

# Berufsbildungsbericht 2001

F 1252

## Teil I

### 1. Zukunftsfähigkeit des dualen Systems sichern

Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, bestmögliche Bildung für alle zu ermöglichen, um die vorhandenen Begabungspotenziale im Interesse der Jugendlichen wie der Wirtschaft auszuschöpfen. Dies erfordert ein quantitativ ausreichendes, qualitativ hochwertiges sowie auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen.

Mit dem im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit beschlossenen bundesweiten Ausbildungskonsens sowie dem Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher – sind deutliche Fortschritte auf dem Weg zu diesem Ziel erreicht worden. Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt hat sich verbessert, ist jedoch – insbesondere in den neuen Ländern noch nicht zufriedenstellend.

In den Beratungen der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit<sup>1)</sup> ist ein gemeinsames Grundverständnis über die Prioritäten in der Berufsbildung und Berufsbildungspolitik sowie Einigkeit in den Leitlinien für die weitere strukturelle Entwicklung der beruflichen Bildung erzielt worden. Das Ziel ist ein leistungsfähiges Berufsbildungssystem mit Verknüpfungen zwischen Ausbildung, Berufserfahrungen und Weiterbildung anstelle starrer und von einander getrennter Strukturen. Ein weiterer Schwerpunkt lag in den konzeptionellen Vorschlägen zur Verbesserung der Bildungschancen von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen einschließlich junger Migranten und Migrantinnen. Es gilt nun, dies umzusetzen. Dabei muss berufliche Bildung auch im Kontext des gesamten Bildungssystems gesehen werden.

Die Initiativen der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ haben zu einer verstärkten Zusammenarbeit aller Beteiligten und zur Bündelung von bisher eher nebeneinander verlaufenden Einzelmaßnahmen geführt, insbesondere auf regionaler Ebene. Bei der Umsetzung der Maßnahmen wurde diesem Aspekt besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Die seit Herbst 1999 halbjährlich in allen Regionen

bundesweit durchgeführten Ausbildungsplatzkonferenzen sind ein Beispiel für diese Entwicklung. Die Vielzahl solcher regionalen Initiativen, die in den letzten Jahren entstanden sind bzw. wiederbelebt wurden, haben zum Aufbau von dauerhaften Kooperationsstrukturen und Netzwerken vor Ort geführt.

Im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit sind darüber hinaus gemeinsam mit den Sozialpartnern Maßnahmen für eine Verbesserung der Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt sowie für die Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung und der Weiterbildung beschlossen worden. Dabei ging es neben der Fortführung des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, der Modernisierung bestehender sowie Schaffung neuer Berufe, u.a. im wachsenden Dienstleistungssektor, insbesondere um die Steigerung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern.

Im Forum Bildung ist nach vielen Jahren ein breiter Diskussionsprozess zwischen Vertretern des Bundes und der Länder, der Wissenschaft und Wirtschaft, Experten aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen sowie nationalen und internationalen Sachverständigen zum Thema „Bildungsreform“ in Gang gekommen. Bis zum Ende des Jahres 2001 sollen zu bildungsbereichsübergreifenden Querschnittsthemen – z.B. zum Thema „Bildungs- und Qualifikationsziele von morgen“ – Reformstrategien entwickelt werden, die die Qualität und Zukunftsfähigkeit des deutschen Bildungssystems auch im internationalen Vergleich sichern helfen.

Mädchen und junge Frauen verlassen heute das allgemeinbildende Schulsystem mit im Vergleich zu jungen Männern eher besseren oder höheren Bildungsabschlüssen. Im Hinblick auf die Nutzung der verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten und

<sup>1)</sup> Die einzelnen Beschlüsse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit sind abrufbar auf der Internet-Seite des Bündnisses: <http://www.buendnis.de> oder der Internet-Seite des BMBF: <http://www.bmbf.de>



---

Wege zeigen sich jedoch nach wie vor deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Junge Frauen haben z.B. die Ausbildungsmöglichkeiten in den neuen Berufen der Informations- und Telekommunikationstechnik bisher nur wenig genutzt. Daher sollten über die bereits vorhandenen Aktivitäten<sup>2)</sup> hinaus weitere bildungspolitische Initiativen ergriffen werden, um das Interesse von Mädchen und Frauen am gesamten Spektrum der Ausbildungsangebote zu wecken und gleiche Zugangschancen zu eröffnen.

Die Nachfrage nach Ausbildung wird sich voraussichtlich in den nächsten Jahren in den alten Ländern demographisch bedingt noch erhöhen. In den neuen Ländern ist jedoch schon jetzt ein deutlicher Rückgang der Anzahl der Schulabgänger und Schulabgängerinnen absehbar. Durch Frührenten und ähnliche Maßnahmen sind Anfang der 90er Jahre die Belegschaften durchschnittlich jünger geworden, gehen nun aber auf das Rentenalter in der zweiten Hälfte dieses Jahrzehnts zu. Aus dem Erwerbsleben ausscheidende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und eine sinkende Zahl von Schulabgängern dürften hier mittelfristig zu spürbarem Fachkräftemangel führen, wenn nicht durch gezielte Qualifizierungsstrategien in Aus- und Weiterbildung von den Unternehmen sowie von der Berufsbildungs- und Arbeitsmarktpolitik gegengesteuert wird.

Für die alten Länder wird in mittelfristiger Perspektive mit einer ähnlichen Entwicklung gerechnet, jedoch in abgemilderter Form, da sich die Jahrgangsstärken nicht so drastisch verringern, wie dies in den neuen Ländern ab dem Jahr 2005 der Fall sein wird.

Die demographische Entwicklung und die damit einhergehende Alterung der Gesellschaft in der Bundesrepublik Deutschland stellen nicht nur für die sozialen Sicherungssysteme Herausforderungen dar. Nach bisher vorliegenden Prognosen wird sich auch bei einer derzeit abschätzbaren Zuwanderung das für den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft zur Verfügung stehende Angebot an Erwerbspersonen nach dem Jahr 2020 erheblich vermindern. Unternehmen und Betriebe werden in zunehmendem Maße Belegschaften mit höherem Anteil Älterer haben. Dies stellt nicht nur neue Anforderungen an die berufliche Weiterbildung, sondern auch an die Personalpolitik und Arbeitsorganisation der Unternehmen. Die Stärken älterer Mitarbeiter und das Innovationspotenzial von Nachwuchskräften gezielt zu entwickeln und deren Zusammenspiel im Arbeitsprozess optimal zu gestalten, wird in Zukunft ein wichtiges Ziel einer

wettbewerbsfähigen Organisations- und Personalentwicklung in Betrieben und Verwaltungen sein müssen. Die Berufsbildungspolitik muss dies durch flexible Rahmenbedingungen und Strukturen für die berufliche Erstausbildung und das Weiterlernen in allen Phasen des Berufslebens unterstützen.

Dies gilt umso mehr, als sich die Qualifikationsanforderungen ständig und rasch verändern. In vielen Bereichen werden sie mit dem Vordringen Neuer Medien und Techniken zugleich abstrakter. Tendenziell erhöhen sich in solchen Bereichen deshalb die eher theoretischen Anteile und kognitiven Anforderungen beim beruflichen Lernen in Aus- und Weiterbildung und am Arbeitsplatz. Angesichts dieser Entwicklungen ist die Förderung der Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit von Menschen, die diese neuen Anforderungen nur schwer bewältigen können, in den Schulen und Betrieben durch entsprechende Rahmenbedingungen in der Berufsbildungs- und Arbeitsmarktpolitik sowohl im Interesse der Betroffenen als auch von Gesellschaft und Wirtschaft besonders bedeutsam. Soziale Ausgrenzungen auf der einen und eine Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft durch Qualifikationsdefizite und Fachkräftemangel auf der anderen Seite müssen vermieden werden. Dazu gehört auch, dass die Ausbildungspotenziale in nach wie vor bestehenden Tätigkeitsfeldern mit weniger komplexen Anforderungen weiterhin voll ausgeschöpft werden. Hier eröffnet die Entwicklung zu mehr Dienstleistungen neue Möglichkeiten, die durch das duale Ausbildungssystem erschlossen werden sollten.

Die Konsequenzen des demographischen Wandels und der Entwicklung der Qualifikationsanforderungen machen die notwendige Verknüpfung von Berufsbildung und Gestaltung der Arbeitswelt besonders deutlich.

Diese Herausforderungen erfordern weitere und verstärkte Initiativen zur qualitativen Weiterentwicklung der Berufsbildung von allen Beteiligten und Verantwortlichen. Eine der wichtigsten Grundlagen für die Zukunftsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft bleibt eine solide und breit angelegte Berufsausbildung für alle Jugendlichen. Die Bundesregierung fordert deshalb die Wirtschaft

---

<sup>2)</sup> Vgl. das 1999 gestartete Programm „Frau und Beruf“ – Aufbruch in der Gleichstellungspolitik sowie Teil II, Kapitel 4.1.2 und Kapitel 4.6



## Berufsbildungsbericht 2001 (Fortsetzung)

und die öffentlichen Verwaltungen auf, ihre Ausbildungsangebote auch im eigenen Interesse an qualifiziertem Nachwuchs – in den nächsten Jahren weiterhin kontinuierlich und deutlich zu erhöhen.

Die skizzierten Entwicklungen stellen auch neue Anforderungen an den Lernort Berufsschule. Berufsschule und Ausbildungsbetriebe erfüllen in der dualen Berufsausbildung einen gemeinsamen Bildungsauftrag. Die Berufsschule soll in diesem Rahmen durch die Vermittlung beruflicher und allgemeiner Lerninhalte ihren Beitrag leisten. Damit erweitert sie die vorher erworbene allgemeine Bildung und trägt dazu bei, zur Erfüllung der Aufgaben im Beruf sowie zur Mitgestaltung der Arbeitswelt und Gesellschaft in sozialer und ökologischer Verantwortung zu befähigen.

Um diesen Bildungsauftrag erfüllen zu können, müssen die Berufsschulen modern ausgestattet sein. Die Bundesregierung hat daher flankierend zu den Anstrengungen der Länder das auf zwei Jahre befristete „Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen“ (ZIBS) schwerpunktmäßig für die Ausstattung mit modernen Informations- und Kommunikationstechnologien sowie Medien aufgelegt<sup>3)</sup>. Notwendig ist auch, das Zusammenwirken von Betrieb und Berufsschule im dualen System neu zu gestalten. Auf regionaler Ebene sollten in Zusammenarbeit von Kammern, Innungen, Fachverbänden und Schulverwaltungen sowie Betrieben und Berufsschulen weitergehende Möglichkeiten der Lernortkooperation entwickelt und erprobt werden, die den jeweiligen spezifischen Gegebenheiten entsprechen. Länder und Kommunen sind hier gefordert, ihre darauf gerichteten Anstrengungen verstärkt fortzusetzen. Dabei wird es in den nächsten Jahren u.a. erforderlich sein, für die Ausbildung eines ausreichenden Nachwuchses an Berufsschullehrern und Berufsschullehrerinnen zu sorgen.

### 2. Leitlinien für die Gestaltung der Berufsbildung

#### Persönlichkeitsbildung und fachliche Qualifizierung

In der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind Persönlichkeitsbildung und bedarfsgerechte fachliche Qualifizierung im wohlverstandenen Interesse der Auszubildenden und Erwerbstätigen sowie der

Betriebe notwendig. Dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit und berufliche Entwicklungschancen der Menschen, Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe – auch international –, wirtschaftliches Wachstum und positive gesellschaftliche Entwicklungen können nicht mit einer nur eng an aktuellen und spezifischen Bedarfslagen orientierten Berufsbildung erreicht werden. Deshalb müssen Ziele wie die Vermittlung umfassender beruflicher Handlungskompetenz, die Förderung von Eigenständigkeit, Mitgestaltungs- und Teamfähigkeit, die Vermittlung überfachlicher Elemente – wie interkulturelle Kompetenzen oder grundlegende IT- und Medienkompetenzen – in der Berufsbildung gleichberechtigt neben der Vermittlung spezifischer Fachqualifikationen stehen. Die Beschlüsse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit machen deutlich, dass darin Einvernehmen zwischen Bund, Sozialpartnern und Ländern besteht und deshalb am Arbeitsmarkt orientierte Ausbildungsberufe nach dem Berufsprinzip als konzeptionelle Grundlage der dualen Berufsausbildung die richtige Antwort auf eine Arbeitswelt und Gesellschaft im ständigen Wandel sind.

#### Chancengleichheit

Chancengleichheit beim Zugang zur beruflichen Aus- und Weiterbildung ist nicht nur eine Frage der sozialen Gerechtigkeit und sozialen Stabilität in einer Gesellschaft im Wandel. Eine Berufsausbildung soll nicht nur dazu befähigen, im Anschluss an diese Ausbildung eine qualifizierte Berufstätigkeit aufzunehmen zu können. Sie leistet auch einen wichtigen Beitrag zur Teilhabe an der Gesellschaft. Sie soll junge Menschen auch in die Lage versetzen, sich über den eigenen Arbeitsbereich hinaus bei der Gestaltung der Arbeitswelt sowie gesellschaftspolitisch zu engagieren und den Wandel gestalten zu können. Chancengleichheit ist auch notwendige Voraussetzung dafür, alle Qualifikationspotenziale, die Wirtschaft und Gesellschaft brauchen, zu erschließen.

Deshalb ist es das Ziel der Bundesregierung, zusammen mit den Partnern im Bündnis für Arbeit Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit und den Ländern alle Instrumente zur Verwirklichung des Grundsatzes „Berufsausbildung für alle“ von der

<sup>3)</sup> Vgl. Kapitel 8



Berufsorientierung und Berufsvorbereitung, über die Ausbildungsförderung bis zur Nachqualifizierung weiter zu entwickeln und effektiver zu gestalten sowie Benachteiligungen und Ungleichgewichte in der beruflichen Weiterbildung abzubauen.

### **Berufskonzept als zukunftsfeste Grundlage für die Berufsausbildung**

Die jüngste Qualifikationsprognose des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) zusammen mit der Prognos AG geht davon aus, dass der Anteil an Erwerbstätigen mit mittleren Qualifikationen (das sind insbesondere Personen mit Lehr- und Fachschulabschluss, der in der Regel eine (duale) Berufsausbildung voraussetzt) bis 2010 mit gut 70 % fast gleich bleiben wird: „Dies bleibt immer noch das Rückgrat der Beschäftigung<sup>4)</sup>).

Die duale Berufsausbildung hat trotz oder gerade aufgrund des starken Wandels einen hohen gesellschaftlichen Stellenwert. Sie ermöglicht Identifikation und schafft Orientierung, Verlässlichkeit und Transparenz für Absolventen wie Arbeitgeber. Während andere Länder den Versuch unternehmen, nationale Qualifikationsstandards zu definieren, sind diese in der Bundesrepublik Deutschland seit 1969 mit den nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung anerkannten Ausbildungsberufen verfügbar. Die Bedeutung dieser Standards wird auch vor dem Hintergrund der Diskussionen und Ansätze erkennbar, wie Transparenz über die in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen europaweit hergestellt werden kann.

Eine Berufsausbildung im dualen System vermittelt nicht nur die Berufsbefähigung für eine qualifizierte Fachkräftetätigkeit. Durch die Vorbereitung auf vielfältige und wechselnde Einsatzmöglichkeiten in breiten Tätigkeitsfeldern schafft sie eine Grundlage, die es ermöglichen soll, sich im Verlauf des Berufslebens selbständig auch in zunächst fachfremde Bereiche einzuarbeiten. Damit und durch die systematische Verbindung von Arbeiten und Lernen werden zugleich Schlüsselqualifikationen und soziale Kompetenzen vermittelt.

In der Debatte um notwendige Reformen der dualen Berufsausbildung wird auch die These vertreten, dass die duale Berufsausbildung auf der Grundlage des Berufskonzeptes überholt sei, weil sich die Arbeitslandschaft und damit einhergehend auch die Berufsverläufe grundlegend gewandelt hätten. Das eingängige Stichwort für ein Arbeitsleben mit immer wieder neuen und anderen Beschäftigungen im Wechsel mit eher kürzeren

Phasen der adhoc-Aus- oder Weiterbildung sowie Phasen ohne Arbeit, aber auch mit neuen Formen der Selbstständigkeit der Nutzung von Erziehungszeiten oder der bewusst gewählten Beschäftigungslosigkeit lautet „Patchwork-Biographie“.

Hierzu vorliegende Untersuchungen über Berufsverläufe widersprechen eher dieser These. Dies zeigt eine Auswertung des Sozioökonomischen Panels<sup>5)</sup>. Insgesamt hat in den alten Ländern der Anteil derjenigen, die nach eigenen Angaben im erlernten Beruf arbeiten, von 1986 bis 1998 deutlich zugenommen. Zu einem großen Teil wird bei den feststellbaren Veränderungen während des Berufslebens auf erlernten fachlichen Kenntnissen und Qualifikationen aus einer abgeschlossenen Berufsausbildung aufgebaut, d.h. es findet kein grundlegender fachlich-inhaltlicher Wechsel statt.

Eine Berufsausbildung bereitet auf eine bestimmte Berufs-Arbeit vor. Dabei kann es sich nur um eine konkret definierte Arbeit handeln. Auf Patchwork, d.h., inhaltlich unterschiedliche Fachkräftetätigkeiten einschließlich Arbeitslosigkeit kann eine Berufsausbildung, die am Anfang des Erwerbslebens steht, kaum konkret vorbereiten. Eine umfassende Vorbereitung auf einen ersten qualifizierten Berufseinstieg und lebensbegleitendes Lernen durch eine duale Berufsausbildung sowie Strukturen, die fließende Übergänge von der beruflichen Aus- in die Weiterbildung und insbesondere Weiterbildungschancen während des Arbeitslebens ermöglichen, ist eine bessere Grundlage zur Bewältigung von „Brüchen“ in den Erwerbsbiografien, Berufswechseln etc. als eine bloße ad-hoc Qualifizierung, die „just-in-time“ für eng begrenzte Tätigkeiten und Jobs“ qualifiziert.

Am aktuellen Qualifikationsbedarf des Arbeitsmarktes orientierte Ausbildungsberufe auf der Basis eines modern verstandenen Berufskonzeptes

<sup>4)</sup> Basis der neuen IAB-Prognos Projektionen „Arbeitslandschaft 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau“ ist der Ende 1998 erschienene Prognos Deutschland Report Nr. 2, Basel 1998

<sup>5)</sup> Friederike Behringer, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berufliche Qualifikationen, Berufswechsel und die Verwertung von Qualifikationen – Erwerbsbiographische Analysen auf der Grundlage des Sozioökonomischen Panels, in: Qualifikationsstrukturbericht 2000, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2000



## Berufsbildungsbericht 2001 (Fortsetzung)

sind deshalb die richtige Antwort auf eine Arbeitswelt und Gesellschaft im ständigen Wandel.

Das Berufskonzept und die Strukturen der Ausbildungsberufe müssen jedoch weiterentwickelt werden, damit neue Entwicklungen der Arbeitswelt in der Ausbildung dynamisch nachvollzogen werden können und spezifische Ausprägungen in der Ausbildung vor Ort möglich sind. Dabei muss immer wieder neu die Balance zwischen Grundbildung und Spezialisierung gefunden werden. Eine enge Spezialisierung würde den Auszubildenden seiner Entwicklungsmöglichkeiten berauben, Lernchancen abschneiden und die auch aus Sicht der Betriebe wünschenswerte Einsatzflexibilität verringern. Eine zu geringe Spezialisierung oder bloße Grundbildung würde keine Berufsbefähigung schaffen und den Übergang in Beschäftigung erschweren.

### Flexibilität und Durchlässigkeit

Flexibilität und Durchlässigkeit stehen im Mittelpunkt der Strategien zur Modernisierung der Berufsbildung. Bei sich ständig und rasch wandelnden Anforderungen in der Praxis sind Flexibilität und Durchlässigkeit notwendige Voraussetzungen für eine kontinuierliche Anpassung der Qualifikationen sowie für individuelle berufliche Bildungs- und Entwicklungschancen. Vor allem aber sind sie die Grundvoraussetzung für eine breite Entwicklung des lebensbegleitenden Lernens.

Bei der Modernisierung und Entwicklung neuer Berufe sind auch neue Strukturmodelle<sup>6)</sup> entwickelt worden, mit denen den gestiegenen Ansprüchen nach mehr Flexibilität und Durchlässigkeit besser entsprochen werden kann. Darüber hinaus wurden allein in den beiden letzten Jahren 36 bestehende Ausbildungsberufe modernisiert und 7 neue Berufe geschaffen<sup>7)</sup>. Für zahlreiche weitere Berufe laufen die Vorbereitungen für die Modernisierung der Ausbildungsbestimmungen, u.a. für die besonders stark besetzten Metall- und Elektroberufe. Eine grundsätzliche Verständigung mit der Wirtschaft und den Gewerkschaften über neue Ausbildungsberufe, insbesondere für den immer mehr an Bedeutung gewinnenden Dienstleistungsbereich, ist im Sommer des Jahres 2000 erfolgt. Es ist vorgesehen, dass zum 1. August 2001 vier neue Berufe und acht modernisierte Ausbildungsordnungen in Kraft treten.

Bestandteil der Modernisierung ist vor allem auch die flexiblere Gestaltung der Schnittstellen und Überlappungsbereiche der verschiedenen Bereiche des Berufsbildungssystems. Dazu gehört, formelle Berufsbildungsangebote sowie das immer bedeutsamer werdende informelle Lernen an Schnittstellen besser miteinander zu verknüpfen und so anschluss-, anerkennungs- und anrechnungsfähig zu machen.

Dem dient z.B. das Konzept der Qualifikationsbausteine für die Berufsvorbereitung und die vom Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung beschlossene Empfehlung zur einheitlicheren und aussagekräftigeren Bescheinigung der in einer Berufsvorbereitung, in einer nicht beendeten Berufsausbildung und in Nachqualifizierungsphasen erworbenen Qualifikationen.

Mit Wahlpflichtbausteinen in Ausbildungsordnungen und ausbildungsergänzenden Zusatzqualifikationen werden nicht nur differenzierte Ausprägungen der Ausbildung vor Ort ermöglicht. Sie können zugleich Brücken zwischen Aus- und Weiterbildung sein. Sie können Weiterbildungselemente enthalten und so entwickelt, ausgestaltet und bescheinigt werden, dass sie in der beruflichen Weiterbildung berücksichtigt und gegebenenfalls auch als Teil von Weiterbildungsgängen und -prüfungen angerechnet werden können. Solche und andere Möglichkeiten, Weiterbildungsabschlüsse auch schrittweise zu erreichen, sollen ausgebaut werden.

Insgesamt geht es darum, die Bedingungen für lebensbegleitendes Lernen durch fließendere Übergänge und mehr Durchlässigkeit zwischen Aus- und Weiterbildung, zwischen den unterschiedlichen Formen und Ebenen der beruflichen Weiterbildung sowie zwischen der Berufsbildung und anderen Bildungsbereichen deutlich zu verbessern.

Dazu gehört nach Auffassung von Bundesregierung und Sozialpartnern auch, dass die Länder den Zugang beruflich Qualifizierter zum Studium breiter öffnen und gezielter fördern, u.a. auch

<sup>6)</sup> Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Teil I, Kapitel 5 sowie Berufsbildungsbericht 1999, Teil I, Kapitel 4

<sup>7)</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 3.1

durch die erweiterte Anrechnung beruflicher Qualifikationen auf einschlägige Studienanforderungen.

### 3. Ausbildungssituation 2000

In der gesetzlichen Definition nach § 3 Abs. 2 Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG) ergibt sich das Angebot an Ausbildungsplätzen aus der Zahl der am 30. September neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldeten unbesetzten Ausbildungsplätze. Die Nachfrage errechnet sich aus der Zahl der am 30. September neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldeten noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen. Es gibt darüber hinaus Nachfrage und Angebote bei Ausbildungsplätzen, die in diesen Abgrenzungen nicht erfasst werden und statistisch nicht nachweisbar sind.

Nach dieser Definition betrug am 30. September 2000 das Angebot 647 383 Ausbildungsplätze, die Anzahl der Nachfragenden 645 335. Die Angebots-Nachfrage-Relation ist damit angestiegen, und zwar von bundesweit 99,1 Ausbildungsplätzen pro 100 Nachfragenden im Jahr 1999 auf 100,3 (vgl. Übersicht 1).

#### Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2000

Bis zum 30. September 2000 wurden bundesweit 621 693 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Im Vergleich zum Vorjahr (631 015 neue Ausbildungsverhältnisse) war damit ein Rückgang um 1,5 % bzw. 9 322 Neuverträge zu verzeichnen.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entwickelte sich bundesweit in den sieben Ausbildungsbereichen und zum Teil auch innerhalb eines Ausbildungsbereiches in den alten bzw. neuen Ländern recht unterschiedlich. Ferner ist zu berücksichtigen, dass es sich bei diesen Gesamtzahlen um den Saldo der neu abgeschlossenen betrieblichen plus der öffentlich finanzierten Ausbildungsverträge handelt. Bundesweit waren Zuwächse bei den Freien Berufen +1 450 bzw. +2,8 %, in Industrie und Handel +867 bzw. +0,3 %, im Öffentlichen Dienst +637 bzw. +4,3 % zu verzeichnen, denen deutliche Rückgänge im Handwerk (+11 068 bzw. -5,3 %), in der Landwirtschaft (-919 bzw. -5,9 %), in der Hauswirtschaft (-270 bzw. -5,3 %) und in der Seeschifffahrt (-19 bzw. -11,9 %) gegenüberstanden.

Im gesamten Öffentlichen Dienst, d.h. in der Bundesverwaltung, den Ländern und Kommunen wird ein erheblicher Teil der abgeschlossenen Ausbildungsverträge statistisch in anderen Ausbildungsbereichen – insbesondere Industrie und Handel – erfasst. Dies gilt auch für einen Teil der Ausbildungsleistungen, der im Bereich der Freien Berufe erbracht wird.

Nach einer im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbarten Erhebung entfallen von den nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) anerkannten Ausbildungsberufen nur rund 50 % der in der Bundesverwaltung bzw. in den Verwaltungen der Länder und Kommunen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (rund 14 000 Ausbildungsverträge) auf Ausbildungsberufe, die dem Ausbildungsbereich des Öffentlichen Dienstes zugeordnet werden. Die restlichen 50 % bezogen sich auf Berufe aus anderen Ausbildungsbereichen, insbesondere im Bereich der Industrie- und Handelskammern.

In der Bundesverwaltung wurden im Jahr 2000 mit 5 064 neuen Ausbildungsverträgen 112 oder 2,5 % Verträge mehr abgeschlossen als im Vorjahr<sup>8)</sup>. Die Bundesregierung hat sich im Rahmen des bundesweiten Ausbildungskonsenses verpflichtet, 1999 das Ausbildungsplatzangebot um 6 % und in den Folgejahren entsprechend dem demographischen Zusatzbedarf, der bei 1 % bis 2 % liegt, zu steigern. Diese Selbstverpflichtung wurde nach der überproportionalen Steigerung von 12 % in 1999 auch in diesem Jahr eingehalten.

Im Rahmen der Ausbildung von Behinderten nach § 48, Abs. 2 BBiG bzw. § 42b Abs. 2 HwO wurden im Jahr 2000 bundesweit 11 132 neue Ausbildungsverträge (alte Länder: 5 884, neue Länder: 5 248 Verträge) abgeschlossen, die in der Gesamtzahl der eingetragenen Ausbildungsverträge enthalten sind.

#### Alte Länder im Einzelnen<sup>9)</sup>

In den alten Ländern ist die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge um 869 gewachsen. Mit 483 082

<sup>8)</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 2.6.2

<sup>9)</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1



## Berufsbildungsbericht 2001 (Fortsetzung)

**Übersicht 1: Angebot und Nachfrage seit 1992, Bundesgebiet sowie alte und neue Länder<sup>1)</sup>**

	Neue Aus- bildungs- verträge	Öffene Plätze	Noch nicht vermittelte	Angebot	Nachfrage	Angebots- Nachfrage- Relation	Überhang	Verträge	Angebot	Nachfrage
<b>Insgesamt</b>										
1992	595.215	126.610	12.975	721.925	608.190	118,7	113.635	-4,2	-9,1	-3,3
1993	570.120	85.737	17.759	655.857	587.879	111,6	67.978	-0,4	-5,1	-0,1
1994	598.062	54.152	16.970	622.234	587.052	106,0	35.182	0,8	-0,8	1,8
1995	572.774	44.214	24.962	618.988	597.736	103,2	19.252	0,3	-1,3	2,5
1996	574.327	34.947	38.458	609.274	612.785	99,4	-3.511	2,3	0,7	3,6
1997	597.517	25.894	47.421	613.381	634.938	96,6	-21.557	4,3	3,7	2,1
1998	612.529	23.404	35.675	635.933	648.204	98,1	-12.271	3,0	2,9	1,9
1999	631.015	23.439	29.365	654.454	660.390	99,1	-5.936	-1,5	-1,1	-2,3
2000	621.693	25.090	23.642	647.383	645.335	100,3	2.048			
<b>Alte Länder</b>										
1992	484.954	122.953	10.948	607.907	495.902	122,6	112.005	-5,8	-11,1	-5,0
1993	458.959	83.307	13.905	540.266	470.884	114,7	69.482	-4,7	-8,7	-3,9
1994	435.388	52.462	16.902	487.850	452.290	107,9	35.560	0,2	-1,8	0,6
1995	436.062	42.889	18.821	478.971	454.903	105,3	24.068	-0,3	-2,2	0,8
1996	434.648	33.642	23.886	468.290	458.544	102,1	9.746	3,1	1,1	4,5
1997	448.323	26.112	30.753	473.435	479.116	98,8	-5.681	4,6	3,8	2,5
1998	468.732	22.775	22.297	491.507	491.029	100,1	478	2,9	2,7	2,0
1999	482.213	22.657	18.517	504.870	500.730	100,8	4.140	0,2	0,6	-0,7
2000	483.062	24.760	14.214	507.842	497.296	102,1	10.546			
<b>Neue Länder und Berlin</b>										
1992	110.261	3.657	2.027	113.918	112.288	101,5	1.630	2,6	1,5	4,2
1993	113.161	2.430	3.854	115.591	117.015	98,8	-1.424	17,3	16,3	15,2
1994	132.694	1.690	2.068	134.384	134.762	99,7	-378	3,0	2,7	6,0
1995	136.662	1.325	6.141	138.017	142.833	96,6	-4.816	2,2	2,1	8,0
1996	139.679	1.305	14.562	140.984	154.241	91,4	-13.257	-0,3	-0,7	1,0
1997	138.194	752	16.628	139.946	155.822	89,8	-15.876	3,3	3,2	0,9
1998	143.797	629	13.378	144.426	157.175	91,9	-12.749	3,5	3,6	1,6
1999	148.802	782	10.848	149.584	159.050	93,7	-10.066	-6,8	-6,7	-7,3
2000	138.611	930	9.478	139.541	148.039	94,3	-8.498			

<sup>1)</sup> Zur Entwicklung von Angebot und Nachfrage vor dem Jahr 1992 siehe die Berufsbildungsberichte der Jahre bis 2000

**Übersicht 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach zuständigen Stellen in den alten Ländern 1998 bis 2000**

Zuständige Stelle	1997	1998	Veränderung zum Vorjahr	1999	Veränderung zum Vorjahr	2000	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie und Handel	216.674	234.868	8,4	250.545	6,7	255.997	2,2
Handwerk	159.756	163.246	2,2	162.037	-0,7	156.484	-3,4
Öffentlicher Dienst <sup>1)</sup>	12.352	11.483	-7,0	11.486	0,0	11.710	2,0
Landwirtschaft	11.037	11.050	0,1	10.719	-3,0	10.177	-5,1
Freie Berufe <sup>1)</sup>	44.986	44.228	-1,7	43.880	-0,8	45.182	3,0
Hauswirtschaft	3.350	3.957	18,1	3.404	-14,0	3.405	0,0
Seeschifffahrt	140	142	1,4	142	0,0	127	-10,6
<b>Insgesamt</b>	<b>448.295</b>	<b>468.974</b>	<b>4,6</b>	<b>482.213</b>	<b>2,8</b>	<b>483.082</b>	<b>0,2</b>

<sup>1)</sup> Ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind

neuen Ausbildungsverträgen wurde das Vorjahresergebnis geringfügig um 0,2 % übertroffen<sup>10)</sup>.

Von den einzelnen Ausbildungsbereichen waren insbesondere in Industrie und Handel, bei den Freien Berufen sowie in geringerem Umfang auch im Öffentlichen Dienst Zuwächse bei den neu abgeschlossenen Verträgen zu verzeichnen (vgl. Übersicht 2). In Industrie und Handel erhöhte sich die Zahl der Neuverträge um 5 452 oder 2,2 % im Vergleich zum Vorjahr. Bei den Freien Berufen konnte eine Zunahme von 1 302 neuen Verträgen und damit ein Plus von 3,0 % erreicht werden. Zu einem deutlichen Rückgang kam es dagegen im Handwerk mit einer Verringerung um 5 553 Verträge (-3,4 %). Einen Rückgang gab es auch in der Landwirtschaft mit -542 Verträgen oder -5,1 %.

### Neue Länder im Einzelnen<sup>11)</sup>

In den neuen Ländern hat sich die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge um 10 191 reduziert. Mit 138 611 neuen Ausbildungsverträgen wurde das Vorjahresergebnis um 6,9 % unterschritten. Dieser Rückgang muss u.a. vor dem Hintergrund der Rückführung der öffentlich voll finanzierten Ausbildungsplätze gesehen werden.

In den neuen Ländern stellt die Wirtschaft rund 60 % der notwendigen Ausbildungsplätze für Jugendliche aus den neuen Ländern zur Verfügung, rund 40 % der Jugendlichen werden über das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit der Bundesregierung, das Bundesländer-Ausbildungsplatzprogramm Ost 2000, in den Sonderprogrammen der neuen Länder, über Benachteiligtenförderung nach SGB III oder in Betrieben der alten Länder ausgebildet.

So waren in allen Ausbildungsbereichen mit Ausnahme des Öffentlichen Dienstes und der Freien Berufe Rückgänge bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zu verzeichnen (vgl. Übersicht 3). Im Handwerk betrug der Rückgang 5 513 Verträge (oder -11,4 %), in Industrie und Handel 4 585 Verträge (oder -5,5 %). Auch in der Landwirtschaft (-377 Verträge oder -7,6 %) und der Hauswirtschaft (-271 Verträge oder -15,8 %) wurden weniger Verträge abgeschlossen.

In den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes hat sich die Anzahl der neuen Verträge um 411 oder +11,9 % erhöht, bei den Freien Berufen war eine geringfügige Zunahme von 148 Verträgen oder +2,1 % zu verzeichnen. Bei einer Bewertung der Ausbildungsleistungen dieser beiden Ausbildungsbereiche ist wie in den alten Ländern zu berücksichtigen, dass ein erheblicher Teil der dort abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei anderen zuständigen Stellen eingetragen wird.

<sup>10)</sup> Dabei ist ab dem Jahr 2000 bei Vorjahresvergleichen zu berücksichtigen, dass die Ausbildungsverträge im Bereich der Stadt Berlin nunmehr den neuen Ländern zugerechnet werden. Um Vergleiche mit der Entwicklung in den Vorjahren zu ermöglichen, sind die Ergebnisse der vergangenen Jahre bis zum Jahr 1992 – dies war das erste Jahr der nach alten und neuen Ländern getrennten Erfassung – umgerechnet worden.

<sup>11)</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1

## Berufsbildungsbericht 2001 (Fortsetzung)

**Übersicht 3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach zuständigen Stellen in den neuen Ländern und Berlin 1998 bis 2000**

Zuständige Stelle	1997	1998	Veränderung zum Vorjahr		1999	Veränderung zum Vorjahr		2000	Veränderung zum Vorjahr	
	Anzahl	Anzahl	Prozent		Anzahl	Prozent		Anzahl	Prozent	
Industrie und Handel	69.520	76.795	10,5		63.006	8,1		78.421	-5,5	
Handwerk	51.815	49.136	-5,2		48.513	-1,3		42.998	-11,4	
Öffentlicher Dienst <sup>1)</sup>	4.168	3.715	-10,9		3.454	-7,0		3.867	12,0	
Landwirtschaft	4.467	4.712	5,5		4.935	4,7		4.558	-7,6	
Freie Berufe <sup>2)</sup>	8.089	7.634	-5,6		7.163	-6,2		7.311	2,1	
Hauswirtschaft	1.127	1.791	58,9		1.714	-4,3		1.443	-15,8	
Seeschifffahrt	8	14	75,0		17	21,4		13	-23,5	
<b>Insgesamt</b>	<b>139.194</b>	<b>143.797</b>	<b>3,3</b>		<b>148.802</b>	<b>3,5</b>		<b>138.611</b>	<b>-6,8</b>	
Nachrichtlich: Ost-West-Mobilität <sup>3)</sup>	14.400	13.750			13.970			14.400		
<b>Verträge insgesamt</b>	<b>153.594</b>	<b>157.547</b>			<b>162.772</b>			<b>153.011</b>		

<sup>1)</sup> Ohne Laufbahnausbildungen im Beamtenverhältnis und ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind

<sup>2)</sup> Ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind

<sup>3)</sup> Zusatzerhebungen des Bundesinstituts für Berufsbildung in Berufsschulen der alten Länder über Schüler aus den neuen Ländern, die eine Ausbildung in den alten Ländern begonnen haben. Durch die ab 2000 rückwirkend vorgenommene Zurechnung Berlins zu den neuen Ländern entfallen die vorher ausgewiesenen Zahlen über die Binnenpendler innerhalb Berlins.

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebungen zum 30. September sowie Mobilitätsuntersuchungen

### Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsverträge

Neben Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist insbesondere die Zahl der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge für die Beurteilung der Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt von Bedeutung. Eine unmittelbare Unterscheidung der rein betrieblichen Ausbildungsverträge außerhalb der staatlichen Sonderprogramme, der Benachteiligtenausbildung nach § 241 Abs. 2 SGB III und der Reha-Ausbildung nach § 102 SGB III ist jedoch weder anhand der Daten der BIBB-Erhebung noch anhand der Zahlen des Statistischen Bundesamtes zum 31. Dezember möglich. Allerdings sind fundierte Schätzungen möglich.<sup>12)</sup>

Die Zahl der betrieblichen Neuabschlüsse ist danach bundesweit um 14 100 Plätze (+2,6 %) gestiegen und lag im Jahr 2000 bei 564 400<sup>13)</sup>. Der absolute Zuwachs war in den alten Ländern mit +12 100 deutlich größer als in den neuen Ländern und Berlin, in denen es 2 000 betriebliche Plätze

mehr gab als 1999. Die relativen Zuwächse liegen in beiden Regionen recht dicht beieinander. Durch den Gesamtzuwachs von rund 14 100 Plätzen konnte der Rückgang des betrieblichen Ausbildungsvolumens im Jahr 1999 mehr als ausgeglichen werden.

### Am 30. September 2000 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen<sup>14)</sup>

Die Anzahl der zum 30. September 2000 noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen ging gegenüber 1999 um 5 723 oder 19,5 % auf insgesamt 23 642 (Anteil junge Frauen: 51 %) zurück. Die Anzahl der noch unbesetzten Ausbildungsplätze erhöhte sich um 2 251 auf 25 690.

In den alten Ländern waren nach der Ausbildungsvermittlungstatistik der Bundesanstalt für Arbeit

<sup>12)</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1

<sup>13)</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1

<sup>14)</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.2



zum 30. September 2000 noch rund 14 214 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen registriert (Anteil junge Frauen: 52 %), denen rund 24 760 offene Plätze gegenüberstanden. Trotz dieser verbesserten Situation am Ende des Vermittlungsjahres 1999/2000 war der Ausbildungsmarkt in den alten Ländern immer noch durch regionale und berufsstrukturelle Ungleichgewichte gekennzeichnet. Unter den 141 Arbeitsamtsbezirken der alten Länder gab es noch 40 (1999: 52), in denen am 30. September mehr unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen als unbesetzte betriebliche Plätze registriert wurden. In weiteren 6 Arbeitsamtsbezirken (1999: 19) überstieg die Zahl der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplätze die Anzahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen um weniger als 15 %. Damit zählen noch 46 Arbeitsamtsbezirke (1999: 71) zu den Regionen, in denen zum 1. Februar 2001 außerbetriebliche Plätze nach dem Jugendsofortprogramm für noch unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr (Stichtag 30. September 2000) eingesetzt werden können. Dazu gehören vor allem die Stadtstaaten, nach wie vor im industriellen Umbruch befindliche Regionen in Nordrhein-Westfalen und im Saarland sowie strukturschwächere Gebiete in Hessen und Niedersachsen, in denen zudem Jugendliche aus den neuen Ländern Ausbildungsplätze suchten.

Andererseits blieben in Regionen mit besserer Ausbildungsplatzsituation auch Bewerber und Bewerberinnen unvermittelt, weil das noch freie Ausbildungsplatzangebot nicht ihren Berufswünschen oder ihre Qualifikation nicht den Anforderungen der Ausbildungsbetriebe entsprach. Angebotene Ausbildungsplätze konnten deshalb nicht besetzt werden.

In den neuen Ländern betrug die Anzahl der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen am 30. September 2000 rund 9 428 (Anteil junge Frauen: 53 %), denen rund 900 noch unbesetzte betriebliche Stellen gegenüberstanden. In den neuen Ländern war am 30. September 2000 in allen 40 Arbeitsamtsbezirken (einschließlich Berlin) ein Defizit an Ausbildungsplätzen zu verzeichnen. Bei Abschluss der Ausbildungsvermittlungstistik waren jedoch nicht alle Plätze aus Sonderprogrammen besetzt. Bezieht man die zum 30. September noch verfügbaren Programmplätze (3 500 bis 4 000) sowie das ab Anfang 2001 erneut einsetzbare Kontingent von rund 2 500 außerbetrieblichen Plätzen aus dem Jugendsofortprogramm mit ein, dürfte es – zusammen mit den im Rahmen der Nachvermittlungskaktionen noch mobilisierten Plätzen – gelungen sein, den meisten der noch

nicht vermittelten Jugendlichen ein Ausbildungsangebot zu unterbreiten.

Ein erheblicher Teil der in den neuen Ländern neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsvorträge wurde noch mit unterschiedlich hohen Beiträgen staatlich subventioniert<sup>15)</sup>. Dabei wurde, wie im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbart, zum Teil die Höhe der Prämien reduziert oder wie in Brandenburg und Thüringen die Pro-Kopf-Prämien-Förderung für zusätzlich bereitgestellte Ausbildungsplätze gänzlich eingestellt.

### **Nachvermittlung bis zum 31. Dezember 2000**

Die im Rahmen des vom Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit am 6. Juli 1999 beschlossenen Ausbildungskonsenses<sup>16)</sup> vereinbarten regionalen Ausbildungskonferenzen sind auch im Herbst 2000 von den Bündnispartnern erfolgreich durchgeführt worden. In den Ausbildungskonferenzen – außerhalb von Nordrhein-Westfalen in der Regel von den Arbeitsämtern initiiert und organisiert – wurde auf der Grundlage aktueller Daten über die regionale Ausbildungsplatzsituation festgestellt, in welchem Umfang zusätzlicher Bedarf an weiteren betrieblichen Ausbildungsplätzen besteht. Ferner wurden Maßnahmen vereinbart, um das vorhandene regionale Ausbildungsstellenpotenzial möglichst vollständig auszuschöpfen und zu erweitern. Bewährt haben sich auch thematische Ausrichtungen und Schwerpunktsetzungen in den Aktivitäten der Ausbildungsplatzkonferenzen, z.B. die Initiierung von Verbundausbildung im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien, Verbesserung der Situation einzelner Personengruppen wie z.B. der leistungsschwächeren Bewerber und Bewerberinnen.

Von den am 30. September 2000 noch unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen waren am 31. Dezember 2000 in den alten Ländern 7 581 noch als unvermittelt gemeldet, dies war ein Rückgang um 7 593 oder 50 %. 1999 waren dies zum gleichen Zeitpunkt noch 8 863 Bewerber und Bewerberinnen. In den neuen Ländern sank die Anzahl der Ende September nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen bis Ende Dezember um 4 791 oder –56,6 % auf 3 677. Die Vermittlung

<sup>15)</sup> Vgl. zu den Programmen der Länder im Einzelnen Teil II, Kapitel 1.1.4

<sup>16)</sup> Vgl. Kapitel 5



## Berufsbildungsbericht 2001 (Fortsetzung)

ist insoweit am 30. September eines jeden Jahres nicht abgeschlossen.

Bundesweit waren damit Ende Dezember 2000 rund 11 258 der am 30. September 2000 unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen noch ohne Ausbildungsplatz. Das sind rund 1 550 weniger als im Dezember 1999. Dem stand ein Ausbildungsangebot in Betrieben und Programmen von rund 14 000 Plätzen gegenüber. Im Zeitraum Oktober bis Dezember 2000 sind wie in den vergangenen Jahren weitere Jugendliche hinzugekommen, die noch einen Ausbildungsplatz für das bereits laufende Ausbildungsjahr suchten und in die Vermittlungsaktivitäten der Arbeitsämter einbezogen wurden. Noch nicht vermittelt waren aus dieser Gruppe Ende Dezember 2000 rund 17 650 Jugendliche.

### 4. Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 2001<sup>17)</sup>

Für 2000 wurde auf der Grundlage der Schulabgänger-Vorausschätzung des Statistischen Bundesamtes auf der Basis erfahrungsgestützter Übergangsquoten der Schulabgänger aus den verschiedenen Schularten (einschließlich Berufsvorbereitungsjahr und Berufsgrundbildungsjahr) und unter Berücksichtigung der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr mit einer Nachfrage nach Ausbildungsplätzen von 662 000 Jugendlichen gerechnet.<sup>18)</sup> Tatsächlich lag die Nachfrage im Jahr 2000 mit 645 335 niedriger (um rund 16 700 bzw. -2,5 %).

Die Nachfrage-Vorausschätzungen sind mit vielen Unsicherheiten behaftet. Die erhebliche Ausweitung der Programme für außerbetriebliche Ausbildung im Jahr 1999 kann Nachfrage früher abgedeckt und damit die Nachfrage im Jahr 2000 entlastet haben.

Ein Trend in der Veränderung des Bildungsverhaltens der Jugendlichen zeichnet sich derzeit nicht ab. Die vom Statistischen Bundesamt vorgenommene Schulabgängervorausrechnung für die Jahre 1998 bis 2001 (steigende Anzahl) und die aktuelle Vorausberechnung der Bevölkerungsentwicklung für die entsprechenden Altersjahrgänge (sinkende Anzahl) unterscheiden sich im Entwicklungstrend. Es ist deshalb nicht auszuschließen, dass sich die tatsächliche Zahl der Schulabgänger im Jahr 2000 anders entwickelt hat, als sie vom

Statistischen Bundesamt auf der Grundlage der Vorausberechnungen der Kultusministerkonferenz geschätzt wurde. Insoweit sind eher Entwicklungslinien der Nachfrage vorausschätzbar als Vorausschätzungen in Zahlen. Mit diesen Einschränkungen ist zu erwarten:

Beruhend auf den Erfahrungen der Vorjahre und den Ergebnissen für das Jahr 2000 ist für 2001 mit einer Nachfrage von etwa 640 000 zu rechnen. Das wäre etwas weniger als im Vorjahr, im wesentlichen in den neuen Ländern.

Die Vorausschätzung für 2001 basiert auf der Annahme, dass sich die Zahl der Ost-West-Pendler (14 400) nicht wesentlich verändern wird und berücksichtigt die Umstellung der Schulzeit für Abiturienten in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt. Demnach ist für die neuen Länder und Berlin im Jahr 2001 mit einer Nachfrage von etwas mehr als 140 000 zu rechnen.<sup>19)</sup> Darin sind – anders als im Vorjahr – die Binnenpendler von Ost nach West-Berlin einbezogen, was beim Vergleich mit der Vorjahresnachfrage (ohne West-Berlin und Binnenpendler) zu berücksichtigen ist (*Übersicht 1*). Die Nachfrage würde damit insgesamt etwas niedriger liegen als im Vorjahr.

Die Vorausschätzung für das Jahr 2001 erfolgt für die zehn alten Länder ohne Berlin. Für das Ausbildungsjahr 2001 ist bei einem unveränderten Interesse der Jugendlichen an dualer Ausbildung mit einer Nachfrage von knapp 500 000 zu rechnen.<sup>20)</sup> Darin sind über 14 000 Pendler/Zuzügler aus den

<sup>17)</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 1.4

<sup>18)</sup> Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Teil I, Kapitel 8 sowie Teil II, Kapitel 1.4.

<sup>19)</sup> Bezogen auf die für die neuen Länder und Berlin erwarteten 219 128 Absolventen allgemeinbildender Schulen (ohne Schulclassene mit allgemeiner oder fachgebundener Hochschulreife in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt) sind dies 65 %, unter Einschluss der rund 14 400 Pendler in die alten Länder knapp 72 %.

<sup>20)</sup> Dies sind, bezogen auf die erwarteten 701 530 Absolventen aus den allgemeinbildenden Schulen der alten Länder, rund 71 %. Unter Abzug der Pendler aus dem Osten liegt die Quote bei rund 69 %.



neuen Ländern enthalten. Die Binnenpendler von Ost- nach West-Berlin sind – anders als im Vorjahr – nicht einbezogen, was beim Vergleich mit der Vorjahresnachfrage (mit West-Berlin und Binnenpendler) zu berücksichtigen ist. Ohne West-Berlin und Binnenpendler betrug die Nachfrage 2000 in den alten Ländern 497 296 (*Übersicht 1*). Die Nachfrage würde damit im Jahr 2001 etwa auf Vorjahres-Niveau liegen.

## 5. Aktivitäten zur Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes 2000

Auch wenn sich die Anzahl der betrieblichen Ausbildungsverträge weiter positiv entwickelt hat, waren weiterhin zusätzliche staatliche Maßnahmen und Hilfen erforderlich, um insbesondere in Regionen mit einem noch nicht ausreichendem betrieblichen Ausbildungsplatzangebot die Bereitstellung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen ermöglichen zu können. Der Schwerpunkt der Aktivitäten lag aufgrund der nach wie vor besonderen Situation in den neuen Ländern.

### Programme zur Sicherung des Ausbildungsplatzangebotes

#### ● Ausbildungsplatzprogramm Ost 2000

Am 9. Juni 2000 wurde zwischen dem Bund, den neuen Ländern und Berlin eine Vereinbarung zur Förderung von 17 000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2000/2001 geschlossen<sup>21)</sup>. Zur Finanzierung des Programms setzt der Bund in den Jahren 2000 bis 2003 Finanzmittel in Höhe von rund 225 Mio. DM ein. Die neuen Länder und Berlin werden in mindestens gleicher Höhe zur Finanzierung beitragen. Die inhaltliche Ausgestaltung des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2000 orientiert sich an den Aktionsprogrammen der Jahre 1996 bis 1999: Es zielt überwiegend auf betriebsnahe Ausbildungsmaßnahmen. Nach Angaben der Länder waren am 31. Dezember 2000 98,2 % des gesamten Stellenkontingents besetzt.

Der Bund und die neuen Länder sind darüber hinaus übereingekommen, die gemeinsam finanzierten Ausbildungsplatzprogramme in den neuen Ländern bis zum Jahr 2004 fortzusetzen. Angesichts der sich erstmals seit 1996 leicht verbessernden Situation bei den angebotenen betrieblichen Ausbildungsplätzen und dem ab 2002 beginnenden leichten Rückgang der Ausbildungsplatznachfrage aus demographischen Gründen werden diese Programme degressiv ausgestaltet.

#### ● Ergänzungs-/Sonderprogramme zur Aufstockung des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2000

Weitere rund 7 400 Ausbildungsplätze wurden aus Landesmitteln in Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt im Rahmen von Ergänzungs- und Sonderprogrammen zur Aufstockung des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2000 für noch nicht vermittelte Lehrstellenbewerber und -bewerberinnen bereitgestellt. Dies waren etwas über 1 000 Plätze weniger als im Vorjahr. Mit diesen ergänzenden Maßnahmen wurden betriebsnahe, schulische und schulisch kooperative (Schule/Bildungsträger/Betriebspraktikum/Kammerprüfung) Ausbildungsplätze, vergleichbar mit den Maßnahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2000, angeboten. Zum 31. Dezember 2000 waren 5 130 oder knapp 69 % dieser Ausbildungsplätze besetzt (Vorjahr: 6 485 Plätze oder 76 % der angebotenen zusätzlichen Ausbildungsplätze).

#### ● Weitere Programme der neuen Länder

Im Ausbildungsjahr 2000/2001 können rund 40 000 betriebliche Ausbildungsplätze über weitere Programmangebote mit unterschiedlichen Beträgen finanziell unterstützt werden. Für das Ausbildungsjahr 1999/2000 waren dies noch rund 63 600. Die Programmstrukturen sind im Ausbildungsjahr 2000/2001 gegenüber dem Ausbildungsjahr 1999/2000 dahin gehend verändert worden, dass die geplante Anzahl der zu fördernden Plätze weiter reduziert wird, die Programmelemente den aktuellen Entwicklungen der Wirtschaft angepasst und – wie mit den neuen Ländern vereinbart<sup>22)</sup> – die Höhe der Zuschussbeträge der so genannten „Pro-Kopf-Prämien“ weiter abgesenkt werden.

Vor den Hintergrund dieser Veränderungen konzentrieren sich die Förderziele bei betrieblichen Ausbildungsverhältnissen 2000/2001 auf folgende Zielgruppen:

- zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze, Ausbildung über den eigenen Bedarf, erstmalige Ausbildung bzw. Ausbildung bei Existenzgründern und Existenzgründerinnen;
- Ausbildung in ausgewählten Berufen (keine bzw. geringe Ausbildungsbereitschaft, in so genannt-

<sup>21)</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.4

<sup>22)</sup> Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Teil I, Kapitel 5

## Berufsbildungsbericht 2001 (Fortsetzung)

ten neuen Berufen im Bereich Zukunftstechnologie);

- Ausbildung nach Konkurs/Betriebsstilllegung oder -einschränkung/Gesamtvollstreckung/Liquidation/Insolvenz, Übernahme aus Berufsausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen;
- Ausbildung im Verbund bzw. in Kooperationen;
- Ausbildung besonderer Personengruppen (weibliche Auszubildende in frauenuntypischen bzw. ausgewählten Berufen, benachteiligte Jugendliche, behinderte Jugendliche).

### ● *Lehrstellenentwickler*

Durch das Sonderprogramm „Lehrstellenentwickler“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurden bis zum 31. August 2000 von den Ausbildungsplatzentwicklern rund 19 400 zusätzliche betriebliche Lehrstellen eingeworben, von denen erfahrungsgemäß 70 % auch tatsächlich zur Verfügung gestellt werden. Bis zum Ende der Laufzeit (derzeit: 31. Dezember 2003) wird der Bund insgesamt rund 160 Mio. DM für die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze durch die Lehrstellenentwickler ausgegeben haben.

### ● *Ausbildungsberater*

Das vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie und den Kammern in den neuen Ländern durchgeführte Programm „Ausbildungsberater“ wurde 2000 mit der Schaffung mehrerer tausend Ausbildungsplätze fortgesetzt und ist inzwischen ausgelaufen. Hierfür wurden Fördermittel in Höhe von rund zwei Mio. DM eingesetzt.

### ● *European-Recovery-Programm (ERP)*

Mit dem ERP-Ausbildungsplatzprogramm aus dem ERP-Sondervermögen werden bundesweit seit August 1996 erfolgreich Investitionen in zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze gefördert. In diesem Zeitraum sind damit rund 22 500 Ausbildungsplätze in anerkannten Ausbildungsberufen mitfinanziert worden, indem kleine und mittlere Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft und Angehörige Freier Berufe sowie insbesondere Handwerksbetriebe zinsgünstige und langfristige Darlehen zur Einrichtung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen erhalten haben. Der ERP-Wirt-

schaftsplan für 2001 sieht vor, hierfür weitere 100 Mio. DM zur Verfügung zu stellen. Mit der Fortführung dieser Förderung unterstreicht das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie den besonderen Stellenwert der betrieblichen Ausbildung.

### ● *Programme der alten Länder*

Die alten Länder setzen im Ausbildungsjahr 2000/2001 in unterschiedlicher Intensität und Ausgestaltung Fördermaßnahmen in der Berufsausbildung für rund 12 700 Auszubildende ein, einschließlich der Förderung von Auszubildenden aus den Mobilitätshilfeprogrammen ein. Diese Programme zielen – wie bereits die Programme für das Ausbildungsjahr 1999/2000 – in erster Linie auf die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze u.a. bei Existenzgründern und erstmals ausbildenden Betrieben, auf die betriebliche Ausbildung von sogenannten Konkurslehrlingen, auf Ausbildungsplätze in Ausbildungsverbänden sowie auf Unternehmen, die in „Neuen Berufen“ bzw. in neu geordneten Berufen ausbilden, auf die Ausbildung von jungen Frauen in so genannten Männerberufen sowie von Jugendlichen mit Lern- und Leistungseinschränkungen und benachteiligten Jugendlichen.

### **Weitere Initiativen und Projekte zur Mobilisierung und Sicherung von Ausbildungsplätzen<sup>23)</sup>**

#### ● *„Ausbilden: Wir machen mit!“*

Die vor mehreren Jahren gestartete Gemeinschaftsinitiative „Ausbilden: Wir machen mit!“ von Bundesregierung, Wirtschaftsverbänden und Bundesanstalt für Arbeit wurde auf der Grundlage der 1999 in der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit getroffenen Vereinbarungen auf breiterer Basis fortgesetzt. An der gemeinsamen Lehrstellenkampagne, die vor allem zum Ziel hat, noch nicht ausbildende Betriebe anzusprechen und neue Ausbildungsplätze einzuwerben, beteiligen sich nun auch der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft.

<sup>23)</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.5



Im Jahr 2000 wurde insbesondere die Informationsarbeit über neue Berufe intensiviert und zusätzliche Informationen für potenzielle Betriebe wie Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen auf der Internethomepage <http://www.neueausbildungsberufe.de> bereitgestellt. Ferner wurden Aktionen zur Gewinnung von Ausbildungsplätzen in innovativen Branchen, bei Existenzgründern, in Betrieben mit ausländischen Inhabern und zur Verbesserung der Ausbildungsbeteiligung kleiner Betriebe im Wege der Verbundausbildung durchgeführt.

#### ● *Aktivitäten der Bundesanstalt für Arbeit*

Im Rahmen der konzertierten Betriebsbesuchsaktion, die die Bundesanstalt für Arbeit in der Zeit vom 13. bis zum 31. März 2000 durchgeführt hat, konnten durch die persönliche Ansprache der Berufsberater und Berufsberaterinnen bei insgesamt 63 400 Betriebsbesuchen 21 000 Ausbildungsstellen gewonnen werden, davon 15 200 für den Ausbildungsbeginn 2000. Darüber hinaus wurde am 28. Juni 2000 zum fünften Mal bundesweit der „Tag des Ausbildungsplatzes“ durchgeführt. Insgesamt wurden 35 650 Betriebe persönlich aufgesucht. Dabei konnten 5 900 Ausbildungsstellen für den Ausbildungsbeginn Herbst 2000 und 8 000 Ausbildungsstellen für den Ausbildungsbeginn 2001 gewonnen werden.

Im Rahmen der Schwerpunktsetzungen bei der Ausbildungsvermittlung wurden verschiedene Kategorien von Unternehmen und Betrieben aufgesucht und dabei folgende Anzahl von Ausbildungsplätzen eingeworben: 70 000 Unternehmen, die bisher nicht ausbildeten (18 765 Ausbildungsplätze), über 5 800 Betriebe mit ausländischen Inhabern (1 190 Ausbildungsplätze) und rund 14 000 Betriebe, die in neuen Berufen ausbilden (rund 7 800 Ausbildungsplätze).

Weitere Ausbildungspotenziale konnten mit der Förderung von Ausbildungsakquisiteuren im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach §§ 260 ff. SGB III, von Organisatoren und Koordinatoren für Ausbildungsverbände sowie von Maßnahmen für arbeitslose Ausbilder und Betreuer (§ 2 der ABM-Anordnung) erschlossen werden. Mit der Kampagne „Ausbilden heißt überleben“ hat die Bundesanstalt für Arbeit darüber hinaus bundesweit bei Betrieben für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen geworben.

Die Arbeitsämter haben darüber hinaus im Rahmen des gesetzlichen und geschäftspolitischen Auftrags, die Chancengleichheit von jungen Frau-

en am Ausbildungsmarkt zu fördern, vielfältige Maßnahmen ergriffen, insbesondere zur Erweiterung des Berufswahlspektrums sowie zur Erschließung zukunftssträchtiger Berufsfelder für junge Frauen. So wurden nahezu flächendeckend Computerwerkstätten initiiert, um Mädchen und junge Frauen u.a. für eine Ausbildung in den neuen IT-Berufen zu interessieren.

Seit Oktober 1998 steht in den Arbeitsämtern und im Internet unter <http://www.arbeitsamt.de> der Ausbildungs-Stellen-Informationen-Service (asis) kostenfrei zum Abruf von betrieblichen Ausbildungsstellen zur Verfügung. Im Tagesdurchschnitt informierten sich im September 2000 rund 98 000 Internetnutzer über das aktuelle Ausbildungsstellenangebot. Ein Vergleich zum Vorjahr (rund 43 500 tägliche Nutzer) zeigt, dass das Informations-Medium in zunehmendem Maße bei der Suche nach Ausbildungsstellen in Anspruch genommen wird.

Die Bundesanstalt für Arbeit hat zur Förderung des überregionalen Ausgleichs auf dem Ausbildungsstellenmarkt intensiv die Publikation „Markt & Chance“ eingesetzt ein Printmedium, das in Form eines Bewerber- und Stellenanzeigers erscheint und bisher nur Angebote für Erwachsene enthielt. Nach anfänglichen Sonderausgaben zum Ausbildungsstellenmarkt werden hier kontinuierlich auch Stellen- und Bewerberprofile von Jugendlichen bzw. Ausbildungsbetrieben veröffentlicht.

Als bewährtes Instrument zur Ausbildungsstellenakquisition wurde die von der Bundesanstalt für Arbeit gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegebene „Ausbildungsfibel – Tipps und Hilfen für Betriebe“ insbesondere zur Information und Beratung von Betrieben, die erstmals oder wieder ausbilden wollten, eingesetzt.

#### ● *Projekt „Regionalberatung neue Länder“*

Ende 1999 wurde das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt „Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern“ (kurz: Regio-Kompetenz-Ausbildung) gestartet.<sup>24)</sup> Dieses Projekt unterstützt die Umsetzung des Beschlusses der Arbeitsgruppe „Aus-

<sup>24)</sup> Das Projekt (Laufzeit 1999 bis 2003) wird durchgeführt vom Bundesinstitut für Berufsbildung und der Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung mbH Berlin (GEBIFO).

## Berufsbildungsbericht 2001 (Fortsetzung)

und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom 26. August 1999, mit dem sich die Bündnispartner auf Orientierungen und Leitlinien zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation insbesondere in den neuen Ländern verständigt haben sowie des Beschlusses der Spitzenrunde des Bündnisses vom 6. Juli 1999 über eine „Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels“.<sup>25)</sup>

Ein wesentlicher Punkt dabei ist die Förderung des Netzwerkgedankens in Form regionaler Kooperationen in der Ausbildungspolitik als Bestandteil der im Ausbildungskonsens der Bündnispartner vorgesehenen regionalen Ausbildungskonferenzen. Dabei geht es vor allem um die

- Sicherung und Stabilisierung bestehender und die Initiierung neuer Netzwerke und Ausbildungsverbände zur Gewinnung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze unter besonderer Berücksichtigung der jeweiligen regionalwirtschaftlichen Strukturen und Gegebenheiten,
- Überprüfung vorhandener Netzwerkstrukturen auf ihre Tragfähigkeit und Transfermöglichkeiten,
- Initiierung und Förderung neuer Netzwerke zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in ausgewählten Branchen/Wirtschaftszweigen und Berufsgruppen,
- Unterstützung des Bündnisgedankens in allen neuen Ländern durch öffentlichkeitswirksame Darstellung des Vorhabens und seiner Ergebnisse.

Mit dem Projekt werden durch Regionalberatungen „vor Ort“ Best-Practice-Beispiele initiiert, gefördert und mit geeigneten Maßnahmen bekannt gemacht. Dabei wird auf dezentraler Ebene eine engere Verbindung von Qualifizierung und Regionalentwicklung angestrebt.

In Abstimmung mit anderen vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekten wird unter Berücksichtigung des vorhandenen regionalspezifischen Aus- und Weiterbildungs-Know-hows in jedem der neuen Länder ein landes- und regionalspezifisches IT-Bildungsnetzwerk installiert und begleitet. Ziel ist dabei auch, weitere regionale Aktivitäten in den neuen Ländern zum Abbau des IT-Fachkräftemangels in Gang zu setzen.

Ein weiterer Schwerpunkt betrifft die Unterstützung des für die neuen Länder besonders wichtigen Wirtschaftsfaktors Tourismus/Freizeitwirtschaft/Sport, u.a. durch die Begleitung des neuen Ausbildungsberufes „Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau“.

### ● *Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen (KAUSA)*<sup>26)</sup>

Das Potenzial an Betrieben mit Inhabern und Inhaberinnen ausländischer Herkunft ist in Deutschland beachtlich. Rund 281 000 Betriebe in mehr als 90 Branchen werden derzeit von ausländischen Selbstständigen geleitet; sie stellen etwa eine Million Arbeitsplätze zur Verfügung, davon 125 000 Arbeitsplätze für deutsche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Der Jahresumsatz dieser Betriebe beträgt rund 36 Mrd. DM. Während die Anzahl der ausländischen Unternehmen, ihr Jahresumsatz und die Zahl der Beschäftigten kontinuierlich ansteigen, ist ihre Beteiligung an betrieblicher Ausbildung mit nur rund 2,5 % sehr gering. Dies wird vor allem auf ein großes Informationsdefizit der ausländischen Betriebsinhaber und -inhaberinnen, die meistens Quereinsteiger sind und das deutsche Ausbildungssystem selbst nicht durchlaufen haben, zurückgeführt. Hinzu kommt oft noch Scheu vor den zahlreichen und komplexen Vorschriften sowie Zurückhaltung gegenüber den zuständigen Behörden.

Vor diesem Hintergrund wurde 1999 die „Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen (KAUSA)“ eingerichtet. Die Einrichtung soll auf Bundesebene Informationen aus regionalen Aktivitäten und Projekten bündeln und zentral bereitstellen, Ansprechpartner nennen, den Erfahrungsaustausch fördern sowie Unternehmer und Unternehmerinnen ausländischer Herkunft beraten, um auf diese Weise das bisher brachliegende Ausbildungspotenzial in ausländischen Unternehmen zu erschließen. Dieses Ausbildungspotenzial wird auf rund 11 000 zusätzliche Ausbildungsstellen geschätzt<sup>27)</sup>.

<sup>25)</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 4.3.2

<sup>26)</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 4.1.4

<sup>27)</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.5 sowie Berufsbildungsbericht 2000, Teil I, Kapitel 2



### ● *Ausbildungsfördernde Regelungen in Tarifverträgen*

Seit Mitte der neunziger Jahre werden von den Tarifpartnern verstärkt Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung abgeschlossen. Sie stellen einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt dar.

Wie in den vergangenen Jahren hat das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung erneut für die erste Jahreshälfte 2000 eine Dokumentation der aktuellen tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung vorgelegt<sup>28)</sup>. Die Dokumentation wurde im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erstellt.

In der ersten Jahreshälfte 2000 waren insgesamt 53 verschiedene neue Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung zu verzeichnen. In diesen Vereinbarungen sind zwei generelle Zielsetzungen zu unterscheiden: Die Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation und bzw. oder die Verbesserung der Übernahme von Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis. In den Geltungsbereichen dieser aktuellen Regelungen sind insgesamt 9,7 Millionen Beschäftigte vertreten. Dies entspricht mehr als einem Drittel (35 %) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland.

## **6. Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit**

Die auf die Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes zielenden Maßnahmen des von der Bundesregierung am 25. November 1998 beschlossenen Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher sowie die beschäftigungsfördernden Maßnahmen haben 1999 zu einer deutlichen Verbesserung der Ausbildungschancen Jugendlicher sowie Senkung der Jugendarbeitslosigkeit beigetragen.

Das Bundeskabinett hatte daher Mitte 1999 beschlossen, die Laufzeit des Sofortprogramms zu verlängern, wobei die doppelte Schwerpunktsetzung des Programms beibehalten wurde<sup>29)</sup>. Zum einen sieht das Programm verschiedene Maßnahmen zur Qualifizierung und Wiedereingliederung von arbeitslosen Jugendlichen vor, zum anderen sollten Jugendliche, die noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, durch verschiedene zusätz-

liche Aktivitäten in eine Ausbildungsstelle vermittelt werden. Für das Sofortprogramm hat die Bundesanstalt für Arbeit im Jahr 2000 einschließlich der Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds 1,86 Mrd. DM für laufende und neue Fälle verausgabt.

### **Umsetzung des Sofortprogramms in den mit einer Berufsausbildung verbundenen Maßnahmen im Jahr 2000**

Im Zeitraum von Januar bis Ende Dezember 2000 sind insgesamt rund 551 000 junge Leute gezielt angesprochen worden, von denen 313 400 (57 %) ein konkretes Angebot unterbreitet wurde, zu einem erheblichen Teil auch außerhalb des Sofortprogramms aus dem Regelinstrumentarium der Arbeitsämter. Vielen jungen Leuten, die zum Teil nicht oder nicht mehr bei den Arbeitsämtern gemeldet waren, konnten durch das Sofortprogramm oder Regelmaßnahmen (SGB III) neue Chancen für Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung eröffnet werden.

Nach Artikel 2 des Sofortprogramms (Förderung von lokalen und regionalen Projekten zur Ausschöpfung und Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsangebotes) wurden bis Ende Dezember 1999 bundesweit 268 Projekte gefördert, durch die etwas mehr als 9 000 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze mobilisiert wurden. Da die Projekte zum Teil eine Laufzeit von bis zu drei Jahren haben, sind auch in den kommenden Jahren weitere wesentliche Beiträge zur Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes zu erwarten. So konnte im Rahmen der 1999 gestarteten Projekte die Zahl der mobilisierten Ausbildungsplätze bis Ende Dezember 2000 noch weiter auf 14 245 erhöht werden. Im Jahr 2000 haben bis Ende Dezember 168 neue Projekte begonnen, durch die bisher rund 9 900 zusätzliche betriebliche Plätze gewonnen wurden.

<sup>28)</sup> Vgl. zuletzt Berufsbildungsbericht 2000, Teil II, Kapitel 4.1.5

<sup>29)</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.3. Unter Berücksichtigung der Erfahrungen der Arbeitsämter, von Gesprächen mit den Sozialpartnern und Ländern sowie der ersten Ergebnisse der Begleitforschung wurden die Richtlinien für die Umsetzung des Programms im Jahr 2000 in einigen Punkten verändert, vgl. hierzu Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 1.1.3.



## Berufsbildungsbericht 2001 (Fortsetzung)

Angesichts des 1999 erreichten Entlastungseffektes am Ausbildungsstellenmarkt und der im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbarten Stärkung der betrieblichen Ausbildung wurde die Förderung der außerbetrieblichen Ausbildung nach dem Sofortprogramm im Jahr 2000 auf Problemregionen mit besonders knappem betrieblichen Ausbildungsangebot konzentriert<sup>30</sup>). Im Jahr 2000 begannen insgesamt 3 843 Jugendliche eine außerbetriebliche Ausbildung nach Artikel 4 des Sofortprogramms; Ende Dezember 2000 befanden sich noch 3 272 Jugendliche in dieser Ausbildung (alte Länder: 1 573; neue Länder: 1 699).

### Verlängerung des Sofortprogramms

Die Bundesregierung hat im Juni 2000 die Verlängerung des Sofortprogramms über das Jahr 2000 hinaus beschlossen. Auch 2001 stehen im Sofortprogramm 2 Mrd. DM für laufende und neue Maßnahmen zur Verfügung. In Umsetzung der Empfehlungen aus dem Spitzengespräch des Bündnisses für Arbeit Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom 10. Juli 2000 wurden u.a. der Anteil der neuen Länder von bisher 40 % auf 50 % erhöht und die Leistungen nach dem Sofortprogramm wurden ab dem 1. Januar 2001 um zusätzliche Mobilitätshilfen für arbeitslose Jugendliche ergänzt.

### Mobilitätshilfen

Neben der Schaffung zusätzlicher Mobilitätshilfen für arbeitslose Jugendliche im Sofortprogramm wird auch die Mobilitätsförderung von ausbildungssuchenden Jugendlichen im Rahmen der Berufsausbildungsbeihilfe nach dem SGB III verstärkt. Berufsausbildungsbeihilfe können Auszubildende in anerkannten Ausbildungsberufen unter bestimmten Voraussetzungen erhalten, wenn sie außerhalb des Haushaltes ihrer Eltern wohnen. Im Zuge der Reform der Ausbildungsförderung sind strukturelle und finanzielle Verbesserungen der Berufsausbildungsbeihilfe vorgesehen. Der Gesetzentwurf sieht u.a. höhere Bedarfssätze und Einkommensfreibeträge, die Nichtanrechnung von Kindergeld bei der Einkommensfeststellung und einheitliche Bedarfssätze in den alten und neuen Ländern vor. Darüber hinaus soll künftig die Möglichkeit bestehen, die Berufsausbildungsbeihilfe durch zweckgleiche Ländermittel, die bislang auf die Berufsausbildungsbeihilfe angerechnet wurden, aufzustocken. Die Verbesserungen werden

voraussichtlich zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres am 1. August 2001 in Kraft treten.

### 7. Förderung von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen

Der Grundsatz „Ausbildung für alle“ hat zum Ziel, möglichst alle Ausbildungs- und Begabungspotenziale der Jugendlichen zu mobilisieren. Zwar hat sich der Trend zu höheren schulischen Abschlüssen auch bei ausländischen Kindern und Jugendlichen fortgesetzt der Abstand zwischen den Schulabschlüssen deutscher und ausländischer Jugendlicher ist jedoch nicht geringer geworden. Deutsche Jugendliche besitzen zu einem Drittel die Hochschulreife, ein weiteres Drittel einen mittleren Schulabschluss, 9 % verlassen die Hauptschule ohne Abschluss. Bei ausländischen Jugendlichen betragen die entsprechenden Werte 16 %; 33 % sowie rund 17 %. Damit konnte insbesondere der Anteil ausländischer Jugendlicher ohne Schulabschluss, der Anfang der 80er Jahre noch bei 30 % lag, gesenkt werden. Von den deutschen Jugendlichen absolvieren rund zwei Drittel eines Altersjahrgangs eine duale Berufsausbildung, bei den jungen Ausländern lag der Anteil bei rund 39 % (bei den jungen Frauen 33 %).

Trotz der zahlreichen Initiativen und Maßnahmen, die z.B. im Bereich der Förderung von benachteiligten und leistungsschwächeren Jugendlichen zur Aufnahme des sogenannten „Benachteiligtenprogramms“ in den Katalog der gesetzlichen Leistungen nach dem Arbeitsförderungsgesetz geführt hat<sup>31</sup>), besteht nach wie vor bildungs- wie berufsbildungspolitischer Handlungsbedarf, denn es bleiben rund 12 % der heute 20- bis 29-Jährigen ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung. Überproportional betroffen sind vor allem ausländische Jugendliche bzw. junge Erwachsene.

Nicht nur diese statistischen Daten verdeutlichen, dass eine effizientere Ausgestaltung des vorhandenen Instrumentariums an Fördermöglichkeiten

<sup>30</sup>) Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Teil I

<sup>31</sup>) Im Bereich der verschiedenen Maßnahmen zur Förderung von benachteiligten Jugendlichen hat die Bundesanstalt für Arbeit im Jahr 2000 rund 1,7 Mrd. DM aufgewendet, vgl. Teil II, Kapitel 3.3.2.



insbesondere für Jugendliche mit schlechteren Startchancen, leistungsschwächere Jugendliche sowie ausländische Kinder und Jugendliche erforderlich ist. Dabei geht es insbesondere um adäquate, d.h., auf die spezifischen Problemlagen der Jugendlichen ausgerichtete und differenzierte Angebote in der allgemeinbildenden Schule, der Berufsvorbereitung, im Übergang in eine Berufsausbildung sowie ergänzende, die Ausbildung begleitende Förderungsmöglichkeiten. Darüber hinaus ist es ebenso erforderlich, neue und innovative Ansätze zu entwickeln und modellhaft zu erproben, um insbesondere sogenannte „Maßnahmekarrieren“ zu vermeiden.

Die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit hat sich in den vergangenen beiden Jahren auch mit diesem Problemkomplex auseinandergesetzt und hierzu Beschlüsse gefasst<sup>32)</sup>. Dabei wurden zwei wesentliche Vereinbarungen getroffen: Die Benachteiligtenförderung ist als Daueraufgabe und integraler Bestandteil der Berufsausbildung anzusehen, unabhängig von der aktuellen Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Es ist daher prioritäres Ziel der bildungspolitischen Aktivitäten, auch leistungsschwächeren und benachteiligten Jugendlichen eine betriebliche Berufsausbildung zu ermöglichen.

Die Anstrengungen der Sozialpartner und der Bundesregierung im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit sind insbesondere darauf gerichtet, jedem ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anzubieten. Durch die im Ausbildungskonsens vereinbarten verschiedenen Aktivitäten einschließlich des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit und Qualifizierung Jugendlicher konnte dieses Ziel nahezu erreicht werden.

Darüber hinaus wurden Initiativen in verschiedenen Bereichen ergriffen: Einen besonderen Schwerpunkt bilden Maßnahmen, um die Ausbildungschancen gerade von Jugendlichen ohne Schulabschluss und mit oft erheblichen Verhaltens- und Lernproblemen zu verbessern. Hier geht es zunächst um die modellhafte Weiterentwicklung der Berufsvorbereitung, insbesondere von Verknüpfung von Berufsvorbereitung und -ausbildung sowie um die bessere Verwertbarkeit der in einer Berufsvorbereitung, in einer nicht beendeten Berufsausbildung oder in einer Nachqualifizierung erworbenen berufsbezogenen Qualifikationen. Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung hat eine Empfehlung zur Entwicklung eines entsprechenden Nachweises verabschiedet, der

eine geeignete Grundlage für Entscheidungen über eine Verkürzung der Ausbildungszeiten sowie die Zulassung zur Externenprüfung darstellt.

Weiterhin Handlungsbedarf besteht auch bei der Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss. Ziel ist es, junge Erwachsene mit einem kombinierten Ansatz von Arbeit und Qualifizierung zur Externenprüfung oder Umschulungsprüfung nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung und damit schrittweise zu einem anerkannten Berufsabschluss zu führen. Hier geht es insbesondere darum, die aus der seit 1995 durchgeführten Modellvorhabenreihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“ gewonnenen Erkenntnisse für die Konzeption von Regelangeboten zur Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen zu nutzen.

Ein weiterer Schwerpunkt der Aktivitäten ist die Verbesserung der Ausbildungschancen von jungen Migranten und Migrantinnen<sup>33)</sup>. Im Schulbereich soll durch zusätzliche geeignete Maßnahmen die Anzahl junger Migranten und Migrantinnen ohne Schulabschluss gesenkt, der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung erleichtert, der Deutschunterricht verstärkt und die Informations- und Beratungsdienste für Bildung und Ausbildung weiter entwickelt werden. In den Bereichen Ausbildungsvorbereitung, Berufsausbildung und Weiterbildung soll durch die Förderung lokaler/regionaler Netzwerke die Ausbildungsbeteiligung von Migranten und Migrantinnen gesteigert werden.

Insbesondere im Hinblick auf die angestrebte Steigerung der Ausbildungsbeteiligung von jungen Migranten und Migrantinnen sollten die Betriebe und Unternehmen bei der Auswahl ihrer künftigen Auszubildenden die Fähigkeiten dieser Jugend-

<sup>32)</sup> Vgl. hierzu u.a. den Beschluss der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit „Leitlinien zur Weiterentwicklung der Konzepte zur Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener“ vom 27. Mai 1999; der vollständige Text des Beschlusses ist auf der Internetseite des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zum „download“ als pdf-Datei verfügbar (<http://www.bmbf.de>).

<sup>33)</sup> Vgl. hierzu den Beschluss der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit „Aus- und Weiterbildung von jungen Migrantinnen und Migranten“ vom 26. Juni 2000



## Berufsbildungsbericht 2001 (Fortsetzung)

lichen stärker berücksichtigen, die vielfach über interkulturelle Kompetenzen und Mehrfachsprachigkeit verfügen.

Erste Schritte zu einem Aktionsprogramm zur Verbesserung der Bildungschancen von Migranten und Migrantinnen wurden 2000 eingeleitet. Die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und die Bundesländer-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) haben sich mit dem entsprechenden Beschluss der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ befasst. Die BLK wird in einer ad-hoc Arbeitsgruppe Vorschläge für konkrete Vereinbarungen in den Bereichen Ausbildungsvorbereitung, berufliche Ausbildung und Weiterbildung erarbeiten.

Das für das Jahr 2001 geplante Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“, hat zwei Schwerpunkte: Es geht zum einen um neue Initiativen in der Benachteiligtenförderung, zum anderen um die Zielgruppenarbeit mit Migranten und Migrantinnen. Es zielt darauf,

- die Effizienz vorhandener Fördermaßnahmen im Sinne besserer Integrationserfolge in Ausbildung und Beschäftigung zu steigern,
- Lücken im Förderangebot zu schließen,
- die Ausrichtung der Förderung auf Zielgruppen zu verbessern,
- die duale betriebliche Ausbildung wieder stärker für Jugendliche mit Förderbedarf zu öffnen.

Das Programm hat eine Laufzeit von fünf Jahren (2001 bis 2005). Vorgesehen ist die Bereitstellung von insgesamt 105 Mio. DM für die Durchführung von breit angelegten Modell- und Entwicklungsvorhaben sowie Studien und Forschungsvorhaben. Die Finanzierung erfolgt jeweils rund zur Hälfte aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des ESF.

Parallel dazu wird – auch zum Transfer von Informationen und Ergebnissen aus dem Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung der Aufbau eines „Good Practice Centers Berufliche Förderung Benachteiligter“ (GPC) beim Bundesinstitut für Berufsbildung vorangetrieben. Die Schwerpunkte der Arbeit des GPC werden in der Sammlung, Sichtung und Verbreitung von erfolgreichen bzw. erfolgversprechenden Modellen

der beruflichen Qualifizierung für benachteiligte Jugendliche liegen. Das GPC wird im Jahr 2001 mit seinem Dokumentationsangebot online gehen und eine (internetbasierte) Informations- und Diskussionsplattform bereitstellen.

### 8. Lernen im und für den Wandel – Lebensbegleitendes Lernen

Der Strukturwandel von Gesellschaft und Wirtschaft kann nur mit Hilfe einer alle Gruppen einschließenden Entwicklung lebensbegleitenden Lernens sozialverträglich gestaltet werden. Bei der Weiterentwicklung des Bildungssystems müssen deshalb die Grundlagen dafür geschaffen werden, dass alle Menschen

- die Bereitschaft zu lebensbegleitendem Lernen entwickeln,
- die für lebensbegleitendes Lernen erforderlichen Kompetenzen erwerben und
- institutionalisierte, aber auch neue, z.B. informelle Lernmöglichkeiten im täglichen Lebens- und Arbeitszusammenhang in Anspruch nehmen und nutzen.

Aus Sicht der Bundesregierung sollen bei der Weiterentwicklung des Bildungssystems in Richtung „lernende Gesellschaft“ zwei sich ergänzende Zielsetzungen verfolgt werden: Eine Stärkung und Integration der allgemeinen, politischen, kulturellen und beruflichen Weiterbildung in das gesamte Bildungssystem sowie eine bessere Abstimmung aller Bildungsbereiche und Bildungswege.

Dies schließt ein, dass insbesondere die Übergänge von beruflicher Erstausbildung in Weiterbildung fließender und damit die Bildungsbereiche und Bildungswege insgesamt durchlässiger gestaltet Fortbildungsmöglichkeiten kontinuierlich weiterentwickelt und neue Qualifikationserfordernisse frühzeitig erkannt werden. Ziel ist, Lernen offen, zugänglich, flexibel und attraktiv auszugestalten.

Eigenverantwortung, Selbstorganisation, dezentrale Steuerung und Subsidiarität sind wichtige Elemente des Weiterbildungsbereichs. Sie allein reichen jedoch nicht aus, sie müssen – durch Förderung und Anreize – ergänzt werden. Von besonderer Bedeutung ist dabei auch, dass die Wirtschaft entsprechende Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung bietet.



In Kooperation mit den Verantwortlichen und Interessierten soll eine spürbare Verbesserung der Infrastruktur für das angestrebte lebensbegleitende Lernen realisiert werden. Mit dem Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurden die vielfältigen Forschungs-, Entwicklungs- und Erprobungsmaßnahmen des Bundes im Bereich lebensbegleitenden Lernens stärker gebündelt. Innovationen und Konzepte zur Realisierung einer „lernenden Gesellschaft“ sollen breiter und nachhaltiger als bisher umgesetzt werden.

Leitgedanken des Aktionsprogramms sind die Stärkung der Eigenverantwortung sowie Selbststeuerung der Lernenden, der Abbau von Chancenungleichheiten beim Zugang zu Weiterbildungsangeboten, die Kooperation zur Verbindung der Bildungsangebote und -nachfrage sowie Stärkung der Bezüge zwischen allen Bildungsbereichen.

Vorrangig gefördert werden sollen Innovationen in folgenden Feldern:

- bildungsbereichs- und trägerübergreifende Vernetzung auf regionaler und überregionaler Ebene;
- Qualitätssicherung in transparenten und vergleichbaren Verfahren;
- Zertifizierung bzw. Anerkennung von beruflich verwertbaren Qualifikationen und Kompetenzen, auch solchen, die in informellen Lernprozessen erworben werden;
- Erhöhung der Transparenz der Angebote, Verbesserung der Information und Beratung, Motivierung;
- Förderung neuer Lehr- und Lernkulturen (z.B. informelles, selbstgesteuertes Lernen; Nutzung neuer Medien; Lernberatung und -begleitung);
- Schaffung eines lernförderlichen Umfeldes für Menschen in speziellen Lebenslagen (z.B. Förderung der Bildungsbereitschaft, auch am Arbeitsplatz; Strategien zum Kompetenzerhalt bei Arbeitslosen);
- Intensivierung des Austausches und der internationalen Zusammenarbeit, Förderung internationaler Kompetenzen.

Die Innovationen in diesen Handlungsfeldern werden mit Hilfe von Teilprogrammen und Projekten umgesetzt, die je für sich gesteuert werden<sup>34</sup>). Zu den Teilprogrammen bzw. Projekten gehören als zentrale Bestandteile das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ sowie das

Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“.

### **Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“**

Die Entwicklung „Lernender Regionen“ durch den Auf- und Ausbau von bildungsbereichs- und trägerübergreifenden Netzwerken, die innovative Maßnahmen im Bereich lebensbegleitenden Lernens durchführen, bildet den Kern des Aktionsprogramms. Mit Hilfe des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“, das im November 2000 ausgeschrieben wurde, sollen Bildungsanbieter und -nachfrager (Individuen, Betriebe etc.) sowie andere regionale Akteure (z.B. Jugend- und Arbeitsämter) enger als bisher zusammengeführt werden. Dadurch sollen die Motivation und Befähigung zum selbstständigen Lernen gefördert sowie qualitative und quantitative Verbesserungen der Bildungsangebote, nicht zuletzt im Sinne einer stärkeren Nutzerorientierung, bewirkt werden. Die Netzwerke sollen zusätzlich für den Transfer von Ergebnissen der anderen Teile des Aktionsprogramms genutzt werden, um zur breiteren Umsetzung von Innovationen beizutragen. Für das Netzwerkprogramm stehen in den Jahren 2000 bis 2004 voraussichtlich Finanzmittel des Bundes in Höhe 88 Mio. DM zur Verfügung. Zusätzlich setzt das Bundesministerium für Bildung und Forschung für dieses Programm im selben Zeitraum rund 50 Mio. DM Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) ein.

### **Informelles Lernen – Programm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“**

Im Hinblick auf die Weiterentwicklung der neuen Medien (z.B. von Online-Angeboten im Internet) wird auch die Bedeutung des informellen – in den Arbeitsprozess integrierten – Lernens zunehmen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass informelles Lernen die bisherigen formalen Angebote ersetzen wird. Vielmehr wird es ein Nebeneinander von formalen und informellen Lehr- und Lernformen sowie – zunehmend – Mischformen in allen Bereichen der Weiterbildung geben. Dabei wird das selbstgesteuerte Lernen eine große Bedeutung haben. Die Lernenden werden zunehmend eigenverantwortlich ihre Bildungsaktivitäten bestimmen müssen. Parallel dazu wird sich die Rolle der Weiterbildner und Weiterbildnerinnen verändern müssen.

<sup>34</sup>) Zu den Programmen und Projekten im Einzelnen vgl. Teil II, Kap. 5.3



## Berufsbildungsbericht 2001 (Fortsetzung)

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung müssen die Kooperation unterschiedlichster Partner und ein breites Spektrum unterschiedlichster Lernmöglichkeiten entwickelt werden, damit den Einzelnen vielfältige Optionen für die persönliche und berufliche Entwicklung durch Lernen offen stehen. Das gilt für Ungelernte, Fach- und Führungskräfte, Selbstständige sowie Existenzgründer und Existenzgründerinnen.

Damit entstehen auch für Unternehmen und Einrichtungen mehr Möglichkeiten und neue Anforderungen, sich zu lernenden Organisationen zu entwickeln, um im Wettbewerb bestehen zu können. International sind vielfältige – in den jeweiligen nationalen Kontext eingebundene – Strategien zu beobachten, den Standortfaktor berufliche Qualifikation und Kompetenz auszubauen. Auch die in der Agenda 2000 der Europäischen Union formulierten Ziele der Beschäftigungsfähigkeit, der Flexibilität, des unternehmerischen Denkens und der Gleichheit weisen darauf hin. In fast allen vergleichbaren Ländern werden neue, effizientere Formen zur Bewältigung des Strukturwandels durch ein neues erweitertes Verständnis von beruflicher Weiterbildung und Kompetenzentwicklung gesucht.

Wie das „informelle Lernen“ für eine effektivere praktische Umsetzung in den verschiedenen Bereichen der Weiterbildung erschlossen werden kann, ist Gegenstand verschiedener vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderter Studien. Im Rahmen des im Jahr 2001 anlaufenden Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ soll u.a. modellhaft der Aufbau effizienter kontinuierlicher Lernstrukturen in Unternehmen und die Stärkung individueller beruflicher Kompetenzen entwickelt und erprobt werden. Eine entscheidende Rolle wird dabei die Lernintensität von Arbeitsplätzen spielen. Die vorgesehenen Maßnahmen umfassen Vorhaben zur Kompetenzmessung und zur Selbstorganisation des Lernens, Umsetzungsprojekte zu unterschiedlichen betrieblichen Lernkulturen sowie Modellprojekte zum Kompetenzerhalt durch tätigkeitsgebundenes kontinuierliches Lernen im sozialen Umfeld und zur Transformation von beruflichen Weiterbildungseinrichtungen zu Lerndienstleistern. Für die geplante Laufzeit des Programms (2001 bis 2007) werden rund 35 Mio. DM jährlich einschließlich der ESF-Mittel zur Verfügung stehen.

### Demographischer Wandel und Gestaltung der Arbeitswelt

Der demographische Wandel steht derzeit vor allem unter dem Aspekt der Veränderung der Alterszusammensetzung einer Gesellschaft im Mittelpunkt des Interesses. Der anhaltende Geburtenrückgang und die stetig steigende Lebenserwartung sind ein strukturelles Phänomen aller (hoch-)industrialisierten Länder. Sie führen auch in der Bundesrepublik Deutschland auf längere Sicht zu einer abnehmenden und im Durchschnitt älteren Bevölkerung.

So wird sich nach den Vorausschätzungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung<sup>35)</sup> zum Arbeitskräfteangebot in Deutschland das Erwerbspersonenpotenzial vom Jahr 2000 bis 2040 um ca. ein Fünftel reduzieren. Der Rückgang des Arbeitskräfteangebots wird nach dem Jahr 2020 deutlich spürbar werden. Höhere Zuwanderungen können zwar die Alterung des Arbeitskräfteangebots abschwächen, aber nicht verhindern.

Die öffentliche Wahrnehmung des demographischen Wandel konzentriert sich bislang primär auf die sozialen Sicherungssysteme. Dies blendet wesentliche Aspekte des demographischen Wandels und wichtige Fragestellungen aus:

- Welche Folgen hat der demographische Wandel für Unternehmen und Erwerbstätige?
- Wie entwickelt sich die Alterstruktur der Belegschaften in den Unternehmen?
- Wie wirken sich alternde Belegschaften auf die Innovations- und Leistungsfähigkeit der Unternehmen aber auch der Volkswirtschaft insgesamt aus?

Die demographische Entwicklung stellt somit Betriebe und die berufliche (Weiter-)Bildung vor neue Herausforderungen. Mit zunehmend älteren Belegschaften müssen die technologischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen in der Arbeitswelt erfolgreich bewältigt werden. In diesem Kontext gewinnt der Wert beruflicher Weiter-

<sup>35)</sup> Zu den einzelnen Modellvarianten und Einflussfaktoren wie Zuwanderung, Erwerbsquoten und Renteneintrittsalter vgl. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Wochenbericht Nr. 48/2000, Seiten 809 bis 817



bildung auch älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zunehmend an Bedeutung. So gilt es, die Potenziale Älterer besser zu entwickeln und zu nutzen. Hierzu wurden seit Beginn der 90er Jahre eine Reihe von Modellvorhaben zum Schwerpunkt Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gefördert.

Die Vorhaben zielen darauf, in Unternehmen durch generationenverbindende Modelle und Strategien des „Miteinander Arbeitens und Voneinander Lernens“ bisher verborgene Potenziale an Erfahrung und Wissen von Alt und Jung zu erschließen, um den Kompetenztransfer zwischen den Generationen zu sichern.

Zur Bewältigung des technischen und organisatorischen Wandels in den Unternehmen werden Lern- und Dialogfähigkeit, Wissen und Erfahrung als entscheidende Ressourcen angesehen. Wissenssynergien ergeben sich vor allem im Dialog zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten. Betriebe, die sich als lernende Organisationen verstehen, legen zunehmend Wert auf den Erhalt und Einsatz sowie die Vernetzung dieser vielfältigen Kompetenzen und Stärken Älterer mit der Innovationsbereitschaft und dem aktuellen und neuartigen technischen Wissen jüngerer Beschäftigter.

Im Jahr 2000 wurde der bisherige Förderschwerpunkt „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit“ im Bereich „Innovative Arbeitsgestaltung“ vorläufig abgeschlossen. Die Ergebnisse dieser Forschungsphase wurden im „Zukunftsreport demographischer Wandel – Innovationsfähigkeit in einer alternden Gesellschaft<sup>36)</sup>“ veröffentlicht.

Wesentliche Aussage und Ergebnis ist, dass die bisherige Wahrnehmung der Folgen des demographischen Wandels systematisch zu erweitern ist. Bisherige Leitbilder und einseitige Zentrierung auf „Jung“ oder „Jugend“ sind nicht mehr zeitgemäß. Es geht um einen Paradigmenwechsel von einer reaktiven, d.h. auf die älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gerichteten (Personal-)Politik hin zu präventivem, auf Lebensverläufe und Erwerbsbiografien gerichteten Handeln.

Es ist eine forschungs-, bildungs- und gesellschaftspolitische Aufgabe, die Innovationsfähigkeit in Deutschland durch Qualifizierung für den Umgang mit den Folgen des demographischen Wandels zu sichern. Hierbei ist der Aspekt von spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte sicherlich wichtig. Zentrales politisches Anliegen ist es, einen Bewusstseinswandel

zu erreichen und präventiv einer Ausgrenzung von älteren Beschäftigten und dem Verlust von Erfahrungswissen frühzeitig zu begegnen.

Anfang 2001 wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung das Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ aufgelegt. Das Förderprogramm soll Lösungswege für die Gestaltung der Arbeitswelt von morgen entwickeln, die an den Bedürfnissen der Menschen ausgerichtet sind, einen sozialverträglichen Strukturwandel ermöglichen und gleichzeitig wichtige beschäftigungspolitische Impulse geben. Dabei greift das Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ den Aspekt des demographischen Wandels auf und führt damit die begonnenen Arbeiten als eine wesentliche Querschnittsfrage fort.

### **Aufbruch in die Informationsgesellschaft**

Der Einsatz von IT-Technologien hat in den vergangenen 10 Jahren erheblich zugenommen. Die neuen Techniken berühren nahezu jeden Wirtschaftszweig, von der Produktion bis in den vielschichtigen Dienstleistungssektor. Sie weisen alle Merkmale einer „Schlüsseltechnologie“ auf. Nach einer BIBB/IAB-Erhebung arbeiteten in den Jahren 1998 und 1999 nahezu zwei Drittel (62 %) aller Berufstätigen in Werkstätten, Praxen und Büros und unterwegs mit computergestütztem Gerät. Zum Beginn der 90er Jahre waren es erst 37 %.

IT-Grundkenntnissen bzw. IT-Anwendungswissen sind damit in den meisten Bereichen eine grundlegende Voraussetzung für die Ausbildung geworden. Die Grundlagen hierfür müssen schon während des Besuchs der allgemeinbildenden Schulen gelegt werden. Wichtig für die Ausbildung ist die Vermittlung von IT-Kenntnissen, die auf die beruflichen Einsatzziele abgestimmt sind. Die Bundesregierung hat in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und den Ländern ein umfangreiches Bündel an Aktivitäten und Förderprogrammen zur Verbesserung der informationstechnologischen Bildung und Ausstattung auf den Weg gebracht. Zur Integration moderner Informations- und Kommunikationstechniken in die Bildung ist ein Gesamtkonzept notwendig. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat im August 2000 das Handlungskonzept „Anschluss statt Ausschluss –

<sup>36)</sup> Pack, Buck, Kistler, Mendius, Morschhäuser, Wolff „Zukunftsreport“; Bonn, 2000



## Berufsbildungsbericht 2001 (Fortsetzung)

IT in der Bildung“ vorgestellt, das den Rahmen für die Aktivitäten in den Bereichen Schule, berufliche Bildung und Hochschule bildet. Für die Umsetzung dieses Handlungskonzepts stehen insgesamt rund 1,4 Mrd. DM in den Jahren 2000 bis 2004 zur Verfügung.

Berufliche Aus- und Weiterbildung leisten einen wesentlichen Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung der im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit im Juli 1999 vereinbarten „Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels“. Die Bundesregierung beteiligt sich daher ferner an der von der Wirtschaft gestarteten Initiative D 21, um den IT-Qualifikationsbedarf in Ergänzung zu den im „Sofortprogramm von Bundesregierung und IuK-Wirtschaft zur Deckung des IT-Fachkräftebedarfs in Deutschland“ getroffenen Vereinbarungen langfristig durch Investitionen in Ausbildung, Modernisierung des Bildungssystems, Lehrerfortbildung und Ausstattung von Klassenzimmern zu decken.

Entsprechend der Vereinbarungen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit wurden in den IT-Berufen und Medienberufen zum 30. September 2000 rund 25 500 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Die im Bündnis zugesagte Steigerung auf 40 000 Ausbildungsplätze ist damit bereits im Jahr 2000 erreicht worden. Die Wirtschaft hat darüber hinaus weitere 20 000 Ausbildungsplätze – also insgesamt 60 000 neue Ausbildungsplätze – in diesen Berufen bis 2003 zugesagt. Allein in den vier IT-Berufen konnte bereits eine Steigerung um 13 000 auf 26 000 Ausbildungsplätze bis zum Ende des Jahres 1999 erreicht werden. Bundesweit wurden bis zum 30. September 2000 rund 18 000 neue Ausbildungsverträge in den vier IT-Berufen abgeschlossen. Das sind 5 200 Verträge oder rund 40 % mehr im Vergleich zum Vorjahr.

Dabei gilt es insbesondere für Mädchen und junge Frauen, die Ausbildungschancen in den neuen IT-Berufen besser als bisher zu nutzen<sup>37)</sup>. Ein Schwerpunkt der gleichstellungspolitischen Aktivitäten der Bundesregierung liegt darin, die aktive Beteiligung von Frauen an der Informationsgesellschaft erheblich auszuweiten. Im Rahmen des Aktionsprogramms „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ wurde als konkretes Ziel festgelegt, bis zum Ende des Jahres 2005 den Anteil der Frauen, die das Internet nutzen, auf 50 % zu steigern sowie

den Anteil der Frauen bei den Auszubildenden in den IT- und Medienberufen und im Studienfach Informatik auf 40 % zu erhöhen.

Hierzu wurden verschiedenen Aktivitäten gestartet: Seit November 2000 bündelt das Kompetenzzentrum „Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie“ bundesweit Maßnahmen zur Chancengleichheit in Bildung, Ausbildung, Beruf, Wissenschaft und Forschung. Die Aktion „Frauen ans Netz“ in Zusammenarbeit mit der Deutschen Telekom AG, der Bundesanstalt für Arbeit und der Zeitschrift Brigitte wurde ausgeweitet. Im Rahmen der „Initiative D 21“ wurde das bundesweite Ausbildungsprojekt „IDEE-IT“ gestartet, mit dem Mädchen und junge Frauen in großer Zahl für die neuen Berufe interessiert und gewonnen werden sollen<sup>38)</sup>.

Die Bundesanstalt für Arbeit hat ihre IT-Weiterbildungsmaßnahmen ausgeweitet. Die durchschnittliche Zahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der beruflichen Weiterbildung betrug im Jahr 2000 ca. 46 500. Davon befinden sich 16 800 in beruflichen Umschulungsmaßnahmen und rund 29 700 in Weiterbildungsmaßnahmen. Damit ergibt sich ein finanzielles Engagement der Bundesanstalt für Arbeit in Höhe von ca. 1,9 Mrd. DM pro Jahr. Außerdem bieten die Länder zusätzliche wirtschaftsnahe und marktorientierte IT-Qualifizierung in enger Kooperation mit führenden Unternehmen der IT-Branche an.

Die Beteiligten im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit unterstützen den Aufbau regionaler Netzwerke von IT-Firmen für Bedarfsanalyse, Erfahrungsaustausch und Kooperation im Bereich der Fachkräfteentwicklung und -gewinnung. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert in diesem Zusammenhang

<sup>37)</sup> Die Erhebung des Statistischen Bundesamtes über die Gesamtzahl der Auszubildenden am 31. 12. 1999 weist in den vier 1997 geschaffenen IT-Berufen bundesweit einen Frauenanteil von knapp 14 % aus; der höchste Anteil ist im Beruf Telekommunikationskaufmann/-frau mit rund 28 % zu verzeichnen.

<sup>38)</sup> Vgl. zu diesen und weiteren Projekten Teil II, Kapitel 4.3.3



Ansätze, die geeignet sind, die Vermittlung der für betriebliche Ausbilder und Ausbilderinnen erforderlichen Qualifikationen durch IT-gestützte Schulungsmaßnahmen zu unterstützen.

Um kleine und mittelständische Unternehmen in die duale IT-Ausbildung einzubinden, werden die Sozialpartner ein Kompetenzzentrum etablieren, um Informationsdienstleistungen für regionale Bildungsnetzwerke, lokale IT-Ausbildungsverbände oder Landesinitiativen anzubieten, Veranstaltungen zu organisieren und gegebenenfalls Medienlücken zu schließen.

Das im Auftrag von Bundesverband Druck und IG Medien unter Beteiligung des DIHT im Jahr 2000 begonnene Projekt „Mediengestalter 2000 plus“ hat zum Ziel, im Berufsfeld Mediengestalter die Ausbildungslage besonders in kleinen und mittleren Unternehmen durch Beratungsnetzwerke zu verbessern, Ausbildungsverbände zu schaffen und die Ausbilder und Ausbilderinnen durch die Erarbeitung von Inhalten zu entlasten<sup>39)</sup>.

Der Anschluss von Schulen ans Netz soll innerhalb dieses Jahres in Zusammenarbeit mit der Deutschen Telekom AG im Rahmen der gleichnamigen Initiative zum Abschluss gebracht werden. Ende 2000 verfügten bereits mehr als die Hälfte aller Schulen über einen Internet-Anschluss, bis Ende 2001 werden alle Schulen über einen kostenlosen breitbandigen Internet-Zugang verfügen.

Angesichts des raschen technologischen Wandels insbesondere durch die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, der durch sie bewirkten erheblichen Veränderungen in den betrieblichen Arbeitsabläufen und der Arbeitsorganisation sowie der hierdurch erforderlichen schnellen Implementierung neuer Lerninhalte sieht die Bundesregierung einen erheblichen Investitions- und Modernisierungsbedarf an den beruflichen Schulen. In den Jahren 2001 und 2002 werden den Ländern aus dem Haushalt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung Finanzhilfen nach Art. 104a GG in Höhe von 175 Mio. DM und 80 Mio. DM und damit insgesamt 255 Mio. DM als Beitrag zur Bewältigung dieser Aufgabe zur Verfügung gestellt. Das Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen (ZIBS) umfasst dabei vor allem Investitionen in die Ausstattung mit modernen Technologien und Medien einschließlich Computer, Server und Peripherie, informations- und kommunikationstechnische Vernetzung sowie alle erforderliche Software inklusive Lernsoftware, technische Infrastruktur für den Einsatz dieser neuen Technologien sowie mit diesen Investitionen

verbundene Dienstleistungen, wie Installationen, Softwareadaptionen und -modifikationen.

Im Rahmen des Handlungskonzeptes „Anschluss statt Ausschluss – IT in der Bildung“ hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Jahr 2000 das Förderprogramm „Neue Medien in der Bildung“ begonnen<sup>40)</sup>. Die Förderbereiche orientieren sich an den Lernorten Schule, berufliche Bildung und Hochschule. Ziel des Programms ist es, neue Medien dauerhaft und in der Fläche als Lehr-, Lern-, Arbeits- und Kommunikationsmittel in den Unterricht zu integrieren und diesen durch Medieneinsatz qualitativ zu verbessern. Für das Förderprogramm stehen bis zum Jahr 2004 insgesamt Bundesmittel von über 600 Mio. DM zur Verfügung<sup>41)</sup>.

In der allgemeinen Bildung liegt der Schwerpunkt auf qualitativ und pädagogisch hochwertigen Vorhaben, die den spezifischen Anforderungen der Schüler und Schülerinnen ebenso wie der Lehrer und Lehrerinnen im schulischen Alltag gerecht werden: Die Arbeit der Lehrer und Lehrerinnen soll durch computergestützte Lehrmittel unterstützt werden, die im Unterricht entsprechend individueller pädagogischer Vorgehensweisen anwendbar sind. Die Auswahl von Projekten fand durch Auswertung der Ergebnisse einer Ausschreibung statt. Diese Ausschreibung richtete sich an Anbieter, die als Inhalte-Produzenten Erfahrungen mit der Entwicklung neuer Medien für die Schule haben, Zwischenergebnisse zeitnah in mehreren Schulen erproben und die Gewähr für eine nachhaltige Verbreitung der Ergebnisse bieten.

In der beruflichen Bildung haben Projekte des Förderprogramms begonnen<sup>42)</sup>. Ausgangspunkt hier sind Konzepte, die auf die unterschiedlichen Gegebenheiten in einzelnen Branchen maßgeschneidert sind. Priorität hatte die Umsetzung der im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit beschlossenen Maßnahmen zur

<sup>39)</sup> Weitere Informationen unter:  
<http://www.mediengestalter2000plus.de>

<sup>40)</sup> Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Teil II, Kapitel 3.4.1

<sup>41)</sup> Weitere Informationen unter  
<http://www.gmd.de/NMB/PT-NMB.html>

<sup>42)</sup> Ferner sind Projekte zur Weiterentwicklung des kontinuierlichen beruflichen Lernens mit Hilfe der IuK-Technologien beabsichtigt; vgl. Teil II, Kapitel 5.3.3



## Berufsbildungsbericht 2001 (Fortsetzung)

Qualifizierung im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik und der IT-Anwender<sup>43</sup>).

Wichtigstes Vorhaben ist dabei die Entwicklung von Curricula und Lehr- und Lernsoftware zu dem laufenden Ordnungsverfahren der IT-Weiterbildung<sup>44</sup>). Ziel dieses Weiterbildungskonzeptes ist es, von allen wesentlichen Partnern akzeptierte Inhalte und Zertifizierungsstrukturen zu schaffen und in einem zweiten Schritt Weiterbildung und Erstausbildung auch methodisch stärker miteinander zu verknüpfen. Die für das neu geordnete Feld erstellten Inhalte sollen für die etablierten Maßnahmen der Träger von Weiterbildungsangeboten, einschließlich der Angebote der Bundesanstalt für Arbeit, ebenso wie für betriebsinterne Angebote adaptierbar sein.

### 9. Berufliche Bildung im Kontext der Entwicklung in der Europäischen Union

#### Berufsbildungspolitische Entwicklungen und Initiativen

Neben der Zielsetzung, über die europäische Dimension der Bildung hinaus stärker die nationalen Bildungspolitiken in den Kontext der europäischen Integration zu stellen, wurden im Jahr 2000 während der portugiesischen und französischen EU-Präsidentschaft verschiedene neue Initiativen mit Berufsbildungsbezug vereinbart. Hier sind insbesondere zu nennen:

#### Neue Kooperationsverfahren in der europäischen Bildungszusammenarbeit

Im Jahr 2000 hat eine grundlegende Debatte zu neuen Kooperationsverfahren in der europäischen Bildungszusammenarbeit begonnen. Ausgehend von den Schlussfolgerungen von Lissabon fand eine grundlegende Diskussion über die weitere Bildungszusammenarbeit in Europa statt. Die Vorschläge reichten dabei von einer sinngemäßen Übernahme des Luxemburg-Prozesses in der europäischen Beschäftigungspolitik bis zur Beibehaltung der bisherigen, auf Programmkooperation und Erfahrungsaustausch beruhenden Zusammenarbeit.

Die Bundesregierung hat den Willen und die Notwendigkeit zu einer neuen Stufe der Zusammenarbeit unterstrichen und als Startpunkt dieser neuen

Kooperation die „Rolling Agenda“ vorgeschlagen, die von den EUBildungsministern Ende 1999 vereinbart und bislang nur ansatzweise umgesetzt wurde. Die Agenda enthält konkrete Bildungsprioritäten zur strukturierten Verfolgung auf europäischer Ebene, erlaubt die Vereinbarung von gemeinsamen bildungspolitischen Zielsetzungen, den kontinuierlichen Informations- und Erfahrungsaustausch einschließlich von Berichterstattungen und entsprechenden Analysen der Europäischen Kommission.

Bei den weiteren Beratungen sollte insbesondere bedacht werden:

- Die Europäische Union verfügt im Bereich der Bildungs- bzw. Berufsbildungspolitik über keine eigenständigen Kompetenzen. Art. 149 und 150 des EG-Vertrages sehen unterstützende und ergänzende Maßnahmen vor, unter Beachtung der Verantwortung der Mitgliedstaaten für Inhalte und Gestaltung der Bildungssysteme bzw. der beruflichen Bildung<sup>45</sup>). Die Kommission hat ihre beschäftigungspolitischen Initiativen in den letzten Jahren zunehmend um bildungspolitische Aspekte erweitert, was grundsätzlich zu begrüßen ist. Bildung darf allerdings nicht auf Beschäftigungsfähigkeit verengt werden, da dies den umfassenderen Zielsetzungen der Bildungspolitik nicht gerecht würde.
- Durch die eingeleiteten verschiedenen Prozesse (Luxemburg, Cardiff, Lissabon-Folgeberichte) wurde ein umfangreiches Berichtssystem etabliert. Neue zusätzliche Prozesse mit breiten, institutionalisierten Berichtspflichten sollten vermieden werden.
- Die Übertragung des Luxemburg-Prozesses auf die Bildungspolitik und Gestaltung der Bildungssysteme wäre weder sachgerecht noch vertragskonform.

<sup>43</sup>)Vgl. Teil II, Kapitel 4.3.2

<sup>44</sup>)Weitere Informationen unter <http://www.apo-it.de/> sowie <http://www.isst.fhg.de/german/pressemitteilungen/2000/teachware.html>

<sup>45</sup>) Vgl. Art. 149 und 150 des Vertrages von Amsterdam, Texte des EU-Vertrages und EG-Verträge mit den deutschen Begleitgesetzen, herausgegeben von Thomas Läufer, Bundeszentrale für Politische Bildung, 1999



Im Hinblick auf die inhaltlichen Schwerpunkte ist die Bundesregierung gemeinsam mit dem Europäischen Rat der Auffassung, dass die Investitionen in Human-Ressourcen, Bildung und Forschung weiter erhöht werden müssen. In nationaler Verantwortung hat dies die Bundesregierung mit der Steigerung ihrer Investitionen in Bildung und Forschung um 1,8 Mrd. DM oder 12,5 % in der Zeit von 1998 bis 2000 bereits getan. Die Bundesregierung setzt sich weiter dafür ein, die optionalen Möglichkeiten für Auszubildende und junge Berufstätige auszuweiten, durch Auslandsaufenthalte ihre Europakompetenzen zu verbessern. Neben den neuen Möglichkeiten im Rahmen der EU-Programme in den Jahren 2000 bis 2006 an Austauschmaßnahmen teilnehmen zu können, wird die Bundesregierung deshalb die finanziellen Mittel für den internationalen Austausch in der beruflichen Bildung erhöhen. Darüber hinaus unterstützt die Bundesregierung die u.a. für den Europäischen Rat in Stockholm formulierten politischen Prioritäten „Offensive für Bildung und Mobilität“ und „Weltspitze bei Forschung und Technologie“.

#### **Bildungspolitische Zielsetzungen des Europäischen Rates von Lissabon**

Auf dem Europäischen Rat vom 23. und 24. März 2000 in Lissabon haben sich die Regierungschefs für das kommende Jahrzehnt zum Ziel gesetzt, die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu entwickeln. Bildungs- und Ausbildungssysteme müssen sich folglich auf den Bedarf der Wissensgesellschaft und die Notwendigkeit von mehr und besserer Beschäftigung einstellen. Konkrete Vorschläge betreffen die substanzielle jährliche Steigerung von Humankapitalinvestitionen, die Halbierung der Anzahl der Schulabgänger unterhalb des Abschlusses der Sekundarstufe II bis zum Jahr 2010, die Sicherung des Zugangs aller Schulen zum Internet und zu Multimediamaterial bis Ende 2001, die Weiterentwicklung von Schulen und Ausbildungszentren zu breiten Zielgruppen offenstehenden Mehrzweck-Lernzentren, die Vereinbarung eines europäischen Rahmens von Grundfertigkeiten durch lebenslanges Lernen, die Beseitigung von Mobilitätshindernissen, die Schaffung eines europäischen Modells für Lebensläufe und die Vorlage eines umfassenderen Berichts der EU-Bildungsminister an den Europäischen Rat zu künftigen Zielen der Bildungssysteme.

Einige der Ziele konnten bereits im Jahr 2000 erreicht werden. Die EU-Bildungsminister haben nationale Berichtsbeiträge zur Entwicklung ihrer

Bildungssysteme vorgelegt, aus denen der gemeinsame Bericht der EU-Bildungsminister erarbeitet und dem Europäischen Rat vorgelegt werden soll. Darüber hinaus hat der EU-Bildungsministerrat einen Aktionsplan Mobilität verabschiedet. Auch wurde zur Verbesserung der Transparenz erworbener Qualifikationen ein Entwurf zu einem europäischen Muster für Lebensläufe entwickelt.

#### **Beschäftigungspolitische Leitlinien der EU – Nationaler beschäftigungspolitischer Aktionsplan (NAP)<sup>46)</sup>**

Seit dem Beschluss der Sondertagung des „Europäischen Rates über Wachstum und Beschäftigung“ vom 20./21. November 1997, alle Politikbereiche auf mehr Beschäftigung auszurichten, legen die Mitgliedstaaten der Europäischen Union seit 1998 jährlich einen Nationalen beschäftigungspolitischen Aktionsplan (NAP) vor. In ihm werden anhand von Beschäftigungspolitischen Leitlinien die Anstrengungen dokumentiert, die die einzelnen Mitgliedstaaten unternommen haben, um die in den vier Säulen formulierten Ziele zur

- I. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit,
  - II. Entwicklung des Unternehmergeistes,
  - III. Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten sowie
  - IV. Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern
- zu erreichen.

Auf der Grundlage der Berichte der einzelnen Mitgliedstaaten wird dann dem Europäischen Rat zum Jahresende ein gemeinsamer Bericht der Kommission und des Rates zur Beschäftigung vorgelegt. Der „Gemeinsame Beschäftigungsbericht 2000“ enthält eine vergleichende Bewertung, wie die Mitgliedstaaten die Umsetzung der Beschäftigungspolitischen Leitlinien des Jahres 1999 durchgeführt und die überarbeiteten Leitlinien für 2000 in ihren Nationalen Aktionsplänen für Beschäftigung umgesetzt haben.

<sup>46)</sup> Vgl. den Beschäftigungspolitischen Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland 2000, der im Bereich der beruflichen Bildung u.a. die 1999 im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbarten Maßnahmen behandelt, Drucksache 14/2950 des Deutschen Bundestages vom 15. März 2000



## Berufsbildungsbericht 2001 (Fortsetzung)

Der Gemeinsame Beschäftigungsbericht 2000 hebt insbesondere die seit 1997 in der Europäischen Union erreichten Verbesserungen auf dem Arbeitsmarkt hervor: Vier Millionen neue Arbeitsplätze konnten geschaffen werden, hauptsächlich im Dienstleistungssektor; die meisten Mitgliedstaaten profitierten von den verbesserten wirtschaftlichen Bedingungen, EU-weit lag die Erwerbstätigenquote der 15- bis unter 65-Jährigen bei 62,1 % (1999). Die Arbeitslosigkeit lag 1999 durchschnittlich bei 9,2 %, die Jugendarbeitslosigkeit hat mit 8,5 % in der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen einen Tiefstand in diesem Jahrzehnt erreicht. Zugleich wird jedoch die zum Teil recht unterschiedliche Intensität der Umsetzung in den Aktivitäten der einzelnen Mitgliedstaaten kritisiert und dabei eine strengere Ausrichtung an Indikatoren und messbaren Ergebnissen eingefordert. Ferner werden die Erfolge bei der Durchsetzung des Prinzips der Chancengleichheit (Säule IV) als „Gender mainstreaming“ hervor gehoben, zugleich auf den weiterhin bestehenden großen Handlungsbedarf verwiesen.

In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon wurde das Ziel der Vollbeschäftigung für das nächste Jahrzehnt durch beständige Bemühungen um die Förderung von Wissen, Innovation und sozialem Zusammenhalt formuliert und auf die Herausforderungen der Wissensgesellschaft hingewiesen. Unter Beibehaltung der grundlegenden Vier-Säulen-Struktur werden daher für die Beschäftigungspolitischen Leitlinien bzw. für die Nationalen Aktionspläne 2001 der Mitgliedstaaten neue Schwerpunktsetzungen angestrebt. Dabei wird es insbesondere um die weitere Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit, Verringerung von Qualifikationslücken, Förderung des lebenslangen Lernens sowie Erhöhung der Pro-Kopf-Investitionen in die Humanressourcen gehen.

### Überwindung von Mobilitätshemmnissen

Der EU-Bildungsministerrat hat am 9. November 2000 einen gemeinsamen Standpunkt zur Ratsempfehlung zu Mobilitätshindernissen gefasst. Die Ratsempfehlung enthält vielfältige Vorschläge zur Mobilitäts erleichterung für Auszubildende, Schüler, Studenten, Freiwillige, Lehrkräfte und Ausbilder. Die Maßnahmen reichen von der Verbesserung der Mitnahmemöglichkeiten von Stipendien und Ansprüchen über Vorschläge zur Verbesserung der

Transparenz von Qualifikationen, der internationalen Öffnung der Bildungssysteme bis zur Umsetzung neuer europäischer Initiativen. Die deutschen Vorschläge zur Schaffung eines europäischen Schüler-/Auszubildenden-/Studenten- und Freiwilligenausweises, zur Erweiterung des EUROPASS (auf nicht-duale Ausbildungen und auf Beitrittsstaaten), zur Schaffung mehrsprachiger europäischer Berufsprofile und zur Einrichtung einer bürgernahen europäischen Informationsplattform zu Mobilitätsmöglichkeiten in Europa konnten dabei durchgesetzt werden. Die Ratsempfehlung geht in die zweite Lesung des Europäischen Parlaments. Mit der Verabschiedung ist unter schwedischer Präsidentschaft im ersten Halbjahr 2001 zu rechnen.

### Aktionsplan Mobilität während der französischen Präsidentschaft

Der Aktionsplan Mobilität wurde vom EU-Bildungsministerrat am 9. November 2000 verabschiedet und an den Europäischen Rat von Nizza am 7. Dezember 2000 weitergeleitet. Der Aktionsplan konkretisiert verschiedene Vorschläge der bereits genannten Ratsempfehlung und verankert erstmals Maßnahmen der bislang nur zwischenstaatlich von den europäischen Bildungsministern vereinbarten Bologna-Erklärung zur Annäherung im Hochschulbereich auf gemeinschaftlicher Ebene. Der Europäische Rat von Nizza hat den Aktionsplan Mobilität begrüßt und seine baldige Umsetzung gefordert.

### Memorandum der Kommission zum lebenslangen Lernen

Dem Konzept lebenslangen Lernens kommt auf europäischer Ebene wachsende Bedeutung zu. Die Schlussfolgerungen der im Jahr 2000 durchgeführten europäischen Bildungsministerkonferenz in Bukarest die EURYDICE-Studie zum lebenslangen Lernen und die neuen beschäftigungspolitischen Leitlinien 2001 zum lebenslangen Lernen werden nunmehr durch das Kommissionsmemorandum ergänzt. Das Memorandum wurde auf dem EU-Bildungsministerrat am 9. November 2000 vorgestellt. Es beschreibt die Anforderungen für verändertes Lernen, die wichtigsten Elemente des Konzepts lebenslangen Lernens und schlägt sechs Schlüsselfelder für europäische und nationale Maßnahmen vor (neue Fertigkeiten für alle, Steigerung der Investitionen in Humanressourcen, Innovation im Lehren und Lernen, Bewertung von Ler-



nen, neuer Stellenwert von Lernen und Berufsberatung, bürgernahe Lernangebote). Im Memorandum wird eine Studie zum Erwachsenenlernen für die europäische Ebene vorgeschlagen, die auf der Grundlage von Indikatoren zum lebenslangen Lernen europaweit durchgeführt werden soll. Hierzu finden noch Beratungen statt. Die Kommission möchte das Memorandum in einem breiten europäischen Diskussionsprozess im ersten Halbjahr 2001 beraten, bevor konkrete Folgemaßnahmen vorgeschlagen werden.

### **Europäische Spracheninitiativen**

Die EU-Bildungsminister haben eine Ratsentscheidung zum Europäischen Jahr der Sprachen 2001 verabschiedet. Das Gesamtbudget für das Europäische Jahr der Sprachen beträgt 8 Mio. EURO. Die EU führt das Jahr gemeinsam mit dem Europarat durch. Das Europäische Jahr der Sprachen soll mit einer europaweiten Werbekampagne unter dem Motto „Sprachen öffnen Türen“ für die Sprachenvielfalt Europas sensibilisieren und zum Fremdsprachenerwerb und zur Mehrsprachigkeit motivieren.

### **Europäische Lebensläufe**

Zur Schaffung einer gemeinsamen europäischen Form für Lebensläufe wurde vom Europäischen Forum zur Transparenz beruflicher Qualifikationen<sup>47)</sup> ein Entwurf erstellt, der Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen von Bewerbern für potenzielle Arbeitgeber in Europa leicht verständlich dokumentieren soll. Der Entwurf befand sich Anfang 2001 in der Beratung in europäischen Bildungsgremien.

### **Fortführung der EU-Bildungs- und Berufsbildungsprogramme**

#### *SOKRATES II*

Der Beschluss zur zweiten Phase von SOKRATES, des EU-Programms zur Förderung europäischer Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen Bildung, wurde am 24. Januar 2000 gefasst. SOKRATES II hat eine Laufzeit von 2000 bis 2006 und ein Budget von 1,85 Mrd. EURO. Es setzt verschiedene erfolgreiche Aktionen des Vorläuferprogramms fort (ERASMUS, COMENIUS und LINGUA) und ergänzt diese durch neue Aktionen zur Erwachsenenbildung und zu Multimedia (GRUNDTVIG, MINERVA). Das Programm SOKRATES II soll gemeinsam mit dem Programm LEONARDO DA

VINCI II das Konzept des lebenslangen Lernens stärker in den Mittelpunkt stellen und erheblich zum Ausbau der europäischen Bildungskooperation beitragen.

Es ist zu erwarten, dass sich bis zum Ende der Laufzeit des Programms im Jahr 2006 die Anzahl der an den verschiedenen Aktionen teilnehmenden Hochschulen, Studierenden, Dozenten und Dozentinnen nachhaltig erhöhen wird. Im Bereich der Aktion 1 COMENIUS soll die Teilnahme von jährlich 1500 deutschen Schulen realisiert werden. Die Zielzahl für die gesamte Programmlaufzeit bis 2006 ist 9000. Aus Deutschland werden sich zwischen 30000 und 40000 Schüler und Schülerinnen und Auszubildende sowie 10000 deutsche Lehrer und Lehrerinnen sowie Ausbilder und Ausbilderinnen am Austausch zum Fremdsprachenerwerb beteiligen können. Damit wird u.a. das Ziel, das Fremdsprachenlernen zu intensiveren, erreicht werden können.

#### *LEONARDO DA VINCI II*

Das Aktionsprogramm zur Durchführung einer gemeinschaftlichen Berufsbildungspolitik LEONARDO DA VINCI hat das Ziel, die Qualität der Berufsbildung in den europäischen Teilnehmerstaaten zu fördern und dadurch zur Leistungsfähigkeit der Berufsbildungssysteme in den Staaten beizutragen. Erreicht werden soll dies durch Förderung transnationaler innovativer Aktionen, die von europäischen Partnerschaften auf dem Gebiet der Berufsbildung gemeinsam getragen und durchgeführt werden.

Mit der am 1. Januar 2000 begonnenen zweiten Phase des Programms erfolgte eine Konzentration auf 5 Maßnahmen, wobei die Maßnahme Mobilität nach Zielgruppen untergliedert ist. Im Ergebnis der Erfahrungen wurde eine Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung eingerichtet, die ca. 80 % der Fördermittel verwaltet. Das Budget des Programms LEONARDO DA VINCI belief sich im Jahr 2000 auf insgesamt 140 Mio. EURO. Projekte unter deutscher Federführung partizipierten auch im Jahr 2000 erheblich an diesen Fördermitteln: Allein 11,4 Mio. EURO standen für Mobilitätsprojekte von Auszubildenden, jungen Arbeitnehmern, Hochschulabsolventen und Studenten und sowie Ausbildern/Bildungsverantwortlichen zur Verfügung.

<sup>47)</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 6.1.4



## Berufsbildungsbericht 2001 (Fortsetzung)

### Europäischer Sozialfonds

Die Zielsetzungen des ESF liegen im laufenden Förderzeitraum 2000 bis 2006 in der Förderung aktiver Arbeitsmarktpolitiken, der Entwicklung von Humanressourcen, der Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt und der Verbesserung der Chancengleichheit. Daneben soll der ESF die europäische Beschäftigungsstrategie, die Beschäftigungspolitischen Leitlinien sowie die Nationalen Aktionspläne für Beschäftigung unterstützen.

Im Bereich Entwicklung der Humanressourcen ergeben sich durch den Schwerpunkt im Politikbereich „Förderung und Verbesserung der allgemeinen und beruflichen Bildung“ erweiterte Nutzungsmöglichkeiten des ESF für den Bildungsbereich. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird die Möglichkeiten zur Kofinanzierung aus dem ESF zur Ergänzung seiner berufspolitischen Programme u.a. auf den Gebieten lebenslanges Lernen, Schaffung von Netzwerken und Kompetenzzentren, Benachteiligtenförderung und Auslandsqualifizierung im Volumen von jährlich rund 50 Mio. ESF-Mitteln nutzen.



---

## **Beschluss des Bundeskabinetts zum Berufsbildungsbericht 2001 vom 25. April 2001**

Das Bundeskabinett nimmt den Berufsbildungsbericht 2001 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zustimmend zur Kenntnis und stellt dazu Folgendes fest:

1. Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, bestmögliche Bildung für alle jungen Menschen zu ermöglichen. Dies erfordert ein quantitativ ausreichendes, qualitativ hochwertiges sowie auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen. Mit dem im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit beschlossenen bundesweiten Ausbildungskonsens sowie dem Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit sind deutliche Fortschritte auf dem Weg zu diesem Ziel erreicht worden.
2. Die Ausbildungssituation hat sich im Jahr 2000 weiter verbessert, ist jedoch – insbesondere in den neuen Ländern – noch nicht zufriedenstellend. In den alten Ländern überstieg das Angebot am 30. September 2000 die Nachfrage um 10 546 Ausbildungsplätze. In den neuen Ländern und Berlin hat sich die Lücke zwischen angebotenen und nachgefragten Ausbildungsplätzen auf 8 498 weiter verringert. Bei Abschluss der Ausbildungsvermittlungsstatistik am 30. September 2000 standen dort jedoch für einen erheblichen Teil der noch unvermittelten Jugendlichen noch Plätze aus staatlichen Ausbildungsplatzprogrammen einschließlich des Sofortprogramms 2001 zur Verfügung.
3. Diese insgesamt gute Bilanz ist auf eine deutlich gewachsene Zahl betrieblicher Ausbildungsplätze zurückzuführen. Die Betriebe haben im Jahr 2000 in den alten Ländern rund 12 100 bzw. 2,7 % und in den neuen Ländern und Berlin rund 2 000 bzw. 2,1 % mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen. Die Zahl der neuen Ausbildungsverträge in öffentlich finanzierte außerbetriebliche Ausbildung sank – wie von den Partnern im Bündnis für Arbeit angestrebt – erheblich. Dies ist vor allem ein Ergebnis der deutlichen Rückführung der außerbetrieblichen Ausbildung nach dem Sofortprogramm. In den alten Ländern betrug der Rückgang rund 11 200 neue Verträge bzw. rund 36 %, in den neuen Ländern rund 12 200 neue Verträge bzw. rund 25 %.
4. Zum Anstieg der Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge hat wesentlich die in der IT-Offensive der Bündnispartner vereinbarte Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze in den IT- und Medienberufen beigetragen. Die über 25 500 neuen Ausbildungsverträge zum 30. September 2000 in diesen Berufen sind ein großer Erfolg. Gegenüber 1999 ist das ein Anstieg um rund 46 %. Die in der IT-Offensive für das Jahr 2003 vereinbarte Zielmarke von 40 000 Ausbildungsplätzen in den IT- und Medienberufen wurde damit bereits übertroffen. Die Wirtschaftsverbände haben zugesagt bis zum Jahr 2003 weitere 20 000, insgesamt also 60 000 Ausbildungsplätze, in diesen Berufen zu schaffen.
5. Die Bundesregierung hat die Zahl der neuen Ausbildungsverträge in der Bundesverwaltung nach der erheblichen Steigerung im Jahr 1999 um rund 12 % im Jahr 2000 nochmals um 2,5 % erhöht. Das Ausbildungsangebot in der Bundesverwaltung wird auch in 2001 und den Folgejahren dem demographischen Bedarf entsprechend weiter entwickelt.
6. Die Anzahl der Jugendlichen, die am 30. September 2000 bei den Arbeitsämtern als noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen registriert waren, ist gegenüber dem Vorjahr deutlich in den alten Ländern auf 14 214 und in den neuen Ländern und Berlin auf 9 428 gesunken. In den alten Ländern ist dies der niedrigste Wert seit 1993, in den neuen Ländern seit 1995. Bis Ende Dezember 2000 konnte – unterstützt durch die im Ausbildungskonsens des Bündnisses für Arbeit vereinbarten regionalen Nachvermittlungsaktionen – ihre Zahl deutlich verringert werden, in den alten Ländern auf rund 7 100 (–50 %), in den neuen Ländern und Berlin auf knapp 4 200 (–56 %). Die zu diesem Zeitpunkt noch besetzbaren betrieblichen sowie die in staatlichen Programmen noch verfügbaren Ausbildungsplätze reichten aus, um allen Jugendlichen ein Ausbildungsangebot machen zu können.



## Berufsbildungsbericht 2001 (Fortsetzung)

7. Nach wie vor ist die Ausbildungssituation regional jedoch unterschiedlich. Insbesondere in den neuen Ländern reicht das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen bei weitem noch nicht aus, obwohl es in 2000 gelungen ist, den langjährigen Rückgang bei den neuen betrieblichen Verträgen zu stoppen. Um nicht in eine aus demographischen Gründen drohende Nachwuchslücke in der Mitte des Jahrzehnts hineinzusteuern und um zu vermeiden, dass nicht gerade die besonders leistungsfähigen und motivierten Jugendlichen in die alten Länder abwandern, müssen die Betriebe in den neuen Ländern ihre Ausbildungsleistungen zur Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit erheblich erhöhen. Allein im Jahr 2000 haben über 14 000 Jugendliche aus den neuen Ländern eine betriebliche Ausbildung in den alten Ländern begonnen.

Die Bundesregierung wird deshalb die im Bündnis für Arbeit vereinbarten Aktivitäten zur Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern weiterhin mit dem Sonderprogramm „Lehrstellenentwickler“ und regionalen Projekten nach dem Sofortprogramm nachhaltig unterstützen. Die Förderung von Netzwerken zur regionalen Kooperation für mehr betriebliche Ausbildungsplätze als Bestandteil der im Ausbildungskonsens vereinbarten regionalen Ausbildungsplatzkonferenzen wird mit dem Ziel einer engeren Verbindung von Qualifizierung und regionaler Entwicklung 2001 weiter verstärkt.

Daneben bleiben öffentlich finanzierte Ausbildungsplätze aus dem Ausbildungsplatzprogramm Ost, das degressiv ausgestaltet werden soll, sowie den Programmen der Länder und nachrangig aus dem Sofortprogramm zum Ausgleich noch fehlender betrieblicher Plätze notwendig.

8. Gemeinsam mit Sozialpartnern und Ländern hat die Bundesregierung in der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit seit 1999 weitreichende Beschlüsse zur inhaltlichen Weiterentwicklung der beruflichen Bildung erarbeitet. Hier ist ein gemeinsames Grundverständnis über die Prioritäten in der Berufsbildung sowie Einigkeit in den Leitlinien für die weitere strukturelle Entwick-

lung der beruflichen Bildung erzielt worden. Zu den übergreifenden Leitlinien gehören insbesondere:

- Persönlichkeitsbildung und bedarfsgerechte fachliche Qualifizierung sind gleichberechtigte Ziele der beruflichen Bildung. Neben fachlichem Lernen geht es in der beruflichen Aus- und Weiterbildung deshalb auch um die Weiterentwicklung von Selbstständigkeit, Kreativität, Gestaltungsfähigkeit sowie Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, die an immer mehr Arbeitsplätzen gefordert werden.
- Chancengleichheit beim Zugang zur beruflichen Aus- und Weiterbildung ist gesellschaftlich und ökonomisch geboten. Dies ist eine Frage der sozialen Gerechtigkeit und Stabilität in einer Gesellschaft im Wandel, aber auch notwendige Voraussetzung zur Erschließung aller Qualifikationspotenziale, die Wirtschaft und Gesellschaft brauchen. Daher sind alle Instrumente zur Verwirklichung des Grundsatzes „Berufsausbildung für alle“ weiter zu entwickeln und effektiver zu gestalten sowie Ungleichgewichte in der beruflichen Weiterbildung abzubauen. Auch geht es darum, jungen Frauen gleiche Zugangschancen zu allen Ausbildungsangeboten zu eröffnen.
- Kontinuierliches berufsbezogenes Lernen ist in allen Phasen des Berufslebens gezielt zu unterstützen. Berufliche Aus- und Weiterbildung müssen zu einem flexiblen und leistungsfähigen Berufsbildungssystem weiter entwickelt werden, das technologische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen rasch erfassen und inhaltlich umsetzen kann. Neben fortlaufender inhaltlicher Modernisierung erfordert dies insbesondere durchlässigere berufliche Entwicklungswege mit Verknüpfungen zwischen Ausbildung, Berufserfahrung und Weiterbildung – aber auch zum Hochschulbereich – anstelle starrer und voneinander getrennter Strukturen.

9. Vor diesem Hintergrund geht die Bundesregierung die bildungspolitischen Herausforderungen an.



Das deutsche Bildungssystem muss auch im internationalen Vergleich zukunftsfähig sein. In dem auf Initiative der Bundesregierung eingerichteten Forum Bildung ist nach vielen Jahren wieder ein breiter Diskussionsprozess zwischen Vertretern des Bundes und der Länder, der Wissenschaft und Wirtschaft, Experten aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen sowie nationalen und internationalen Sachverständigen zum Thema „Bildungsreform“ in Gang gekommen. Bis Ende des Jahres 2001 sollen zu bildungsbereichsübergreifenden Querschnittsthemen – z.B. zum Thema „Bildungs- und Qualifikationsziele von morgen“ – Reformstrategien entwickelt werden.

Die Ausbildungsplatzsituation ist weiter zu verbessern. Wesentliche Grundlagen dafür sind mit dem Ausbildungskonsens und der im Bündnis für Arbeit vereinbarten Modernisierung der Berufsausbildung geschaffen worden. Die Bundesregierung wird diese Maßnahmen gemeinsam mit den Bündnispartnern fortführen.

Innovative Beschäftigungsfelder müssen rasch für die Ausbildung erschlossen und die Qualifizierung von Fachkräftenachwuchs in allen Wirtschaftsbereichen muss kontinuierlich gesichert werden. Die Modernisierung bestehender und die Schaffung neuer Ausbildungsberufe ist deshalb zügig voranzutreiben.

Zugleich sollen die regionalen Ausbildungsplatzkonferenzen der Bündnispartner so weiterentwickelt werden, dass sie neben der quantitativen Steigerung des betrieblichen Ausbildungsangebotes auch verstärkt qualitative Verbesserungen durch eine stärkere Verknüpfung von regionaler Ausbildungsplatzentwicklung mit regionaler Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung erzielen.

Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Berufswahl sowie beim Zugang zu den verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten und -wegen müssen abgebaut werden. Daher hat die Bundesregierung neue Initiativen ergriffen und wird sie weiter verstärken und ergänzen, um jungen Frauen ebenso wie jungen Männern gleiche Zugangschancen zu allen Ausbildungsangeboten zu eröffnen, insbesondere auch zu den neuen IT- und Medienberufen sowie zu gewerblich-technischen Berufen.

Die Instrumente zur Verwirklichung des Grundsatzes „Berufsausbildung für alle“ von der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung, über die Ausbildungsförderung bis zur Nachqualifizierung junger Erwachsener werden mit dem Programm „Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ weiter entwickelt und effektiver gestaltet. Dabei geht es insbesondere auch um zielgruppenspezifische Aktivitäten und Maßnahmen zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung und Förderung der beruflichen Qualifizierung junger Migranten und Migrantinnen. Dies ist ein besonders wichtiger Beitrag zur gesellschaftlichen Integration, aber auch eine aus wirtschafts- und beschäftigungspolitischer Sicht notwendige Investition in die Qualifizierung von dringend gebrauchttem Fachkräftenachwuchs.

In der Informations- und Wissensgesellschaft und bei weiter zunehmender internationaler Verflechtung der Wirtschaft ist die berufliche Weiterbildung ein Schlüssel zur Zukunftsfähigkeit von Gesellschaft und Wirtschaft. Sie sichert die Chancen des Einzelnen auf dauerhafte Beschäftigung und berufliche Weiterentwicklung, stärkt die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und damit Wachstum und Beschäftigungsaufbau. Es sind deshalb verstärkte Initiativen erforderlich, um die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung weiter zu erhöhen und bei demographisch langfristig sinkendem Erwerbspersonenpotenzial alle Qualifikationsreserven zu erschließen und zu fördern. Die Bundesregierung wird mit den im Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ gebündelten Programmen und Aktivitäten, mit der Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes sowie mit neuen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten den Ausbau und die Modernisierung der beruflichen Weiterbildung vorantreiben und damit umfassend zu der im Bündnis für Arbeit beschlossenen Qualifizierungsoffensive beitragen.

10. Eine der wichtigsten Grundlagen für die Zukunftsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft bleibt eine solide und breit angelegte Berufsausbildung für alle Jugendlichen. Die Bundesregierung fordert deshalb die Wirtschaft und die öffentlichen Verwaltungen auf, ihre Ausbildungsangebote – auch im eigenen Interesse an qualifiziertem Nachwuchs – in den nächsten Jahren weiterhin kontinuierlich und deutlich zu erhöhen.



## Berufsbildungsbericht 2001 (Fortsetzung)

### Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 14./15. März 2000 zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2001 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

#### 1. Deutliche Entspannung des Ausbildungsmarktes

Die Gesamtsituation auf dem Ausbildungsmarkt hat sich gegenüber dem Vorjahr weiter verbessert. Erstmals seit Jahren übersteigt gemäß der Ausbildungsvermittlungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit bundesweit die Zahl der noch unbesetzten Stellen (25 700) die der noch nicht vermittelten Bewerber (22 600) – wenn auch knapp – mit rund 2 000 (oder 8,7 Prozent).

Dieser positive Trend spiegelt sich auch in einer angestiegenen Angebots-Nachfrage-Relation von bundesweit 100,3 Ausbildungsplätzen pro 100 Nachfragenden wider. Das Angebot von Ausbildungsplätzen betrug 647 383 Ausbildungsplätze gegenüber einer Anzahl von 645 335 Nachfragenden zum 30. September 2000. Erfreulich ist der weitere Zuwachs von betrieblichen Neuabschlüssen um bundesweit 14 100 Plätze (+2,6 %) auf 564 400.

Zum rechnerischen Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt hat auch der Rückgang der Bewerberzahlen beigetragen. Bundesweit bemühten sich mit Hilfe der Berufsberatung bei den Arbeitsämtern 770 300 Bewerber (rund 32 300 oder 4 Prozent weniger als im Vorjahr) um einen Ausbildungsplatz. Die Ursachen hierfür liegen zum einen in der Wirkung des Jugendsofortprogramms, das einen Teil der sogenannten Altbewerber vom Markt genommen hat als auch in der verstärkten Nutzung verschiedener DV-Informationsangebote der Bundesanstalt für Arbeit. Viele nachfragende Jugendliche sind damit ohne Inanspruchnahme persönlicher Beratung bei ihrer Ausbildungsplatzsuche erfolgreich und werden deshalb nicht als Bewerber in der Geschäftsstatistik der Bundesanstalt erfasst, wenn sie auch trotzdem als Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt in Erscheinung treten.

Der Hauptausschuss anerkennt in diesem Zusammenhang die Bemühungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie des Bundesinstitutes für Berufsbildung, die Transparenz des Ausbildungsmarktes dadurch zu erhöhen,

dass ansatzweise zwischen betrieblichen und außerbetrieblichen sowie öffentlich geförderten Ausbildungsstellen differenziert wird. Er erinnert aber an seine Bitte in den Stellungnahmen zu den Berufsbildungsberichten 1999 und 2000, durchgängig eine entsprechende bundesweite Aufbereitung der Statistik vorzunehmen. Der Hauptausschuss fordert gleichermaßen die zuständigen Stellen auf, dieses Anliegen tatkräftig zu unterstützen.

#### 2. Entwicklung in alten und neuen Ländern weiterhin sehr unterschiedlich

Während sich der Ausbildungsmarkt in den alten Ländern weiter spürbar verbessert hat, besteht in den neuen Ländern nach wie vor eine deutliche Lücke zwischen unversorgten Bewerbern und nichtbesetzten Stellen, wenn diese sich auch gegenüber dem Vorjahr verringert hat. Eine Entlastung des Ausbildungsmarktes konnte dort – wie seit geraumer Zeit – nur durch Förderprogramme von Bund und Ländern, vor allem des „Ausbildungsplatzprogrammes Ost 2000“, erreicht werden.

Die in den alten Bundesländern seit dem letzten Jahr zu beobachtende Entwicklung steigender Ausbildungsplatzangebote und sinkender Bewerberzahlen scheint sich fortzusetzen.

Erstmals gab es insgesamt gesehen mehr unbesetzte Ausbildungsstellen als nicht vermittelte Bewerber. Allerdings ist insbesondere in einigen städtischen Ballungsräumen sowie strukturschwachen ländlichen Regionen die Ausbildungssituation immer noch deutlich angespannt und verlangt weiterhin konsequentes Handeln aller Beteiligten. In diesem Zusammenhang ist die Fortführung des Jugendsofortprogramms 2001 zu begrüßen.

In den neuen Ländern ist demgegenüber das Ausbildungsstellenangebot zurückgegangen; gleichzeitig war ein stärkerer Rückgang der Ausbildungsstellennachfrage zu verzeichnen, sodass die Angebots-Nachfrage-Relation sich gegenüber dem Vorjahr von 93,7 auf 94,3 (+0,6) verbessert



hat. Allerdings ist erst auf mittelfristige Sicht mit einer nachhaltigen Entspannung zu rechnen.

Der Hauptausschuss begrüßt daher, dass sich Bund und neue Länder auf eine Verstärkung des Ausbildungsplatzprogrammes Ost bis zum Jahre 2004 verständigt haben. Er warnt aber vor zu überhöhten Erwartungen hinsichtlich des zukünftigen betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern und hält eine zeitnahe jährliche Anpassung des Gesamtkontingents anhand aktueller Zahlen für ratsam.

Mit der Schwerpunktsetzung des Jugendsofortprogramms 2001 auf die neuen Länder hat der Bund auf die besonderen Schwierigkeiten in Ostdeutschland reagiert; sie stellt eine sinnvolle Ergänzung der Förderaktivitäten von Bund und Ländern dar, die auch über 2001 hinaus notwendig sein wird.

### **3. Neue Berufe weiter erfolgreich**

Die Schaffung neuer Berufsbilder ist ein Kernelement zur Modernisierung der dualen Berufsausbildung und zur Sicherung und Ausweitung eines ausreichenden, zukunftsfähigen Ausbildungsplatzangebotes. Die positive Aufnahme der in den letzten Jahren neugeschaffenen oder neugeordneten Berufe durch die Ausbildungspraxis zeigt die Richtigkeit dieses Ansatzes. Insbesondere im Bereich der IT-Berufe lässt sich diese Entwicklung ablesen. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge betrug in diesem Bereich 18 024; der positive Trend einer Zunahme gegenüber dem Vorjahr um über 40 Prozent hat sich bis zum Jahresende fortgesetzt. Der Hauptausschuss hegt angesichts dieser Entwicklung und unter Berücksichtigung der in diesem Jahr wieder frei werdenden 7 000 Ausbildungsplätze im IT-Bereich die Erwartung, dass die Zusage der Wirtschaft im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit erfüllt werden kann, das Ausbildungsplatzvolumen in IT-Berufen bis zum Jahr 2003 auf 60 000 Ausbildungsplätze auszuweiten.

Allerdings profitieren bisher Mädchen und generell Ausbildungsplatzsuchende in strukturschwachen Regionen von dieser Entwicklung deutlich unterdurchschnittlich. Insofern ist die Verfestigung von strukturellen Defiziten zu befürchten. Sozialpartner, Bund, Länder und Berufsberatung sind gleichermaßen gefordert, dem durch gezielte Maßnahmen entgegenzuwirken.

Der Hauptausschuss verkennt in diesem Zusammenhang keinesfalls die Umsetzungsprobleme in Betrieb und Berufsschule bei der Einführung

neuer Berufe. Hier ist ein wesentlich höherer Weiter-/Fortbildungsaufwand aufzubringen. Insbesondere die Länder werden gebeten, die Weiter- und Fortbildung von Berufsschullehrern zu verstärken und auf eine angemessene Sachausstattung der Berufsschulen hinzuwirken.

Die Dynamisierung des Ordnungsgeschehens hat deutlich zugenommen. Allein in den letzten fünf Jahren sind über 142 Ausbildungsordnungen modernisiert worden, davon betrafen 36 neue und 106 neugeordnete Ausbildungsberufe. Dank und Anerkennung gilt all denjenigen, die dies durch ihre engagierte Arbeit ermöglicht haben.

Diese Entwicklung stellt die Ausbildungspraxis an den verschiedenen Lernorten auf vielfältige Weise vor große Herausforderungen, die indes nicht zu einer Beeinträchtigung des Ausbildungs- und Prüfungsgeschehens führen dürfen. Alle Beteiligten sind aufgefordert, durch zielgerichtetes und abgestimmtes Handeln sowie eine umfassende Information und Beratung die Einführung neuer Ausbildungsberufe zu begleiten. Nur die reibungslose Einführung modernisierter Berufe wird Ausbildungspraxis und zukünftige Bewerber zu überzeugen vermögen!

### **4. Reformprozess auf gutem Wege**

Mit dem Beschluss der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom 22. Oktober 1999 zur strukturellen Weiterentwicklung der Berufsausbildung ist ein wichtiger Schritt in die notwendige Flexibilisierung und Dynamisierung der Ordnungsmittel eingeleitet worden. Der hierdurch eingeleitete Reformprozess ist fortzuführen, um die Wettbewerbsfähigkeit und Qualität der beruflichen Erstausbildung in Deutschland gegenüber dem europäischen und außereuropäischen Ausland weiterhin zu gewährleisten. Gerade in transnational agierenden Unternehmen, deren Zahl stetig zunimmt, treffen unterschiedliche Ausbildungskulturen wettbewerblich aufeinander. Ein unmittelbarer Leistungsvergleich von Ausbildungssystemen ist nunmehr möglich; dieser Leistungsvergleich erfolgt zugleich im Rahmen der Europäischen Union.

In diesem Zusammenhang ist besonders zu begrüßen, dass die Konferenzen der Arbeits- und Sozialminister, Kultusminister und Wirtschaftsminister in ihrer gemeinsamen Länderposition zu dem Papier „Strukturelle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung – gemeinsame Grundlagen und Orientierungen“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit wichtige Vorschlä-



## Berufsbildungsbericht 2001 (Fortsetzung)

ge für Folgeaktivitäten unterbreiten. Es besteht nunmehr eine zwischen Sozialpartnern, Ländern und Bund gleichermaßen getragene Grundlage zur weiteren Ausrichtung und Überprüfung des bestehenden Ordnungsrahmens. Diese Chance eines breiten Konsenses sollte nicht ungenutzt verstreichen! Damit bestehen die Voraussetzungen, die für eine Reform notwendigen Änderungen im Berufsbildungsgesetz vorzunehmen.

### 5. Kontinuierliches Lernen macht Investitionen in die berufliche Weiterbildung unverzichtbar

Der technisch-organisatorische Wandel gewinnt in Produktion und Dienstleistung zunehmend an Dynamik. Daraus resultiert, dass an die Qualifikation der Beschäftigten permanent neue Anforderungen gestellt werden. Lebenslanges oder lebensbegleitendes Lernen ist mittlerweile im Handwerk, in kleinen und mittleren Unternehmen und in großbetrieblichen Strukturen gleichermaßen eine Grundvoraussetzung für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen wie für die Sicherheit der Arbeitsplätze. Kontinuierliche Lernprozesse gehen einher mit neuen Lernformen. Informelles Lernen, selbstorganisiertes Lernen und technikgestütztes Lernen tritt in immer stärkerem Maße neben das traditionelle formalisierte Lernen in Kursen, Lehrgängen und Seminaren. Die Früherkennung passgenauer und sektorspezifischer Qualifikationsbedarfe wird immer wichtiger. Heute nimmt die berufliche Weiterbildung einen größeren Stellenwert im System der beruflichen Bildung ein, als noch vor wenigen Jahren. Dies gilt umso mehr, als die Übergänge von Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung immer fließender werden.

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung ist ein stetiger Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung zu verzeichnen. Das Berichtssystem Weiterbildung weist aus, dass die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung von zehn Prozent im Jahr 1979 auf 30 Prozent im Jahr 1997 gestiegen ist. Nach Auffassung des Hauptausschusses ist trotz dieses positiven Trends angesichts der demographischen Entwicklung und des prognostizierten Fachkräftemangels eine deutliche Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft unabdingbar.

Unternehmensbefragungen zeigen seit einiger Zeit, dass sich die Rekrutierung von Fachkräften zunehmend schwierig gestaltet. Bislang wurden

die Defizite vor allem im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien gesehen. Mittlerweile signalisieren aber auch andere Branchen, wie der Maschinenbau und das Gastgewerbe, einen Fachkräftemangel. Eine alternde Erwerbsbevölkerung und schrumpfende Nachwuchsjahrgänge sind Ausdruck einer demographischen Entwicklung, die das Problem eines fehlenden Fachkräfteangebots in naher Zukunft noch verschärfen wird. Wissenschaftliche Untersuchungen machen deutlich, dass der Mangel an qualifizierten jungen Fachkräften in wenigen Jahren für Handwerksbetriebe sowie Klein- und Mittelunternehmen existenzgefährdende Formen annehmen kann. Für den Hauptausschuss zeichnet sich mithin bereits heute ab, dass in Zukunft von allen beteiligten Akteuren ein stärkeres, auch finanzielles Engagement zur Forcierung der beruflichen Weiterbildung gefordert ist. Für das Jahr 1998 ermittelte das Institut der Deutschen Wirtschaft zwar einen Gesamtaufwand für Weiterbildung von schätzungsweise 77,5 Milliarden DM; gegenüber dem Jahr 1995 bedeutete dies jedoch nur eine geringfügige Steigerung der Finanzierungsaufwendungen für Weiterbildung.

Vor dem Hintergrund des Überganges zu einer Gesellschaft lebenslangen Lernens und der zunehmenden Relevanz von beruflicher Weiterbildung für Wirtschaft und Arbeitsmarkt begrüßt der Hauptausschuss die unter der Überschrift „Innovation und Lernen – Weiterentwicklung beruflicher Lernmöglichkeiten im Arbeitsleben“ zusammengefassten Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Im einzelnen nimmt der Hauptausschuss wie folgt Stellung:

- Die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen sowie die Weiterbildungszugänge von älteren Beschäftigten und Geringqualifizierten sind deutlich zu verbessern.
- Die Verbesserung der Weiterbildungsberatung und der Auf- und Ausbau von Weiterbildungsdatenbanken wird dringend empfohlen.
- Das Ziel, die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien auch für das Lernen verstärkt zu nutzen, findet nachdrückliche Unterstützung.
- Die vorgeschlagenen Instrumente und Verfahren der Qualitätssicherung sind weiterzuentwickeln, wobei perspektivisch auch institutionelle Lösun-



gen zu diskutieren sind. Qualitätssicherung muss primär den Nutzern von Weiterbildung dienen.

- Die Durchlässigkeit in der beruflichen Bildung ist verstärkt zu fördern. Die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung ist umfassend zu etablieren.
- Die Entwicklung und Verbreitung regionaler Konzepte zur Bildung von Lern- und Kooperationsnetzwerken auch zwischen Betrieben durch die Förderung von Modellvorhaben haben einen hohen Stellenwert.
- Die aufgezeigten Wege der Bewertung und Zertifizierung von beruflichen Kompetenzen sind fortzuführen und weiterzuentwickeln.
- Die mit dem Ziel des Kompetenzerhalts bei Arbeitslosigkeit angekündigte Regelförderung von Job-Rotation im Rahmen des SGB III sollte schnellstmöglich umgesetzt werden.
- Der Transfer von Erkenntnissen aus der Berufsbildungsforschung und Modellprojekten in die allgemeine Weiterbildungspraxis muss verstärkt werden.

Der Hauptausschuss erhofft sich von den weiteren Beratungen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit konkrete Verabredungen, wie bei Wahrung geltender Zuständigkeiten die Entwicklung zum lebenslangen Lernen und die Qualifizierung von Arbeitslosen, Beschäftigten wie auch des Managements kleiner Unternehmen befördert werden kann. Letztlich erwartet der Hauptausschuss von den Bündnispartnern der beruflichen Weiterbildung den Stellenwert einzuräumen, der ihrer ökonomischen und sozialen Bedeutung entspricht.

## **6. Abbau der Lernbeeinträchtigungen forcieren**

Die steigende Bedeutung des Lernens im Berufsleben und für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erfordern verstärkte Anstrengungen in der Bildungs- und Sozialpolitik, Lernbeeinträchtigungen abzubauen und allen Bürgern gleichermaßen den Zugang zur Lerngesellschaft zu erschließen.

Die Berufsbildungspolitik hat vor diesem Hintergrund insbesondere dafür Sorge zu tragen, dass Jugendliche mit schlechten Startchancen zielgerichteter als bisher in das System der beruflichen Erstausbildung integriert werden. Die Sozialpartner und der Ordnungsgeber werden daher gebeten,

auf der Basis der bisherigen Beschlüsse und Empfehlungen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit in zukünftigen Neuordnungsverfahren die Belange dieser Zielgruppe stärker als bisher durch Elemente der Binnendifferenzierung zu berücksichtigen.

Sofern sich über die bereits bestehenden 360 Berufe hinaus Bedarfe für neue Berufe mit geringen Anforderungen, die Jugendlichen mit schlechten Startchancen gerecht werden, klar bestimmen lassen, werden Sozialpartner und Ordnungsgeber darüber hinaus aufgefordert, zügig in konkrete Vorbereitungen zur Schaffung dieser Berufe einzutreten. Die Beschlusslagen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit sowie mehrerer Landesausschüsse für Berufsbildung sollten hierbei Berücksichtigung finden. Allerdings darf dies nicht zur Schaffung neuer Splitterberufe führen; zudem ist grundsätzlich die Möglichkeit der Integration in bestehende Berufe vorrangig zu prüfen.

Gleichermaßen sollte für die derzeit schon vorhandenen Berufe für praktisch Begabte deutlicher als bisher geworben werden. Sie stellen eine hervorragende Ausgangsbasis für das Berufsleben dieser Personengruppe dar und sollte ihnen vorrangig offen stehen.

Der Hauptausschuss beobachtet ferner mit großer Sorge, dass jährlich ca. 80 000 Jugendliche, d.h. ca. 9 Prozent eines Jahrganges die Schulen ohne Abschluss verlassen. Die Vermittlung dieser Gruppe in Ausbildung gelingt vor dem Hintergrund steigender Qualifikationsanforderungen immer seltener. Doch ohne Ausbildungsabschluss misslingt leicht die erfolgreiche Suche nach einem Arbeitsplatz; damit einher geht der Ausschluss in der Erwerbsgesellschaft.

Politik und Sozialpartner sind gleichermaßen gefordert, im Hinblick auf die grundlegenden Veränderungen der Arbeitswelt und der zukünftigen demographischen Entwicklung alle Begabungsserven dieser Gesellschaft durch gezielte und abgestimmte Maßnahmen der Bildungs- und Beschäftigungspolitik zu erschließen. Nur ein konsequentes Handeln jetzt kann die Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs in Deutschland dauerhaft gewährleisten! Hierzu zählt auch, in gemeinsamen Anstrengungen der für Bildung, Wirtschaft und Arbeitsmarkt Zuständigen auf eine Senkung der Quote der Schulabgänger ohne Abschluss hinzuwirken.



## Berufsbildungsbericht 2001 (Fortsetzung)

### Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2001

Der Berufsbildungsbericht ist in seiner jährlichen Erscheinungsweise als ein aktuelles, umfassendes und nützliches Nachschlagewerk der Berufsbildung zu werten, das den berufsbildungspolitischen Rahmen beschreibt und wichtige, wie differenzierte Strukturinformationen über die Berufsbildung enthält.

Der diesjährige Berufsbildungsbericht 2001 stellt die berufsbildungspolitischen Herausforderungen, die Lösungsansätze und Erfolge sowie die noch zu bewältigenden Probleme insgesamt ausgewogen und weitgehend zutreffend dar.

Die Arbeitgeberseite begrüßt die grundsätzlich positive Bewertung des dualen Systems als Beitrag zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland sowie der einzelnen Betriebe. Das duale System besitzt nach wie vor in Europa ein hohes Ansehen. Wegweisend ist die Beibehaltung des Berufskonzeptes bei gleichzeitiger Erhöhung der Flexibilität und Modernisierung der Ausbildungsgänge.

#### Ausbildungsplatzsituation: Entspannung auf dem Lehrstellenmarkt

Die deutsche Wirtschaft hat maßgeblich dazu beigetragen, dass sich die Lehrstellensituation in Deutschland nachhaltig verbessert hat. Nach Auffassung aller Experten kann eine positive Bilanz des Ausbildungsjahres 1999/2000 gezogen werden. Der positive Trend wird sich voraussichtlich auch im Ausbildungsjahr 2000/2001 fortsetzen, wenn man die statistischen Zahlen der Bundesanstalt für Arbeit (BA) sowie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zugrundelegt.

Erstmals seit langem sind Soll und Haben in der Lehrstellenstatistik ausgeglichen. Rechnerisch kam im Jahr 2000 in Deutschland auf jeden Bewerber ein Ausbildungsplatz. Einem leicht rückläufigen Lehrstellenangebot von 647 383 Stellen (-7.071) stand im vergangenen Jahr eine deutlich zurückgehende Nachfrage nach Lehrstellen von 645 335 Interessenten (-15 045) gegenüber. Damit ist der rechnerische Ausgleich mit einer Angebots-Nach-

frage-Relation von 100,3 Ausbildungsplätzen pro 100 Nachfragenden mehr als gegeben.

Die im Vorjahr noch bestehende Lücke zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt von knapp 6 000 Plätzen konnte somit geschlossen und sogar überkompensiert werden. Allerdings ist noch immer ein Gefälle zwischen Ost- und Westdeutschland auszumachen. Während in den alten Ländern auf 100 Bewerber 102,1 Lehrstellen kamen, lag die Relation in den ostdeutschen Bundesländern bei 100 Bewerbern zu 94,3 Stellen. Dennoch wird einmal mehr deutlich, dass es zu dem in den vergangenen Jahren von verschiedener Seite häufig zitierten Lehrstellennotstand nicht gekommen ist. Die Lehrstellenkatastrophe ist ausgeblieben. Die Ausbildungschancen haben sich für Jugendliche auch im vergangenen bzw. laufenden Ausbildungsjahr weiter deutlich verbessert.

Bundesweit wurden bis zum 30. September 2000 621 693 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Im Vergleich zum Vorjahr mit 631 015 neuen Ausbildungsverhältnissen musste somit zwar ein Rückgang um 1,5 % bzw. 9 322 Neuverträge hingenommen werden, womit der seit 1994 ungebrochene Trend zur Steigerung des Volumens der bundesweit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge gebrochen zu sein scheint. Ursächlich dafür ist jedoch nicht eine mangelnde Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, sondern eine deutlich rückläufige Nachfrage der Jugendlichen nach Ausbildungsplätzen um ca. 15 000.

Während in den alten Ländern mit 483 084 neuen Ausbildungsverträgen 871 bzw. 0,2 % mehr Verträge als im Vorjahr abgeschlossen werden konnten, ist in den neuen Ländern ein Rückgang um 10 193 oder -6,9 % auf 138 609 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zu verzeichnen.

Von besonderer Bedeutung ist hier allerdings, dass im Rahmen der Gesamtzahl von 621 693 neuen Ausbildungsverträgen die Zahl der betrieblichen Neuabschlüsse um 14 100 Plätze bzw. um 2,6 % gestiegen ist und nunmehr bei 564 400 liegt. Auch hier profitierten die alten Länder mit 12 100 Plätzen stärker vom Anstieg als die neuen Länder mit



2000. Somit konnte das geringere Angebot an Ausbildungsstellen aus dem Jugendsofortprogramm durch betriebliche Angebote voll kompensiert werden. An dieser Stelle ist hervorzuheben, dass im Vergleich zu den Berufsbildungsberichten der Vorjahre eine verbesserte Darstellung und Differenzierung der betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsplätze vorgenommen wurde.

Zwei Aspekte werden nach Darstellung der Ausbildungssituation deutlich:

1. Der ansteigende „Missmatch“ zwischen unbesetzten betrieblichen Lehrstellen und unvermittelter Bewerber in den alten Ländern deutet darauf hin, dass es eine zunehmende Zahl von Regionen gibt, in denen Ausbildungsplätze aus Mangel an Bewerbern frei bleiben mussten. Demgegenüber gibt es andere Regionen, insbesondere in Ostdeutschland, die noch immer durch ein Angebotsdefizit gekennzeichnet sind.
2. Obwohl in den neuen Bundesländern erneut ein rechnerisch ausgeglichenes Ergebnis erzielt werden konnte und die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe weiter ansteigt, sind auf Grund der anhaltend hohen Nachfrage nach Ausbildungsplätzen öffentliche Förderprogramme nach wie vor erforderlich. Eine staatliche Subventionierung wird solange erforderlich sein, bis der wirtschaftliche Umbau zu einer nachhaltigen und tragfähigen Wirtschaftsstruktur als Voraussetzung für ein umfassendes betriebliches Ausbildungsplatzangebot vollzogen ist.

### Jugendsofortprogramm

Die Entscheidung der Bundesregierung, das Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit nochmals zu verlängern und erneut 2 Mrd. DM zur Verfügung zu stellen, wird zwar angesichts der nach wie vor nicht zufriedenstellenden Arbeitsplatzsituation in Ostdeutschland begrüßt. Die im Vergleich zu den Vorjahren erneut verbesserte Lage auf dem Ausbildungsmarkt ist nicht auf die Ausweitung der öffentlich finanzierten Ausbildung zurückzuführen, sondern auf die Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsangebotes.

Das Sofortprogramm hat mit seiner Fokussierung auf Problemregionen mit knappen betrieblichen Ausbildungsangeboten einen sinnvollen Weg beschritten, indem nicht als Konkurrenz zu den betrieblichen Aktivitäten vermehrt Ausbildungsplätze geschaffen wurden, sondern dort Hilfen

angeboten wurden, wo in strukturschwachen Gebieten spezifische Förderung zur Integration der Jugend erforderlich ist.

Bei einer Fortsetzung des Sofortprogramms sollte darauf geachtet werden, dass eine stärkere Konzentration auf die Problemgruppen des Ausbildungsmarktes erreicht wird, um nicht am eigentlichen Bedarf vorbei auszubilden und zu qualifizieren. Auf Grund der nach wie vor schwierigen Arbeitsmarktsituation in Ostdeutschland sollte die Konzentration auch weiterhin auf diesen Teil Deutschlands gerichtet sein.

### Bündnis für Arbeit und Ausbildungskonsens

Die Wirtschaft steht weiter zu ihrer Verantwortung, jedem jungen Menschen, der kann und will, einen Ausbildungsplatz anzubieten. Hierzu bedarf es jedoch einer Fortsetzung des Modernisierungskurses der beruflichen Bildung, wie es die Beschlüsse zur strukturellen Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung vom 22. Oktober 1999 und zur qualitativen Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung vom 21. Februar 2000 der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Rahmen des Bündnisses fordern.

Dazu zählt die Schaffung neuer Berufsbilder als ein Kernelement der Modernisierung der dualen Berufsausbildung. Mit den neuen im August 2001 in Kraft tretenden Dienstleistungsberufen ist ein wichtiger Schritt getan, dem wachsenden Dienstleistungssektor mit weiteren Ausbildungsberufen Rechnung zu tragen. Die positive Aufnahme der in den letzten Jahren neu geschaffenen und modernisierten Berufen, z.B. bei den IT- und Medienberufen, durch die Ausbildungspraxis verdeutlicht, dass dies der richtige Weg ist.

Immer mehr Betriebe finden keine oder zu wenige den Ansprüchen der Ausbildung entsprechende Jugendliche. Green Cards können nur einen ergänzenden, kurzfristigen Lösungsbeitrag leisten. Vielmehr bedarf es differenzierter Ausbildungsberufe, die auch weniger qualifizierten Jugendlichen angeboten werden können. Wie in der Qualifizierungsoffensive im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbart, müssen verstärkt Ausbildungsberufe für beschäftigungsintensive, weniger komplexe Tätigkeitsfelder entwickelt werden.



## Berufsbildungsbericht 2001 (Fortsetzung)

### Differenzierung und Flexibilisierung der Berufsausbildung

Im Rahmen der Schaffung neuer und Modernisierung bestehender Berufe muss dem ständigen Wandel in der Arbeitswelt mit flexibel angelegten Ordnungsmitteln Rechnung getragen werden. Nach Auffassung der Wirtschaft sollten die Ausbildungsordnungen auf die Mindestanforderungen beschränkt werden und auch Freiräume für betriebsspezifische Ausgestaltungen lassen. Die Ausbildungsinhalte sind gestaltungsoffen und technisch neutral zu formulieren, damit sich verändernde Anforderungen am Arbeitsplatz optimal berücksichtigen lassen.

Mit flexibleren Ordnungssystemen können unterschiedliche betriebliche Anforderungen gezielt berücksichtigt und die Qualifizierungsmöglichkeiten der Unternehmen umfassend genutzt werden. Bausteinkonzepte und weitere flexible Strukturformen ergänzen Ausbildungsberufe mit Fachrichtungen, Schwerpunkten oder Stufenausbildung. Die Forderung der Wirtschaft, bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen die Ausbildungssituation in Klein- und Mittelbetrieben adäquat zu berücksichtigen, die zwei Drittel der Ausbildungsplätze stellen, ist aktueller denn je.

Bei der Neuordnung sollte vermehrt Augenmerk auf Jugendliche mit schlechteren Startchancen gelegt werden. Noch immer können einige Vorschläge der Wirtschaft für neue Ausbildungsberufe mit einem geringeren theoretischen Anspruchsniveau auf Grund des anhaltenden gewerkschaftlichen Widerstandes nicht realisiert werden. Ideologisch geprägte Befangenheiten helfen nicht weiter und dienen den Jugendlichen nicht. Die nicht gewollte Alternative wäre, dass diese Jugendlichen auf der Straße bleiben. Hier ist auch der Verordnungsgeber gefordert.

### Flexible Berufsschulen

Bei der Sicherung der Zukunftsfähigkeit des dualen Ausbildungssystems ist eine leistungsfähige Berufsschule für Auszubildende und Betrieb ein zentraler Partner. Für die Zukunft muss verstärkt gelten, die Berufsschule zu stärken und die Kooperation mit der betrieblichen Ausbildungspraxis weiter zu verbessern.

Hierzu muss die Berufsschule flexibler und kooperativ auf die Qualifikationsanforderungen der Betriebe und den Strukturwandel in der Wirtschaft reagieren. Dabei wird nicht verkannt, dass es zu Umsetzungsproblemen in Betrieb und Berufsschule bei der Einführung neuer Berufe kommen kann, die auch eine konsequente Weiter- und Fortbildung der Berufsschullehrer erfordert. Diese sollte in enger Zusammenarbeit mit der Wirtschaft erfolgen.

Eine zeitliche Flexibilisierung des Berufsschulunterrichtes muss auch eine jahrgangsübergreifende Flexibilisierung, d.h. die Verteilung des insgesamt im zeitlichen Umfang beibehaltenen Unterrichts auf zwei Tage pro Woche im ersten Ausbildungsjahr und einen Tag pro Woche im zweiten und dritten Ausbildungsjahr, umfassen. Außerdem muss der Anteil des Berufsschulunterrichtes an der Ausbildung entsprechend dem tatsächlichen Bedarf in den einzelnen Berufen inhaltlich und zeitlich differenziert werden.

Die Qualität des Berufsschulunterrichtes hängt zudem auch von einer optimalen Unterrichtsversorgung ab. Die Sicherung des Berufsschullehrernachwuchses durch Gewinnung von Studenten für das Lehramt an berufsbildenden Schulen ist dabei eine wesentliche Forderung des Hauptausschusses. Darüber hinaus sind zum Abbau des Berufsschullehrermangels rasche Maßnahmen zur Rekrutierung genügender Berufsschullehrer, auch Quereinsteiger sowie Praktiker aus Betrieben, notwendig.

Zur Erfüllung ihres Bildungsauftrages bedarf es vor allem auch einer modernen Ausstattung der Berufsschule mit den erforderlichen Lehr- und Lernmitteln. Voraussetzung hierfür ist eine bessere Finanzmittelausstattung in den kommunalen und Länderhaushalten.

Um die Berufsschulen für alle Beteiligten attraktiver und zukunftsfähig zu machen muss diese wie ein modernes Dienstleistungsunternehmen geführt werden und zur Erfüllung ihrer Aufgaben in der Region über finanzielle, personelle und inhaltliche Spielräume verfügen.

Die bereits vollzogenen Maßnahmen zur Umsetzung dieser Forderungen gehen jedoch weit über das hinaus, was unter der Überschrift „Aufbruch in die Informationsgesellschaft“ zur Berufsschule im Berufsbildungsbericht dargestellt wird. Anstren-



---

gungen sind erfolgt im Bereich der Lernortkooperation, der Dokumentation von best practice-Beispielen sowie der Flexibilisierung des Berufsschulunterrichts. Im Weiteren gehört dazu auch der Schwerpunkt der IT-Qualifikation im Berufsschulbereich.

### **Konsequenter Ausbau der beruflichen Weiterbildung**

Der Beschluss der Bündnispartner am 21. Februar 2000, ein gemeinsames Konzept zum Ausbau und zur qualitativen Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung zu schaffen, muss auch in den nächsten Jahren konsequent umgesetzt werden. Noch immer kommt dem Weiterbildungssektor nicht der gleiche Stellenwert wie der Erstausbildung zu, was auch im Berufsbildungsbericht im Rahmen der Gewichtung deutlich zum Ausdruck kommt. Bei der Bewältigung der Zukunftsaufgaben hat gerade auch die Weiterbildung eine Schlüsselfunktion. Technische und wirtschaftliche Veränderungen sowie die zunehmende Internationalisierung erfordern flexible Anpassung und kontinuierliche Weiterentwicklung beruflicher Qualifikationen in allen Bereichen. Für die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft, wie für die Lebenschancen des Einzelnen gewinnt die berufliche Weiterbildung eine immer größere Bedeutung.

Der Hauptausschuss weist dabei aber ausdrücklich darauf hin, dass die Weiterbildung auch ohne staatliche Vorgaben einen hohen Stellenwert besitzt und es eines Weiterbildungsgesetzes nicht bedarf. Der betriebliche Weiterbildungsaufwand pro Mitarbeiter steigt auch ohne tarifvertraglichen oder gesetzlichen Zwang jährlich. Der Gesamtaufwand für Weiterbildung betrug im Jahr 1998 nach aktuellen Berechnungen 77,5 Milliarden DM.

Der im Berufsbildungsbericht dargestellte Ansatz der Differenzierung und Flexibilisierung als Gestaltungsprinzip für lebensbegleitendes Lernen mit dem Ziel, die Schnittstellen zwischen Aus- und Weiterbildung besser miteinander zu verzahnen und so anschluss-, anerkennungs- und anrechnungsfähig zu machen, darf nicht dazu führen, die Verordnungsstrukturen der Ausbildung auf die Weiterbildung zu übertragen. Die Flexibilisierung der beruflichen Weiterbildung darf im Interesse einer raschen Qualifikationsanpassung an die neuen Erfordernisse aller Beschäftigungssektoren nicht angetastet werden.



## Berufsbildungsbericht 2001 (Fortsetzung)

### Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2001

#### Präambel

Erneut steht das Hauptbuch der Berufsbildung zur Diskussion. Der Berufsbildungsbericht 2001 der Bundesregierung liegt vor. Es ist der erste, der im neuen Jahrtausend präsentiert wird und das letzte Jahr des vergangenen Jahrhunderts beleuchtet. Diese Situation hätte genutzt werden können, selbstkritisch Bilanz zu ziehen und Visionen für eine lernende Gesellschaft darzulegen. Doch statt kritischer Fragen finden sich viele selbstbestätigende Aussagen. Statt mahnender Worte an die Adresse der Arbeitgeber, beschönigende Analysen. Statt Lösungsvorschläge für die Probleme unseres Bildungssystems, allgemeine Ankündigungen zukünftiger Aktivitäten.

Es schmeichelt allen Partnern im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, wenn die dort entwickelten Beschlüsse gelobt und seine wichtige Rolle von der Bundesregierung unterstrichen wird. Angemessen wäre es jedoch auch, wenn im Rahmen des Berufsbildungsberichtes die Bundesregierung beschreiben würde, welche Beiträge zur Umsetzung der Beschlüsse sie in den kommenden Monaten leisten will.

Ausdrücklich begrüßen wir, dass die Bundesregierung sich zum Berufsprinzip bekennt. Die referierten wissenschaftlichen Erkenntnisse zur Verwertbarkeit der Berufsausbildung belegen eindrucksvoll die erheblichen Vorteile des Berufsprinzips gegenüber einer an Tätigkeiten ausgerichteten Ausbildung. Sie bestätigen die Position der Gewerkschaften: Das Berufskonzept ist ein Konzept mit Zukunft – auch für die Arbeitswelt im 3. Jahrtausend.

#### Ausbildungsplatzbilanz 2000

Tatsache ist dass im Ausbildungsjahr 2000 nicht mehr Ausbildungsvorträge als 1999 abgeschlossen wurden, sondern weniger. Die Bilanz ist negativ. Mit dieser Entwicklung hatte niemand gerechnet. Selbst die Experten wurden überrascht. Insgesamt wurden diesmal 9300 (-1,5%) Ausbildungsstarter weniger als im Vorjahr gezählt. Der Rück-

gang hat sich fast ausschließlich im Osten abgespielt. Beträchtlich ist auch der Ausbildungsplatzrückgang beim Handwerk in Ost und West. Im Westen konnten Industrie und Handel durch einen Zuwachs von zwei Prozent das negative Branchenergebnis des Handwerks ausgleichen.

Auf betrieblicher Ebene und im Rahmen von Tarifverträgen hat es massive Anstrengungen gegeben, die Zahl der Ausbildungsplätze zu erhöhen bzw. die Übernahme nach der Ausbildung zu sichern, teilweise unter Verzicht auf Erhöhung der Ausbildungsvergütung, u.v.a. mehr. Aber dennoch: Die Bilanz bleibt bescheiden.

Die betrieblichen Ausbildungsplätze sind im Verhältnis zu 1999 zwar um 14 439 gestiegen. Vergleicht man aber das Jahr 2000 mit dem Jahr 1998 haben die Arbeitgeber gerade mal einen Anstieg um knapp ein Drittel (0,31) Prozent geschafft. Ganze 1 719 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze haben die Arbeitgeber innerhalb von zwei Jahren auf die Beine gestellt. Die darüber hinausgehenden und versprochenen Zuwächse aus dem Bereich der Wirtschaft wurden nicht erreicht. Die Arbeitgeber haben im Bündnis für Arbeit zwar auch für einen Abbau staatlich finanzierter Ausbildungsplätze plädiert, aber wohl nicht realisiert, dass diese fehlenden Plätze durch betriebliche Anstrengungen zu kompensieren waren. Weniger Ausbildungsstellenangebote wurden vor allem aus jenen Regionen gemeldet, in denen 1999 in einem besonders hohen Maße zusätzliche außerbetriebliche Stellen zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit eingerichtet worden sind.

Als Arbeitnehmergruppe müssen wir feststellen: Die Arbeitgeber sind – ohne Zweifel – ihrer Zusage im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit nicht gerecht geworden.

In den alten Bundesländern ist die Angebots-Nachfrage-Relation bei Ausbildungsplatzangeboten und Nachfragern in großen Teilen zwar besser, als im Jahr 1999; Ausnahmen bilden Schleswig-Holstein und Saarland und eine Reihe einzelner Arbeitsamtsbezirke. Mit Ausnahme von Hamburg, Bremen, NRW und dem Saarland waren aber in allen westdeutschen Bundesländern mehr Ausbil-



dungsplätze vorhanden als Bewerber. Im Schnitt aller alten Länder kamen auf 1 000 Bewerber 1 021 Ausbildungsplatzangebote. Von daher kann von einem auswahlfähigen Angebot, auf das man sich im Bündnis für Arbeit-, Ausbildungs- und Wettbewerbsfähigkeit für die nächsten Jahre verständigt hat, noch nicht gesprochen werden. Selbst wenn man statt der vom Bundesverfassungsgericht 1980 genannten 12,5 % nur von einem 10 %igen Angebotsüberhang ausgeht.

Noch immer bilden von den ausbildungsberechtigten Betrieben zu wenige aus. In den alten Ländern sind es 46,2 % und in den neuen Ländern 44,8 %. Auffallend ist dass zwischen 95,6 % (alte Länder) und 97,0 % (neue Länder) der Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten ausbilden. Bei den Betrieben mit 1–9 Beschäftigten bilden hingegen nur 44,8 % (alte Länder) bzw. 40,8 % (neue Länder) aus. Wenn auch mit geringen Verschiebungen gilt diese Struktur auch für die Betriebe, die 1998/1999 Ausbildungsverträge abgeschlossen haben. Betrachtet man aber die Verteilung der Ausbildungsverträge auf die Betriebsgrößen, so gehen nur 13,7 % (West) bzw. 12,1 % (Ost) der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf das Engagement von Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten zurück. Die mangelnde Ausbildungsbereitschaft der Großbetriebe dürfte für die nach wie vor angespannte Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt von erheblicher Bedeutung sein. In der Politik müssen deshalb Lösungen gefunden werden, welche die ungleiche Belastung zwischen kleinen und mittleren Betrieben auf der einen und Großbetrieben auf der anderen Seite ausgleichen. Dazu muss ein Lastenausgleich innerhalb der Wirtschaft gefunden werden. Dies kann und darf aber keine erhöhte staatliche Finanzierung der Berufsausbildung sein.

Der Bericht macht ein Weiteres deutlich. Obwohl dies oft behauptet wird, gibt es offenbar keinen Zusammenhang zwischen Beschäftigungsentwicklung und Ausbildungsbereitschaft der Betriebe. Im Kredit- und Versicherungsgewerbe ging die Zahl der Ausbildungsplätze zurück. Im Dienstleistungsgewerbe insgesamt hat die Zahl der Beschäftigten um ca. eine halbe Million zugenommen, die Zahl der Auszubildenden wurde um 2.800 verringert. In Branchen, die Beschäftigungseinbrüche zu verzeichnen hatten – etwa Leder-, Textil- und Nahrungsmittelindustrie sowie im Bereich Chemie und Kunststoff wurde dagegen mehr ausgebildet.

Sehr unterschiedlich ist auch die Wahrnehmung der Verantwortung für den Fachkräftenachwuchs

nach Betriebsgrößen ausgeprägt. Kamen in den kleinsten Betrieben (1–9 Beschäftigte) 1990 noch auf neun Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Auszubildender, hat sich dieses Verhältnis bis 1999 erheblich verschlechtert. Jetzt kommen auf einen Auszubildenden 13 Beschäftigte. Dieses Verhältnis ist aber noch viel dramatischer in den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten. Dort kam schon 1990 auf 19 Beschäftigte ein Auszubildender. Trotz dieses schon damals sehr schlechten Verhältnisses, hat sich dies bis 1999 noch einmal erhöht. 1999 kam auf 23 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Auszubildender.

Wer eine solche Ausbildungspolitik betreibt dürfte sich eigentlich nicht über den vorherrschenden Fachkräftemangel wundern. Wundern muss man sich aber darüber, dass diese Fakten von den Arbeitgebern nicht registriert werden. Sie laden ihre Versäumnisse lieber bei der Schule und auf dem Rücken der Jugendlichen ab: Versäumnisse der Schulen und mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen sind die Stichworte.

Bedauerlich ist aber auch, dass aus den im Bericht vorliegenden Daten bisher keine politischen Schlussfolgerungen gezogen wurden. Wenn es Fachkräftemangel gibt – wie die obigen Zahlen verdeutlichen – sind die Unternehmen aufgefordert, den allseits beklagten Missstand zu beseitigen. Die Bundesregierung muss die Arbeitgeber dazu drängen, endlich ihre Hausaufgaben zu machen.

Stimmt die Behauptung: Die Zahl der Abschlüsse ginge automatisch zurück, die Chancen für die Jugendlichen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, könnten aber dennoch angewachsen sein. Vordergründig gibt es einige Anzeichen für einen solchen Trend – z.B. weniger Interessenten bei den Arbeitsämtern. Es sollen einige Punkte überprüft werden, ob sie als Indizien für nachhaltige Veränderungen herhalten können.

### **Keine wachsende Nachfrage mehr aus den Schulen?**

Da ist zunächst einmal die Entwicklung der Nachfrage aus den Abgangsklassen der Schulen, die absinken kann, weil z.B. die Zahl der Schulabgänger zurückgeht. Diese Variante kann man aber ausschließen. Auch in 2000 gab es einen demographisch bedingten Nachfragezuwachs, keinen Rückgang. Der Berufsbildungsbericht 2000 schätzte dies auf eine Größenordnung von rd. 5 000. Bis zum Jahre 2005 bleiben die Zahlen aus



## Berufsbildungsbericht 2001 (Fortsetzung)

den Abgangsklassen der Schulen auf hohem Niveau; sie steigen in diesen Jahren sogar immer noch etwas an.

### Altbewerber geben endgültig auf oder wurden durch JUMP vom Markt genommen?

Der Entwurf des Berufsbildungsberichts 2001 nährt die These, dass es zu einem Rückgang der Nachfrage bei Ausbildungsplätzen gekommen ist, weil die Altnachfrage deutlich abgenommen hat. Viele von ihnen seien bereits 1999 ins JUMP-Programm aufgenommen worden, die ansonsten in 2000 erneut Nachfrager (Altbewerber) gewesen wären.

Wäre diese Annahme zutreffend, dann hätte sich in 2000 die registrierte Altnachfrage deutlich abbauen müssen. Dies ist aber nicht der Fall: Sie liegt, wie in den Vorjahren, auch im Jahr 2000 bei rund 50 Prozent aller Bewerber. Zwar ist diese Gruppe gegenüber 1999 um 2,8 Prozent gesunken. Im Vergleich mit 1998 ist sie jedoch noch um 1,6 Prozent gestiegen. Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr könnte daher kommen, dass 1999 gegenüber 1998 ein Anstieg der Altbewerber um 4,5 Prozent zu verzeichnen war.

Mit mangelnder Nachfrage aus dem Reservoir der Altbewerber ist das negative Gesamtergebnis auch nicht zu erklären. Damit ist die These der Bundesregierung, dass der Nachfragerückgang das negative Bilanz-Ergebnis bewirkt habe, nicht haltbar.

### Verliert das Ausbildungssystem an Attraktivität ?

Unter den veränderten Bedingungen in der Wissensgesellschaft könnten sich die Jugendlichen und ihre Eltern die Frage stellen (insbesondere bei den Abiturienten) ob eine betriebliche Ausbildung noch der richtige Berufseinstieg ist. Der Wegfall dieser Ausbildungsklientel könnte zu einer Vertragsreduktion führen. Es gibt in der Tat bei den Arbeitsämtern in diesem Jahr erstmals weniger ratsuchende Bewerber (-32 300). Zwar ist der Rückgang von Interessenten mit Hochschulreife seit 1998 besonders hoch. Aber auch die Bewerberinnen und Bewerber mit anderen Schulabschlüssen haben abgenommen. Nur die Nachfra-

ger ohne Hauptschulabschluss haben zugelegt: 1999 um 3,0 Prozent und 2000 noch einmal um 0,35 Prozent. Aber: Auch diese Entwicklung dürfte nur einen Teil erklären.

Ganz offensichtlich verzichtet zwar eine wachsende Zahl der Bewerber um einen Ausbildungsplatz darauf, die Arbeitsämter in ihre Strategie einzubeziehen. Die neue Computer-online-Vermittlung (ASIS) der Arbeitsämter trägt zu diesen anderen Suchstrategien bei. Aus dem Lehrstellen-Service der Arbeitsämter werden die wichtigsten Informationen abgezogen, um dann direkt mit dem Ausbildungsbetrieb in Kontakt zu kommen.

In diesen Fällen tauchen diese Jugendlichen erst gar nicht als Bewerber in der Arbeitsamtsstatistik auf. Diese veränderte Suchstrategie führt allerdings nicht zu einer Entlastung des Ausbildungsstellenmarkts. Diese Jugendlichen sind Bewerber, auch wenn sie das Arbeitsamt nicht mehr brauchen. Auch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat bei seiner jährlichen Befragung der Schulabgänger keinerlei nachlassendes Interesse feststellen können. Im Gegenteil: Eine solche Ausbildung steht bei den Jugendlichen weiterhin hoch im Kurs.

### Die Entwicklung im fünften Quartal

Ende September 2000 waren offiziell nach der Statistik der Arbeitsämter 23 600 Bewerber nicht vermittelt, dies sind 5 700 oder 19 Prozent weniger als ein Jahr zuvor. Zugleich waren 25 700 Ausbildungsplätze noch unbesetzt, 2 300 oder 10 Prozent mehr. Während sich im Westen der rechnerische Überschuss an Ausbildungsplätzen vergrößert hat, ist im Osten das Stellendefizit ein wenig kleiner geworden. Ganz eindeutig eine positive Gesamtentwicklung. In die Betrachtung und Bewertung des Ausbildungsjahres wird aber seit einigen Jahren richtigerweise die Entwicklung im fünften Quartal, also von Oktober bis Dezember, einbezogen.

Dabei zeigt sich folgendes Abschlussbild für 2000: Die Zahl der Ende September noch nicht vermittelten Bewerber verringerte sich bis Ende Dezember weiter um 12 400 auf 11 300. Die der unbesetzten Stellen um 16 200 auf 9 500. Gleichzeitig gingen aber zusätzlich von Oktober bis Dezember weitere



11 900 Ausbildungsstellen und 28 000 Bewerbermeldungen für das Berufsberatungsjahr 1999/2000 ein.

Alles in allem ergab sich zum 31. 12. 2000 folgende Situation: Auf insgesamt 28 900 noch nicht versorgte Jugendliche kamen 14 000 noch offene Stellen (Vorjahr: 32 000 Jugendliche zu 11 900 offene Stellen). Folglich ergab sich im Dezember ein Stellendefizit von 14 900, nachdem es Ende September noch einen Überschuss von 2 000 gegeben hatte.

Dem Fazit von Bundesanstaalts-Präsident Bernhard Jagoda: Die Situation ist also besser als vor Jahresfrist, aber nach wie vor unbefriedigend, kann nur voll beigepflichtet werden.

### Entwicklungstendenz „Wunsch-Profil“?

Obwohl sich in 2000 erstmals weniger Jugendliche bei den Arbeitsämtern als Ausbildungsplatzsuchende registrieren ließen (770 000 im Vorjahr waren es noch 800 000), schafften auch diesmal den Sprung in die Ausbildung nur etwas mehr als die Hälfte von ihnen, nämlich 400 000. Viele von den anderen wurden, so wie in den Vorjahren auch schon, in mehr oder minder sinnvollen Ersatzmaßnahmen oder offensichtlich unsinnigen Warteschleifen geparkt, in eine Arbeitsstelle vermittelt oder sind unbekannt verblieben. Wie in den Vorjahren betraf dies rund  $\frac{1}{4}$  der bei der Bundesanstalt registrierten Nachfrager – rund 200 000 Personen. Auch dies hat sicherlich zum Rückgang der abgeschlossenen Ausbildungsverträge beigetragen.

Aus den Arbeitsämtern wird berichtet, dass Bewerber und Ausbildungsbetriebe deutlich voneinander abweichende Wunsch-Profile haben. Viele Betriebe besetzen freie Ausbildungsplätze nicht, wenn die Bewerber nicht passgenau sind. Inzwischen zählten schlechtere Absolventen mit einem mittleren Bildungsabschluss (10. Klasse) zu den Problemgruppen des Ausbildungsmarktes. Bei JUMP war dies völlig anders: Hier wurde insbesondere schwächer schulisch vorgebildeten unvermittelten Bewerbern Ausbildungsangebote gemacht.

Das Miss-Match bei den Ausbildungsplätzen wird in den kommenden Jahren noch deutlicher werden. Wenn die Arbeitgeber ihre Wunschbilder vom idealen Ausbildungsbewerber nicht korrigieren, bleiben zukünftig immer mehr Ausbildungsangebote ungenutzt. Die Arbeitgeberverbände erklären

jetzt schon, dass die Betriebe für die schlechter schulisch vorgebildeten Bewerber keine Ausbildungsverantwortung übernehmen könnten. Insofern ist die Ausbildungsgarantie – mit den jetzt vorhandenen Instrumenten – nur erfüllbar, wenn der Staat für diesen Teil der Jugendlichen direkt Ausbildungsverantwortung übernimmt. Insofern ist die Orientierung, Rückbau der außerbetrieblichen und schulischen Ersatz-Berufsausbildung zwar richtig, wird aber an die beschriebene Grenze stoßen.

Sicherlich zeigte auch das Jugendsofortprogramm (JUMP) in diesem Jahr andere Wirkungen, als noch im Vorjahr. Im Startjahr gelang es, Altbewerber, also Jugendliche, die in den letzten Vermittlungsjahren leer ausgegangen waren und schon resigniert abgetaucht waren, anzusprechen und für Ausbildung neu zu motivieren. Immerhin 28 000 Jugendliche kamen so noch zu einem Ausbildungsplatz.

In diesem Jahr gab es für diese Zielgruppe deutlich weniger Mittel, es war nur noch Geld für 4 000 Ausbildungsverträge vorhanden. Insgesamt verliert das Jugendsofortprogramm zunehmend an Bedeutung für den Ausbildungsmarkt, es orientiert sich immer stärker auf den Übergang in den Arbeitsmarkt, also auf die zweite Schwelle.

### Die Lage auf dem ostdeutschen Ausbildungsmarkt

Katastrophal ist die Lage in den neuen Ländern und Berlin. Ein hoher Anteil der Ausbildungsplätze wird staatlich gefördert. Trotzdem hat sich die Zahl nicht nachhaltig erhöht. In keinem Land übersteigt das Angebot die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber. Nimmt man die Angebots-Nachfrage-Relation, dann kamen auf 1 000 Personen nur 943 Ausbildungsplätze. Dies ist zu wenig für die Region. Betrachtet man die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze, wird die Lage noch dramatischer. Von 10 Jugendlichen gehen drei leer aus, weil für sie nur sieben betriebliche Ausbildungsplätze bereitgestellt wurden.

In den neuen Bundesländern haben es die jungen Menschen deshalb unverändert schwerer als im Westen, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu bekommen. In 2000 sind vor allem berufsvorbereitende Maßnahmen und die außerbetriebliche Ausbildung im Benachteiligtenprogramm angestiegen. Bei den Ausbildungsplätzen von den Betrieben gab es ein mageres Plus von zwei Prozent. Fast



## Berufsbildungsbericht 2001 (Fortsetzung)

alle zentralen Kennzahlen des Ausbildungsmarktes Ost sind nunmehr seit Jahren eklatant schlechter als im Westen.

In keinem der 40 Arbeitsamtsbezirke der Neuen Bundesländer entspricht das Angebot der Nachfrage. Das Verhältnis von unbesetzten Stellen zu Nachfragern schwankt zwischen 1:20 0,20 in Brandenburg, das bedeutet, es gibt 5 Bewerber auf eine Stelle. In Mecklenburg-Vorpommern ist das Verhältnis 1:0,42, das heißt gut zwei Bewerber kommen auf eine freie Stelle. Auch aktuell ist dort ein weiterer Rückgang der Ausbildungsplätze zu verzeichnen (-4,47 % Ost, +4,6 % West). Dieser Tatbestand hat zur Folge, dass eine noch größere Zahl junger Menschen als in den Vorjahren eine Ausbildung in den alten Ländern aufgenommen haben. Inzwischen wandern 15 000 junge Menschen pro Jahr von Ost nach West – unberücksichtigt bleiben bei dieser Zahl diejenigen Jugendlichen, die im Pendlernahbereich entlang der alten Ländergrenze lernen.

Diesen schleichenden Prozess haben jetzt vier Landesämter für Statistik der neuen Bundesländer sichtbar gemacht. Danach haben 1998 und 1999 per Abwanderung aus dem Osten 103 000 junge Menschen unter 25 Jahren ihr Ausbildungsplatzproblem gelöst. Eine weitere Erhebung bestätigt diesen Trend: Allein aus Sachsen wanderten zwischen 1995 und 1999 rund 151 000 Personen in den Westen ab, davon waren 83 000 – also weit über die Hälfte – junge Menschen im Alter von 15 bis 35 Jahren.

Während JUMP in diesem Jahr noch zusätzliche Mobilitätsanreize für arbeitslose Jugendliche setzt, ist Mobilität in den neuen Bundesländern längst zum Problem geworden. Das DIW formuliert vorsichtig: „Für die weitere wirtschaftliche und demographische Entwicklung der ostdeutschen Länder ist es kaum günstig, wenn – wie bisher geschehen – viele Jugendliche aus dem Osten ihre Lehre in den alten Bundesländern absolvieren und danach dort bleiben!“

Die Bundesregierung sollte deshalb diese Entwicklung verfolgen. Von Vorteil dürfte auch sein, schon heute über mögliche Konsequenzen für diesen Teil Deutschlands nachzudenken. Für die von allen Seiten gewünschte soziale und wirtschaftliche Entwicklung dieser Region dürfte der Trend zur Abwanderung wegen mangelnder Bildungsangebote äußerst ungünstig sein.

### Jugendliche mit schlechteren Startchancen

Um benachteiligten Jugendlichen den Einstieg in die Berufsausbildung und darüber hinaus in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen, sind durchgreifende Reformen der gesamten Vorbereitung auf die Berufsausbildung erforderlich.

Unübersichtliche Strukturen und Zuständigkeiten sind zu beseitigen. Ebenfalls sind Koordination und Vernetzung der beteiligten Institutionen zu verbessern. Die Zahl der Jugendlichen, die ihre Berufsvorbereitungsmaßnahme abbrechen, ist zu hoch. Die Übergangsquote in eine anschließende betriebliche Berufsausbildung ist zu gering. Durchschnittlich bleibt jeder achte Jugendliche in Deutschland ohne Berufsausbildung. Aufgrund des immer noch unzureichenden Angebots an betrieblichen Ausbildungsplätzen ist die Lage noch nicht entschärft. Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Berufsausbildung sind zu oft Warteschleifen für marktbenachteiligte Jugendliche, das gilt insbesondere für die östlichen Bundesländer.

Die Fehler sind offensichtlich:

- Die Funktion der beruflichen Schulen als Auffangbecken für unversorgte Jugendliche wird nicht in Frage gestellt.
- Eine strukturell angelegte Verknüpfung von Berufsausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung ist nicht vorhanden.
- Die notwendige Kooperation der Lernorte für Berufsausbildung und Berufsausbildungsvorbereitung findet nur in Ausnahmefällen statt.
- Es fehlen verbindliche Qualitätsstandards für Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung.
- Die Vergabe von Maßnahmen an Träger durch die Arbeitsämter orientiert sich vielfach am preiswertesten Angebot und vernachlässigt Qualitätskriterien.

Neben inhaltlichen Reformen der Berufsausbildungsvorbereitung sind grundsätzliche Veränderungen auf ordnungspolitischer Ebene notwendig. Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Berufsausbildung haben wenig Sinn, wenn sie isoliert und ohne Anbindung an vorhergehende sowie nachfolgende



Bildungsangebote durchgeführt werden. Dieses Angebot muss vielmehr in ein stringentes System der beruflichen Qualifizierung eingebettet werden. Am Anfang steht eine Berufsorientierung in der allgemeinbildenden Schule, für die in höherem Maße als bisher sachliche Ressourcen und Personal bereitgestellt werden. Für Jugendliche mit dem Wunsch nach schulischer Weiterqualifizierung folgen berufsausbildungsvorbereitende Fördermaßnahmen an Berufsbildenden Schulen und Trägerinstitutionen, die zur qualifizierten Berufsausbildung führen und in den ersten Arbeitsmarkt münden. Durch eine abgestimmte und optimierte Berufsorientierung in der allgemeinbildenden Schule ließe sich die Zahl der berufsvorbereitenden Maßnahmen reduzieren.

### **Die Situation der Berufsschulen**

Gemeinsam mit dem Betrieb soll die Berufsschule eine breite und qualitativ gute Berufsausbildung sichern. Sie muss die Grundlagen schaffen, um die Anforderungen des gesamten Erwerbslebens bewältigen zu können. Schließlich sichern Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre materielle Existenz vor allem durch den bezahlten Einsatz ihrer Arbeitskraft.

Die Berufsschule muss ihren gesetzlichen Auftrag erfüllen. Sie soll alle Auszubildenden befähigen Arbeit, Technik und Gesellschaft mitzugestalten. Deshalb darf die Berufsschule kein Anhängsel der Betriebe sein. Sie muss ihren eigenen Auftrag in der Ausbildung wahrnehmen.

Angesichts des dramatischen Lehrermangels, des hohen Altersdurchschnitts der Lehrer und der weiter steigenden Qualifikationsanforderungen, hält der DGB ein bundesweites Berufsschulentwicklungsprogramm für erforderlich. Dabei sehen wir folgende Prioritäten:

### **Volles Unterrichtsangebot mit qualifiziertem Personal**

Nach Angaben des DIW scheiden spätestens im Jahr 2005 mehr Lehrer an beruflichen Schulen aus, als jetzt schon Anwärter für das höhere Lehramt an Berufsschulen studieren. Bis zum Jahr 2020 werden 76 000 Vollzeitkräfte an Berufsschulen pensioniert werden. Das Defizit an Lehrkräften beträgt in den Jahren 2000 bis 2005 p.a. 1 375, insgesamt für diesen Zeitraum also 6 875 und in den Jahren 2005

bis 2010 10 085 Lehrkräfte und somit für die nächsten 10 Jahre insgesamt 17 000 Lehrkräfte. Schon jetzt ist mehr als ein Drittel der Lehrer älter als 50 Jahre. Im Hinblick auf die Altersverteilung in den Lehrerkollegien fehlen inzwischen zwei Generationen von jungen Lehrkräften. Im Schuljahr 1998/1999 wurden jedem dritten Berufsschüler nur zehn oder weniger Wochenstunden Unterricht erteilt.

Die Arbeitnehmergruppe im BIBB-Hauptausschuss hält es deshalb für erforderlich, den Lehrermangel abzubauen und der Gewinnung des Lehrernachwuchses Priorität zu geben.

Dies könnte durch Anwerben geeigneten Fachpersonals aus der Wirtschaft, durch Qualifizierung von Lehrern und Lehrerinnen anderer Schulstufen und Schulformen, durch den Einsatz von Hochschulabsolventen wirtschaftlicher und technischer Fachrichtungen insgesamt mit pädagogischer Zusatzausbildung und verbunden mit gezielten finanziellen Anreizen erfolgen.

### **Effiziente Qualifizierung im IT- und Medien-Bereich**

Seit 1997 hat sich die Zahl der Auszubildenden in den IT-Berufen verdreifacht. Die Zahl der neu ausgebildeten IT-nahen Lehrer ist um ein Fünftel gesunken.

Um die Unterrichtsversorgung nur einigermaßen aufrechtzuerhalten, müssten nach Berechnungen des DIW im Jahr 395 Lehrer in den IT-nahen Fächern, 23 für Datenverarbeitung, 110 für Energie- und Elektrotechnik und 262 für Metalltechnik und Maschinenbau eingestellt werden.

Die Länder und Kommunen sind aufgefordert, die von der Bundesregierung für die technische Ausstattung der Berufsschulen vorgesehenen Mittel in Höhe von 255 Mio. DM aus Zinsersparnissen der UMTS-Erlöse, mit erster Priorität den Berufsschulen zukommen zu lassen, die in den neuen Medien- und IT-Berufen ausbilden. Die an den Hochschulen vorhandenen Studiengänge für Berufsschullehrer sind speziell im Bereich der IT-Qualifizierung auszubauen.

### **Fremdsprachenkompetenz**

Von zentraler Bedeutung wird zudem eine Verstärkung des Fremdsprachenunterrichts sein. In immer



## Berufsbildungsbericht 2001 (Fortsetzung)

mehr Berufen sind Fremdsprachenkenntnisse unabdingbar. Ob das duale System seine Europa-tauglichkeit unter Beweis stellen kann, wird nicht zuletzt daran gemessen, wie die Berufsschule auf diese Herausforderung antwortet. Das Erlernen von mindestens einer berufsbezogenen Fremdsprache ist in der Berufsschule fortzusetzen. Im Rahmen der Qualifizierung für den europäischen Markt erhält die Vermittlung von interkulturellen Kompetenzen eine wachsende Bedeutung (Verständnis für andere Mentalitäten, Kenntnisse ausländischen Rechts, Bereitschaft, sich flexibel anderen soziokulturellen Bedingungen anzupassen, etc.).

### Lernortkooperation

Für alle Ausbildungsberufe gilt: Die Vermittlung von Theorie ohne Hinzuziehung der Praxis ist ebenso unmöglich, wie Vermittlung von Praxis ohne Bezug zur Theorie. Deshalb hält es der DGB für erforderlich, engere Kooperationen von Betrieben und Berufsschulen vor Ort zu erreichen. Für gegenseitige Informationen und Abstimmungen betrieblicher und schulischer Ausbildung sind Netzwerke erforderlich. Sinnvoll ist der direkte Kontakt von Ausbildern und Lehrern. In diese Kooperationsgespräche muss auch die betriebliche Interessenvertretung mit einbezogen werden.

Erforderlich sind neue curriculare Konzepte, die eine größere Verzahnung der beiden Lernorte ermöglichen, aber auch eine bessere Koordination von Erstausbildung und Weiterbildungsmöglichkeiten. Gefordert sind des Weiteren neue Organisationsformen des Lernens und Arbeitens, der fächerintegrierenden Projektarbeit. Starre Fächer-einteilung, ein dogmatisch einzuhaltender Stundenrhythmus und die verordneten Pausenzeiten sollten flexiblen organisatorischen Lösungen weichen.

Die Arbeitnehmergruppe hält es für erforderlich, die Spielräume für Entscheidungen eigenständiger Lehrerteams zu erweitern. In diesem Zusammenhang eröffnen sich auch neue Perspektiven für die Fragen nach der Verteilung fachlicher wie allgemeiner Zeitanteile in der Berufsschule wie in der betrieblichen Ausbildung.

Die beruflichen Schulen haben in den letzten Jahren bewiesen, dass sie flexibel und entwicklungs-fähig sind. Aber ohne ein deutliches politisches Zeichen sind sie als das wichtige Standbein der Ausbildung gefährdet. Ungelöste Probleme sind die Alterstruktur der Lehrerkollegien und fehlender und zu geringer Nachwuchs, die fehlenden Mittel der kommunalen Schulträger, der permanente innere Schulentwicklungsbedarf.

Die Arbeitnehmergruppe fordert Bund und Länder auf, sich auf ein bundesweites und umfassendes Berufsschulentwicklungsprogramm zu verständigen und so unter Beweis zu stellen, dass sie es ernst meinen mit der Verwirklichung der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung. Dieses Programm muss sowohl die personelle, als auch die sachliche Ausstattung der Berufsschulen sicherstellen. Dafür müssen die Länder zusätzliche Mittel bereit stellen. Die für die Jahre 2001 und 2002 vorgesehenen Mittel reichen bei weitem nicht aus, um den vorhandenen „Modernisierungstau“ aufzulösen und gleichzeitig für die Zukunftsaufgaben ausgestattete Berufsschulen einzurichten.

Die Übergangs- und Einstellungsbedingungen für Lehrerinnen und Lehrer an Berufsbildenden Schulen sind zu verbessern. Entscheidend ist dass die Berufsschule nicht mehr als Anhängsel, sondern als gleichwertiger Teil der beruflichen Bildung verstanden wird. Die Länder müssen einsehen, dass sie einen wichtigen Teil der Verantwortung für das zukünftige Qualifikationsniveau der Menschen in unserer Gesellschaft haben. Ein Berufsschulentwicklungsprogramm gibt es nicht zum Nulltarif.

### Prüfungswesen

Die Reform des Systems der Prüfungsaufgabenerstellung ist unerlässlich. Veränderungen der Arbeitswelt haben nachhaltige Veränderungen bei den beruflichen Anforderungen bewirkt. Die in den neuen Ausbildungsordnungen verankerte Handlungsorientierung wird in den bisherigen Prüfungen noch nicht berücksichtigt. Dies hat dann zur Folge, dass Lernformen, die auf erweiterte Kompetenzen zielen, in der Ausbildungspraxis nicht das notwendige Gewicht erlangen, weil sie in Prüfungen nicht berücksichtigt werden.



Die Aufgabenerstellungsinstitutionen werden im Sinne paritätischer Beteiligung verändert, indem Koordinierungskreise eingerichtet und paritätisch besetzt werden. Diese Koordinierungskreise erhalten Zuständigkeit für alle Bereiche der Prüfungsaufgabenerstellung. Ein abgestimmtes Berufungsverfahren regelt die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern/Arbeitnehmervertreterinnen und Lehrern/Lehrerinnen in überregionalen Fachausschüssen. Notwendig sind entstandardisierte Prüfungen, die durch ein Qualitätssicherungssystem flankiert werden sollen. Die regionalen Prüfungsausschüsse werden darin eingebunden. Die Aufgabenersteller und Aufgabenerstellerinnen benötigen eine adäquate Qualifizierung, um ihre Funktion im Sinne des reformierten Prüfungssystems erfolgreich wahrnehmen zu können. Der öffentlich-rechtliche Charakter der Prüfungen in der Berufsausbildung korrespondiert mit der öffentlichen Verantwortung für die Qualität der eingesetzten Prüfungsaufgaben. Beauftragte in Gremien des Prüfungswesens sind gehalten, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Um diese notwendige Voraussetzung erfüllen zu können, sind Freistellungsregelungen im BBiG zu verankern.

Prüfungsaufgaben für Zwischen- und Abschlussprüfungen werden aufeinander abgestimmt. Auch für Zwischenprüfungen wird das gesamte Spektrum von Aufgabentypen genutzt. Die Erstellung von Prüfungsaufgaben für Zwischen- und Abschlussprüfungen durch unterschiedliche Aufgabenerstellungsinstitutionen hat sich nicht bewährt. Dieses Verfahren (AKA erstellt für alle kaufmännischen Berufe die Aufgaben für Zwischenprüfungen) widerspricht dem Ziel der engeren Verzahnung von Ausbildung und Prüfung. Die Zwischenprüfungen haben auch die Funktion, auf die Abschlussprüfung vorzubereiten, dies kann nicht durch die Nutzung eines einzigen Aufgabentyps (z.B. Multiple choice) gewährleistet werden.

## Weiterbildung

Weiterbildung darf sich nicht ausschließlich am politischen und wirtschaftlichen Status quo orientieren, vielmehr muss sie in ihren Inhalten Entwicklungstendenzen in Gesellschaft und Arbeitswelt aufnehmen. Deshalb sind die Forderung nach stärkerer Flexibilität aber auch die wachsenden Anforderungen bezüglich der Teilhabe an einer demokratischen Gesellschaft nur in einem System der Weiterbildung umzusetzen, das allen gleichermaßen zugänglich ist.

Die Fort- und Weiterbildung im Rahmen der Betriebe ist zu verbessern und wesentlich stärker als bisher zu einem festen Bestandteil der Mitbestimmung durch die Interessenvertretung der Beschäftigten zu machen. Handlungsbedarf liegt hier beim Gesetzgeber, im Bereich von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Um Chancengleichheit von Männern und Frauen zu erreichen, müssen die betrieblichen Akteure gezielt Maßnahmen entwickeln und umsetzen.

Die bisherige betriebliche Weiterbildungspraxis muss auch für die einzelnen Branchen weiterentwickelt werden. Dabei müssen Qualifikationsstandards vereinbart werden, die den Wert einer beruflichen Weiterbildung unabhängiger von dem einzelnen Unternehmen sowie von der momentanen Arbeitsmarktsituation machen.

Durch Branchenvereinbarungen müssen auch für Berufspraktiker ohne einschlägige Abschlüsse, für Quereinsteiger, Studienabbrecher und andere Gruppen – z.B. Frauen und Männer nach der Familienpause – neue Möglichkeiten zum Aufbau einer Berufskarriere und zur Nachqualifizierung geschaffen werden. Damit würde ein aktiver Beitrag zur Arbeitsmarktentwicklung und zur Überwindung spezifischen Arbeitskräftemangels geleistet.

Erweiterte Regelungen zum Bildungsurlaub sind in allen Bundesländern einzuführen, um den individuellen Bildungsanspruch der Arbeitnehmer/innen zu sichern. Der Anspruch auf Bildungsurlaub soll für längerfristige Weiterbildungsangebote verwendbar und inhaltlich breiter genutzt werden können. Ansätze zur Verbindung von Bildungsurlaub mit betrieblichen Weiterbildungskonzepten sowie mit Angeboten öffentlicher Weiterbildungsveranstalter sollen an den Interessen der Beschäftigten ansetzen.

Die Möglichkeiten der Beschäftigten, außerhalb der Arbeitszeit an Bildungsveranstaltungen teilzunehmen, sind zu verbessern. Dazu gehört die Finanzierung der öffentlichen Weiterbildung sowie eine Qualitätssicherung der Angebote.

Erneut dokumentiert der Entwurf des Berufsbildungsberichtes 2001 die erheblichen Defizite, die wir in der Bundesrepublik Deutschland hinsichtlich der statistischen Erfassung von Daten in der Weiterbildung zu beklagen haben. Abgedruckt sind Berichte über einzelne Projekte und Maßnahmen; es fehlen jedoch umfassende Daten vor allem über die Struktur, die Finanzierung und die Teilnehmer. Die Arbeitnehmergruppe fordert die Bundes-



## Berufsbildungsbericht 2001 (Fortsetzung)

regierung auf, endlich die Grundlagen für eine regelmäßige Erhebung der Daten über die berufliche und allgemeine Weiterbildung zu schaffen. Dies ist die Voraussetzung, um jährlich über diese wichtige Säule des Bildungssystems zu berichten.

**Suchworte:** Berufsbildungsbericht 2001, Teil 1, Berufsbildungsbericht, Bildungsbericht, Ausbildungssituation, Duales System, Lebenslanges Lernen, Sofortprogramm, Jugendarbeitslosigkeit, BBB 2001

HSt Ib3 6/2001

