichen Finanzierung der beruflichen Schulen muss festgehalten werden. Wenn die beruflichen Schulen Aufgaben in der beruflichen Weiterbildung übernehmen, so darf dies nicht auf Kosten bestimmter anderer Anbieter wie z. B. die Volkshochschulen führen. Grundsätzlich sollten hier vor Ort Abstimmungen über das Angebot zwischen allen Akteuren stattfinden. Es ist zu verhindern, dass bestimmte Qualitätsdefizite, die die Weiterbildung heute kennzeichnen, insbesondere die deregulierten Beschäftigungsverhältnisse, in die beruflichen Schulen überschwapen.

Der DGB unterstützt das Bund-Länderprogramm „Lernende Regionen“ als wichtigen Ansatz zu einer nachhaltigen vertikalen Vernetzung der verschiedenen Bildungsbereiche. Die damit gleichzeitig angestrebte Kooperation der verschiedenen Bildungsträger in den Regionen kann dazu beitragen, bestehende Konkurrenzsituationen längerfristig abzubauen.

Kapitel 9: Berufliche Vollzeitschulen

Nach Auffassung der Gewerkschaften bedarf es einer abgestimmten Konzeption für die beruflichen Vollzeitschulen, die eine wichtige Funktion sowohl in der Berufsausbildungsvorbereitung als auch in der Kompensation ungenügender betrieblicher Ausbildungskapazitäten wahrnehmen. Aus Sicht der Gewerkschaften wäre es wünschenswert, dass sie qualitativ weiterentwickelt und als gleichberechtigte Ausbildungsgänge anerkannt würden. Integrierte Praktika, Übergangsmöglichkeiten zu betrieblichen Ausbildungen, Ausbildung nach BBiG oder zumindest Anschlussfähigkeit zu BBiG-Ausbildungen wären wünschenswert. Durch ein solch abgestimmtes Konzept könnte der jetzigen Situation der Unüberschaubarkeit, Intransparenz und Qualitätsunterschiede der vollzeitschulischen Bildungsgänge, die außerhalb BBiG ausbilden, entgegengewirkt werden.

Kapitel 10: Weiterbildung

Der Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung in den letzten Jahren kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Beteiligung an Weiterbildung sehr unterschiedlich ist. Mit steigender schulischer und beruflicher Qualifikation nimmt in den alten und neuen Bundesländern die Teilnahme an Weiterbildung zu. Arbeiterinnen und Arbeiter nehmen wesentlich seltener an Weiterbildung teil als Beamte oder Angestellte. Trotz besserer schulischer Qualifikationen und guten Abschlüssen in der Erstausbildung bleiben Mädchen und Frauen von weiten Bereichen beruflicher Weiterbildung ausgeschlossen, die ihnen ein entsprechendes Fortkommen ermöglichen würden. Wer Teilzeit beschäftigt ist oder Familienaufgaben wahrnimmt, ist besonders betroffen. Migrantinnen sind durch unzulängliche sprachliche und kulturelle Förderung in allen Bildungsabschnitten besonders benachteiligt. Menschen über 50 nehmen seltener an Weiterbildung teil als jüngere. Ihre Kenntnisse und Erfahrungen werden zu oft weder geschätzt noch weiterentwickelt.

Die Menschen trotzdem zur Weiterbildung zu ermutigen, zu befähigen und zu motivieren, muss aber in ganzer Breite ansetzen und gerade jene Zielgruppen erfassen, die bisher ausgegrenzt sind oder nicht erreicht werden.

Der weiterbildungspolitische Reformprozess in der Bundesrepublik Deutschland stockt. Gerade an der Schnittstelle zwischen betrieblicher und beruflicher Weiterbildung und dem ambitionierten Ziel des lebenslangen Lernens bestehen kaum oder nur sehr wenige Anreizsysteme und Verbindungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Angesichts der höchst heterogenen und deregulierten Situation im deutschen Weiterbildungsbereich besteht ein zwingender Handlungsbedarf für alle Akteure. Weiterbildung muss sowohl für ökonomisches Wachstum und Arbeitsmarkt als auch für Demokratie und Persönlichkeitsentfaltung gesichert werden.

Die Gewerkschaften und der DGB haben sich dazu mit Arbeitgeberinnen und Regierung im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit auf eine Qualifizierungsoffensive verständigt, die u. a. zu tarifvertraglich verbindlichen Rege-

lungen auch im Bereich des lebenslangen Lernens führen sollen. Weitergehende arbeitsmarkt- und arbeitszeitpolitische Regelungen sind dazu ergänzend als Handlungsfelder definiert und werden mit in die politische Gestaltung einbezogen. Damit künftig aber tatsächlich alle Bürgerinnen und Bürger an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können ist weiteres, komplementäres Handeln auf Bundes- und Landesebene erforderlich:

- Zugangssicherung für alle;
- institutionelle Verlässlichkeit;
- Qualitätssicherung und Transparenz;
- Professionalität des Personals;
- Lernzeitanprüche;
- Möglichkeiten und Instrumente der Zertifizierung, insbesondere im Bereich des non-formalen, informellen und selbstgesteuerten Lernens;
- Anreize und Sicherung der Finanzierung;
- Aufbau einer Weiterbildungsstatistik und -forschung.

Auf der Grundlage des bundesdeutschen Föderalismus muss es zwischen Bund und Ländern zu einer verbindlichen und abgestimmten Vorgehensweise kommen. Neben bestehenden Weiterbildungsgesetzen der Länder und dem so genannten Bildungsurlaub in einigen Ländern brauchen wir ein Weiterbildungsrahmengesetz, um insgesamt die Situation erwachsener Lernender nachhaltig zu verbessern.

Weiterbildung gilt zurecht als wesentlicher Bestandteil moderner Unternehmensstrategie und Zukunftssorge.

Gerade vor diesem Hintergrund wiegt der durch die deutsche Wirtschaft selbstverschuldete und sich immer stärker abzeichnende Fachkräftemangel besonders schwer. Deshalb erwarten die Gewerkschaften mit der vereinbarten Qualifizierungsoffensive gleichzeitig eine breite Finanzierungsoffensive der Unternehmen und ihrer Verbände. Wir erwarten, dass die Verantwortung der Unternehmen für ihre Beschäftigten im weiteren Konsultationsprozess nachhaltig gesichert wird.

Die Investitionen in Bildung und Qualifizierung von Humanressourcen sind von Seiten der Wirtschaft und der Unternehmen, hier besonders bei den klein- und mittelständigen Unternehmen (KMU), rückläufig. Der Aufforderung von Seiten der Wirtschaft zu einer wachsenden Eigenverantwortung der Beschäftigten für ihre Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit stehen nach wie vor zu wenig praktische Möglichkeiten zur Teilnahme und zur Realisierung von Weiterbildungszeit gegenüber. Ebenso fehlen realistische Angebote und Konzepte der Unternehmen, wie die zunehmende Investitionsleistung der Beschäftigten in ihre berufliche Qualifizierung durch eine entsprechende Beteiligung an den daraus erwachsenden Erträgen der Wirtschaft entgolten werden kann.

Die Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und allgemeiner Bildung muss insbesondere im Bereich der beruflichen Weiterbildung qualitativ sicher vorangebracht werden. Am Beispiel des neu geordneten IT-Weiterbildungssystems liegt erstmals für die Bundesrepublik Deutschland ein gestuftes Qualifizierungssystem vor, das unter dem Stichwort „Karriere mit Lehre“ bis in den Bereich der hochschulischen Bildung

führen kann. Es bleibt ein Mangel, dass ein solcher Ansatz eben nicht von den Hochschulen kommend dem dualen System angeboten wird, sondern es in diesem Fall wiederum die Sozialpartner sind, die zukunftsweisende Berufsbildungspolitik gestalten. Gerade an der Schnittstelle zwischen hochqualifizierter beruflicher Weiterbildung und hochschulischer Bildung sind Bund und Länder aufgefordert, bestehende Barrieren – insbesondere die Anerkennung beruflicher Qualifikationen für hochschulische Abschlüsse – abzubauen und Sozialpartner und Hochschulen nachhaltig zu unterstützen, damit die Durchlässigkeit des Bildungssystems in Deutschland im Interesse von Wirtschaft und Gesellschaft verbessert werden kann.

Die Implementierung von Fremdsprachenqualifikationen in die berufliche Aus- und Weiterbildung ist nicht zufriedenstellend. Die pflichtgemäße Realisierung einer Fremdsprache muss spätestens in der Erstausbildung Standard werden. Gleichzeitig muss die berufliche Weiterbildung verstärkt für die Bildung von Fremdsprachenkompetenz genutzt werden, d. h. allgemein bildende Anteile sind in einem höheren Maße als bisher für die berufliche Weiterbildung insgesamt zu verankern. Nur über ein erweitertes Bildungsverständnis, über die Qualifizierung der Humanressourcen lässt sich die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland verbessern. Und nur über motivierte und qualifizierte Erwerbstätige wird sich die gewünschte Entwicklung im Konsens gestalten lassen.

Da betriebliche und tarifliche Vereinbarungen immer nur einem begrenzten Personenkreis die Teilhabe an beruflicher Weiterbildung ermöglichen, das SGB III vornehmlich auf die Qualifizierung von Arbeitslosen und neuerdings von Arbeitslosigkeit Bedrohten abzielt und auch die in der Länderzuständigkeit liegende allgemeine und politische Weiterbildung zumindest gewisser bundesgesetzlicher Regelungen bedarf, fordert der DGB ein Bundesrahmengesetz Weiterbildung und eine entsprechende Erweiterung des Grundgesetzes. Kurzfristig ist zumindest die bereits jetzt vorliegende Bundeskompetenz für die berufliche Weiterbildung durch den Erlass eines Bundesgesetzes zur beruflichen Weiterbildung wahrzunehmen. Vorschläge von Seiten der Gewerkschaften (ver.di, GEW und IG Metall) liegen dazu vor.

Die Gewerkschaften stellen fest, dass die Berichterstattung in dem Berufsbildungsbericht 2002 zur Weiterbildung immer noch lückenhaft ist. Zwar ist das entsprechende Kapitel ausgedehnt worden, es fehlt aber ein roter Faden und eine systematische Darstellung des Gesamtzustandes der Weiterbildung. Die Beschreibung von Projekten und einzelnen Initiativen ist sicher von Interesse für den bildungspolitischen Akteur, reicht aber nicht aus, um einen Überblick über die Weiterbildung insgesamt, ihre Strukturen, Träger, Beschäftigte, Angebote etc. zu gewinnen.

Die Gewerkschaften fordern in diesem Zusammenhang erneut ein umfassendes Weiterbildungsberichtswesen, das die bestehenden Ansätze (Weiterbildungsberichtssystem, Vorschlag des DIE zu einem Weiterbildungstrendbericht, Weiterbildungsreferenzsystem des BIBB etc.) zu einem umfassenden und kontinuierlich fortgeführten Berichtssystem zusammenführt. Entsprechende Ansätze der Bundesregierung sind zu begrüßen und möglichst bald umzusetzen.

Ein allgemein festgestelltes Defizit der Weiterbildung betrifft ihre Qualität bzw. die unterschiedlichen Qualitätsstandards und die Intransparenz. Der DGB fordert ein umfassendes System der Qualitätssicherung und auch hier eine Zusammenführung der verschiedenen zersplitterten Ansätze, die z. Z. zu beobachten sind. Eine Beschränkung auf Bildungstests hält der DGB für nicht ausreichend; wir benötigen auch eine präventive, alle Träger einbeziehende Qualitätssicherung. An der Erarbeitung der Standards und der Durchführung sind die Träger, die Sozialparteien, gesellschaftliche Gruppen etc. zu beteiligen; grundsätzlich ist eine öffentlich rechtliche Konstruktion für die institutionelle Gestaltung der Qualitätssicherung zu fordern. Die gewerkschaftlichen Vorschläge für bundesgesetzliche Regelungen für die berufliche Weiterbildung enthalten Anregungen dahingehend, die Qualitätssicherung Weiterbildungsausschüssen zu übertragen, die diese Aufgabe auf der Grundlage von durch BIBB und IAB erarbeiteten Qualitätsrichtlinien und -kriterien wahrnehmen.

*Berufsbildung in Wissenschaft
und Praxis – BWP
(Beilage zu 3/2002)
Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung
Der Generalsekretär
53043 Bonn*

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Über die laufenden Arbeiten und Ergebnisse informieren folgende Veröffentlichungen



■ BIBB-website

► Internet: www.bibb.de

■ Arbeitsprogramm

► zu bestellen:
Bundesinstitut für Berufsbildung
A 1.2 Vertrieb, 53043 Bonn,
Postfach 120 160
Telefon: 02 28/107-17 16
Telefax: 02 28/107-29 67
E-Mail: vertrieb@bibb.de

■ Forschungsergebnisse

■ „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ BWP mit Beilage BIBBaktuell

► zu bestellen:
Verlag W. Bertelsmann GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Telefon: 05 21/9 11 01-11
Telefax: 05 21/9 11 01-19
www.berufsbildung.de
E-Mail: service@wbv.de

■ BIBB-Informationendienste:

BIBBforschung
BIBBpraxis
BIBBnews (englisch)
als Printmedien und im Internet

► Internet: www.bibb.de

■ Veröffentlichungsverzeichnis *als Printmedium und im Internet*

■ Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe

■ Medienkatalog

► zu bestellen:
Dr. Ing. P. Christiani GmbH
Hermann-Hesse-Weg 2, 78464 Konstanz
Telefon: 075 31/58 01-0
Telefax: 075 31/58 01-16
www.christiani.de
E-Mail: info@christiani.de

■ Ratgeber Fernunterricht

► zu bestellen:
Bundesinstitut für Berufsbildung
A 3.4 Fernunterricht, 53043 Bonn
Telefon: 02 28/107-15 02
Telefax: 02 28/107-29 62
E-Mail: blum@bibb.de

■ Katalog Fernunterricht/Fernstudium FERNDOK

► Internet:
www.berufsbildung.de/forum/fern/index.htm

■ Übersicht und Informationen

Modellversuche

in der außerschulischen Berufsbildung

► zu bestellen:
Bundesinstitut für Berufsbildung
A 3.3 Modellversuche, 53043 Bonn
Postfach 120 160
Telefon: 02 28/107-15 16
Telefax: 02 28/107-29 95
E-Mail: brengmann@bibb.de

