

Schleswig-Holsteinischer Landtag □
Umdruck 16/4180

DGB Nord, Landesbüro Meckl.-Vorp., Dr.-Külz-Str.18 • 19053 Schwerin

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Bildungsausschuss
Die Vorsitzende
Frau Sylvia Eisenberg
Postfach 71 21
24171 Kiel

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

Landesbezirk Nord

Dr.-Külz-Str. 18
19053 Schwerin

**Stellv.Vorsitzender
Ingo Schlüter**

Telefon: 0385-6383200
Telefax: 0385-6383201

e-mail:Ingo.Schlueter@dgb.de

Abteilung
Stellv.Vors./BB

Unsere Zeichen
IS/AB
G:\BERUFBSH\POLEBENE\bborsbildausschS-H020409.doc

Datum
06.04.09
Bitte Datum sechsstellig lassen!

Betreff

**Stellungnahme zum Antrag der Fraktionen von CDU und SPD
„Berufliche Bildung stärken“**

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,
sehr geehrte Mitglieder des Landtages,

Ihrer Bitte zur Stellungnahme des o. g. Antrages komme ich gern nach.

Die Intentionen, die Berufliche Bildung zu stärken, wird vom DGB uneingeschränkt unterstützt, wesentliche Herausforderungen an die Berufsbildungspolitik sind in dem Antrag richtig beschrieben. Hierzu zählen insbesondere die Fragen der Durchlässigkeit und der Gleichwertigkeit. Ich übersende Ihnen in der Anlage das aktuelle Positionspapier des Deutschen Gewerkschaftsbundes „Mehr Chancen durch Modernisierung der Ausbildungsberufe“ (Anlage 1), in dem die wesentlichen Fragen, die sich aus dem CDU- und SPD-Antrag ergeben, aus unserer Sicht aktuell beantwortet werden.

Dies trifft auch auf Ansätze zu, die der o. g. Zielstellung zuwider laufen: Gerade leistungsschwächere Jugendliche benötigen nicht weniger, sondern mehr Ausbildungszeit und Zuwendung. Zweijährige Ausbildungsgänge finden weder eine ausreichende Akzeptanz am Arbeitsmarkt noch werden sie den spezifischen Problemlagen leistungsschwacher und/oder demotivierter Schulabgänger gerecht.

In diesem Zusammenhang verweise ich auf den vom Landesauschuss für Berufsbildung erarbeiteten Entwurf für das diesjährige Landesausbildungsbündnis. Hier heißt es in Absatz 2 und 3:

„Die Bündnispartner werden die möglichen Auswirkungen der gegenwärtigen Finanz- und Wirtschaftskrise zum Anlass nehmen ihre

BfG-Bank AG Hamburg
(BLZ 200 101 11)
Konto 12 900 298 00

Ihre Adressdaten sind von uns zur Vereinfachung verwaltungstechnischer Abläufe elektronisch erfasst. Sie sind datengeschützt und werden ausschließlich von uns genutzt. Eine Weitergabe an Dritte ist ausgeschlossen.

bisherigen Anstrengungen noch zu verstärken.

Unabhängig hiervon wird sich der Ausbildungsstellenmarkt auf Grund der demografischen Entwicklung auch in Schleswig-Holstein mittelfristig entspannen. Dies wird zukünftig nicht nur die Ausbildungschancen der Jugendlichen verbessern, sondern auch die Lernmotivation von leistungsschwächeren Kindern und Jugendlichen, wenn die Botschaft „Wir brauchen dich! Wir haben etwas für dich. Lerneranstrengung lohnt sich!“ den Schülerinnen und Schülern sowie Eltern offensiv vermittelt wird. Es ist mittelfristiges Ziel der Bündnispartner durch gemeinsames öffentliches Werben und intensive Berufsfrühorientierung einen größeren Anteil der Schulabgänger in das Berufsbildungssystem zu integrieren und den Bedarf an Maßnahmen des Übergangssystems deutlich zu senken.“

Dies bedeutet, die bisherige, schwache Jugendliche stigmatisierende öffentliche Debatte zu überwinden und stattdessen Ausbildungs- und Hilfsangebote in den Mittelpunkt zu stellen.

Ergänzend zum DGB-Positionspapier verweise ich darauf, dass die im Antrag geforderte Einführung des Bachelor Professional ohne die Einführung eines fundierten, bundesweit gültigen Qualitätssicherungssystems nicht zielführend ist. Der Landtag sollte deshalb die Landesregierung vorerst auffordern, sich auf Bundesebene dafür einzusetzen, dass ein solches Qualitätssicherungssystem etabliert wird.

Unabhängig von den vielfältigen Bemühungen um ein verbessertes Ausbildungsangebot bleibt die gewerkschaftliche Forderung nach einer Umlagefinanzierung für das deutsche Berufsbildungssystem aktuell, weil nur so die quantitativen, qualitativen und die Finanzierungsprobleme gerecht, nachhaltig und marktunabhängig gelöst werden können.

Abschließend empfehle ich Ihrer Aufmerksamkeit das DGB-Positionspapier „Schutzschirm für Ausbildungsplätze“ (Anlage 2), in dem eine Reihe von Vorschlägen zur Abmilderung des Einflusses der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise auf das Berufsbildungssystem enthalten sind.

Mit freundlichen Grüßen



Ingo Schlüter

Anlage 1

Mehr Chancen durch Modernisierung der Ausbildungsberufe

Der stetige Wandel der Arbeitswelt fordert den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern immer mehr ab. Die Arbeitgeber wollen die Berufsausbildung stärker nach kurzfristigen Interessen der Betriebe ausrichten. Die Berufsausbildung soll modularisiert und Ausbildungsordnungen in zweijährige Berufe mit anschließenden betrieblichen Wahlbausteinen strukturiert werden. Damit gerät ein erkämpfter Ausbildungsstandard ins Wanken. Der DGB ist davon überzeugt, dass eine fundierte, umfassende Berufsausbildung mit modernen Ausbildungsberufen die beste Basis ist, den Wandel der Arbeitswelt zu meistern. Sie vermittelt hohe Qualifikationen und Kompetenzen, um sich langfristig auf dem Arbeitsmarkt behaupten zu können. Auch in der aktuellen Wirtschafts- und Finanzkrise darf es keine Abstriche bei der Qualität der beruflichen Bildung geben. Mit dem Konzept einer „modernen Beruflichkeit“ mischt sich der DGB in die Debatte ein.

Das duale System der beruflichen Bildung in Deutschland ist ein Erfolgsmodell: Es vermittelt qualitativ hochwertige Qualifikationen, sorgt dank seiner betrieblichen Verankerung für hohe Übergangsquoten in den Arbeitsmarkt und mindert die Jugendarbeitslosigkeit. Diese Einschätzung des „Innovationskreis berufliche Bildung“ beim Bundesbildungsministerium teilt auch der DGB. Dabei geht es aus Sicht der Gewerkschaften vor allem darum, eine „ganzheitliche Berufsfähigkeit“ zu erlangen, die nur in vollständigen Berufsbildungsgängen vermittelt werden kann.

Das duale System der Berufsausbildung muss erhalten und mit neuer Vitalität erfüllt werden. Die Sozialpartner haben dazu bereits eine Reihe tarifpolitischer Initiativen gestartet. Aber auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen müssen verbessert werden, um mehr betriebliche Ausbildung zu ermöglichen, zum Beispiel durch die Einführung von Ausbildungsumlagen. Durch die Folgen der Finanzmarktkrise und der Rezession droht eine weitere Reduzierung des Angebots an betrieblichen Ausbildungsplätzen. Umso mehr kommt es darauf an, eine Konjunkturunabhängigkeit der Berufsausbildung zu garantieren. Die außerbetriebliche Ausbildung erweitert die Möglichkeiten, eine qualifizierte Ausbildung zu erreichen. Sie kann betriebliche Berufsausbildung nicht ersetzen, sie kann sie nur ergänzen. Diese Angebote sind so zu gestalten, dass sie für alle Schulabgänger offen sind und eine klare Orientierung auf den Arbeitsmarkt haben.

Um die Chancen der betrieblichen Berufsbildung nutzen zu können, sind ausreichend betriebliche Ausbildungsplätze unabdingbare Voraussetzung. Hier sind besonders die Betriebe gefordert. Aktuell reicht das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen bei weitem nicht aus, um allen Schulabgängerinnen und -abgängern eine Perspektive zu bieten.

Hunderttausende Jugendliche bewerben sich Jahr für Jahr erfolglos um einen Ausbildungsplatz und verschwinden im so genannten Übergangssystem zwischen Schule und Beruf. Die Altbewerber machen inzwischen mehr als die Hälfte der jährlichen Bewerber aus. So wird der Start ins Leben erschwert, Lebenszeit und Ressourcen werden verschwendet, Resignation und Perspektivlosigkeit sowie soziale Ausgrenzung werden gefördert.

Das Berufsprinzip erfüllt die Anforderungen, die die moderne Arbeitswelt stellt. Es darf nicht in Frage gestellt werden, etwa durch Modularisierung und Zergliederung der Ausbildung in kleinste Einheiten oder durch eine Verkürzung der Ausbildungszeit auf zwei Jahre. Berufliche Handlungs- und Gestaltungskompetenz muss noch stärker zum Leitziel der beruflichen Bildung werden. Es kommt darauf an, dass die Auszubildenden sich Kompetenzen aneignen,

die es ihnen erlauben, ihren Berufsweg aktiv zu gestalten. Aus- und Weiterbildung müssen enger verzahnt werden.

Zu einem zukunftsweisenden Konzept für die berufliche Ausbildung gehört auch eine verbesserte Berufsorientierung, bei der Betriebe, Schulen, Bundesagentur für Arbeit und alle weiteren Akteure kooperieren: mit flächendeckenden, zielgruppenorientierten und professionellen Beratungsangeboten beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Ein zukunftsweisendes Konzept für die berufliche Ausbildung muss ebenso die Frage der Durchlässigkeit im Blick haben. Es darf keine Abschlüsse ohne Anschlüsse geben.

Die Neuordnung von Ausbildungsordnungen muss im Konsens mit den Gewerkschaften erfolgen, niemand ist näher am Bedarf als die Sozialpartner. Die Gewerkschaften tragen in Neuordnungsverfahren dazu bei, langfristig Kompetenzentwicklungen für die Beschäftigten zu sichern. Unerlässlich ist eine bessere Qualität der Ausbildung mit qualifizierten Ausbildern. Die verpflichtende Qualifizierung nach der Ausbildereignungsverordnung und Weiterbildung ist unverzichtbar. Ausbildungsbegleitende Hilfen müssen Standardangebot der Berufsausbildung sein, um besonders benachteiligten Jugendlichen gute Abschlüsse zu ermöglichen. Eine geeignete Maßnahme dafür ist, die Dauer der Berufsausbildung auszudehnen, statt die Ausbildung unnötig zu verkürzen. Hohe Abbrecherquoten sind zu vermeiden. Es ist Aufgabe der Kammern - zumindest über Stichproben in den Betrieben - die Qualität zu sichern.

Die Arbeitswelt wandelt sich stetig. Die Arbeitsbeziehungen sind instabiler geworden. Die Zeiten, in denen viele Beschäftigte von der Ausbildung bis zur Rente im gleichen Betrieb beschäftigt waren, sind endgültig vorbei. Immer mehr Menschen wechseln nicht nur den Arbeitgeber, sondern auch den Beruf, um ihre Existenz zu sichern. Zudem nehmen prekäre Arbeitsverhältnisse – von der Leiharbeit bis zur befristeten Beschäftigung - zu. Um sich angesichts der veränderten Bedingungen behaupten zu können, brauchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer heute mehr denn je umfassende berufliche und soziale Kompetenzen. Sie müssen in der Lage sein, ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen selbstständig und kompetent zu bewerten und zu gestalten – denn Beschäftigte sind zunehmend gezwungen, ihre Arbeitskraft immer wieder neu anzubieten und Verantwortung für die eigene Arbeitsbiografie zu übernehmen. Die Basis dafür muss in der Berufsausbildung vermittelt werden: Für berufliche und soziale Teilhabe ist eine breit angelegte, wenig spezialisierte, berufliche Erstausbildung die Voraussetzung.

Unser gewerkschaftliches Konzept einer „modernen Beruflichkeit“ soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern neue berufliche Perspektiven eröffnen, die einen Wechsel zwischen Berufen, Betrieben und Branchen – auch europaweit – ohne sozialen Abstieg ermöglichen.

Moderne Beruflichkeit setzt für uns eine Berufsbildung voraus,

- die ganzheitlich und handlungsorientiert ist und auf dem bewährten dualen System fußt,
- die die Entwicklung fachlicher, sozialer und methodischer Kompetenzen und Qualifikationen fördert,
- die zum Ziel hat, Mündigkeit und Identität, Verantwortungsgefühl und Verantwortungsübernahme sowie Qualitätsbewusstsein und Leistungsbereitschaft zu entwickeln,
- die die Kompetenz vermittelt, die eigene Berufsbiografie zu gestalten,
- die dazu befähigt, unterschiedliche berufliche Situationen und neue Anwendungen der erworbenen Kompetenzen zu meistern,
- die Kooperation zwischen unterschiedlichen Hierarchieebenen ermöglicht und solidarisches Handeln entwickelt und fördert,
- und die die Grundlage für lebensbegleitendes Lernen legt.

Leitlinien zur Gestaltung einer modernen Beruflichkeit

1. Der Lernort Betrieb hat eine bedeutende Rolle für die Kompetenzentwicklung

Für die Entwicklung beruflicher Kompetenzen spielt der Betrieb nach wie vor die wichtigste Rolle. Als zentraler Lernort soll er die Entwicklung von Fach- und Sozialkompetenz ermöglichen. Um praxisnah in den realen Arbeitsprozessen berufliche Kompetenzen zu erwerben und zu verbessern, sollten die Möglichkeiten, die der Lernort Betrieb gibt, noch stärker genutzt und gleichzeitig die Kooperation der Lernorte Betrieb und Berufsschule verbessert werden.

Eine gute betriebliche Berufsausbildung vermittelt Kompetenzen, die auf der eigenen Arbeitserfahrung und deren Reflexion basieren. Das auf diese Weise angeeignete berufliche Können unterscheidet sich in seiner Qualität grundlegend von beruflichem Wissen, das ausschließlich schulisch vermittelt wird. Immer mehr Betriebe setzen auf leistungsfähige und prozessorientierte Arbeits- und Organisationsstrukturen, statt sich an einzelbetrieblichen Funktionen und Tätigkeiten zu orientieren. Das erfordert – auch in der Ausbildung – breit angelegte Berufsbilder, die Entwicklung eines Verständnisses für Zusammenhänge und ein hohes berufliches Engagement. Die Beschäftigten brauchen umfassende Handlungskompetenz und Gestaltungsfähigkeit – als Voraussetzung für eine beteiligungsorientierte Organisationsentwicklung. Dies in der betrieblichen Ausbildung zu vermitteln, ist anspruchsvoll und erfordert besondere Kenntnisse und Methoden der didaktischen Vermittlung.

2. Die Zahl der Ausbildungsberufe und Berufsgruppen sollte reduziert werden

Ein großer Teil der Berufe ist überall in Europa etabliert. Neben dem traditionellen Handwerk sind das Berufe im Gesundheitssektor sowie im Bereich Handel und Industrie. Auch wenn die Berufsbezeichnungen nicht immer übereinstimmen, sind doch die Aufgabenbereiche europaweit sehr ähnlich. Ziel muss sein, die Zahl dieser Kernberufe zu erhöhen.

Der kontinuierliche Entwicklungsprozess vom beruflichen Anfänger zum „Könner“ lässt sich nicht modularisieren. Module sind ein Merkmal verschulter Formen einer praxisfernen Qualifizierung – mit ihnen lassen sich lediglich abstrakte Teilfertigkeiten vermitteln. Das ist untauglich für die betriebliche Praxis, weil berufliche Herausforderungen im Betrieb in der Regel ganzheitlich und umfassend sind. Einzelne Qualifikationen können in der betrieblichen Wirklichkeit nicht isoliert vermittelt und damit auch nicht ausschließlich bestimmten zeitlichen Phasen der Ausbildung zugeordnet werden. In den Ausbildungsberufen sind die Inhalte mit Kern- und Fachqualifikationen sowie den Arbeitsprozessen verzahnt und können in der Praxis erlernt werden. Dieser Lernansatz erhöht sowohl die Beschäftigungschancen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihrem Unternehmen als auch ihre Mobilität zwischen Berufen, Betrieben und Branchen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen sich auch innerhalb eines Betriebs immer häufiger auf wechselnde Aufgaben einstellen: Die horizontale und vertikale Arbeitsteilung in Unternehmen geht zurück. Das heißt: Sowohl der Einsatz in unterschiedlichen Produktions- und Unternehmensbereichen als auch auf verschiedenen Hierarchieebenen – wie bei der Teamarbeit – wird gängiger. Deshalb ist es sinnvoll, die Zahl der Ausbildungsberufe auf „Kernberufe“ zu reduzieren, die für ein breites Spektrum potenzieller Aufgaben in einem Berufsfeld qualifizieren. Bei Kernberufen werden die Einsatzgebiete in der Ausbildungsordnung exemplarisch benannt und vom Ausbildungsbetrieb ausgewählt. Es können auch Einsatzgebiete vom Ausbildungsbetrieb gewählt werden, die nicht in der Ausbildungsordnung aufgeführt sind, wenn die vorgeschriebenen Qualifikationen und Kompetenzen auch hier vermittelt werden können. Aber auch andere Flexibilisierungsinstrumente, wie beispielsweise Wahl-

qualifikationseinheiten in den naturwissenschaftlichen Produktions- und Laborberufen, sind geeignet, um die Zahl der Ausbildungsberufe zu reduzieren

Bestimmte Berufsgruppen, etwa im Bereich der Bauwirtschaft, die mit ihrem aufbauenden Konzept in Form fachübergreifender Berufsbildung über eine berufsbezogene Schwerpunkt- oder „Kleinfamilienbildung“ in den Bereichen Hochbau, Ausbau und Tiefbau in den Beruf innerhalb der Großfamilie „Bau“ münden, sind wegweisend für andere Bereiche. Über ein fachlich breites Feld führt der Weg kontinuierlich zu den einzelnen Berufen, sozusagen zu einer „breit angelegten Spezialisierung“.

Dieser Ansatz ermöglicht einerseits einen flexiblen Einsatz innerhalb der Betriebe und Unternehmen, der eine berufliche Mobilität gewährleistet. Andererseits bietet das Modell auch eine ausreichende Breite und Tiefe der Ausbildung. Eine zu starke Spezialisierung bereits während der Ausbildung schränkt die berufliche Mobilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein und bereitet nicht optimal auf die Arbeitswelt der Zukunft vor.

Zwar können nicht alle Berufe in Berufsgruppen zusammengefasst werden. Und nach wie vor wird es auch Berufe geben, die für sich stehen und spezifische Kompetenzen vermitteln. „Monoberufe“ sind weiterhin notwendig und behalten ihre Berechtigung. Der Beruf des Metallblasinstrumentenmachers beispielsweise ist aus der Facharbeiter- und Gesellentradition nicht wegzudenken.

Eine Reduzierung der vorhandenen 350 Ausbildungsberufe zu Kernberufen mit einer Ausbildungsdauer von drei bis dreieinhalb Jahren (gebündelt in Berufsgruppen) ist in einem gewissen Maße möglich. Sie führt zu mehr Transparenz im Berufsbildungssystem, erleichtert die Berufswahl, die Bildung von Fachklassen in den Berufsschulen und erhöht die Durchlässigkeit der Berufsausbildung zwischen verwandten Berufen.

Grundsätzlich gilt: Neue Berufe müssen so gestaltet werden, dass sie

- anschlussfähig und durchlässig sind und nicht in beruflichen Sackgassen ohne Aufstiegsmöglichkeiten führen;
- zukunftsfähig sind und nicht einem kurzfristigen Bedarf in einer Branche entsprechen;
- zu einem soliden Ausbildungsberuf führen und nicht Interessen nach qualitativ schlechter Ausbildung bedient;
- jungen Frauen und jungen Männern gleichermaßen eine Perspektive bieten;
- durch Weiterbildungsmöglichkeiten ständig ergänzbar und erweiterbar sind.

3. Moderne Ausbildungsordnungen lassen Raum für Spezialisierungen und technologische Entwicklungen

Erforderliche berufliche Qualifikationen müssen in Ausbildungsordnungen – noch konkreter in Ausbildungsrahmenplänen – ohne Festlegung auf bestimmte Technologien und Produkte als zusammenhängende und aufeinander aufbauende Kompetenzen beschrieben werden. Diese Vorgabe ermöglicht es den Betrieben, die Ausbildungsinhalte mit den im Betrieb eingesetzten Techniken und Prozessen umzusetzen. Das sichert zugleich auch die Entwicklung von Transfer-Qualifikationen. Technik- und produktneutrale Formulierungen haben außerdem den Vorteil, dass sie bei technologischen Weiterentwicklungen und Verfahrensänderungen aktuell bleiben und die Ausbildungsordnungen nicht ständig geändert werden müssen.

In Ausbildungsordnungen sollten Mindestqualifikationen verbindlich definiert werden. Wie diese Mindestqualifikationen im betrieblichen Alltag konkret vermittelt werden, entscheiden

die Akteure der beruflichen Bildung vor Ort. Dabei gilt eine klare Grenze: Bei den Ausbildungsinhalten darf es keine Abstriche geben.

4. Eine „Kurzausbildung“ sorgt nicht für die erforderliche umfassende Kompetenzvermittlung

Orientiert an den realen Arbeits- und Geschäftsprozessen vermittelt betriebliches Lernen umfassende Handlungskompetenzen. Lernziel einer modernen, betrieblichen Berufsausbildung in Kooperation zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule ist es, das Verständnis und die Kompetenzen zu vermitteln, um die Arbeitswelt in sozialer und ökologischer Verantwortung mit zu gestalten.

Die Gewerkschaften lehnen eine sehr spezialisierte und nur auf einige Tätigkeiten fokussierte zweijährige Berufsausbildung ab. Sie beeinträchtigt die Flexibilität und Durchlässigkeit des (Berufs-)Bildungssystems und mindert Attraktivität und Qualität. Erfahrungen mit „Kurzausbildungen“ zeigen, dass sie den inhaltlichen und organisatorischen Anforderungen in der Arbeitswelt nicht entsprechen. Bildungsziele wie Kritikfähigkeit, die Fähigkeit zur Mitgestaltung und Emanzipation bleiben bei verkürzten Ausbildungszeiten häufig außen vor. Schmal-spurausbildungen und modulare Qualifikationssysteme sind keine Konzepte für die Erneuerung des dualen Systems. Alle Berufsabschlüsse müssen auf einer Berufsausbildung mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren basieren.

Die Forderung aus dem Arbeitgeberlager, für vermeintlich „nicht ausbildungsreife“ Jugendliche Ausbildungsgänge mit weniger Theorie und einer nur zweijährigen Dauer anzubieten, lehnen die Gewerkschaften grundsätzlich ab. Besonders für benachteiligte Jugendliche muss es statt kürzerer Ausbildungszeiten bessere Förderung geben: Dafür müssen ergänzende Angebote im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung entwickelt werden, wie etwa bereits in dem Modellprojekt „Start in den Beruf“ der Sozialpartner in der chemischen Industrie.

Bei einigen Berufen, etwa technologisch sehr anspruchsvollen oder Berufen mit hoher Komplexität, kann auch eine Ausbildungsdauer von dreieinhalb Jahren sinnvoll oder sogar notwendig sein. In der Vergangenheit hat sich bei verschiedenen Ausbildungsberufen diese längere Ausbildungszeit bewährt – und muss nach Auffassung der Gewerkschaften auch weiterhin möglich sein.

5. Überbetriebliche Ausbildung kann die betriebliche Ausbildung unterstützen

Das Instrument der überbetrieblichen Ausbildung wird in verschiedenen Branchen, einvernehmlich mit den Sozialpartnern, als Ergänzung zur betrieblichen Ausbildung genutzt. Es ist erprobt und anerkannt. Im Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist festgeschrieben, dass bei jeder Neuordnung von Ausbildungsberufen überprüft werden soll, welche Rolle überbetriebliche Ausbildung künftig einnehmen kann. Überbetriebliche Ausbildung dient der Vermittlung vereinbarter Ausbildungsinhalte, die von Betrieben und Unternehmen nicht oder nicht mehr vermittelt werden können. Gründe hierfür sind vorwiegend gestiegener Termindruck in der Arbeitswelt wie auch eine stärkere Spezialisierung der Betriebe und Unternehmen. Ziel sollte sein, dieses Instrument in mehr Branchen als bisher als unterstützende Maßnahme der betrieblichen Ausbildung zu begreifen und einzusetzen. Überbetriebliche Ausbildung entlastet Betriebe und Unternehmen, erhöht die Qualität der Berufsausbildung und kann auch die Zahl der Ausbildungsplätze steigern.

6. Zusatzqualifikationen verbessern die Qualität der Ausbildung

Das neu im BBiG eingeführte Instrument Zusatzqualifikation wird bisher kaum genutzt. Zusatzqualifikationen können neben ergänzenden technischen Inhalten vertiefte Fremdsprachenkenntnisse oder interkulturelle Kompetenz vermitteln. Dadurch werden duale Ausbildungen sowohl für junge Menschen als auch für Betriebe attraktiver. Die Vermittlung von

Zusatzqualifikationen ist Teil der Ausbildung, deren Kosten der Arbeitgeber zu tragen hat. Sie sind auch wichtige „Andockstationen“ für Inhalte der Weiterbildung. Die Potenziale dieses Berufsbildungs-Instruments sollten deshalb endlich voll ausgenutzt werden. Betriebliche (Bildungs-)Akteure wie Ausbilder, Personalverantwortliche und Betriebsräte müssen umfassend über die Möglichkeit von Zusatzqualifikationen nach dem BBiG informiert werden.

7. Der Stellenwert der Berufsschule muss erhöht werden

Die Ausbildungsinhalte für den Betrieb (Ausbildungsrahmenplan) und die Berufsschule (Rahmenlehrplan) müssen besser verzahnt und gemeinsam als Kompetenzfelder in einem einheitlichen Rahmenplan ausgewiesen werden. Damit soll der Zusammenhang der Lernfelder von Berufsschule und Betrieb, den Partnern im dualen System, stärker als bisher verdeutlicht werden. Das wäre für die Umsetzung und Abstimmung der Akteure im dualen System ein großer Vorteil und ist die Voraussetzung dafür, dass die Lernorte mit ihren sich ergänzenden Aufgaben besser kooperieren können. Wir fordern, dass Ausbildungsordnungen und Lehrpläne für die Berufsschulen mehr als bisher gemeinsam erarbeitet werden. Dabei müssen die jeweiligen Lernorte der dualen Ausbildung ihrer Bedeutung entsprechend beteiligt werden. Wir brauchen gut ausgebildete Lehrkräfte an Berufsschulen, die sich regelmäßig weiterbilden.

8. Die Qualität der dualen Berufsausbildung muss systematisch gesichert werden

Die Qualität der Ausbildung entscheidet maßgeblich über den weiteren Verlauf des Erwerbslebens und die Zukunftschancen der Jugendlichen. Eine gute Ausbildung braucht qualifiziertes Ausbildungspersonal mindestens im Sinne der Ausbildereignungsverordnung, das sich regelmäßig weiterbildet. Hohe Ausstattungsstandards der Lernorte sowie optimale Berufsorientierung können zur Ausbildungsqualität ebenso beitragen wie moderne didaktische und methodische Verfahren. Auszubildende dürfen weder in einer Ausbildungswerkstatt noch unkontrolliert als „Handlanger“ in der Wertschöpfungskette eingesetzt werden. Die Qualität der Ausbildung kann auch durch Lernortkooperationen sowie ein Nachweis- und Feedback-System für alle Beteiligten optimiert und gesichert werden.

Um diese Ansprüche sicherzustellen, müssen die Akteure in der beruflichen Bildung – Ausbildungsverantwortliche, Auszubildende, Interessenvertretung, Lehrer und zuständige Stellen – am System der Qualitätssicherung beteiligt werden und es gemeinsam gestalten. Ihre Aufgabe besteht darin, sich auf einen verlässlichen Rahmen zu verständigen und Qualitätssicherungsmaßnahmen festzulegen und umzusetzen.

Die Qualität der Berufsausbildung wird auch durch die Gestaltung von Prüfungen beeinflusst. Bestimmte Aspekte der Berufsbildung müssen mehr als bisher als Einheit verstanden werden und das auch in Prüfungsanforderungen berücksichtigt werden. Dazu gehört: die beruflichen Anforderungen zu ermitteln, die Rahmenbedingungen für die Berufsausbildung zu gestalten, die Ausbildungsordnungen zu erstellen sowie die Prüfungsaufgaben zu entwickeln.

9. Die Einbindung der Sozialpartner sichert eine nachhaltige Reform

Durch die Einrichtung von Berufsfachkommissionen der Sozialpartner in Branchen soll der Modernisierungs- und Qualifikationsbedarf in einzelnen Berufen frühzeitig erkannt werden.

Die Aktualisierung von Inhalten wäre so nicht mehr ein punktueller Vorgang, sondern ein Prozess, der auf Dauer angelegt ist. Die Einbindung der Sozialpartner kann auch sicherstellen, dass bei allen Reformen auch die Ausbildungsbedingungen der kleineren und mittleren Betriebe berücksichtigt werden. Im Übrigen würde eine solche kontinuierliche Zusammenarbeit von Experten in den Berufsfachkommissionen auch einen Beitrag zur Professionalisierung und Qualitätssicherung der Ordnungsarbeit leisten.

In den Berufsbildungsausschüssen überwachen Sachverständige der Sozialpartner die Qualität der Ausbildung. Sinnvoll wäre es, sie durch eine Berufs- und berufsgruppenspezifische Qualifikationsforschung zu unterstützen. Auf der Grundlage von Qualitätsstandards für die Berufsentwicklung sollten in enger Abstimmung mit Sachverständigen Studien durchgeführt werden, auf deren Grundlage Berufsbilder und berufliche Ordnungsmittel entwickelt werden können. Die Sachverständigen steuern diesen Prozess in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung. Indem die Berufs- und Qualifikationsforschung in diesen Prozess einbezogen wird, werden die Berufsentwicklung sowie die Entwicklung beruflicher Ordnungsmittel professionalisiert.

Vor allem gilt es, den Sachverstand der betrieblichen Experten wieder in den Mittelpunkt der zu rücken, wenn Ausbildungsordnungen aufgestellt werden. Damit wird sichergestellt, dass Ausbildungsberufe eine breite Unterstützung und Verankerung bei Unternehmen und Beschäftigten finden. Deshalb fordern wir, dass die Bundesregierung bei der Erarbeitung von Ausbildungsberufen den bewährten Konsens der Sozialpartner wieder zur Grundlage macht. Wir fordern die Bundesregierung auf, keine Entscheidung ohne Zustimmung der Sozialpartner zu treffen. Wenn diese sich geeinigt haben, müssen die Inhalte auch umgesetzt werden.

Die Gewerkschaften unterstützen die Empfehlung des Deutschen Bundestags, bei Konflikten während der Erarbeitung von Ausbildungsordnungen eine Schlichtungskommission einzurichten. Eine Schlichterlösung könnte das Konfliktpotenzial insbesondere bei Fragen der Ausbildungsdauer reduzieren.

10. Aus- und Weiterbildung müssen miteinander verzahnt werden

In der beruflichen Bildung müssen Aus- und Weiterbildung stärker miteinander verzahnt werden. Die bislang getrennte Entwicklung von Ausbildungs- und Fortbildungsberufen führt zu unbefriedigenden Ergebnissen. Deshalb sollen zukünftig die Strukturen für beide Bereiche gemeinsam festgelegt werden.

Im IT-Sektor ist dies bereits gelungen: Hier gibt es neben vier Grundberufen ein entwickeltes System der fachlichen Fortbildung und Aufstiegsfortbildung. Wir wollen nach diesem Muster auch Strukturen in anderen Branchen entwickeln.

Für die beruflichen Weiterbildungsabschlüsse müssen in den Studiengängen an den Hochschulen erkennbare Andockstellen ausgewiesen werden. Der Zugang zu Hochschulen für Absolventinnen und Absolventen beruflicher Bildungsgänge muss verbessert werden. Dies gilt auch für die Anrechnung erbrachter Bildungsleistungen auf Studiengänge. Als Berufsabschlüsse oberhalb der Ebene der beruflichen Erstausbildung können die öffentlich-rechtlichen Fortbildungsberufe zu einem verbesserten Zugang zur Hochschulbildung führen und damit die Durchlässigkeit des beruflichen Bildungssystems verbessern. Auf dem Wege der Aufstiegsfortbildung erlangte Berufsabschlüsse besitzen das Potenzial, nicht lediglich eine formale Hochschulzugangsberechtigung zu vermitteln, die dem Absolventen den Status eines Studienanfängers eröffnet, sondern Lernleistungen zu ermöglichen, die bereits auf das Studium anrechenbar sind.

Anlage 2

Ein wirksamer „Schutzschirm für Ausbildungsplätze“ – DGB-Vorschläge für mehr und bessere Ausbildung in der Krise

Die Wirtschafts- und Finanzkrise ist in Deutschland angekommen: Die Arbeitslosigkeit steigt. Immer mehr Unternehmen melden Kurzarbeit an. Es besteht die Gefahr, dass die Krise auch den Ausbildungsmarkt erfasst. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) rechnet allein in seinem Wirtschaftsbereich mit einem Verlust von 36.000 Ausbildungsplätzen in diesem Jahr.

Angesichts dieser drohenden Entwicklung ist schnelles Handeln erforderlich. Damit die Auszubildenden nicht zu den Verlierern der Krise zählen, müssen einige Fragen rasch geklärt werden: Was geschieht mit den Auszubildenden, deren Betrieb insolvent geht? Wie wird gute Ausbildung in Betrieben gesichert, die für einen langen Zeitraum Kurzarbeit anmelden? Wie lässt sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge deutlich erhöhen? Wie erreichen wir, dass die Übernahme nach der Ausbildung gesichert wird?

Grundsätzlich müssen die Unternehmen auch in Krisenzeiten ihrer Verantwortung für die Ausbildung junger Menschen nachkommen. In der Krise zeigt sich erneut, dass wir eine konjunkturunabhängige Finanzierung der Ausbildung brauchen (Umlage). Jeder Mensch hat das Recht auf Ausbildung. Der DGB hält deshalb an seiner Forderung nach einem Grundrecht auf Ausbildung fest.

Angesichts der anhaltenden Finanz- und Wirtschaftskrise brauchen wir einen schnell wirksamen „Schutzschirm für Ausbildungsplätze“. Die Bundesregierung muss rasch handeln. Der DGB schlägt folgende Maßnahmen vor:

Kurzfristig:

1. Gute Ausbildung auch bei Insolvenz absichern – Übernahmeprämie einführen

Vor dem Hintergrund der Wirtschafts- und Finanzkrise ist eine deutliche Zunahme der Insolvenzen zu befürchten. Der DGB schlägt vor, Unternehmen, die Auszubildende aus Insolvenzbetrieben übernehmen vorerst befristet bis zum 31.12.2009 mit einer Übernahmeprämie zu unterstützen. Diese Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) soll monatlich für einen von Insolvenz betroffenen Auszubildenden 250 Euro betragen. Falls es keine betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten gibt, sollen befristet regionale - außerbetriebliche - Ausbildungsmöglichkeiten (z.B. vorhandene Strukturen in Ostdeutschland, Auffanggesellschaften) genutzt bzw. gegründet werden. Das Sonderprogramm der BA für außerbetriebliche Ausbildung muss wieder ausgebaut und auf dem Niveau der vergangenen Jahre (40.000 Ausbildungsplätze) fortgeführt werden.

2. Ausbildungskapazitäten stärken – Branchenfonds einführen

Entscheidend für die weitere Entwicklung des Ausbildungsmarkts wird sein, wie Anreize für mehr betriebliche Ausbildungsplätze unter den schwierigen Bedingungen entwickelt werden können. Hierfür sind Vereinbarungen über solidarische Finanzierungsinstrumente (z. B. Branchenfonds) notwendig. Diese Vereinbarungen sollen ab 2010 auch die Übernahmeprämie bei Insolvenz beinhalten. Das Beispiel der Bauindustrie zeigt, wie ein Umlagesystem das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen auch in Krisenzeiten sichern kann.

3. Gute Ausbildung auch bei Kurzarbeit sichern

Auszubildende sind von der Kurzarbeit auszuschließen. Die Betriebe sind verpflichtet, die Ausbildung auch bei Kurzarbeit zu gewährleisten. Unternehmen müssen ausbildungsrelevante Bereiche von Kurzarbeit ausnehmen.

4. Ausbildende Unternehmen unterstützen - leichtere Kredite für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ermöglichen

Im Rahmen des Konjunkturprogramms II sind die Bedingungen des mittelstandsorientierten KfW-Sonderprogramms 2009 flexibilisiert worden. Sie müssen erweitert werden: Ausbildende Handwerksbetriebe sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU) müssen ebenfalls leichter an Kredite kommen können.

5. Gebühren der Kammern abschaffen

Kammergebühren sind zusätzliche Belastungen für ausbildende Betriebe. Gebühren für die Eintragung von Ausbildungsverträgen, Gebühren für Zwischen- und Abschlussprüfungen sowie für die ergänzende überbetriebliche Unterweisung im Handwerk müssen da, wo dies noch nicht geschehen ist, abgeschafft und durch intelligente Finanzierungssysteme auf Ebene der Kammern ersetzt werden. Vorbild könnten die Umlagesysteme der Handwerkskammern sein, bei denen zum Beispiel Gebühren für „ergänzende überbetriebliche Lehrlingsunterweisung“ von allen Betrieben getragen werden.

6. Jugendliche besser fördern - Ausbildungsbegleitende Hilfen, sozialpädagogische Begleitung und externes Ausbildungsmanagement ausbauen

Vor allem benachteiligte Jugendliche könnten die Verlierer der Wirtschafts- und Finanzkrise werden. Es ist zu befürchten, dass in der Rezession immer weniger Unternehmen gerade diese Jugendlichen ausbilden. Deshalb sollten ausbildungsbegleitende Hilfen, zu Regelangeboten für die Betriebe ausgebaut werden. Ausbilder und Lehrer sollen für jeden einzelnen Auszubildenden den Bedarf ermitteln. Betriebe, überbetriebliche Ausbildungswerkstätten und Träger bieten Maßnahmen an. Dazu muss die Bundesagentur für Arbeit ihr Leistungsangebot steigern, die Länder sollten sich jedoch auch an der Finanzierung beteiligen. Die Förderung von ausbildungsbegleitenden Hilfen soll besonders für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) gelten. Darüber hinaus müssen die Angebote für sozialpädagogische Begleitung und externes Ausbildungsmanagement ausgebaut werden.

7. Schutzbestimmungen für Auszubildende sichern

Die aktuelle Wirtschafts- und Finanzkrise darf nicht genutzt werden, um Schutzbestimmungen für Auszubildende abzubauen. Weniger Arbeitsschutz bedeutet nicht mehr Ausbildung. Alle Betriebe müssen die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes, der Arbeitsstättenverordnung und die Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften einhalten. Der Ausbildungsbetrieb ist auch zur Zahlung der vereinbarten Ausbildungsvergütung in voller Höhe verpflichtet.

8. Azubis übernehmen – tarifliche Vereinbarungen ausbauen

Die Jugendarbeitslosigkeit ist in Deutschland deutlich angestiegen. Die Bundesagentur für Arbeit rechnet mit wachsenden Zahlen. Die Betriebe sind – insbesondere vor dem Hintergrund des demographischen Wandels - in der Verantwortung, ihre Auszubildenden auch zu übernehmen. Betriebs- und Personalräte sind aufgefordert, auf die Einhaltung von betrieblichen und tariflichen Vereinbarungen zur Übernahme nach der Ausbildung zu achten.

Die gesicherte Übernahme ermöglicht Praxiserfahrung und verbessert den Einstieg ins Berufsleben. Betriebliche und tarifliche Vereinbarungen zur Übernahme müssen ausgebaut werden. Vorsorge für den Fachkräftebedarf ist geboten.

9. Jugendlichen mit Migrationshintergrund unterstützen – Integrationspaket schnüren

Migrantinnen und Migranten haben auf dem Ausbildungsmarkt deutlich schlechtere Chancen als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Um die Ausbildungschancen junger Migranten zu stärken, wollen wir ein umfassendes Integrationspaket schnüren. Es müssen mehr Berufsberater und Arbeitsvermittler mit Migrationshintergrund bei der Bundesagentur für Arbeit zum Einsatz kommen. Dieses Personal ist hinsichtlich interkultureller Kompetenzen fort- und weiterzubilden. Betriebliches Ausbildungspersonal muss zur Förderung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund qualifiziert werden. Für Azubis brauchen wir eine intensive Sprachförderung. In lokalen Bündnissen aus Gewerkschaften, Wirtschaft, Schulen und Migrationsverbänden sollen Ausbildungsplätze für Migrantinnen und Migranten eingeworben werden. Hierzu sollen die Kammern verstärkt Berufsberater mit Migrationshintergrund einstellen.

Mittelfristig:

1. Gute Ausbildung sichern - Qualität der dualen Berufsausbildung systematisch ausbauen

Auch in der Wirtschafts- und Finanzkrise darf nicht an der Qualität der Ausbildung gespart werden. Zusätzliche Instrumente zur Qualitätssicherung und -steigerung der Ausbildung sind dringend notwendig. Es muss sichergestellt werden, dass Ausbildung wirklich Ausbildung ist und nicht vornehmlich der Gewinnmaximierung und Kostenreduzierung dient.

Dazu gehören qualifiziertes Ausbildungspersonal, mindestens im Sinne der Ausbildereignungsverordnung, das sich regelmäßig weiterbildet und hohe Ausstattungsstandards der Lernorte. Die Qualität der Ausbildung kann auch durch Lernortkooperationen sowie durch ein Nachweis- und Feedback-System für alle Beteiligten optimiert und gesichert werden. Um diese Ansprüche sicherzustellen, müssen die Akteure in der beruflichen Bildung – Ausbildungsverantwortliche, Auszubildende, Interessenvertretung, Lehrer und zuständige Stellen – am System der Qualitätssicherung beteiligt werden und es gemeinsam gestalten. Ihre Aufgabe besteht darin, sich auf einen verlässlichen Rahmen zu verständigen und Qualitätssicherungsmaßnahmen festzulegen und umzusetzen.

2. Das Übergangssystem abbauen

Bund, Länder und die Bundesagentur für Arbeit (BA) investieren erhebliche Mittel ins so genannte Übergangssystem sowie in die Förderung von Ausbildung benachteiligter Jugendlicher. Der Erfolg dieser Maßnahmen lässt zu wünschen übrig. Eine strukturelle Reform des Übergangssystems zur Steigerung der Wirksamkeit und Transparenz der Fördermaßnahmen ist überfällig. Die Förderansätze und -programme des Bundes und der BA im Bereich der Ausbildungs-, Berufsvorbereitungs- und Benachteiligtenförderung müssen umfassend ausgewertet werden, mit dem Ziel, das Übergangssystem abzubauen.

3. Jugendlichen bei der Berufswahl helfen – Berufsorientierung systematisieren

Eine schulformunabhängige, fächerübergreifende und betriebsnahe Berufsorientierung und Berufsberatung muss entwickelt werden. Sie muss das Ziel verfolgen, umfassende individuelle Berufswahlkompetenz und die Fähigkeit zum eigenständigen Lernen zu vermitteln. Für eine erfolgreiche Berufsorientierung ist eine enge Kooperation zwischen

Betrieben, Schulen, der Bundesagentur für Arbeit und allen weiteren Akteuren des Ausbildungsbereichs notwendig. Die Länder müssen ihrer Verantwortung für diesen Bereich stärker gerecht werden.

4. Unterstützung für benachteiligte Jugendliche verstärken – Berufseinstiegsbegleitung erweitern und verstetigen

Mit der Berufseinstiegsbegleitung sollen Jugendliche gezielt und frühzeitig unterstützt werden, die voraussichtlich Schwierigkeiten haben, den Abschluss der allgemeinbildenden Schule zu erreichen und den Übergang in eine berufliche Ausbildung zu bewältigen. Vorbild sind die vielen erfolgreichen Ausbildungspatenschaftsprojekte von Verbänden, Vereinen, Kirchen, Gewerkschaften, Unternehmen und anderen Organisationen. Die entsprechenden lokalen Initiativen sollten überregional vernetzt werden, auch um erfolgreiche Beispiele als „Best Practice“- Modelle in anderen Regionen bekannt zu machen.

Der DGB schlägt vor, nach einer Evaluation das neue Instrument Berufseinstiegsbegleitung zur individuellen Unterstützung junger Menschen beim Übergang von der Schule in Ausbildung zu erweitern und über die geplante Laufzeit hinaus zu verstetigen. Jugendliche mit Migrationshintergrund sollten einen besonderen Schwerpunkt der Förderung darstellen.