

**Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für  
Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2007  
der Bundesregierung**

---

**Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt 2006**

Im Zeitraum vom 1. Oktober 2005 bis zum 30. September 2006 wurden bundesweit 576.200 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Im Vergleich zum Vorjahr sind dies 26.000 Verträge oder 4,7 Prozent mehr. Im Vergleich zu 2003 ist dies ein Zuwachs von 18.900 bzw. 3,4 Prozent. Bis zum Jahresende lag der Zuwachs im Vergleich zum Vorjahr im Bereich der Industrie- und Handelskammern bei 5,5 Prozent, im Handwerk bei 3,1 Prozent sowie in der Landwirtschaft bei 7,0 Prozent. Nach wie vor können aber viele Jugendliche nicht in eine betriebliche Ausbildung vermittelt werden. Die im Hauptausschuss vertretenen Gruppen schätzen die aktuelle Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt deshalb unterschiedlich ein.

**Neue Konzepte in der Ausbildungsstatistik**

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit kann als Geschäftsstatistik die reale Situation beim Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung nur unvollständig abbilden. Eine „Integrierte Ausbildungsstatistik“ würde hingegen alle relevanten Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote auf Basis der Schulabgängerzahl eines Jahres in den Blick nehmen. Dazu wurde in Hessen ein Konzept entwickelt und mit positivem Ergebnis auf seine Machbarkeit geprüft. Damit liegt ein handhabbares Instrument vor, das die bestehenden Daten und Strukturen einbezieht und deren Aussagegehalt insgesamt deutlich stärkt.

Unter Berücksichtigung der jeweiligen Besonderheiten der Bundesländer ließe sich das Konzept vergleichsweise problemlos von der Bundesebene übernehmen und für alle Länder als ein neues Gesamtsystem umsetzen. Zugunsten vergleichbarer Aussagen macht eine solche Statistik Sinn, wenn sie bundesweit einheitlich angewandt wird.

**Europäisierung der Berufsbildung**

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung begrüßt die Fortschreibung des Kopenhagen-Prozesses und den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR), an dessen Entwicklung er sich konstruktiv beteiligt hat. Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für

Berufsbildung betont, dass für eine erfolgreiche Umsetzung des EQR folgende Prämissen erfüllt sein müssen:

- Beruflicher Kompetenzerwerb muss auf allen Stufen angemessen berücksichtigt werden – d.h., alle Stufen des EQR müssen über verschiedene Bildungswege erreicht werden können (Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung).
- Die Förderung beruflicher Handlungsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit muss seine Hauptfunktion sein.
- Der EQR muss für seine Nutzer handhabbar sein – d.h., dass die Deskriptoren zur Beschreibung von Kompetenz valide und einfach nachvollziehbar sind.
- Die Deskriptoren müssen so formuliert sein, dass sie für eine nationale Umsetzung keinerlei Restriktionen beinhalten.
- Die Ganzheitlichkeit von Qualifikationen muss gewahrt, deren Atomisierung verhindert und ihr beschäftigungsbefähigender Zuschnitt sichergestellt werden. Das bedeutet, das Berufsprinzip darf nicht berührt werden.
- Der Einführung des EQR muss eine Phase der Erprobung, Evaluation und Revision vorausgehen.

### **Zukunft des Berufsbildungsberichts**

Der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung enthält wichtige und aktuelle Informationen zur Situation der beruflichen Bildung. Der Hauptausschuss erwartet jedoch von der Bundesregierung, dass sie die Ergebnisse der Beratungen seines Unterausschusses Berufsbildungsbericht/Haushalt umfassender aufgreift und bei der Berichterstattung berücksichtigt. Struktur und Aufmachung des Berufsbildungsberichts sollten ferner zeitgemäßer gestaltet werden - auch unter Einbeziehung der neuen Medien. Das Bundesinstitut für Berufsbildung sollte alle statistischen Tabellen, die bisher Bestandteil des Berufsbildungsberichts sind, zentral im Internet publizieren. Damit könnte jeder Interessent stets die aktuellen Zahlen einsehen und sie bei Bedarf weiterverarbeiten. Eine ähnliche Vorgehensweise bietet sich für jährlich wiederkehrende Ausarbeitungen an, zum Beispiel zur Entwicklung der Ausbildungsvergütungen, zur Ausbildungsbeteiligung der Betriebe etc. Hier sollte gegebenenfalls ein zentraler Ort eingerichtet werden, von dem Interessenten auf die Ausarbeitungen verlinkt werden.

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung fordert zudem die Bundesregierung auf, sich im Berufsbildungsbericht intensiver als bisher mit der Situation der beruflichen Weiterbildung zu beschäftigen.

## **Votum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichtes 2007**

„Ein Prophet gilt nirgends weniger als in seinem Vaterland und bei seinen Verwandten und in seinem Hause“ – diese biblische Weisheit lässt sich auch auf die berufliche Bildung in Deutschland übertragen. Während in einer internationalen Vergleichsstudie der OECD<sup>1</sup> Deutschland zu den Benchmarks gezählt wird und der Ausbildungspakt eingehend und differenziert betrachtet wird, werden in Deutschland vornehmlich Defizite diskutiert. Deutschland steht im OECD-Vergleich beim Verhältnis der Jugendarbeitslosigkeit zur Erwachsenenarbeitslosigkeit an der Spitze. Alle anderen OECD-Länder haben größere Schwierigkeiten der Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt. Nach einer weiteren internationalen Vergleichsstudie<sup>2</sup> ist die betriebliche Ausbildungsbeteiligung nirgends höher als in Deutschland. Hierzulande wird auf der Basis undifferenzierter Ausbildungsbetriebsquoten unablässig der Rückzug der Betriebe aus der Berufsausbildung debattiert. Dagegen steht das unverändert hohe Engagement der Unternehmen, das in den letzten Jahren bei insgesamt zurückgehender Beschäftigung zu steigenden Ausbildungszahlen geführt hat. Auch im letzten Jahr fiel der Zuwachs bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen größer aus als allein aufgrund der Impulse des Beschäftigungssystems zu erwarten gewesen wäre – so die zutreffende Kommentierung im Berufsbildungsbericht 2007 der Bundesregierung. Im Einzelnen:

### **Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt 2006**

Im Zeitraum vom 1. Oktober 2005 bis zum 30. September 2006 wurden bundesweit 576.200 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Im Vergleich zum Vorjahr sind dies 26.000 Verträge oder 4,7 Prozent mehr. Im Vergleich zu 2003 – dem Jahr vor dem Ausbildungspakt – ist dies ein Zuwachs von 18.900 bzw. 3,4 Prozent. Bis zum Jahresende lag der Zuwachs zum Vorjahr im Bereich der Industrie- und Handelskammern bei 5,5 Prozent, im Handwerk bei 3,1 Prozent sowie in der Landwirtschaft bei 7,0 Prozent. Nach Einschätzung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ist der Zuwachs bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen alleine betrieblichen Ursprungs.

Die Zahl der gemeldeten Bewerber für eine Ausbildungsstelle ist im Berichtsjahr 2005/2006 um 22.100 auf 763.100 angestiegen. Dieser Anstieg beruht ausschließlich auf einer Zunahme an Bewerbern aus früheren Schulentlassjahren („Altbewerber“), u. a. aufgrund der intensiveren Betreuung von Jugendlichen aus dem Rechtskreis SGB II, die früher die Berufsberatung vielfach nicht aufgesucht haben.

Mehr noch nicht vermittelte Bewerber (+ 8.600 auf 49.500) bei einer geringeren Zunahme der unbesetzten Stellen (+ 2.800 auf 15.400) ließen auch die Lücke auf dem Ausbildungsmarkt größer werden als im Vorjahr (+ 6.200). Durch zusätzliches Engagement aller Beteiligten wurde allerdings bereits ein Großteil des Bewerberzuwachses aufgefangen. Mit den Ende September bei der BA gemeldeten 15.400 unbesetzten Ausbildungsplätzen, den bis zu 40.000 EQJ-Plätzen und weiteren Programmplätzen (Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramm Ost und zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplätze der Bundesagentur für Arbeit) standen genügend Angebote zur Verfügung, um allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen einen Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen.

---

<sup>1</sup> <http://www.oecd.org/dataoecd/0/30/37805131.pdf>

<sup>2</sup> [http://www.f-bb.de/fbb/materialien/Frommberger\\_AGBFN\\_Vortrag\\_Nürnberg%202006.pdf](http://www.f-bb.de/fbb/materialien/Frommberger_AGBFN_Vortrag_Nürnberg%202006.pdf)

Auf Grund der vielfältigen Aktivitäten der Agenturen und Kammern konnte die Zahl der noch unvermittelten Bewerber bis Mitte Januar 2007 um 32.000 abgebaut werden. Sie lag mit 17.400 um rd. 1.800 über dem Niveau von 2006. Damit wurde auch ein deutlicherer Abbau als im Vorjahr erreicht (2006: 65 Prozent; 2005: 61 Prozent). Ihnen standen im Januar noch rund 20.000 Angebote (Ausbildungsplätze, Programmplätze, EQJ-Plätze) gegenüber.

### **Verlängerung des Ausbildungspakts bis 2010**

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt: Die Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt können nur gemeinsam gelöst werden. Deshalb haben die Partner des „Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ am 5. März 2007 den Ausbildungspakt bis 2010 verlängert.

Auch künftig setzen sich die Paktpartner das Ziel, in enger Zusammenarbeit mit den Ländern allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen jungen Menschen ein Angebot auf Ausbildung oder Qualifizierung zu unterbreiten. Hierzu haben sie erneut zahlreiche Maßnahmen zur Mobilisierung von Ausbildungsplätzen sowie einer zielgenauen Vermittlung in Ausbildung vereinbart. Die Paktpartner machen darüber hinaus deutlich, dass die Verbesserung der Chancen Jugendlicher aber auch eine über diesen Pakt hinausgehende Aufgabe insbesondere der Bildungs-, Familien-, Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik ist.

Mit dem neuen Ausbildungspakt hat sich der Kreis der Paktpartner erweitert. Der Bundesverband der Freien Berufe (BFB) wird gemeinsam mit den bisherigen Paktpartnern an der Umsetzung der vereinbarten Ziele arbeiten.

Zu den zentralen Vereinbarungen des verlängerten Ausbildungspaktes zählen:

- Die Wirtschaft setzt sich das verbindliche Ziel, im Durchschnitt pro Jahr 60.000 neue Ausbildungsplätze einzuwerben. Neu ist die Zusage für jährlich 30.000 neue Ausbildungsbetriebe. Darüber hinaus sagt die Wirtschaft zu, jährlich 40.000 Plätze für die betrieblichen Einstiegsqualifizierungen (EQJ) bereitzustellen.
- Die Bundesregierung hat das Sonderprogramm Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ-Programm) von 25.000 auf 40.000 Plätze aufgestockt und die Förderung für die kommenden drei Jahre sichergestellt. Sie unterstützt die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen mit Förderprogrammen wie JOBSTARTER und dem Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramm Ost. Sie schreibt den Anteil der Ausbildungsplätze in der Bundesverwaltung auf mindestens 7 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fest.
- Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt die Aktivitäten des Paktes neben ihrer Kernaufgabe der Beratung und Vermittlung in Ausbildung mit dem Einsatz ihres Förderinstrumentariums auf hohem Niveau, zusätzlich 7.500 außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen einmalig im Herbst 2007 und einer weiteren Schwerpunktsetzung bei präventiven Projekten zur Verbesserung der Ausbildungsreife.

Da es für die Vermittlung in Ausbildung entscheidend auf die allgemein bildenden Schulen und die Verbesserung des Übergangs von der Schule in Ausbildung ankommt, appellieren die Paktpartner an die Länder, die zu hohe Zahl der Schulabgänger ohne Schulabschluss und ohne ausreichende berufsqualifizierende Fertigkeiten nachhaltig und deutlich zu verringern. Um die Kooperation von allgemein bildenden Schulen insbesondere mit Betrieben zu intensivieren und die Berufsorientierung der Jugendlichen zu verbessern, setzen die Paktpartner die bewährte Zusammenarbeit mit der Kultusministerkonferenz fort.

Ziel ist ein Gesamtkonzept zur Berufswegeplanung. Dies beinhaltet auch eine Begleitung von Schülerinnen und Schülern durch Paten und Mentoren aus der betrieblichen Praxis. Die Paktpartner werden ihr Engagement mit dem neuen Ausbildungspakt intensiv fortsetzen. Sie appellieren zudem an alle, die für Ausbildung Verantwortung tragen, d.h. an Gewerkschaften ebenso wie an Länder, Kommunen, Kirchen und Verbände, ebenfalls alles für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen zu unternehmen. Auch die Jugendlichen und ihre Eltern sind gefordert, sich aktiv und eigenverantwortlich um ihre berufliche Zukunft und die ihrer Kinder zu kümmern.

### **EQJ-Programm erfolgreich**

Im dritten Paktjahr hat EQJ weiter deutlich an Dynamik und Akzeptanz gewonnen: Seit August 2006 bis Mitte Januar 2007 wurden rd. 41.800 EQJ-Angebote bei den Agenturen für Arbeit registriert; 24.600 Jugendliche haben im gleichen Zeitraum eine Einstiegsqualifizierung begonnen. Die Vermittlungen in EQJ gehen in den ersten Monaten des neuen Jahres weiter, so dass das erweiterte Fördervolumen von bis zu 40.000 Plätzen voraussichtlich erreicht werden kann.

Der 4. Zwischenbericht der Begleitforschung zu EQJ zeigt, dass das Programm für viele junge Menschen mit eingeschränkten Vermittlungsperspektiven eine erfolgreiche Brücke in Berufsausbildung ist. Dabei haben sich die Übergangsquoten in Ausbildung 2006 sogar gegenüber 2005 noch verbessert: Während im ersten Programmjahr 61,1 Prozent (56,5 Prozent betriebliche Ausbildung) im Anschluss eine Ausbildung angetreten haben, ist die Quote im zweiten Jahr auf 69,7 Prozent (62,4 Prozent betriebliche Ausbildung) angestiegen. Dabei haben Jugendliche mit Migrationshintergrund (34,5 Prozent der Teilnehmer) besonders profitiert: 69,9 Prozent haben im Anschluss eine Ausbildung begonnen (64,1 Prozent betriebliche Ausbildung).

Positiv ist auch die Entwicklung der Ausbildungsleistung von Unternehmen, die EQJ-Plätze anbieten: Die Ausbildungsleistung hat sich über alle Unternehmen hinweg positiv entwickelt. Aus der Gruppe der Betriebe, die einen Praktikanten beschäftigten und zuvor keine Ausbildungsbetriebe waren (20,2 Prozent aller teilnehmenden Betriebe), sind nach EQJ mehr als ein Drittel (34,1 Prozent) zum Ausbildungsbetrieb geworden. Bei den Unternehmen, die zuvor schon Ausbildungsbetrieb waren (79,8 Prozent aller teilnehmenden Betriebe), hat es ebenfalls insgesamt einen positiven Nettoeffekt gegeben.

### **Weiterbildung**

In unserer modernen Wissensgesellschaft spielt Weiterbildung eine wichtige Rolle. Für die Arbeitgeber ist berufliche Weiterbildung daher ein zentraler Bestandteil einer zukunftsorientierten Personalentwicklung und damit der Unternehmensstrategie. Sie investieren pro Jahr rund 27 Mrd. Euro in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Die berufliche Weiterbildung hält sich damit trotz der in den letzten Jahren angespannten konjunkturellen Situation und der schwierigen Rahmenbedingungen konstant. Sorgen bereitet den Arbeitgebern allerdings ein relativ großer Sockel an Nicht-Teilnehmern, der rund ein Drittel der Erwerbsbevölkerung ausmacht. Dies hängt auch damit zusammen, dass in den allgemein bildenden Schulen nur wenig Motivation und Selbstlernkompetenzen für ein lebenslanges Lernen entwickelt werden.

Von zentraler Bedeutung für Lebenslanges Lernen ist daher ein qualitativ hochwertiges Bildungssystem beginnend mit der frühkindlichen Bildung, das das Fundament auch für späteres Lernen legt inklusive Lernfähigkeit und Lernmotivation. Wichtig ist darüber hinaus ein durchlässiges Bildungssystem. Insbesondere zwischen beruflicher und akademischer

Bildung müssen Übergänge leichter möglich werden. Die Arbeitgeber begrüßen daher die im Koalitionsvertrag enthaltene Zielsetzung einer Erleichterung für die Aufnahme des Hochschulstudiums von beruflich Qualifizierten. Eine Umsetzung dieses Ziels sollte vom BMBF im Verbund mit den Ländern zeitnah erfolgen. Ein bildungsbereichsübergreifender Nationaler Qualifikationsrahmen ist hierfür ein wichtiges Instrument. Mit ihm können Qualifikationen aus der beruflichen Bildung und der akademischen Bildung mit einheitlichen Kriterien beschrieben und damit vergleichbar und transparent werden.

Eine wichtige Rolle beim lebenslangen Lernen spielt die Aufstiegsfortbildung. Die Teilnehmer- und Absolventenzahlen der geregelten Aufstiegsfortbildung weisen ein konstant hohes Niveau aus. Im IHK-Bereich erreichten die Teilnehmerzahlen einen 10-Jahres-Höchststand. Die hohe Akzeptanz der öffentlich-rechtlichen Fortbildungsprüfungen hängt auch mit der Förderung des AFBG zusammen. Diese sollte bei jeglichen Überlegungen zum Bildungssparen einbezogen werden.

Das BMBF hat Gutachten zur Etablierung eines Weiterbildungssparens in Auftrag gegeben. Die Empfehlungen der Gutachten wiesen insoweit in die richtige Richtung, als Eigeninitiative und Eigenengagement (auch finanzielles) Basis der Überlegungen sind. Nur so ist eine ausreichende Motivation der Teilnehmer sicherzustellen. Fraglich ist allerdings, ob gerade bildungsferne Gruppen, bei denen die Lernmotivation entscheidend ist, mit dem Instrument erreicht würden. Bei der Ausgestaltung der Instrumente wäre daher darauf zu achten, die Mitnahmeeffekte und den bürokratischen Aufwand so gering wie möglich zu halten.

Generell muss das Ziel sein, die Reaktionsfähigkeit und Flexibilität des Weiterbildungsmarktes zu erhalten. Das gilt auch für die Beratungen des BMBF-Innovationskreises Weiterbildung, die nicht zu neuen Regulierungen führen dürfen.

## **Europäisierung der Berufsbildung**

Die Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft begrüßen die Fortschreibung des Kopenhagen-Prozesses und die Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmens. Sie haben sich daher an seiner Entwicklung konstruktiv beteiligt. Die Zustimmung zu bzw. das Gelingen eines EQR in Europa hängt entscheidend von seiner Ausrichtung am Bedarf der Wirtschaft und am Nutzen für die Unternehmen ab.

Die Wirtschaft wird die „Europäische Öffnung“ der Berufsbildung weiterhin konstruktiv und zukunftsorientiert begleiten. Das gilt auch für das Konsultationsverfahren zu ECVET. Richtschnur muss der Bedarf der zukünftigen Nutzer sein – noch so elaborierte Konstrukte helfen nicht, wenn weder Betriebe noch Bildungsnachfrager etwas damit anfangen können.

Die neue EU-Strukturfondsförderperiode bringt die Chance einer Neugestaltung der öffentlichen Ausgaben für die berufliche Weiterbildung mit sich. Kritisch bemerken die Arbeitgeber, dass die großen BMBF-Programme der lernenden Regionen und QUEM einen Mehrwert für die Unternehmen und Erwerbstätigen nicht nachweisen konnten.

Die EU entfaltet immer größere Aktivitäten in der Berufsbildung, somit auch für das lebenslange Lernen. Die EU-Mitteilung zum lebenslangen Lernen greift die grundlegenden Notwendigkeiten auf. Aktionspläne und die Aufforderung zur Entwicklung nationaler Strategien lebenslangen Lernens werden daraus folgen. Bei den Planungen zum Europäischen Qualifikationsrahmen sollte darauf geachtet werden, dass die Weiterbildung in ihrer differenzierten Ausgestaltung angemessen und adäquat berücksichtigt wird. Das darf nicht dazu führen, dass neue Regeln für den Weiterbildungsmarkt in Deutschland erwachsen.

Die Wirtschaft bedauert, dass die Projektauswahl zum neuen integrierten EU-Programm zum lebenslangen Lernen nunmehr ohne Wirtschafts- und Sozialpartner stattfindet.

## **Votum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2007**

Die berufliche Bildung ist im Jahr 2006 an zentralen Punkten nicht weitergekommen. Trotz des konjunkturellen Aufschwungs blieben berufliche Aus- und Weiterbildung in ihrem Tief sitzen, sie schafften keinen Aufschwung:

(1) Die berufliche Weiterbildung ist an einem neuerlichen Tiefpunkt angekommen. Die Zahl der Teilnehmer an der Weiterbildung sinkt kontinuierlich, die Zahl der Beschäftigten nimmt ab, die Selektion ist unverändert groß. Im europäischen Vergleich der Weiterbildungsdaten fällt Deutschland immer weiter zurück. Insgesamt war 2006 ein schwarzes Jahr für die berufliche Weiterbildung. Deutschland ist weit davon entfernt, ein modernes Weiterbildungsangebot zu präsentieren.

(2) In der beruflichen Erstausbildung ist eine wirkliche Trendwende erneut nicht geschafft worden. 160.000 Bewerber blieben ohne ein konkretes Ausbildungsangebot, obwohl sie aktuell eine betriebliche Ausbildung haben wollten. Der Ausbildungspakt ist weiterhin kein Erfolg. Die Paktpartner sonnen sich in Erfolgen, die nur auf dem Papier stehen. Politiker verlieren bei den jungen Menschen immer mehr an Vertrauen. Anstatt Ausbildung anzubieten meinen die Paktpartner, die Jugendlichen mit Praktikumsplätzen abspesen zu können.

(3) Die Sicherung und Entwicklung der Ausbildungsqualität ist nur von geringem Interesse bei den Kammern und den Politikern. Ein Berufsbildungs-PISA würde beweisen, wie massiv die Ausbildungsprobleme in Wahrheit sind.

(4) Das Berufsbildungssystem braucht neue Impulse: Die berufliche Ordnungspolitik muss sich neu aufstellen, dazu muss der Beschluss der Kultusminister sofort umgesetzt werden. Das Konsensprinzip muss endlich wieder gelten, statt es permanent zu brechen. Das System der Finanzierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung bedarf dringend einer gerechten Beteiligung aller Unternehmen. Der NQR/DQR braucht Bodenhaftung, der der beruflichen Bildung endlich ihren angemessenen Stellenwert einräumt. Alle sinnlosen Warteschleifen in Berufsfachschulen und bei Bildungsträgern müssen in drei Jahren vollständig abgebaut werden: eine qualifizierte Berufsausbildung wird allen Bewerbern angeboten – egal an welchem Lernort diese stattfindet.

### **I. Der Staat muss seine Verantwortung wahrnehmen!**

Im Teil I des Berichts wird als Beratungsergebnis des Innovationskreises Berufliche Bildung (IKBB) beim Bundesbildungsministerium wiedergegeben: „Zwischen den verschiedenen Teilbereichen des Bildungssystems gibt es in Deutschland eine schon traditionell zu nennende Abschottung. Dies gilt ... für die unterschiedlichen Bereiche der beruflichen Bildung (duale Ausbildung / vollzeitschulische Ausbildungsgänge) ...“ Eine nicht neue und deswegen auch nicht überraschende Erkenntnis. Was wird nun zur Überwindung dieser Barrieren angeboten? Wenig bis nichts. Dabei wäre es angesichts der katastrophalen Ausbildungsplatzsituation höchste Zeit, die durchaus vorhandenen Kapazitäten des

beruflichen Ausbildungs- und Übergangssystems insgesamt besser zu nutzen und aus Teilen des Übergangssystems ein Ausbildungssystem zu machen, das diesen Namen verdient. Ansonsten werden nicht nur die Lebenszeit der Jugendlichen, ihre Fähigkeiten, aber auch die Ressourcen des Bildungssystems weiter vergeudet.

*„Was zu tun ist: Kombination von berufsfachschulischer und betrieblicher Ausbildung!“*

Da die beste Zugangsmöglichkeit zum Arbeitsmarkt ein BBiG/HwO-Prüfungszeugnis bietet, sieht das neue Berufsbildungsgesetz durch eine entsprechende Ermächtigung der Landesregierungen vor, dass Schülerinnen und Schüler Zugang zur Abschlussprüfung erhalten, wenn der (betriebliche) Praxisanteil angemessen ist. Es ist nach der Reform des BBiG zwar die Verantwortung der Länder, die schulischen Curricula so zu verändern, dass die Absolventen solcher Kombinationsmodelle die Kammerprüfungen bestehen und damit die neu eröffneten Möglichkeiten auch nutzen können, aber auch fast zwei Jahre nach Verabschiedung des neuen BBiG ist noch nicht viel geschehen.

Wir fordern deshalb den Gesetzgeber auf, diese Befristungen aus dem Gesetz zu streichen.

## **II. 160.000 Jugendliche gingen 2006 bei der Ausbildungsplatzsuche leer aus**

Die Ausbildungslücke ist viel größer als die Bundesagentur für Arbeit offiziell angibt: Jugendliche, die in Warteschleifen stecken oder aufgegeben haben, fallen aus der Statistik. Obwohl die deutsche Wirtschaft boomt, fanden 160.000 Bewerber/-innen 2006 keine Ausbildungsstelle, wie die Gewerkschaften, das Bundesinstitut für Berufsbildung und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hochgerechnet haben.

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit vom Dezember 2006 sieht harmloser aus: Nur 20.400 Bewerber blieben ihr zufolge ohne Ausbildungsplatz. Hinzu kamen 28.300 Jugendliche, die ihre Ausbildung nicht angetreten oder wieder gekündigt hatten. Von den gemeldeten Ausbildungsstellen waren 7.600 noch unbesetzt. „Diese Zahlen bilden die Ausbildungslücke nur ungenügend ab“, kommentiert das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Die BA-Statistik zeigt auf, dass Ende September bei den Arbeitsagenturen insgesamt 763.000 Bewerber für eine Ausbildung registriert waren - doch nur etwa 371.500 fanden einen Ausbildungsbetrieb. Der Rest musste sich Alternativen suchen:

22 Prozent versuchten ihre Chancen auf eine Ausbildungsstelle zu erhöhen, indem sie wieder die allgemein bildende Schule besuchten oder aber an berufsvorbereitenden Maßnahmen teilnahmen. 10 Prozent wollten sich als ungelernte Hilfskräfte auf dem Arbeitsmarkt verdingen – und nicht wenige sind „unbekannt verblieben“.

Vor allem Hauptschüler haben schlechte Chancen: Nur 43 Prozent konnten an einen Ausbildungsbetrieb vermittelt werden. Erfolgreicher waren die Realschüler mit 53 Prozent. Damit überrundeten sie sogar die Abiturienten, die nur zu 50 Prozent einen Ausbildungsplatz fanden - wahrscheinlich weil sich Gymnasiasten nicht gezwungen sehen, jedes Angebot anzunehmen. Schließlich steht ihnen auch ein Studium offen. Erstaunlich wirkt zunächst die hohe Vermittlungsquote bei Schulabbrechern und Förderschülern: 63 Prozent fanden eine Berufsausbildung. Allerdings gelangen viele schwache Schüler gar nicht erst in die Statistik, weil offiziell nur als „Bewerber“ gilt, wer von der Berufsberatung als „ausbildungsreif“ und „für den gewünschten Beruf als geeignet“ befunden wurde.

Jugendliche mit Migrationshintergrund werden besonders benachteiligt, auch wenn sie ebenso gute Zeugnisse vorweisen können wie die deutschen Mitbewerber: Von ihnen bekamen nur 31 Prozent der Hauptschüler einen betrieblichen Ausbildungsplatz, bei den Realschülern waren es ganze 34 Prozent.

Insgesamt sind die Jugendlichen die großen Verlierer auf dem deutschen Arbeitsmarkt: 415.015 Arbeitslose waren im Dezember unter 25 Jahre alt. Noch einmal so viele dürften sich in diversen Maßnahmen der Arbeitsagenturen befinden. Das Statistische Bundesamt hat ermittelt, dass die tatsächliche Jugendarbeitslosigkeit bei rund 15 Prozent liegt - damit liegt sie fast doppelt so hoch wie bei den Erwachsenen.

### **III. Ausbildungspakt**

Noch vor wenigen Wochen haben Wirtschaft und BA eine positive Bilanz des Ausbildungspakts gezogen. Die Einstiegsqualifizierungen - subventionierte Praktika für Jugendliche ohne Lehrstelle – lobten sie als „erfolgreiche Brücke in die Berufsausbildung“.

Der Bundesrechnungshof hatte jedoch bereits im letzten Jahr Kritik am Ausbildungspakt geübt. Nach seiner Einschätzung ebnen die staatlich geförderten Berufspraktika nur selten den Weg in eine Ausbildung.

In einem internen Bericht kommt der Bundesrechnungshof in diesem Jahr erneut zu dem Ergebnis, dass die „Integrationserfolge in betriebliche Ausbildungsverhältnisse eher gering“ seien. Nach den vorliegenden Daten schaffe nur jeder zweite Jugendliche den Übergang in eine Ausbildung. Die Prüfer ermittelten besonders in den neuen Ländern enttäuschende Werte. Dies gelte „auch dann, wenn man die schwierige Lage am Ausbildungsmarkt berücksichtigt“.

Der Bundesrechnungshof beanstandete die Sorglosigkeit bei der Erfolgskontrolle. „Bedenklich“ sei zudem, dass die Arbeitsagenturen Betrieben Steuermittel zuleiteten, auch wenn diese für die Jugendlichen keine Sozialabgaben zahlten. Die Agenturen prüften nicht einmal, ob die Betriebe die Praktikumsvergütung von 192 Euro im Monat zahlten. Sie verließen sich darauf, dass sich die Jugendlichen von allein beschwerten; das hält der Rechnungshof für wirklichkeitsfremd.

In einer ausführlichen Stellungnahme hat die Bundesagentur zu den Vorwürfen Stellung bezogen. In vielen Punkten gibt sie den Kritikern Recht, verweist aber auf ihre erfolglosen Bemühungen bei den anderen Paktpartnern – also bei der Wirtschaft und der Bundesregierung – Zustimmung für notwendige Änderungen zu bekommen.

So habe die Bundesagentur mehrfach angemahnt, eine stärkere Fokussierung auf die Zielgruppen vorzunehmen. Schließlich sei es wenig sinnvoll, dass Jugendliche mit gutem mittlerem Bildungsabschluss, Abitur oder abgebrochene Hochschulausbildung im Programm untergebracht werden. „Seitens der Wirtschaft wurde Wert darauf gelegt, dass es keine Einschränkungen hinsichtlich der Vorbildung der geförderten Teilnehmer geben dürfe“, heißt es wörtlich in der Stellungnahme der Bundesagentur. Die Arbeitgeber würden ähnlich hohe Anforderungen an die Qualifikation der Bewerber stellen wie an Azubis. Jugendliche ohne Ausbildungsbefähigung würden deshalb auch bei EQJ keine Chance haben.

Bestätigt wird von der Bundesagentur auch, dass es durch EQJ zu erheblichen Mitnahme- und Verdrängungseffekten von regulären Ausbildungsplätzen komme. In den Dienstbesprechungen mit den Regionaldirektionen wären wiederholt solche Erfahrungen der Praxis zur Sprache gekommen. Vergeblich habe die Agentur diesen Punkt im Lenkungsausschuss des Ausbildungspaktes angesprochen. Dort wurden diese Hinweise nicht ernst genommen.

Resignierend heißt es weiter in der Stellungnahme, dass im Übrigen es den örtlichen Agenturen nicht möglich sei, in den Fällen zu handeln, wo es Arbeitgebern nur um billige Praktikanten gehe. Die Agentur könne eine Ablehnung von Förderanträgen nicht damit

begründen, dass eine Übernahme in eine Ausbildung nicht vorgesehen sei. Die Pakt-Bedingungen würden dies so nicht vorsehen.

Die Agentur weist eine Verantwortung für die Erfolgskontrolle oder die Qualität einer Einstiegsqualifikation weit von sich. „Für die Prüfung der Qualität der einzelnen EQJ und des Qualifikationszuwachses bei den geförderten Jugendlichen sind die Kammern (z.B. IHK/HwK) zuständig“.

#### **IV. Die Flexibilisierungsdebatte – alter Wein in neuen Schläuchen:**

Hat die Schaffung von neuen Ausbildungsberufen in den 90er Jahren insbesondere im Dienstleistungssektor dazu beigetragen, die Lücke zwischen Ausbildungsstellenangebot und -nachfrage nicht noch größer werden zu lassen, so nimmt die aktuelle Flexibilisierungsdebatte teilweise groteske Züge an; vermischt sie doch viele Sachverhalte und trägt zur Lösung des Problems wenig bei.

Insbesondere der Mythos von zu langer Erarbeitungsdauer und der geringen Flexibilität von Ausbildungsordnungen wird noch immer gebetsmühlenartig wiederholt, als wolle man die betriebliche Realität und Praxis einfach nicht zur Kenntnis nehmen. Die Anknüpfung an neue flexible Ausbildungskonzepte wie die IT-Aus- und -Weiterbildung, das neue Strukturkonzept der Medienberufe, der Chemieberufe, der Metall- und Elektroberufe etc. wird nicht aufgegriffen und transferiert.

Eine wahre Renaissance erleben derzeit Vorschläge zur Flexibilisierung im Sinne einer Modularisierung der Ausbildungsberufe.

Die Vorschläge von BDA und einiger Wissenschaftler gehen in diese Richtung. Sie beinhalten eine Niveauabsenkung der Berufsausbildung und damit auch des Dualen Systems in einer Zeit, in der dieses in Konkurrenz mit den Bachelor und akademischen Abschlüssen steht. Dies leistet keinen Beitrag zur Schaffung von mehr Ausbildungsstellen. Im Gegenteil, es wirft unzählige neue Fragen auf, wie z.B.

- Über welche Ausbildungszeit erhalten Auszubildende einen Ausbildungsvertrag?
- Welchen Beruf erlernen sie?
- Wie wird über eine modulare Berufsausbildung berufliche Identifikation und Handlungskompetenz hergestellt?
- Wer bestimmt über die Anzahl und die Reihenfolge der Module?
- Wer prüft, wer kommt für Prüfungsgebühren auf?

In der öffentlichen Diskussion werden drei Sachverhalte oft verschwiegen oder bleiben unberücksichtigt:

1. Immer weniger Betriebe bilden aus, und zugleich sind auch immer weniger Betriebe für die Ausbildung geeignet. Die Gewerkschaften haben zahlreiche bildungs- und tarifpolitische Vorschläge unterbreitet, wie Abhilfe geschaffen werden kann. Im Übrigen können die vielfachen Erkenntnisse aus den BIBB-Modellversuchen dazu genutzt werden, die Ausbildungsbereitschaft zu verbessern.
2. Es hat eine schleichende Verstaatlichung der Ausbildung stattgefunden. Wenn in einem Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung belegt wird, dass sich ca. 40% der Jugendlichen im Übergangssystem befinden - dann ist dies ein Beweis für die Verstaatlichung der Berufsausbildung. Damit nicht genug, fordern die Arbeitgeberverbände immer mehr Subventionen und Freiheiten vom Staat, fordern aber zugleich dessen Zurückhaltung - letztlich eine verkehrte Welt.
3. Trotz sinkender Schulabgängerzahlen wird die Absenkung des Facharbeiterniveaus propagiert. Hier wird deutlich, dass die Reise in Richtung Niedriglohn gehen soll.

Die oben genannten Ansätze zur Modularisierung werden gerne mit der Einführung des Europäischen Qualifikationsrahmens begründet. Zudem wird auf lernschwache Jugendliche verwiesen, für die Extraberufe und neue Übergänge von berufsvorbereitenden Maßnahmen in Ausbildung geschaffen werden müssten. Nicht berücksichtigt wird bei dieser Auseinandersetzung, dass Kernqualifikationen Handlungs- und Prozessorientierung längst Eingang in die Berufsausbildungsordnungen gefunden haben, weil sich in dieser Weise moderne Arbeitsprozesse vollziehen. Und dass diese Entwicklungen die erforderliche Flexibilität der Ausbildungsberufe auf berufspädagogischer Grundlage und unter Wahrung des Berufsprinzips sicherstellen.

Angesichts des schon heute bestehenden Fachkräftemangels sprechen sich die Gewerkschaften für eine Stärkung der Beruflichkeit und des dualen Systems aus und setzen auf eine innovative Arbeitspolitik, die sich an einem ganzheitlichen Menschen und Bildungsbegriff orientiert.

### *„Entwicklung von Ausbildungsberufen“*

Ein Schwerpunkt der Berufsbildungspolitik der letzten Jahre war es, die Entwicklung von Ausbildungsberufen zu beschleunigen, um auf diese Weise den Bestand an Ausbildungsplätzen zu erhöhen und Betriebe zu gewinnen, die bisher noch nicht ausgebildet haben. Diese Ziele konnten nicht erreicht werden. Der Mangel an Ausbildungsplätzen besteht nach wie vor, und die neuen Berufe haben nicht zu den erwarteten Auszubildendenzahlen geführt.

Die Bilanz bei der Neuordnung der Ausbildungsberufe ist aber unter quantitativen Gesichtspunkten beeindruckend und kann sich sehen lassen: Von 1996 bis 2006 sind 46 neue und 227 modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft getreten (von insgesamt 344 Ausbildungsberufen). Die aktuelle Neuordnungspraxis führt trotz der feststehenden demografischen Entwicklung immer noch in der Mehrzahl zur Verordnung von teilweise sehr spezialisierten Monoberufen. Die Gruppe der Arbeitnehmer erkennt das Bemühen an, auf diesem Weg neue Ausbildungskapazitäten zu erschließen und hält dies im Einzelfall auch für eine Erfolg versprechende Strategie. Auf der anderen Seite sieht die Gruppe der Arbeitnehmer in Verbindung damit aber zunehmende Probleme in Bezug auf die Möglichkeiten dual Ausgebildeter zur beruflichen Mobilität, fehlender Breite der Berufsausbildung und nicht zuletzt auch in Bezug auf zunehmende Schwierigkeiten bei der Organisation der Beschulung in Berufsschulen.

Nach Auffassung der Gruppe der Arbeitnehmer sind daher Möglichkeiten, bei Neuordnungen Berufe über gemeinsame Kernqualifikationen zu Berufsgruppen oder Berufsfamilien zusammen zu fassen, noch stärker zu nutzen. Durch die Definition gemeinsamer Kernqualifikationen in Verbindung mit spezialisierten Fachqualifikationen wird sowohl dem Bedarf der Wirtschaft nach beruflich mobilen und gleichzeitig spezialisierten Fachkräften mit Überblick als auch den Anforderungen in Bezug auf Transparenz und Vergleichbarkeit der vermittelten Qualifikationen und in Bezug auf organisatorische Umsetzbarkeit bei der Beschulung Rechnung getragen. Die positiven Erfahrungen bei entsprechenden Neuordnungen der letzten Jahre, z. B. bei der Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe, sind daher für eine stärkere Anwendung dieses Prinzips bei der kontinuierlichen Modernisierung des Berufsbildungssystems zu nutzen.

Aktuell steht an, sog. Altberufe, die teilweise vor dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes von 1969 existieren, darauf zu überprüfen, welche Bedeutung und Relevanz diese Berufe noch haben, zu welchen Berufsgruppen sie gehören, ob sie nach wie vor gebraucht werden und daher zur Neuordnung anstehen oder aber in bestehende Berufe integriert oder aufgehoben werden sollten.

Um eine vernünftige Entscheidungsgrundlage zu haben, bieten sich wissenschaftliche Analysen bzw. eine Vorlaufforschung an, um die berufsbezogenen Entwicklungen nachvollziehen und somit Aussagen über die Zukunft von Berufen, auch der Altberufe, treffen zu können.

#### *„Verbesserung der Qualität durch verstärkte Forschungsaktivitäten“*

Ein weiteres wichtiges Thema für die Gewerkschaften ist die Verstärkung der Qualitätsdiskussion bei der Konzeption von Ausbildungsberufen. Für die Zukunft ist es erforderlich, verstärkt Neuordnungsaktivitäten durch vor- und nachgelagerte Forschungsphasen zu unterstützen, um frühzeitig Qualitätsmängel bei der Konzeption und Umsetzung von Ausbildungsberufen ermitteln und ggf. beheben zu können. Außerdem müssen die Anstrengungen verstärkt werden, um frühzeitig sich anbahnende Veränderungen der Qualifikationsanforderungen in den jeweiligen Wirtschaftsbereichen erkennen zu können. Daher plädieren die Gewerkschaften für die verstärkte wissenschaftliche Erarbeitung von Grundlagen von Ausbildungsberufen im Zusammenhang mit einem betrieblichen Früherkennungssystem im Rahmen von Neuordnungsaktivitäten. Es soll mehr Zeit für Vorlaufforschung ebenso wie für Evaluations- und Implementationsforschung zur Verfügung stehen, um die Entwicklung von neuen Tätigkeitsfeldern sowie die Umsetzung und Bewährung von Ausbildungsberufen in der Praxis zu untersuchen und um daraus Erkenntnisse für die Modernisierung von Berufen zu gewinnen.

#### *„Anrechnung und Durchlässigkeit“*

Nach der Schaffung von zahlreichen neuen zweijährigen Ausbildungsberufen stellen sich die Fragen von Anrechnung und Durchlässigkeit neu. In vielen Ausbildungsordnungen von zweijährigen Ausbildungsberufen wurde die Möglichkeit der Fortsetzung der Berufsausbildung in einen vergleichbaren dreijährigen Ausbildungsberuf festgelegt. Das gilt jedoch nur für die zeitliche Anrechnung der Ausbildungszeit, wenn der Absolvent/die Absolventin des zweijährigen Ausbildungsberufs einen Anschlussvertrag in einem dreijährigen Ausbildungsberuf erhält. Ihr Weiterkommen ist davon abhängig, ob die Leistungen des Auszubildenden als ausreichend angesehen werden, aber auch, ob der Ausbildungsbetrieb für eine Ausbildung in dem dreijährigen Ausbildungsberuf geeignet ist und die entsprechenden Inhalte vermitteln kann.

Dabei bedeutet Anrechnung nur die Berücksichtigung der Zeit der bisherigen Ausbildung, aber nicht die (teilweise) Anrechnung von absolvierten Prüfungsteilen. Wer die Abschlussprüfung im zweijährigen Ausbildungsberuf absolviert hat, muss bei dem aufbauenden dreijährigen Abschluss die gesamte Abschlussprüfung mit den Inhalten der drei Jahre absolvieren, obwohl die ersten beiden Jahre schon geprüft wurden. Die Gewerkschaften sprechen sich dafür aus, hier Entwicklungen anzuschieben, um zu neuen Regelungen zu kommen, die die Anrechnung auch in der Abschlussprüfung ermöglichen.

#### *„Stärkere Nutzung der Externenprüfung als zweite Chance für den Durchstieg“*

Für die Gruppe der Absolventen und Absolventinnen mit dem Abschluss einer zweijährigen Ausbildung, die in einem Ausbildungsbetrieb keinen Anschlussausbildungsvertrag erhalten, um den höherwertigen Abschluss zu erreichen, sollen im Sinne des lebenslangen Lernens Chancen zum Weiterlernen eröffnet werden. Sie sollen auch zu einem späteren Zeitpunkt den entsprechenden höherwertigen Abschluss in einer Externenprüfung nachholen können.

Für die Anmeldung zur Externenprüfung nach § 45 Berufsbildungsgesetz ist der Nachweis der Berufstätigkeit erforderlich. Jede/r, der/die 4 ½ Jahre Berufspraxis in dem jeweiligen Wirtschaftsbereich nachweisen kann (das ist das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit in dem Zielberuf vorgeschrieben ist), kann sich zur Externenprüfung nach § 45 Abs. 1 BBiG anmelden, auch ohne den Nachweis einer absolvierten Ausbildung.

Die Externenprüfung soll Berufstätigen, die berufsbezogen tätig sind, die Möglichkeit geben, den gewünschten Abschluss nachzuholen. Das gilt dann auch für die Absolventen/Absolventinnen des zweijährigen Abschlusses, die nach der Ausbildung berufstätig sind. Zur Zeit der Berufstätigkeit gehört aber auch die Zeit der Ausbildung, die bei der Berechnung keinen höheren Stellenwert als reine Berufstätigkeit einnimmt. Durch diese Regelung werden die Absolventen/Absolventinnen mit einem zweijährigen Abschluss benachteiligt, da jemand, der eine abgeschlossene zweijährige Ausbildung hat, nach dem BBiG weitere 2 ½ Jahre Berufstätigkeit nachweisen muss. Diese erforderliche Zeit der Berufstätigkeit wird von den Gewerkschaften als zu lang eingeschätzt, wenn man bedenkt, dass häufig zwischen zwei- und dreijährigen Ausbildungsberufen eine Identität der Ausbildungsinhalte in den ersten zwei Jahren besteht. So bleibt nur das dritte Ausbildungsjahr, in dem neue Ausbildungsinhalte im Sinne des Erwerbs beruflicher Handlungsfähigkeit erlernt werden müssen.

Daraus ergibt sich unseres Erachtens in der Regel, dass nur ein Ausbildungsjahr der Ausbildung als Grundlage für die Berechnung der erforderlichen Dauer der Berufstätigkeit betrachtet werden kann, das sind nur 1 ½ Jahre nach dem Abschluss des zweijährigen Ausbildungsberufs. Die bisher mögliche Einzelfallentscheidung bei kürzerer Berufstätigkeit als Nachweis für das Glaubhaftmachen des Erwerbs beruflicher Handlungsfähigkeit nach § 45 Abs. 2 Satz 3 BBiG ist den Gewerkschaften zu aufwändig und geht auf Kosten der Gruppe der zweijährig Ausgebildeten, die eine zweite Chance erhalten sollen. Die Gewerkschaften sprechen sich daher bei den o.g. Fällen für Erleichterungen bei der Zulassung zur Externenprüfung aus.

## **V. Qualität der Berufsausbildung**

*„Ausbildungsnot darf nicht zu Lasten der Ausbildungsqualität gehen“*

Die Qualifikation, Motivation und Zufriedenheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist die wichtigste Ressource für die Leistungen und die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens. Eine umfassende berufliche Handlungsfähigkeit aus Fach-, Sozial-, Methoden- und Selbstkompetenz ist zugleich die entscheidende Voraussetzung für die Beschäftigungs- und Entwicklungsfähigkeit der Fachkräfte.

Qualitätssicherung in der Berufsausbildung erfolgt vor allem über Gesetze und Verordnungen und die Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses. Die Feststellung der Eignung der Ausbildungsstätten und des Ausbildungspersonals wird durch die zuständigen Stellen vorgenommen. Zahlreiche Problemfälle aus der Online-Beratung der Gewerkschaften zeigen, dass die Kammern die Eignungsüberprüfung oft nur unzureichend wahrnehmen. So häufen sich Vorfälle wie nicht gezahlte Ausbildungsvergütungen, Mobbing, sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz gerade in Branchen mit hohen Ausbildungsquoten, insbesondere im Einzelhandel, im Hotel- und Gaststättenbereich sowie bei den medizinischen- und zahnmedizinischen Fachangestellten.

Im neuen Berufsbildungsgesetz wird der Qualitätssicherung und -verbesserung ein hoher Stellenwert zu geordnet. Die Berufsbildungsausschüsse und die Landesausschüsse sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken.

In seiner Entschließung bei der Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes hat der Deutsche Bundestag darüber hinaus die Bundesregierung aufgefordert, gemeinsam mit

Sozialpartnern, den Ländern und mit Unterstützung des BIBB Verfahren zur externen Evaluation der Qualitätssicherungspraxis in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu erarbeiten. Solche Evaluationen sollten das Ziel haben, die an der Berufsbildung Beteiligten dabei zu unterstützen, die Praxis der Qualitätssicherung weiterzuentwickeln und ihnen dazu geeignete und praktikable Instrumente zur fortlaufenden Qualitätssicherung und zum Qualitätssicherungsmanagement an die Hand zu geben.

## **VI. Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)**

*„Das Wieder-In-Kraft-Setzen der AEVO ist dringend geboten“*

Berufliches Handeln im Übergang von der Industrie- zur Wissensgesellschaft ist geprägt durch immer kürzere Innovationszyklen im arbeitsorganisatorischen und technologischen Bereich (z.B. durch die Informations- und Kommunikationstechnik, die Nanotechnologie, die Mikrosystemtechnik und die Optotechnologie) sowie durch einen permanenten Strukturwandel in der Wirtschaft (z.B. durch Unternehmenskonzentrationen, Europäisierung und Globalisierung).

Aus diesem permanenten gesellschaftlichen und ökonomischen Wandel ergeben sich steigende und erweiterte Anforderungen an die Fachkräfte nicht nur im Hinblick auf die fachlichen Qualifikationen, sondern vor allem auch hinsichtlich ihrer fachübergreifenden Kompetenzen wie Lernfähigkeit, Selbstständigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Teamfähigkeit und Flexibilität. Ausbildung findet dabei zunehmend weniger in Bildungszentren, Schulungsräumen und Lehrwerkstätten statt, sondern unmittelbar im Prozess der Arbeit. Dabei gewinnen informelles Lernen, Erfahrungslernen und der unterstützende Einsatz elektronischer Medien am Arbeitsplatz erheblich an Bedeutung.

*„Schlüsselrolle“*

Den Ausbilderinnen und Ausbildern fällt bei der Qualifizierung der Fachkräfte eine Schlüsselaufgabe zu. Die Funktion und Rolle des Ausbildungspersonals verlagert sich dabei von der Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten zur Lernberatung, Lernbegleitung und dem Coachen der Auszubildenden, die ihr Lernen so weit wie möglich selbst organisieren und steuern sollen. Für diese neuen Herausforderungen muss das Ausbildungspersonal besondere Qualifikationen erwerben.

Statt die Qualifizierung der Ausbilderinnen und Ausbilder durch geeignete Maßnahmen wie eine qualitative Weiterentwicklung der Ausbilder-Eignungsverordnung und den Rahmenstoffplan sicherzustellen, hat die Bundesregierung 2003 die AEVO für fünf Jahre außer Kraft gesetzt. Für die vom BMBF im Gegenzug angekündigten 20.000 zusätzlichen Ausbildungsplätze ist das Ministerium bisher den Beweis schuldig geblieben.

Stattdessen hat die Anzahl der Befreiungen von der Ausbildereignungsprüfung dramatische Ausmaße angenommen. Belief sich die Zahl der Befreiungen im Ausbildungsbereich ‚Industrie und Handel‘ bundesweit im Jahr 2003 noch auf 10.418 (davon neue Länder 485) stieg sie bereits im ersten Jahr nach der Aussetzung der AEVO auf 160.648 (neue Länder 31.304). Im Jahr 2005 erhielten immer noch 140.308 (neue Länder 32.649) Personen die Befreiung von der Ausbildereignungsprüfung.

*„Professionalisierung“*

Notwendig ist konsequentes bildungspolitisches Handeln, das eine konsequente und kontinuierliche Qualitätsentwicklung bei der Qualifizierung des Ausbildungspersonals gewährleistet, insbesondere durch eine Professionalisierung der Tätigkeit der Ausbilder/-innen. Dabei ist es unverzichtbar, nicht nur die hauptberuflichen Ausbilderinnen und Ausbilder, sondern auch die ausbildenden Fachkräfte regelmäßig fortzubilden. Das heißt vor

allem, dass die Ausbilder-Eignungsverordnung so schnell wie möglich modernisiert und wieder in Kraft gesetzt wird.

## **VII. Die nahen Zukunftsthemen**

### *„Der Europäische – und deutsche Qualifikationsrahmen EQR/DQR und ECVET“*

Die mit dem EQR angestoßene Diskussion über einen deutschen Qualifikationsrahmen kann dazu genutzt werden, viele Reforminitiativen zu fokussieren und so zentrale bildungspolitische Ziele besser zu erreichen. Mit dieser Diskussion weitet sich der Blick auf das Bildungssystem als Ganzes wie seit den Debatten um den „Strukturplan“ nicht mehr.

Die Implementation des Europäischen und die Entwicklung eines Nationalen Qualifikationsrahmens kann und muss zur besseren Integration der bisher gänzlich aus dem Qualifikationssystem oder vom Zugang zu weiterführenden Bildungsgängen Ausgeschlossenen dienen. Dies erfordert flankierende Maßnahmen – insbesondere auch für den besseren Zugang zum Erwerb einer Qualifikation für Benachteiligte, ältere Arbeitnehmer, Immigranten.

Die transparente Beschreibung von Abschlüssen in einer gemeinsamen Sprache von Lernergebnissen ermöglicht leichtere Zugänge und Übergänge zu und zwischen Qualifikationen und Bildungsbereichen. Dabei ist die Unterscheidung von Sach-, Sozial- und Selbstkompetenz zugrunde zu legen.

Bei der Konstruktion des DQR ist der Zahl der Niveaus besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Bei acht Niveaus, die von den deutschen Arbeitgebern und der KMK favorisiert werden, besteht die Möglichkeit, das bisherige Facharbeiterniveau in zwei oder gar drei Niveaus aufzuspalten. Die Niveaudifferenzierung muss im Endeffekt zu einem insgesamt höheren Gesamtniveau erworbener Kompetenzen und Qualifikationen führen.

Die Lernergebnis-Orientierung bei offenen Zugängen darf nicht die Abkopplung der Ausbildung von öffentlicher Verantwortung mit sich bringen.

Die bisherigen Dokumente zu ECVET enthalten das Potenzial einer flächendeckenden Modularisierung bzw. der kommerziellen Zertifizierung von Kompetenzen unterhalb von Qualifikationen. Hier gilt es, für Deutschland sinnvolle Anrechnungsregeln zu finden, die das Konzept der Vollqualifikation als Regelfall und die öffentlich-rechtliche Kontrolle über Zertifizierung von Einheiten anerkannter Qualifikationen erhalten. Für die mögliche Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen müssen nationale Regelungen gelten.

Erweiterte Möglichkeiten des Zugangs zum Qualifikationserwerb und Durchlässigkeit erfordern auch ein erweitertes Beratungsangebot für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, damit die Möglichkeiten auch sinnvoll genutzt werden können.

### *„Vernetzung grundlagen- und anwendungsorientierter Berufsbildungsforschung im BIBB“*

Der Wissenschaftsrat hat in seinen bisherigen Befunden zum Bundesinstitut für Berufsbildung attestiert, dass das BIBB-Konzept der „integrativen Aufgabenwahrnehmung“ im Rahmen des gesetzlichen Auftrags des BIBB weiter zu fördern und ein akzeptiertes Alleinstellungsmerkmal der Ressortforschungseinrichtung BIBB ist. Damit ist die Ausrichtung der grundlegenden Forschung des BIBB auf praktische Fragestellungen und seine Orientierung an einer forschungsbasierten Beratung der Berufsbildungspraxis als auch künftig forschungsstrategisch tragfähig akzeptiert.

Dieser integrative Forschungsansatz ist die BIBB-spezifische Antwort auf die Forderung einer systematischen Verzahnung von Forschung und Praxis. Sie geht von der Grundannahme aus, dass ohne grundlegende Forschungsergebnisse das BIBB auf Dauer weder eine reliable noch eine valide und solide, praxisrelevante Beratung der Politik und Wirtschaft durchführen noch sich in den tangierten Wissenschaftsdisziplinen positionieren kann. Dies gilt auch für die internen Effekte der grundlagenorientierten Forschung auf die übrigen Abteilungen des BIBB sowie den noch stringenter zu organisierenden Austauschprozessen zwischen den anwendungsorientierten und der grundlagenorientierten Abteilung.

### *„Modellversuche als ‚Zukunftsschmiede der Berufsbildung‘ – Umgang der Politik mit dem in Deutschland entwickelten und erprobten Forschungs- und Entwicklungsinstrument“*

Schon das Minderheitenvotum der Arbeitnehmergruppe zum Berufsbildungsbericht 2006 zeigt auf der Seite 37ff die Situation des Berufsbildungsinstruments „Modellversuche“ auf. Obwohl nach § 90 Abs. 3 Pkt. 1d BBiG dies als staatliche Aufgabe definiert wird, passierte nichts Neues. Seit zwei Jahren haben keine neuen Modellversuche begonnen, obwohl zahlreiche Vorschläge für innovative Projekte vorliegen. Diese Vorschläge kommen zumeist aus der Berufsbildungspraxis selbst und spiegeln somit aktuelle Fragestellungen unmittelbar wider.

Zurzeit werden in den laufenden Programmen mit den Einzelprojekten wichtige Ergebnisse produziert, die zur Modernisierung des dualen Systems beitragen und neue Impulse geben. Die Arbeitnehmergruppe im BIBB–Hauptausschuss erwartet, dass sich das Bundesbildungsministerium um eine angemessene Umsetzung des § 90 BBiG kümmert und hierfür auch Geldmittel zur Verfügung stellt. Die derzeitige Situation, dass ggf. einzelne Referate des BMBF sich mehr oder weniger zuständig fühlen könnten, verhindert eine systematische Weiterentwicklung und Nutzung des Instruments „Modellversuche“ zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung. Hinzu kommt leider, dass die BLK-Modellversuchsreihen eingestellt wurden.

### *„Jugendliche von der Schule ins Berufsleben lotsen“*

Das Durchschnittsalter der Jugendlichen zu Beginn der Berufsausbildung beträgt 19 Jahre. Warum gelingt es fast 15 Prozent eines Altersjahrgangs nicht, eine Berufsbildung aufzunehmen bzw. erfolgreich zu beenden?

Um zu anerkannten Abschlüssen und zu marktfähigen Qualifikationen zu gelangen, müssen Jugendliche mit Hauptschulbildung vor dem Beginn einer Berufsausbildung oft längere Abfolgen berufsvorbereitender Maßnahmen in Form von „Schnupperlehren“ und Praktika und berufsschulischer Bildungsgänge absolvieren. Häufig müssen sie dabei wiederholt und unter unklaren Rahmenbedingungen Entscheidungen über nächste Schritte treffen. Durch die für Deutschland typische Vielfalt von Zuständigkeiten im Übergang Schule-Beruf kann das Gelingen der beruflichen Integration durch Umwege, Abbrüche und Sackgassen gefährdet werden, wenn es Jugendlichen nicht gelingt, passende, an ihren Voraussetzungen, Zielen und Lebenslagen anknüpfende Anschlüsse zu finden.

Um die Übergänge zu einem qualifizierten Berufsabschluss für junge Menschen zu verbessern, die im ersten Anlauf keinen Zugang zu einer dualen Ausbildung finden, besteht Handlungsbedarf in folgenden Bereichen:

#### 1. Verbesserung der Vernetzung der Schulen mit den Betrieben

Die Berufsorientierung von Jugendlichen an den Schulen ist unzureichend. Sie muss ein größeres Gewicht erhalten. Die Berufswahl ist häufig wenig fundiert und von falschen

Erwartungen geprägt. Es fehlt an realistischen Eindrücken über Anforderungen und Perspektiven der Arbeitswelt und Berufspraxis.

Obwohl der berufsorientierende Unterricht in den Ländern verstärkt wurde, findet noch keine ausreichende curriculare Einbindung statt. Eine ausreichende vorberufliche Bildung und die Vermittlung sozioökonomischer Bildungsinhalte sind unverzichtbar. Da die Lehrkräfte in den allgemein bildenden Schulen diese Aufgabe nicht alleine erfüllen können, ist ein abgestimmtes Zusammenwirken der allgemein und berufsbildenden Schulen und der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich.

Notwendig sind deshalb

- systematisierte Beratungs- und Orientierungsangebote der Bundesagentur für Arbeit zur Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer und Eltern,
- Schülerbetriebspraktika in den Sekundarstufen I und II,
- Partnerschaften auf Vertragsbasis zwischen Schulen und Betrieben/Verwaltungen,
- die Einführung arbeitsweltbezogener Inhalte im Unterricht ab der 8. Klasse.

## 2. Bessere Berufsausbildungsvorbereitung

Allen Jugendlichen ist eine abschlussbezogene dreijährige duale Ausbildung zu ermöglichen. Die Berufsvorbereitung muss dafür besser ausgerichtet werden:

- In Berufsvorbereitung sind betriebsnahe Angebote zu erschließen und zu nutzen, die die Chancen auf Integration in Ausbildung und Beschäftigung verbessern.
- Die Einbindung der Angebote in berufliche Qualifikationsnetzwerke (BQN) stärkt die Zusammenarbeit der Akteure und trägt zur Qualitätssteigerung bei.

## 3. Mehr Durchlässigkeit in der Berufsausbildung

Durchlässigkeit gilt nicht nur für den Weg zur Hochschule. Durchlässigkeit muss auch gelten für das Erreichen eines Berufsbildungsabschlusses. Der Berufsbildungsabschluss beschreibt ein bestimmtes Niveau an Kompetenzen für die berufliche Handlungsfähigkeit, das nicht nur durch die duale Berufsausbildung zu erreichen ist. Auch wenn die duale Berufsausbildung nach wie vor der Königsweg zum Erreichen beruflicher Handlungsfähigkeit darstellt, müssen junge Menschen auch auf ergänzenden Wegen die Möglichkeit haben, einen Berufsabschluss zu erreichen. Dazu gehört:

- Betriebe müssen berufliche Vorqualifikationen stärker anrechnen. Das Berufsbildungsgesetz hat die Voraussetzungen hierfür geschaffen. Betriebe müssen Zugangsmöglichkeiten für Jugendliche aus dem Übergangssystem anerkennen. Ein Nationaler Qualifikationsrahmen, der berufliche Handlungsfähigkeit beschreibt, kann hierbei helfen. Er muss zu einem akzeptierten Instrument aller Akteure werden.
- Junge Menschen, die mit qualifizierter Berufsausbildungsvorbereitung keinen Zugang zu einer dualen Ausbildung haben, müssen die Möglichkeit zu einem qualifizierten Berufsabschluss über die Zulassung zu einer Kammerprüfung erhalten. Vollzeitschulische Bildungsgänge müssen so gestaltet werden, dass sie einer dualen Berufsausbildung vergleichbare berufliche Handlungsfähigkeit vermitteln.

## 4. Ausbildungserfolg im Verlauf der Berufsausbildung sichern

Im Schnitt wird etwa jeder fünfte neu abgeschlossene Ausbildungsvertrag während der Ausbildung wieder gelöst. Ziel muss sein, die Zahl der Ausbildungsabbrüche zu verringern. Dazu sind folgende Maßnahmen erforderlich:

- Ausbildungsbegleitende Hilfen müssen als Regelinstrument im System der Berufsausbildung integriert werden. Zu Beginn der Ausbildung wird der mögliche Förderbedarf ermittelt, Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe bieten Begleitmaßnahmen an;
- sozialpädagogische Fachkräfte müssen als Ansprechpartner in der Ausbildung zur Verfügung stehen, als Unterstützer in Krisensituationen sowie Helfer im Alltag.

#### 5. Eine zweite Chance: Berufliche Nachqualifizierung konsequent fördern

Die große Mehrheit junger Menschen ohne beruflichen Abschluss verfügt über Arbeitserfahrungen und haben berufliche Kompetenzen erworben. Sie können ihre bisherigen beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen jedoch nicht hinreichend in den Arbeitsmarkt einbringen. Es handelt sich dabei um differenzierte Personengruppen mit sehr unterschiedlichen Lebenslagen und diskontinuierlichen Bildungs- und Erwerbsverläufen.

Die berufliche Nachqualifizierung sollte einem möglichst großen Anteil junger Erwachsener ohne Berufsabschluss den Zugang zu einem anerkannten Berufsabschluss ermöglichen. Nur mit einer soliden Finanzierungsbasis sowie einer Verstetigung der Förderstrukturen in einem Förderprogramm ist es möglich – unabhängig von den wechselnden Bedingungen der Arbeitsmarktpolitik bzw. der Landesausgaben - die bildungspolitische Herausforderung einer „zweiten“ Chance für junge Erwachsene ohne Ausbildungsabschluss zu meistern. Eine erfolgreiche Umsetzung einer berufsbegleitenden Nachqualifizierung benötigt neben einem solchen Förderprogramm die Einbindung der Betriebe und die Kooperation der Beteiligten vor Ort. Darüber hinaus bedarf es:

- Öffentliche Förderung von Angeboten des allgemeinen, politischen und kulturellen Lernens;
- Beim Nachholen eines schulischen bzw. beruflichen Abschlusses soll der Lebensunterhalt für junge Erwachsene besonders gefördert werden;
- Stärkung der individuellen Bildungsbemühungen von arbeitslosen jungen Erwachsenen durch Ruhens des Arbeitslosengeldanspruchs bei eigeninitiierte Ausbildung bzw. Verlängerung der Vermittlungsphase;
- Beratungsangebote verbessern: Bisher gibt es auf Länderebene Ansätze für eine zielgruppenorientierte Beratung. Diese müssen ausgebaut und verstetigt werden. Die Anpassung bzw. Weiterentwicklung vorhandener Beratungs- und Förderangebote ist zentraler Ausgangspunkt für eine Verbesserung der Zugänge zu Bildung und Ausbildung.

#### *„Die Berufsberatung erodiert im Reformprozess der Bundesagentur für Arbeit“*

Die gesamte Aufbau- und Ablauforganisation der *Bundesagentur für Arbeit (BA)* ist mittlerweile ausgerichtet an dem kurzfristigen Ziel einer möglichst raschen Integration in den Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt. Dieser, betriebswirtschaftlichem Denken verpflichtete Ansatz, stößt im Arbeitsfeld der *Berufsberatung* auf seine Grenzen. Denn hier stehen auch mittel- und längerfristige persönliche Optionen und weiterreichende berufliche Perspektiven zur Klärung an. Eine zu frühe und zu enge Koppelung an die aktuellen Vermittlungsaussichten verhindert Neutralität und Ergebnisoffenheit von Berufsorientierung

und beruflicher Beratung. So wird die Qualität der Beratung ausgehöhlt, die Professionalität des Beratungsangebots deutlich eingeschränkt, während administrative Arbeiten in Zusammenhang mit der Ausbildungsvermittlung und Fördermaßnahmen massiv das Tagesgeschäft der Berater/-innen prägen. Problematisch ist die beabsichtigte Einführung der Handlungsprogramme für Jugendliche und, dass Ratsuchende schon vor ihrer Erst-Beratung einen personbezogenen Fragebogen schriftlich beantworten müssen. Diese bürokratische Pflicht-Vorleistung erhöht insbesondere für Jugendliche mit Sprachdefiziten die Hemmschwelle, berufliche Beratung überhaupt in Anspruch zu nehmen.

Umfassende Berufsorientierung besitzt hohen Stellenwert für Schüler/-innen, Eltern und Lehrer/-innen, der Orientierungsbedarf angesichts der Vielzahl der Bildungs- und Berufsmöglichkeiten und der raschen Veränderungen ist groß. Gemeinsame Anstrengungen aller Verantwortlichen sind notwendig - trotzdem ist die Orientierungsarbeit von Berufsberater/-innen wegen zu knapper personeller Ressourcen zurückgefahren, mit der Konsequenz, dass an vielen Schulen berufsberaterische Präsenz nicht mehr erfolgt. In die entstehende Lücke drängen neben verschiedenen, zum Teil kostenpflichtigen seriösen Partnern vielfach „Helfer“ ohne Qualifizierung für diese Aufgabe, mit eigennützigen Motiven (Kundengewinnung) und oft nur zeitlich befristet. Eine kontinuierliche professionelle Betreuung zur Unterstützung der Schulen bei der Hinführung zur Berufswahl und -entscheidung durch feste Ansprechpartner ist nicht mehr flächendeckend zu realisieren.

Auch mit Blick auf die wünschenswerte Vernetzung der beraterischen Angebote (vgl. Empfehlungen des Hauptausschusses des BIBB zur Berufsorientierung und Berufsberatung vom 14. Dez. 2005) ist die Neuausrichtung der Berufsberatung in der BA kontraproduktiv. Sie führt zum flächendeckenden und nachhaltigen Verlust an Kontakten, Kompetenzen und Kommunikationsstrukturen. Dies beeinträchtigt auch die effektive Zusammenarbeit mit der ausbildenden Wirtschaft. Eine ausgewiesene Folge davon ist der Rückgang der Einschaltung der Berufsberatung in den Ausbildungsmarkt auf der Seite des Stellenangebots.

## **Votum der Gruppe der Beauftragten der Länder zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2007**

Die Bilanz des Ausbildungsstellenmarktes im Jahr 2006 ist zwiespältig. Einerseits zeigen die im Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs vereinbarten Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungssituation positive Wirkungen. Die Wirtschaft konnte die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um rd. 26.000 oder 4,7 % gegenüber dem Vorjahreszeitraum steigern und hat damit die höchste Steigerungsrate seit mehr als 14 Jahren erzielt. Dies ist neben der konjunkturellen Entwicklung besonders dem hohen Engagement der Ausbildungsbetriebe, aber auch sonstigen Maßnahmen zu verdanken.

Andererseits reichte das betriebliche Ausbildungsplatzangebot erneut nicht aus, um bundesweit allen Bewerberinnen und Bewerbern ein qualifiziertes Ausbildungsangebot zu unterbreiten. Ein wachsender Anteil Jugendlicher muss, weil kein betrieblicher Ausbildungsplatz angeboten werden kann, auf Alternativen wie den Besuch einer weiter führenden Schule, die Aufnahme einer Arbeit usw. ausweichen. Weiterhin kommen die Jugendlichen hinzu, die im Rahmen der Nachvermittlungsaktionen der Kammern in eine betriebliche Einstiegsqualifizierung vermittelt wurden, obwohl sie zum großen Teil ursprünglich ebenfalls einen Ausbildungsplatz suchten.

Bei den Agenturen für Arbeit wurden im Verlauf des Vermittlungsjahres 2005/2006 rund 763.000 Jugendliche registriert, die sich für die Vermittlung in eine Berufsausbildung beworben haben. Dies waren 22.136 Bewerberinnen und Bewerber mehr als im Vorjahreszeitraum. Dabei hat sich vor allem die Zahl der so genannten Altbewerberinnen und Altbewerber deutlich erhöht. Ihre Zahl nahm 2006 um 43.200 (+ 13 %) auf nunmehr 385.200 zu. Die Zahl der registrierten Bewerber, die aktuell die Schule verließen, sank dagegen um 26.400 (- 7 %) auf 372.500. Dies bedeutet, dass es bundesweit inzwischen mehr Altbewerber als aktuell Schulentlassene unter den bei der BA registrierten Bewerbern gibt. Die Vermittlungschancen der immer älter werdenden Altbewerber auf dem betrieblichen Ausbildungsstellenmarkt werden mit zunehmender Suchdauer nach einem Ausbildungsplatz immer ungünstiger. Der Anteil ausbildungswilliger Jugendlicher, die in berufsvorbereitenden Maßnahmen aufgefangen werden, steigt kontinuierlich an. Dieser Entwicklung darf nicht tatenlos zugesehen werden.

Die Länder appellieren deshalb an die Bundesregierung, gemeinsam mit den Sozialpartnern und der Bundesagentur für Arbeit (BA) Sofortmaßnahmen zum Abbau der hohen Altbewerberzahlen zu ergreifen. Der hohe Anteil berufsvorbereitender oder schulischer Maßnahmen muss zugunsten einer dualen Ausbildung deutlich zurückgedrängt werden, zumal die Länder bei der Finanzierung vollzeitschulischer Maßnahmen an den Grenzen ihrer finanziellen Möglichkeiten angelangt sind. Insbesondere die BA wird aufgefordert, die finanziellen Mittel – zumindest vorübergehend - verstärkt für Maßnahmen einzusetzen, die durch stärkere Orientierung an Ausbildungsberufen einen reibungsloseren Übergang in Ausbildung und Arbeit ermöglichen. Ziel muss sein, die hohe Altnachfrage durch gezielte Programme zügig abzubauen und damit diesen bereits stigmatisierten Bewerberinnen und Bewerbern eine qualifizierte Berufsausbildung zu ermöglichen.

## **Modularisierung**

Die Modularisierung der Berufsausbildung ist eine jener Gestaltungsformen des Berufsbildungsprozesses, die seit vielen Jahren die Diskussion zur Weiterentwicklung des berufsbildenden Systems prägen. Die Debatte wird dabei sowohl in Deutschland als auch auf der europäischen Ebene geführt.

Eine Absage erteilen die Länder dem sog. Segmentierungskonzept der Modularisierung, das vorsieht, die Bildungsgänge in beliebig viele, letztlich aber unzusammenhängende Teile aufzugliedern. Die Umsetzung dieses insbesondere im angelsächsischen Raum verbreiteten Konzepts würde eine Abkehr vom Berufsprinzip bedeuten. Hierdurch würde zum einen die Fähigkeit der Beschäftigten, auf neue Arbeitsmarktanforderungen schnell und flexibel reagieren zu können, erheblich gemindert. Gleichzeitig ist eine dem Berufsprinzip folgende, breit angelegte berufliche Ausbildung der Garant dafür, den insbesondere auf Know-how sowie Prozess- und Verfahrensinnovationen beruhenden deutschen Wettbewerbsvorteil dauerhaft zu sichern, indem die Wirtschaft auch in Zukunft auf umfassend ausgebildete Beschäftigte zurückgreifen kann.

Ein Modularisierungsansatz, der dem sog. Differenzierungskonzept folgt und auf besondere Zielgruppen begrenzt bleibt, ist dagegen als sinnvolle Öffnung und Ergänzung des Dualen Systems anzusehen. Hiernach werden bestehende Bildungsgänge curricular in Form von Modulen reorganisiert. In diesem Sinne halten es die Länder für richtig, vergleichbar den Qualifizierungsbausteinen in der Berufsvorbereitung die Bildungsgänge in der Berufsausbildung unter Wahrung des Berufsprinzips durch Ausbildungsbausteine zu modularisieren. So definieren Ausbildungsbausteine Zwischenschritte der Ausbildung, deren erfolgreiche Bewältigung für Auszubildende einen wichtigen motivierenden Hebel darstellen kann. Gleichzeitig bieten Ausbildungsbausteine die Chance, Jugendlichen, die ihre Ausbildung abbrechen, die bis zum Ausbildungsabbruch erfolgreich durchlaufenen Ausbildungsabschnitte zu zertifizieren. Hierdurch wird nicht nur der Zugang zum

Arbeitsmarkt erheblich verbessert, sondern auch die Chance vergrößert, zu einem späteren Zeitpunkt die Ausbildung wieder aufnehmen zu können. Wichtig für den Erfolg des Konzepts der Modularisierung ist auch die Zertifizierung und Anerkennung der Bausteine. Eine so verstandene Modularisierung kann ein wichtiges Instrument sein, besonders lernschwächeren Jugendlichen einen neuen Zugang zur Ausbildung zu erschließen.

## **Berufsfamilien**

Zentrales Ziel der Neuordnung und Modernisierung von Ausbildungsordnungen ist, Ausbildungsinhalte an die neuen Anforderungen der Arbeitswelt anzupassen, die Attraktivität etablierter Ausbildungen zu sichern und zusätzliche Ausbildungskapazitäten zu gewinnen. Ausbildungskonzepte müssen dabei den differenzierten Anforderungen der Betriebe Rechnung tragen, sollten für mehr Betriebe adäquate Ausbildungsmöglichkeiten schaffen und neue Branchen, Tätigkeits- und Qualifikationsfelder in die duale Ausbildung integrieren. Nicht zuletzt sollten auch die unterschiedlichen Voraussetzungen der Bewerber angemessen berücksichtigt werden.

Diese Anforderungen führen in der aktuellen Neuordnungspraxis immer noch in der Mehrzahl zur Verordnung von teilweise sehr spezialisierten Monoberufen. Die Länder erkennen das Bemühen an, auf diesem Weg neue Ausbildungskapazitäten zu erschließen, und halten dies im Einzelfall auch für eine Erfolg versprechende Strategie. Auf der anderen Seite sehen die Länder in Verbindung damit aber zunehmende Probleme in Bezug auf die Transparenz des deutschen Berufsbildungssystems im europäischen Vergleich, in Bezug auf die Möglichkeiten dual Ausgebildeter zur beruflichen Mobilität und nicht zuletzt auch in Bezug auf zunehmende Schwierigkeiten bei der Organisation der Beschulung in Berufsschulen. Spezialisierung von Berufsbildern kann bei nicht ausreichender Zahl von Ausbildungsverträgen zur Folge haben, dass die notwendige und von allen Beteiligten erwünschte qualitativ hochwertige Beschulung oftmals nicht mehr ortsnahe angeboten werden kann.

Nach Auffassung der Länder sollte der Weg beschritten werden, bei Neuordnungen Berufe über gemeinsame Kernqualifikationen zu Berufsgruppen oder Berufsfamilien zusammenzufassen. Durch die Definition gemeinsamer Kernqualifikationen in Verbindung mit spezialisierten Fachqualifikationen wird sowohl dem Bedarf der Wirtschaft nach beruflich mobilen und gleichzeitig spezialisierten Fachkräften mit Überblick als auch den Anforderungen in Bezug auf Transparenz und Vergleichbarkeit der vermittelten Qualifikationen und in Bezug auf organisatorische Umsetzbarkeit bei der Beschulung Rechnung getragen. Die positiven Erfahrungen bei entsprechenden Neuordnungen der letzten Jahre, z.B. bei der Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe, sind daher für eine stärkere Anwendung dieses Prinzips bei der kontinuierlichen Modernisierung des Berufsbildungssystems zu nutzen.

## **Ausbildungschancen benachteiligter Jugendlicher**

Unternehmen bilden im eigenen unternehmerischen Interesse aus. Die duale Ausbildung ist der effizienteste Weg der Personalrekrutierung; in einigen Berufen sind zudem die Gesamtkosten der Ausbildung niedriger als die Erträge. Das duale System hat jedoch Probleme, Schulabgänger mit Defiziten in die Ausbildung zu integrieren, deren berufliche Leistungsfähigkeit angesichts teilweise erheblicher sozialer oder schulischer Defizite und Verhaltensauffälligkeiten kaum vorhersehbar ist.

Leider fehlt einem großen Teil der staatlich finanzierten Maßnahmen die betriebliche Anerkennung, was geringere Chancen der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt zur Folge hat. Da betriebliche Praxis aber für die Berufsausbildung Benachteiligter unverzichtbar ist, sind Wege zu finden, um mit der Wirtschaft bei der Ausbildung Benachteiligter besser als bisher

zu kooperieren. Hierzu sollten folgende Empfehlungen stärker als bisher Beachtung finden:

- Die unentgeltliche Bereitstellung von Praktikumsplätzen für Benachteiligte stellt den unverzichtbaren Beitrag der Wirtschaft zur Ausbildung Benachteiligter dar. Die Besetzung solcher Plätze kann aber nicht dem Zufall überlassen werden, sondern erfordert dauerhafte Kooperationsstrukturen, die einer ausreichenden Finanzierung bedürfen.
- Benachteiligte benötigen meist ein intensives individuelles Coaching, um Defizite auszugleichen. Dieses kann nicht aus dem unternehmerischen Prozess heraus durch Personen bereit gestellt werden, die vor allem über eine fachlich orientierte Auszubildereignung verfügen. Hierzu bedarf es einer sozialpädagogischen Begleitung mit einem hinreichenden Betreuungsschlüssel. Diese muss in allen berufsvorbereitenden und außerbetrieblichen Maßnahmen sichergestellt und finanziert werden und muss auch für den Betrieb als Dienstleistung abrufbar sein.
- Angesichts der immer größeren Schwierigkeit, Ausbildungsplätze für schwächere Schulabgänger zu finden, werden Ausbildungsberufe nach einem gestuften Modell zu schaffen sein. Dies kann leistungsschwachen Bewerbern statt Warteschleifen eine echte Chance auf Erfolg im dualen System verschaffen. Dabei sollte dann auch die Möglichkeit bestehen, auf dem ersten Bildungsabschluss aufzubauen.

Ausbildungsordnungen, in denen Vertiefung und Spezialisierung vorrangig nach erfolgreichem Abschluss einer zweijährigen Grundausbildung vorgesehen sind und die mehrere Wahlbausteine enthalten, sind auch besonders für diese Zielgruppe geeignet. Daher sehen die Länder im Vorschlag des DIHK „Dual mit Wahl“ vom Januar 2007 einen konstruktiven Ansatz.

### **Ausbildungsvermittlung aus einer Hand**

Sowohl für die Ausbildungsnachfragenden als auch für die Ausbildungsanbieter ist es zweckmäßig, wenn die Vermittlung Ausbildungssuchender in Erstausbildung schnell und passgenau erfolgt. Die am 1.8.2006 in Kraft getretene Neuregelung des § 16 Abs. 1b des SGB II sieht nunmehr vor, dass gegen Erstattung der Aufwendungen die Bundesagentur für Arbeit die Aufgaben der Berufsberatung und der Ausbildungsvermittlung auch für den Rechtskreis des SGB II übernimmt.

Die Länder gehen davon aus, dass die Ausbildungsvermittlung in den Regionen in enger Kooperation zwischen den Agenturen für Arbeit und den Trägern der Grundsicherung zum Wohle der Ausbildungssuchenden und der ausbildenden Unternehmen erfolgt und empfiehlt eine zeitnahe Überprüfung der getroffenen Regelungen.

Herausgeber:  
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)  
Der Präsident  
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn  
<http://www.bibb.de>

© Copyright:  
Die veröffentlichten Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.  
Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung  
des Herausgebers dar.

Veröffentlichung im Internet: 09.03.2007