

Aus der Arbeit des Hauptausschusses 2001

Das vierteljährlich mit Beauftragten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Länder und des Bundes besetzte Gremium hat in seiner Sitzung am 14./15. März 2001 den von der Bundesministerin für Bildung und Forschung vorgelegten Entwurf des Berufsbildungsberichts 2001 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 2001 jeweils ein eigenes Votum ein.



Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2001 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung*

1. Deutliche Entspannung des Ausbildungsmarktes

Die Gesamtsituation auf dem Ausbildungsmarkt hat sich gegenüber dem Vorjahr weiter verbessert. Erstmals seit Jahren übersteigt gemäß der Ausbildungsvermittlungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit bundesweit die Zahl der noch unbesetzten Stellen (25.700) die der noch nicht vermittelten Bewerber (22.600) – wenn auch knapp – mit rund 2.000 (oder 8,7 Prozent).

Dieser positive Trend spiegelt sich auch in einer angestiegenen Angebots-Nachfrage-Relation von bundesweit 100,3 Ausbildungsplätzen pro 100 Nachfragenden wider. Das Angebot von Ausbildungsplätzen betrug 647.383 Ausbildungsplätze gegenüber einer Anzahl von 645.335 Nachfragenden zum 30. September 2000. Erfreulich ist der weitere Zuwachs von betrieblichen Neuabschlüssen um bundesweit 14.100 Plätze (+ 2,6 %) auf 564.400.

Zum rechnerischen Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt hat auch der Rückgang der Bewerberzahlen beigetragen. Bundesweit bemühten sich mit Hilfe der Berufsberatung bei den Arbeitsämtern 770.300 Bewerber (rund 32.300 oder 4 Prozent weniger als im Vorjahr) um einen Ausbildungs-

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

platz. Die Ursachen hierfür liegen zum einen in der Wirkung des Jugendsofortprogramms, dass einen Teil der so genannten Altbewerber vom Markt genommen hat, als auch in der verstärkten Nutzung verschiedener DV-Informationsangebote der Bundesanstalt für Arbeit. Viele nachfragende Jugendliche sind damit ohne Inanspruchnahme persönlicher Beratung bei ihrer Ausbildungsplatzsuche erfolgreich und werden deshalb nicht als Bewerber in der Geschäftsstatistik der Bundesanstalt erfasst, wenn sie auch trotzdem als Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt in Erscheinung treten.

Der Hauptausschuss anerkennt in diesem Zusammenhang die Bemühungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie des Bundesinstitutes für Berufsbildung, die Transparenz des Ausbildungsmarktes dadurch zu erhöhen, dass ansatzweise zwischen betrieblichen und außerbetrieblichen sowie öffentlich geförderten Ausbildungsstellen differenziert wird. Er erinnert aber an seine Bitte in den Stellungnahmen zu den Berufsbildungsberichten 1999 und 2000, durchgängig eine entsprechende bundesweite Aufbereitung der Statistik vorzunehmen. Der Hauptausschuss fordert gleichermaßen die zuständigen Stellen auf, dieses Anliegen tatkräftig zu unterstützen.

2. Entwicklung in alten und neuen Ländern weiterhin sehr unterschiedlich

Während sich der Ausbildungsmarkt in den alten Ländern weiter spürbar verbessert hat, besteht in den neuen Ländern nach wie vor eine deutliche Lücke zwischen unverstärkten Bewerbern und nichtbesetzten Stellen, wenn diese sich auch gegenüber dem Vorjahr verringert hat. Eine Entlastung des Ausbildungsmarktes konnte dort – wie seit geraumer Zeit – nur durch Förderprogramme von Bund und Ländern, vor allem des „Ausbildungsplatzprogrammes Ost 2000“, erreicht werden.

Die in den alten Bundesländern seit dem letzten Jahr zu beobachtende Entwicklung steigender Ausbildungsplatzangebote und sinkender Bewerberzahlen scheint sich fortzusetzen. Erstmals gab es insgesamt gesehen mehr unbesetzte Ausbildungsstellen als nicht vermittelte Bewerber. Allerdings ist insbesondere in einigen städtischen Ballungsräumen sowie strukturschwachen ländlichen Regionen die Ausbildungssituation immer noch deutlich angespannt und verlangt weiterhin konsequentes Handeln aller Beteiligten. In diesem Zusammenhang ist die Fortführung des Jugendsofortprogramms 2001 zu begrüßen.

In den neuen Ländern ist demgegenüber das Ausbildungsstellenangebot zurückgegangen; gleichzeitig war

ein stärkerer Rückgang der Ausbildungsstellennachfrage zu verzeichnen, sodass die Angebots-Nachfrage-Relation sich gegenüber dem Vorjahr von 93,7 auf 94,3 (+0,6) verbessert hat. Allerdings ist erst auf mittelfristige Sicht mit einer nachhaltigen Entspannung zu rechnen.

Der Hauptausschuss begrüßt daher, dass sich Bund und neue Länder auf eine Verstärkung des Ausbildungsplatzprogrammes Ost bis zum Jahre 2004 verständigt haben. Er warnt aber vor zu überhöhten Erwartungen hinsichtlich des zukünftigen betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern und hält eine zeitnahe jährliche Anpassung des Gesamtkontingents anhand aktueller Zahlen für ratsam.

Mit der Schwerpunktsetzung des Jugendsofortprogramms 2001 auf die neuen Länder hat der Bund auf die besonderen Schwierigkeiten in Ostdeutschland reagiert; sie stellt eine sinnvolle Ergänzung der Förderaktivitäten von Bund und Ländern dar, die auch über 2001 hinaus notwendig sein wird.

3. Neue Berufe weiter erfolgreich

Die Schaffung neuer Berufsbilder ist ein Kernelement zur Modernisierung der dualen Berufsausbildung und zur Sicherung und Ausweitung eines ausreichenden, zukunftsfähigen Ausbildungsplatzangebotes. Die positive Aufnahme der in den letzten Jahren neu geschaffenen oder neu geordneten Berufen durch die Ausbildungspraxis zeigt die Richtigkeit dieses Ansatzes. Insbesondere im Bereich der IT-Berufe lässt sich diese Entwicklung ablesen. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge betrug in diesem Bereich 18.024; der positive Trend einer Zunahme gegenüber dem Vorjahr um über 40 Prozent hat sich bis zum Jahresende fortgesetzt. Der Hauptausschuss hegt angesichts dieser Entwicklung und unter Berücksichtigung der in diesem Jahr wieder frei werdenden 7.000 Ausbildungsplätze im IT-Bereich die Erwartung, dass die Zusage der Wirtschaft im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit erfüllt werden kann, das Ausbildungsplatzvolumen in IT-Berufen bis zum Jahr 2003 auf 60.000 Ausbildungsplätze auszuweiten.

Allerdings profitieren bisher Mädchen und generell Ausbildungsplatzsuchende in strukturschwachen Regionen von dieser Entwicklung deutlich unterdurchschnittlich. Insofern ist die Verfestigung von strukturellen Defiziten zu befürchten. Sozialpartner, Bund, Länder und Berufsberatung sind gleichermaßen gefordert, dem durch gezielte Maßnahmen entgegenzuwirken.

Der Hauptausschuss verkennt in diesem Zusammenhang keinesfalls die Umsetzungsprobleme in Betrieb und Berufsschule bei der Einführung neuer Berufe. Hier ist ein wesentlich höherer Weiter-/Fortbildungsaufwand aufzubringen. Insbesondere die Länder werden gebeten, die Weiter- und Fortbildung von Berufsschullehrern zu verstärken und auf eine angemessene Sachausstattung der Berufsschulen hinzuwirken.

Die Dynamisierung des Ordnungsgeschehens hat deutlich zugenommen. Allein in den letzten fünf Jahren sind über 142 Ausbildungsordnungen modernisiert worden, davon betrafen 36 neue und 106 neugeordnete Ausbildungsberufe. Dank und Anerkennung gilt all denjenigen, die dies durch ihre engagierte Arbeit ermöglicht haben.

Diese Entwicklung stellt die Ausbildungspraxis an den verschiedenen Lernorten auf vielfältige Weise vor große Herausforderungen, die indes nicht zu einer Beeinträchtigung des Ausbildungs- und Prüfungsgeschehens führen dürfen. Alle Beteiligten sind aufgefordert, durch zielgerichtetes und abgestimmtes Handeln sowie eine umfassende Information und Beratung die Einführung neuer Ausbildungsberufe zu begleiten. Nur die reibungslose Einführung modernisierter Berufe wird Ausbildungspraxis und zukünftige Bewerber zu überzeugen vermögen!

4. Reformprozess auf gutem Wege

Mit dem Beschluss der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom 22. Oktober 1999 zur strukturellen Weiterentwicklung der Berufsausbildung ist ein wichtiger Schritt in die notwendige Flexibilisierung und Dynamisierung der Ordnungsmittel eingeleitet worden. Der hierdurch eingeleitete Reformprozess ist fortzuführen, um die Wettbewerbsfähigkeit und Qualität der beruflichen Erstausbildung in Deutschland gegenüber dem europäischen und außereuropäischen Ausland weiterhin zu Gewähr leisten. Gerade in transnational agierenden Unternehmen, deren Zahl stetig zunimmt, treffen unterschiedliche Ausbildungskulturen wettbewerblich aufeinander. Ein unmittelbarer Leistungsvergleich von Ausbildungssystemen ist nunmehr möglich; dieser Leistungsvergleich erfolgt zugleich im Rahmen der Europäischen Union.

In diesem Zusammenhang ist besonders zu begrüßen, dass die Konferenzen der Arbeits- und Sozialminister, Kultusminister und Wirtschaftsminister in ihrer gemeinsamen Länderposition zu dem Papier „Strukturelle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung – gemeinsame Grundlagen und Orientierungen“ des Bündnisses für Ar-

beit, Aus-bildung und Wettbewerbsfähigkeit wichtige Vorschläge für Folgeaktivitäten unterbreiten. Es besteht nunmehr eine zwischen Sozialpartnern, Ländern und Bund gleichermaßen getragene Grundlage zur weiteren Ausrichtung und Überprüfung des bestehenden Ordnungsrahmens. Diese Chance eines breiten Konsenses sollte nicht ungenutzt verstreichen! Damit bestehen die Voraussetzungen, die für eine Reform notwendigen Änderungen im Berufsbildungsgesetz vorzunehmen.

5. Kontinuierliches Lernen macht Investitionen in die berufliche Weiterbildung unverzichtbar

Der technisch-organisatorische Wandel gewinnt in Produktion und Dienstleistung zunehmend an Dynamik. Daraus resultiert, dass an die Qualifikation der Beschäftigten permanent neue Anforderungen gestellt werden. Lebenslanges oder lebensbegleitendes Lernen ist mittlerweile im Handwerk, in kleinen und mittleren Unternehmen und in großbetrieblichen Strukturen gleichermaßen eine Grundvoraussetzung für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen wie für die Sicherheit der Arbeitsplätze. Kontinuierliche Lernprozesse gehen einher mit neuen Lernformen. Informelles Lernen, selbstorganisiertes Lernen und technikgestütztes Lernen tritt in immer stärkerem Maße neben das traditionelle formalisierte Lernen in Kursen, Lehrgängen und Seminaren. Die Früherkennung passgenauer und sektorspezifischer Qualifikationsbedarfe wird immer wichtiger. Heute nimmt die berufliche Weiterbildung einen größeren Stellenwert im System der beruflichen Bildung ein als noch vor wenigen Jahren. Dies gilt umso mehr, als die Übergänge von Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung immer fließender werden.

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung ist ein stetiger Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung zu verzeichnen. Das Berichtssystem Weiterbildung weist aus, dass die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung von zehn Prozent im Jahr 1979 auf 30 Prozent im Jahr 1997 gestiegen ist. Nach Auffassung des Hauptausschusses ist trotz dieses positiven Trends angesichts der demographischen Entwicklung und des prognostizierten Fachkräftemangels eine deutliche Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft unabdingbar.

Unternehmensbefragungen zeigen seit einiger Zeit, dass sich die Rekrutierung von Fachkräften zunehmend schwierig gestaltet. Bislang wurden die Defizite vor allem im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien gesehen. Mittlerweile signalisieren aber auch andere Branchen, wie der Maschinenbau und das Gastge-

werbe, einen Fachkräftemangel. Eine alternde Erwerbsbevölkerung und schrumpfende Nachwuchsjahrgänge sind Ausdruck einer demographischen Entwicklung, die das Problem eines fehlenden Fachkräfteangebots in naher Zukunft noch verschärfen wird. Wissenschaftliche Untersuchungen machen deutlich, dass der Mangel an qualifizierten jungen Fachkräften in wenigen Jahren für Handwerksbetriebe sowie Klein- und Mittelunternehmen existenzgefährdende Formen annehmen kann. Für den Hauptausschuss zeichnet sich mithin bereits heute ab, dass in Zukunft von allen beteiligten Akteuren ein stärkeres, auch finanzielles Engagement zur Forcierung der beruflichen Weiterbildung gefordert ist. Für das Jahr 1998 ermittelte das Institut der deutschen Wirtschaft zwar einen Gesamtaufwand für Weiterbildung von schätzungsweise 77,5 Milliarden DM; gegenüber dem Jahr 1995 bedeutete dies jedoch nur eine geringfügige Steigerung der Finanzierungsaufwendungen für Weiterbildung.

Vor dem Hintergrund des Überganges zu einer Gesellschaft lebenslangen Lernens und der zunehmenden Relevanz von beruflicher Weiterbildung für Wirtschaft und Arbeitsmarkt begrüßt der Hauptausschuss die unter der Überschrift „Innovation und Lernen – Weiterentwicklung beruflicher Lernmöglichkeiten im Arbeitsleben“ zusammengefassten Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Im Einzelnen nimmt der Hauptausschuss wie folgt Stellung:

- Die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen sowie die Weiterbildungszugänge von älteren Beschäftigten und Geringqualifizierten sind deutlich zu verbessern.
- Die Verbesserung der Weiterbildungsberatung und der Auf- und Ausbau von Weiterbildungsdatenbanken wird dringend empfohlen.
- Das Ziel, die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien auch für das Lernen verstärkt zu nutzen, findet nachdrückliche Unterstützung.
- Die vorgeschlagenen Instrumente und Verfahren der Qualitätssicherung sind weiterzuentwickeln, wobei perspektivisch auch institutionelle Lösungen zu diskutieren sind. Qualitätssicherung muss primär den Nutzern von Weiterbildung dienen.
- Die Durchlässigkeit in der beruflichen Bildung ist verstärkt zu fördern. Die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung ist umfassend zu etablieren.
- Die Entwicklung und Verbreitung regionaler Konzepte zur Bildung von Lern- und Kooperationsnetzwerken auch zwischen Betrieben durch die Förderung von Modellvorhaben haben einen hohen Stellenwert.
- Die aufgezeigten Wege der Bewertung und Zertifizierung von beruflichen Kompetenzen sind fortzuführen und weiterzuentwickeln.

- Die mit dem Ziel des Kompetenzerhalts bei Arbeitslosigkeit angekündigte Regelförderung von Job-Rotation im Rahmen des SGB III sollte schnellstmöglich umgesetzt werden.
- Der Transfer von Erkenntnissen aus der Berufsbildungsforschung und Modellprojekten in die allgemeine Weiterbildungspraxis muss verstärkt werden.

Der Hauptausschuss erhofft sich von den weiteren Beratungen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit konkrete Verabredungen, wie bei Wahrung geltender Zuständigkeiten die Entwicklung zum lebenslangen Lernen und die Qualifizierung von Arbeitslosen, Beschäftigten wie auch des Managements kleiner Unternehmen befördert werden kann. Letztlich erwartet der Hauptausschuss von den Bündnispartnern, der beruflichen Weiterbildung den Stellenwert einzuräumen, der ihrer ökonomischen und sozialen Bedeutung entspricht.

6. Abbau der Lernbeeinträchtigungen forcieren

Die steigende Bedeutung des Lernens im Berufsleben und für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erfordern verstärkte Anstrengungen in der Bildungs- und Sozialpolitik, Lernbeeinträchtigungen abzubauen und allen Bürgern gleichermaßen den Zugang zur Lerngesellschaft zu erschließen.

Die Berufsbildungspolitik hat vor diesem Hintergrund insbesondere dafür Sorge zu tragen, dass Jugendliche mit schlechten Startchancen zielgerichteter als bisher in das System der beruflichen Erstausbildung integriert werden. Die Sozialpartner und der Ordnungsgeber werden daher gebeten, auf der Basis der bisherigen Beschlüsse und Empfehlungen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit in zukünftigen Neuordnungsverfahren die Belange dieser Zielgruppe stärker als bisher durch Elemente der Binnendifferenzierung zu berücksichtigen.

Sofern sich über die bereits bestehenden 360 Berufe hinaus Bedarfe für neue Berufe mit geringen Anforderungen, die Jugendlichen mit schlechten Startchancen gerecht werden, klar bestimmen lassen, werden Sozialpartner und Ordnungsgeber darüber hinaus aufgefordert, zügig in konkrete Vorbereitungen zur Schaffung dieser Berufe einzutreten. Die Beschlusslagen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit sowie mehrerer Landesausschüsse für Berufsbildung sollten hierbei Berücksichtigung finden. Allerdings darf dies nicht zur Schaffung neuer Splitterberufe führen; zudem ist grund-

sätzlich die Möglichkeit der Integration in bestehende Berufe vorrangig zu prüfen.

Gleichermaßen sollte für die derzeit schon vorhandenen Berufe für praktisch Begabte deutlicher als bisher geworben werden. Sie stellen eine hervorragende Ausgangsbasis für das Berufsleben dieser Personengruppe dar und sollte ihnen vorrangig offen stehen.

Der Hauptausschuss beobachtet ferner mit großer Sorge, dass jährlich ca. 80.000 Jugendliche, d. h. ca. 9 Prozent eines Jahrganges die Schulen ohne Abschluss verlassen. Die Vermittlung dieser Gruppe in Ausbildung gelingt vor dem Hintergrund steigender Qualifikationsanforderungen immer seltener. Doch ohne Ausbildungsabschluss misslingt leicht die erfolgreiche Suche nach einem Arbeitsplatz; damit einher geht der Ausschluss in der Erwerbsgesellschaft.

Politik und Sozialpartner sind gleichermaßen gefordert, im Hinblick auf die grundlegenden Veränderungen der Arbeitswelt und der zukünftigen demographischen Entwicklung alle Begabungsreserven dieser Gesellschaft durch gezielte und abgestimmte Maßnahmen der Bildungs- und Beschäftigungspolitik zu erschließen. Nur ein konsequentes Handeln jetzt kann die Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs in Deutschland dauerhaft Gewähr leisten! Hierzu zählt auch, in gemeinsamen Anstrengungen der für Bildung, Wirtschaft und Arbeitsmarkt Zuständigen auf eine Senkung der Quote der Schulabgänger ohne Abschluss hinzuwirken.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2001

Der Berufsbildungsbericht ist in seiner jährlichen Erscheinungsweise als ein aktuelles, umfassendes und nützliches Nachschlagewerk der Berufsbildung zu werten, das den berufsbildungspolitischen Rahmen beschreibt und wichtige, wie differenzierte Strukturinformationen über die Berufsbildung enthält.

Der diesjährige Berufsbildungsbericht 2001 stellt die berufsbildungspolitischen Herausforderungen, die Lösungsansätze und Erfolge sowie die noch zu bewältigenden

Probleme insgesamt ausgewogen und weitgehend zutreffend dar.

Die Arbeitgeberseite begrüßt die grundsätzlich positive Bewertung des dualen Systems als Beitrag zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland sowie der einzelnen Betriebe. Das duale System besitzt nach wie vor in Europa ein hohes Ansehen. Wegweisend ist die Beibehaltung des Berufskonzeptes bei gleichzeitiger Erhöhung der Flexibilität und Modernisierung der Ausbildungsgänge.

Ausbildungsplatzsituation: Entspannung auf dem Lehrstellenmarkt

Die deutsche Wirtschaft hat maßgeblich dazu beigetragen, dass sich die Lehrstellensituation in Deutschland nachhaltig verbessert hat. Nach Auffassung aller Experten kann eine positive Bilanz des Ausbildungsjahres 1999/2000 gezogen werden. Der positive Trend wird sich voraussichtlich auch im Ausbildungsjahr 2000/2001 fortsetzen, wenn man die statistischen Zahlen der Bundesanstalt für Arbeit (BA) sowie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zugrundelegt.

Erstmals seit langem sind Soll und Haben in der Lehrstellenstatistik ausgeglichen. Rechnerisch kam im Jahr 2000 in Deutschland auf jeden Bewerber ein Ausbildungsplatz. Einem leicht rückläufigen Lehrstellenangebot von 647.383 Stellen (-7.071) stand im vergangenen Jahr eine deutlich zurückgehende Nachfrage nach Lehrstellen von 645.335 Interessenten (-15.045) gegenüber. Damit ist der rechnerische Ausgleich mit einer Angebots-Nachfrage-Relation von 100,3 Ausbildungsplätzen pro 100 Nachfragenden mehr als gegeben.

Die im Vorjahr noch bestehende Lücke zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt von knapp 6.000 Plätzen konnte somit geschlossen und sogar überkompensiert werden. Allerdings ist noch immer ein Gefälle zwischen Ost- und Westdeutschland auszumachen. Während in den alten Ländern auf 100 Bewerber 102,1 Lehrstellen kamen, lag die Relation in den ostdeutschen Bundesländern bei 100 Bewerbern zu 94,3 Stellen. Dennoch wird einmal mehr deutlich, dass es zu dem in den vergangenen Jahren von verschiedener Seite häufig zitierte Lehrstellennotstand nicht gekommen ist. Die Lehrstellenkatastrophe ist ausgeblieben. Die Ausbildungschancen haben sich für Jugendliche auch im vergangenen bzw. laufenden Ausbildungsjahr weiter deutlich verbessert.

Bundesweit wurden bis zum 30. September 2000 621.693 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Im Vergleich zum Vorjahr mit 631.015 neuen Ausbildungsverhältnissen musste somit zwar ein Rückgang um 1,5 % bzw. 9.322 Neuverträge hingenommen werden, womit der seit 1994 ungebrochene Trend zur Steigerung des Volumens der bundesweit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge gebrochen zu sein scheint. Ursächlich dafür ist jedoch nicht eine mangelnde Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, sondern eine deutlich rückläufige Nachfrage der Jugendlichen nach Ausbildungsplätzen um ca. 15.000.

Während in den alten Ländern mit 483.084 neuen Ausbildungsverträgen 871 bzw. 0,2 % mehr Verträge als im Vorjahr abgeschlossen werden konnten, ist in den neuen Ländern ein Rückgang um 10.193 oder -6,9 % auf 138.609 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zu verzeichnen.

Von besonderer Bedeutung ist hier allerdings, dass im Rahmen der Gesamtzahl von 621.693 neuen Ausbildungsverträgen die Zahl der betrieblichen Neuabschlüsse um 14.400 Plätze bzw. um 2,6 % gestiegen ist und nunmehr bei 564.400 liegt. Auch hier profitierten die alten Länder mit 12.104 Plätzen stärker vom Anstieg als die neuen Länder mit 2.335. Somit konnte das geringere Angebot an Ausbildungsstellen aus dem Jugendsofortprogramm durch betriebliche Angebote voll kompensiert werden. An dieser Stelle ist hervorzuheben, dass im Vergleich zu den Berufsbildungsberichten der Vorjahre eine verbesserte Darstellung und Differenzierung der betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsplätze vorgenommen wurde.

Zwei Aspekte werden nach Darstellung der Ausbildungssituation deutlich:

1. Der ansteigende „Mismatch“ zwischen unbesetzten betrieblichen Lehrstellen und unvermittelter Bewerber in den alten Ländern deutet darauf hin, dass es eine zunehmende Zahl von Regionen gibt, in denen Ausbildungsplätze aus Mangel an Bewerbern frei bleiben mussten. Demgegenüber gibt es andere Regionen, insbesondere in Ostdeutschland, die noch immer durch ein Angebotsdefizit gekennzeichnet sind.
2. Obwohl in den neuen Bundesländern erneut ein rechnerisch ausgeglichenes Ergebnis erzielt werden konnte und die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe weiter ansteigt, sind auf Grund der anhaltend hohen Nachfrage nach Ausbildungsplätzen öffentliche Förderprogramme nach wie vor erforderlich. Eine staatliche Subventionierung wird solange erforderlich sein, bis der wirtschaftliche Umbau zu einer nachhaltigen und tragfähigen Wirtschaftsstruktur als Voraussetzung für ein umfassendes betriebliches Ausbildungsplatzangebot vollzogen ist.

Jugendsofortprogramm

Die Entscheidung der Bundesregierung, das Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit nochmals zu verlängern und erneut 2 Mrd. DM zur Verfügung zu stellen, wird zwar angesichts der nach wie vor nicht zufrieden stellenden Arbeitsplatzsituation in Ostdeutschland begrüßt. Die im Vergleich zu den Vorjahren erneut verbesserte Lage auf dem Ausbildungsmarkt ist nicht auf die Ausweitung der öffentlich finanzierten Ausbildung zurückzuführen, sondern auf die Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsangebotes.

Das Sofortprogramm hat mit seiner Fokussierung auf Problemregionen mit knappen betrieblichen Ausbildungsangeboten einen sinnvollen Weg beschritten, indem nicht als Konkurrenz zu den betrieblichen Aktivitäten vermehrt Ausbildungsplätze geschaffen wurden, sondern dort Hilfen angeboten wurden, wo in strukturschwachen Gebieten spezifische Förderung zur Integration der Jugend erforderlich ist.

Bei einer Fortsetzung des Sofortprogramms sollte darauf geachtet werden, dass eine stärkere Konzentration auf die Problemgruppen des Ausbildungsmarktes erreicht wird, um nicht am eigentlichen Bedarf vorbei auszubilden und zu qualifizieren. Auf Grund der nach wie vor schwierigen Arbeitsmarktsituation in Ostdeutschland sollte die Konzentration auch weiterhin auf diesen Teil Deutschlands gerichtet sein.

Bündnis für Arbeit und Ausbildungskonsens

Die Wirtschaft steht weiter zu ihrer Verantwortung, jedem jungen Menschen, der kann und will, einen Ausbildungsplatz anzubieten. Hierzu bedarf es jedoch einer Fortsetzung des Modernisierungskurses der beruflichen Bildung, wie es die Beschlüsse zur strukturellen Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung vom 22. Oktober 1999 und zur qualitativen Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung vom 21. Februar 2000 der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Rahmen des Bündnisses fordern.

Dazu zählt die Schaffung neuer Berufsbilder als ein Kernelement der Modernisierung der dualen Berufsausbildung. Mit den neuen im August 2001 in Kraft tretenden Dienstleistungsberufen ist ein wichtiger Schritt getan, dem wachsenden Dienstleistungssektor mit weiteren Ausbildungsberufen Rechnung zu tragen. Die positive Aufnahme der in den letzten Jahren neu geschaffenen und

modernisierten Berufen, z. B. bei den IT- und Medienberufen, durch die Ausbildungspraxis verdeutlicht, dass dies der richtige Weg ist.

Immer mehr Betriebe finden keine oder zu wenige den Ansprüchen der Ausbildung entsprechende Jugendliche. Green Cards können nur einen ergänzenden, kurzfristigen Lösungsbeitrag leisten. Vielmehr bedarf es differenzierter Ausbildungsberufe, die auch weniger qualifizierten Jugendlichen angeboten werden können. Wie in der Qualifizierungsoffensive im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbart, müssen verstärkt Ausbildungsberufe für beschäftigungsintensive, weniger komplexe Tätigkeitsfelder entwickelt werden.

Differenzierung und Flexibilisierung der Berufsausbildung

Im Rahmen der Schaffung neuer und Modernisierung bestehender Berufe muss dem ständigen Wandel in der Arbeitswelt mit flexibel angelegten Ordnungsmitteln Rechnung getragen werden. Nach Auffassung der Wirtschaft sollten die Ausbildungsordnungen auf die Mindestanforderungen beschränkt werden und auch Freiräume für betriebsspezifische Ausgestaltungen lassen. Die Ausbildungsinhalte sind gestaltungsoffen und technisch neutral zu formulieren, damit sich verändernde Anforderungen am Arbeitsplatz optimal berücksichtigt werden.

Mit flexibleren Ordnungssystemen können unterschiedliche betriebliche Anforderungen gezielt berücksichtigt und die Qualifizierungsmöglichkeiten der Unternehmen umfassend genutzt werden. Bausteinkonzepte und weitere flexible Strukturformen ergänzen Ausbildungsberufe mit Fachrichtungen, Schwerpunkten oder Stufenausbildung. Die Forderung der Wirtschaft bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen die Ausbildungssituation in Klein- und Mittelbetrieben adäquat zu berücksichtigen, die zwei Drittel der Ausbildungsplätze stellen, ist aktueller denn je.

Bei der Neuordnung sollte vermehrt Augenmerk auf Jugendliche mit schlechteren Startchancen gelegt werden. Noch immer können einige Vorschläge der Wirtschaft für neue Ausbildungsberufe mit einem geringeren theoretischen Anspruchsniveau auf Grund des anhaltenden gewerkschaftlichen Widerstandes nicht realisiert werden. Ideologisch geprägte Befangenheiten helfen nicht weiter und dienen den Jugendlichen nicht. Die nicht gewollte Alternative wäre, dass diese Jugendlichen auf der Straße bleiben. Hier ist auch der Verordnungsgeber gefordert.

Flexible Berufsschulen

Bei der Sicherung der Zukunftsfähigkeit des dualen Ausbildungssystems ist eine leistungsfähige Berufsschule für Auszubildende und Betrieb ein zentraler Partner. Für die Zukunft muss verstärkt gelten, die Berufsschule zu stärken und die Kooperation mit der betrieblichen Ausbildungspraxis weiter zu verbessern.

Hierzu muss die Berufsschule flexibler und kooperativ auf die Qualifikationsanforderungen der Betriebe und den Strukturwandel in der Wirtschaft reagieren. Dabei wird nicht verkannt, dass es zu Umsetzungsproblemen in Betrieb und Berufsschule bei der Einführung neuer Berufe kommen kann, der auch eine konsequente Weiter- und Fortbildung der Berufsschullehrer erfordert. Diese sollte in enger Zusammenarbeit mit der Wirtschaft erfolgen.

Eine zeitliche Flexibilisierung des Berufsschulunterrichtes muss auch eine jahrgangsübergreifende Flexibilisierung, d. h. die Verteilung des insgesamt im zeitlichen Umfang beibehaltenen Unterrichts auf zwei Tage pro Woche im ersten Ausbildungsjahr und einen Tag pro Woche im zweiten und dritten Ausbildungsjahr, umfassen. Außerdem muss der Anteil des Berufsschulunterrichtes an der Ausbildung entsprechend dem tatsächlichen Bedarf in den einzelnen Berufen inhaltlich und zeitlich differenziert werden.

Die Qualität des Berufsschulunterrichtes hängt zudem auch von einer optimalen Unterrichtsversorgung ab. Die Sicherung des Berufsschullehrernachwuchses durch Gewinnung von Studenten für das Lehramt an berufsbildenden Schulen ist dabei eine wesentliche Forderung des Hauptausschusses. Darüber hinaus sind zum Abbau des Berufsschullehrermangels rasche Maßnahmen zur Rekrutierung genügender Berufsschullehrer, auch Quereinsteiger sowie Praktiker aus Betrieben, notwendig.

Zur Erfüllung ihres Bildungsauftrages bedarf es vor allem auch einer modernen Ausstattung der Berufsschule mit den erforderlichen Lehr- und Lernmitteln. Voraussetzung hierfür ist eine bessere Finanzmittelausstattung in den kommunalen und Länderhaushalten.

Um die Berufsschulen für alle Beteiligten attraktiver und zukunftsfähig zu machen muss diese wie ein modernes Dienstleistungsunternehmen geführt werden und zur Erfüllung ihrer Aufgaben in der Region über finanzielle, personelle und inhaltliche Spielräume verfügen.

Die bereits vollzogenen Maßnahmen zur Umsetzung dieser Forderungen gehen jedoch weit über das hinaus, was unter der Überschrift „Aufbruch in die Informationsge-

sellschaft“ zur Berufsschule im Berufsbildungsbericht dargestellt wird. Anstrengungen sind erfolgt im Bereich der Lernortkooperation, der Dokumentation von best practice-Beispielen sowie der Flexibilisierung des Berufsschulunterrichts. Im Weiteren gehört dazu auch der Schwerpunkt der IT-Qualifikation im Berufsschulbereich.

Konsequenter Ausbau der beruflichen Weiterbildung

Der Beschluss der Bündnispartner am 21. Februar 2000, ein gemeinsames Konzept zum Ausbau und zur qualitativen Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung zu schaffen, muss auch in den nächsten Jahren konsequent umgesetzt werden. Noch immer kommt dem Weiterbildungssektor nicht der gleiche Stellenwert wie der Erstausbildung zu, was auch im Berufsbildungsbericht im Rahmen der Gewichtung deutlich zum Ausdruck kommt. Bei der Bewältigung der Zukunftsaufgaben hat gerade auch die Weiterbildung eine Schlüsselfunktion. Technische und wirtschaftliche Veränderungen sowie die zunehmende Internationalisierung erfordern flexible Anpassung und kontinuierliche Weiterentwicklung beruflicher Qualifikationen in allen Bereichen. Für die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft wie für die Lebenschancen des Einzelnen gewinnt die berufliche Weiterbildung eine immer größere Bedeutung.

Der Hauptausschuss weist dabei aber ausdrücklich darauf hin, dass die Weiterbildung auch ohne staatliche Vorgaben einen hohen Stellenwert besitzt und es eines Weiterbildungsgesetzes nicht bedarf. Der betriebliche Weiterbildungsaufwand pro Mitarbeiter steigt auch ohne tarifvertraglichen oder gesetzlichen Zwang jährlich. Der Gesamtaufwand für Weiterbildung betrug im Jahr 1998 nach aktuellen Berechnungen 77,5 Milliarden DM.

Der im Berufsbildungsbericht dargestellte Ansatz der Differenzierung und Flexibilisierung als Gestaltungsprinzip für lebensbegleitendes Lernen mit dem Ziel, die Schnittstellen zwischen Aus- und Weiterbildung besser miteinander zu verzahnen und so anschluss-, anerkennungs- und anrechnungsfähig zu machen, darf nicht dazu führen, die Verordnungsstrukturen der Ausbildung auf die Weiterbildung zu übertragen. Die Flexibilisierung der beruflichen Weiterbildung darf im Interesse einer raschen Qualifikationsanpassung an die neuen Erfordernisse aller Beschäftigungssektoren nicht angetastet werden.

• Präambel

Erneut steht das Hauptbuch der Berufsbildung zur Diskussion. Der Berufsbildungsbericht 2001 der Bundesregierung liegt vor. Es ist der Erste, der im neuen Jahrtausend präsentiert wird und das letzte Jahr des vergangenen Jahrhunderts beleuchtet. Diese Situation hätte genutzt werden können, selbstkritisch Bilanz zu ziehen und Visionen für eine lernende Gesellschaft darzulegen. Doch statt kritischer Fragen finden sich viele selbstbestätigende Aussagen. Statt mahrender Worte an die Adresse der Arbeitgeber beschönigende Analysen. Statt Lösungsvorschläge für die Probleme unseres Bildungssystems allgemeine Ankündigungen zukünftiger Aktivitäten.

Es schmeichelt allen Partnern im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, wenn die dort entwickelten Beschlüsse gelobt und seine wichtige Rolle von der Bundesregierung unterstrichen wird. Angemessen wäre es jedoch auch, wenn im Rahmen des Berufsbildungsberichtes die Bundesregierung beschreiben würde, welche Beiträge zur Umsetzung der Beschlüsse sie in den kommenden Monaten leisten will.

Ausdrücklich begrüßen wir, dass die Bundesregierung sich zum Berufsprinzip bekennt. Die referierten wissenschaftlichen Erkenntnisse zur Verwertbarkeit der Berufsausbildung belegen eindrucksvoll die erheblichen Vorteile des Berufsprinzips gegenüber einer an Tätigkeiten ausgerichteten Ausbildung. Sie bestätigen die Position der Gewerkschaften: Das Berufskonzept ist ein Konzept mit Zukunft – auch für die Arbeitswelt im 3. Jahrtausend.

• Ausbildungsplatzbilanz 2000

Tatsache ist, dass im Ausbildungsjahr 2000 nicht mehr Ausbildungsverträge als 1999 abgeschlossen wurden, sondern weniger. Die Bilanz ist negativ. Mit dieser Entwicklung hatte niemand gerechnet. Selbst die Experten wurden überrascht. Insgesamt wurden diesmal 9.300 (-1,5 %) Ausbildungsstarter weniger als im Vorjahr gezählt. Der Rückgang hat sich fast ausschließlich im Osten abgespielt. Beträchtlich ist auch der Ausbildungsplatzrückgang beim Handwerk in Ost und West. Im Westen konnten Industrie und Handel durch einen Zuwachs von zwei Prozent das negative Branchenergebnis des Handwerks ausgleichen.

Auf betrieblicher Ebene und im Rahmen von Tarifverträgen hat es massive Anstrengungen gegeben, die Zahl der Ausbildungsplätze zu erhöhen bzw. die Übernahme nach der Ausbildung zu sichern, teilweise unter Verzicht auf Erhöhung der Ausbildungsvergütung, u. v. a. mehr. Aber dennoch: Die Bilanz bleibt bescheiden.

Die betrieblichen Ausbildungsplätze sind im Verhältnis zu 1999 zwar um 14.439 gestiegen. Vergleicht man aber das Jahr 2000 mit dem Jahr 1998 haben die Arbeitgeber gerade mal einen Anstieg um knapp 1/3 (0,31) Prozent geschafft. Ganze 1.719 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze haben die Arbeitgeber innerhalb von zwei Jahren auf die Beine gestellt. Die darüber hinausgehenden und versprochenen Zuwächse aus dem Bereich der Wirtschaft wurden nicht erreicht. Die Arbeitgeber haben im Bündnis für Arbeit zwar auch für einen Abbau staatlich finanzierter Ausbildungsplätze plädiert, aber wohl nicht realisiert, dass diese fehlenden Plätze durch betriebliche Anstrengungen zu kompensieren waren. Weniger Ausbildungsstellenangebote wurden vor allem aus jenen Regionen gemeldet, in denen 1999 in einem besonders hohen Maße zusätzliche außerbetriebliche Stellen zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit eingerichtet worden sind.

Als Arbeitnehmergruppe müssen wir feststellen: Die Arbeitgeber sind – ohne Zweifel – ihrer Zusage im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit nicht gerecht geworden.

In den alten Bundesländer ist die Angebots-Nachfrage-Relation bei Ausbildungsplatzangeboten und Nachfragern in großen Teilen zwar besser, als im Jahr 1999; Ausnahmen bilden Schleswig-Holstein und Saarland und eine Reihe einzelner Arbeitsamtsbezirke. Mit Ausnahme von Hamburg, Bremen, NRW und dem Saarland waren aber in allen westdeutschen Bundesländern mehr Ausbildungsplätze vorhanden als Bewerber. Im Schnitt aller alten Länder kamen auf 1000 Bewerber 1021 Ausbildungsplatzangebote. Von daher kann von einem auswahlfähigen Angebot, auf das man sich im Bündnis für Arbeit-, Ausbildungs- und Wettbewerbsfähigkeit für die nächsten Jahre verständigt hat, noch nicht gesprochen werden. Selbst wenn man statt der vom Bundesverfassungsgericht 1980 genannten 12,5 % nur von einem 10 %-igen Angebotsüberhang ausgeht.

Noch immer bilden von den ausbildungsberechtigten Betrieben zu wenige aus. In den alten Ländern sind es 46,2 % und in den neuen Ländern 44,8 %. Auffallend ist, dass zwischen 95,6 % (alte Länder) und 97,0 % (neue Länder) der Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten ausbilden. Bei den Betrieben mit 1–9 Beschäftigten bilden hingegen nur 44,8 % (alte Länder) bzw. 40,8 % (neue Länder) aus. Wenn auch mit geringen Verschiebungen gilt diese Struktur auch für die Betriebe, die 1998/1999 Ausbildungsverträge abgeschlossen haben. Betrachtet man aber die Verteilung der Ausbildungsverträge auf die Betriebsgrößen, so gehen nur 13,7 % (West) bzw. 12,1 % (Ost) der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf das Engagement von Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten

zurück. Die mangelnde Ausbildungsbereitschaft der Großbetriebe dürfte für die nach wie vor angespannte Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt von erheblicher Bedeutung sein. In der Politik müssen deshalb Lösungen gefunden werden, welche die ungleiche Belastung zwischen kleinen und mittleren Betrieben auf der einen und Großbetrieben auf der anderen Seite ausgleichen. Dazu muss ein Lastenausgleich innerhalb der Wirtschaft gefunden werden. Dies kann und darf aber keine erhöhte staatliche Finanzierung der Berufsausbildung sein.

Der Bericht macht ein weiteres deutlich. Obwohl dies oft behauptet wird, gibt es offenbar keinen Zusammenhang zwischen Beschäftigungsentwicklung und Ausbildungsbereitschaft der Betriebe. Im Kredit- und Versicherungsgewerbe ging die Zahl der Ausbildungsplätze zurück. Im Dienstleistungsgewerbe insgesamt hat die Zahl der Beschäftigten um ca. eine halbe Million zugenommen, die Zahl der Auszubildenden wurde um 2.800 verringert. In Branchen, die Beschäftigungseinbrüche zu verzeichnen hatten – etwa Leder-, Textil- und Nahrungsmittelindustrie sowie im Bereich Chemie und Kunststoff wurde dagegen mehr ausgebildet.

Sehr unterschiedlich ist auch die Wahrnehmung der Verantwortung für den Fachkräftenachwuchs nach Betriebsgrößen ausgeprägt. Kamen in den kleinsten Betrieben (1–9 Beschäftigte) 1990 noch auf neun Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Auszubildender hat sich dieses Verhältnis bis 1999 erheblich verschlechtert. Jetzt kommen auf einen Auszubildenden 13 Beschäftigte. Dieses Verhältnis ist aber noch viel dramatischer in den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten. Dort kam schon 1990 auf 19 Beschäftigte ein Auszubildender. Trotz dieses schon damals sehr schlechten Verhältnisses, hat sich dies bis 1999 noch einmal erhöht. 1999 kam auf 23 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Auszubildender.

Wer eine solche Ausbildungspolitik betreibt, dürfte sich eigentlich nicht über den vorherrschenden Fachkräftemangel wundern. Wundern muss man sich aber darüber, dass diese Fakten von den Arbeitgebern nicht registriert werden. Sie laden ihre Versäumnisse lieber bei der Schule und auf dem Rücken der Jugendlichen ab: Versäumnisse der Schulen und mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen sind die Stichworte.

Bedauerlich ist aber auch, dass aus den im Bericht vorliegenden Daten bisher keine politischen Schlussfolgerungen gezogen wurden. Wenn es Fachkräftemangel gibt – wie die obigen Zahlen verdeutlichen – sind die Unternehmen aufgefordert, den allseits beklagten Missstand zu beseitigen. Die Bundesregierung muss die Arbeitgeber dazu drängen, endlich ihre Hausaufgaben zu machen.

Stimmt die Behauptung: Die Zahl der Abschlüsse ginge automatisch zurück, die Chancen für die Jugendlichen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, könnten aber dennoch angewachsen sein. Vordergründig gibt es einige Anzeichen für einen solchen Trend – z. B. weniger Interessenten bei den Arbeitsämtern. Es sollen einige Punkte überprüft werden, ob sie als Indizien für nachhaltige Veränderungen erhalten können.

Keine wachsende Nachfrage mehr aus den Schulen?

Da ist zunächst einmal die Entwicklung der Nachfrage aus den Abgangsklassen der Schulen, die absinken kann, weil z. B. die Zahl der Schulabgänger zurückgeht. Diese Variante kann man aber ausschließen. Auch in 2000 gab es einen demographisch bedingten Nachfragezuwachs, keinen Rückgang. Der Berufsbildungsbericht 2000 schätzte dies auf eine Größenordnung von rd. 5.000. Bis zum Jahre 2005 bleiben die Zahlen aus den Abgangsklassen der Schulen auf hohem Niveau, sie steigen in diesen Jahren sogar immer noch etwas an.

Altbewerber geben endgültig auf oder wurden durch JUMP vom Markt genommen?

Der Entwurf des Berufsbildungsberichts 2001 nährt die These, dass es zu einem Rückgang der Nachfrage bei Ausbildungsplätzen gekommen ist, weil die Altnachfrage deutlich abgenommen hat. Viele von ihnen seien bereits 1999 ins JUMP-Programm aufgenommen worden, die ansonsten in 2000 erneut Nachfrager (Altbewerber) gewesen wären.

Wäre diese Annahme zutreffend, dann hätte sich in 2000 die registrierte Altnachfrage deutlich abbauen müssen. Dies ist aber nicht der Fall: Sie liegt, wie in den Vorjahren, auch im Jahr 2000 bei rund 50 Prozent aller Bewerber. Zwar ist diese Gruppe gegenüber 1999 um 2,8 Prozent gesunken. Im Vergleich mit 1998 ist sie jedoch noch um 1,6 Prozent gestiegen. Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr könnte daher kommen, dass 1999 gegenüber 1998 ein Anstieg der Altbewerber um 4,5 Prozent zu verzeichnen war.

Mit mangelnder Nachfrage aus dem Reservoir der Altbewerber ist das negative Gesamtergebnis auch nicht zu erklären. Damit ist die These der Bundesregierung, dass der Nachfragerückgang das negative Bilanz-Ergebnis bewirkt habe, nicht haltbar.

Verliert das Ausbildungssystem an Attraktivität?

Unter den veränderten Bedingungen in der Wissensgesellschaft könnten sich die Jugendlichen und ihre Eltern die Frage stellen (insbesondere bei den Abiturienten) ob eine betriebliche Ausbildung noch der richtige Berufseinstieg ist. Der Wegfall dieser Ausbildungsklientel könnte zu einer Vertragsreduktion führen. Es gibt in der Tat bei den Arbeitsämtern in diesem Jahr erstmals weniger Rat suchende Bewerber (-32.300). Zwar ist der Rückgang von Interessenten mit Hochschulreife seit 1998 besonders hoch. Aber auch die Bewerberinnen und Bewerber mit anderen Schulabschlüssen haben abgenommen. Nur die Nachfrager ohne Hauptschulabschluss haben zugelegt: 1999 um 3,0 Prozent und 2000 noch einmal um 0,35 %. Aber: Auch diese Entwicklung dürfte nur einen Teil erklären.

Ganz offensichtlich verzichtet zwar eine wachsende Zahl der Bewerber um einen Ausbildungsplatz darauf, die Arbeitsämter in ihre Strategie einzubeziehen. Die neue Computer-online-Vermittlung (ASIS) der Arbeitsämter trägt zu diesen anderen Suchstrategien bei. Aus dem Lehrstellen-Service der Arbeitsämter werden die wichtigsten Informationen abgezogen, um dann direkt mit dem Ausbildungsbetrieb in Kontakt zu kommen.

In diesen Fällen tauchen diese Jugendlichen erst gar nicht als Bewerber in der Arbeitsamtsstatistik auf. Diese veränderte Suchstrategie führt allerdings nicht zu einer Entlastung des Ausbildungsstellenmarkts. Diese Jugendlichen sind Bewerber, auch wenn sie das Arbeitsamt nicht mehr brauchen. Auch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat bei seiner jährlichen Befragung der Schulabgänger keinerlei nachlassendes Interesse feststellen können. Im Gegenteil: Eine solche Ausbildung steht bei den Jugendlichen weiterhin hoch im Kurs.

Die Entwicklung im fünften Quartal

Ende September 2000 waren offiziell nach der Statistik der Arbeitsämter 23.600 Bewerber nicht vermittelt, dies sind 5.700 oder 19 Prozent weniger als ein Jahr zuvor. Zugleich waren 25.700 Ausbildungsplätze noch unbesetzt, 2.300 oder 10 Prozent mehr. Während sich im Westen der rechnerische Überschuss an Ausbildungsplätzen vergrößert hat, ist im Osten das Stellendefizit ein wenig kleiner geworden. Ganz eindeutig eine positive Gesamtentwicklung. In die Betrachtung und Bewertung des Ausbildungsjahres wird aber seit einigen Jahren richtigerweise die Entwicklung im fünften Quartal, also von Oktober bis Dezember, einbezogen.

Dabei zeigt sich folgendes Abschlussbild für 2000: Die Zahl der Ende September noch nicht vermittelten Bewerber verringerte sich bis Ende Dezember weiter um 12.400 auf 11.300. Die der unbesetzten Stellen um 16.200 auf 9.500. Gleichzeitig gingen aber zusätzlich von Oktober bis Dezember weitere 11.900 Ausbildungsstellen und 28.000 Bewerbermeldungen für das Jahr Berufsberatungsjahr 1999/2000 ein.

Alles in allem ergab sich zum 31.12. 2000 folgende Situation: Auf insgesamt 28.900 noch nicht versorgte Jugendliche kamen 14.000 noch offene Stellen (Vorjahr: 32.000 Jugendliche zu 11.900 offene Stellen). Folglich ergab sich im Dezember ein Stellendefizit von 14.900, nachdem es Ende September noch einen Überschuss von 2.000 gegeben hatte.

Dem Fazit von Bundesanstaalts-Präsident Bernhard Jagoda: Die Situation ist also besser als vor Jahresfrist, aber nach wie vor unbefriedigend, kann nur voll beigepflichtet werden.

Entwicklungstendenz „Wunsch-Profil“?

Obwohl sich in 2000 erstmals weniger Jugendliche bei den Arbeitsämtern als Ausbildungsplatzsuchende registrieren ließen (770.000 im Vorjahr waren es noch 800.000), schafften auch diesmal den Sprung in die Ausbildung nur etwas mehr als die Hälfte von ihnen, nämlich 400.000. Viele von den anderen wurden, so wie in den Vorjahren auch schon, in mehr oder minder sinnvollen Ersatzmaßnahmen oder offensichtlich unsinnigen Warteschleifen geparkt, in eine Arbeitsstelle vermittelt oder sind unbekannt verblieben. Wie in den Vorjahren betraf dies rund $\frac{1}{4}$ der bei der Bundesanstalt registrierten Nachfrager – rund 200.000 Personen. Auch dies hat sicherlich zum Rückgang der abgeschlossenen Ausbildungsverträge beigetragen.

Aus den Arbeitsämtern wird berichtet, dass Bewerber und Ausbildungsbetriebe deutlich voneinander abweichende Wunsch-Profile haben. Viele Betriebe besetzen freie Ausbildungsplätze nicht, wenn die Bewerber nicht passgenau sind. Inzwischen zählten schlechtere Absolventen mit einem mittleren Bildungsabschluss (10. Klasse) zu den Problemgruppen des Ausbildungsmarktes. Bei JUMP war dies völlig anders: Hier wurde insbesondere schwächer schulisch vorgebildeten unvermittelten Bewerbern Ausbildungsangebote gemacht.

Das Miss-Match bei den Ausbildungsplätzen wird in den kommenden Jahren noch deutlicher werden. Wenn die Ar-

beitgeber ihre Wunschbilder vom idealen Ausbildungsbe- werber nicht korrigieren, bleiben zukünftig immer mehr Ausbildungsangebote ungenutzt. Die Arbeitgeberverbände erklären jetzt schon, dass die Betriebe für die schlechter schulisch vorgebildeten Bewerber keine Ausbildungsverantwortung übernehmen könnten. Insofern ist die Ausbildungs- garantierung – mit den jetzt vorhandenen Instrumenten – nur erfüllbar, wenn der Staat für diesen Teil der Jugendlichen direkt Ausbildungsverantwortung übernimmt. Insofern ist die Orientierung, Rückbau der außerbetrieblichen und schulischen Ersatz-Berufsausbildung zwar richtig, wird aber an die beschriebene Grenze stoßen.

Sicherlich zeigte auch das Jugendsofortprogramm (JUMP) in diesem Jahr andere Wirkungen, als noch im Vorjahr. Im Startjahr gelang es, Altbewerber, also Jugendliche, die in den letzten Vermittlungsjahren leer ausgegangen waren und schon resigniert abgetaucht waren, anzusprechen und für Ausbildung neu zu motivieren. Immerhin 28.000 Jugendliche kamen so noch zu einem Ausbildungsplatz.

In diesem Jahr gab es für diese Zielgruppe deutlich weniger Mittel, es war nur noch Geld für 4.000 Ausbildungsverträge vorhanden. Insgesamt verliert das Jugendsofortprogramm zunehmend an Bedeutung für den Ausbildungsmarkt, es orientiert sich immer stärker auf den Übergang in den Arbeitsmarkt, also auf die zweite Schwelle.

• Die Lage auf dem ostdeutschen Ausbildungsmarkt

Katastrophal ist die Lage in den neuen Ländern und Berlin. Ein hoher Anteil der Ausbildungsplätze wird staatlich gefördert. Trotzdem hat sich die Zahl nicht nachhaltig erhöht. In keinem Land übersteigt das Angebot die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber. Nimmt man die Angebots-Nachfrage-Relation, dann kamen auf 1000 Personen nur 943 Ausbildungsplätze. Dies ist zu wenig für die Region. Betrachtet man die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze, wird die Lage noch dramatischer. Von 10 Jugendlichen gehen drei leer aus, weil für sie nur sieben betriebliche Ausbildungsplätze bereitgestellt wurden.

In den neuen Bundesländern haben es die jungen Menschen deshalb unverändert schwerer als im Westen, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu bekommen. In 2000 sind vor allem berufsvorbereitende Maßnahmen und die außerbetriebliche Ausbildung im Benachteiligtenprogramm angestiegen. Bei den Ausbildungsplätzen von den Betrieben gab es ein mageres Plus von zwei Prozent. Fast alle zentralen Kennzahlen des Ausbildungsmarktes Ost sind nunmehr seit Jahren eklatant schlechter als im Westen.

In keinem der 40 Arbeitsamtsbezirke der Neuen Bundesländer entspricht das Angebot der Nachfrage. Das Verhältnis von unbesetzten Stellen zu Nachfragern schwankt zwischen 1 : 0,20 in Brandenburg, das bedeutet, es gibt 5 Bewerber auf eine Stelle. In Mecklenburg-Vorpommern ist das Verhältnis 1 : 0,42, das heißt gut zwei Bewerber kommen auf eine freie Stelle. Auch aktuell ist dort ein weiterer Rückgang der Ausbildungsplätze zu verzeichnen (-4,47% Ost, +4,6% West). Dieser Tatbestand hat zur Folge, dass eine noch größere Zahl junger Menschen als in den Vorjahren eine Ausbildung in den alten Ländern aufgenommen haben. Inzwischen wandern 15.000 junge Menschen pro Jahr von Ost nach West – unberücksichtigt bleiben bei dieser Zahl diejenigen Jugendlichen, die im Pendlernahbereich entlang der alten Ländergrenze lernen.

Diesen schleichenden Prozess haben jetzt vier Landesämter für Statistik der neuen Bundesländer sichtbar gemacht. Danach haben 1998 und 1999 per Abwanderung aus dem Osten 103.000 junge Menschen unter 25 Jahren ihr Ausbildungsplatzproblem gelöst. Eine weitere Erhebung bestätigt diesen Trend: Allein aus Sachsen wanderten zwischen 1995 und 1999 rund 151.000 Personen in den Westen ab, davon waren 83.000 – also weit über die Hälfte – junge Menschen im Alter von 15–35 Jahren.

Während JUMP in diesem Jahr noch zusätzliche Mobilitätsanreize für arbeitslose Jugendliche setzt, ist Mobilität in den neuen Bundesländern längst zum Problem geworden. Das DIW formuliert vorsichtig: „Für die weitere wirtschaftliche und demographische Entwicklung der ostdeutschen Länder ist es kaum günstig, wenn – wie bisher geschehen – viele Jugendliche aus dem Osten ihre Lehre in den alten Bundesländern absolvieren und danach dort bleiben.“

Die Bundesregierung sollte deshalb diese Entwicklung verfolgen. Von Vorteil dürfte auch sein, schon heute über mögliche Konsequenzen für diesen Teil Deutschlands nachzudenken. Für die von allen Seiten gewünschte soziale und wirtschaftliche Entwicklung dieser Region dürfte der Trend zur Abwanderung wegen mangelnder Bildungsangebote äußerst ungünstig sein.

• Jugendliche mit schlechteren Startchancen

Um benachteiligten Jugendlichen den Einstieg in die Berufsausbildung und darüber hinaus in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen, sind durchgreifende Reformen der gesamten Vorbereitung auf die Berufsausbildung erforderlich.

Unübersichtliche Strukturen und Zuständigkeiten sind zu beseitigen. Ebenfalls sind Koordination und Vernetzung der beteiligten Institutionen zu verbessern. Die Zahl der Jugendlichen, die ihre Berufsvorbereitungsmaßnahme abbrechen, ist zu hoch. Die Übergangsquote in eine anschließende betriebliche Berufsausbildung ist zu gering. Durchschnittlich bleibt jeder achte Jugendliche in Deutschland ohne Berufsausbildung. Auf Grund des immer noch unzureichenden Angebots an betrieblichen Ausbildungsplätzen ist die Lage noch nicht entschärft. Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Berufsausbildung sind zu oft Warteschleifen für marktbenachteiligte Jugendliche, das gilt insbesondere für die östlichen Bundesländer.

Die Fehler sind offensichtlich:

- Die Funktion der beruflichen Schulen als Auffangbecken für unversorgte Jugendliche wird nicht in Frage gestellt.
- 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.
- Es fehlen verbindliche Qualitätsstandards für Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung.
- 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. Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Berufsausbildung haben wenig Sinn, wenn sie isoliert und ohne Anbindung an vorhergehende sowie nachfolgende Bildungsangebote durchgeführt werden. Dieses Angebot muss vielmehr in ein stringentes System der beruflichen Qualifizierung eingebettet werden. Am Anfang steht eine Berufsorientierung in der allgemein bildenden Schule, für die in höherem Maße als bisher sachliche Ressourcen und Personal bereitgestellt werden. Für Jugendliche mit dem Wunsch nach schulischer Weiterqualifizierung folgen berufsausbildungsvorbereitende Fördermaßnahmen an Berufsbildenden Schulen und Trägerinstitutionen, die zur qualifizierten Berufsausbildung führen und in den ersten Arbeitsmarkt münden. Durch eine abgestimmte und optimierte Berufsorientierung in der allgemein bildenden Schule ließe sich die Zahl der berufsvorbereitenden Maßnahmen reduzieren.

• Die Situation der Berufsschulen

Gemeinsam mit dem Betrieb soll die Berufsschule eine breite und qualitativ gute Berufsausbildung sichern. Sie muss die Grundlagen schaffen, um die Anforderungen des gesamten Erwerbslebens bewältigen zu können. Schließlich sichern Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre materielle Existenz vor allem durch den bezahlten Einsatz ihrer Arbeitskraft.

Die Berufsschule muss ihren gesetzlichen Auftrag erfüllen. Sie soll alle Auszubildenden befähigen Arbeit, Technik und Gesellschaft mitzugestalten. Deshalb darf die Berufsschule kein Anhängsel der Betriebe sein. Sie muss ihren eigenen Auftrag in der Ausbildung wahrnehmen.

Angesichts des dramatischen Lehrermangels, des hohen Altersdurchschnitts der Lehrer und der weiter steigenden Qualifikationsanforderungen, hält der DGB ein bundesweites Berufsschulentwicklungsprogramm für erforderlich. Dabei sehen wir folgende Prioritäten:

Volles Unterrichtsangebot mit qualifiziertem Personal

Nach Angaben des DIW scheiden spätestens im Jahr 2005 mehr Lehrer an beruflichen Schulen aus, als jetzt schon Anwärter für das höhere Lehramt an Berufsschulen studieren. Bis zum Jahr 2020 werden 76.000 Vollzeitkräfte an Berufsschulen pensioniert werden. Das Defizit an Lehrkräften beträgt in den Jahren 2000 bis 2005 p. a. 1.375, insgesamt für diesen Zeitraum also 6.875 und in den Jahren 2005 bis 2010 10.085 Lehrkräfte und somit für die nächsten 10 Jahre insgesamt 17.000 Lehrkräfte. Schon jetzt ist mehr als ein Drittel der Lehrer älter als 50 Jahre. Im Hinblick auf die Altersverteilung in den Lehrerkollegien fehlen inzwischen zwei Generationen von jungen Lehrkräften. Im Schuljahr 1998/99 wurden jedem dritten Berufsschüler nur zehn oder weniger Wochenstunden Unterricht erteilt.

Die Arbeitnehmergruppe im BIBB-Hauptausschuss hält es deshalb für erforderlich, den Lehrermangel abzubauen und der Gewinnung des Lehrernachwuchses Priorität zu geben.

Dies könnte durch Anwerben geeigneten Fachpersonals aus der Wirtschaft, durch Qualifizierung von Lehrer/-innen anderer Schulstufen und Schulformen, durch den Einsatz von Hochschulabsolventen wirtschaftlicher und technischer Fachrichtungen insgesamt mit pädagogischer Zusatzausbildung und verbunden mit gezielten finanziellen Anreizen erfolgen.

Effiziente Qualifizierung im IT- und Medien-Bereich

Seit 1997 hat sich die Zahl der Auszubildenden in den IT-Berufen verdreifacht. Die Zahl der neu ausgebildeten IT-nahen Lehrer ist um ein Fünftel gesunken.

Um die Unterrichtsversorgung nur einigermaßen aufrechtzuerhalten, müssten nach Berechnungen des DIW im Jahr 395 Lehrer in den IT-nahen Fächern, 23 für Datenverarbeitung, 110 für Energie- und Elektrotechnik und 262 für Metalltechnik und Maschinenbau eingestellt werden.

Die Länder und Kommunen sind aufgefordert, die von der Bundesregierung für die technische Ausstattung der Berufsschulen vorgesehenen Mittel in Höhe von 255 Mio DM aus Zinsersparnissen der UMTS-Erlöse, mit erster Priorität den Berufsschulen zukommen zu lassen, die in den neuen Medien- und IT-Berufen ausbilden. Die an den Hochschulen vorhandenen Studiengänge für Berufsschullehrer sind speziell im Bereich der IT-Qualifizierung auszubauen.

Fremdsprachenkompetenz

Von zentraler Bedeutung wird zudem eine Verstärkung des Fremdsprachenunterrichts sein. In immer mehr Berufen sind Fremdsprachenkenntnisse unabdingbar. Ob das duale System seine Europatauglichkeit unter Beweis stellen kann, wird nicht zuletzt daran gemessen, wie die Berufsschule auf diese Herausforderung antwortet. Das Erlernen von mindestens einer berufsbezogenen Fremdsprache ist in der Berufsschule fortzusetzen. Im Rahmen der Qualifizierung für den europäischen Markt erhält die Vermittlung von interkulturellen Kompetenzen eine wachsende Bedeutung (Verständnis für andere Mentalitäten, Kenntnisse ausländischen Rechts, Bereitschaft, sich flexibel anderen soziokulturellen Bedingungen anzupassen, etc.).

Lernortkooperation

Für alle Ausbildungsberufe gilt: Die Vermittlung von Theorie ohne Hinzuziehung der Praxis ist ebenso unmöglich, wie Vermittlung von Praxis ohne Bezug zur Theorie. Deshalb hält es der DGB für erforderlich, engere Kooperationen von Betrieben und Berufsschulen vor Ort zu erreichen. Für gegenseitige Informationen und Abstimmungen betrieblicher und schulischer Ausbildung sind Netzwerke

erforderlich. Sinnvoll ist der direkte Kontakt von Ausbildern und Lehrern. In diese Kooperationsgespräche muss auch die betriebliche Interessenvertretung mit einbezogen werden.

Erforderlich sind neue curriculare Konzepte, die eine größere Verzahnung der beiden Lernorte ermöglichen, aber auch eine bessere Koordinierung von Erstausbildung und Weiterbildungsmöglichkeiten. Gefordert sind des Weiteren neue Organisationsformen des Lernens und Arbeitens, der fächerintegrierenden Projektarbeit. Starre Fächereinteilung, ein dogmatisch einzuhaltender Stundenrhythmus und die verordneten Pausenzeiten sollten flexiblen organisatorischen Lösungen weichen.

Die Arbeitnehmergruppe hält es für erforderlich, die Spielräume für Entscheidungen eigenständiger Lehrerteams zu erweitern. In diesem Zusammenhang eröffnen sich auch neue Perspektiven für die Fragen nach der Verteilung fachlicher wie allgemeiner Zeiteinheiten in der Berufsschule wie in der betrieblichen Ausbildung.

Die beruflichen Schulen haben in den letzten Jahren bewiesen, dass sie flexibel und entwicklungsfähig sind. Aber ohne ein deutliches politisches Zeichen sind sie als das wichtige Standbein der Ausbildung gefährdet. Ungelöste Probleme sind die Alterstruktur der Lehrerkollegien und fehlender und zu geringer Nachwuchs, die fehlenden Mittel der kommunalen Schulträger, der permanente innere Schulentwicklungsbedarf.

Die Arbeitnehmergruppe fordert Bund und Länder auf, sich auf ein bundesweites und umfassendes Berufsschulentwicklungsprogramm zu verständigen und so unter Beweis zu stellen, dass sie es ernst meinen mit der Verwirklichung der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung. Dieses Programm muss sowohl die personelle, als auch die sachliche Ausstattung der Berufsschulen sicherstellen. Dafür müssen die Länder zusätzliche Mittel bereit stellen. Die für die Jahre 2001 und 2002 vorgesehenen Mittel reichen bei weitem nicht aus, um den vorhanden „Modernisierungsstau“ aufzulösen und gleichzeitig für die Zukunftsaufgaben ausgestattete Berufsschulen einzurichten.

Die Übergangs- und Einstellungsbedingungen für Lehrerinnen und Lehrer an Berufsbildenden Schulen sind zu verbessern. Entscheidend ist, dass die Berufsschule nicht mehr als Anhängsel, sondern als gleichwertiger Teil der beruflichen Bildung verstanden wird. Die Länder müssen einsehen, dass sie einen wichtigen Teil der Verantwortung für das zukünftige Qualifikationsniveau der Menschen in unserer Gesellschaft haben. Ein Berufsschulentwicklungsprogramm gibt es nicht zum Nulltarif.

• Prüfungswesen

Die Reform des Systems der Prüfungsaufgabenerstellung ist unerlässlich. Veränderungen der Arbeitswelt haben nachhaltige Veränderungen bei den beruflichen Anforderungen bewirkt. Die in den neuen Ausbildungsordnungen verankerter Handlungsorientierung wird in den bisherigen Prüfungen noch nicht berücksichtigt. Dies hat dann zur Folge, dass Lernformen, die auf erweiterte Kompetenzen zielen, in der Ausbildungspraxis nicht das notwendige Gewicht erlangen, weil sie in Prüfungen nicht berücksichtigt werden.

Die Aufgabenerstellungsinstitutionen werden im Sinne paritätischer Beteiligung verändert, indem Koordinierungskreise eingerichtet und paritätisch besetzt werden. Diese Koordinierungskreise erhalten Zuständigkeit für alle Bereiche der Prüfungsaufgabenerstellung. Ein abgestimmtes Berufungsverfahren regelt die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern/Arbeitnehmervertreterinnen und Lehrer/Lehrerinnen in überregionalen Fachausschüssen. Notwendig sind entstandardisierte Prüfungen, die durch ein Qualitätssicherungssystem flankiert werden sollen. Die regionalen Prüfungsausschüsse werden darin eingebunden. Die Aufgabenersteller und Aufgabenerstellerinnen benötigen eine adäquate Qualifizierung, um ihre Funktion im Sinne des reformierten Prüfungssystems erfolgreich wahrnehmen zu können. Der öffentlich-rechtliche Charakter der Prüfungen in der Berufsausbildung korrespondiert mit der öffentlichen Verantwortung für die Qualität der eingesetzten Prüfungsaufgaben. Beauftragte in Gremien des Prüfungswesens sind gehalten, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Um diese notwendige Voraussetzung erfüllen zu können, sind Freistellungsregelungen im BBiG zu verankern.

Prüfungsaufgaben für Zwischen- und Abschlussprüfungen werden aufeinander abgestimmt. Auch für Zwischenprüfungen wird das gesamte Spektrum von Aufgabentypen genutzt. Die Erstellung von Prüfungsaufgaben für Zwischen- und Abschlussprüfungen durch unterschiedliche Aufgabenerstellungsinstitutionen hat sich nicht bewährt. Dieses Verfahren (AKA erstellt für alle kaufmännischen Berufe die Aufgaben für Zwischenprüfungen), widerspricht dem Ziel der engeren Verzahnung von Ausbildung und Prüfung. Die Zwischenprüfungen haben auch die Funktion, auf die Abschlussprüfung vorzubereiten, dies kann nicht durch die Nutzung eines einzigen Aufgabentyps (z.B. Multiple choice) gewährleistet werden.

• Weiterbildung

Weiterbildung darf sich nicht ausschließlich am politischen und wirtschaftlichen Status quo orientieren, vielmehr muss sie in ihren Inhalten Entwicklungstendenzen in Gesellschaft und Arbeitswelt aufnehmen. Deshalb sind die Forderung nach stärkerer Flexibilität, aber auch die wachsenden Anforderungen bezüglich der Teilhabe an einer demokratischen Gesellschaft nur in einem System der Weiterbildung umzusetzen, das allen gleichermaßen zugänglich ist.

Die Fort- und Weiterbildung im Rahmen der Betriebe ist zu verbessern und wesentlich stärker als bisher zu einem festen Bestandteil der Mitbestimmung durch die Interessenvertretung der Beschäftigten zu machen. Handlungsbedarf liegt hier beim Gesetzgeber, im Bereich von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Um Chancengleichheit von Männern und Frauen zu erreichen, müssen die betrieblichen Akteure gezielt Maßnahmen entwickeln und umsetzen.

Die bisherige betriebliche Weiterbildungspraxis muss auch für die einzelnen Branchen weiterentwickelt werden. Dabei müssen Qualifikationsstandards vereinbart werden, die den Wert einer beruflichen Weiterbildung unabhängiger von dem einzelnen Unternehmen sowie von der momentanen Arbeitsmarktsituation machen.

Durch Branchenvereinbarungen müssen auch für Berufspraktiker ohne einschlägige Abschlüsse, für Quereinsteiger, Studienabbrecher und andere Gruppen – z. B. Frauen und Männer nach der Familienpause – neue Möglichkeiten zum Aufbau einer Berufskarriere und zur Nachqualifizierung geschaffen werden. Damit würde ein aktiver Beitrag zur Arbeitsmarktentwicklung und zur Überwindung spezifischen Arbeitskräftemangels geleistet.

Erweiterte Regelungen zum Bildungsurlaub sind in allen Bundesländern einzuführen, um den individuellen Bildungsanspruch der Arbeitnehmer/-innen zu sichern. Der Anspruch auf Bildungsurlaub soll für längerfristige Weiterbildungsangebote verwendbar und inhaltlich breiter genutzt werden können. Ansätze zur Verbindung von Bildungsurlaub mit betrieblichen Weiterbildungskonzepten sowie mit Angeboten öffentlicher Weiterbildungsveranstalter sollen an den Interessen der Beschäftigten ansetzen.

Die Möglichkeiten der Beschäftigten, außerhalb der Arbeitszeit an Bildungsveranstaltungen teilzunehmen, sind zu verbessern. Dazu gehört die Finanzierung der öffentlichen Weiterbildung sowie eine Qualitätssicherung der Angebote.

Erneut dokumentiert der Entwurf des Berufsbildungsberichtes 2001 die erheblichen Defizite, die wir in der Bundesrepublik Deutschland hinsichtlich der statistischen Erfassung von Daten in der Weiterbildung zu beklagen haben. Abgedruckt sind Berichte über einzelne Projekte und Maßnahmen; es fehlen jedoch umfassende Daten vor allem über die Struktur, die Finanzierung und die Teilnehmer. Die Arbeitnehmergruppe fordert die Bundesregierung auf, endlich die Grundlagen für eine regelmäßige Erhebung der Daten über die berufliche und allgemeine Weiterbildung zu schaffen. Dies ist die Voraussetzung, um jährlich über diese wichtige Säule des Bildungssystems zu berichten.

*Berufsbildung in Wissenschaft
und Praxis – BWP
(Beilage zu 3/2001)
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
<http://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: 0 75 31/58 01-0
Telefax: 0 75 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** ▶ Internet:
FERNDOK 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: brennmann@bibb.de



BiBB

Bundesinstitut für Berufsbildung
Hermann-Ehlers-Straße 10
53113 Bonn
Telefon: 02 28/107-0
Telefax: 02 28/107-29 77
E-Mail: zentrale@bibb.de
Internet: www.bibb.de