

Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2019 der Bundesregierung

„Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung dankt den zuständigen Bundesministerien und dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) für die Erstellung des Berufsbildungsberichts 2019. Es folgen einzelne Stellungnahmen der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der Länder:“

Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2019

Die Beauftragten der Arbeitgeber im BIBB-Hauptausschuss danken dem BIBB und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) für den umfassenden und detaillierten Berufsbildungsbericht.

Die neue Form des Berichts wird ausdrücklich begrüßt. Durch die Darstellung des gesamten Ausbildungsmarktes auf der Grundlage der Ergebnisse der integrierten Ausbildungsberichterstattung bietet der Bericht einen hervorragenden Überblick über die aktuelle berufsbildungspolitische Diskussion in der Bundesrepublik Deutschland.

Unternehmen engagieren sich immer stärker in Ausbildung

Die Zahl der gemeldeten Ausbildungsplätze wurde im Berichtszeitraum nochmals erhöht. Mit insgesamt 527.470 gemeldeten betrieblichen Berufsausbildungsstellen hat die Wirtschaft zum fünften Mal in Folge ihr Angebot erweitert und gegenüber dem Vorjahr um 3,6 Prozent aufgestockt. Innerhalb von zehn Jahren ist damit das jährliche Angebot betrieblicher Ausbildungsplätze von rund 450.000 auf 527.470 massiv erweitert worden.

Gleichzeitig entwickelt sich die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge positiv.

Mit 531.414 Neuverträgen wurde im Berichtszeitraum ein Höchstwert der vergangenen sechs Jahre erreicht, der fast ausschließlich auf einem Zuwachs im Bereich der betrieblichen Ausbildung beruht.

Ebenfalls eine kontinuierliche Veränderung zugunsten der Bewerberinnen und Bewerber erfuhr in den vergangenen Jahren die Relation zwischen angebotenen Ausbildungsstellen und nachgefragten Plätzen. Bezogen auf alle Ausbildungsplätze stieg die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) auf 106.

Die Unternehmen bieten Stellen für unterschiedliche Talente an. Etwa die Hälfte aller Ausbildungsangebote steht jungen Menschen offen, die maximal über einen Hauptschulabschluss verfügen, ein gutes Drittel richtet sich an Realschulabgänger und nur weniger als 10 Prozent aller Ausbildungsbetriebe wünschen sich eine Fachhochschulreife von ihren zukünftigen Azubis. Dennoch stellen Hauptschulabsolventen lediglich rund ein Viertel, Absolventen mittlerer Schulabschlüsse gut 40 Prozent und Hochschulzugangsberechtigte ca. 30 Prozent aller Ausbildungsanfänger und insbesondere Ausbildungsangebote für Hauptschulabsolventen bleiben aufgrund mangelnder Nachfrage unbesetzt. Zahlreiche Unternehmen machen gute Erfahrungen damit, leistungsschwächere Auszubildende beispielsweise durch betriebsinterne Fördermaßnahmen und Ähnliches zu unterstützen.

Obwohl insbesondere Kleinstbetriebe nicht jedes Jahr die Kapazitäten für neue Auszubildende haben, bilden 54 Prozent aller Betriebe mit Ausbildungsberechtigung aus. Dies belegt das Engagement und die Verantwortung der deutschen Wirtschaft.

Die generelle Leistungsbereitschaft der Auszubildenden und die Ausbildungsqualität der Unternehmen zeigen sich auch darin, dass über 90 Prozent der Prüfungsteilnehmer im ersten Durchgang der Abschlussprüfungen erfolgreich ihre berufliche Handlungsfähigkeit unter Beweis stellen. Entsprechend liegt die durchschnittliche Übernahmequote mit 74 Prozent auf dem höchsten Wert seit fast 20 Jahren.

Zwei Seiten einer Medaille

Rückläufige Zahlen bei den Absolventen allgemeinbildender Schulen sowie der anhaltende Trend zu akademischen Ausbildungsgängen führen dazu, dass die Zahl der unbesetzt bleibenden Ausbildungsstellen dramatisch (+17,7 Prozent) ansteigt. Dies stellt Unternehmen nicht nur vor kurz- und mittelfristige Probleme hinsichtlich der Fachkräftesicherung. Die – teilweise wiederholte – Erfahrung, dass Ausbildungsangebote nicht angenommen werden, trägt vor allem bei Kleinst- und Kleinbetrieben auch dazu bei, Ausbildungsplätze nicht mehr anzubieten.

Auch nach Beginn des Ausbildungsjahres setzen Wirtschaft und Arbeitsagentur ihre Anstrengungen fort, junge Menschen, die sich für eine duale Ausbildung interessieren, auf

noch freie Ausbildungsplätze zu vermitteln. Diese Nachvermittlung im sogenannten „fünften Quartal“ wurde in den letzten Jahren optimiert, trotzdem konnte die aus volkswirtschaftlicher Perspektive bedenkliche Entwicklung nicht verhindert werden, dass ein halbes Jahr nach Beginn des Ausbildungsjahres noch über 71.500 Ausbildungsstellen unbesetzt geblieben sind.

Die regionalen und branchenspezifischen Passungsprobleme stellen seit vielen Jahren eine nicht gelöste Problematik dar. Versorgungs- oder Besetzungsprobleme, die als Passungsprobleme auch gleichzeitig auftreten können, werden vom BIBB präzise analysiert und beschrieben, überzeugende Konzepte für eine nachhaltige Verbesserung der Mobilitäts- und Matchingproblematik sind jedoch nicht erkennbar.

In den letzten Jahren hat das kontinuierliche Werben für die duale Berufsausbildung erste Früchte gezeigt. Bildungspolitische Initiativen zur weiteren Stärkung der dualen Ausbildung bleiben jedoch dringend erforderlich. Ein Ausbau der Berufsorientierung insbesondere in der gymnasialen Oberstufe, die Förderung der regionalen und überregionalen Mobilität von Auszubildenden, beispielsweise durch Azubitickets, sowie eine höhere Transparenz über die Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten tragen zur Attraktivität der beruflichen Bildung bei und verdeutlichen ihre Gleichwertigkeit zum Hochschulstudium.

Auch die Qualifizierung von An- und Ungelernten über 25 Jahre kann eine Möglichkeit sein, die Fachkräfteproblematik zu mildern. Wege hierfür sind ganzheitliche Nachqualifizierungsangebote wie beispielsweise Umschulungen und Vorbereitungsmaßnahmen auf die Externenprüfung sowie die berufsanschlussfähige Teilqualifizierung.

Die duale Berufsausbildung ist für viele junge Menschen der Königsweg in ein selbstbestimmtes Berufsleben. Sie ist zentraler Erfolgsfaktor für die Wirtschaft und Grundlage der zukünftigen Fachkräftesicherung.

Erfreulicherweise gilt dies zunehmend auch für die Zielgruppe der jungen Geflüchteten, die in erkennbarer Quantität im Bereich der dualen Berufsausbildung angekommen ist. Die Bereitschaft der Wirtschaft, jungen Geflüchteten mit ausreichenden Sprachkenntnissen eine Chance am Ausbildungsmarkt zu geben, hat dazu beigetragen, dass sich die Zahl der Ausbildungsinteressierten in dieser Zielgruppe fast vervierfacht hat und für mehr als ein Drittel

der ca. 38.000 jungen Ausbildungsinteressierten eine Einmündung in duale Ausbildung erfolgte. Dieser Erfolg hebt das vielfältige Engagement vor Ort ebenso hervor wie die Notwendigkeit von Unterstützungsprogrammen beispielsweise „Willkommenslotsen“ und „Passgenaue Besetzung“.

Aus Sicht der Beauftragten der Arbeitgeber im BIBB-Hauptausschuss stellt sich die Gesamtsituation am Ausbildungsmarkt für junge Menschen sehr gut dar. Nicht nur aufgrund der demografischen Entwicklung haben dual ausgebildete Fachkräfte beste Perspektiven am aktuellen und zukünftigen Arbeitsmarkt.

Gleichzeitig ist die rückläufige Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen jedoch für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses bedenklich.

Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2019

Der Ausbildungsmarkt zerfällt in parallele Welten. Auf der einen Seite gibt es rund 57.000 unbesetzte Ausbildungsplätze, auf der anderen Seite sind fast 80.000 Jugendliche akut auf der Suche nach einer Ausbildung. Insgesamt wurden 531.414 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Das sind 8.124 mehr als im Jahr zuvor und entspricht einem Anstieg von 1,6 Prozent. Auch das Angebot von Ausbildungsplätzen ist gestiegen. Gleichzeitig mündeten mehr als ca. 270.000 Jugendliche in die zahllosen Maßnahmen im Übergang von der Schule in die Ausbildung. Wer die 54.100 jungen Menschen, die trotz einer Alternative zur Ausbildung ihren Vermittlungswunsch weiter aufrechterhalten, nicht ignoriert, wird feststellen, dass die ehrliche (erweiterte) Angebotsnachfragerelation bei 96,6 gemeldeten Stellen zu 100 suchenden Jugendlichen lag. Von einem auswahlfähigen Angebot ist man also noch weit entfernt.

Die Zahl der Jugendlichen ohne Berufsabschluss steigt weiter auf 14,2 Prozent der jungen Menschen im Alter von 20 bis 34 Jahren. Das sind 2,12 Millionen in diesem Alter. Sie sind die Hochrisikogruppe auf dem Arbeitsmarkt und fühlen sich von den demokratischen Kräften oft nicht mehr gesehen und angesprochen.

Besonders dramatisch ist die Lage auf dem Ausbildungsmarkt im Ruhrgebiet, in den mittleren Städten Hessens und Niedersachsens sowie im Norden Schleswig-Holsteins. Wir dürfen nicht zulassen, dass in Oberhausen, Bochum, Hameln, Flensburg oder auch Nordbrandenburg eine abgehängte Generation heranwächst. In diesen Regionen muss der Staat, ergänzend zur betrieblichen Ausbildung, auch außerbetriebliche Plätze anbieten.

In wirtschaftlich starken Regionen Bayerns, Baden-Württembergs und Rheinland-Pfalz gibt es viele Ausbildungsstellen, die nicht besetzt werden konnten. Um die ungleiche Entwicklung in den Regionen auszugleichen, sollte die Mobilität der Bewerber/-innen unterstützt werden. Im

Zentrum steht das Angebot einer kostengünstigen Unterbringung. Die Einrichtung von Azubi-Wohnheimen ist eine Möglichkeit.

Offene Plätze gibt es aber insbesondere auch im Osten Deutschlands. In Greifswald, Schwerin, Bernburg (Sachsen-Anhalt) oder Jena blieb 2018 rund jeder fünfte Ausbildungsplatz unbesetzt. Allein bei den Fleischerinnen und Fleischern gibt es im gesamten Osten nur noch 192 neue Ausbildungsverträge, ganze 131 Plätze blieben unbesetzt. Kurzum: In manchen Regionen und Branchen gibt es keine Ausbildungskultur. Hier finden Betriebe keine Azubis, und viele junge Menschen machen einen weiten Bogen um die duale Ausbildung.

Berufliche Bildung besser machen

Wer wirklich berufliche Ausbildung stärken möchte, muss genau hier ansetzen. Die Gründe, weshalb sich Jugendliche für oder gegen eine Ausbildung entscheiden, sind gut erforscht. Der Ausbildungsberuf muss die Jugendlichen interessieren. Junge Menschen erwarten eine gute Qualität ihrer Ausbildung und eine faire Bezahlung während und nach der Ausbildung. Die Ausbildungsvergütung ist sicher nicht der einzige, aber ein wichtiger Punkt, an dem junge Menschen (und ihre Eltern) den Wert einer Ausbildung messen.

Die Bundesregierung möchte hier gegensteuern – und will eine Mindestausbildungsvergütung einführen. Die Mindestausbildungsvergütung ist nur da notwendig, wo sich Arbeitgeber ihrer Verantwortung als Tarifpartner entziehen. Und da gibt es ein massives Ost-West-Gefälle. Der Anteil der Betriebe, die freiwillig eine Vergütung nach Tarifvertrag zahlen, ist im Osten deutlich geringer als in Westdeutschland, schreibt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in seiner Auswertung der Ausbildungsvergütungen.

Ein Beispiel ist das Fleischerhandwerk: Nur noch einen einzigen Flächentarifvertrag weist die BIBB-Datenbank für diese Branche im Osten aus. Gerade einmal 310 Euro bekommen junge Azubis dort im ersten Ausbildungsjahr; der Vertrag gilt zudem nur für Sachsen. Der Haken an diesem Tarifvertrag: Er stammt aus dem Jahr 2010, wurde im April 2011 von der DGB-Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) gekündigt, die seither die Arbeitgeber vergeblich auffordert, einen neuen Vertrag zu verhandeln. Seit fast einem Jahrzehnt weigern

sich die Arbeitgeber in Sachsen nun standhaft, ihren Azubis auch nur einen müden Cent mehr zu zahlen. Die NGG hat deshalb angefangen, mit einzelnen Unternehmen Tarifverträge abzuschließen, die mitunter auch über den Forderungen des DGB für eine Mindestvergütung liegen. Diese Firmen haben deutlich bessere Chancen, ihre Ausbildungsplätze auch besetzen zu können.

Die Arbeitgeber möchten diese Billig-Modelle nicht antasten, sondern aufwerten, indem sie ihnen künftig das Etikett „Mindestvergütung“ aufkleben wollen. Die Gewerkschaften wollen diese Dumping-Ausbildung durch ihr Modell der Mindestvergütung abschaffen. Keine Ausbildungsvergütung darf nach dem DGB-Modell mehr als 20 Prozent unter dem tariflichen Durchschnitt liegen. Für das erste Ausbildungsjahr läge die Vergütung somit bundesweit bei 660 Euro brutto im Monat.

Eine solche Mindestausbildungsvergütung löst zwar nicht alle Probleme, ist aber ein wichtiger Schritt, um Ausbildung besser und attraktiver zu machen. Sie hilft vor allem dort, wo Arbeitgeber sich weigern, mit Gewerkschaften die Höhe der Vergütung zu verhandeln. Wer dagegen seine Azubis anständig bezahlt, braucht die Einführung einer Mindestvergütung nicht zu fürchten. Grund zur Freude hätten nach unseren Berechnungen aber rund 127.000 Jugendliche, die am Monatsende mit mehr Geld nach Hause gehen könnten.

Die schulische Berufsausbildung in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen sowie die Ausbildungen in der Pflege erweisen sich ebenso wie die dualen Ausbildungsgänge als Rückgrat der Berufsbildung in Deutschland. So haben im Berichtsjahr knapp 179.000 junge Menschen eine Ausbildung in der schulischen Berufsausbildung des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens aufgenommen. Dies muss ausführlicher Teil der Berichterstattung werden.

Reform der Pflegeausbildung

Mit attraktiven Ausbildungsbedingungen können mehr Auszubildende für die Pflegeberufe gewonnen und nach ihrer Ausbildung im Beruf gehalten werden, wenn ihnen eine gute Perspektive geboten wird. Doch das neue Pflegeberufegesetz ist nicht mehr als ein Kompromiss. Positiv ist zwar, dass die Notwendigkeit anerkannt wird, die Abschlüsse in der

Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und Altenpflege zunächst beizubehalten – allerdings ist das zunächst nur bis 2025 garantiert.

Ein fatales Signal ist, dass die Altenpflege durch eine Absenkung des Kompetenzniveaus abgewertet wird. Vielmehr muss der Beruf dringend aufgewertet werden. Aufgrund der gestiegenen Anforderungen braucht es eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die den anspruchsvollen Anforderungen an die pflegerische Versorgung gerecht wird.

Wir begrüßen, dass das BIBB bestimmte Zuständigkeiten im Rahmen der Forschung und Begleitung der Arbeit der Fachkommission erhält, die die Rahmenpläne für die neuen Pflegeausbildungen erarbeiten soll. Kritisch sehen wir allerdings, dass die neu eingerichtete Fachkommission von den zuständigen Ministerien nicht sozialpartnerschaftlich besetzt ist. Für die Gestaltung der neuen Ausbildungen wäre es sehr wichtig, dass die Sicht der Beschäftigten berücksichtigt wird.

Ausbildungsoffensive Pflege

Die „Ausbildungsoffensive Pflege“ ist ein wichtiges Signal der Bundesregierung, um mehr Menschen für die Pflegeberufe zu begeistern. Angesichts des Pflegenotstandes braucht es gemeinsame Anstrengungen aller Beteiligten, um die Pflegeberufe attraktiv zu machen. Entscheidend ist, dass Auszubildende nicht nur gewonnen, sondern durch attraktive Bedingungen und eine faire Bezahlung nach der Ausbildung auch im Beruf gehalten werden. Derzeit macht sich der Personalmangel schon in der Ausbildung bemerkbar. Überstunden, Zeitdruck, kurzfristiges Einspringen, Zeitmangel der Praxisanleiterinnen und -anleiter sind in vielen Krankenhäusern und Altenpflegeeinrichtungen tägliche Realität. Auszubildende dürfen nicht als billige Arbeitskräfte missbraucht werden. Gute Ausbildung braucht Zeit, eine nachhaltige Stärkung der Praxisanleitung und zusätzliches, gut qualifiziertes Personal.

Ausbildung in den Gesundheitsfachberufen

Die Neuordnung und Stärkung der Gesundheitsfachberufe im Rahmen eines Gesamtkonzeptes wurde im Koalitionsvertrag angekündigt. Hier müssen zügig weitere Schritte folgen. Die Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufen (Heilberufe) müssen an

veränderte Anforderungen angepasst und die Bedingungen verbessert werden. Die Vielzahl der unterschiedlichen Regelungen sollte vereinheitlicht werden.

Ausbildung in Sozial- und Erziehungsberufen

Eine systematische Erfassung der Ausbildungssituation in den Sozial- und Erziehungsberufen, der „Grundausbildung“ Sozialassistent/-in, sozialpädagogische/-r Assistent/-in, Kinderpfleger/-in und der Weiterbildung zum/zur Erzieher/-in hat bislang nicht stattgefunden. Es ist dringend notwendig, in den folgenden Berichterstattungen einen differenzierten Überblick über das Ausbildungssystem, welches in den Ländern organisiert wird, zu gewinnen.

Dazu gehören die Fragen nach:

- Struktur der Ausbildungen
- der Einbeziehung von Lernorten (Berufsfach- und Fachschule, Hochschule und sozialpädagogische Arbeitsfelder und deren Verknüpfung)
- Ausbildungskapazitäten und Nachfrage
- Ausbildungsverträgen und Ausbildungsvergütung
- Lehrkräften in der schulischen Ausbildung
- Anleitung in der praktischen Ausbildung
- Anfänger/-innen- und Absolvent/-innenzahlen differenziert nach Ausbildungen
- Bedarfsprognosen
- Umschulungen
- Quereinstiegen

Duales Studium gewinnt weiter an Bedeutung

Auch das duale Studium hat mit mittlerweile mehr als 100.000 Studierenden eine wachsende Bedeutung im System beruflicher Qualifizierung. Die Entwicklung in den dualen Studiengängen muss zukünftig daher ebenfalls Teil des Berufsbildungsberichts der Bundesregierung werden. Hinsichtlich der Formate des dualen Studiums braucht es einen Regelungsrahmen zur curricularen Verzahnung von Studien- und Praxisphasen sowie arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen. Einen ersten Ansatz böte die Erweiterung des

Geltungsbereichs des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) auf Praxisphasen praxisintegrierter dualer Studiengänge.

Berufliche Weiterbildung nur unzureichend erfasst

Berufsbildung endet nicht mit beruflicher Erstausbildung. Gestiegene Bildungsansprüche, steigende Weiterbildungsneigung und zukünftige Herausforderungen durch digitalen und sektoralen Strukturwandel haben die Bedeutung von beruflicher Weiterbildung in den letzten Jahren deutlich erhöht. Dies spiegelt sich jedoch nicht im Berufsbildungsbericht wieder. Es ist aus unserer Sicht unzureichend, ausgewählte einzelne Förderprogramme im Bereich der beruflichen Weiterbildung zu beschreiben. Wir halten es für zeitgemäß und angebracht, den Berichtsteil zur beruflichen Weiterbildung und insbesondere zur beruflichen Fortbildung stärker auszubauen und dabei auf längst vorhandene Datenquellen und Forschungsergebnisse zurückzugreifen. Zudem werden keine Rückschlüsse aus den Beschreibungen zur Wirkung der berufsbildungspolitischen Aktivitäten und Programme zur Förderung von beruflicher Weiterbildung gezogen und in den Bericht integriert.

BBiG umfassend reformieren

Die Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer im BIBB-Hauptausschuss begrüßt insgesamt die im Koalitionsvertrag angekündigte Weiterentwicklung des für die Berufsbildung maßgeblichen Berufsbildungsgesetzes (BBiG).

Wir sehen vor allem folgende Änderungsbedarfe:

1. Die duale Ausbildung ist attraktiv. Jahr für Jahr interessieren sich mehr als 800.000 Jugendliche für eine solche Ausbildung. Vor allem der Anteil der Azubis, die über eine Hochschulzugangsberechtigung verfügen, ist in den vergangenen Jahren stark gestiegen. Zudem hat auch eine demografische Entlastung im vergangenen Jahrzehnt dafür gesorgt, dass die Zahl der jungen Menschen im Übergangsbereich gesunken ist. Dennoch haben ausweislich des Nationalen Bildungsberichts 2018 Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss kaum von dieser Entwicklung profitiert. Mehr noch: Die stetig sinkende Zahl der ausbildenden Betriebe auf nun unter 20 Prozent in 2018 verengt die Möglichkeiten für viele junge Menschen, eine duale Berufsausbildung aufnehmen zu können.

Zudem besteht eine Schließungstendenz des Ausbildungsmarktes für Haupt- und Realschulabsolvent/-innen, deren Berufswahlspektrum sich in den letzten Jahren deutlich verengt hat. Hinter dieser Tendenz steht die selektive Auswahl der Betriebe bei der Einstellung neuer Auszubildender, die durch die Ausdifferenzierung von Ausbildungsformaten (zum Beispiel zwei- oder dreijährige Ausbildungsberufe, dual Studierende) erleichtert wird. Diese Tendenz wirft zunehmend deutlicher die Frage der betrieblichen Durchlässigkeit auf. Der theoretisch mögliche, aber während der Ausbildungszeit nur unzureichend umgesetzte Durchstieg von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe ist dabei ein besonderes Problem, da zunehmend Beschäftigte mit Berufsabschlüssen mit einer Ausbildungszeit von zwei Jahren auf Einfacharbeitsplätzen eingesetzt werden, die nach Prognosen vor allem durch die Digitalisierung in hohem Maße substituierbar sind. Die Ausbildung bildet die Grundlage für den lebensbegleitenden Lernprozess, dem sich alle Beschäftigten aufgrund der beschleunigenden technischen Entwicklung stellen müssen. Deshalb ist es für den langfristigen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit notwendig, ein solides Fundament zu legen. Hierfür ist eine dreijährige Ausbildung notwendig.

Eine zweijährige Ausbildung ist nicht im Interesse der Beschäftigten und im langfristigen Interesse der Unternehmen. Durch die „Schmalspurausbildung“ wird keine ausreichende Grundlage für den lebensbegleitenden Lernprozess gelegt. Ohne einen solchen Lernprozess ist die Beschäftigungsfähigkeit mittel- und langfristig gefährdet. Das Risiko, arbeitslos zu werden, würde steigen. Die Unternehmen können an den deutschen Standorten den internationalen Wettbewerb nur mit einer breit ausgebildeten Facharbeiterschaft gewinnen. Hierfür ist eine breite Grundqualifizierung in einer mindestens dreijährigen Berufsausbildung und einem darauf aufbauenden lebensbegleitenden Lernprozess notwendig.

Die Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer sieht die Gefahr, dass sich die im Referentenentwurf vorgeschlagenen Anrechnungs- und Anerkennungsmöglichkeiten für diese Zielgruppe nachteilig auswirken werden. Wir schlagen deshalb vor, mehr Durchlässigkeit in der dualen Ausbildung zu ermöglichen und einen verbindlichen Durchstieg von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe im BBiG festzuschreiben. Das kommt

gerade auch den Jugendlichen zugute, deren Zugangschancen in den Ausbildungsmarkt in den letzten Jahren rückläufig waren.

Der verbindliche Durchstieg kann und sollte vor allem im Rahmen der ordnungspolitischen Gestaltung von Ausbildungsordnungen umsetzbar sein. Dadurch wird der Ausgleich zwischen den Anforderungen der Arbeitswelt und den Bedürfnissen der Auszubildenden und späteren Fachkräfte garantiert. Für die Attraktivität der dualen Berufsausbildung ist es ein wichtiger Faktor, wenn die in der Ausbildungspraxis beteiligten Sozialpartner die Regeln der Umsetzung dualer Berufsausbildung im Konsens tragen. Auch wenn dieses Konsensprinzip zwischen Sozialpartnern und Staat immer betont wird, findet sich im BBiG bislang nichts dazu. Wir schlagen deshalb vor, die Beteiligung der Sozialpartner an der Ordnungsarbeit nach dem Konsensprinzip im BBiG verbindlich festzuschreiben.

2. Eine höhere Attraktivität der dualen Berufsausbildung hängt aber auch mit qualitativen Aspekten der Berufsausbildung zusammen. In Teilen sind gravierende Qualitätsprobleme in einigen Branchen festzustellen, die an besonders niedrigen Ausbildungsvergütungen, einer hohen Zahl an unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätzen und gleichzeitig hohen Vertragslösungsquoten sowie deutlich niedrigeren Prüfungserfolgen der Auszubildenden ablesbar sind. Dies hat zur Folge, dass das Image der beruflichen Ausbildung leidet und an Attraktivität verliert. Jugendliche beginnen sich auf andere Ausbildungswege umzuorientieren. Insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) werden Ausbildungsbedingungen immer seltener auf Basis geltender Tarifverträge geregelt. Der Gesetzgeber ist gefordert, insgesamt den Ordnungsrahmen des Tarifvertragssystems zu stärken. Gute tarifliche Bezahlung und gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sind wesentliche Faktoren für eine höhere Attraktivität bei Jugendlichen. Wir begrüßen deshalb auch eine Mindestausbildungsvergütung, um die duale Berufsausbildung besser und attraktiver zu machen. Die Mindestausbildungsvergütung muss bei mindestens 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen liegen. Eine Anpassung sollte jährlich auf Grundlage der vom BIBB ermittelten durchschnittlichen Steigerung der tariflichen Ausbildungsvergütung durchgeführt werden. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus der Umsetzung des Mindestlohns ist insbesondere die Anrechnung von anderen Leistungen des Arbeitgebers auf die

Mindestausbildungsvergütung explizit auszuschließen, wenn sie über Kost und Logis hinausgehen. Damit sind vor allem Entgeltbestandteile wie Jahressonderzahlungen oder auch Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge gemeint, die im Begründungsteil des Gesetzes explizit als anrechenbar genannt werden. Eine gesetzliche Klarstellung ist auch deshalb unabdingbar, weil sich die bisherige Rechtsprechung zum Mindestlohn auf Arbeitnehmer/-innen bezieht und nicht ohne weiteres auf Auszubildende übertragbar sein wird. Die Mindestausbildungsvergütung ist ein wichtiger Schritt, um Berufsausbildung attraktiver zu machen – weitere müssen aber folgen.

- Es muss sichergestellt werden, dass die Mindestausbildungsvergütung nicht unterlaufen wird, indem für die Auszubildenden zusätzliche Kosten bei der Anschaffung von Ausbildungsmitteln anfallen. Auch wenn die Rechtslage zur Lernmittelfreiheit eigentlich klar sein sollte, zeigen Erfahrungen aus verschiedenen Branchen und aus der betrieblichen Praxis, dass Auszubildende nach wie vor Ausbildungsmittel selbst bezahlen müssen. Wir halten daher eine Klarstellung notwendig, dass alle Ausbildungsmittel, die für das Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich sind, vom Ausbildungsträger – in aller Regel also vom Betrieb – zu übernehmen sind.
- Wir sehen außerdem den Bedarf, die Freistellung für den Berufsschulunterricht klarzustellen und eindeutig, unabhängig vom Lebensalter, an das Vertragsverhältnis zur Ausbildung zu binden, so dass Auszubildende an Berufsschultagen nicht mehr in den Betrieb zurückkehren müssen. In diesem Zusammenhang sprechen wir uns auch für eine bezahlte Freistellung des letzten Arbeitstages vor allen Zwischen- und Abschlussprüfungen aus. Dies ist gerade im Hinblick auf den Prüfungserfolg von Auszubildenden erforderlich. Zudem wird dadurch die Berufsschule als zweite Säule der dualen Ausbildung gestärkt.
- Für die Attraktivität der dualen Ausbildung sind auch immer die damit verbundenen beruflichen Perspektiven entscheidend. Viele Auszubildende werden aber gerade zum Ende ihrer Ausbildungszeit im Unklaren über die Übernahme gelassen. Grundsätzlich sollen ausgebildete Fachkräfte unbefristet in Vollzeit und im erlernten Beruf weiter

beschäftigt werden. Für den Fall, dass der Arbeitgeber allerdings beabsichtigt, den Auszubildenden nicht zu übernehmen, sollte eine verpflichtende dreimonatige Ankündigungsfrist eingeführt werden, so dass die Auszubildenden in der Lage sind, sich rechtzeitig und rechtssicher drei Monate vor Ausbildungsbeendigung arbeitssuchend zu melden und nach einer anderen Beschäftigung suchen zu können.

- Das Berufsbildungsgesetz bietet aus unserer Sicht bereits heute viele Anknüpfungspunkte, um die Qualität der Ausbildung zu sichern und weiterzuentwickeln. Allerdings sind diese Regelungen (wie zum Beispiel Eignung von Ausbildungsstätten und Ausbildern, Aufgaben der zuständigen Stelle zur Überwachung und Beratung von Ausbildungsbetrieben, Stellung der Berufsbildungsausschüsse etc.) häufig zu unverbindlich. Wir wollen diese Anknüpfungspunkte stärker verzahnen und verbindlich regeln. Es geht uns um ein belastbares System der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung. Das bedeutet, dass vorhandene Instrumente geschärft und Verfahren zielorientierter gestaltet werden müssen.
3. Auffällig ist, dass die steigenden Zahlen dual Studierender in den Plänen zur BBiG-Novelle bisher nicht berücksichtigt werden. Die Folge: Auszubildende und dual Studierende lernen gemeinsam zu gravierend unterschiedlichen Bedingungen im Betrieb. Während Auszubildende und dual Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen (mit Ausbildungsvertrag) unter die Schutz- und Qualitätsbestimmungen des BBiG fallen, ist die Lage bei dual Studierende in praxisintegrierten dualen Studiengängen anders. Sie sind in ihren betrieblichen Lern- und Praxisphasen in der Regel nur auf der Grundlage eines privatrechtlichen Vertrages mit dem Betrieb tätig. Für sie gelten weder die gesetzlichen Schutzbestimmungen noch die Eignungs- und Qualitätssicherungskriterien der dualen Berufsbildung. In der Regel führt das Fehlen entsprechender Mindeststandards zu einer zu hohen Arbeits- und Lernbelastung der Studierenden. Wir sehen hier die Regelungsnotwendigkeit, dass – wie Auszubildende und dual Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen auch – dual Studierende in praxisintegrierten dualen Studiengängen durch das BBiG geschützt werden. Die Regelungsmöglichkeit ergibt sich, da dual Studierende während ihrer Praxisphasen

weisungsgebunden und auf privatrechtlicher Vertragsgrundlage im Betrieb tätig sind. Aus arbeitsrechtlicher Perspektive ist eine partielle Ausweitung des Sonderarbeitsrechts für Auszubildende auf die betrieblichen Praxisphasen des dualen Studiums rechtlich möglich und kann mit der Ausweitung des Geltungsbereichs auf die betrieblichen Praxisphasen des dualen Studiums gewährleistet werden.

Die Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer im BIBB-Hauptausschuss spricht sich auch grundsätzlich dafür aus, den Geltungsbereich des BBiG auszuweiten. Alle ausschließlich nach eigenen Berufszulassungsgesetzen, landesrechtlich, berufsfachschulischen und fachschulisch ausgebildeten Gesundheits-, Pflege-, Erziehungs- und Sozialberufe sollen in den Anwendungsbereich des BBiG aufgenommen werden. Ebenfalls soll das BBiG für alle betrieblichen Ausbildungsphasen von schulischen Ausbildungsgängen gelten. Zu prüfen ist dabei, welche Anpassungen des BBiG aufgrund der besonderen Ausgestaltung der genannten Berufe erforderlich sind. Dabei dürfen bereits erreichte Ausbildungsniveaus in den Berufen nicht unterschritten werden. Die Reform des BBiG mit den hier geplanten Fortbildungsstufen kann eine Grundlage bilden und durch vorausschauende Anlage des Gesetzes ermöglichen, die Ausbildung in diesem Bereich unter Erhalt der bisherigen Ausbildungsniveaus bundesweit einheitlich zu regeln. Sollte es für einzelne Ausbildungsberufe nicht möglich beziehungsweise politisch nicht gewollt sein, diese im BBiG zu verankern, sind zumindest die Grundprinzipien und die Standards des BBiG zu übernehmen. Um das Ausbildungsgeschehen in allen Berufsbildungsbereichen besser abbilden zu können, sprechen wir uns für eine Aufnahme nicht-dualer Ausbildungen wie auch aller dualer Studiengänge in die Berufsbildungsberichterstattung aus.

4. Die steigende Weiterbildungsneigung und die dahinterliegenden gestiegenen Bildungsansprüche von Beschäftigten müssen nicht nur besser gefördert werden, wenn zukünftige Herausforderungen besser bewältigt werden sollen. Jenseits von Ausbildungsberufen muss die geregelte berufliche Fortbildung aufgewertet werden. Der Aufstiegsfortbildung als Premiumformat der beruflichen Weiterbildung kommt dabei eine wesentliche Rolle zu. Sie vermittelt nicht nur eine fachlich vertiefte berufliche Handlungsfähigkeit. Sie ist auch nach wie vor in Betrieben und Verwaltungen geschätzt und nachgefragt. Nicht zuletzt eröffnet sie als einziges staatlich anerkanntes Bildungsformat

berufliche Karriereperspektiven über einen nicht-akademischen Bildungsweg. Eine Gleichwertigkeit der höher qualifizierenden Berufsbildung mit Hochschulabschlüssen erfordert die Einführung von kompetenzorientierten Curricula in Form von verordneten Inhaltsplänen, die eine deutlich höhere Transparenz der Lernprozessgestaltung für die Teilnehmenden und eine stärker pauschalisierte Anerkennung beruflicher Vorqualifikationen auf Hochschulstudiengänge ermöglichen.

Neben der Aufstiegsfortbildung (im Referentenentwurf als höher qualifizierende Berufsbildung bezeichnet) wird erstmals die Möglichkeit der Verordnung von Anpassungsfortbildungen gesondert hervorgehoben. Diese sind von betrieblichen Anpassungsqualifizierungen zu unterscheiden, die grundsätzlich in den Verantwortungsbereich der Betriebe gehören. Geregelt berufliche Anpassungsfortbildungen müssten gegenüber reinen betrieblichen Anpassungsqualifizierungen zum einen die berufliche Handlungsfähigkeit anpassen und gegebenenfalls erweitern, zum anderen zu einer auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren beruflichen formalen Qualifikation führen. Anpassungsfortbildungen sollten nicht nur Prüfungsanforderungen enthalten, sondern auch Empfehlungen zum Curriculum. Inhaltlich könnten zum Beispiel die Veränderungen in den Ausbildungsordnungen abgebildet werden (zum Beispiel Chemikanten: Wahlqualifizierung Digitalisierung) und damit ein „Update“ für qualifizierte Fachkräfte angeboten werden, um auf den Stand der derzeitigen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen zu kommen. Fortbildungsinteressierte könnten so bei der Auswahl von Angeboten der Bildungsanbieter unterstützt werden. Die bestehenden, gesetzlichen Möglichkeiten sollten aus unserer Sicht zukünftig genutzt werden.

5. Das Prüfungswesen hat in der Berufsbildung eine herausragende Bedeutung. Basierend auf der bundesweiten Einheitlichkeit von Prüfungen und der paritätisch sozialpartnerschaftlichen Besetzung der Prüfungsausschüsse mit Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Berufsschullehrkräften hat sich dieses Prüfungswesen bewährt. In diesen unabhängigen Prüfungsausschüssen wird die berufliche Handlungskompetenz geprüft und festgestellt. Auf deren Ergebnis und das damit verbundene Zeugnis verlassen sich Arbeitgeber. Die Aussagekraft anerkannter Aus- und Fortbildungsabschlüsse auf dem

Arbeitsmarkt und die Bedeutung dieser Abschlüsse in betrieblichen Rekrutierungsprozessen fußt gerade auch auf der Qualität des beruflichen Prüfungswesens. Noch in einer Veröffentlichung der Bundesregierung vom 11.09.2018 zur BBiG-Novellierung wurde darauf hingewiesen, dass der Evaluierungsbericht keinen Bedarf an einer systemischen Änderung des BBiG festgestellt habe. Die geplanten Regelungen im Rahmen der BBiG-Novelle zur Neugestaltung von Prüfungen widersprechen dieser Aussage. Nicht mehr das Kollegialorgan Prüfungsausschuss soll abschließend über die Prüfungsleistungen entscheiden, sondern die Addition einzelner Bewertungen, ermittelt von verschiedenen Personen, die keine gemeinsame Bewertung mehr durchführen. Die gemeinsame Feststellung der beruflichen Handlungsfähigkeit steht damit infrage.

Wir kritisieren daher die faktische Abschaffung von Kollegialprinzip und Einheit der Prüfung sowie die gleichzeitige Einführung von Prüferdelegationen als grundsätzliche systemische Änderungen, die sich nachteilig auf die Wertigkeit von Berufsabschlüssen auswirken werden. Darüber sind die Vorschriften teilweise nicht stringent oder widersprechen sich. Zudem erhöhen sie nochmals den Aufwand für die Durchführung von Prüfungen.

Zudem sind wirksame Regelungen zur Entlastung des Prüferehrenamts notwendig. Bei zunehmender Arbeitsverdichtung in den Betrieben und angesichts eines hohen Kostendrucks im Wettbewerb zwischen den Betrieben werden die ehrenamtlichen Prüfer/-innen für ihre Prüfertätigkeit oft nicht mehr freigestellt. Die Rahmenbedingungen zur Förderung des Engagements ehrenamtlicher Prüfer/-innen sind nicht mehr zeitgemäß. Jenseits der – in jedem Kammerbezirk unterschiedlich gehandhabten – Aufwandsentschädigung für das Ehrenamt ist es erforderlich, Regelungen zur bezahlten Freistellung sowie Möglichkeiten für die Qualifizierung und Weiterbildung des Prüferehrenamts ins Berufsbildungsgesetz (BBiG) und in die Handwerksordnung (HwO) aufzunehmen. Je klarer diese Regelungen formuliert sind, desto leichter lassen sich auch Arbeitnehmer/-innen für eine Tätigkeit im Prüfungswesen gewinnen.

Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Länder zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2019

Die Beauftragten der Länder im Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung danken der Bundesregierung und dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) für die Erstellung des Berufsbildungsberichts 2019. Der Bericht gibt einen guten und umfassenden Überblick über die Entwicklung im Bereich der beruflichen Bildung. Sie begrüßen, dass der Blick des Berufsbildungsberichts über die berufliche Bildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) hinaus auch auf die Ausbildung außerhalb des dualen Systems geweitet und zu einem Gesamtbild zusammengefügt wurde.

Neben der statistischen Entwicklung bietet der Berufsbildungsbericht auch einen Überblick über die berufsbildungspolitischen Aktivitäten der Bundesregierung. An dieser Stelle ist der Vollständigkeit halber anzumerken, dass neben der Bundesregierung auch andere Akteure entscheidende berufsbildungspolitische Aktivitäten entfalten. Zentrales Merkmal der beruflichen Bildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und nach Handwerksordnung (HwO) ist die gesetzlich verankerte gemeinsame Verantwortung und Zusammenarbeit von Wirtschaft, Gewerkschaften, Bund und Ländern. Diese Zusammenarbeit befördert nicht nur den Interessenausgleich zwischen den Bedarfen in den Betrieben und den Wünschen beziehungsweise Interessen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Sie führt auch zu einem erheblichen finanziellen Aufwand in den Ländern und Kommunen mit Bezug auf die berufsbildenden Schulen sowie eigene Förderprogramme zur beruflichen Bildung in den Ländern. Darüber hinaus sind es die Ausbildungsbetriebe selbst, die in Form von Ausbildungsvergütungen sowie Ausgaben für Ausbildungspersonal und Sachmittel die Finanzierung und Entwicklung des Berufsbildungssystems in Deutschland hauptsächlich tragen.

Die Beauftragten der Länder stellen fest, dass aktuell eine positive Gesamtentwicklung der beruflichen Bildung nach BBiG und HwO zu verzeichnen ist und sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 1,6 % erhöht hat. Dieser Zuwachs ist weit überwiegend durch betriebliche Ausbildungsverträge begründet und zeigt damit das Engagement der Wirtschaft. Die zu verzeichnende positive Grundtendenz zu einem Mehr an

dualer Ausbildung betrifft jedoch nicht alle Jugendlichen gleichermaßen. Hier bedarf es noch weiterer Anstrengungen, um sowohl sektorale und regionale Disparitäten auszugleichen als auch junge Menschen mit Förderbedarf besser und schneller in Ausbildung zu integrieren.

Ein wesentlicher Teil des Anstiegs der Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge ist auf Verträge mit jungen Geflüchteten zurückzuführen. Die Wirtschaft unternimmt hier, begleitet durch unterstützende Programme des Bundes beziehungsweise der Bundesagentur für Arbeit und der Länder, erhebliche Integrationsanstrengungen. Die Einmündungsquote der Geflüchteten zeigt jedoch, dass es hier auch weiterhin einen Bedarf für eine flankierende Förderung gibt. Dies betrifft sowohl die Erlangung und Verbesserung der notwendigen Deutschsprachkenntnisse als auch die Begleitung und Unterstützung für den Einstieg in sowie während der Ausbildung. Die begleitende Unterstützung ist notwendig, um diese jungen Menschen zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu führen.

Erfreulich ist auch, dass das den Arbeitsagenturen gemeldete Angebot an Ausbildungsplätzen gestiegen ist. Von den Betrieben wurden insgesamt 3,2 % mehr betriebliche Ausbildungsplätze gemeldet. Die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage bleibt jedoch ein entscheidendes Problem. Der Blick in die Regionen und auf die Berufe zeigt, dass sich die Situation regional und berufsspezifisch erheblich unterscheidet. Während einige Regionen und Berufe bereits eher durch einen Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern gekennzeichnet sind, weisen andere einen Mangel an Ausbildungsplätzen auf. Trotz der grundsätzlich positiven Lage verschärft sich das Spannungsverhältnis zwischen unversorgt bleibenden Bewerberinnen und Bewerbern und unbesetzt verbleibenden Ausbildungsstellen.

Hier bedarf es weiterhin gemeinsamer Anstrengungen aller Partner in der beruflichen Orientierung zur Verbesserung der Information über die Attraktivität und Chancen einer dualen Ausbildung sowie auch zur Verbesserung der regionalen Mobilität der Auszubildenden insbesondere in Flächenländern. Bestehende Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten, gerade auch für die Ausbildung von Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf, sollten dabei weiter bekannt gemacht und zielgruppenspezifisch kommuniziert werden.

Die Herausforderung, dem Trend zu akademischen Abschlüssen anstelle einer dualen Ausbildung durch eine verbesserte Kommunikation entgegenzuwirken, bleibt vordringlich bestehen. Dies insbesondere hinsichtlich der guten Chancen und Perspektiven der beruflichen

Bildung. Hier könnte aus Sicht der Länderbeauftragten auch eine stärkere Verbindlichkeit des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) durch eine rechtliche Verankerung einen wichtigen Beitrag für die Gleichwertigkeit leisten. Aber auch der BMBF-Wettbewerb „Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung (InnoVET)“ kann unter Beteiligung der Länder wichtige Akzente für attraktive Alternativen in der beruflichen Bildung für leistungsstarke Jugendliche setzen.

Im Auge zu behalten ist die sinkende Beteiligung junger Frauen an der dualen Berufsausbildung. Da sich junge Frauen tendenziell auf wenige Ausbildungsberufe konzentrieren und dabei häufig auch Bildungsmöglichkeiten außerhalb des dualen Systems wählen, wird dieses Potenzial für die Nachwuchsgewinnung im Bereich der dualen Ausbildung bisher nicht ausreichend genutzt. Zu berücksichtigen ist allerdings auch, dass gerade in den schulischen Gesundheitsberufen, insbesondere in der Pflege, erheblicher Nachwuchs- und Fachkräftebedarf besteht und auch für diese Berufe geworben werden muss. Hier ist der Anteil von jungen Frauen besonders hoch.

Einer besonderen Aufmerksamkeit bedarf weiterhin jene Gruppe von jungen Menschen, die bisher ohne Ausbildungsabschluss geblieben ist. Durch eine gezielte Nachqualifizierung sind ihre Beschäftigungsmöglichkeiten langfristig zu sichern. Dabei gilt es, die Betroffenen für eine Nachqualifizierung zu sensibilisieren und bestehende Wege und Unterstützungsmöglichkeiten besser bekanntzumachen und weiter auszubauen.

Dass die duale Ausbildung ein attraktiver Weg in das Erwerbsleben und hin zu einem sicheren Arbeitsplatz ist, wird auch an der erneut gestiegenen Übernahmequote von Jugendlichen nach der Ausbildung deutlich. Im Jahr 2017 betrug sie 74 Prozent. Die berufliche Bildung in Deutschland bietet Jugendlichen eine breit angelegte berufliche Qualifikation. Den Absolventinnen und Absolventen kommt eine wichtige Rolle bei der Fachkräftesicherung in den Unternehmen zu.

Bei guter Marktlage ist es für jeden Einzelnen leichter, zu vermeintlich attraktiveren Ausbildungsangeboten zu wechseln. Die Vertragslösungen steigen daher tendenziell bei guter Marktlage. Tatsächlich bedeutet in ungefähr der Hälfte aller Fälle eine Vertragslösung lediglich einen Wechsel in einen anderen Betrieb oder Beruf. Dennoch gilt es auch weiterhin, dies frühzeitig in den Blick zu nehmen. Eine rechtzeitige Problemerkennung und Sensibilisierung

der Jugendlichen und Betriebe kann hier dazu beitragen, Vertragslösungen von vornherein zu vermeiden. Da die Vertragslösungsquoten von Beruf zu Beruf variieren, bedarf es jedoch gerade in jenen Bereichen, die durch hohe Vertragslösungsquoten gekennzeichnet sind, weiterer Anstrengungen der Betriebe bezüglich der Attraktivität der Ausbildung und damit auch der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen.

Mit Sorge nehmen die Beauftragten der Länder zur Kenntnis, dass die Zahl der Ausbildungsbetriebe insgesamt in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken ist. Insbesondere Klein- und Kleinstbetriebe sind von diesem Rückgang betroffen und haben die größten Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen. Für das Funktionieren des Systems der beruflichen Bildung in Deutschland ist die Beteiligung dieser Betriebe jedoch von essenzieller Bedeutung. Hier bedarf es neuer Ideen und Initiativen, um Unternehmen zum einen bei der Ansprache von Jugendlichen und Eltern zur Gewinnung von Auszubildenden und zum anderen bei der Durchführung der Ausbildung bedarfsgerecht im Rahmen ihrer eigenen Verantwortung flankierend zu unterstützen. Insbesondere jene neu gegründeten Unternehmen, die bisher keine traditionelle Verankerung im System der beruflichen Bildung aufweisen, sind an die duale Berufsausbildung – im eigenen Interesse für die Fachkräftesicherung – heranzuführen. Die Länder weisen darauf hin, dass zur Stabilisierung des kleinst- und kleinbetrieblichen Ausbildungsbereichs bereits Unterstützungsmaßnahmen durch den Bund vorhanden sind, diese aber häufig nur projektförmig und zeitlich befristet sind. Hier sollte künftig mehr Kontinuität angestrebt werden.

Der Abschluss einer dualen Ausbildung ist lediglich der erste Schritt. Mit Bezug auf die Fachkräftesicherung ist es darüber hinaus wichtig, berufliche Fortbildungswege attraktiv und transparent auszugestalten und bedarfsgerecht weiterzuentwickeln. Der im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) beschriebenen Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit kommt hierbei eine große Bedeutung zu. Die Beauftragten der Länder sind der Auffassung, dass sich alle Akteure der beruflichen Bildung gemeinsam diesen Herausforderungen stellen müssen. Auch vor dem Hintergrund des digitalen Wandels sind die Chancen, aber auch die Risiken für die berufliche Bildung im Blick zu behalten und entsprechende Anpassungsprozesse anzustoßen. Eine gute Abstimmung der Akteure untereinander, beispielsweise hinsichtlich der Verzahnung der Förderprogramme und der Vermeidung ineffizienter Doppelungen von Angeboten, ist hier zentral. Angesichts der regionalen Unterschiede hinsichtlich der

Ausbildungsmarktlage sollte verstärkt darauf geachtet werden, dass bundesweit geförderte Ansätze bei Bedarf eine regionale Anpassung erfahren können und die notwendige und frühzeitige Abstimmung mit den Ländern hier gesucht wird. Nur so kann es gelingen, die duale Ausbildung als Garant der Fachkräftesicherung in Deutschland zu stabilisieren und möglichst attraktiv zu halten.

Die Beauftragten der Länder unterstützen daher die vorgesehene Fortsetzung der Allianz für Aus- und Weiterbildung auf Bundesebene sowie die Erarbeitung einer Nationalen Weiterbildungsstrategie und tragen selbst auf Landesebene im Rahmen von Ausbildungs- und Fachkräftebündnissen dazu bei, sich gemeinsam mit den Akteuren den Herausforderungen der beruflichen Bildung zu stellen. Diesen Weg gilt es gemeinsam und konsequent fortzusetzen und so den Fachkräftenachwuchs in Deutschland nachhaltig zu sichern.