

Gemeinsame Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2008

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) begrüßt die eingetretene Verbesserung der Lage am Ausbildungsmarkt. Das duale System ist der mit Abstand größte Bereich im deutschen Berufsbildungssystem.

Die Zahl der neubegründeten Ausbildungsverträge im Jahr 2007 entspricht 66,2 % der verzeichneten Schulabgänger und Schulabgängerinnen des Jahres.

Aufgrund verminderter Abbrecherquoten und hoher Übernahme- und Einmündungsquoten und des Ausbildungsengagements der beteiligten Unternehmen ist es auch ein erfolgreiches und effizientes Berufsbildungssystem.

Dennoch bedarf es weiterer Anstrengungen, um die Zahl der Altbewerber nachhaltig abzubauen.

Der Hauptausschuss begrüßt die Verbesserungen der Datenbasis in der Ausbildungsstatistik der Arbeitsagenturen. Dies betrifft insbesondere die verbesserten Verbleibsinformationen und die neue Definition der Altbewerber. Der Hauptausschuss betont nochmals die Notwendigkeit des unverzüglichen Aufbaus einer integrierten Ausbildungsstatistik. Datenschutzrechtliche Hindernisse sind auszuräumen.

Der Hauptausschuss begrüßt die im Berufsbildungsbericht dargestellten vielfältigen Initiativen zur Chancengleichheit, insbesondere zur Heranführung von jungen Frauen an gewerblich-technische Berufe. Er weist mit Besorgnis auf den hohen Anteil von jungen Männern an den Schulabgängern ohne Abschluss und deren Anteil in den Maßnahmen des Unterstützungssystems hin. Er bittet Bund und Länder, hierzu bei allen Maßnahmen auch geschlechtsspezifische Besonderheiten verstärkt zu beachten.

Der Hauptausschuss begrüßt die erheblichen Anstrengungen, um die nationalen Systeme der beruflichen Bildung und Hochschulbildung transparenter und durchlässiger zu machen. Die entsprechenden Instrumente (Europäischer und Deutscher Qualifikationsrahmen, Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung) müssen unbedingt praxistauglich ausgestaltet werden.

Stellungnahme der Gruppe der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2008

Bildung ist in einem rohstoffarmen Land wie Deutschland ein Schlüsselthema. Zum einen geht es um Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit auf einem globalen Markt. Dies kann nur mit gut qualifizierten Menschen erreicht werden. In 2007 zeigte sich in einigen Branchen und Regionen ein zunehmender Mangel an gut qualifizierten Fachkräften. Verstärkt durch den demografischen Wandel wird der Fachkräftemangel mehr und mehr zu einer Wachstumsbremse in Deutschland. Zum anderen geht es um die Zukunftschancen der Menschen. Nur wer ausreichend auf die Anforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft vorbereitet ist, kann selbstständig sein Leben gestalten und ohne dauerhafte Transferleistungen auskommen.

Es ist daher zu begrüßen, dass sich zahlreiche Initiativen die Stärkung der Bildung zum Ziel gesetzt haben: bildungsbereichsübergreifend die Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung; in der beruflichen Bildung der Innovationskreis Berufliche Bildung sowie der Innovationskreis Weiterbildung. Denn es bleibt die zentrale Herausforderung, die Potenziale der Menschen in Deutschland stärker zu entfalten.

Für die berufliche Bildung heißt dies vor allem:

- Verbesserung der Eingangsvoraussetzungen der Jugendlichen (Stichwort: Ausbildungsreife),
- eine stärkere Verknüpfung mit anderen Bildungsbereichen (Stichwort: Durchlässigkeit),
- den Ausbau der Stärken des dualen Systems (Stichwort: Praxis- und Bedarfsorientierung) sowie – das hat insbesondere die positive Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt 2007 gezeigt –
- eine wachstums- und beschäftigungsförderliche Politik (Stichwort: Wachstumspolitik).

Ausbildungssituation deutlich verbessert!

Aufgrund der guten konjunkturellen Lage und des Engagements im Ausbildungspakt hat sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt – nach einer positiven Entwicklung bereits in 2006 – 2007 nochmals deutlich verbessert:

- Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist um 49.800 bzw. 8,6 Prozent auf rund 626.000 angestiegen. Gegenüber 2003 – dem Jahr vor dem Ausbildungspakt – ist dies ein Anstieg um 12 Prozent. 2007 ist damit der zweithöchste Stand bei den Ausbildungsverträgen seit der Wiedervereinigung erreicht worden.
- Die im Ausbildungspakt gemachten – mit der Paktverlängerung im März 2007 erhöhten – Zusagen der Wirtschaft sind deutlich übertroffen worden. So wurden 88.900 neue Ausbildungsplätze (Zusage: 60.000), 53.600 neue Ausbildungsbetriebe (Zusage: 30.000) und 43.250 Plätze für Einstiegsqualifizierungen (Zusage: 40.000) eingeworben.
- Die Zahl der bei den Arbeitsagenturen unvermittelt gemeldeten Bewerber konnte bis Mitte Januar 2008 auf 11.300 reduziert werden – ein Anteil an allen gemeldeten Bewerbern von 1,5 Prozent. Ihnen standen noch ausreichend Angebote zur Verfügung: 23.700 Ausbildungsplätze bzw. Plätze für Einstiegsqualifizierungen.

Für die Entwicklung der Ausbildungssituation in 2008 kommt es ganz wesentlich darauf an, wie sich die konjunkturelle Lage darstellt. Wichtig ist daher, dass die wirtschafts-, sozial- und arbeitsmarktpolitischen Reformen nicht zurückgedreht, sondern konsequent fortgesetzt werden.

Initiativen zur Stärkung der Bildung zu begrüßen!

Vor allem die Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung ist ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Bildung und damit zur Fachkräftesicherung in Deutschland. Entscheidend ist, dass nun gemeinsam mit den Ländern eine Gesamtstrategie entwickelt wird, die die bildungspolitischen Aktivitäten bündelt und weiter verstärkt.

Wichtig für die Stärkung der Ausbildung ist vor allem, an den Startbedingungen der Jugendlichen anzusetzen. Zu begrüßen ist daher, dass die frühkindliche Bildung weiter gestärkt werden soll. In der Schulbildung müssen die Anstrengungen zur Qualitätssicherung und Umsetzung der Bildungsstandards intensiviert werden, damit jeder Schulabgänger über das nötige Rüstzeug für eine Ausbildung verfügt. Ziel muss vor allem sein, die Quote der Schulabbrecher bis 2015 zu halbieren. Hierfür müssen von Bund und Ländern zeitnah konkrete Maßnahmen beschlossen werden.

Richtig ist zudem das Ziel der Qualifizierungsinitiative, die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen, insbesondere zwischen der beruflichen und hochschulischen Bildung, zu verbessern. Denn es ist nicht akzeptabel, dass motivierten, leistungsstarken Absolventen der beruflichen Bildung der Zugang zu den Hochschulen derart erschwert wird, dass sie bisher weniger als ein Prozent der Studienanfänger stellen. Hier werden zurzeit Potenziale verschwendet. Gerade ein offener und transparenter Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte ist eine Chance, die unbedingt genutzt werden muss. Denn diese besonders motivierte Zielgruppe birgt die Gewähr, erfolgreich und zügig zu einem Abschluss vor allem auch in den auf dem Arbeitsmarkt gefragten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) zu kommen. Auch hier müssen Bund und Länder konkrete Maßnahmen ergreifen. Außerdem muss die Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung gestärkt werden.

Ausbildungsbonus klar auf Leistungsschwache begrenzen!

Die Wirtschaft sieht den Ausbildungsbonus, wie im aktuellen Gesetzentwurf vorgesehen, kritisch. Je weiter die Zielgruppe des Bonus gefasst ist, um so mehr Mitnahmeeffekte und Fehllenkungen auf dem Ausbildungsmarkt sind zu erwarten. Die in diesem Sinne gegenüber dem ursprünglichen Gesetzentwurf vorgenommene Eingrenzung ist allerdings bei weitem noch nicht ausreichend – insbesondere bei der Ermessensleistung. So bleibt vor allem die Förderung der Einstellung von Hauptschülern – rund ein Drittel aller Ausbildungsanfänger – weiterhin uneingeschränkt als Pflichtleistung möglich. Bei der neuen Ermessensleistung sind sogar Abiturienten „bonusfähig“. Nach wie vor liegt damit das Potenzial für den Ausbildungsbonus bei über 300.000 Jugendlichen. Offenbar geht selbst die Bundesregierung nicht davon aus, mit dem aktuellen Gesetzentwurf eine klare Konzentration auf wirkliche „Problemfälle“ unter den Altbewerbern zu erreichen, wie ihre gleich bleibenden Schätzungen für die Kosten des Ausbildungsbonus belegen. Ein solcher Bonus würde vor allem die Unternehmen brüskieren, die sich in den letzten Jahren trotz wirtschaftlicher Probleme und ohne jeden Bonus im Ausbildungspakt engagiert haben.

Sinnvoll ist – statt eines breit gefassten Bonus – eine gezielte finanzielle Hilfe zur Integration leistungsschwacher Altbewerber mit individuellen personen- und eignungsbezogenen Vermittlungshemmnissen, die ohne zusätzliche Hilfe keine Chance auf einen Ausbildungsplatz haben. Die Zielgruppe muss daher unbedingt weiter eingegrenzt werden – insbesondere bei der Ermessensleistung.

Die Wirtschaft appelliert an den Bundestag, die Zielgruppe insgesamt auf Altbewerber zu begrenzen, die maximal über einen Realschulabschluss verfügen und bereits seit mehr als einem Jahr vergeblich auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind und individuell benachteiligt sind. Es muss alleiniges Ziel des Ausbildungsbonus sein, gezielt solche Jugendliche zu erreichen, die ohne Eingliederungshilfe so gut wie keine Chancen für eine betriebliche Ausbildung erhalten. Ausschließlich Betriebe, die sich zur Ausbildung derart benachteiligter, leistungsschwacher Jugendlicher entschließen, sollten von den zusätzlich entstehenden Kosten entlastet werden. Die Finanzierung dieser Maßnahmen darf überdies nicht aus Beiträgen der Arbeitslosenversicherung erfolgen. Dies ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe für Jugendliche, die selbst noch nie Beiträge bezahlt haben, und damit eine versicherungsfremde Leistung, die aus Steuermitteln zu finanzieren ist.

Transparenzinstrumente praxisnah gestalten!

Der Startschuss für die Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) ist gefallen: Das Europäische Parlament hat im Oktober 2007 dem Vorschlag der Kommission für eine Empfehlung über die Einrichtung eines EQR zugestimmt. Die Empfehlung sieht unter anderem vor, dass die Mitgliedstaaten ihre jeweiligen nationalen Qualifikationssysteme bis 2010 an den EQR koppeln.

Damit dürfte sich auch der zeitliche Rahmen für die Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) verschieben. Der DQR bietet die Chance, über alle Bildungsbereiche hinweg Qualifikationen anhand einheitlicher und gemeinsam entwickelter Beschreibungen zu kategorisieren und damit transparent und vergleichbar zu machen. Für die berufliche Bildung bietet der DQR damit erstmalig die Möglichkeit, die Gleichwertigkeit von in der Berufsbildung und an Hochschulen erworbenen Qualifikationen aufzuzeigen, gegebenenfalls auch eine Höherwertigkeit beruflicher Qualifikationen abzubilden. Voraussetzung hierfür ist die strikte Outcome-Orientierung des Rahmens. Neben dieser Kompetenzorientierung muss unbedingt sichergestellt werden, dass der Rahmen praxistauglich ausgestaltet ist. Denn über den Erfolg des Rahmens werden seine Anwender entscheiden – zu einem Großteil Betriebe. Ihre Einbeziehung in die Entwicklung des Rahmens bleibt daher ein Hauptanliegen der Wirtschaft.

Ein weiteres Instrument, das sich aktuell in Entwicklung befindet, ist ein Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET). Einen Vorschlag will die Kommission im Frühjahr 2008 vorlegen. Aus Sicht der Wirtschaft ist hierbei das Verhältnis zu den bereits bestehenden europäischen Instrumenten, dem EQR und dem Leistungspunktesystem im Hochschulbereich (ECTS), von großer Bedeutung. Die verschiedenen Instrumente – die gemeinsame Ziele verfolgen – sollten sich ergänzen und nicht gegenseitig behindern. ECVET wird nur dann einen Mehrwert haben, wenn es kompatibel zu ECTS gestaltet wird – und damit die Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschule erleichtert – und als zusätzliches quantitatives Element eng in den EQR integriert wird. Auch darf ECVET keinesfalls zu einem bürokratischen und finanziellen Mehraufwand führen.

Stellungnahme der Gruppe der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2008

Für soziale Gerechtigkeit statt Ausgrenzung in der beruflichen Bildung

1. Einleitung

Die berufliche Bildung ist auch im Jahr 2007 in zentralen Punkten nicht weitergekommen. Trotz des konjunkturellen Aufschwungs blieben berufliche Aus- und Weiterbildung in ihrem Tief sitzen, sie schafften keinen Aufschwung:

- In der beruflichen Ausbildung ist eine wirkliche Trendwende erneut nicht geschafft worden. Fast 100.000 Bewerberinnen und 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.
- Das Berufsbildungssystem braucht neue Impulse: Das Konsensprinzip bei der Schaffung von Ausbildungsordnungen wird dauernd gebrochen und muss endlich wieder gelten. Das System der Finanzierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung bedarf dringend einer gerechten Beteiligung aller Unternehmen. Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) muss so gestaltet werden, dass der beruflichen Bildung endlich der ihr angemessene Stellenwert zukommt. Alle sinnlosen Warteschleifen an berufsbildenden Schulen und bei Bildungsträgern müssen in drei Jahren vollständig abgebaut werden: eine qualifizierte Berufsausbildung wird allen Bewerbern angeboten.
- Die berufliche Weiterbildung ist an einem neuerlichen Tiefpunkt angekommen. Der Weiterbildungsbereich ist massiv von politischen und strukturellen Veränderungsprozessen betroffen. Das Wegfallen und die Kürzungen bei den staatlichen Zuschüssen führen in vielen Fällen dazu, dass die Einrichtungen extrem sparen müssen. Seit 2003 wurden ca. 40.000 Beschäftigungsverhältnisse aufgelöst. Die Zahl der Teilnehmer an allgemeiner Weiterbildung stagniert, die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung sinkt sogar und die Selektion ist unverändert groß. Die europäische Betriebsbefragung Continuing Vocational Training Survey III (CVTS III) zeigt, dass Deutschland auch im europäischen Vergleich bei der betrieblichen Weiterbildung immer weiter zurückfällt. Deutschland ist weit davon entfernt, ein modernes Weiterbildungsangebot zu präsentieren.

2. Fachkräftebedarf – rechtzeitig qualifizieren, statt Fachkräftemangel herbeireden

Die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt bleibt weiter angespannt. Auch wenn sich die Zahl der Ausbildungsverträge um zirka 50.000 erhöht hat, verändert sich nichts an der Dramatik der Ausbildungsplatzsituation. Während 1992 von 760.000 Absolventinnen und Absolventen aus den allgemeinbildenden Schulformen noch rund 595.000 Ausbildungsverträge abschließen konnten, erreichten 2007 von 946.200 Absolventinnen und Absolventen nur 625.000 ein Ausbildungsverhältnis. Der Steigerung der Ausbildungsverträge steht eine we-

sentlich größere Nachfrage von jungen Menschen gegenüber. Das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen ist also weiter unzureichend.

Bis Ende September 2007 haben sich 734.300 jugendliche Bewerber gemeldet, die die Bundesagentur für Arbeit (BA) als ausbildungsreife Ausbildungsstellenbewerber registrierte. Die Zahl der Bewerber ist im Vergleich zum Vorjahr um 28.800 (-3,8 %) etwas zurückgegangen. Kamen 1992 noch weit mehr als 78 neue Ausbildungsverträge auf 100 Schulabsolventen, waren es 2007 nur noch 66.

Nur noch 319.800 der insgesamt 734.300 Bewerber, die bei der Bundesagentur zum September 2007 gemeldet waren, mündeten in eine Berufsausbildung ein. Das sind gerade einmal 43,6 %, verglichen zum Vorjahr 5 % weniger und insgesamt weit weniger als die Hälfte. Der bundesweite Zuwachs von 49.761 zusätzlichen (betrieblichen und außerbetrieblichen) Ausbildungsverträgen wurde fast ausschließlich in den westdeutschen Ländern erzielt. Dort stieg die Zahl der Neuabschlüsse um 48.601 bzw. 10,7 Prozent auf 500.816. In den ostdeutschen Ländern und Berlin stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge leicht um 1.160 bzw. 0,9 Prozent und lag bei 125.098. Es gibt also ein deutliches Ost-West-Gefälle auf dem Ausbildungsstellenmarkt.

Jungen Menschen steht immer noch kein auswahlfähiges Ausbildungsplatzangebot zur Verfügung. Sie sind gezwungen, auf vorhandene Ausbildungsplätze zurückzugreifen, ohne ihre persönlichen Berufswünsche verwirklichen zu können. Hinzu kommt, dass nach wie vor viele Altbewerberinnen und -bewerber aus den vergangenen Jahren auf der Suche sind. Mit bundesweit rund 385.000 Personen stellen sie inzwischen mehr als die Hälfte aller registrierten Bewerber und Bewerberinnen, darunter 281.000 aus Westdeutschland und 103.900 aus Ostdeutschland.

Das gesellschaftliche Ziel, ausreichend Ausbildungsplätze für alle Jugendlichen zur Verfügung zu stellen, rückt also immer weiter in die Ferne. Sorge bereitet die weiter sinkende Zahl der ausbildenden Betriebe, die gegenwärtig noch ca. 24 % beträgt. Die Gewerkschaften gehen davon aus, dass der Rückzug der Betriebe aus der Ausbildung im traditionellen Bereich und die mangelnde Kompensation der Ausbildungsplätze im Dienstleistungsbereich dazu führt, dass die Qualität und Funktion des Dualen Systems über Jahre geschwächt wird. Der Rückzug aus der Ausbildung und die Reduzierung der Anzahl der Ausbildungsplätze sind volkswirtschaftlich und betriebswirtschaftlich betrachtet kontraproduktiv.

Die künftig sinkende Zahl der Schulabgänger ist seit Jahren bekannt und in ersten Branchen und Wirtschaftszweigen wird bereits über Fachkräftemangel geklagt. Nach Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) gibt es in der Tat in Ingenieurberufen Hinweise auf fehlende Fachkräfte.

Ungeachtet dessen sind immer noch 25.649 Ingenieure arbeitslos, 10.027 suchen eine Stelle als Maschinenbau- oder Elektroingenieur und knapp ein Drittel sind zwischen 35-49 Jahre alt. Die Arbeitslosenquote der Ingenieurinnen ist mit 10,9 % doppelt so hoch wie die ihrer männlichen Kollegen (4,2 %). Der Bedarf an Ingenieuren wird weiter steigen, so dass ein deutlicher Fachkräftemangel entstehen kann, wenn nicht gegengesteuert wird, denn die Studienanfängerzahlen sinken und die Studienabbrecherquote im Maschinenbau ist mit 21 % überdurchschnittlich hoch.

Anstatt vor allem auf die Gewinnung von ausländischen Fachkräften zu setzen, wie es Teile der Wirtschaft fordern, sollten die Potenziale in Deutschland – unabhängig von der nationalen Zugehörigkeit – genutzt werden, nach der Devise, wir brauchen alle und lassen keinen Jugendlichen und Erwerbslosen im Regen stehen.

3. Ausbildungsreife

Der DGB will für alle Jugendlichen eine Ausbildung erreichen und spricht sich für das Grundrecht auf Ausbildung aus. Die Kriterien für Ausbildungsreife sind für die allgemeinbildenden Schulen nützlich, um auf die Ausbildung vorzubereiten. Sie sind geeignet für einen Kompetenz-Check, der für ausbildungssuchende Jugendliche herangezogen werden kann. Jedoch dürfen sie auf keinen Fall verhindern, dass Jugendliche nach Abschluss der allgemeinbildenden Schule eine Ausbildung beginnen können.

Die Kompetenzschwächen von 15-jährigen Jugendlichen sind durch mehrere PISA-Untersuchungen inzwischen hinlänglich belegt. An das allgemeinbildende Schulsystem stellt sich die Anforderung, eine nachhaltige Konzeption der Verbesserung des allgemeinen Lernniveaus zu entwickeln und Jugendliche in der Phase des Übergangs in Ausbildung intensiv zu begleiten. Dass für 15 % der Jugendlichen eine sehr gering entwickelte Sprachkompetenz festgestellt wird, ist für den Übergang in Ausbildung eine große Hürde und belegt erhebliche Mängel des allgemeinbildenden Schulsystems. Personale und soziale Kompetenzen, heute mehr denn je im Arbeitsleben erforderlich, sind eng mit der Sprachkompetenz verwoben.

In einer Ausbildung muss grundsätzlich auch die Chance bestehen, bisher Versäumtes nachzuholen. Dazu gehören ausbildungsbegleitende Hilfen, um Jugendlichen wie auch Ausbildern über Schwierigkeiten hinweg zu helfen und den Abbruch der Ausbildung zu vermeiden.

Insbesondere die Sprachkompetenz bedarf dringend der weiteren Förderung im Rahmen von beruflicher Ausbildung. Dafür sprechen mehrere Gründe:

- Durch den hohen und weiter wachsenden Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund wächst die Notwendigkeit sprachlicher Förderung in der deutschen Sprache.
- Die Anforderung an kommunikative Kompetenz ist im Hinblick auf verstärkte Teamarbeit, Reflexionsfähigkeit, interkulturelles Know-how und wegen des steigenden Anteils an Dienstleistungsberufen gewachsen.
- Junge Menschen haben im europäischen/internationalen Bildungsraum und Arbeitsmarkt nur dann Chancen, wenn sie sprachlich gut ausgebildet sind und sowohl die eigene Sprache als auch Fremdsprachen beherrschen.
- Die hohe Zahl von funktionellen Analphabeten in Deutschland verweist auf die Dringlichkeit rechtzeitiger sprachlicher Förderung, denn die Beherrschung der Sprache in Wort und Schrift ist für Beruf und Lebensgestaltung von großer Bedeutung.

4. Die AEVO reformieren und wieder in Kraft setzen

Im Mai 2003 wurde die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) für fünf Jahre außer Kraft gesetzt. Politisches Versprechen war es, mit dieser als Abbau bürokratischer Hemmnisse bezeichneten Maßnahme jährlich 20.000 zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Das BIBB hat 2007 die Wirksamkeit der AEVO-Aussetzung evaluiert. Grundlage der Evaluierung war eine bundesweite repräsentative Befragung von 15.000 Betrieben sowie eine Befragung aller Handwerks- und Industrie- und Handelskammern. Die nachweisbare Anzahl der neu geschaffenen Ausbildungsplätze liegt erheblich unter den von der Bundesregierung geweckten Erwartungen. Die BIBB-Studie zeigt vielmehr, dass den betroffenen Jugendlichen und dem dualen System durch den Bedeutungsverlust der Ausbilderqualifizierung ein beträchtlicher Schaden entstanden ist.

Negative Auswirkungen der AEVO-Aussetzung lassen sich insbesondere hinsichtlich des Ausbildungserfolgs nachweisen. So zeigen die Ergebnisse der Betriebsbefragung, dass

Ausbildungsabbrüche – unabhängig von der Betriebsgröße und dem Wirtschaftszweig – häufiger in den Betrieben auftreten, die über kein nach AEVO qualifiziertes Personal verfügen und die selbst angegeben hatten, dass ihnen die Aussetzung der AEVO den Einstieg in die Ausbildung erleichtert habe. Diese Betriebe klagen auch häufiger über Schwierigkeiten und schlechtere Noten ihrer Auszubildenden in den Prüfungen.

Im Gegensatz zu den politischen Behauptungen sehen sowohl die befragten Ausbildungsbetriebe wie auch die Nicht-Ausbildungsbetriebe mehrheitlich in einer gesetzlichen Regelung der Ausbildereignung einen Beitrag zur Sicherung einer Mindestqualifikation des Ausbildungspersonals sowie der Qualität der beruflichen Ausbildung insgesamt.

Die gegenwärtige Bundesregierung hat sich deshalb entschieden, die obligatorische Ausbilder-Eignungsprüfung für alle Wirtschaftsbereiche wieder einzuführen.

Im Konsens mit dem Handwerk ist es den Gewerkschaften gelungen, das Bildungsministerium von der Notwendigkeit eines verbindlichen Qualifikationsnachweises für Ausbilder und Ausbilderinnen zu überzeugen.

In einer Übergangszeit bis zum 31.07.2009 bleibt allerdings für alle bestehenden oder neubegründeten Ausbildungsverhältnisse die Befreiung von der Nachweispflicht der Ausbilder-Eignung bestehen. Außerdem soll für Personen, die aufgrund der AEVO-Aussetzung derzeit ohne Prüfungsnachweis ausbilden, eine Bestandsschutzregelung aufgenommen werden. Das bedeutet, dass dieser Personenkreis auch nach Wiedereinsetzung der Prüfungspflicht weiter ausbilden darf.

Diese Übergangsregelungen stellen sehr weitreichende Ausnahmen dar. Trotzdem begrüßen die Gewerkschaften, dass die Qualifikation des Ausbildungspersonals zukünftig wieder verpflichtende Voraussetzung für die Aufnahme einer Ausbildungstätigkeit sein wird.

Qualitativ gute Berufsausbildung erfordert Ausbilderinnen und Ausbilder, die durch Weiterbildung auf dem neuesten Stand sind. Durch einen Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und Erstattung der Kosten für die Weiterbildungsmaßnahmen sollen sie zur Qualifizierung motiviert werden. Gut ausgebildetes Ausbildungspersonal fördert die Qualität von Ausbildung und die Lernzufriedenheit von Auszubildenden. Die vorgesehene Neufassung der AEVO muss neue Standards für die Qualifizierung des Ausbildungspersonals setzen. Es kann keinen Bereich im öffentlich verantworteten Bildungssektor geben, der auf pädagogische und fachliche Qualifizierung des Personals verzichtet.

Außerdem fordern wir den Berufspädagogen/die Berufspädagogin als Weiterbildungsangebot für das Bildungspersonal umfassend und flächendeckend einzuführen. Wir fordern die Bundesregierung auf, eine entsprechende bundeseinheitliche Rechtsverordnung zu schaffen.

5. Berufsbildungs-PISA

Die Gewerkschaften unterstützen grundsätzlich die Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), die Qualität beruflicher Bildung im Rahmen eines Berufsbildungs-PISA international vergleichend auf den Prüfstand zu stellen. Ein Ziel einer vergleichenden Berufsbildungsstudie sollte sein, den Stellenwert beruflich-betrieblicher Qualifizierung (mit Fachkräfteprofil) auf europäischer Ebene auch mit Blick auf zukünftige Anforderungen zu bestimmen. Da die Ergebnisse einer solchen Vergleichsstudie voraussichtlich nicht ohne Auswirkungen auf künftige nationale und europäische Berufsbildungsstrukturen sein werden, halten wir es für erforderlich, dass sich alle an der Berufsbildung beteiligten und im Hauptausschuss des BIBB vertretenen Gruppen über die Ausgestaltung eines Berufsbildungs-PISA vorab verständigen.

Eine wichtige Aufgabe für Forschung und Entwicklung ist es, im weiteren Verfahren wissenschaftlich abgesicherte Instrumente und Methoden der beruflichen Kompetenzmessung zu entwickeln, mit deren Hilfe es möglich ist, theoretisches Wissen und praktisches Können – so wie es modernen Arbeits- und Geschäftsprozessen zugrunde liegen kann – nach gängigen diagnostischen Kriterien zu erfassen. Diese Aufgabe schließt die Untersuchung von Arbeits- und Geschäftsprozessen und die Auswahl geeigneter repräsentativer Aufgaben ein. Nur mit Hilfe solcher Instrumente können verschiedene Formen beruflicher Bildung und Qualifizierung zwischen Schule und Betrieb in Deutschland und im internationalen Vergleich angemessen eingeschätzt werden. Dieses Instrumentarium sollte in der Lage sein, berufliches Wissen und Können zu messen, das für Absolventen und Absolventinnen einer Berufsausbildung erforderlich ist, um bei der Wahrnehmung beruflicher Aufgaben zu bestehen.

Deshalb bekräftigen wir nochmals die in der Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses vom 13. Dezember 2007 zum Ausdruck gebrachten Anforderungen.

6. Weiterbildungsbeteiligung erhöhen

Das Verständnis für die Notwendigkeit lebenslangen Lernens und höherer Investitionen ist in vielen Bereichen von Wirtschaft und Gesellschaft noch nicht angekommen. Lernen wird noch zu häufig als Konsum, Lernangebote werden noch immer als Kostenfaktor verstanden. Weiterbildung ist aber eine Investition für den einzelnen Menschen, für das einzelne Unternehmen wie auch für die Gesellschaft insgesamt.

Die Teilnahme an allgemeiner und politischer Weiterbildung in Deutschland stagniert, die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung sinkt sogar. Die europäische Betriebsbefragung CVTS III zeigt, dass Deutschland im europäischen Vergleich bei der betrieblichen Weiterbildung immer weiter zurückfällt. Das betriebliche Weiterbildungsangebot ist zudem stark von der Betriebsgröße und der Branche abhängig. In kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) ist die Weiterbildungsaktivität besonders gering. Die Weiterbildungsbeteiligung hängt zudem stark von schulischen und beruflichen Vorqualifikationen ab. Das Berichtssystem Weiterbildung weist für das Jahr 2003 aus, dass von Personen mit niedrigem schulischem Abschluss bundesweit 28 % an institutionalisierter Weiterbildung teilgenommen haben, von denen mit Abitur mehr als doppelt so viele (59 %).

Die Koalitionsvereinbarung der Regierungsparteien vom 11. November 2005 hebt hervor, dass Teilnahme und Teilhabe an Weiterbildung ungleich verteilt und vom sozialen, familiären und betrieblichen Status abhängig sind. Die Koalitionspartner wollen deshalb die Weiterbildung zur "Vierten Säule" des Bildungssystems entwickeln und mit bundeseinheitlichen Rahmenbedingungen eine Weiterbildung mit System etablieren. Von den dort genannten Vorhaben Bildungsberatung, Benachteiligtenförderung, Bildungssparen und Bildungszeitkonten hat die Koalition bisher nur eine Initiative zum Weiterbildungssparen angekündigt.

Der Entwurf der Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung (IKWB) des BMBF greift die Notwendigkeit einer „Weiterbildung mit System“ und eine dazugehörige öffentliche Verantwortung aus der Koalitionsvereinbarung wieder auf. Zu einer „Weiterbildung mit System“ gehört auch ein bedarfsdeckendes Bildungsberatungs- und Informationsangebot. Nach allen Erfahrungen darf Beratung dabei nicht nur punktuell, an den so genannten „biografischen Schwellen“, stattfinden, wie dem Übergang von der Schule in Ausbildung, sondern muss kontinuierlich für das Lernen im Lebenslauf angeboten werden. Auch darf sie nicht allein über Informationsportale im Internet, sondern muss auch als persönliche „face-to-face-Beratung“ erfolgen.

Der Innovationskreis Weiterbildung hat das Ziel postuliert, die Beteiligung am lebenslangen Lernen bis 2015 deutlich zu erhöhen. In Bezug auf formalisierte Weiterbildung sollen eine

Teilnahme von 50 % (bisher 43 %), für Geringqualifizierte von 40 % (bisher 28 %) erreicht werden. Sollen die Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung nicht auf der Ebene unverbindlicher Anforderungen stehenbleiben, erfordert diese Zielsetzung Maßnahmen, die deutlich über die bisher angekündigten Aktivitäten der Bundesregierung hinausgehen. Wenn die Empfehlungen des IKWB zudem die Eigenverantwortung der Bildungsteilnehmer hervorheben, darf die komplementäre Verantwortung von Politik und Unternehmen nicht vergessen werden. Auch in der Weiterbildungspolitik gilt der Grundsatz: Nicht alleine Fordern, sondern auch Fördern. Anders können Beteiligung und die Ressource Motivation nicht verbessert werden.

Im Interesse des Gemeinwohls und damit auch der Entfaltungsmöglichkeiten des einzelnen Menschen gilt es, neben Fachwissen und Kompetenzen für die Berufsausübung auch das Verständnis für gesellschaftliche, soziale, politische und kulturelle Zusammenhänge zu verbessern und damit die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache und Mitverantwortung zu fördern. Dies bedeutet, dass nicht nur die berufliche, sondern auch die allgemeine und politische Weiterbildung eine zumindest indirekte Wirkung für die Steigerung volkswirtschaftlicher Produktivität hat.

In diesen Zusammenhang gehören Möglichkeiten der Freistellung von der Arbeit für Bildungszwecke. Sie sind Bestandteil kultureller Grundausstattung einer Nation. In einigen Tarifverträgen wie auch in einer Reihe von Bundesländern gibt es entsprechende Regelungen. Der DGB möchte sie in allen Bundesländern eingeführt sehen. Der Freistellungsanspruch soll dabei in Erweiterung bestehender Regelungen auch für längerfristige Weiterbildungsangebote verwendbar und inhaltlich breiter genutzt werden können. Eine flächendeckende Grundversorgung mit Angeboten allgemeiner, politischer und kultureller Weiterbildung ist durch Länder und Kommunen zu gewährleisten.

In Deutschland hat die Weiterbildungsbranche mit 18.800 Weiterbildungseinrichtungen und mehr als einer Million Beschäftigten ein nicht zu unterschätzendes Gewicht. Knapp drei Viertel der Beschäftigten sind „hauptberufliche“ Honorarkräfte. Ihr rechtlicher Status zeichnet sich durch Werkverträge aus. Nur 14 % sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die BMBF-Studie „Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen“ (2006) zeigt, dass für 45 % des Weiterbildungspersonals das Einkommen aus dieser Tätigkeit von existenzieller Bedeutung ist. Knapp 20 %, 125.000 Beschäftigte, befinden sich in einer prekären Lebenssituation. Frauen sind hiervon weitaus häufiger betroffen als Männer.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind der Auffassung, dass hochwertige, im Wege der beruflichen Bildung erworbene Qualifikationen mit hochschulisch vermittelten Qualifikationen gleichwertig sind. Allerdings fehlt es an wesentlichen Rahmenbedingungen in der Aufstiegsfortbildung wie beispielsweise einer umfassenden Qualitätssicherung, die noch zu schaffen ist.

Die Sozialparteien fordern gemeinsam bei der Zuordnung von Kompetenzen zum Deutschen Qualifikationsrahmen: es kann keine Reservierungen von Niveaus für hochschulische Abschlüsse geben. Also gibt es auch den Durchstieg mit beruflichen Bildungsabschlüssen und eine qualitative Anrechnung.

Um die Anrechnung beruflich erworbener Qualifikationen auf hochschulische Ausbildungsgänge zu erleichtern, sollte sich ein System der Qualitätssicherung am Akkreditierungsverfahren von Bachelor- und Masterstudiengängen anlehnen. Grundsätze sind: Die Gewerkschaften müssen beteiligt werden, Empfehlungen bzw. Beschlüsse müssen gemeinsam erarbeitet werden.

Die strukturelle Unterbewertung betrieblich-beruflicher Ausbildungsgänge könnte damit endlich aufgehoben werden.

7. Der Europäische und der Deutsche Qualifikationsrahmen EQR/DQR sowie ECVET

Inzwischen liegt die Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen vor. Den Mitgliedstaaten wird empfohlen, den Europäischen Qualifikationsrahmen als Referenzinstrument zu verwenden, um die Qualifikationsniveaus verschiedener Qualifikationssysteme zu vergleichen und die weitere Integration des europäischen Arbeitsmarkts zu fördern.

Die mit dem EQR angestoßene Diskussion über einen Deutschen Qualifikationsrahmen bietet die Chance, Reforminitiativen zu fokussieren und zentrale bildungspolitische Ziele besser zu erreichen. Die Implementierung des Europäischen und die Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmens kann und muss zu besserer Anrechnungsfähigkeit und Durchlässigkeit der Bildungswege für alle führen. Dies gilt insbesondere für leichtere Anrechnung beruflicher Kompetenzen und für Zugänge zur Hochschule.

Die Ausrichtung an Kompetenzen ermöglicht leichtere Zugänge und Übergänge zu und zwischen Qualifikationen und Bildungsbereichen. Dabei sind die Dimensionen Fach-, Sozial- und Humankompetenz zugrunde zu legen. Ein Qualifikationsrahmen muss eine Verbindung herstellen von Bildungs- und Beschäftigungssystem.

Bei der Konstruktion des DQR ist der Zahl der Niveaus besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Bei acht Niveaus, die von den deutschen Arbeitgebern und der Kultusministerkonferenz (KMK) favorisiert werden, besteht die Gefahr, das bisherige Facharbeiterniveau in zwei oder gar drei Niveaus aufzuspalten. Das würde zu einer Benachteiligung von Berufsabschlüssen im Vergleich zu anderen Qualifikationssystemen führen.

Die bisherigen Dokumente zu einem Europäischen Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) und die in Deutschland begonnenen Modellversuche 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.

Die Gewerkschaften erwarten von Bund und Ländern endlich einen seriösen, fachlichen Rahmen zur Entwicklung des DQR. Dabei sind die Sozialpartner auf allen Ebenen aktiv zu beteiligen.

8. Kombinationsmodelle der Ausbildung an Berufsfachschulen und in Betrieben

Bereits in der Stellungnahme der Arbeitnehmergruppe zum Berufsbildungsbericht 2007 wurde darauf hingewiesen, dass die Umsetzung von Kombinationsmodellen vollqualifizierender Berufsausbildung an Berufsfachschulen und in Betrieben nicht vorankommt.

Über die Wirksamkeit vorhandener Versuche, u.a. in Hamburg und Berlin, sowie die aus derartigen Kombinationsmodellen resultierenden Rückwirkungen auf die klassische duale Ausbildung gehen die Einschätzungen der Beteiligten auseinander, auch bei den Gewerkschaften. Auf der einen Seite wird für die Zukunft eine Verschulung der beruflichen

Bildung befürchtet, auf der anderen Seite auf vorhandene Kapazitäten von Berufsfachschulen und Betrieben hingewiesen, die weiterhin ungenutzt bleiben würden. Es ist deshalb weiterhin eine Aufgabe aller Beteiligten, nach Möglichkeiten zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit zur Steigerung des Angebots an Ausbildungsplätzen zu suchen, wobei die Nutzung und Bündelung der vorhandenen Ressourcen eine Option sein kann.

9. Innovationskreis Berufliche Bildung – wie innovativ sind die Vorschläge der Bundesregierung zur beruflichen Erstausbildung?

Auf die drängenden quantitativen und qualitativen Probleme der Berufsbildung in Deutschland reagiert die Bundesregierung mit „10 Leitlinien zur Modernisierung und Strukturverbesserung der beruflichen Bildung“.

Auf den ersten Blick lesen sich die Überschriften griffig und klingen nach Veränderungen. Bei genauerem Hinsehen zeigt sich aber, dass es sich zum großen Teil um altbekannte Postulate und Vorschläge handelt.

Ein Beispiel dafür sind die Maßnahmen zur Benachteiligtenförderung, von denen in der ganzen Republik niemand mehr weiß, wie viele es wirklich gibt und, was noch problematischer ist, dass diese sich auf der Landes- und regionalen Ebene gegenseitig Konkurrenz machen. Dennoch fügt die Bundesregierung weitere Programme hinzu.

In den Stellungnahmen der letzten Jahre haben die Gewerkschaften immer wieder darauf hingewiesen, dass nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) erworbene Qualifikationen im Rahmen einer Ausbildung oder über andere Qualifizierung anzuerkennen sind.

Nach wie vor bleibt das deutsche Berufsbildungssystem hinter dem Postulat des Durchstiegs und der Durchlässigkeit von der Berufsausbildungsvorbereitung zur Berufsausbildung bis zum Bachelor und Master zurück.

Die Gewerkschaften begrüßen es deshalb, dass die Bundesregierung beabsichtigt, ihren Beitrag zu leisten, die Anschlussfähigkeit der Berufsausbildung zu erhöhen und die Durchlässigkeit gegenüber den anderen Bildungsbereichen deutlich zu verbessern. Die Ergebnisse des von der Bundesregierung geförderten Projektes „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf ein Hochschulstudium“ (ANKOM) belegen, was machbar ist, um die Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung voranzubringen.

Anstatt das Berufsprinzip zu stärken, werden die Ordnungsmittel aufgebohrt und mit Hilfe von Flexibilisierung und Modularisierung verändert. Bausteine finden sich inzwischen in der Berufsvorbereitung ebenso wie in der Berufsausbildung und in der Nachqualifizierung. Damit wird aber nicht das Berufsprinzip gestärkt, vielmehr besteht die Gefahr, dass es Stück für Stück aufgeweicht und verwässert wird. Ob eine berufliche Identifikation mit Modulen und Bausteinen hergestellt werden kann, bleibt mehr als fraglich.

Anstatt wie in Nordrhein-Westfalen auf abschlussbezogene Angebote zu setzen und auf gesetzlichen Grundlagen aufzubauen, flüchtet die Bundesregierung in „vor“-gesetzliche Regelungen. Daraus erwachsen nicht wenige Probleme. So gibt es z. B. kein Anrecht auf einen betrieblichen Ausbildungsvertrag, es ist nicht geklärt, wie die Ausbildungsinhalte aus Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan in den ausgewählten 14 Berufen in Berufsschule und Betrieb in 25 Regionen vermittelt werden sollen.

Es ist nicht sicher, ob alle Bausteine in einer betrieblichen Ausbildung vermittelt werden. Die Kammern stehen vor dem Problem, wie sie die Bausteine anerkennen und prüfen sollen, und die Jugendlichen müssen den steinigen Weg über die Externenprüfung gehen.

Es besteht die Gefahr – und dies wird von den Arbeitgeberverbänden nicht bestritten –, dass Betriebe nicht mehr auf die volle Ausbildung zurückgreifen, sondern Jugendliche lediglich für bestimmte Teiltätigkeiten und Teilaufgaben mit Hilfe von Bausteinen (Modulen) qualifizieren. Damit wird genau das Gegenteil dessen eintreten, was angestrebt ist, nämlich die Anzahl der Ausbildungsplätze wird weiter sinken und das duale Ausbildungssystem geschwächt werden. Beruflichkeit bedeutet ganzheitliches Lernen, Identifikation mit einem Beruf.

Die veränderten Strategien des Kapitals zwingen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu, in immer kürzeren Zeiten und Zyklen das zu lernen, was gerade gebraucht wird. Für viele Beschäftigte will die Wirtschaft keine breit qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr ausbilden. Gern gesehener Nebeneffekt: die Ausbildungs- und Personalkosten können weiter gesenkt werden. Ein Beispiel für diesen Paradigmenwechsel ist die Kehrtwende der Daimler AG, die die Anzahl der Facharbeiter und der Ausbildungsberufe erheblich reduzieren und zugleich den Anteil der Angelernten auf der Ebene der Maschinen- und Anlageführer mit einer zweijährigen Ausbildung stark erhöhen will.

Unverständlich bleibt, warum im Zeitalter der Globalisierung und dem Ruf nach Fachkräften Maßnahmen zur bildungspolitischen „Abrüstung“ auf den Weg gebracht werden sollen. Länder wie Indien z. B. haben gezeigt, dass sie durch die Vermittlung von fachlicher, sprachlicher und kultureller Bildung ihre Fachkräfte für internationale Märkte wettbewerbsfähig machen.

Die Gewerkschaften begrüßen darum den Vorschlag von Bundesministerin Schavan, Berufe nach Berufsgruppen zu organisieren, um die Vielzahl und Zersplitterung der Berufe einzudämmen. Offen bleibt, was das Bundesbildungsministerium darunter versteht und wie ernst mit dem Vorschlag künftig im eigenen Hause und im Bundeswirtschaftsministerium bei der Neuschaffung und Aufhebung von Berufen umgegangen wird.

Die Gewerkschaften haben in dem Zusammenhang das Modell der europäischen Kernberufe in die Debatte gebracht und damit eine Orientierungslinie angegeben, die sie mit ihren Partnern in Europa weiter verfolgen werden.

Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Länder zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2008

Die Beauftragten der Länder im Hauptausschuss begrüßen die deutliche Verbesserung der Lage am Ausbildungsmarkt im Vergleich zu den Vorjahren. Das duale System ist der mit Abstand größte Bereich im deutschen Berufsbildungssystem. Die Zahl der neubegründeten Ausbildungsverträge im Jahr 2007 entspricht 66,2 % der verzeichneten Schulabgänger/-innen des Jahres. Aufgrund günstiger Abbrecherquoten und hoher Übernahme- und Einmündungsquoten und des Ausbildungsengagements der beteiligten Unternehmen ist es auch ein erfolgreiches und effizientes Berufsbildungssystem.

Altbewerber / Benachteiligte / Ausbildungsfähigkeit

Die Beauftragten der Länder begrüßen die Anstrengungen der Partner des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland zum Abbau der weiterhin zu hohen Bestände an Altbewerbern mit verschiedenen Benachteiligungen. Sie weisen darauf hin, dass es in den meisten Ländern regionale Ausbildungsbündnisse gibt, die erheblich zu den bisher erreichten Erfolgen beigetragen haben.

Angesichts der zu erwartenden weiteren Entlastung am Ausbildungsmarkt müssen alle Maßnahmen, auch die zur Umsetzung der Leitlinien des „Innovationskreises Berufliche Bildung“ und der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung, kritisch darauf untersucht werden, ob diese tatsächlich benachteiligten Bewerbern zugute kommen oder ob sie Mitnahmeeffekte hervorrufen, die Unternehmen zur Reduzierung ihres Ausbildungsengagements anreizen. Insbesondere der geplante Ausbildungsbonus muss klar auf leistungsschwache Altbewerber mit individuellen personen- und eignungsbezogenen Vermittlungshemmnissen begrenzt werden, die ansonsten so gut wie keine Chance auf betriebliche Ausbildung haben. Die Zielgruppe muss unbedingt fokussiert werden auf Altbewerber, die maximal über einen Real-schulabschluss verfügen und bereits seit mehr als einem Jahr vergeblich auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind und individuell benachteiligt sind. Vollzeitschulische Ausbildungsangebote sind für diese Bewerbergruppe nachrangig in Betracht zu ziehen. Insbesondere sind Unternehmen zu unterstützen, die sich auch in der Ausbildung Benachteiligter engagieren. Die dafür im Bereich der Sozialgesetzbücher (SGB) II/III bereitgestellten neuen Instrumente sollten dafür genutzt und gegebenenfalls so ausgebaut werden, dass Betriebe konkrete und leicht erreichbare Hilfestellungen erhalten.

Von besonderer Bedeutung sind die Anstrengungen der Länder und des Bundes zur Verbesserung der schulischen Leistungen, insbesondere zur Halbierung der Zahl der Schulabgänger und Schulabgängerinnen ohne Abschluss. Die Anstrengungen zur Einführung größerer Anteile praktischen Lernens fußen letztlich auf den guten Erfahrungen mit dem dualen System. Hinzuweisen ist vor diesem Hintergrund auf die Möglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit zur Finanzierung von Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler.

Verbesserung der Datenbasis

Die Beauftragten der Länder begrüßen die Verbesserungen der Datenbasis in der Ausbildungsstatistik der Arbeitsagenturen. Dies betrifft insbesondere die verbesserten Verbleibsinformationen und die neue Definition der Altbewerber. Sie weisen auf die weiterhin vorhandenen Mängel bei der Erfassung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze und die stichtagsbezogenen Schwierigkeiten bei der Zuordnung abgeschlossener Ausbildungsverträge zum richtigen Ausbildungsjahr hin. Auch Mehrfachdurchläufe durch das Berufsbildungssystem werden nicht erfasst. Die Beauftragten der Länder betonen daher nochmals die Notwendigkeit des unverzüglichen Aufbaus einer integrierten Ausbildungsstatistik. Datenschutzrechtliche Hindernisse sind auszuräumen.

Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Fragen

Die Beauftragten der Länder begrüßen die im Berufsbildungsbericht dargestellten vielfältigen Initiativen zur Chancengleichheit, insbesondere zur Heranführung von jungen Frauen an gewerblich-technische Berufe mit überdurchschnittlichen Einkommenschancen. Sie weisen mit Besorgnis auf den hohen Anteil von Jungen und jungen Männern an den Schulabgängern ohne Abschluss und den Maßnahmen des Unterstützungssystems hin. Sie bitten alle Akteure, hierzu bei allen Maßnahmen auch geschlechtsspezifische Besonderheiten verstärkt zu beachten.

Weiterbildung

Die statistische Datenbasis in diesem Bereich und die Erfassung von Aktivitäten lassen weiterhin zu wünschen übrig. Die Beauftragten der Länder empfehlen in einem ersten Schritt, hier die bereits erfassten Daten der Weiterbildung (im Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes/der Handwerksordnung, IAB-Betriebspanel, Berichtssystem Weiterbildung, etc.), die Weiterbildung im Bereich der Sozialgesetzbücher sowie der staatlichen Fachschulen im Berufsbildungsbericht zusammenzuführen.

In einem zweiten Schritt sollten die Förderaktivitäten von Bund und Ländern regelmäßig erfasst und zusammengeführt und durch eine regelmäßige repräsentative Befragung von Bildungsanbietern und Hochschulen ergänzt werden.

Die Beauftragten der Länder weisen darauf hin, dass zur Bewertung der Weiterbildung in Deutschland im internationalen Vergleich auch informelle Lernformen (Erfahrungsaustausch, Workshops, Fachliteratur, E-Learning, Coaching u.a.) mit erfasst und bewertet werden sollten. Dies dürfte nur durch verbesserte Befragungen möglich sein. Es handelt sich dabei insbesondere bei erfahrenen Berufstätigen um besonders effiziente Lernformen, die nicht zugunsten besser erfassbarer formeller Lernformen zurückgedrängt werden sollten.

Die vielfältigen Ansätze zur Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte und zur Anrechnung von beruflich erworbenen Kompetenzen werden begrüßt. Die Beauftragten der Länder weisen darauf hin, dass diese Entwicklungen deutlich verstärkt werden müssen. Auch in Deutschland müssen Abschlüsse zu Anschlüssen werden.

Europäische Bildung

Die Beauftragten der Länder begrüßen die erheblichen Anstrengungen, um die nationalen Systeme der beruflichen Bildung und Hochschulbildung transparenter und durchlässiger zu machen. Die entsprechenden Instrumente (Europäischer und Deutscher Qualifikationsrahmen, Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung) müssen unbedingt praxistauglich ausgestaltet werden. Sie sollten durch die Erarbeitung europaweit gültiger Kernberufe flankiert werden. Das duale System der beruflichen Bildung steht aufgrund seiner begrenzten Verbreitung und seiner wirtschaftlichen, sozialen und didaktischen Besonderheiten in Europa immer wieder in der Gefahr, nicht angemessen eingeordnet zu werden. Dies betrifft auch die Überlegungen zur Einführung internationaler Leistungsvergleiche (Berufsbildungs-PISA).

Die Beauftragten der Länder halten es für geboten, die europäischen Aktivitäten durch eine Verstärkung der Ausbildung im Ausland mit nach § 76 (3) Berufsbildungsgesetz abgestimmten Ausbildungsplänen zu flankieren. Nur so konkret kann Europa bei den Bürgern ankommen. Die bisher geringe Anzahl abgestimmter Ausbildungspläne weist darauf hin, dass die verbesserte Förderung im EU-Programm LEONARDO DA VINCI für eine wirkliche Verankerung betrieblicher Ausbildung nicht ausreicht. Die Beauftragten der Länder bitten daher alle Akteure, mit ihren jeweiligen Möglichkeiten zur Stärkung der Auslandsausbildung beizutragen.