

Aus der Arbeit des Hauptausschusses* 2006

Das viertelparitätisch mit Beauftragten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Länder und des Bundes besetzte Gremium hat in seiner Sitzung am 23. März 2006 den vom Bundesministerium für Bildung und Forschung vorgelegten Entwurf des Berufsbildungsberichts 2006 beraten und – ohne Beteiligung der Vertreter des Bundes – seine Stellungnahme dazu mehrheitlich beschlossen. Die Gruppen der Beauftragten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer brachten zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2006 jeweils ein eigenes Votum ein, die der Stellungnahme als Minderheitsvoten beigelegt sind.

Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2006 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

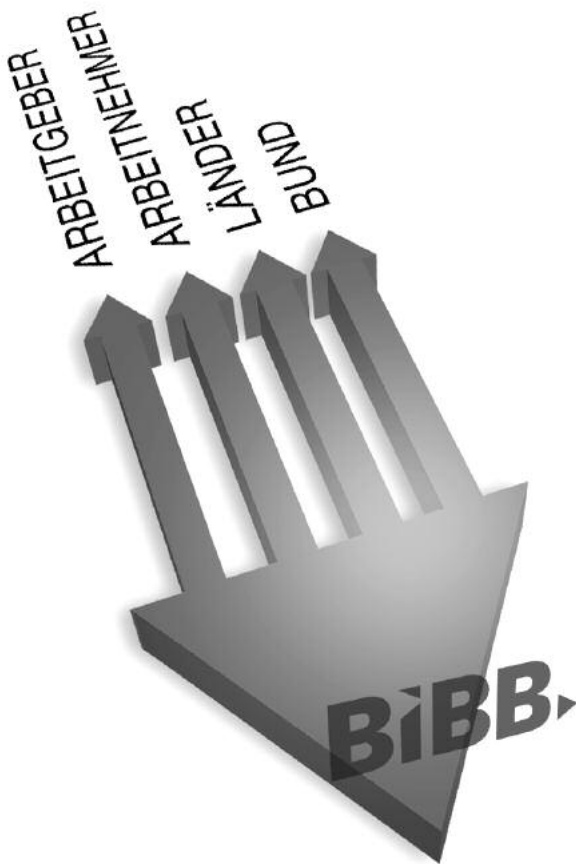
Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräfteentwicklung in Deutschland

Die Ausbildungssituation hat sich in den zurückliegenden Jahren in den alten und neuen Ländern zugespitzt. Vor diesem Hintergrund begrüßt der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung, dass die Ziele des „Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ erreicht worden sind und die Bundesregierung den „Nationalen Pakt“ zusammen mit den Paktpartnern fortsetzen und dabei weiter entwickeln will.

Die Wirtschaft hat ihre Selbstverpflichtung erfüllt. Im zweiten Jahr des Ausbildungspakts gab es unter Einbeziehung der Nachvermittlung für jeden Lehrstellenbewerber ein Ausbildungs- oder ein anderes Qualifizierungsangebot. Bis Ende Dezember 2005 konnte so die Lehrstellenlücke um 54% deutlich reduziert werden. Hervorzuheben ist das neue Instrument der Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ). 19.800 Jugendliche haben eine EQJ bereits begonnen. Erfreulich ist, dass die Begleitforschung zeigt, dass 61% der Teilnehmer, die eine EQJ bereits abgeschlossen haben, sich im Oktober 2005 in einem Ausbildungsverhältnis befanden, darunter drei Viertel im selben Betrieb und 80% im gleichen Berufsfeld wie die Einstiegsqualifizierung.

Der Hauptausschuss sieht in der im Pakt umgesetzten Verknüpfung des Prinzips der Freiwilligkeit und partnerschaftlichen Zusammenarbeit, besonders mit der Setzung verbindlicher Ziele, einen Fortschritt gegenüber früheren Ausbildungsinitiativen.

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



Ausbildungssituation – weitere Anstrengungen erforderlich

Insgesamt wurden 550.180 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, 22.800 oder 4 % weniger als im Vorjahr. In den alten Ländern liegt der Rückgang bei 3,3 % und in den neuen Ländern bei 6,5 %. Allerdings ist festzustellen, dass die Rückgänge sehr unterschiedlich ausfallen; die Spanne reicht von einem Wert von unter 1 % bis hin zu rund 13 %. Dabei ist die Ausbildungssituation im IHK-Bereich relativ stabil. Im Handwerk werden spürbar weniger Verträge abgeschlossen, allerdings auch vor dem Hintergrund eines erheblichen Rückgangs der Erwerbstätigen im Handwerk (zwischen 1995 und 2004 von 6,3 Mio auf 4,6 Mio). Auch im öffentlichen Dienst, bei den Freien Berufen und im Landwirtschaftsbereich gab es weniger Neuabschlüsse.

Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Die Zahl der Ausbildungsbetriebe ist zum ersten Mal seit Jahren wieder leicht angestiegen. Dieser positive Trend der Ausbildungsbeteiligung ist jedoch ausschließlich in den alten Ländern festzustellen.

Trotz eines absoluten Rückgangs der Zahl der ausbildenden Betriebe in Ostdeutschland ist der Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben auch dort in den letzten Jahren konstant geblieben. Der Hauptausschuss beobachtet dennoch mit Sorge, dass nach wie vor nur etwa jeder zweite Ausbildungsberechtigte (auf alle Betriebe bezogen sogar nur etwa 30 %) Betrieb ausbildet.

Die Ausbildungsquote, bezogen auf die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, ist ebenfalls – trotz absolutem Rückgang der Zahl der Auszubildenden – weitgehend konstant geblieben. Sie lag in Ostdeutschland insgesamt mit rund 7 % etwas höher als in Westdeutschland (6 %). Allerdings ist die Ausbildungsquote der Kleinbetriebe (1–9 Beschäftigte) und Kleinbetriebe (10–49 Beschäftigte) in Ostdeutschland deutlich niedriger als in den westlichen Ländern. Der Hauptausschuss unterstützt daher die Bemühungen der Kammern, Verbände, Bund und Länder gerade Kleinbetriebe, die bisher nicht ausbilden, durch Förderung von Ausbildungsverbänden, Ausbildungsnetzwerken und weiteren Maßnahmen an die betriebliche Erstausbildung heranzuführen. Auch die Einmündung in Beschäftigung nach abgeschlossener Ausbildung ist weiterhin verbesserungswürdig. Hier müssen durch geeignete Maßnahmen die Probleme der zweiten Schwelle aktiv angegangen werden.

Vollzeitschulische Berufsausbildungen

Dem Rückgang betrieblicher Ausbildungsplätze stand in den letzten Jahren eine stetig wachsende Zahl von Absolventen aus den allgemein bildenden Schulen gegenüber. Im Jahr 2005 wurden mit 948.200 rund 174.000 Schulabgänger mehr registriert als 1992. Die beiden gegenläufigen Bewegungen führten dazu, dass bundesweit der rechnerische Anteil der Anfänger einer dualen Berufsausbildung, gemessen an der Zahl der Schulabgänger mit einem Wert von 58 %, erstmals unter die Sechzig-Prozent-Marke sank.

Dass dennoch die Arbeitslosigkeit der Jugendlichen unter 20 Jahren relativ niedrig gehalten werden konnte, liegt auch erheblich an der Ausweitung beruflicher Bildungsgänge an den beruflichen Schulen der Länder.

Berufsausbildung in sonstigen Berufsbildungseinrichtungen

Der Hauptausschuss ist der Auffassung, dass es auf Grund der begrenzten betrieblichen Ausbildungsangebote weiterhin – allerdings mit regionalen Unterschieden – zusätzlicher staatlicher Maßnahmen, insbesondere auch der Verbesserung der Rahmenbedingungen, bedarf. In den alten Ländern stellte die Wirtschaft von der Zahl der neu abgeschlossenen Verträge rund 96 % zur Verfügung, knapp 4 % der Jugendlichen wurden im Rahmen von staatlichen Maßnahmen zur Ergänzung des betrieblichen Ausbildungsangebotes, der Benachteiligtenförderung sowie der Ausbildung für behinderte Menschen nach dem SGB III ausgebildet. In den neuen Ländern stellte die Wirtschaft von der Zahl der neu abgeschlossenen Verträge fast 75 % zur Verfügung, rund 25 % der Jugendlichen wurden im Rahmen der Benachteiligtenförderung sowie der Reha-Ausbildung nach dem SGB III, des Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramms Ost 2005 sowie von Sonderprogrammen der neuen Länder ausgebildet. Der Hauptausschuss sieht mit Sorge, dass vor allem die Zahl der geförderten Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr um 7,2 % gesunken ist und fordert die BA nachdrücklich auf, ihre Integrationsleistungen nicht zu reduzieren.

Der Hauptausschuss erwartet, dass es bis zu einer wesentlichen Entspannung der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu keiner Reduzierung der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen kommen darf. Er begrüßt die Fortsetzung des Ausbildungsplatzprogramms Ost, die im Koalitionsvertrag von CDU/CSU/SPD in Verknüpfung mit dem nationalen Ausbildungspakt festgeschrieben wurde.

Weiterentwicklung und Modernisierung von Ausbildungsberufen

Seit 1996 wurden – bei derzeit rd. 350 anerkannten Ausbildungsberufen – 253 Ausbildungsberufe neu geordnet und 64 Berufe neu geschaffen. Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung begrüßt diese erfreuliche Gesamtentwicklung zur Modernisierung der dualen Berufsausbildung. Der eingeschlagene Weg mit der konsequent gestrafften Zeitdauer von Neuordnungsverfahren muss fortgesetzt werden. Daneben sollen die neuen Möglichkeiten, die durch die Novelle des BBiG geschaffen wurden, zügig in die Praxis überführt werden.

Die in der Vergangenheit bereits mehrfach im Hauptausschuss erhobenen Forderungen, im Rahmen der Neuordnungsverfahren von Berufsbildern den Bedürfnislagen von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen in besonderer Weise Rechnung zu tragen, sind immer noch sehr aktuell.

Zu diesem Weg gehört auch die Entwicklung zertifizierbarer Qualifikationsbausteine als Angebot für leistungsschwächere Jugendliche, um ihnen den schrittweisen Zugang zu einer anerkannten Berufsausbildung zu ermöglichen. Darüber hinaus

muss erprobt werden, ob eine Berufsausbildung auch in Teilschritten erfolgreich absolviert werden kann.

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung begrüßt die neuen Ansätze in der Berufsausbildungsvorbereitung und beim Erlass von Ausbildungsordnungen sowie von Stufenausbildungsordnungen bzw. Anrechnungsmodellen. Er spricht sich aber auch dafür aus, die notwendige Diskussion über die Differenzierung und Flexibilisierung der Berufsausbildung zur Weiterentwicklung und Modernisierung des dualen Ausbildungssystems verstärkt fortzuführen.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

Der Hauptausschuss hat ein besonderes Interesse an der beruflichen Integration von Jugendlichen. Die für diese Zielgruppe vorgehaltenen schulischen Angebote sind in den letzten Jahren weiter ausgebaut worden. Zunehmend werden in den schulischen Maßnahmen der Berufsvorbereitung zertifizierbare Qualifikationsbausteine eingesetzt.

Für die Förderung berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen für benachteiligte junge Menschen sind in erster Linie die Agenturen für Arbeit zuständig.

Die Bedarfsfeststellung für BvB-Maßnahmen ist allerdings noch zielgenauer einzujustieren, damit sie einen effizienteren Beitrag für die erfolgreiche Vermittlung junger Menschen in eine anerkannte Ausbildung leisten können. Besonders jedoch darf die BvB keine Warteschleife sein.

Vor diesem Hintergrund wird die Forderung des Hauptausschusses aus dem Vorjahr wiederholt, dass die Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit für alle Bewerberinnen und Bewerber mit Förderbedarf einen zuverlässigen und allgemein anerkannten Kompetenzcheck durchführen und dass die Maßnahmen zügig beginnen, um ggf. den Hauptschulabschluss nachholen zu können. Darüber hinaus ist es unverzichtbar, dass die Aufgaben der Berufsorientierung und Ausbildungsplatzvermittlung durch die BA ohne jede Einschränkung weitergeführt werden.

Berufliche Bildung im europäischen Kontext

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQF) wird vom Hauptausschuss begrüßt, da er als übergreifendes Ziel Transparenz, Vergleichbarkeit der Kompetenzbereiche, Mobilität zwischen den Bildungssystemen und damit berufliche Mobilität im europäischen Arbeitsmarkt fördern können soll. Ferner kann der EQF als Übersetzungsinstrument bezogen auf die erworbenen Kompetenzen in unterschiedlichen Ländern genutzt werden. Dabei sollte auch deutlich werden, dass die Akademikerquote nach dem OECD-Vergleich in Deutschland so niedrig ist, weil es in Deutschland ein qualitativ hochwertiges System der beruflichen Bildung gibt.

Diese zweifache Ausrichtung kann auch dazu dienen, die Durchlässigkeit zwischen der beruflichen Aus- und Fortbildung sowie der Qualifikation an Hochschulen zu fördern. Neben diesen positiven Entwicklungslinien bedarf der Prozess der Entwicklung des Europäischen Qualifikationsrahmens jedoch der aktiven, aber auch kritischen Begleitung.

Der Hauptausschuss begrüßt, dass die Bundesregierung die Information und Berichterstattung zur europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung verstärkt und damit deutlich macht, dass wir in der innerstaatlichen Diskussion unser Augenmerk viel intensiver auf diese Entwicklungen richten müssen.

Für die bildungspolitische Diskussion in Deutschland werden in den nächsten Jahren die Überlegungen der EU zu einem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF/EQR) und damit auch die Forderungen nach einem vergleichendem Punktesystem ECVET eine hervorragende Bedeutung erhalten. Die nationale Umsetzung ist durch eine Entwicklung eines Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) zu fördern.

Bachelor und Master in der Beruflichen Bildung

Die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung in der bildungspolitischen Realität umzusetzen, ist für die Zukunftsfähigkeit des berufsbildenden Systems von hoher Bedeutung. Zum einen geht es darum, in der beruflichen Bildung auf der jeweiligen Niveaustufe die Voraussetzungen zu schaffen, dass Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Bildung ein Übergang zum Hochschulstudium ermöglicht wird. Hier können die Länder die Aktivitäten noch weiter verstärken (z. B. Meister zum Studium zulassen). Zum anderen kann durch entsprechende, auch international anerkannte Abschlussbezeichnungen für berufliche Weiterbildungen auf hohem Niveau verdeutlicht werden, dass sie einem Hochschulstudium zwar nicht gleichartig, aber doch gleichwertig sind. Zum anderen wird es im Zuge der Entwicklung eines mit dem EQF korrespondierenden Nationalen Qualifikationsrahmens darauf ankommen, die Gleichwertigkeit der in verschiedenen Bildungsgängen erreichten Kompetenz – Niveaustufen zu definieren und damit neue Bedingungen und Voraussetzungen für Transparenz, Anrechenbarkeit und Durchlässigkeit zu schaffen.

Auswirkungen des SGB II auf die Aus- und Weiterbildung

Die unklaren Zuständigkeitsregelungen für Berufsberatung, Berufsorientierung und Vermittlung der Jugendlichen für Arbeitsagenturen, Arbeitsgemeinschaften und optierende Kommunen betrachtet der Hauptausschuss mit Sorge und bittet den Gesetzgeber, hier nachzubessern und zu klaren und eindeutigen Regelungen und der Aufgabenwahrnehmung aus einer Hand, zu kommen. Dazu gehört auch, dass die Beteiligten – Arbeitsagenturen, Arbeitsgemeinschaften bzw. optierende Kommunen – Zugang zu den notwendigen Daten zur Ausbildungsvermittlung erhalten und der Austausch gewährleistet wird. Insbesondere ist sicherzustellen, dass Jugendlichen, die sich in Bedarfsgemeinschaften befinden, das gesamte Instrumentarium der Berufsorientierung und -beratung zur Vermittlung in Ausbildungsplätze oder geeignete Ausbildungsmaßnahmen uneingeschränkt zur Verfügung steht.

Um die Aussagekraft der Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit zu erhalten, ist ein vollständiger Datenabgleich unabdingbar. Entsprechende Regelungen müssen zeitnah umgesetzt werden.

Daneben spricht sich der Hauptausschuss für eine am Arbeitskräftebedarf und der Integration in den ersten Arbeitsmarkt ausgerichtete Weiterbildungsförderung von Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen aus.

Evaluation des Bundesinstituts für Berufsbildung und seine künftige Rolle

Der Hauptausschuss teilt die Position des Wissenschaftsrates, der die große Bedeutung der Forschungsaufgaben des BIBB für Politik, Praxis und Wissenschaft würdigt. Er unterstreicht, dass es keine andere universitäre oder außeruniversitäre Einrichtung in Deutschland gibt, die diese Aufgaben in gleicher Konzentration und Kontinuität durchführen könnte. Er fordert, die Synergien weiterhin zu nutzen, die durch die Erfüllung von Aufgaben der Grundlagenforschung, anwendungsbezogener Forschung und von Dienstleistungen entstehen. Zugleich fordert der Hauptausschuss das BIBB auf, die vom Wissenschaftsrat deutlich geübte Kritik an der Qualität seiner Forschungsleistungen konstruktiv aufzuarbeiten. Das betrifft im Wesentlichen die Profilbildung der Forschung, Methodenexzellenz, Einbindung in die Forschungslandschaft, wissenschaftliche Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Empfehlungen des Wissenschaftsrates, bezogen auf die Unabhängigkeit der Forschung, werden durch den Hauptausschuss im Grundsatz insoweit unterstützt, als sie darauf abzielen, das Profil des BIBB zu schärfen.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2006

Ausbildungspakt – auch im zweiten Jahr auf Erfolgskurs

Trotz schwieriger Rahmenbedingungen war der Ausbildungspakt auch 2005 erfolgreich – auf der Basis großen Engagements der Paktpartner und insbesondere der Ausbildungsleistung der Betriebe. Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt konnte – entgegen der allgemein rückläufigen Beschäftigungsentwicklung – stabilisiert werden. Anfang 2006 zogen daher alle Paktpartner – die neuen Bundesminister für Bildung, Wirtschaft sowie Arbeit und Soziales, BDA, BDI, DIHK und ZDH sowie die Bundesagentur für Arbeit eine positive Bilanz für das zweite Paktjahr 2005.

Ausbildungsmarkt – positive Bilanz dank vielfältigem Engagement

Bereits im September haben die Paktpartner ein gutes Ergebnis auf dem Ausbildungsmarkt erreichen können. Zu diesem Zeitpunkt waren weniger unvermittelte Bewerber gemeldet

als im Vorjahr. Auch die Lehrstellenlücke hatte sich gegenüber 2004 verkleinert.

Der 30. September war damit eine gute Basis für die Nachvermittlung, die 2005 erneut Verbesserungen auf dem Ausbildungsmarkt brachte. Die Zahl der unvermittelten Bewerber hat sich von September bis Mitte Januar auf 15.200 reduziert. Damit waren am Jahresende nur noch rund 2 Prozent aller in diesem Vermittlungsjahr gemeldeten Bewerber unvermittelt. Die Lücke zwischen unvermittelten Bewerbern und unbesetzten Ausbildungsplätzen hat sich auf rund 11.500 verringert. Insgesamt standen am Ende für die unvermittelten Bewerber noch zahlreiche unbesetzte Plätze und offene Einstiegsqualifizierungen zur Verfügung. Damit bestand die Basis, jedem Bewerber ein Angebot machen zu können.

Diese positive Entwicklung zeigt, was der Ausbildungspakt zu leisten vermag. Zugleich werden aber auch seine Grenzen sichtbar: Der Ausbildungspakt kann keinen dauerhaften Durchbruch zu mehr Beschäftigung und damit mehr Ausbildung bringen. Wenn in den letzten drei Jahren rund 1,5 Mio. Beschäftigungsverhältnisse verloren gegangen sind, hat dies auch Konsequenzen für den Ausbildungsmarkt. Der rechnerische Verlust beträgt 96.000 Ausbildungsplätze, entsprechend der durchschnittlichen Ausbildungsquote von 6,4 Prozent. Wenn bei den betrieblichen Ausbildungsverträgen seit Abschluss des Ausbildungspaktes ein leichtes Plus zu verzeichnen ist, ist dies bei dem zu kompensierenden Wegfall der genannten 96.000 Ausbildungsplätze ein großer Erfolg. Aber nur wenn die Politik die Rahmenbedingungen für Beschäftigung durch Kostensenkung, Flexibilität und Entbürokratisierung auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig verbessert, wird auch der Ausbildungsmarkt dauerhaft davon profitieren.

Einstiegsqualifizierungen – als erfolgreiches Instrument etabliert

Hervorzuheben ist insbesondere auch der Erfolg des neu eingeführten Instruments der Einstiegsqualifizierung (EQJ). Schon 2004 war die Zusage von 25.000 Plätzen weit übertroffen worden. 2005 hat sich dies wiederholt bzw. gesteigert: Bis Mitte Januar 2006 wurden bei den Arbeitsagenturen rund 42.000 Plätze gemeldet. Nachdem die Vermittlung in EQJ sich 2004 aufgrund fehlender Kenntnisse und mangelnden Interesses der Jugendlichen noch schwierig gestaltete und nur die Hälfte der Plätze besetzt werden konnte, verbesserte sich dies 2005 erheblich. Rund 19.800 Jugendliche begannen eine Einstiegsqualifizierung. Und sie haben gute Übergangschancen in Ausbildung: Rund 60 Prozent der Teilnehmer des Vorjahres mündeten in Ausbildung. Die Behauptung, EQJ seien für die jungen Menschen nur Warteschleifen ohne Perspektiven, wird durch diese Fakten eindeutig widerlegt.

Ausbildungspakt – Verbesserung der Ausbildungsreife im Visier

Einer aktuellen Betriebsumfrage des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zufolge bleibt rund jeder zehnte angebotene Ausbildungsplatz unbesetzt, weil es aufgrund mangelhafter schulischer Voraussetzungen keine ge-

eigneten Bewerber gibt. Für mehr Ausbildung brauchen wir daher neben wachstums- und beschäftigungsfördernden Rahmenbedingungen auch wirksame bildungspolitische Reformen, damit Schulabgänger den Anforderungen einer Ausbildung gewachsen sind. An den Schulen muss die Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit der Schüler oberste Priorität haben. Die Wirtschaft unterstützt die Schulen bei dieser Aufgabe seit langem durch Angebote zur Berufsorientierung. Nur wenn die Probleme bei der Wurzel gepackt werden, können nachhaltige Erfolge erzielt werden. Denn weder die Arbeitgeber noch die Bundesagentur für Arbeit können dauerhaft Reparaturbetrieb für Versäumnisse in Schule und Elternhaus sein.

Die Spitzenverbände der Wirtschaft (BDA, BDI, DIHK und ZDH) haben Anfang 2005 eine Handreichung („Der Ausbildungspakt beginnt in der Schule“) zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Schulen und Unternehmen entwickelt. Dabei wurde auf bewährte Konzepte in der Zusammenarbeit von Schulen und Wirtschaft zurückgegriffen. Mit einer Sammlung erprobter Instrumente zur Berufsorientierung werden Anregungen und Hilfestellungen von der Kooperation zwischen Schulen und Unternehmen über Betriebspraktika bis zum Mentorenprogramm gegeben.

Die Ausbildungsreife der Schulabgänger war auch Schwerpunktthema des Pakt-Lenkungsausschusses unter Beteiligung der KMK-Vorsitzenden im Februar 2005. Eine gemeinsame Arbeitsgruppe „Schule und Wirtschaft“ wurde beauftragt, Transferstrategien für die Schwerpunkte Berufsorientierung, Ausbildungsreife und Übergangmanagement zu erarbeiten. Anhand erfolgreicher Kooperationsprojekte zwischen Schulen und Unternehmen werden bewährte Inhalte, Verfahren, Methoden und Organisationsformen systematisiert und verallgemeinert. Unter Federführung der BDA entwickelt die Pakt-AG unter Beteiligung der KMK ein Transferkonzept zur festen Verankerung von Berufsorientierung im schulischen Alltag. Am 15. Juni 2006 werden die Ergebnisse der Arbeitsgruppe in einer gemeinsamen Veranstaltung der Paktpartner mit der KMK präsentiert und der erarbeitete Handlungsleitfaden Schulen, Betrieben, Arbeitsagenturen und weiteren Akteuren zur Verfügung gestellt.

Novellierung des Berufsbildungsgesetzes – neue Chance nutzen

Am 1. April 2005 trat das neue Berufsbildungsgesetz (BBiG) in Kraft. Die Bilanz fällt gemischt aus. Zwar bleibt die grundsätzlich erfolgreiche Struktur der deutschen Berufsbildung unangetastet, allerdings wurden die Chancen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die duale Ausbildung nicht genutzt.

Seit Jahren schon gab es Bemühungen zur Zulassung von Absolventen vollzeitschulischer Bildungsgänge zur Kammerprüfung, die von Seiten der Wirtschaft kritisch bewertet und abgelehnt wurden. Durch die dabei oft angestrebte unkonditionierte Zulassung würde die schulische Ausbildung immer weiter expandieren, sich am Bedarf der Betriebe vorbeientwickeln und zugleich mit den Betrieben um die besten Be-

werber konkurrieren. Um eine Verschulung der Ausbildung zu verhindern, hat sich die Wirtschaft bei der gesetzlichen Neuregelung erfolgreich für eine enge Konditionierung eingesetzt. Folgende Kriterien müssen dabei von den schulischen Ausbildungsgängen erfüllt werden, damit eine Kammerprüfung möglich wird: die Gleichwertigkeit nach Inhalt, Anforderungen und zeitlichem Umfang mit einer betrieblichen Ausbildung, eine sachliche und zeitliche Gliederung sowie ein angemessener Anteil an fachpraktischer Ausbildung. Zudem wurde die Regelung bis August 2011 befristet. Die Landesausschüsse für Berufsbildung sind nun gefordert, ihre Mitsprachemöglichkeiten wahrzunehmen, die Bildungsgänge auf ihre Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt zu prüfen und auf die Befristung jeder Einzelverordnung zu achten. Zur Unterstützung der Arbeitgebervertreter in den Landesausschüssen hat die Wirtschaft konkrete Kriterien erarbeitet, die hier beachtet werden sollten.

Auch an anderen Stellen des BBiG konnten von der Wirtschaft wichtige Änderungen erreicht werden: Beispielsweise wurde die Probezeit für Auszubildende von drei auf vier Monate verlängert. Erfreulich ist, dass im Koalitionsvertrag von CDU/CDU und SPD eine Überprüfung der Wirkungen der BBiG-Novellierung angekündigt wird. Dabei gilt es, die Rahmenbedingungen für Ausbildung konsequent zu verbessern. Insbesondere muss der Spielraum zur stärkeren Flexibilisierung der Ausbildungsvergütung bei nicht tarifgebundenen Vertragspartnern gesetzlich erweitert werden. Ausbildungsvergütungen von im Schnitt 600 Euro haben sich in einigen Branchen zu einem massiven Ausbildungshemmnis entwickelt. Im Gesetz muss daher die Möglichkeit geschaffen werden, die Ausbildungsvergütung auf das Niveau für vergleichbare (staatliche) SGB III-Maßnahmen von zur Zeit rund 280 Euro festlegen zu können. Was der Staat für seinen Förderbereich als angemessen erachtet, darf für ausbildende Betriebe gesetzlich nicht als unangemessen definiert bleiben.

Darüber hinaus unterstützt die Wirtschaft die Bundesregierung beim Abbau weiterer gesetzlicher Regelungen, die betriebliches Ausbildungsengagement erschweren: Wenn ein Jugendlicher die Abschlussprüfung nicht besteht, ist es selbstverständlich, dass er Zeit für einen Neuanlauf braucht. Nicht einzusehen – da mit einem erheblichen, vorab nicht zu kalkulierenden Mehraufwand für den ausbildenden Betrieb verbunden – ist dagegen, warum bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung ein Vertragsverlängerungsanspruch von bis zu einem Jahr besteht. Erforderlich ist daher, den Vertragsverlängerungsanspruch auf sechs Monate zu beschränken. Zudem wird zahlreichen Betrieben die Einstellung jüngerer Auszubildender ab 16 Jahren, meist Hauptschulabgänger, erschwert, da die Beschäftigungszeiten für dieses Alter am Abend stark eingeschränkt sind. So dürfen Auszubildende über 16 Jahren im Gaststättengewerbe nur bis 22 Uhr arbeiten, an Abenden vor Berufsschultagen sogar nur bis 20 Uhr, sofern der Berufsschulunterricht vor 9 Uhr beginnt. Diese Beschränkung ist angesichts überwiegend später Geschäftszeiten insbesondere im Hotel- und Gaststättenbereich ein echtes Ausbildungshemmnis und nicht mehr zeitgemäß, eine Lockerung dringend erforderlich. Darüber hinaus sollte es dem ausbildenden Betrieb freistehen, welche Auszubildenden er nach

der Ausbildung in Beschäftigung übernimmt: Es muss möglich sein, dabei nach Leistung zu entscheiden. Diese Entscheidung ist allerdings eingeschränkt, da das Betriebsverfassungsrecht Sonderrechte von Jugend- und Auszubildendenvertretern bei der Übernahme in Beschäftigung vorsieht. Um leistungsstärkere Jugendliche hier nicht weiter zu benachteiligen, müssen diese Sonderrechte gestrichen werden.

Ausbildungsberufe – Modernisierung 2005 erfolgreich fortgesetzt

Moderne, von Betrieben flexibel nutzbare Ausbildungsberufe sind nach wie vor ein Schlüssel für die Leistungsfähigkeit des Berufsbildungssystems insgesamt und auch zur Erfüllung der Ziele des Ausbildungspaktes. Durch entsprechend gestaltete Ausbildungsberufe können bisher nicht beteiligte Unternehmen und Branchen für die Ausbildung gewonnen und damit neue Ausbildungsplätze geschaffen werden. Im Rahmen der 1996 gestarteten Aktion „Neue Berufe“ wurden bislang 62 neue Berufe geschaffen und 198 Ausbildungsordnungen überarbeitet und modernisiert.

Bei der künftigen Arbeit im Ordnungsbereich muss dem Thema „Flexibilisierung von Ausbildungsordnungen“ eine größere Rolle beigemessen werden. Für leistungsschwächere Jugendliche sind in Wirtschaftsbereichen mit entsprechendem Bedarf und Beschäftigungschancen weitere zweijährige Berufe mit weniger komplexen Anforderungen notwendig. Das Potenzial hierzu liegt auch im Dienstleistungssektor. Es sollten darüber hinaus künftig verstärkt Kombinationen von Berufen entwickelt werden, nach denen Ausbildungen in einem zweijährigen Beruf auf entsprechende dreijährige Ausbildungen angerechnet werden können. Ebenfalls sind anspruchsvolle Berufe für leistungsstarke Jugendliche zu entwickeln, zum Beispiel im Bereich Produktionstechnologie.

Des Weiteren sollten verstärkt betriebsspezifische Zusatzqualifikationen angeboten werden, durch die parallel zur Ausbildung weitere oder vertiefte Kompetenzen erworben werden können und die so die Attraktivität einer beruflichen Ausbildung weiter verstärken.

Europäischer und Nationaler Qualifikationsrahmen – Wegbereiter auf dem Weg zu mehr Durchlässigkeit

Die EU-Kommission hat im Sommer 2005 einen ersten Vorschlag für den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF) unterbreitet, der das gesamte Bildungssystem umfassen und auf das lebenslange Lernen ausgerichtet sein soll. Dem Kommissionsvorschlag folgend bilden acht neu entwickelte Niveaustufen den Kern des EQF, die auf der Grundlage von Lernergebnissen definiert werden.

Zum EQF zählen laut Kommissionsvorschlag darüber hinaus eine Reihe noch zu entwickelnder gemeinsamer Grundsätze und Verfahren, durch die die Anwendung des EQF in Europa vergleichbar werden soll. Hierzu zählt unter anderem der Bereich Qualitätssicherung, Validierung informellen und non-formalen Lernens sowie Schlüsselkompetenzen. Operationali-

siert und für den einzelnen Bürger zugänglich werden soll der EQF durch ein Instrumentarium, zu dem unter anderem ein Leistungspunktesystem, der neue Europass, die Datenbank PLOTEUS und insbesondere auch Nationale Qualifikationsrahmen zählen.

Der EQF will mit seinen auf Lernergebnissen aufgebauten Referenzniveaus ein neues Vergleichskriterium für die in verschiedenen Systemen eingebetteten Qualifikationen bieten. Dieser Vergleich setzt konsequent an den Inhalten an. Mit dem EQF bietet sich daher erstmals die Chance, Bildungs- und Beschäftigungssysteme stärker miteinander zu verknüpfen, den Wechsel zwischen den unterschiedlichen Systemen und Bildungsbereichen zu vereinfachen und dadurch einen wirklichen Beitrag zum lebenslangen Lernen zu leisten. Darüber hinaus eröffnet sich die Chance, bestehende Verkrustungen in den nationalen Bildungssystemen aufzubrechen und notwendige Modernisierungen vorzunehmen.

Zu dem von ihr vorgelegten Vorschlag hat die Kommission einen breit angelegten Konsultationsprozess durchgeführt. Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft haben diese Gelegenheit ergriffen, um eine gemeinsame Stellungnahme zu erarbeiten, die im Wesentlichen folgende Punkte umfasst:

- Die Beförderung beruflicher Handlungsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit muss Hauptfunktion des EQF sein.
- Beruflicher Kompetenzerwerb muss auf allen Stufen angemessen berücksichtigt werden, das heißt. Alle Stufen des EQF müssen über verschiedene Bildungswege erreicht werden können.
- Die Architektur des EQF muss stringent und lückenlos sein – das bedeutet eine konsequente Orientierung an Lernergebnissen.
- Der EQF muss für seine Nutzer handhabbar sein, das heißt, dass die Deskriptoren zur Beschreibung von Kompetenz valide und einfach nachvollziehbar sind.
- Die Ganzheitlichkeit von Qualifikationen muss gewahrt und deren Fragmentierung darf nicht gefördert werden.
- Die Einführung des EQF muss durch eine Phase der Erprobung und Evaluation begleitet werden.

Darüber hinaus soll die Möglichkeit der Entwicklung eines ebenfalls bildungsbereichsübergreifenden Nationalen Qualifikationsrahmens für Deutschland zeitnah eruiert und erprobt werden. Der Erfolg des EQF wird entscheidend von der Entwicklung Nationaler Qualifikationsrahmen abhängen. Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft haben unter dem Dach des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) im Frühjahr 2005 erste Vorschläge hierzu unterbreitet. Ein offizieller politischer Entwicklungsprozess hat hingegen noch nicht begonnen. Dieser ist nun gemeinsam mit der neuen Bundesregierung zu initiieren, wenn wir es in Deutschland mit der Förderung von Durchlässigkeit im Bildungssystem und der Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung ernst meinen.

Ausblick auf 2006 – Herausforderungen bleiben

Die Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt bleiben auch 2006 und in den Folgejahren bestehen. Zu erwarten ist, dass die Bewerberzahlen vor allem aufgrund des stärkeren Schulabgängerjahrgangs im Westen 2006 erneut ansteigen werden. Daher werden die Bemühungen der Wirtschaft für Ausbildung intensiv fortgesetzt.

Zu begrüßen ist, dass im Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD und im Rahmen des ersten Pakt-Lenkungsausschusses mit der neuen Bundesregierung am 30. Januar 2006 vereinbart wurde, dass der Ausbildungspakt verlängert wird. Dabei gilt es, neue Schwerpunkte zu setzen. Neben der Mobilisierung von Lehrstellen bietet die Zusammenarbeit im Pakt Chancen zur Integration von mehr leistungsschwächeren Jugendlichen in Ausbildung und Beschäftigung. Ansatzpunkte sind die Reduzierung der Ausbildungskosten insbesondere durch eine Flexibilisierung der Ausbildungsvergütungen, die weitere Differenzierung des Ausbildungsspektrums und die Schaffung neuer Berufe entsprechend den Anforderungen der betrieblichen Praxis. Darüber hinaus muss die Schulqualität zur Sicherung der Ausbildungsreife der Schulabgänger verbessert und die Berufsvorbereitung leistungsschwächerer Jugendlicher durch modulare Qualifizierungskonzepte, die in Form von Bausteinen überschaubare Ausbildungsinhalte vermitteln, effizienter gestaltet werden.

Berufliche Weiterbildung – regelungsfrei halten

Die berufliche Weiterbildung hat in Deutschland bereits jetzt ein erhebliches Niveau erreicht:

- 84 Prozent aller Unternehmen betreiben berufliche Weiterbildung.
- Je Mitarbeiter investieren die Unternehmen rund 1.100 Euro pro Jahr in die Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen.
- 2004 haben die Unternehmen rund 27 Mrd. Euro in berufliche Weiterbildung investiert.

Dabei gewinnt berufliche Weiterbildung immer mehr an Bedeutung, insbesondere durch die demographische Entwicklung, den immer rascheren technologischen Wandel, sich verändernde Arbeitsprozesse sowie eine zunehmende Internationalisierung. Um diesen Herausforderungen begegnen zu können, ist eine weitere Stärkung des Bewusstseins, insbesondere jedes Einzelnen für die Notwendigkeit lebenslangen Lernens ebenso wie ein flexibles, markt- und bedarfsorientiertes Weiterbildungssystem ohne Regulierung und Verrechtlichung – also nicht durch einen Ausbau der Weiterbildung zur „4. Säule“ des Bildungssystems – erforderlich.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2006

I. Die Reform des Berufsbildungsgesetzes und die Koalitionsvereinbarung: Kein großer Wurf

Am 1. April 2005 ist das neue Berufsbildungsgesetz in Kraft getreten. Aus Sicht der Gewerkschaften ist das jetzt vorliegende Gesetz kein großer Wurf, sondern nach wie vor dringend reformbedürftig. Es fehlen Anreize, mehr betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Die Durchlässigkeit zwischen und die Gleichwertigkeit von Bildungssystemen sind unzureichend bearbeitet worden. Die Bestimmungen zur Weiterbildung bleiben im Wesentlichen unverändert. Unberücksichtigt blieben wichtige Reformthemen, wie die Demokratisierung von Entscheidungsstrukturen, Stärkung des Ehrenamtes in der Berufsbildung und europäische Fragen der Berufsbildung.

Das neue Berufsbildungsgesetz hat den Berufsbildungsausschüssen und Landesausschüssen für Berufsbildung die Aufgabe übertragen, sich um die Qualitätsentwicklung in der beruflichen Bildung zu kümmern. Es fehlen aber konkrete Hinweise, wie das passieren soll. Nach Einschätzung der Gewerkschaften ist ein Qualitätsmanagement-System für die Berufsbildung dringend erforderlich, das Mindestregelungen zur Ausbildungsqualität bietet. Bei der Umsetzung des neuen Berufsbildungsgesetzes gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Sozialpartnern. So empfiehlt der DIHK, bei Auslandsaufenthalten den Ausbildungsvertrag zu unterbrechen. So sollen Kosten für die Ausbildungsvergütung eingespart werden. Damit werden Auslandsaufenthalte eher verhindert.

Die Koalitionsvereinbarungen zur Berufsbildung

In Deutschland mangelt es an Durchlässigkeit zwischen beruflicher Ausbildung und Hochschule. Berufliche Bildung mit ihren hohen Anforderungen an Koordination, fachlichem Wissen, Planungs- und Handlungskompetenz wird offensichtlich gering geschätzt. Der Föderalismus führt überdies zu 16 verschiedenen Länderregelungen für den Hochschulzugang von Absolventen/-innen einer beruflichen Erstausbildung oder Weiterbildung ohne Abitur.

Die Arbeitnehmergruppe fordert:

- die Zulassung zur Hochschule nach abgeschlossener Berufsausbildung;
- die Anrechnung beruflicher Qualifikationen in Studiengängen;
- berufliche Abschlüsse sollen auf Bachelor-Niveau anerkannt werden;
- mehr Doppelqualifikationen – Abitur und berufliche Ausbildung.

Die Arbeitnehmergruppe begrüßt die Absicht der Bundesregierung, bundeseinheitliche Rahmenbedingungen für die

Weiterbildung zu schaffen. Sie erwartet ein Bundesrahmengesetz für die Weiterbildung, in dem Mindeststandards festgelegt, Anforderungen an die Qualität formuliert und die Transparenz erhöht wird.

II. Die „frisierte“ Bilanz – oder die Grenzen des Ausbildungspaktes

2005 wurden in Deutschland 562.800 Ausbildungsstellen angeboten, rund 23.600 bzw. vier Prozent weniger als im Vorjahr. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge lag bei 550.200; dies ist der niedrigste Stand seit der Wiedervereinigung. Gleichzeitig erreichte die Zahl der Abgänger aus allgemein bildenden Schulen mit 948.200 einen neuen Höchststand. Im Verhältnis zur Schulabgänger-Zahl sank der Anteil neu abgeschlossener Ausbildungsverträge auf 58 Prozent und damit erstmals unter die 60-Prozent-Marke. Anfang der neunziger Jahre hatte er noch bei deutlich über 70 Prozent gelegen.

Es gibt allerdings zunehmend voll qualifizierende Ausbildungsgänge in beruflichen Schulen und in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten. Gerade in den neuen Bundesländern und in Berlin ist dies eine Chance für Tausende von Jugendlichen, einen Berufsabschluss zu erreichen.

Die Strukturkrise bleibt

Von September 1999 bis September 2005 gingen rund 1.358 Mio. sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse in Deutschland verloren. Das duale Ausbildungssystem, das eng mit dem Beschäftigungssystem verbunden ist, bleibt von der Strukturkrise auf dem Arbeitsmarkt und dem Beschäftigungsabbau nicht unberührt.

Die Warteschleifen-Wege: ...„und am Horizont geht's weiter“!

Immer mehr Jugendliche erwerben nach Verlassen der allgemein bildenden Schule in schulischen Einrichtungen oder in berufsvorbereitenden Maßnahmen eine berufliche Grundbildung. Darunter sind viele, die sich vergeblich um einen Ausbildungsplatz bemüht hatten. Für 2004 liegen die Zahlen vor, für 2005 ist abzusehen, dass deren Anteil sogar höher ausfallen wird, als die Einstiegsquote ins duale System der Berufsausbildung. Besondere Beachtung verdient die Entwicklung der Schülerzahl in den Bildungsangeboten beruflicher Schulen, die nicht in einen Berufsabschluss münden.

In diesen Angeboten, die weder eine Qualifizierung in einem nach BBiG oder HWO geregelten Ausbildungsberuf noch eine Berufsausbildung nach Landes- oder Bundesregelungen als Ausbildungsziel vorsahen, waren 2004 insgesamt 403.200 Schülerinnen und Schüler, das ist gegenüber dem Vorjahr ein Anstieg um 24.000 oder 6,4 Prozent.

Die Arbeitnehmergruppe des Hauptausschusses unterstützt die Bundesregierung ausdrücklich bei der Fortführung des Ende 2006 auslaufenden BQF-Programms „Kompetenzen fördern – berufliche Qualifizierungen für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ mit den beschriebenen Schwerpunkten in die Berufsbildungspraxis umzusetzen und um

damit die Quote der jungen Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu senken.

Wichtig ist die Entwicklung der Schülerzahlen in den einjährigen Bildungsgängen des schulischen BGJ, des BVJ und in Berufsfachschulen. Sie stieg von 1995 bis 2004 kontinuierlich um insgesamt 172.000 von 287.000 auf 459.000 Schülerinnen und Schüler.

Diese Bildungsgänge trugen dazu bei, dass die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen unter 20 Jahren in den letzten Jahren trotz des gesunkenen Ausbildungsangebots relativ niedrig blieb. Offen ist allerdings, wie viele dieser Jugendlichen anschließend eine Berufsausbildung beginnen. Rechnerisch ist die Quote der Jugendlichen, die – betrieblich, außerbetrieblich oder auch schulisch – eine voll qualifizierende Berufsausbildung beginnen, gegenüber Anfang der neunziger Jahre gesunken. Dies lässt befürchten, dass der Anteil der Jugendlichen, der dauerhaft ohne voll qualifizierenden Berufsabschluss bleibt (in den letzten Jahren rund 11 Prozent der deutschen Jugendlichen und rund 37 Prozent der Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit), wieder steigt.

Unbesetzte Ausbildungsstellen – Vorboten künftigen Fachkräftemangels?

Bis zum Ende des Vermittlungsjahres konnten 12.600 Ausbildungsstellen, die bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) registriert waren, nicht vergeben werden. Gegenüber dem Vorjahr war das ein Rückgang um 700 oder 5,5 Prozent. Damit wurde das von der BA gemeldete Ausbildungsplatzangebot durch die Jugendlichen so intensiv ausgeschöpft wie noch nie. In Westdeutschland waren nur noch 11.800 Stellen offen, während sich die Zahl der unbesetzten Stellen in Ostdeutschland (850) gegenüber dem Vorjahr (845) nicht veränderte.

Diese Daten spiegeln allerdings nur einen Teil des Ausbildungsmarktes wider. Nach den hochgerechneten Ergebnissen des IAB-Betriebspanels gibt es mehr als die von der BA registrierten offenen Ausbildungsplätze. Sie wurden von den Betrieben nach deren Angaben meist nicht besetzt, weil sie keine geeigneten Bewerber fanden. Leider ist nicht bekannt, wie intensiv die betroffenen Betriebe nach Bewerbern gesucht hatten und warum sie nicht die Unterstützung der Arbeitsagenturen in Anspruch nahmen.

Viele Betriebe werden nur dann dauerhaft mehr Ausbildungsverträge abschließen, wenn der Personalbedarf insgesamt wächst und genügend Jugendliche bereitstehen, die sich für eine Ausbildung eignen. Aus Sicht der meisten Berufsbildungsexperten in Deutschland sind die fachlichen und überfachlichen Anforderungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz in den letzten 15 Jahren gestiegen. Neu entstandene, junge Wirtschaftsbereiche ohne Ausbildungstradition müssen für die Berufsausbildung gewonnen werden. Beim Aufbau einer eigenen Ausbildungskompetenz müssen sie Hilfestellungen erhalten.

Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes wird im Osten Deutschlands die Zahl der Absolventen aus den allgemein bildenden Schulen bereits in nächster Zeit drastisch abnehmen. Im Westen bleibt die Zahl noch etwa bis 2013 auf

dem jetzigen Niveau. Sie wird dann aber ebenfalls stark sinken. Das bedeutet, dass es nur 2006 eine ähnlich hohe Zahl an Schulabgängern geben wird wie 2005.

Der Ausbildungspakt – Quo vadis?

Der Ausbildungspakt von Wirtschaft und Regierung hat auch im zweiten Jahr nicht das gehalten, was vollmundig versprochen wurde. Auch 2005 ist es nicht gelungen, allen Bewerbern einen Ausbildungsplatz zu verschaffen. Die Politik, die auf den Ausbildungspakt gesetzt hat, steht vor einem Scherbenhaufen.

Die Zahlen für 2005 belegen: Nicht einmal mehr ein Viertel der Betriebe schließt Ausbildungsverträge ab. Mehr als die Hälfte der deutschen Jugendlichen zwischen 14 und 20 Jahren sorgt sich um Arbeitsplätze. 42 Prozent blickten skeptisch, 10 Prozent pessimistisch in die berufliche Zukunft. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Umfrage im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Mehr als jeder dritte Jugendliche (39 %) macht sich große Sorgen darüber, keinen Ausbildungsplatz zu bekommen. 34 Prozent haben Angst davor, später in die Arbeitslosigkeit zu rutschen. Fast 70 % der Hauptschüler sehen sich als die großen Verlierer im Kampf um Ausbildungs- und Arbeitsplätze. Auch unter den Realschülern ist jeder zweite Jugendliche skeptisch, was seine Zukunftschancen betrifft. Mehr als 80 Prozent aller Jugendlichen sind der Meinung, dass Schüler mit einem Hauptschulabschluss bei der Ausbildung und der anschließenden Arbeitsplatzsuche benachteiligt werden. Insgesamt sind knapp zwei Drittel (63 %) der Jugendlichen bereit, für ihr berufliches Vorankommen Opfer zu bringen.

Politik und Wirtschaft nehmen die Realität des Ausbildungsmarktes nicht zur Kenntnis; selbst dann nicht, wenn sie ihnen vom wirtschaftseigenen Forschungsinstitut Institut der deutschen Wirtschaft (IW) aufbereitet wird; etwa dass die über große Mehrzahl der Betriebe, nämlich 71 Prozent, durch den Pakt unbeeinflusst blieb. Nur jeder fünfte Betrieb hat das Einstellungsverhalten verändert und zusätzliche Plätze angeboten oder die geplante Streichung rückgängig gemacht. Die IW-Befragung zeigt, wie gering der Einfluss der Kammern und der Arbeitgeberverbände auf die Betriebe ist. Und sie beweist, dass mit dem Pakt die Ausbildungskrise nicht in den Griff zu bekommen ist.

Wo bleibt die größere Ausbildungsbeteiligung der Betriebe?

Mehr als 1,2 Mio. Betriebe, so eine neueste Untersuchung, bilden keine Jugendlichen im dualen System der Berufsausbildung aus. Die kontinuierliche Ausweitung der Zahl der Betriebe, die sich an der Berufsausbildung beteiligen, muss das Ziel sein.

Die Arbeitnehmergruppe im Hauptausschuss fordert die Politik auf, mehr Gerechtigkeit zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben herzustellen. Dazu ist ein gerechtes Finanzierungssystem nötig, vorrangig mit tarifvertraglichen Branchenlösungen.

Die Vertreter von Politik und Wirtschaft setzen auf Zeit; denn die Zahl der Schulabgänger wird ab 2008/09 sinken. Doch noch sind Altbewerber in großer Zahl zu berücksichtigen.

III. Die Förderung benachteiligter Jugendlicher über das Berufsbildungssystem – außer Subventionen nichts gewesen?

Die Benachteiligtenförderung versus EQJ

Die Benachteiligtenförderung hat sich in 25 Jahren zu einem eigenständigen Bereich des deutschen Berufsbildungssystems entwickelt. Dabei sind die Zielgruppen dieser Förderung in den letzten Jahren nicht kleiner geworden, sondern eher zahlreicher.

Die Benachteiligtenförderung liegt quer zu vielen Verantwortungs- und Politikbereichen. Wegen der Unübersichtlichkeit fehlt es in diesem Bereich an Einheit und Stringenz. Neue Instrumente des Ausbildungspaktes erweitern das Spektrum der Hilfen, ohne das Problem der mangelnden Ausbildungsplätze grundlegend zu heilen.

Im Rahmen des Ausbildungspaktes haben Bundesregierung und Wirtschaftsverbände die „Einstiegsqualifizierung für Jugendliche“ (EQJ) entwickelt. Jugendliche, die wegen schlechter Schulleistungen oder erfolgloser Bewerbungsgespräche keine Stelle gefunden haben, sollen per EQJ im Betrieb ausbildungsreif werden. Die Vergütung bezahlt die Regierung über die Arbeitsagenturen – insgesamt 270 Millionen Euro bis 2007 – 192 Euro bekommen Qualifikanten im Monat.

Die Ziele klingen viel versprechend: Betriebe, die nicht ausbilden, sollen durch die mehrmonatige, kostenlose Probezeit ans Ausbilden herangeführt werden. Jugendliche, die sich seit Jahren von einer Fördermaßnahme zur nächsten hangeln, sollen im Betrieb Halt finden und im Idealfall in eine reguläre Ausbildung übernommen werden. Von der Förderung profitieren vor allem die Betriebe. Dass Jugendliche aussortiert werden können, bevor sie in ein Ausbildungsverhältnis übernommen werden, sehen viele Betriebe als größten Vorteil.

Kein Wunder, dass die Betriebe mit ungewohntem Eifer Praktikumsstellen anboten. 31.000 kamen auf Anhieb zusammen, obwohl sich die Wirtschaftsverbände nur zu 25.000 verpflichtet hatten. Die Bundesagentur für Arbeit bestätigt: Viele Betriebe stellen an Einstiegsqualifikanten fast die gleichen Anforderungen wie an normale Auszubildende.

Immerhin die Hälfte der Qualifikanten hat mindestens Realschulabschluss, auch viele Abiturienten gehen in die umstrittene Warteschleife. Von Jugendlichen müssen die Paktpartner keinen Einspruch erwarten, die Betroffenen sind froh, überhaupt eine Ausbildungsstelle in Sicht zu haben.

Tatsächlich gibt es erste Anzeichen, dass die Initiatoren das Programm schleichend zu einer „Ausbildung light“ umwandeln. So durften EQJ-Stellen bislang erst angeboten werden, wenn das normale Vermittlungsverfahren für Ausbildungsstellen vorüber war. Damit wurde sichergestellt, dass Unternehmen zunächst reguläre Ausbildungen anbieten, bevor sie auf die Billigvariante ausweichen. Zum einjährigen Jubiläum

haben Regierung und Wirtschaftsverbände diese Sicherung abgeschafft. Jugendliche, die länger als ein Jahr auf der Suche sind und von der Arbeitsagentur als chancenlos eingestuft werden, können sich direkt auf eine EQJ bewerben. Für die jungen Leute schließt sich im Idealfall eine reguläre Ausbildung an, was ihre Ausbildungszeit verlängern kann.

Die Integration von Migranten in das Berufsbildungssystem

Lediglich 25 Prozent aller ausländischen Jugendlichen waren 2004 in einer dualen Berufsausbildung, (1994: 34 %), während die Ausbildungsbeteiligungsquote deutscher Jugendlicher bei 59 Prozent lag. Wegen des schwierigen Zugangs zu einer voll qualifizierenden Ausbildung bleiben sie überproportional häufig ohne einen anerkannten Berufsabschluss. 2003 hatten 37 Prozent der 20- bis 29-jährigen Erwachsenen ausländischer Nationalität keinen entsprechenden Abschluss – 11 Prozent betrug dieser Anteil bei jungen Deutschen. Soll diese Gruppe nicht dauerhaft aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt werden, muss jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss eine zweite Chance gegeben werden. Dabei sollten die Angebote zur Nachqualifizierung am Bedarf junger Erwachsener sowie an ihren informell erworbenen, auch kulturellen Kompetenzen bzw. vorhandenen Teilqualifikationen ansetzen.

IV. Die Berufsschule: Vom Lernort im dualen System zur beruflichen Erstausbildung

Das Bild der Berufsschule als einer „Jugendschule mit Pflichtcharakter“ und einer klar definierten Klientel gehört schon lange der Vergangenheit an. Nicht der Hauptschüler unter 18 Jahren repräsentiert die Mehrheit der Berufsschüler, wie es noch in den 60er-Jahren der Fall war. Charakteristisch für das heutige berufsbildende Schulsystem ist eine Vielfalt von Schulformen und Bildungsgängen. Das Spektrum der Klientel reicht von Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss über Abiturienten bis hin zu berufserfahrenen Erwachsenen und Schülern mit besonders problematischem sozialem, familiärem oder ethnischem Hintergrund.

Bereits mit der Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG 1969) wurde eine Erblast festgelegt, die weiterreichende Reformen erschwerte. Im BBiG wurde damals die konsequente rechtliche Isolierung der betrieblichen Berufsausbildung (Bundesrecht) von der Berufsschule (Landesrecht) festgeschrieben. Dadurch wurde die Berufsschule zur „verlängerten Lernbank“ dominanter Partner, so dass sich die Frage der Gleichheit im System nie ernsthaft stellte. Zwar kann jetzt die Abschlussnote der Berufsschule auf Antrag ins Kammerzeugnis aufgenommen werden; eine stärkere Gleichwertigkeit ist jedoch nicht ausreichend verwirklicht.

Als problematisch hat sich die rechtliche Trennung schließlich auch für die Kooperation zwischen Schule und Betrieb erwiesen, denn sie bleibt der Koordination vor Ort überlassen.

Die desolate Situation auf dem Ausbildungsmarkt hat dazu geführt, dass sich an den beruflichen Schulen viele „Auf-fangbecken“ und „Ausweichpfade“ für diejenigen etabliert haben, die ihre Suche nach einem Ausbildungsplatz gezwungenermaßen um mindestens ein Jahr verschieben müssen. Durch die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes ist die Option eröffnet, nicht-betriebliche Ausbildungen mit BBiG-Abschlüssen im dualen System gleichzustellen. Es sollte geprüft werden, welche Ausbildungsgänge sich besonders dazu eignen und wie die beruflichen Praxisanteile z. B. in den erweiterten Möglichkeiten der Verbundausbildung zu realisieren sind. Die Verlagerung dieser Entscheidungen auf die Regionen hat sich als Sackgasse erwiesen, weil die notwendigen Abstimmungsprozesse sich so verzögern.

Innerhalb eines konsequent dualisierten Systems muss der Bildungsauftrag neu definiert, neue Formen der Kooperation sollen eingegangen und das bestehende Zusammenwirken mit der regionalen Wirtschaft intensiviert werden.

Folgende Entwicklungspfade hin zu einem neuen Profil lassen sich skizzieren:

- Die Schulen müssen bei der Krisenbewältigung im System beruflicher Aus- und Weiterbildung einen aktiveren Part übernehmen. Dazu gehört laut BBiG zwar auch die Entwicklung attraktiver vollzeitschulischer Ausbildungsgänge mit integrierten betrieblichen Praxisanteilen, vor allen Dingen aber müssen die Berufsschulen auch zu den Koordinatoren ausbildungsbegleitender Hilfen ausgebaut werden, um sowohl Betrieben als auch Jugendlichen einen kompetenten Ansprechpartner bei Ausbildungsproblemen zu bieten.
- Die beruflichen Schulen sollen mittelfristig zu regionalen Zentren für berufliche Aus- und Weiterbildung bzw. regionalen Kompetenzzentren entwickelt werden. Mitwirkung der Schulen in einem Kontext veränderter Politikformulierung, neuer Kooperationsbeziehungen und veränderter Anforderungsprofile (z. B. Qualität, Professionalität) setzt jedoch voraus, dass sie organisatorisch, rechtlich und finanziell in die Lage versetzt werden, mit anderen Akteuren gleichberechtigt zu kommunizieren.

V. Der Einstieg in das Berufsbildungssystem

Ausbildungsreife – oder unreif?

Die mangelnde Ausbildungsreife vieler Schulabgänger/-innen bestimmt seit Jahren die bildungspolitische Diskussion. Die Schuld nur jeweils bei den Jugendlichen, den Eltern oder der Schule zu suchen, greift zu kurz.

Für Ausbildungsreife gibt es keine exakte Messlatte. Sie steht in Abhängigkeit zum jeweiligen individuellen Entwicklungsstand, Berufswunsch, dem möglichen Ausbildungsbetrieb und dem dortigen Umfeld. Aussagen über Ausbildungsreife sind immer prognostisch. Außerdem handelt es sich nicht um einen statischen Begriff. Ausbildungsreife wird in einem dynamischen entwicklungspsychologischen Prozess erworben, der am Ende der Schulzeit noch nicht abgeschlossen sein muss. Er kann unterstützt und gefördert werden. Die

Gewerkschaften sind der Auffassung, dass sich in Schule, Berufsausbildungsvorbereitung und Ausbildung die Kompetenzen von Jugendlichen entwickeln.

Das Profil der Bewerber/-innen um Ausbildungsplätze hat sich gewandelt. Die Team- und Kommunikationsfähigkeiten, Englisch und IT-Kenntnisse sind besser, die Grundfertigkeiten – Lesekompetenz, Rechtschreibung und Rechnen – schlechter geworden.

Junge Menschen auf die berufliche Zukunft vorzubereiten, gelingt nur, wenn eine intensive Verbindung zwischen Schule und Arbeitswelt vorhanden ist. Die Gewerkschaften setzen hierbei auf die Kooperation und Verantwortung von Schulen, Jugendlichen und Eltern, Betrieben, Ausbildungseinrichtungen, Ausbilder/-innen und Betriebsräten.

Die ausbildungsbegleitenden Hilfen müssen zu einem Regelangebot in der Berufsbildung werden. Hilfen in Deutsch, Mathematik sowie fachliche und sozialpädagogische Begleitung müssen Standardangebote sein, damit es zu nachhaltigen Impulsen für Auszubildende, Ausbilder/-innen und Betriebe kommt.

Berufswahl und Beratung

Die Ansprüche an Berufsorientierung und -beratung sind höher geworden. Das ist auch Folge des Strukturwandels sowie der veränderten Anforderungen an berufliche Qualifikationen und Kompetenzen. Fundierte, systematische und strukturierte sowie kontinuierliche Berufsorientierung und Berufsberatung sind wirksam und wirtschaftlich nur durch die Kooperation aller Akteure zu leisten.

Berufsorientierung und -beratung sind Angebote für alle und müssen von jedem in Anspruch genommen werden können. Die Empfehlungen des Hauptausschusses richten sich aufgrund der besonderen Bedeutung des Übergangs von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf an Jugendliche und junge Menschen unter 25 Jahren.

Besondere Probleme haben Menschen, bei denen sich der Weg in eine Berufsausbildung und/oder in Arbeit wegen ungünstiger regionaler Bedingungen, unzureichender schulischer Voraussetzungen und/oder sozialer, ethnischer bzw. geschlechtsspezifischer Benachteiligungen schwierig gestaltet. Andererseits bieten sich aber auch Chancen, etwa durch neue Tätigkeits- und Berufsfelder oder Bildungsmöglichkeiten im Ausland.

Die jungen Menschen sind in ihren Kompetenzen so zu fördern, dass sie ihren beruflichen Werdegang aktiv gestalten können. Sie müssen fähig sein, sich über die unterschiedlichen Beratungseinrichtungen und deren Angebote zu informieren und sie gezielt zu nutzen. Zugleich sind sie verpflichtet, die Angebote zur Beratung und Orientierung – je nach individuellen Voraussetzungen – eigenverantwortlich wahrzunehmen.

VI. Qualität der betrieblichen Berufsausbildung

Ausgebeutet statt ausgebildet ?

Politik, Arbeitsagenturen und Wirtschaftskammern kümmern sich in der Regel darum, Jugendliche mit Ausbildungsstellen zu versorgen. Die Qualität der Ausbildung und die Eignung der Betriebe zur Ausbildung wird von den zuständigen Stellen für Berufsbildung (z. B. IHK'n oder HWK'n) zu wenig überprüft.

Viele Arbeitgeber bilden gewissenhaft aus, und die Ausbildungsqualität in vielen Bereichen ist hervorragend. Trotzdem erfahren Gewerkschaften täglich, dass bei Arbeitgebern problematische, teilweise völlig unzumutbare Arbeitsbedingungen herrschen. Es fällt auf, dass die Fälle „härter“, der Umgang und die Konfliktlösungsmechanismen brutaler sind, als man sie allgemein erwartet. Das Spektrum reicht von massiver Ausweitung ausbildungsfremder Tätigkeiten bis hin zu nicht gezahlter Ausbildungsvergütung, Mobbing, Gewalt am Arbeitsplatz und sexueller Belästigung.

Gerade in Branchen mit hohen Ausbildungsquoten häufen sich die Problemfälle. Die Online-Beratung des DGB bestätigt die Erfahrungen der zuständigen Gewerkschaften NGG und ver.di, dass im Einzelhandel, im Hotel- und Gaststättenbereich sowie in den Bereichen Arzt- und Zahnarzthelferinnen besonders oft Probleme auftauchen.

Gerade Jugendliche, die in angespannten wirtschaftlichen Zeiten einen Ausbildungsplatz bekommen haben, bringen eine beträchtliche Leidensbereitschaft auf. Die Fälle, die bei den Wirtschaftskammern und den Gewerkschaften eingehen, zeigen deutlich, dass Betroffene nur dann, wenn es gar nicht mehr anders geht, rechtliche Beratung oder Ausbildungsabbruch in Erwägung ziehen.

Ausbildungspersonal und AEVO

Mit der Hoffnung auf 20.000 zusätzliche Ausbildungsplätze hat das BMBF 2003 die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) außer Kraft gesetzt. Bis heute ist das Ministerium den Beweis schuldig geblieben, dass die Aussetzung eine Verbesserung am Ausbildungsmarkt gebracht hat. Tatsächlich zeigt das Ergebnis der BIBB-Erhebung zum 30.9.05 ein ganz anderes Bild: Die erwarteten Ergebnisse sind nicht eingetreten. Die Arbeitnehmergruppe des Hauptausschusses erwartet von der neuen Bundesregierung, dass sie die Ausbildereignungsverordnung im Interesse der betrieblichen Ausbildungsqualität wieder in Kraft setzt.

Aus dem gesellschaftlichen und ökonomischen Wandel ergeben sich erweiterte Anforderungen an die Fachkräfte – und das nicht nur bei den fachlichen Qualifikationen. Auch fachübergreifende Kompetenzen wie Lernfähigkeit, Selbstständigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Teamfähigkeit, Flexibilität und Initiative sind zunehmend wichtig. Ausbildung findet immer weniger in Bildungszentren, Schulungsräumen und Lehrwerkstätten statt, sondern unmittelbar im Prozess der Arbeit.

Vor dem Hintergrund dieser erheblich gestiegenen Anforderungen an das Ausbildungspersonal ist nicht der Verzicht auf formale Mindestqualifikationen, sondern eine Professionalisierung

sierung der Ausbilder(innen)tätigkeit gefragt. Außerdem ist es dringend geboten, dass sich nicht nur das hauptamtliche, sondern ebenso das nebenamtliche Ausbildungspersonal regelmäßig weiter fortbildet.

VII. Neue Berufe für die Ausbildung

Entwicklung und Erarbeitung von neuen Ausbildungsberufen

Von 1996 bis einschließlich 2006 sind insgesamt 44 neue und 230 modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft getreten bzw. treten zum 1. August 2006 in Kraft.

Die Entwicklung und Erarbeitung von neuen wie auch völlig neu strukturierten und modernisierten Ausbildungsberufen wurde vorwiegend unter quantitativen Aspekten betrachtet: Möglichst viele Ausbildungsberufe wurden immer rascher entwickelt und erarbeitet, um neue Ausbildungsverhältnisse zu schaffen und um neue und moderne Ausbildungsberufe für die Betriebe attraktiv zu machen. Das ging häufig zu Lasten der Qualität. Denn zur Konstituierung von Ausbildungsberufen fehlte in den letzten Jahren ein umfassender Vorlauf, wie z. B. die wissenschaftliche Erarbeitung von Grundlagen eines Ausbildungsberufs. Der Mangel an Ausbildungsverhältnissen wurde durch die Neuschöpfungen nicht behoben.

Daher ist jetzt Zeit für einen Paradigmenwechsel, der etwas mehr Ruhe und Überlegtheit in die Neuordnungsaktivitäten bringt und sie stärker unter qualitativen Aspekten betrachtet, wie das der Berufsbildungsbericht beschreibt. Ein Vorlauf von einem Jahr für alle Neuordnungsaktivitäten ist nötig, um ausreichende Aussagen über Inhalte und Strukturen der Berufe sowie über deren Bedarf und Nachfrage treffen zu können. Das Motto für die Zukunft muss jetzt „Sicherung der Qualität der Berufsausbildung“ und somit der Ausbildungsberufe heißen.

Die Arbeitnehmergruppe des Hauptausschusses begrüßt das Bekenntnis der Bundesregierung, dass sie die Modernisierung der anerkannten staatlichen Ausbildungsberufe und der Fortbildungsordnungen auf hohem Niveau als ihre Daueraufgabe betrachtet. Dabei geht es insbesondere um die Sicherung des Fachkräfteniveaus.

Zweijährige Ausbildungsberufe – ein „Allheilmittel“ der Wirtschaft und der Bundesregierung

Bereits die rot-grüne Bundesregierung hatte damit begonnen, theoriegeminderte Berufe in Kraft zu setzen und neben den bestehenden (Branchen)berufen weitere, auch dreijährige Mono-Berufe, einzuführen. Die Erwartung, dass damit der Nachfrage entsprechend neue Ausbildungsplätze geschaffen würden, hat sich nicht erfüllt. Dennoch haben sie die Berufslandschaft verändert. Auch innerhalb der KMK und vieler Kammern wird das ständige Kreieren neuer Berufe in Frage gestellt und kritisiert.

Die geringe Zahl der Ausbildungsstellen in vielen neuen Berufen verstärkt die organisatorischen Probleme der Berufsschulen. Bei einem Nebeneinander von zwei- und dreijährigen Berufen auf unterschiedlichem Niveau steigen die schul- und letztlich auch die betriebsorganisatorischen Probleme.

Die Zergliederung von Berufen trägt schließlich auch zu einer Stigmatisierung der benachteiligten Jugendlichen bei, statt ihre Situation zu verbessern. Die Schaffung von Einfach-, Anlern- und Ausbildungsberufen baut nicht nur weitere Barrieren im Berufsbildungssystem auf und widerspricht auch der geforderten Durchlässigkeit im internationalen Rahmen. Selbst der Berufsbildungsbericht stellt fest, dass es keinen automatischen Zusammenhang zwischen neuen Ausbildungsberufen und einem Ausbildungsstellen-Aufwuchs gibt.

Konsensprinzip: Oft beschworen und nicht eingehalten

Das gemeinsame Ergebnisprotokoll des Bundes und der Länder von 1972 ist die Grundlage für die Zusammenarbeit der an der Berufsbildungspolitik beteiligten gesellschaftlichen Gruppen bei der Erarbeitung von Aus- und Fortbildungsregelungen. Es gründet auf gegenseitigem Respekt und Anerkennung und berücksichtigt die Interessen beider Sozialparteien.

Trotz zahlreicher Bekräftigungen durch das BMBF und BMWi, wird von letzterem seit ca. zwei Jahren regelmäßig unter Missachtung der Arbeitnehmerinteressen gegen das Konsensprinzip verstoßen. Damit folgte insbesondere das BMWi der Auffassung von Wirtschaftsverbänden und Politikern, die das Konsensprinzip als ein überholtes „Ritual“ aus vergangenen Zeiten ansehen, das zur „Verschleppung“ von Entscheidungen beitrage. Die Missachtung von Arbeitnehmerinteressen manifestiert sich insbesondere im Umgang mit zweijährigen und theoriegeminderten Berufen.

Dabei laufen Neuordnungsverfahren immer nach dem gleichen Muster: Das Kuratorium der deutschen Wirtschaft (KWB) schlägt 2-jährige Berufe vor, das BMWi leitet auch bei einer abweichenden Haltung der Gewerkschaften die Erarbeitung und Inkraftsetzung ein. Dies geschieht oft mit solcher Geschwindigkeit, dass fachliche Bewertungen des BIBB gar nicht erst abgewartet oder übergangen werden, wenn sie nicht in das Konzept des BMWi passen.

Bildungspolitische Argumente, die die Durchlässigkeit, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen fordern, gestützt auf die Empfehlungen des Hauptausschusses zur Einführung von Berufen, werden als „Blockadehaltung gegen den Fortschritt“ abgeschmettert. Dabei hat die Sozialpartnerschaft dazu beigetragen, dass die gemeinsam erarbeiteten Berufe gesellschaftlich und betrieblich anerkannt werden.

Die Arbeitnehmergruppe im BIBB-Hauptausschuss fordert die neue Bundesregierung und insbesondere das BMWi auf, die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu respektieren und zum Konsensprinzip zurückzukehren.

Das Prüfungswesen – Stillstand oder Innovation (Qualitätsprüfung, „gestreckte“ Prüfung, Prüfungsgebühren)

Prüfungen sind eines der Merkmale zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung. Am Ende einer Berufsausbildung soll eine Person in der Lage sein, in dem erlernten Beruf kompetent und angemessen handeln zu können. Das bedeutet, dass berufliche Aufträge und Anforderungen analysiert, die einzelnen Arbeitsschritte selbstständig geplant, vorbereitet und

durchgeführt sowie das Ergebnis der eigenen Arbeit kontrolliert, beurteilt und bewertet werden kann. Diese berufliche Handlungsfähigkeit soll in der Abschlussprüfung bzw. Gesellenprüfung nachgewiesen werden.

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist im Berichtsjahr novelliert worden, auch für das Prüfungswesen gelten neue Regelungen. Wesentliche gewerkschaftliche sind Forderungen weitgehend unberücksichtigt geblieben.

- Trotz des wachsenden Problems ausreichend kompetente Prüfer/-innen zu gewinnen, sind die Freistellungsregelungen für diese ehrenamtliche Tätigkeit nicht prüferfreundlich gestaltet worden. Ungeklärt bleibt auch weiterhin das Thema der Freistellung für Prüfer/-innen an Qualifizierungsmaßnahmen.
- Für die Gremien zur Prüfungsaufgabenerstellung wurde zwar die paritätische Zusammensetzung erstmalig gesetzlich geregelt, aber die Rechte und Pflichten der Aufgabenersteller bei den Aufgabenerstellungsstellen blieben weiterhin ungeklärt.

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung hat zwei Ad-hoc-Arbeitsgruppen eingerichtet, um

- a) die Musterprüfungsordnung zu überarbeiten,
- b) die Empfehlung für die Regelung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen anzupassen.

Im Rahmen der Gespräche dieser Arbeitsgruppen wurde das Bestreben sowohl des Bundes als auch der Arbeitgeber deutlich, den zuständigen Stellen mehr Kompetenzen und Rechte im Prüfungswesen zuzuweisen und korrespondierend dazu, die Rechte der Prüfungs- und Aufgabenersteller/-innen zu reduzieren.

Die grundsätzliche Intention des Berufsbildungsgesetzes, die ausschließliche Zuständigkeit der Sozialparteien für Inhalte und Strukturen der Berufsausbildung wird zu Gunsten der zuständigen Stellen verändert, diese Entwicklung gilt insbesondere im Prüfungswesen.

Folgende negative Entwicklungen für das Prüfungswesen sind festzustellen:

- Prüfungszeiten werden radikal verkürzt, unabhängig davon, ob die im § 38 BBiG geforderten Anforderungen nach beruflicher Handlungsfähigkeit in Prüfungen überhaupt noch nachgewiesen werden können.
- Die Mitglieder in Prüfungsausschüssen sollen durch beauftragte Sachverständige ersetzt werden.
- Zudem sollen in der Regel nur noch einzelne Prüfungsausschussmitglieder an Prüfungsteilen teilnehmen. Dies hätte zur Konsequenz, dass der Prüfungsausschuss überhaupt keine Prüfungsleistungen mehr gemeinsam abnimmt, sondern nur noch zur Bewertung und Beschlussfassung über die Noten zusammenkommt.
- Die Rechte der Prüfungsausschüsse werden reduziert, die der zuständigen Stellen ausgeweitet.
- Die Qualität der Prüfungen wird durch die Ökonomisierung der Prüfungen deutlich reduziert.

Die Gewerkschaften betrachten die Entwicklungen im abgelaufenen Berichtsjahr mit großer Sorge, weil sich der Trend zur Zerschlagung des Konsensprinzips auch im Prüfungswesen abzeichnet.

VIII. Die Zukunftsthemen: Nicht weniger – mehr Bildung braucht das Land

Die Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung

Die Stufenausbildung wurde in den 60er-Jahren von Berufspädagogen, Gewerkschaften, und insbesondere den Großbetrieben entwickelt. Sie bedeutete eine Abkehr von der handwerklich geprägten Ausbildung und war den veränderten technologischen Entwicklungen geschuldet. Erreicht werden sollte eine höhere Mobilität und Flexibilität. An das Konzept der Stufenausbildung wurden vielfältige Erwartungen geknüpft.

Das Ausbildungsziel sollte schneller erreicht, die Ausbildung lehrgangsmäßig und methodisch absolviert, die Zahl der Ausbildungsberufe reduziert werden. Außerdem zählten zum Konzept die horizontale und vertikale Durchlässigkeit auf unterschiedlichen Ebenen, der Durchlauf der Ausbildung nach Eignung und Neigung der Jugendlichen und die individuelle Förderung unterschiedlich begabter Jugendlicher. 1972 wurde u. a. in der Elektroindustrie die Stufenausbildung eingeführt.

Streitpunkt zwischen den Sozialparteien blieb die Frage, ob der Jugendliche ein individuelles Wahlrecht für die 2. Stufe hat oder diese vom Arbeitgeber festgelegt wird. Die Gewerkschaften kritisierten, dass die Entscheidung über die 2. Stufe von den Betrieben getroffen wurde und damit die Anpassung der Facharbeiterquote an der einzelbetrieblichen Bedarfsplanung orientiert war, die eine langfristige berufliche qualifizierte Entwicklung und Chancengleichheit für die Arbeitnehmer/-innen erschwert. Darüber hinaus konnte das Problem der Dequalifizierung durch Spezialisierung innerhalb der Stufenausbildung nicht verringert werden. Und es mangelte an Mobilität zwischen Parallelberufen.

Schließlich verabschiedeten sich die Metallarbeitgeber und die IG Metall in den 80er-Jahren von der Stufenausbildung. Dies mündete später in die Zusammenlegung der Berufe im Rahmen der Neuordnung der Elektro- und Metallberufe. Gründe für die Abkehr von der Stufenausbildung waren der Lehrlingsmangel und der Zwang zur Höherqualifizierung, der durch den zahlenmäßigen hohen Anteil der Auszubildenden in der 1. Stufe gefährdet war.

Innerhalb der Gewerkschaften gibt es unterschiedliche Erfahrungen mit der Stufenausbildung von Textil, Chemie, Einzelhandel und Bauwirtschaft. Dennoch vertreten die Gewerkschaften gemeinsam die Auffassung, dass auch eine gestufte Ausbildung so zu konzipieren ist, dass Durchlässigkeit einen höheren Berufsabschluss ermöglicht. Letztlich sollen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst über ihre Bildungsoptionen entscheiden.

Zwar hat der Gesetzgeber 2005 mit § 21 BBiG bereits bei Vertragsabschluss die Anbindung an den qualifizierenden

Berufsabschluss bedacht. Dies löste aber sofort heftige Kritik bei den Arbeitgeberverbänden aus; sie sahen die Handlungsfreiheit der Betriebe eingeschränkt. BDA und DIHK kündigten Widerstand gegen die Stufenausbildungen nach der neuen gesetzlichen Regelung an. In der gegenwärtigen Praxis führt dies zur Schaffung von 2-jährigen Schmalspur- und Sackgassenberufen, die häufig keinen Anschluss haben.

Aber auch bei 2-jährigen Berufen mit Anschluss bleiben Probleme ungelöst, die bei der „alten Stufenausbildung“ nicht positiv für die Arbeitnehmer/-innen geklärt werden konnten. Angesichts der Verknappung von Ausbildungsplätzen darf nicht verkannt werden, dass 2-jährige und theoriegeminderte Berufe auch von Jugendlichen mit höheren schulischen Abschlüssen gewählt werden, um überhaupt einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Es wird voraussichtlich also kaum Stufenausbildung im Sinne des neuen BBiG geben, wie sie vom Gesetzgeber beabsichtigt war. Stattdessen ist absehbar, dass verstärkt zweijährige und theoriegeminderte Schmalspur- und Sackgassenberufe gefördert werden.

Mit qualifizierten Berufen den Fachkräftenachwuchs sichern

Mit 35.833 Neuabschlüssen für 2-jährige Berufen betrug der Anteil 2004 5,86 Prozent im Verhältnis zur Gesamtzahl aller Neuabschlüsse. 1996 betrug der Anteil der Neuabschlüsse bei 2-jährigen Berufen 3,17 Prozent; er ist somit nicht nennenswert gestiegen. Ausgehend von 1,6 Millionen Auszubildenden spielen zweijährige Ausbildungsberufe damit nur eine marginale Rolle im System der dualen Berufsausbildung.

Die Einführung von zweijährigen und theoriegeminderten Berufen hat zu keiner Entspannung auf dem Ausbildungssektor beigetragen. Die mit der Neuordnung der Maschinen- und Anlagenführer und dem Fahrradmonteur verknüpften Erwartungen von 5000 neuen Ausbildungsplätzen schlagen sich in der Statistik 2004 als magere 715 neue Stellen nieder.

Steigerungen gibt es bei den Berufen Verkäufer/Verkäuferin und Fachkraft im Gastgewerbe. Sie dominieren zusammen mit dem Teilezurichter und dem Handelsfachpacker (neue Berufsbezeichnung Fachlagerist) den größten Anteil 2-jähriger Berufe. Fast die Hälfte aller Auszubildenden aus den zweijährigen Berufen macht eine Ausbildung zum Verkäufer, zur Verkäuferin. Insgesamt verteilen sich 96 Prozent aller Auszubildenden aus dem Bereich der zweijährigen Ausbildungsberufe auf nur neun Berufe. Untersuchungen des BIBB zum Vorschlag der Dienstleistungsfachkraft im Sonnenstudio und im Bereich der Automatenwirtschaft haben gezeigt, wie praxis- und realitätsfern theoriegeminderte Berufe sind.

Für die Arbeitnehmergruppe im BIBB-Hauptausschuss ist der Ansatz, mit theoriegeminderten Berufen mehr Ausbildungsplätze zu schaffen, der falsche Weg. Die Schweiz zeigt in diesem Zusammenhang, dass es auch anders geht.

Mit der Novellierung des schweizerischen Berufsbildungsgesetzes wurde die Strategie zur Qualifizierung von lernschwachen Jugendlichen und Erwachsenen ohne Berufsabschluss eingeleitet. In der Schweiz besteht die Möglichkeit, die beruf-

liche Grundbildung zu verlängern oder zu verkürzen, während dieser Passus im neuen BBiG in Deutschland gerade mit Blick auf zweijährige und theoriegeminderte Berufe herausgenommen wurde. Der Vorteil im Schweizer Ansatz liegt darin, dass die Attestausbildung ein integrales Modell für die Grund- und Weiterbildung ist. Sie enthält ferner fachkundige individuelle Begleitung und wird mit staatlichen Mitteln unterstützt.

Das Berufsbildungssystem und Europa

Mit dem Arbeitsprogramm der EU-Bildungsminister 2001–2010 ist die Tür aufgestoßen worden zu einem europäischen Bildungs- und Berufsbildungsraum. Die nationale Berufsbildungspolitik wird zunehmend „europäisch begleitet“. Zugleich ist der Zug zu einem „bildungsrechtlichen Wettbewerb“ auf europäischer Ebene in Gang gesetzt worden. So werden nationale Schwächen zwar aufgedeckt, aber keineswegs beseitigt. Andererseits könnte ein Europäischer Bildungsraum mehr Chancen schaffen, überall zu lernen oder zu arbeiten und die individuell erworbenen Fähigkeiten offiziell anzuerkennen und in anderen Bildungsgängen bzw. in anderen Ländern anzurechnen.

Der BIBB-Hauptausschuss ist bestrebt, mit dem Ziel sozial verträglicher Lösungen, den Prozess aktiv zu gestalten und zugleich die Vorteile des deutschen Systems der dualen Berufsbildung in die europäische Debatte einzubringen.

Dabei darf der Aufbau eines europäischen Berufsbildungsraumes nicht beim kleinsten gemeinsamen Nenner stehen bleiben. Das in der dualen Berufsausbildung erreichte Niveau enthält vielmehr wichtige Strukturelemente, die im europäischen Berufsbildungsraum zur Geltung gebracht werden können – ohne die jeweiligen nationalen Bildungs- und Berufsbildungssysteme außer acht zu lassen.

Dazu gehören:

- das Verständnis von Berufsbildung als einem pädagogisch angeleiteten sozialen Prozess, der Berufsfähigkeit und Übertragbarkeit der erworbenen Qualifikationen vermittelt,
- die zentrale Rolle betrieblicher Berufsausbildung zur Bereitstellung des Fachkräftenachwuchses, der für die sich wandelnden Anforderungen qualifiziert und zur Mitgestaltung befähigt ist,
- der über berufliche Qualifizierung erreichbare gesellschaftliche Status von Facharbeit, der sowohl Voraussetzung beruflicher Identität als auch angemessener Entlohnung ist.

Eine qualifizierte Berufsausbildung ist schließlich ein Element des europäischen Sozialmodells. Von diesem Ziel aus sind Strategien zur Ausrichtung der Berufsbildung auf einen gemeinsamen europäischen Arbeitsmarkt zu beurteilen. Es gilt vor allem, die Chancen deutscher Fachkräfte auf dem europäischen Arbeitsmarkt bei einer angemessenen Anerkennung der im Inland erworbenen Qualifikationen zu erhöhen.

Die Instrumente Qualifikationsrahmen, Leistungspunktesysteme, Qualitätssicherungsverfahren und Festlegung von Schlüsselqualifikationen sind daran zu messen, ob sie zur Sicherung und Steigerung der Qualität der Berufsbildung

beitragen können. Dies betrifft speziell den 2005 vorgelegten Vorentwurf für einen EU-Qualifikationsrahmen als strukturiertes Schema zur Beschreibung existierender Qualifikationen. Damit können die Wertigkeiten einzelner Bildungsgänge festgelegt und Zugangsmöglichkeiten zu Bildungsgängen und Übergangsmöglichkeiten zwischen ihnen transparent gemacht werden. Im Rahmen der Konsultation auf EU-Ebene haben die deutschen Sozialpartner vorgeschlagen, den Europäischen Qualifikationsrahmen zunächst testweise zu erproben und dies durch eine geeignete Plattform auf EU-Ebene zu begleiten und zu überwachen, in die nationale Akteure und Sozialpartner einzubeziehen sind.

Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung

Ausbildung und berufsbegleitendes Weiterlernen für alle, berufliche Kompetenz auf hohem Qualitätsniveau, Entwicklung und Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit, Wissensmanagement und Know-how-Transfer zwischen den Generationen sind beispielhafte Indikatoren für die eine Seite der Nachhaltigkeit des Berufsbildungssystems.

Die Berufsbildung wird immer mehr als Teil eines größeren Ganzen verstanden, wenn es um die nachhaltige Entwicklung geht: Der Einstieg in die erneuerbare Energietechnik, die Nutzung der Biomasse, die energetische Altbausanierung sind nur einige Beispiele.

Die UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ hat gerade begonnen. Eine internationale Kooperation zu diesem Thema ist unverzichtbar. Alle Vorhaben könnten in ein Aktionsprogramm Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung einfließen, wie es der Deutsche Bundestag in seiner letzten Legislaturperiode einstimmig von der Bundesregierung gefordert hat.

Modellversuche – die Zukunftsschmiede der Berufsbildung

Modellversuche geben Impulse für Innovationen und die Weiterentwicklung des dualen Systems. In den vergangenen dreißig Jahren haben sie die Berufsbildungslandschaft stärker geprägt als manches theoretische Forschungsprojekt. Sie wurden zur Umsetzung der Bildungsreform Ende der 60er bis in die 70er-Jahre hinein eingesetzt.

Allerdings stehen sie seit einiger Zeit politisch und administrativ auf dem Prüfstand. Dies geschieht, obwohl sie im neuen Berufsbildungsgesetz ausdrücklich als Aufgabe des BIBB definiert worden sind (§ 90 Abs. 3 Pkt. 1d). Deshalb muss darauf geachtet werden, dass dieses Instrument nicht ausgehöhlt wird, insbesondere weil laut Koalitionsvereinbarung „Die ‚Rahmenvereinbarung zur koordinierten Vorbereitung, Durchführung und wissenschaftlichen Begleitung von Modellversuchen im Bildungswesen‘ (Rahmenvereinbarung Modellversuche vom 7. Mai 1971 bzw. 17./21. Dezember 1990) entfällt.“ Diese Lücke ist durch neue Verfahren zu füllen. Offene Fragen aus Modellversuchen sollen als bedeutende Ergebnisse nicht gefährdet werden, die Prinzipien des Instruments erhalten.

Eine weitere Folge aus Modellversuchen ist die Entwicklung von Förderprogrammen in der beruflichen Bildung, z. B. für ausgewählte Zielgruppen, zur Verbesserung der Struktur der

beruflichen Bildung oder zur Steigerung des Ausbildungsangebots.

Modellversuche müssen auch weiterhin in der beruflichen Bildung als wichtiges, in andere Forschungs- und Entwicklungsarbeiten integriertes Instrument bestehen und ausgebaut werden. Die Pflege, Unterstützung und Weiterentwicklung von Modellversuchen ist notwendig, um die Innovationsfähigkeit des dualen Systems zu erhalten und auszubauen.

Lebensbegleitendes Lernen – Deutschland braucht mehr Weiterbildung

Der Erhalt von Wohlstand und internationaler Wettbewerbsfähigkeit erfordert zusätzliche Investitionen in Bildung und Qualifizierung. Mit dem Übergang von der Industrie- zur Wissens- und Informationsgesellschaft wird die Qualifikation der Menschen zum wichtigsten Faktor. Wer in neue Technologien investiert, ohne für die entsprechenden Qualifikationen zu sorgen, vergeudet Kapital, mindert Motivation und schränkt die Einsatzmöglichkeiten der Beschäftigten ein. Bildungs- und Begabungsreserven der Beschäftigten müssen daher sowohl aus gesellschafts- und bildungspolitischen, aber auch aus ökonomischen Gründen über die gesamte Lebensspanne besser ausgeschöpft werden als bisher.

Weiterbildung ist und bleibt ein öffentliches Gut. Der Zugang zu Bildung und Qualifizierung ist die zentrale soziale Frage, von der Lebenschancen abhängen. Nur ein solidarisches System kann dem wachsenden Trend zur Individualisierung und Privatisierung in der Weiterbildung ausreichend entgegenwirken.

Aus- und Weiterbildung sind:

- Voraussetzung für Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und zur persönlichen Lebensgestaltung,
- wesentlicher Mechanismus sozialer Integration,
- unabdingbare Voraussetzung für individuelle Erwerbschancen und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit,
- aktives Element zur Förderung von Innovation und Wohlstand.

Diese wichtige gesellschaftliche Aufgabe muss arbeitsteilig von Bund, Ländern und Kommunen (Schulen, Hochschulen, Jugendhilfe, Betrieben und Verwaltungen, betriebliche Aus- und Weiterbildung) und der Bundesagentur für Arbeit (Berufsberatung, berufliche Aus- und Weiterbildung) wahrgenommen werden. Gelingen kann dies nur in gemeinsamer politischer Verantwortung und mit klarem Ziel- und Aufgabenprofil der jeweiligen Akteure.

Besondere Herausforderungen stellen sich bei der Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer/-innen. Ältere müssen verstärkt an Weiterbildungen teilnehmen können.

Diese Anforderungen stehen in krassem Widerspruch zur Praxis der Weiterbildung. Nach wie vor ist das Aus- und Weiterbildungssystem zersplittert und nicht transparent. Finanzielle Mittel fehlen ebenso wie vernetzte Strukturen, um das Schlagwort des „Lebenslangen Lernens“ ausreichend mit Leben zu füllen.

Der Berufsbildungsbericht gibt zurecht hervor, dass die Weiterbildung als 4. Säule des Bildungssystems etabliert werden soll.

Deutschland belegt bei der Bildungsfinanzierung im internationalen Vergleich einen unteren Platz. Während Deutschland für öffentliche und private Bildungsausgaben lediglich gut 5 Prozent seines Bruttoinlandsproduktes verwendet, liegt der Wert bei anderen OECD-Staaten zwischen 6 und 7 Prozent, in den USA sogar über 7 Prozent.

Wie die Ergebnisse der PISA-Studien zeigen, ist in Deutschland schon die Primärbildung problematisch, in der Weiterbildung sind andere Länder aktiver. Im Jahr 2000 wurden für die Finanzierung der Weiterbildung insgesamt 38,4 Milliarden Euro ausgegeben. Davon finanzierte die öffentliche Hand 31 Prozent, die Bundesagentur für Arbeit 22, die Unternehmen 32 und die privaten Haushalte 15 Prozent. Inzwischen ist allerdings der Anteil der Bundesagentur für Arbeit deutlich gesunken.

In den meisten EU-Ländern wird mehr in die berufliche Weiterbildung investiert als in Deutschland, wie die von der Bundesregierung eingesetzte Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ vergangenes Jahr feststellte. Die CVTS Studien I + II (Continuing Vocational Training Survey) der Europäischen Kommission zeigen, dass die deutschen Unternehmen bei der Weiterbildung quantitativ und qualitativ im internationalen Vergleich nur einen mittleren bis unteren Platz einnehmen und damit das Lern- und Leistungspotenzial ihrer Belegschaften nicht ausreichend ausschöpfen.

Die unternehmensfinanzierte Weiterbildung ist rückläufig. Nach Angaben des Instituts der Deutschen Wirtschaft wurden im Jahre 1998 noch 17,5 Milliarden DM (8,94 Mrd. €) ausgegeben, 2001 waren es 16,9 Milliarden DM (8,64 Mrd. €). Der massive Rückgang beruflicher Weiterbildung hat die notwendigen Strukturen zusammenbrechen lassen. 20.000 bis 40.000 Beschäftigte von Weiterbildungsträgern sind arbeitslos geworden oder von Arbeitslosigkeit bedroht. Andere werden auf befristete, wenn nicht gar prekäre Jobs verwiesen.

Begleitet wird dies durch öffentliche Kritik an den Weiterbildungsmaßnahmen der Bundesagentur, die häufig unsachlich ist und den Erfolg der Maßnahmen nur kurzfristig betrachtet. Kriterium für den Erfolg darf nicht allein der Verbleib nach sechs Monaten sein, sondern auch die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt und die Verbesserung der Qualifikationsstruktur des Arbeitsmarktes insgesamt.

Oftmals muss das beitragsfinanzierte System die Defizite des allgemeinbildenden und beruflichen Ausbildungssystems ausgleichen. So wurden bisher fast 60 Prozent des Qualifikationsbedarfs in der Altenpflege über die Beiträge der Arbeitslosenversicherung sichergestellt. Trotz finanzieller Einschnitte werden auch 2006 voraussichtlich Beitragsmittel von 4,8 Milliarden Euro zur Integration von Jugendlichen unter 25 Jahren aufgewendet.

In der beruflichen Weiterbildung sind bundeseinheitliche Regelungen notwendig. Um gleiche Rahmenbedingungen herzustellen muss der Bund seine Kompetenzen nutzen. Ausge-

hend von Artikel 74 Nr.11 GG sind diese in gesetzlichen Regelungen zusammenzufassen. Dabei geht es insbesondere um Zugangssicherung für beide Geschlechter sowie bislang unterrepräsentierter Gruppen, Qualitätssicherung und Transparenz, Professionalität des Personals, Lernzeitanprüche, Möglichkeiten der Zertifizierung, Sicherung der Finanzierung sowie Aufbau von Weiterbildungsforschung und Weiterbildungsstatistik. Hierzu gibt es eine Initiative mehrerer Gewerkschaften für Bundesregelungen in der beruflichen Weiterbildung. Wir brauchen einen neuen öffentlich verantworteten Ordnungsrahmen, der die unterschiedlichen Akteure und Verantwortlichkeiten in einem Gesamtkonzept zusammenführt mit einem Recht auf Weiterbildung und mehr Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und Planungssicherheit für alle Beteiligten.

Die bisherige betriebliche Weiterbildungspraxis muss für die einzelnen Branchen weiterentwickelt werden. Dabei müssen anerkannte Qualifikationsstandards entwickelt werden, die den Wert einer beruflichen Weiterbildung unabhängiger von der aktuellen Produktpalette, vom einzelnen Unternehmen sowie von der jeweiligen Arbeitsmarktsituation machen.

Der Hauptausschuss fordert, die Weiterbildung besser und umfassender als bisher in Tarifverträge einzubeziehen. Allerdings wäre die Tarifpolitik alleine überfordert, wenn es um den Ausbau der Weiterbildung in Deutschland geht. Dies ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, in der der Staat, die Tarifvertragsparteien und die Betriebe ihre jeweiligen Aufgaben übernehmen müssen. Durch Branchenvereinbarungen könnten ergänzend auch für Berufspraktiker ohne einschlägige Abschlüsse, für Quereinsteiger, Studienabbrecher und andere Gruppen – z. B. Frauen und Männer nach der Kindererziehungsphase – neue Möglichkeiten zum Aufbau einer Berufskarriere und zur Nachqualifizierung geschaffen werden. Damit würde ein aktiver Beitrag zur Arbeitsmarktentwicklung geleistet. Darüber hinaus müssen benachteiligte Gruppen, die bisher kaum an Weiterbildung teilnehmen, besonders gefördert werden. Für sie sind – entsprechend ihren Bildungsvoraussetzungen und ihrer sozialen Situation – spezifische Angebote erforderlich.

*Berufsbildung in Wissenschaft
und Praxis – BWP
(Beilage zu 3/2006)
Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung
Der Präsident
53142 Bonn*