

Berufsbildungsbericht 2002

F 1252

Teil I: Qualifizierung für eine Gesellschaft und Arbeitswelt im Wandel

1. **Eine neue Qualifizierungsoffensive zur Bewältigung der berufsbildungspolitischen Herausforderungen**
2. **Ausbildungssituation 2001**
3. **Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 2002**
4. **Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit – Umsetzung der Beschlüsse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“**
5. **Europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung**

Die zentrale berufsbildungspolitische Zielsetzung der Bundesregierung ist es, durch Aus- und Weiterbildung dauerhafte Beschäftigung zu ermöglichen. Junge Menschen müssen einlösbare Chancen auf eine erste solide Berufsausbildung als Voraussetzung für einen Einstieg in eine qualifizierte Beschäftigung haben. Wer bisher keine verwertbare berufliche Qualifikation erlangen konnte, soll Optionen für eine Nachqualifizierung erhalten, die Möglichkeiten bis zu einem anerkannten Berufsabschluss und damit für eine qualifizierte Beschäftigung eröffnen. Darüber hinaus ist es erforderlich, den Menschen während ihres Berufslebens durch lebensbegleitendes Lernen Möglichkeiten zu geben, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu erweitern und damit zugleich der Wirtschaft ein ausreichend qualifiziertes Fachkräftepotenzial zur Verfügung zu stellen.

Ein modernes Verständnis von Beschäftigungsfähigkeit umfasst den Erwerb von solidem Fachwissen, von Fertigkeiten und Kompetenzen, um den erlernten Beruf unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung ausüben zu können. Eine Berufsausbildung soll auch die Voraussetzungen für Mobilität im Beruf und am Arbeitsmarkt durch die Vermittlung von beruflicher Handlungskompetenz schaffen sowie die Bereitschaft und Fähigkeit zu kontinuierlichem Weiterlernen fördern. Diese Fähigkeit und Bereitschaft müssen auch nach der Ausbildung erhalten und unterstützt werden. Das stellt Anforderungen an den Einzelnen und seine Eigeninitiative, muss aber ebenso verstärkt in Entwicklungsstrategien von Unternehmen und Verwaltun-

gen Eingang finden. Der Verbesserung der Strukturen lebensbegleitenden Lernens auch in Arbeitsbezügen kommt deshalb eine zunehmende Bedeutung zu. Selbstständigkeit, Kreativität, Gestaltungsfähigkeit sowie Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit sind an immer mehr Arbeitsplätzen gefordert. Die Grundlagen für diese neuen Formen des Lernens müssen mehr als bisher bereits in den allgemein bildenden Schulen gelegt werden.

Eine breit angelegte, am Bedarf des Beschäftigungssystems orientierte Berufsausbildung, die auch erste Berufserfahrung vermittelt, schafft hierzu die nötigen Voraussetzungen. Ein ausreichendes Ausbildungsplatzangebot im dualen System ist daher unter wirtschafts- wie gesellschaftspolitischen Aspekten von zentraler Bedeutung.

Eine Bilanz der von der Bundesregierung seit 1998 vielfach gemeinsam mit den Sozialpartnern und Ländern eingeleiteten Aktivitäten zeigt, dass sich die Ausbildungschancen der Jugendlichen kontinuierlich weiter verbessert haben. Am 30. September 2001 waren bundesweit noch 20 462 nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldet, ein Rückgang um 42,6 % im Vergleich zu 1998. Diese positive Entwicklung ist u.a. ein Erfolg des Ausbildungskonsenses, der am 6. Juli 1999 im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit¹⁾ zwischen der Bundesregierung und den Sozialpartnern geschlossen wurde. Einen wichtigen Beitrag hat auch das von der Bundesregierung am 25. November 1998 beschlossene „Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher“ (Jugendsofortprogramm) insbesondere durch Artikel 2 „Förderung von lokalen und regionalen Projekten zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebots“ sowie Artikel 4 „Ein Ausbildungsjahr in außerbetrieblicher Ausbildung für im Dezember noch nicht vermittelte Bewerberinnen und Bewerber und ggf. Fortsetzung der außerbetrieblichen Ausbildung bis zum Berufsabschluss“, geleistet. Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt hat sich damit verbes-

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Teil I, Kapitel 5



sert, ist jedoch insbesondere in den neuen Ländern noch nicht zufriedenstellend.

Die Bundesregierung hat mit der Übernahme der Regierungsverantwortung 1998 den Dialog mit den für Bildung Verantwortlichen intensiviert.

Um den Reformprozess in zentralen wirtschafts-, arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitisch bedeutsamen Bereichen voranzubringen, hat die Bundesregierung im November 1998 das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit eingerichtet. In diesem Bündnis haben Vertreter der Bundesregierung, der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften in der Spitzenrunde sowie den verschiedenen themenorientierten Arbeitsgruppen Vorschläge für mehr Beschäftigung und Qualifizierung sowie zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit erörtert und entsprechende Beschlüsse²⁾ gefasst, die Schritt für Schritt umgesetzt werden.

Die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ hat seit ihrer Einsetzung Ende Januar 1999 in neun Sitzungen grundlegende berufsbildungspolitische Themen beraten, um die Modernisierung und Flexibilisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung voranzutreiben und dabei möglichst allen Jugendlichen eine Chance auf eine qualifizierte Berufsausbildung eröffnen zu können.

Die Notwendigkeit, weitreichende Reformen durchzuführen, betrifft alle Teile des Bildungssystems. In dem von der Bundesregierung zusammen mit den Ländern für einen befristeten Zeitraum eingerichteten Forum Bildung³⁾ wurden insbesondere bildungsbereichsübergreifende Querschnittsthemen wie „Bildungs- und Qualifikationsziele von morgen“ erörtert sowie Reformstrategien zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit des deutschen Bildungssystems entwickelt. Die von Bund und Ländern am 4. Dezember 2001 präsentierten zwölf Empfehlungen des Forums konzentrieren sich schwerpunktmäßig auf zwei Bereiche – die grundlegende Verbesserung der Bildungsangebote für Kinder, Jugendliche und Erwachsene sowie die Gestaltung von Rahmenbedingungen, die lebenslanges Lernen ermöglichen.

Dass strukturelle Reformen zur Steigerung der Effizienz des allgemeinbildenden Bildungssystems in Deutschland erforderlich sind, zeigen auch die Ergebnisse der von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) initiierten internationalen vergleichenden Schulleistungsstudie PISA⁴⁾ (Programme for International Student Assessment), bei der deutschen Schülern

und Schülerinnen im Alter von 15 Jahren nur unterdurchschnittliche Leistungen attestiert wurden.

Darüber hinaus ist es auch eine der wesentlichen Aufgaben der allgemeinbildenden Schulen insbesondere in der Sekundarstufe I, die für die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung erforderliche Ausbildungsreife der Schüler und Schülerinnen sicherzustellen. Die Länder haben hierzu in den vergangenen Jahren zahlreiche Maßnahmen⁵⁾ ergriffen, die darauf zielen, den Unterricht in den Kernfächern zu stärken sowie die Hinführung an Wirtschaft und Arbeitswelt zu verbessern. Die Möglichkeit zur vertieften Berufswahlorientierung nach dem Sozialgesetzbuch III wurde durch das „Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job-AQTIV-Gesetz⁶⁾“ deutlich verbessert. Ab dem Jahr 2002 können Arbeitsämter und Dritte (insbesondere Schulen) in der unterrichtsfreien Zeit Berufsorientierungsmaßnahmen von bis zu vier Wochen Dauer anbieten, wenn sich die Dritten mindestens zur Hälfte an der Finanzierung beteiligen. Ergänzend zu diesen Angeboten der Bundesanstalt für Arbeit werden die Aktivitäten der Länder zur Verbesserung der Berufswahlorientierung und -entscheidung vom Bundesministe-

2) Die Beschlüsse sowie zahlreiche Informationen und Materialien der verschiedenen Arbeitsgruppen können auf der Internet-Seite www.bundesregierung.de unter Schwerpunkte/Bündnis für Arbeit abgerufen werden.

3) Das Forum Bildung wurde mit dem Abschlusskongress am 9./10. Januar 2002 zunächst beendet. Bund und Länder haben sich dabei auf ein Follow-up verständigt, in dem bis Ende 2004 über die Umsetzung der Empfehlungen berichtet werden soll.

4) In Deutschland wurde die Studie vom Max-Planck-Institut für Bildungsforschung durchgeführt; weitere Informationen unter www.mpib-berlin.mpg.de/pisa/

5) Vgl. hierzu die vom Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister in der Bundesrepublik Deutschland vorgelegte Dokumentation der Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsreife sowie Berufswahlentscheidung, Bonn im Juni 2001

6) Job-AQTIV-Gesetz vom 10. 12. 2001, BGBl. 2001 I S. 3443; AQTIV steht dabei für **A**ktivieren, **Q**ualifizieren, **T**rainieren, **I**nvestieren, **V**ermitteln. Detaillierte Informationen über das JOB-AQTIV-Gesetz sind auf der Internet-Seite des www.bma.de unter dem Abschnitt „Arbeit“ bzw. „Arbeitsrecht“ abrufbar.



Berufsbildungsbericht 2002 (Fortsetzung)

rium für Bildung und Forschung im Rahmen des mit den Ländern abgestimmten Programms „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“ unterstützt⁷⁾.

Als gleichberechtigte Partner im System der dualen Berufsausbildung sind die Berufsschulen gefordert, an einer modernen und zukunftsorientierten Ausbildung des Fachkräftenachwuchses mitzuwirken. Um diesen Bildungsauftrag erfüllen zu können, müssen die Berufsschulen über eine entsprechende sachliche und personelle Ausstattung verfügen. Die Bundesregierung unterstützt daher die Länder flankierend in ihren Anstrengungen, ein leistungsfähiges und qualitativ hochwertiges Berufsschulangebot sicherzustellen. 2001 wurde das Modellvorhabenprogramm „Innovative Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen“ der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung⁸⁾ begonnen. Mit dem „Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen“ werden in den Jahren 2001 und 2002 rund 130 Mio. € für die Ausstattung von beruflichen Schulen mit neuen Technologien zur Verfügung gestellt⁹⁾.

Die vielfältigen Veränderungen in Wirtschaft und Technik, Arbeitswelt und Gesellschaft mit neuen Anforderungen an das Bildungs- und Berufsbildungssystem erfordern einen permanenten Modernisierungsprozess ohne dabei vorschnell Bewährtes aufzugeben. Hier sind alle Beteiligten – Bund, Länder und Sozialpartner – gefordert, in einem konstruktiven Dialog bei der Bewältigung der Herausforderungen im Interesse der Jugendlichen wie der Unternehmen und Betriebe zusammenzuarbeiten. Von zentraler Bedeutung bleibt aber auch zukünftig die Bereitstellung eines ausreichenden und auswahlfähigen Ausbildungsplatzangebots durch die Wirtschaft.

1. Eine neue Qualifizierungsoffensive zur Bewältigung der berufsbildungspolitischen Herausforderungen

Die Bildungspolitik und insbesondere die Berufsbildungspolitik sieht sich mit einer Reihe von tiefgreifenden Veränderungen konfrontiert: In den Industrieländern vollzieht sich ein fundamentaler Strukturwandel von der nationalen Industriegesellschaft zur globalen wissensintensiven Informations- und Dienstleistungsgesellschaft. Mit der Informations- und Kommunikationstechnologie

dringen moderne Wissenschaft und Technik in alle Lebensbereiche und Arbeitsprozesse vor. Damit verändern sich nicht nur die einzelnen Sektoren der nationalen Volkswirtschaften und internationalen Produktions- und Austauschbeziehungen. Dies hat vor allem Auswirkungen auf Beschäftigungsstrukturen, Arbeitsformen und die zukünftig erforderlichen Qualifikationen der Fachkräfte.

Zugleich vollzieht sich ein – in seinen Konsequenzen für Qualifizierung und Beschäftigung noch nicht hinreichend wahrgenommener – grundlegender demographischer Wandel. Niedrige Geburtenraten führen nicht nur zu sinkenden Bevölkerungszahlen, sondern vor allem auch zu einer anderen Alterszusammensetzung der Bevölkerung und somit der Menschen im erwerbsfähigen Alter. Der Anteil der Älteren wächst, der der Jüngeren und in der Folge der mittleren Generation sinkt.

Diese beiden bedeutsamen Entwicklungen sind eine große Herausforderung für das gesamte Bildungssystem.

Der gemeinsame Kern der Szenarien, die sich mit den Auswirkungen des weiteren Vordringens der modernen Informations- und Telekommunikationstechnologien in Wirtschaft und Arbeitswelt befassen, sind drei miteinander verbundene Trends:

- der Anteil der eigentlichen Produktionstätigkeiten an der Beschäftigung geht zurück, der Anteil wissensbasierter primärer und insbesondere sekundärer Dienstleistungen wächst;
- die kompetente Anwendung von Informations- und Kommunikationstechniken wird zur Basiskompetenz an immer mehr Arbeitsplätzen;
- die internationalen Wirtschafts- und Arbeitsbeziehungen werden intensiver und weiten sich aus mit Auswirkungen auf eine zunehmende Zahl von Arbeitsplätzen.

Als Ergebnis wird der Anteil höherqualifizierter Tätigkeiten an der Beschäftigung deutlich zunehmen, während der Anteil einfacher Tätigkeiten sinkt. Damit einher geht auf allen Tätigkeitsebenen und an nahezu allen Arbeitsplätzen ein rascher organisatorischer und steter technischer Wandel.

⁷⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 4.1

⁸⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 3.5.5

⁹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 3.2.1



Neue und sich kontinuierlich verändernde Anforderungen an die fachlichen und allgemeinen Kompetenzen sind die Folge.

Diese Entwicklungen und der parallel verlaufende demographische Wandel müssen nach den bisher vorliegenden Prognosen durch eine verstärkte Aktivierung und Ausschöpfung des – bisher nur unzureichend genutzten – inländischen Qualifikationspotenzials kompensiert werden, was jedoch nicht ausreichen wird, um den Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials auszugleichen. In Zukunft muss der Fachkräftebedarf auch ergänzend über eine verstärkte Zuwanderung qualifizierter ausländischer Fachkräfte gedeckt werden. Eine zentrale bildungspolitische Aufgabe besteht daher darin, in den nächsten Jahren alle vorhandenen Erwerbs- und Qualifikationspotenziale zu entwickeln und auszuschöpfen.

Ansonsten besteht die Gefahr, dass sich „Mismatch“-Probleme auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt weiter verstärken könnten. Einerseits fehlen in bestimmten Wirtschaftsbereichen und Regionen Arbeits- und Ausbildungsplätze, andererseits können wiederum in einigen Regionen und zukunftssträchtigen Branchen Arbeits- und Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Nur im Rahmen einer umfassenden Gesamtstrategie kann es gelingen, dem Fachkräftemangel entgegenzusteuern. Die Bundesregierung hat mit der am 4. März 2001 im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit gemeinsam mit den Sozialpartnern vereinbarten Qualifizierungsoffensive hierfür die Grundlagen gelegt. Dabei geht es schwerpunktmäßig um fünf Handlungsfelder:

Ausbildungschancen für alle Jugendlichen

Primäres Ziel der Berufsbildungspolitik der Bundesregierung ist es, allen Jugendlichen die Chance zu eröffnen, mit einer arbeitsmarktverwertbaren Berufsausbildung den Start in das Berufsleben zu beginnen. Dies dient den Jugendlichen, die eine solide Ausbildung absolvieren wollen, und der Wirtschaft, die u.a. auf qualifizierte Nachwuchskräfte angewiesen ist, um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können. Der mit dem Ausbildungskonsens des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 1999 begonnene Weg zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation sowie zur fortlaufenden und nachhaltigen Modernisierung der Berufsausbildung wird daher konsequent fortgesetzt¹⁰⁾.

Die Umsetzung des Grundsatzes „Berufsausbildung für alle“ erfordert ein auswahlfähiges und dif-

ferenziertes Angebot an Ausbildungsplätzen in Berufen, die gute Beschäftigungsperspektiven auf dem Arbeitsmarkt eröffnen und zugleich dem unterschiedlichen Leistungsvermögen und den Interessen der Jugendlichen gerecht werden. Hier ist an erster Stelle die Wirtschaft gefordert. Die Bundesregierung wird in den neuen Ländern durch öffentlich finanzierte Ausbildungsplatzprogramme die Wirtschaft in ihren Anstrengungen flankierend unterstützen. Sie strebt dabei an, in Abstimmung mit den für die Durchführung verantwortlichen Ländern, den Einsatz der Programme flexibler auf die unterschiedlichen regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktverhältnisse auszurichten und mit den Programmen einen stärkeren Beitrag zur weiteren Entwicklung betrieblicher Ausbildungsstrukturen zu leisten.

Zur Verbesserung der Ausbildung von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen werden mit dem im Jahr 2001 begonnenen Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“¹¹⁾ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die dazu notwendigen Instrumente weiterentwickelt, auch um präventiv Jugendarbeitslosigkeit zu vermeiden sowie die gegebene Jugendarbeitslosigkeit zu senken.

Das Jugendsofortprogramm ist bis zum Ende des Jahres 2003 verlängert worden. Darüber hinaus wurden bewährte Elemente des Programms mit dem Job-AQTIV-Gesetz in das gesetzliche Regelinstrumentarium übernommen. Ab dem Jahr 2004 können danach u.a. die ausbildungsvorbereitende Maßnahme „Arbeit und Qualifizierung für (noch) nicht ausbildungsgerechte Jugendliche (AQJ)“, das „Nachholen des Hauptschulabschlusses“ sowie „Beschäftigung begleitende Hilfen“ gefördert werden. Zur Forcierung des Übergangs von außerbetrieblich begonnener in betriebliche Ausbildung können den Bildungsträgern bereits seit Jahresbeginn Vermittlungsprämien geleistet und bei berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen vorübergehend die Lehrgangskosten weitergezahlt werden, wenn eine Nachbesetzung nicht möglich ist.

¹⁰⁾ Zu den Beschlüssen der Arbeitsgruppe „Ausbildung und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit und den von der Bundesregierung eingeleiteten Aktivitäten, vgl. Kapitel 4

¹¹⁾ Vgl. Kapitel 4 sowie Teil II, Kapitel 3.3.2

Berufsbildungsbericht 2002 (Fortsetzung)

Beschäftigungsfähigkeit durch Weiterbildung und Nachqualifizierung

Eine Berufsausbildung im dualen System soll die Aufnahme einer qualifizierten Fachkräftetätigkeit ermöglichen und eine solide Basis für die weitere berufliche Entwicklung sein. Die raschen Veränderungen in Technik, Verfahrens- und Arbeitsabläufen verlangen eine kontinuierliche Anpassung der fachlichen Qualifikationen und Kompetenzen, um die Beschäftigungsfähigkeit auf Dauer erhalten zu können. Dies erfordert die Nutzung der verschiedenen Formen beruflicher Weiterbildung einschließlich des weiter an Bedeutung gewinnenden Lernens am Arbeitsplatz.

Die Bundesregierung strebt an, ein systematisches und konsistentes Konzept für Rahmenbedingungen zu entwickeln, die das Engagement des Einzelnen und das der Unternehmen für Ausbildung, lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung während des gesamten Berufslebens unterstützen. Dabei gilt es u.a., die Übergänge von beruflicher Aus- und Weiterbildung fließender und durchlässiger zu gestalten sowie Verknüpfungen zu anderen Bildungsbereichen, z.B. den Hochschulen, herzustellen, wie dies gegenwärtig beispielhaft für den Bereich der IT-Weiterbildung¹²⁾ entwickelt wird.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat ein Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ mit den Teilprogrammen „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“¹³⁾ sowie „Lernkultur Kompetenzentwicklung“¹⁴⁾ aufgelegt. Zu den Schlüsselfragen der Weiterbildungspolitik gehört auch eine gebündelte Strategie von Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung, Transparenz und Professionalisierung. Dabei werden insbesondere Maßnahmen zur Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung in den kommenden Jahren verstärkt gefördert werden.

So wird z.B. die STIFTUNG WARENTEST in Kooperation und mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung eine neue Abteilung einrichten, die ab Sommer 2002 erste Kursangebote im Bereich der beruflichen Weiterbildung untersuchen wird. Hierfür werden in den nächsten drei Jahren 6 Mio. € zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus sollen zusammen mit den Ländern die Möglichkeiten ausgelotet werden, eine umfassende „Stiftung Bildungstest“ aufzubauen, die auch die Bereiche Schule und Hochschule einschließt.

Gleichzeitig müssen die bisher nebeneinander stehenden Elemente der individuellen Förderung lebensbegleitenden Lernens Schritt für Schritt zu einem Gesamtsystem weiterentwickelt werden. Da dies nicht kurzfristig lösbar ist und vor allem der Akzeptanz aller Beteiligten bedarf, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung gemäß eines Beschlusses des Deutschen Bundestages im Oktober 2001 eine Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ berufen, die hierzu praktikable Vorschläge erarbeiten soll.

Darüber hinaus gilt es, die Beschäftigungsfähigkeit derjenigen, die nicht oder nicht mehr über langfristig arbeitsmarktverwertbare Qualifikationen verfügen, durch alters- und zielgruppenangemessene Weiterbildung und Nachqualifizierung zu sichern. Das Job-AQTIV-Gesetz, das zum 1. Januar 2002 in Kraft getreten ist, enthält Maßnahmen, die in diese Richtung weisen. So können Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die älter als 50 Jahre sind und sich beruflich weiterbilden, Zuschüsse vom Arbeitsamt erhalten, wenn sie in einem Unternehmen mit bis zu 100 Beschäftigten arbeiten (§ 417 SGB III, die Regelung ist auf vier Jahre befristet). Ebenso können Arbeitgeber, die einem Beschäftigten ihres Unternehmens die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung ermöglichen und dafür vertretungsweise einen Arbeitslosen einstellen (Job-Rotation §§ 229 bis 233 SGB III), einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt dieses Vertreters erhalten.

Für ungelernete und geringqualifizierte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wird die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung attraktiver gemacht. Dazu wird Arbeitgebern, die Ungelernte für eine Qualifizierung unter Weiterzahlung des Gehaltes freistellen, der Lohn ganz oder teilweise erstattet. Dies soll auch die Bereitschaft der Arbeitgeber stärken, ungelernete Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu qualifizieren (§ 235c SGB III).

Berufliche Aus- und Weiterbildung für höhere Qualifikationen nutzen

Nach den zurzeit vorliegenden Prognosen wird der Bedarf an Fachkräften mit anspruchsvollen Qualifikationen weiter wachsen.

¹²⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 5.2.3

¹³⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 5.3.6

¹⁴⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 5.3.1



Die wieder wachsende Neigung der Schulabgänger und Schulabgängerinnen, ein Studium aufzunehmen, muss deshalb durch entsprechende Rahmenbedingungen unterstützt werden. Die von der Bundesregierung eingeleiteten Reformen im Hochschulbereich – Erhöhung der Finanzmittel für den Hochschulbau, BAföG-Reform, Einführung von Bachelor-/Master-Studiengängen, Dienstrechtsreform etc. – leisten dazu einen wesentlichen Beitrag. Auch das unter Beteiligung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gegründete Netzwerk „Wege ins Studium“¹⁵⁾ unterstützt die Studienneigung von Abiturienten und Abiturientinnen insbesondere in Bereichen mit einem hohen Bedarf an akademisch ausgebildeten Fachkräften.

Darüber hinaus muss aber auch das große Potenzial derjenigen stärker als bisher genutzt werden, die sich über eine duale Berufsausbildung, Erwerbstätigkeit und berufliche Weiterbildung qualifiziert haben. Dabei ist zu beachten, dass in Deutschland aufgrund seiner gewachsenen Bildungsstrukturen ein im internationalen Vergleich weitaus höherer Anteil den Qualifizierungsweg über berufliche Bildungswege wählt. Die Bundesregierung strebt daher an, die Strukturen zum Erwerb von „Höchstqualifikationen“ über die berufliche Aus- und Weiterbildung weiterzuentwickeln. Dabei geht es nicht um die „Akademisierung“ der beruflichen Bildung, wohl aber um die Anerkennung ihres Qualifikationsniveaus, das über eine qualifizierte Berufstätigkeit und Aufstiegsfortbildung im Vergleich zu einem akademischen Studium erreicht werden kann. Es ist das Ziel der Bundesregierung, diese Wege systematischer auszubauen, wie dies zurzeit mit der Entwicklung eines IT-Weiterbildungssystems geschieht.

Mit dem zum 1. Januar 2002 novellierten Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz¹⁶⁾ wird dies nachhaltig unterstrichen. Es sieht neben verbesserten Förderkonditionen durch höhere und stärker bezuschusste Leistungen zum Lebensunterhalt und zur Finanzierung der Maßnahmekosten eine Reihe von Reformvorschriften vor. U.a. werden der Kreis der Förderungsberechtigten ausgeweitet, Familien und Alleinerziehende mit Kindern stärker entlastet, die Motivation zur Existenzgründung und Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen gestärkt, die Weiterbildungschancen für ausländische Fachkräfte in Deutschland erhöht und die Durchführung erheblich vereinfacht. Der Bund wird für die Finanzierung der Novelle bis zum Jahr 2005 insgesamt rund 168,7 Mio. € mehr aufwenden, die Gesamtkosten belaufen sich in diesem Zeitraum auf insgesamt rund 337,4 Mio. €.

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung hat den Bericht „Zukunft von Bildung und Arbeit“ vorgelegt, der sich mit den langfristigen Perspektiven des Arbeitskräftebedarfs und -angebots bis zum Jahr 2015 auseinandersetzt. In dem von Bund und Ländern gemeinsam erarbeiteten Maßnahmenkatalog wird u.a. eine deutlich breitere Öffnung des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte sowie eine stärkere Verknüpfung von beruflicher Bildung und Studium angestrebt. Hierzu wird es erforderlich sein, die bestehenden landesrechtlichen Regelungen für den Hochschulzugang beruflich Qualifizierter weiter auszubauen, das Angebot an dualen Studiengängen zu erweitern sowie die Anrechnungsmöglichkeiten durch berufliche Aus- und Weiterbildung erworbene Qualifikationen zu verbessern.

Chancengleichheit für Frauen in Ausbildung und Beschäftigung

Die Bundesregierung hat die Gleichstellung von Frauen und Männern zum durchgängigen Politikziel erklärt. Die Geschäftsordnung der Bundesregierung verpflichtet alle Ressorts, die Auswirkungen ihrer politischen und verwaltenden Maßnahmen auf Männer und Frauen darzulegen und bei der Gestaltung von Maßnahmen oder Förderprogrammen entsprechend zu berücksichtigen (Gender Mainstreaming).

Insbesondere strebt die Bundesregierung im Einklang mit der Europäischen Beschäftigungspolitik und den Zielen des Nationalen Beschäftigungspolitischen Aktionsplans 2001 eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben an. Zugleich will sie erreichen, dass sich der Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen weiter erhöht. Chancengleichheit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung kann dazu einen Beitrag leisten. Dies soll durch familienpolitische Instrumente unterstützt werden. Neben betrieblichen Maßnahmen erfordert dies den Ausbau eines flächendeckenden Angebots an Kinderbetreuungseinrichtungen und ein bedarfsgerechtes Angebot an ganztägigen Einrichtungen sowie Ganztagschulen auf der Ebene der Länder sowie der Kommunen.

Das erreichte hohe Qualifikationspotenzial der Frauen muss zu einem breiteren Zugang zu attrak-

¹⁵⁾ Weitere Informationen unter www.wege-ins-studium.de

¹⁶⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 5.2.1



Berufsbildungsbericht 2002 (Fortsetzung)

tiven, chancenreichen Berufen sowie herausgehobenen Tätigkeiten und Führungspositionen führen. Dies ist nicht nur ein Gebot der Chancengleichheit, sondern auch unter arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten sowie im Eigeninteresse von Betrieben und Verwaltungen notwendig. Um eine nachhaltige Fachkräftelücke zu vermeiden, müssen insbesondere auch die Beschäftigungs- und Qualifikationspotenziale der Frauen ausgeschöpft und entwickelt werden.

Vor diesem Hintergrund sieht die Bundesregierung im Bereich der beruflichen Bildung vor allem folgende strategische Ansatzpunkte zur Unterstützung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben:

- breitere Nutzung des Berufswahlspektrums¹⁷⁾ durch junge Frauen und Männer unter dem Kriterium langfristiger beruflicher Entwicklungschancen;
- aktiveres Zugehen auf junge Frauen, um ihnen ein breiteres Spektrum chancenreicher Ausbildungen anzubieten und sie dafür zu gewinnen; ebenso sind ihre Belange bei der Gestaltung der Berufsausbildungen stärker zu berücksichtigen;
- Verbesserung und Ausbau der Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung vor allem durch die Unternehmen – auch in Phasen familienbedingter Berufsunterbrechung oder Teilzeitbeschäftigung – mit dem Ziel, mehr berufliche Entwicklungschancen zu eröffnen, insbesondere auch, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Erwerbs- und Qualifikationspotenziale älterer Menschen nutzen

Der demographische Wandel, der sich in Deutschland, aber auch in anderen Industrienationen vollzieht, wird u.a. zur Folge haben, dass bis zum Jahr 2020 die Anzahl der unter 30-Jährigen um 25 % sinken wird. Rund die Hälfte der Erwerbstätigen wird dann 45 Jahre oder älter sein. Darüber hinaus ist allein bis zum Jahr 2010 ein jahresdurchschnittlicher Rückgang der Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) von 100 000 Personen zu erwarten. Diese Entwicklungen erfordern Überlegungen und Strategien, wie in 10 oder 15 Jahren betrieblich qualifizierter Nachwuchs gewonnen werden kann und vor allem ältere

Belegschaften weiter qualifiziert werden können, damit sie den wachsenden Anforderungen gerecht werden¹⁸⁾.

Hier wird bei Vielen in der Wirtschaft, die ihre Belegschaften in den vergangenen Jahren drastisch „verjüngt“ haben, ein Umdenkungsprozess in der Qualifizierungspolitik erforderlich sein. Im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit ist der hierfür notwendige Paradigmenwechsel von Bundesregierung und Sozialpartnern eingefordert worden¹⁹⁾. Gefragt ist eine aktivere Weiterbildungsförderung der heute Älteren durch die Betriebe und Unternehmen. Die Bundesregierung hat im Job-AQTIV-Gesetz Instrumente aufgenommen, die diesen Prozess unterstützen.

Noch wichtiger ist aber eine vorausschauende Personal- und Qualifikationsentwicklung in den Unternehmen und eine sie flankierende präventive Qualifizierungs- und Beschäftigungspolitik. Sie muss sich auf das gesamte Erwerbsleben erstrecken, damit alterstypische Qualifikations- und Leistungsdefizite nicht entstehen und die Stärken von Nachwuchskräften mit der Berufserfahrung von Älteren optimal kombiniert werden. Hierzu werden im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung aufgelegten Programms „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ Forschungs- und Entwicklungsarbeiten gefördert, die Lösungsmöglichkeiten und Konzepte entwickeln und erschließen sollen, um Unternehmen und Beschäftigte, Sozialpartner, Betriebs- und Personalräte, Verbände sowie alle betrieblichen Akteure, bei den notwendigen Entwicklungs- und Lernprozessen zu unterstützen²⁰⁾.

¹⁷⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 4.1

¹⁸⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 4.7

¹⁹⁾ „Anstelle einer vorzeitigen Ausgliederung aus dem Erwerbsleben sollten künftig die verstärkte Beschäftigung Älterer, die vorbeugende Verhinderung von Arbeitslosigkeit und die Wiedereingliederung bereits Arbeitsloser vorrangige Ziele arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sein.“... Gemeinsame Erklärung des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom 4. März 2001, vgl. hierzu www.bundesregierung.de

²⁰⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 4.8



2. Ausbildungssituation 2001

In der gesetzlichen Definition nach § 3 Abs. 2 Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG) ergibt sich das Angebot an Ausbildungsplätzen aus der Zahl bis zum 30. September neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldeten unbesetzten Ausbildungsplätze.

Die Nachfrage errechnet sich aus der Zahl der bis zum 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 sind²¹⁾.

Nach dieser Definition betrug am 30. September 2001 das Angebot 638 387 Ausbildungsplätze, die Anzahl der Nachfragenden 634 314. Die Angebots-Nachfrage-Relation ist damit weiter leicht angestiegen, und zwar von bundesweit 100,3 Aus-

²¹⁾ So dürfte es z.B. weitere Berufsausbildungsstellen gegeben haben, die am 30. 9. noch unbesetzt waren. Da Betriebe und Unternehmen nicht verpflichtet sind, ihre freien Ausbildungsplätze der Bundesanstalt für Arbeit zu melden, konnten diese auch statistisch nicht erfasst werden.

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

	Neue Ausbildungs- verträge	Offene Plätze	Noch nicht Vermittelte	Angebot	Nach- frage	Angebots- Nachfrage- Relation	Überhang	Verträge	Angebot	Nachfrage
Insgesamt										
1992	595 215	126 610	12 975	721 825	608 190	118,7	113 635			
1993	570 120	85 737	17 759	655 857	587 879	111,6	67 978	- 4,2	- 9,1	- 3,3
1994	568 082	54 152	18 970	622 234	587 052	106,0	35 182	- 0,4	- 5,1	- 0,1
1995	572 774	44 214	24 962	616 988	597 736	103,2	19 252	0,8	- 0,8	1,8
1996	574 327	34 947	38 458	609 274	612 785	99,4	- 3 511	0,3	- 1,3	2,5
1997	587 517	25 864	47 421	613 381	634 938	96,6	- 21 557	2,3	0,7	3,6
1998	612 529	23 404	35 675	635 933	648 204	98,1	- 12 271	4,3	3,7	2,1
1999	631 015	23 439	29 365	654 454	660 380	99,1	- 5 926	3,0	2,9	1,9
2000	621 693	25 690	23 642	647 383	645 335	100,3	2 048	- 1,5	- 1,1	- 2,3
2001	613 852	24 535	20 462	638 387	634 314	100,6	4 073	- 1,3	- 1,4	- 1,7
Alte Länder										
1992	484 954	122 953	10 948	607 907	495 902	122,6	112 005			
1993	456 959	83 307	13 905	540 266	470 864	114,7	69 402	- 5,8	- 11,1	- 5,0
1994	435 388	52 462	16 902	487 850	452 290	107,9	35 560	- 4,7	- 9,7	- 3,9
1995	436 082	42 889	18 821	478 971	454 903	105,3	24 068	0,2	- 1,8	0,6
1996	434 648	33 642	23 896	468 290	458 544	102,1	9 746	- 0,3	- 2,2	0,8
1997	448 323	25 112	30 793	473 435	479 116	98,8	- 5 681	3,1	1,1	4,5
1998	468 732	22 775	22 297	491 507	491 029	100,1	478	4,6	3,8	2,5
1999	482 213	22 657	18 517	504 870	500 730	100,8	4 140	2,9	2,7	2,0
2000	483 082	24 760	14 214	507 842	497 296	102,1	10 546	0,2	0,6	- 0,7
2001	480 141	23 618	11 962	503 759	492 103	102,4	11 656	- 0,6	- 0,8	- 1,0
Neue Länder und Berlin										
1992	110 261	3 657	2 027	113 918	112 288	101,5	1 630			
1993	113 161	2 430	3 854	115 591	117 015	98,8	- 1 424	2,6	1,5	4,2
1994	132 694	1 690	2 068	134 384	134 762	99,7	- 378	17,3	16,3	15,2
1995	136 692	1 325	6 141	138 017	142 833	96,6	- 4 816	3,0	2,7	6,0
1996	139 679	1 305	14 562	140 984	154 241	91,4	- 13 257	2,2	2,1	8,0
1997	139 194	752	16 628	139 946	155 822	89,8	- 15 876	- 0,3	- 0,7	1,0
1998	143 797	629	13 378	144 426	157 175	91,9	- 12 749	3,3	3,2	0,9
1999	148 802	782	10 848	149 584	159 650	93,7	- 10 066	3,5	3,6	1,6
2000	138 611	930	9 428	139 541	148 039	94,3	- 8 498	- 6,8	- 6,7	- 7,3
2001	133 711	917	8 500	134 628	142 211	94,7	- 7 583	- 3,5	- 3,5	- 3,9

*) Zur Entwicklung von Angebot und Nachfrage vor dem Jahr 1992 siehe die Berufsbildungsberichte der Jahre bis 2000

Berufsbildungsbericht 2002 (Fortsetzung)

bildungsplätzen pro 100 Nachfragenden im Jahr 2000 auf 100,6 (vgl. *Übersicht 1*). Im Vergleich zum Ausbildungsjahr 1998, in dem 98,1 Ausbildungsplätze auf 100 Nachfrager kamen, hat sich die Angebots-Nachfrage-Relation bundesweit deutlich verbessert. Damit ist ein wesentliches berufsbildungspolitisches Ziel der Bundesregierung erreicht worden. Allerdings sind nach wie vor beträchtliche regionale Unterschiede zu verzeichnen.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2001

Bis zum 30. September 2001 wurden bundesweit 613 852 neue Ausbildungsverträge²²⁾ abgeschlossen. Im Vergleich zum Vorjahr (621 693 neue Verträge) war damit ein Rückgang um 1,3 % bzw. 7 841 Neuverträge zu verzeichnen.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entwickelte sich auch im Jahr 2001 in den sieben Ausbildungsbereichen recht unterschiedlich. So waren bundesweit Zuwächse in Industrie und Handel (+ 2 803 bzw. + 0,8 %), bei den Freien Berufen (+ 1 825 bzw. + 3,5 %) sowie in der Hauswirtschaft (+ 175 bzw. + 3,7 %) zu verzeichnen, denen deutliche Rückgänge im Handwerk (- 11 018 bzw. - 5,5 %), in der Landwirtschaft (- 1 040 bzw. - 7,1 %) und im Öffentlichen Dienst (- 585 bzw. - 3,7 %) gegenüberstanden²³⁾.

Der Rückgang im Handwerk ist zu einem großen Teil auf die fortgesetzt schwierige Lage im Bausektor zurückzuführen. Allein in den Bau- und Baunebenberufen sowie in weiteren Berufen, die einen engen Bezug zum Bausektor aufweisen, wurden 9 600 Ausbildungsverträge weniger abgeschlossen als im Vorjahr. Unabhängig davon bleibt das Handwerk zu besonderen zusätzlichen Ausbildungsleistungen aufgefordert.

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.

Die Bundesregierung hatte sich im Rahmen des bundesweiten Ausbildungskonsenses verpflichtet, 1999 das Ausbildungsplatzangebot um über sechs Prozent und in den Folgejahren entsprechend dem

demographischen Zusatzbedarf, der bei ein bis zwei Prozent liegt, zu steigern. Diese Selbstverpflichtung wurde nach der überproportionalen Steigerung von 12 % in 1999 und 2,5 % in 2000 auch in 2001 eingehalten. In der Bundesverwaltung wurden im Jahr 2001 mit insgesamt 5 116 neuen Ausbildungsverträgen 52 oder ein Prozent mehr Verträge abgeschlossen als im Vorjahr. Auch hier wird in Berufen ausgebildet, die anderen Ausbildungsbereichen zugeordnet werden. 2001 waren dies im Bereich der Bundesverwaltung 2 524 oder rund 50 % der insgesamt neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge.

Im Rahmen der Ausbildung von Behinderten nach § 48 Abs. 2 BBiG bzw. § 42b Abs. 2 HwO wurden im Jahr 2001 bundesweit 12 082 neue Ausbildungsverträge (alte Länder: 6 394, neue Länder: 5 688 Verträge) abgeschlossen, die in der Gesamtzahl der eingetragenen Ausbildungsverträge enthalten sind.

Alte Länder im Einzelnen

In den alten Ländern wurden 480 141 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Damit ist die Anzahl der Neuverträge um 2 941 bzw. 0,6 % im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen (vgl. *Übersicht 2 auf der nächsten Seite*).

In Industrie und Handel erhöhte sich die Zahl der Neuverträge um 2 696 bzw. 1,1 % im Vergleich zum Vorjahr. Bei den Freien Berufen konnte eine deutliche Zunahme von 1 991 neuen Verträgen und damit ein Plus von 4,4 % erreicht werden. Zu einem spürbaren Rückgang kam es dagegen im Handwerk mit einer Verringerung um 6 459 Verträge (-4,1 %). Einen Rückgang gab es auch in der Landwirtschaft mit 956 Verträgen bzw. - 9,4 % und im Öffentlichen Dienst mit 231 Verträgen bzw. - 2,2 %.

Neue Länder und Berlin im Einzelnen

In den neuen Ländern und Berlin hat sich die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge um 4 900 reduziert. Mit 133 711 neuen Ausbildungsverträgen wurde das Vorjahresergebnis um 3,5 % unter-

²²⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1

²³⁾ Nachrichtlich: Seeschifffahrt minus sechs neue Ausbildungsverträge bzw. 4,3 %



**Übersicht 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach zuständigen Stellen
in den alten Ländern 1998 bis 2001**

Zuständige Stelle	1998 Anzahl	1999 Anzahl	Veränderung zum Vorjahr Prozent	2000 Anzahl	Veränderung zum Vorjahr Prozent	2001 Anzahl	Veränderung zum Vorjahr Prozent
Industrie und Handel	234 868	250 545	6,7	255 997	2,2	258 693	1,1
Handwerk	163 246	162 037	- 0,7	156 484	- 3,4	150 025	- 4,1
Öffentlicher Dienst*)	11 483	11 486	0,0	11 710	2,0	11 479	- 2,0
Landwirtschaft	11 050	10 719	- 3,0	10 177	- 5,1	9 221	- 9,4
Freie Berufe*)	44 228	43 880	- 0,8	45 182	3,0	47 173	4,4
Hauswirtschaft	3 957	3 404	- 14,0	3 405	0,0	3 419	0,4
Seeschifffahrt	142	142	0,0	127	- 10,6	131	3,1
Insgesamt	468 974	482 213	2,8	483 082	0,2	480 141	- 0,6

*) Ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind

schritten. Dieser Rückgang muss u.a. vor dem Hintergrund einer durch die demographische Entwicklung bedingten bereits leicht zurückgehenden Nachfrage gesehen werden. Ferner ist zu berücksichtigen, dass in zwei neuen Ländern aufgrund der Verlängerung der Schulzeit die Nachfrage der Abiturientenjahrgänge ausgefallen ist.

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 im Rahmen der Benachteiligtenförderung nach dem SGB III, des Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramm Ost 2001 sowie von Sonderprogrammen der neuen Länder oder des Jugendsofortprogramm (Artikel 4) oder in Betrieben der alten Länder ausgebildet²⁴).

So waren in allen Ausbildungsbereichen mit geringfügigen Ausnahmen in Industrie und Handel (+ 107 Verträge bzw. + 0,1 %) sowie in der Hauswirtschaft (+ 164 Verträge bzw. + 11,4 %) Rückgänge bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zu verzeichnen (vgl. Übersicht 3). Im Handwerk betrug der Rückgang 4 559 Verträge (- 10,6 %), im Öffentlichen Dienst 352 Verträge (- 9,1 %). Auch in den Freien Berufen (- 166 Verträge bzw. -2,3 %) und der Landwirtschaft (- 84 Verträge bzw. - 1,8 %) wurden etwas weniger Verträge abgeschlossen.

Entwicklung der betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträge

Neben Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist insbesondere die Zahl der neu abge-

schlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge²⁵) für die Beurteilung der Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt 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 weder anhand der Daten der Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum 30. September noch anhand der Zahlen des Statistischen Bundesamtes zum 31. Dezember möglich. Es können Berechnungen durchgeführt werden, die jedoch mit gewissen Unsicherheiten behaftet sind²⁶).

Die Zahl der neu besetzten außerbetrieblichen Ausbildungsplätze ist im Jahr 2001 nur leicht gesunken. Sie betrug nach den Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit bundesweit rund 56 800 Plätze, dies sind 500 bzw. 0,9 % weniger als im Vorjahr. Der Rückgang kam allein durch die Entwicklung in den alten Ländern zustande, wo die Zahl nichtbetrieblicher Ausbildungsplätze um rund 1 000 bzw. 5,2 % abnahm. In den neuen Ländern und Berlin wurden dagegen rund 500 außerbetriebliche Ausbildungsplätze mehr gezählt (+ 1,4 %). Entscheidend für den Zuwachs dort war die starke Ausweitung der Benachteiligtenausbildung nach § 241 SGB III (+ 2 004 Plätze bzw. + 11,9 %).

²⁴) Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1, Übersicht 5

²⁵) Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1

²⁶) Ausführliche Hinweise hierzu befinden sich im Berufsbildungsbericht 2000, Teil II, Kapitel 1.1.1



Berufsbildungsbericht 2002 (Fortsetzung)
**Übersicht 3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach zuständigen Stellen
in den neuen Ländern und Berlin 1998 bis 2001**

Zuständige Stelle	1998 Anzahl	1999 Anzahl	Veränderung zum Vorjahr Prozent	2000 Anzahl	Veränderung zum Vorjahr Prozent	2001 Anzahl	Veränderung zum Vorjahr Prozent
Industrie und Handel	76 795	83 006	8,1	78 421	- 5,5	78 528	0,1
Handwerk	49 136	48 513	- 1,3	42 998	- 11,4	38 439	- 10,6
Öffentlicher Dienst*)	3 715	3 454	- 7,0	3 867	12,0	3 515	- 9,1
Landwirtschaft	4 712	4 935	4,7	4 558	- 7,6	4 474	- 1,8
Freie Berufe**)	7 634	7 163	- 6,2	7 311	2,1	7 145	- 2,3
Hauswirtschaft	1 791	1 714	- 4,3	1 443	- 15,8	1 607	11,4
Seeschifffahrt	14	17	21,4	13	- 23,5	3	- 76,9
Insgesamt	143 797	148 802	3,5	138 611	- 6,8	133 711	- 3,5
Nachrichtlich:							
Ost-West-Mobilität***)	13 750	13 970		14 400			
Verträge insgesamt	157 547	162 772		153 011			

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

*) Ohne Laufbahnausbildungen im Beamtenverhältnis und ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind

**) Ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind

***) 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

Auf der Grundlage der Daten über außerbetriebliche Ausbildung gemäß SGB III sowie im Rahmen von Sonderprogrammen und dem Jugendsofortprogramm²⁷⁾ hat das Bundesinstitut für Berufsbildung durch Subtraktion von der Gesamtzahl der neu abgeschlossenen Verträge die Zahl der betrieblichen Neuabschlüsse ermittelt. Danach ist die Zahl der rein betrieblichen Neuabschlüsse bundesweit um rund 7 300 Plätze (- 1,3 %) gesunken und lag im Jahr 2001 bei 557 000. Der absolute und relative Rückgang war in den alten Ländern mit 1 900 bzw. 0,4 % deutlich geringer als in den neuen Ländern und Berlin. Hier gab es 5 400 betriebliche Plätze weniger als noch ein Jahr zuvor (- 5,4 %). Der außerbetrieblichen Ausbildung in den neuen Ländern und Berlin kam somit auch in 2001 eine große Bedeutung zu: Ihr Anteil an der Gesamtzahl aller neu abgeschlossenen Ausbil-

ungsverträge lag bei 28,3 % (2000: 26,9 %). Der Vergleichswert für die alten Länder liegt bei 4,0 % (2000: 4,1 %).

Wie Analysen auf der Basis der Beschäftigtenstatistik des Jahres 1999 und einer Schätzung der Gesamtzahl aller betrieblichen und außerbetrieblichen Auszubildenden des selben Jahres zeigen, ist der hohe Anteil außerbetrieblicher Ausbildung im Wesentlichen nicht auf eine geringere Ausbildungsbereitschaft der Betriebe in den neuen Ländern zurückzuführen. So betrug die Ausbildungsquote, der prozentuale Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, in den alten Ländern 4,6 % und in den neuen Län-

²⁷⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1, Übersicht 5

dem 6,2 %, obgleich sich die Betriebsgrößenstruktur und die Produktivität der Betriebe weiterhin von denen in den alten Ländern unterscheiden. Die Ursache liegt auch nicht primär in fehlenden Unternehmen.

Während die Zahl der Betriebe je 100 000 Einwohner in den neuen Ländern nicht geringer ist als in den alten Ländern, waren allerdings deutliche Unterschiede auf der Nachfrageseite nach betrieblicher Ausbildung feststellbar: In den alten Ländern kamen 1999 im Durchschnitt nur rund 750 jugendliche Lehrstellennachfrager auf 100 000 Einwohner, in den neuen Ländern und Berlin waren es dagegen 1 000, also rund 33 % mehr. In den neuen Ländern und Berlin gibt es mit Abstand mehr Jugendliche als in den alten Ländern. In den neuen Ländern waren Ende 1999 von je 100 000 Einwohnern im erwerbsfähigen Alter rund 17 800 Personen Jugendliche im Alter zwischen 16 und 25 Jahren. In den alten Ländern betrug diese Zahl dagegen 15 800. Diese Ost-West-Differenzen sind Folge unterschiedlicher Geburtenraten in den achtziger Jahren.

Vor allem im Hinblick auf den in wenigen Jahren eintretenden deutlichen Rückgang der für eine Ausbildung zur Verfügung stehenden Anzahl von Jugendlichen bleibt die Wirtschaft in den neuen Ländern gefordert, ihre Ausbildungsleistungen zu erhöhen, um den benötigten Fachkräftenachwuchs sicherstellen zu können. Mit einer allgemeinen Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation dürften auch die Chancen von benachteiligten Jugendlichen auf eine betriebliche Ausbildung günstiger werden, sodass der hohe Anteil an außerbetrieblicher Ausbildung wieder zurückgeführt werden kann.

Am 30. September 2001 noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen

Die Anzahl der zum 30. September 2001 noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen²⁸⁾ ging gegenüber dem Jahr 2000 um 3 180 bzw. 13,5 % auf insgesamt 20 462 (Anteil junge Frauen: 48,6 %) zurück. Die Anzahl der noch unbesetzten Ausbildungsplätze reduzierte sich leicht um 1 155 bzw. 4,5 % auf 24 535.

In den alten Ländern waren nach der Ausbildungsvermittlungstatistik der Bundesanstalt für Arbeit zum 30. September 2001 noch 11 962 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen registriert (Anteil junge Frauen: 48,5 %); dies ist seit 1992 der geringste Wert. Diesen noch nicht vermittelten Jugendlichen standen 23 618 unbesetzte Ausbildungsplätze gegenüber. Trotz dieser verbesserten

Situation am Ende des Berufsberatungsjahres 2000/2001 war der Ausbildungsmarkt in den alten Ländern immer noch durch regionale und berufsstrukturelle Ungleichgewichte gekennzeichnet. Unter den 141 Arbeitsamtsbezirken²⁹⁾ der alten Länder gab es noch 38 (2000: 38), in denen am 30. September mehr unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen als unbesetzte betriebliche Plätze registriert wurden. In weiteren zwei Arbeitsamtsbezirken (2000: fünf) überstieg die Zahl der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplätze die Anzahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen um weniger als 15 %. Damit zählen noch 40 Arbeitsamtsbezirke (2000: 43) zu den Regionen, in denen zum 1. Februar 2002 außerbetriebliche Plätze nach dem Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher für noch unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr (Stichtag 30. September 2001) eingesetzt werden können. Dazu gehören vor allem die Stadtstaaten, nach wie vor im industriellen Umbruch befindliche Regionen, strukturschwächere Gebiete sowie Regionen, in denen 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. So wurde nahezu die Hälfte der bei der Bundesanstalt für Arbeit am 30. September 2001 gemeldeten unbesetzten Ausbildungsplätze (bundesweit: 11 446, davon 11 169 in den alten Ländern) im Handwerk angeboten. In die gleiche Richtung weisen auch die Ergebnisse einer Befragung von Ausbildungsbetrieben durch das Bundesinstitut für Berufsbildung, die ergeben hat, dass im Herbst 2000 zwar jeder vierte Handwerksbetrieb, aber nur jeder sechste Betrieb aus anderen Bereichen nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnte³⁰⁾.

²⁸⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.2

²⁹⁾ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass drei der insgesamt sechs Berliner Arbeitsamtsbezirke abweichend von der Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum 30. September über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge den alten Ländern zugerechnet werden.

³⁰⁾ Befragung von Ausbildungsbetrieben im Rahmen des Referenz-Betriebs-Systems (RBS)

Berufsbildungsbericht 2002 (Fortsetzung)

In den neuen Ländern und Berlin betrug am 30. September 2001 die Anzahl der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen 8 500 (Anteil junge Frauen: 48,9 %), denen 917 noch unbesetzte betriebliche Stellen gegenüberstanden. Dort war am 30. September 2001 in allen 40 Arbeitsamtsbezirken ein Defizit an Ausbildungsplätzen zu verzeichnen. Bei Abschluss der Ausbildungsvermittlungsstatistik waren jedoch nicht alle Plätze aus Sonderprogrammen besetzt. Bezieht man die zum 30. September noch verfügbaren Programmplätze (rund 5 900) sowie die ab 1. Februar 2002 erneut einsetzbare Zahl von bis zu 2 400 außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen aus dem Jugendsofortprogramm mit ein, so reichten diese Plätze aus, um allen noch unvermittelten Jugendlichen, ein Ausbildungsangebot unterbreiten zu können.

Ein erheblicher Teil der in den neuen Ländern und Berlin neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge wurde noch mit unterschiedlich hohen Beträgen staatlich subventioniert³¹⁾. Dabei wurden, wie im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbart³²⁾, die Prämien zum Teil deutlich abgesenkt und die frei werdenden Finanzmittel für eine indirekte Förderung zur Ausweitung des betrieblichen Lehrstellenangebots eingesetzt³³⁾.

Nachvermittlung bis zum 31. Dezember 2001

Die im Rahmen des vom Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit am 6. Juli 1999 beschlossenen Ausbildungskonsenses³⁴⁾ vereinbarten regionalen Ausbildungsplatzkonferenzen sind auch im Herbst 2001 von den Bündnispartnern erfolgreich durchgeführt worden. In den Ausbildungsplatzkonferenzen 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 Telekommunikationstechnologien, Verbesserung der Situation einzelner Personengruppen, wie

leistungsschwächerer Bewerber und Bewerberinnen.

In Vorgriff auf die mit dem Job-AQTIV-Gesetz ab dem 1. Januar 2002 gesetzlich normierte Eingliederungsvereinbarung für Arbeitslose und Ausbildungssuchende hat die Berufsberatung der Arbeitsämter dieses Instrument bereits bei Beratungs- und Vermittlungsgesprächen genutzt. So wurde mit jedem zum 30. September 2001 noch nicht vermittelten Bewerber bzw. jeder noch nicht vermittelten Bewerberin vereinbart, welche Aktivitäten bis Ende des Jahres zur beruflichen Eingliederung zu unternehmen sind, welche Verpflichtungen der Jugendliche dabei zu übernehmen und welche Maßnahmen das Arbeitsamt zu veranlassen hat.

Die Anzahl der am 30. September 2001 noch unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen in den alten Ländern reduzierte sich bis zum 31. Dezember 2001 um 6 540 oder rund 54 % auf 5 422 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen (Ende Dezember 2000: 7 096). Diesen Jugendlichen stand ein Ausbildungsangebot von 8 388 betrieblichen Ausbildungsplätzen gegenüber; dazu konnten in 40 Arbeitsamtsbezirken außerbetriebliche Ausbildungsplätze nach Art. 4 des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher eingesetzt werden.

In den neuen Ländern sank die Anzahl der Ende September noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen bis zum 31. Dezember 2001 um 5 191 oder rund 61 % auf 3 309 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen (Ende Dezember 2000: 4 162). Für diese Jugendlichen waren 255 betriebliche Ausbildungsplätze, 1 172 Programmplätze des Bund-Länder-Sonderprogramms und der Länderprogramme sowie maximal 2 400 außerbetriebliche Plätze nach dem Sofortprogramm verfügbar.

³¹⁾ Vgl. zu den Programmen der Länder im Einzelnen Teil II, Kapitel 1.1.4

³²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Teil I, Kapitel 5

³³⁾ Vgl. Anhang Tabelle 1/13 zu den je nach Bundesland verschiedenen Prämien, Platzzahlen und Konditionen

³⁴⁾ Vgl. Kapitel 4



Ende Dezember 2001 waren damit bundesweit 8 731 der am 30. September 2001 unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen noch ohne einen Ausbildungsplatz. Das sind 2 527 weniger als im Dezember 2000. Im Zeitraum Oktober bis Dezember 2001 sind darüber hinaus 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 2001 rund 17 500 Jugendliche.

Erklärungen für den Nachfragerückgang

Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist im Jahr 2001 stärker zurückgegangen als die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Bundesweit ging die Nachfrage um rund 11 000 bzw. 1,7 % zurück, in den alten Länder um rund 5 200 bzw. 1,0 %, in den neuen Ländern um rund 5 800 bzw. 3,9 %.

In den vergangenen Jahren ist die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen nach der bisher maximal erreichten Nachfrage im Jahr 1999, in dem durch das Jugendsofortprogramm auch Nachfrage früherer Jahre abgedeckt bzw. neue Altnachfrage verhindert wurde, in kleinen Schritten zurückgegangen. Dieser Rückgang weicht von den bisher vorliegenden Prognosen über die demographische Entwicklung und der damit erwarteten Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ab.

Eine mögliche Ursache für diese Abweichung könnte in einem veränderten Bildungswahlverhalten der Jugendlichen liegen³⁵⁾. Die vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführte Schulabgängerbefragung hat für das Jahr 2001 eine abnehmende Neigung der Schüler und Schülerinnen mit Hochschulzugangsberechtigung für die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung ermittelt³⁶⁾. Dieser Befund korrespondiert mit der seit zwei Jahren zu beobachtenden Tendenz steigender Studienanfängerzahlen. Allein in den beiden letzten Jahren ist die Anzahl um mehr als 50 000 auf bundesweit 342 000 Studienanfänger und Studienanfängerinnen im Studienjahr 2001/2002 gestiegen. Ein weiterer Grund ist die zunehmende Attraktivität und Ausdifferenzierung von Sonderausbildungsgängen für Abiturienten und Abiturientinnen und von ausbildungsintegrierenden Studiengängen an Fachhochschulen, Berufsakademien und anderen Einrichtungen.

Zugleich war in den vergangenen Jahren eine deutliche Zunahme der Anzahl von Schülern und Schülerinnen in einer vollzeitschulischen Ausbildung zu verzeichnen. Die Zunahme der Schülerzahlen insbesondere in den technischen Assistenten-Ausbildungsgängen³⁷⁾ bei einer gleichzeitig um mehr als 10 % gestiegenen Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in den IT- und Medienberufen könnte auch strukturelle Ursachen haben. Die großen Steigerungsraten verdeutlichen nicht nur den großen Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften in diesem Bereich, sie zeigen auch, dass in Berufen mit hohen theoretischen Anforderungen vollzeitschulische Ausbildungen eine marktgängige Alternative darstellen können. Zudem verfügen die noch jungen, neu gegründeten und für diese Branche prägenden Kleinstbetriebe mit bis zu fünf Beschäftigten vielfach noch nicht über die notwendigen Voraussetzungen, um ausbilden zu können.

Zur Verringerung der statistisch erfassten Nachfrage dürfte auch beigetragen haben, dass die Anzahl der bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen, die in eine berufsvorbereitende Maßnahme einmündeten, um rund 4 200 im Vergleich zum Vorjahr angestiegen ist.

Aktivitäten zur Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes 2001

Zur Sicherung der Ausbildungschancen der Jugendlichen waren auch im Jahr 2001 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 Aktivitäten³⁸⁾ lag aufgrund der

³⁵⁾ Da die im Folgenden aufgeführten möglichen Ursachen noch keinen generellen Trend erkennen lassen, erfolgt die Vorausschätzung der Nachfrage für das Jahr 2002 auf der Grundlage der vorhandenen Schulabgängerprognosen sowie der üblichen Annahmen, vgl. Kapitel 3

³⁶⁾ Das Ausbildungsinteresse der Abiturienten ging bundesweit im Vergleich zum Vorjahr von 18 % auf 13 % zurück, vgl. Teil II, Kapitel 1.3.1

³⁷⁾ Der Zuwachs der Schülerzahlen bei Technischen Assistenten und Assistentinnen für (Wirtschafts-)Informatik und für Automatisierungs- und Computertechnik lag jeweils bei über 30 %; vgl. Teil II, Kapitel 2.4.2

³⁸⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.4 und 1.1.5



Berufsbildungsbericht 2002 (Fortsetzung)

nach wie vor besonderen Situation in den neuen Ländern.

Mit dem Ausbildungsplatzprogramm Ost 2001 fördern die Bundesregierung, die neuen Länder und Berlin 16 000 zusätzliche überwiegend betriebsnahe Ausbildungsplätze³⁹⁾. Weitere rund 5 200 betriebsnahe, schulische und schulisch/kooperative Ausbildungsplätze werden in Berlin, Brandenburg und Sachsen-Anhalt im Rahmen von Ergänzungs- und Sonderprogrammen für noch nicht vermittelte Jugendliche bereitgestellt. Dies waren rund 2 200 Plätze weniger als im Jahr zuvor. Ferner können rund 40 200 betriebliche Ausbildungsplätze über weitere Programmangebote der neuen Länder mit unterschiedlichen Beträgen finanziell unterstützt werden. Für das Ausbildungsjahr 2000/2001 waren dies rund 39 900.

Bis zum 1. September 2001 haben die in den neuen Ländern eingesetzten 185 Ausbildungsplatzentwickler und -entwicklerinnen rund 14 000 betriebliche Ausbildungsplätze eingeworben. Dieses Sonderprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurde nunmehr bis zum 31. Dezember 2004 verlängert. Bis zum Ende des Programms wird der Bund insgesamt rund 93 Mio. € hierfür verausgabt haben. Die Projekte „Regionale Kompetenz-Ausbildung“ und „Aufbau und Support eines IT-Bildungsnetzwerkes“ wurden erfolgreich fortgeführt. Beide zielen auf die Initiierung von Netzwerken in Form regionaler Kooperationen zur Mobilisierung betrieblicher Ausbildungsplätze. Dabei wird eine engere Verbindung von Qualifizierung und Regionalentwicklung angestrebt.

Auch die alten Länder setzen im Ausbildungsjahr 2001/2002 in unterschiedlicher Intensität und Ausgestaltung Fördermaßnahmen in der Berufsausbildung für rund 10 600 Auszubildende ein. Diese zielen in erster Linie auf die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze.

Mit dem Ende 2001 ausgelaufenen ERP-Ausbildungsplatzprogramm des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie wurden bundesweit seit August 1996 erfolgreich Investitionen in zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze gefördert. In diesem Zeitraum sind rund 23 800 Ausbildungsplätze mitfinanziert worden, indem kleine und mittlere Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft und Angehörige Freier Berufe sowie insbesondere Handwerksbetriebe zinsgünstige und langfristige Darlehen erhalten haben⁴⁰⁾.

Im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative „Ausbilden: Wir machen mit!“ von Bundesregierung, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und Bundesanstalt für Arbeit wurden von den Beteiligten verschiedene Aktivitäten durchgeführt, um insbesondere noch nicht ausbildende Betriebe anzusprechen und neue Ausbildungsplätze einzuwerben. In 2001 wurde u.a. über die neuen kaufmännischen Ausbildungsberufe informiert. Um generell über die Ausbildungsmöglichkeiten im dualen System und insbesondere über neue oder modernisierte Ausbildungsberufe besser informieren zu können, haben die Beteiligten verschiedene internet-gestützte Informationsangebote aufgebaut⁴¹⁾.

Die gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung geförderte „Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen (KAUSA)“ hat ihre Arbeit erfolgreich fortgesetzt. So konnten durch verschiedene Aktivitäten seit Juni 1999 rund 2 500 Ausbildungsstellen von Unternehmern und Unternehmerinnen ausländischer Herkunft bereit gestellt werden.

Auch die Bundesanstalt für Arbeit hat in 2001 wiederum eine Vielzahl von Initiativen zur Verbesserung der Situation auf dem Ausbildungsmarkt ergriffen. Beispielsweise sind im Rahmen der konzentrierten Betriebsbesuchsaktion vom 5. bis 31. März 2001 durch die persönliche Ansprache der Berufsberater und Berufsberaterinnen bei insgesamt 51 300 Betriebsbesuchen 17 000 Ausbildungsstellen gewonnen worden, davon 11 500 in den neuen Ländern. Darüber hinaus wurde am 18. Juni 2001 zum sechsten Mal bundesweit der „Tag des Ausbildungsplatzes“ durchgeführt. Insgesamt wurden 30 200 Betriebe persönlich aufgesucht. Dabei konnten 5 000 Ausbildungsstellen für den Ausbildungsbeginn in 2001 und 7 100 Ausbildungsstellen für 2002 gewonnen werden. Im Rahmen der Schwerpunktsetzungen bei der Ausbil-

³⁹⁾ Zu den verschiedenen Formen der betriebsnahen Ausbildung vgl. die ausführliche Darstellung im Berufsbildungsbericht 1999, Teil II, Kapitel 1.1.4

⁴⁰⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.4

⁴¹⁾ Die Bundesanstalt für Arbeit unter www.berufsent.de, das Bundesministerium für Bildung und Forschung unter www.neue-ausbildungsberufe.de, das Bundesministerium für Wirtschaft unter www.bmwi.de/Ausbildungsberufe



dungsvermittlung wurden Unternehmen, die bisher nicht ausbildeten sowie Betriebe mit ausländischen Inhabern und Betriebe, die in neuen Berufen ausbilden, aufgesucht und Ausbildungsplätze eingeworben.

3. Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 2002

Für 2001 wurde auf der Grundlage der Schulabgängervorausschätzung 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 640 000 Jugendlichen gerechnet.⁴²⁾ Tatsächlich lag die Nachfrage im Jahr 2001 mit 634 314 wiederum etwas niedriger als vorausgeschätzt bzw. um rund 11 000 bzw. 1,7 % niedriger im Vergleich zur Nachfrage von 645 335 im Jahr 2000.

Nachfragevorausschätzungen sind mit Unsicherheiten behaftet. Bei der Vorausschätzung wird unterstellt, dass die Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen des Jahres 2002 in etwa die gleichen Bedingungen auf dem Ausbildungsmarkt vorfinden werden wie im Jahr zuvor. Demnach ist für 2002 mit einer Nachfrage von etwa 640 000 zu rechnen⁴³⁾. Das wären rund 5 700 Nachfrager und Nachfragerinnen mehr (0,9 %) als im Vorjahr. Angesichts der Unsicherheiten im Hinblick auf die tatsächliche Entwicklung der Schulentlassenzahlen und der demographischen Komponente, kann dieser Wert um rund 6 000 oder ein Prozent nach oben oder unten abweichen.

Die Vorausschätzung für 2002 basiert auf der Annahme, dass die Anzahl der Ost-West-Pendler rund 13 400 betragen wird (2001: 13 100) und berücksichtigt die inzwischen vollzogene Umstellung der Schulzeit für Abiturienten in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt. Demnach ist für die neuen Länder und Berlin im Jahr 2002 mit einer Nachfrage von etwas mehr als 142 000 zu rechnen; dies wären etwas weniger als im Jahr zuvor⁴⁴⁾.

In den alten Ländern wird für das Ausbildungsjahr 2002 bei einem unveränderten Interesse der Jugendlichen an dualer Ausbildung mit einer Nachfrage von gut 498 000 (plus/minus ein Prozent bzw. rund 5 000) gerechnet⁴⁵⁾. Der Zuwachs gegenüber dem Jahr 2001 würde rund 6 000 oder

gut ein Prozent betragen. Darin sind rund 13 400 Pendler und Pendlerinnen sowie Zugezogene aus den neuen Ländern enthalten.

4. Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit – Umsetzung der Beschlüsse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“

Im Folgenden werden kurz die wichtigsten erzielten Beschlüsse sowie die von der Bundesregierung inzwischen eingeleiteten Maßnahmen⁴⁶⁾ dargestellt:

Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebots

Die Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt sowie die Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes insbesondere in den neuen Ländern war mehrfach Gegenstand der Beratungen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit sowie in der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ und hat zu entsprechenden Vereinbarungen bzw. Aktivitäten geführt. Hier ist an erster Stelle der im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit bundesweit geschlossene Ausbildungskonsens, der am 6. Juli 1999 zusammen mit der „Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels“ vereinbart wurde, zu nennen. Daneben haben die Partner im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit die Umsetzung des Jugendsofortprogramms unterstützt, für

⁴²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Teil I, Kapitel 8 sowie Teil II, Kapitel 1.4

⁴³⁾ Weitere Informationen zur Vorausschätzung der Nachfrage im Jahr 2002 vgl. Teil II, Kapitel 1.4

⁴⁴⁾ Bezogen auf die für die neuen Länder und Berlin erwarteten 227 772 Absolventen und Absolventinnen allgemeinbildender Schulen sind dies 62 %, unter Einschluss der rund 14 000 Pendler in die alten Länder knapp 68 %.

⁴⁵⁾ Dies sind, bezogen auf die erwarteten 707 596 Absolventen und Absolventinnen aus den allgemeinbildenden Schulen der alten Länder, rund 70 %. Unter Abzug der Pendler aus den neuen Ländern liegt die Nachfragequote bei knapp 69 %.

⁴⁶⁾ Die Beschlüsse sowie zahlreiche Informationen und Materialien der verschiedenen Arbeitsgruppen können auf der Internet-Seite www.bundesregierung.de unter Schwerpunkte/Bündnis für Arbeit abgerufen werden.

Berufsbildungsbericht 2002 (Fortsetzung)

dessen Finanzierung seit 1999 jährlich über eine Mrd. € zur Verfügung gestellt wurden. So erhielten seit dem Beginn des Programms im Jahr 1999 bis zum Ende des Jahres 2001 über 400 000 Jugendliche eine zusätzliche Chance auf eine Beschäftigung oder Ausbildung. Mit den ausbildungsfördernden Elementen des Jugendsofortprogramms wurden seit 1999 bis Ende des Jahres 2001 mehr als 44 000 zusätzliche betriebliche Ausbildungsstellen gewonnen (Artikel 2) und außerdem rund 34 000 junge Menschen in außerbetriebliche Ausbildung aufgenommen (Artikel 4).

Im Hinblick auf die Verbesserung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern hat die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ am 26. August 1999 weitere Maßnahmen zur Steigerung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes sowie zur Neuausrichtung und Weiterentwicklung der öffentlich finanzierten Ausbildungsplatzprogramme⁴⁷⁾ beschlossen.

Strukturelle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung – gemeinsame Grundlagen und Orientierungen

Ziel der Berufsbildungspolitik der Bundesregierung ist eine grundlegende Modernisierung der dualen Berufsausbildung, die die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe stärkt, neue und wachsende Beschäftigungsfelder für die Berufsausbildung erschließt und damit die Ausbildungschancen der Jugendlichen verbessert.

Mit dem Beschluss vom 22. Oktober 1999 hat sich die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ auf gemeinsame Grundlagen und Orientierungen zur Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung verständigt. Mit diesem Beschluss konnte eine intensive Debatte, in deren Verlauf zahlreiche unterschiedliche Reformvorschläge zur Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung diskutiert wurden, zu einem einvernehmlichen Abschluss gebracht werden.

Die Beteiligten halten dabei nach wie vor eine Berufsausbildung nach bundeseinheitlich geregelten Berufen, die sich am Bedarf des Beschäftigungssystems orientieren, für eine solide, zukunftssichere Grundlage. Eine Berufsausbildung soll auf der Basis eines modern verstandenen Berufskonzeptes einen erfolgreichen Einstieg in eine qualifizierte Berufstätigkeit ermöglichen und gleichzeitig Grundlagen für das lebensbegleitende

Weiterlernen legen⁴⁸⁾. Mit einem differenzierten Spektrum staatlich anerkannter Ausbildungsberufe wird dem unterschiedlichen Interesse und Leistungsvermögen junger Menschen und ebenso dem unterschiedlichen Qualifikationsbedarf der Arbeitswelt entsprochen.

Die Bündnispartner haben sich insbesondere auf eine Fortführung ihrer Modernisierungsoffensive im Bereich der Berufe, die Entwicklung von neuen flexiblen Gestaltungselementen für die betriebliche Ausbildung vor Ort und die Integration notwendiger Schlüsselqualifikationen in alle Ausbildungsgänge verständigt. Dabei haben sich unterschiedliche Strukturmodelle zur Flexibilisierung der Berufsausbildung bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen je nach Anforderungen des Berufes durchgesetzt (z.B. mit Wahlpflichtbausteinen oder Einsatzgebieten).

Im Zeitraum von 1999 bis 2001 wurden insgesamt 43 Ausbildungsberufe aktualisiert und 10 neue Berufe geschaffen. Am 1. August 2001 traten die Ausbildungsordnungen für drei neue kaufmännische Dienstleistungsberufe in Kraft; darüber hinaus wurden die Ausbildungsordnungen von acht Berufen modernisiert. Für 2002 ist vorgesehen, dass zum 1. August acht neue Berufe sowie 11 modernisierte Ausbildungsordnungen in Kraft treten⁴⁹⁾.

Bei der Ordnungsarbeit wird auch darauf zu achten sein, dass es weiterhin Arbeitsplätze mit weniger komplexen Anforderungen gibt, für die ausgebildet werden kann. Die Partner im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit sehen hier

⁴⁷⁾ Vgl. den Beschluss zur „Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern“ vom 26. August 1999. In den vergangenen drei Jahren wurden im Rahmen der Sonderprogramme die Bereitstellung von insgesamt bis zu 50 500 Ausbildungsplätzen gefördert. Der Bund stellte hierfür Finanzmittel in Höhe von 342 Mio. € zur Verfügung.

⁴⁸⁾ Dass der Übergang in den Arbeitsmarkt nach wie vor recht gut gelingt, zeigen die nach wie vor hohen direkten Übernahmequoten von 60 % in den alten Ländern und 46 % in den neuen Ländern, vgl. Teil II, Kapitel 4.4

⁴⁹⁾ Zu den einzelnen modernisierten bzw. neu entwickelten Berufen vgl. Teil II, Kapitel 3.1.1



gute Möglichkeiten, auch die Ausbildungschancen für Jugendliche mit schlechteren Startchancen zu erweitern. Für die auch in diesem Zusammenhang als „Modellprojekte“ diskutierten Bereiche „Bodenleger“ und „Zweiradmechaniker“ sind die Arbeiten inzwischen aufgenommen worden. Zum 1. August 2002 wird es den neuen Ausbildungsberuf „Bodenleger/Bodenlegerin“ geben, der Handwerksberuf „Zweiradmechaniker/Zweiradmechanikerin“ wird bis zum geplanten Inkrafttreten im August 2003 modifiziert und für eine Ausbildung im Bereich von Industrie und Handel geöffnet. Darüber hinaus gilt es weiterhin, für Ausbildungsberufe tragfähige Tätigkeitsfelder voll auszuschöpfen, um möglichst allen Jugendlichen einen Einstieg in eine qualifizierte Berufstätigkeit mit beruflichen Entwicklungschancen zu ermöglichen.

Der Erfolg der Modernisierung lässt sich z.B. an der erheblichen Steigerung der betrieblichen Ausbildungsplätze in den IT- und Medienberufen ablesen. Hier erhöhte sich die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2001 mit 11,7 % im Vergleich zum Vorjahr überproportional. Die von der Wirtschaft im Rahmen der am 6. Juli 1999 im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbarten „Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels“ gegebene Zusage, bis Ende 2003 in diesen Berufen insgesamt 60 000 betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen, wurde inzwischen deutlich übertroffen. Zum Beginn des Ausbildungsjahres 2001 befanden sich bereits mehr als 70 000 Jugendliche in einer Ausbildung in diesen Berufen.

Im Hinblick auf die von den Beteiligten im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit angestrebten Veränderungen der Prüfungsmodalitäten während sowie zum Abschluss der dualen Berufsausbildung wurde vereinbart, in ausgewählten – vorrangig gewerblich-technischen – Ausbildungsberufen in den nächsten fünf Jahren in einem Feldversuch das Modell einer gestreckten Abschlussprüfung zu erproben. Dabei wurden weitergehende Entscheidungen zunächst zurückgestellt, u.a. die Frage, ob diese Form der Prüfung als generelles Modell für alle Berufe geeignet ist und ob mit diesem Verfahren eine qualitative Verbesserung des Aussagewertes der Abschlussprüfung erreicht werden kann⁵⁰⁾.

Die Einbeziehung von Berufsschulleistungen in die Abschlussprüfung ist nach dem im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vergebenen Rechtsgutachten grundsätzlich möglich. Es muss jedoch ein länderübergreifendes Gleichheitsminimum hinsichtlich der einzubezie-

henden Berufsschulleistungen gewährleistet sein, u.a. hinsichtlich der Prüfungsstandards, um damit auch die Ergebnisse bundesweit vergleichen zu können. Zur Sicherstellung dieses Gleichheitsminimums sind verschiedene Regelungen denkbar, wobei die Form eines Staatsvertrages naheliegend ist. Die Länder prüfen gegenwärtig, wie aus ihrer Sicht das Gleichheitsminimum hergestellt werden kann.

Förderung von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen, Migranten und Migrantinnen

Berufsausbildung hat für die Verwirklichung von Chancengleichheit aller Jugendlichen eine große Bedeutung. Deshalb unterstützt die Bundesregierung besonders die berufliche Integration von leistungsschwächeren, sozial benachteiligten und ausländischen Jugendlichen.

Die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ hat darüber hinaus intensiv beraten, wie die bestehenden Fördermöglichkeiten optimiert werden können und ggf. auch neu strukturiert werden müssen, um die Ausbildungschancen dieser heterogenen Gruppe von Jugendlichen weiter verbessern zu können⁵¹⁾. Von grundlegender Bedeutung ist danach, dass die sozialpädagogisch orientierte Benachteiligtenförderung als integraler Bestandteil der Berufsausbildung gesehen wird.

Im Hinblick auf die Optimierung der Benachteiligtenförderung geht es insbesondere um die modellhafte Weiterentwicklung der Berufsvorbereitung, vor allem um die Verknüpfung von Berufsvorbereitung und -ausbildung sowie die bessere Verwertbarkeit der in einer Berufsvorbereitung, in einer nicht beendeten Berufsausbildung oder in einer Nachqualifizierung erworbenen berufsbezogenen Qualifikationen. Basierend auf einer Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 23. November 2000 wurde ein „Nachweis über berufsbezogene Qualifikationen“ entwickelt, der eine geeignete Grundlage für Ent-

⁵⁰⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 3.4.3

⁵¹⁾ Hier ist auf die Beschlüsse vom 27. Mai 1999 „Leitlinien zur Weiterentwicklung der Konzepte zur Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener“, vom 6. Oktober 1999 „Empfehlung zur Verknüpfung von schulischer und außerschulischer Ausbildungs-/Berufsvorbereitung und Berufsausbildung“ sowie vom 26. Juni 2000 zur „Aus- und Weiterbildung von jungen Migrantinnen und Migranten“ hinzuweisen.



Berufsbildungsbericht 2002 (Fortsetzung)

scheidungen über eine Verkürzung der Ausbildungszeiten sowie die Zulassung zur Externenprüfung darstellt.

Einen besonderen Schwerpunkt bildet das 2001 begonnene Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf⁵²⁾“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, das insbesondere zwei Zielsetzungen verfolgt: Zum einen geht es um neue Initiativen in der Benachteiligtenförderung, um die Entwicklung und Erprobung einer kohärenten Förderstruktur zur beruflichen Integration benachteiligter Jugendlicher („Förderung aus einem Guss“). Diese Förderstruktur wird seit September 2001 in 24 Arbeitsamtsbezirken erprobt. Zum anderen wird mit dem Programm das Ziel verfolgt, die Qualifizierungsmöglichkeiten von Migranten und Migrantinnen zu verbessern und ihre Ausbildungsbeteiligung deutlich zu erhöhen. Damit kann auch ein wichtiger Beitrag zur Integration dieser Jugendlichen geleistet werden. Das Programm hat eine Laufzeit von fünf Jahren (2001 bis 2005). Vorgesehen ist die Bereitstellung von insgesamt 53,7 Mio. €. Die Finanzierung erfolgt jeweils rund zur Hälfte aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Kompetenzentwicklung und -erhalt durch kontinuierliches lebensbegleitendes Lernen

Eine qualifizierte Berufsausbildung ermöglicht den Einstieg in ein Berufsleben, das in einem zunehmenden Maße durch sich rasch wandelnde Qualifikationserfordernisse im erlernten Beruf oder aber durch häufigere Tätigkeitswechsel geprägt wird. Weiterbildung während des ganzen Berufslebens muss in der Informations- und Wissensgesellschaft für jeden selbstverständlich werden. Die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit hat mit dem Beschluss „Innovation und Lernen – zur Weiterentwicklung beruflicher Lernmöglichkeiten im Arbeitsleben“⁵³⁾ vom 21. Februar 2000 vordringliche Handlungsfelder aufgezeigt, die durch verschiedene Initiativen und Programme angegangen werden.

Mit dem Ende 2000 gestarteten Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurden die vielfältigen Forschungs-, Entwicklungs- und

Erprobungsmaßnahmen des Bundes im Bereich lebensbegleitenden Lernens gebündelt. Innovationen und Konzepte zur Realisierung einer „lernenden Gesellschaft“ sollen breiter und nachhaltiger als bisher umgesetzt werden. Zu den Teilprogrammen bzw. Projekten gehören als zentrale Bestandteile das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“⁵⁴⁾ sowie das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“⁵⁵⁾.

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. Im Rahmen von zwei Ausschreibungsrunden wurden zunächst 54 Projekte, dann weitere 27 Projekte zur Förderung ausgewählt. Insgesamt stellen das Bundesministerium für Bildung und Forschung und der ESF für das Programm bis 2006 rund 117,4 Mio. € zur Verfügung. Mit Hilfe dieses Programms sollen Bildungsanbieter und -nachfragende sowie andere regionale Akteure (z.B. Jugend- und Arbeitsämter) enger 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.

Im Rahmen des im Jahr 2001 begonnenen Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ sollen u.a. modellhaft der Aufbau effizienter kontinuierlicher Lernstrukturen in Unternehmen entwickelt und erprobt sowie die Stärkung individueller beruflicher Kompetenzen unterstützt werden. Das Programm soll dazu beitragen, dass sich die Menschen in Deutschland über die Notwendigkeit einer neuen Lernkultur – die durch Selbstbestimmung, Selbstorganisation, Reflexivität und Eigenverantwortung souveräner Bürger und Bürgerinnen, die für ihr Lernen und

⁵²⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 3.3.2

⁵³⁾ Der Text des Beschlusses der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ vom 21. Februar 2000 ist u.a. auf der Internet-Seite des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter www.bmbf.de abrufbar.

⁵⁴⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 5.3.6

⁵⁵⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 5.3.1



durch weitgehende Autonomie, aber auch durch Verantwortung gesellschaftlicher Organisationen für Lernprozesse charakterisiert sein wird – stärker bewusst werden. Schwerpunkte sind: Grundlagenforschung, Lernen im Prozess der Arbeit, Lernen in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen, Lernen im Netz und mit Multimedia sowie Lernen im sozialen Umfeld. Für das Programm stellt das Bundesministerium für Bildung und Forschung gemeinsam mit dem ESF bis 2007 jährlich rund 18 Mio. € zur Verfügung.

Im Rahmen der Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Sicherung von Transparenz und Qualität in der beruflichen Weiterbildung werden in den kommenden Jahren Maßnahmen auf diesem Gebiet verstärkt gefördert werden. Die Initiative umfasst folgende Gruppen von Maßnahmen: Stärkung der Nachfrageseite (Individuen, Betriebe), Unterstützung von Initiativen zur Qualitätssicherung bei Weiterbildungsanbietern, unabhängige Weiterbildungstests sowie Entwicklung neuer und ergänzender Instrumente der Qualitätssicherung⁵⁶⁾. In einem ersten Schritt wurde die STIFTUNG WARENTEST beauftragt, eine Untersuchung zum Thema „Bildung im Internet“ mit dem Ziel durchzuführen, Verbrauchern die gewünschte Transparenz und Orientierung zu bieten. Weitere Tests folgten zum E-Learning und zum Facility-Management. Die Checkliste „Qualität beruflicher Weiterbildung“ durch das Bundesinstitut für Berufsbildung wurde bereits im Jahr 2000 aktualisiert.

In mittelfristiger Perspektive zeichnen sich Entwicklungen ab, die die Betriebe und die berufliche (Weiter-)Bildung vor neue Herausforderungen stellen werden. Dabei handelt es sich um die Auswirkungen des demographischen Wandels mit einem anhaltenden Geburtenrückgang und einer stetig steigenden Lebenserwartung – ein strukturelles Phänomen in nahezu allen (hoch-)industrialisierten Ländern, insbesondere in Europa und Japan. Dies hat u.a. zur Folge, dass mit zunehmend älteren Belegschaften die rasanten technologischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen in der Arbeitswelt erfolgreich bewältigt werden müssen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat diese Probleme durch Forschungs- und Entwicklungsprojekte innerhalb des Rahmenkonzeptes „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“⁵⁷⁾ aufgegriffen. Dabei geht es nicht nur um den zunehmenden Stellenwert beruflicher Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, sondern vielmehr auch darum, prä-

ventiv einer potenziellen Ausgrenzung älterer Beschäftigter frühzeitig zu begegnen. Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Transferprojekt „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel“ soll zur Bewusstseinsbildung beitragen und den breiteren Ansatz mit den bisher erarbeiteten Forschungsergebnissen gemeinsam mit Wissenschaft, Unternehmen und überbetrieblichen Institutionen in praktische Lösungsstrategien umsetzen. Das Projekt hat eine Laufzeit von 2000 bis 2002 und ein Fördervolumen von rund 6,4 Mio. €.

Neben den spezifischen Fragestellungen zu Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Erwerbsarbeit zielt das Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ mit allen Handlungsfeldern auf eine lernförderliche und menschengerechte Gestaltung von Arbeit. Leitbild ist dabei eine an den Bedürfnissen unterschiedlicher Lebensalter und der gesamten Erwerbsbiografie ausgerichtete Gestaltung von Arbeit, die präventiv wirkt, d.h. der Entstehung alterstypischer Defizite und Beschäftigungsprobleme vorbeugt. Für dieses Programm stehen bis zum Jahr 2005 jährlich rund 15,3 Mio. € Fördermittel bereit.

5. Europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung

Zukunftsorientierte Berufsbildungspolitik kann heute nicht mehr ohne die Einbeziehung europäischer und internationaler Entwicklungen gestaltet werden. Dabei kommt der grenzübergreifenden Kooperation in der Europäischen Union besondere Bedeutung zu. Sie ist nicht auf die Harmonisierung der historisch gewachsenen unterschiedlichen Bildungssysteme in Europa gerichtet, sondern auf das Ringen um beste Lösungen für gemeinsame Herausforderungen. Der Vertrag über die Europäische Union bietet auf der Basis der Verantwortung der Mitgliedstaaten für die Bildungsinhalte und -systeme eine tragfähige Grundlage für die erforderliche, intensive Zusammenarbeit bei der Gestaltung eines europäischen Bildungsraumes. Seit dem Europäischen Rat von Lissabon im Jahr 2000 wird zunehmend die besondere Rolle der Bildungspolitik – auch für andere Politikbereiche wie Wirtschaft und Beschäftigung – anerkannt.

⁵⁶⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 5.2.5

⁵⁷⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 4.8



Berufsbildungsbericht 2002 (Fortsetzung)

Langfristige bildungspolitische Ziele

Mit Blick auf das beim Europäischen Rat in Lissabon formulierte neue strategische Ziel, die Europäische Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu entwickeln, wurden eine Reihe konkreter Zielsetzungen im Bildungsbereich von der breiten Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologien bis zur Verwirklichung des lebenslangen Lernens formuliert. Die europäischen Bildungsminister und Bildungsministerinnen haben im Ergebnis dieser Entwicklung im Frühjahr 2001 erstmals einen Bericht „Die konkreten künftigen Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung“ für den Zeitraum bis zum Jahr 2010 angenommen. Die insgesamt 13 Ziele sind weitgehend bildungsbereichsübergreifend formuliert und werden deshalb auch die nationale Entwicklung der beruflichen Bildung in den nächsten Jahren mitbestimmen. In einem Arbeitsprogramm für den Europäischen Rat von Barcelona im Frühjahr 2002 wird dargelegt, in welcher Weise und in welchem Zeithorizont die einzelnen Ziele verwirklicht werden sollen⁵⁸). Deutschland vertritt die Position, dass in diesem Prozess in jedem Einzelfall geprüft werden sollte, ob Benchmarking mit quantitativen, europaweit einheitlichen Zielmarken oder andere Instrumente, wie best practice Austausch bzw. Pilotprojekte, die geeigneten Methoden im europäischen Leistungsvergleich sind. Die Rolle der beruflichen Bildung wird im Aktionsprogramm ausdrücklich hervorgehoben, wobei Synergien mit den EU-Aktionen zum lebenslangen Lernen und den dort geplanten Berufsbildungsinitiativen hergestellt werden sollen.

Förderung der Mobilität

Ein wesentlicher Schwerpunkt europäischer, zwischenstaatlicher und nationaler Maßnahmen ist die Verbesserung der Mobilität der Bürger und Bürgerinnen durch Bildung. Die Bürger und Bürgerinnen sollen dadurch die Möglichkeit erhalten, die für sie beste Bildung in ganz Europa nutzen und über entsprechende Wahlfreiheiten für Aus- und Weiterbildung sowie Beschäftigung verfügen zu können. Der Ausbau der Mobilitätsförderung ist deshalb ein Kernanliegen Europäischer Berufsbildungspolitik. Zentrales Element ist dabei das Berufsbildungsprogramm LEONARDO da VINCI, mit dessen Hilfe der Austausch in der beruflichen Bildung innerhalb der nächsten Jahre weiter deutlich verstärkt wer-

den wird. Das Programm enthält in seiner zweiten Phase bis 2006 erheblich mehr Mittel für die Mobilitätsprojekte. Neben dem Programm LEONARDO da VINCI werden zahlreiche weitere bilaterale Kooperationen, z.B. mit Frankreich, den Niederlanden, Großbritannien, Norwegen und Portugal, durchgeführt. Jugendliche und junge Erwachsene werden damit verstärkt motiviert, einen Teil ihrer Berufsausbildung im Ausland zu absolvieren. Die Verbreiterung der Zielgruppen für solche Maßnahmen ist für die kommenden Jahre beabsichtigt.

Die Förderung einer Berufsausbildung im angrenzenden Ausland oder in den übrigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union wurde mit dem JobAQTIV-Gesetz deutlich verbessert. So kann z.B. unter bestimmten Voraussetzungen eine Berufsausbildung vollständig im Ausland gefördert werden.

Finanzielle Programme sind für die Steigerung von Mobilität allein jedoch nicht ausreichend. Das Erlernen von Fremdsprachen ist Voraussetzung für Lernen und spätere Berufstätigkeit im internationalen Kontext. Neben europäischen Initiativen, wie dem Europäischen Jahr der Sprachen 2001 zur Motivation zum Sprachenlernen und nationalen Modellprojekten, hat die Bundesregierung in Abstimmung mit allen Beteiligten ein Handlungskonzept zum Sprachenlernen erarbeitet. Kern des Konzeptes ist die Forderung, Sprachenlernen auf allen Bildungsebenen zu etablieren und so zu einem Teil des lebensbegleitenden Lernens werden zu lassen. Bilinguale Ausbildung und Aufgeschlossenheit bei Lehrern und Lehrerinnen sowie Ausbildern und Ausbilderinnen spielen dafür eine wichtige Rolle. Ein wichtiges Instrument zur Motivation, Sprachen zu lernen, ist z.B. das so genannte Portfolio. Es ermöglicht eine Selbsteinschätzung des Lernfortschritts und berücksichtigt auch Kenntnisse und Teilqualifikationen, die außerhalb des schulischen Bildungsprozesses erworben wurden.

Zur Beseitigung rechtlicher und administrativer Mobilitätshemmnisse wurde bereits viel erreicht: alle EU-Bürger und EU-Bürgerinnen besitzen freies Reise-, Aufenthalts- und Arbeitsrecht in allen Mitgliedstaaten. Wie die Teilnehmerzahlen an den EU-Bildungsprogrammen zeigen, wird davon rege

⁵⁸) Vgl. Teil II, Kapitel 6

Gebrauch gemacht. Es gibt noch eine Reihe verbliebener Mobilitätshemmnisse, z.B. im Beschäftigungs- und Sozialrecht, aber auch im Bildungsbereich, die in der im Jahr 2001 im EU-Bildungsministerrat verabschiedeten Ratsempfehlung zur Mobilität thematisiert wurden. Von deutscher Seite wurden in diesem Zusammenhang konkrete Vorschläge eingebracht:

- Schaffung eines europäischen Bildungsausweises für Schüler und Schülerinnen, Studierende und Auszubildende gleichermaßen,
- Erweiterung des EUROPASS auf Bildungsteilnehmende außerhalb der dualen Ausbildung und auf Teilnehmende aus Beitrittskandidatenländern sowie
- Schaffung einer allen Bürgern und Bürgerinnen zugänglichen europäischen Informationsplattform zu Mobilitätsmöglichkeiten.

Seit einigen Jahren werden in Deutschland bereits für alle neuen Ausbildungsberufe zusätzlich zum Abschlusszeugnis so genannte „Ausbildungsprofile“ in drei Sprachen entwickelt. Sie beschreiben die wesentlichen Inhalte der vermittelten Ausbildung und werden mit dem Abschlusszeugnis ausgehändigt. Solche Profile sollen zukünftig auch für Fortbildungsabschlüsse erstellt werden. Deutschland hat seine Anstrengungen auf europäischer Ebene forciert, damit dieses Verfahren zur Erläuterung von Zertifikaten in naher Zukunft europaweit angewendet wird.

Transparenz

Fehlende Transparenz beruflicher Abschlüsse und erworbener Qualifikationen wird in der Europäischen Union nach wie vor als ein wesentliches Mobilitätshindernis für Arbeitskräfte angesehen, wenn sie von einem Mitgliedstaat in einen anderen Mitgliedstaat wechseln wollen. Die Europäische Kommission hat deshalb eine hochrangige Task Force zu „Skills and Mobility“ mit Vertretern der Bildung, Beschäftigungspolitik und Wirtschaft eingesetzt, mit deren Hilfe sie auch zu neuen Lösungsvorschlägen für ein einheitliches System der Anerkennung von Qualifikationen kommen will. Im Bereich der beruflichen Bildung erschweren die Vielfältigkeit der Berufsbildungssysteme sowie die sich in einzelnen Branchen rasch verändernden Qualifikationsanforderungen europaweite Regelungen. Genaue und verständliche Beschreibung der Lernwege und der konkret erworbenen beruflichen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen könnte auch aus deutscher Sicht Mobilität am europäischen Arbeitsmarkt unterstützen und zu

grenzüberschreitender Anerkennung führen. Nach wie vor ist es für einen Arbeitgeber schwierig, die beruflichen Kompetenzen eines ausländischen Bewerbers aus den vorgelegten beruflichen Zertifikaten zu erkennen, wenn der Arbeitgeber mit dem nationalen Berufsbildungssystem und den Berufsbildungsabschlüssen des Herkunftsstaates nicht vertraut ist. Ein weiteres Problem besteht darin, dass die Zertifikate nur in der Sprache des Herkunftslandes ausgestellt sind. Deshalb muss der Informationsaustausch über die jeweiligen Ausbildungsgänge und vor allem Ausbildungsabschlüsse forciert werden. Zu den bereits entwickelten Maßnahmen gehört ein einheitliches System der Darstellung für einen „europäischen Lebenslauf“. Ungenügende Darstellung der Lebensläufe in Bewerbungen sind oftmals Grund für Ablehnungen. Die eingespielten Feinheiten der Darstellung lassen sich für Ausländer jedoch kaum durchschauen. Die Verwendung der einheitliche Darstellungsform soll hier zu mehr Transparenz und damit auch Chancengleichheit beitragen.

Mehr Mobilität, Flexibilität und internationale Ausrichtung wird auch von der Berufsausbildung im dualen System gefordert. Neben einer erheblichen Steigerung der finanziellen Mittel für Mobilitätsmaßnahmen schafft die Möglichkeit einer Freistellung von Berufsschülern und Berufsschülerinnen für einen Austausch im Ausland von drei Wochen bis maximal neun Monaten größere Flexibilität.

Es ist absehbar, dass sich insbesondere in der beruflichen Weiterbildung ein europäischer Markt von Angeboten entwickelt, an dem sich deutsche Einrichtungen im europäischen Wettbewerb beteiligen müssen und für den Transparenz zu schaffen ist. In diesem Zusammenhang kommt dem Memorandum der Europäischen Kommission über lebenslanges Lernen⁵⁹⁾ eine besondere Bedeutung zu. Die begonnene Debatte über formales, nicht formales und informelles Lernen wird dabei eine größere Beachtung finden. Die Möglichkeiten zur Bewertung und Anerkennung nicht formal bzw. informell erworbener Kompetenzen wirft die zu klärende Frage nach Einführung neuer Instrumentarien auch auf europäischer Ebene auf. Die EU-Kommission hat dem Bildungsministerrat am 29. November 2001 ein Aktionsprogramm zur Umsetzung des Memorandums vorgelegt, über dessen weitere Konkretisierung in der ersten Hälfte des Jahres 2002 zu entscheiden ist.

⁵⁹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Teil I, Kapitel 9



Berufsbildungsbericht 2002 (Fortsetzung)

Programme der Europäischen Union

Neben den EU-Austauschprogrammen haben die Europäischen Gemeinschaftsinitiativen im Rahmen des ESF, insbesondere durch die Mitfinanzierung mehrerer umfangreicher, auf verschiedene Berufsbildungsbereiche orientierte Programme (z.B. Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken, Lernkultur Kompetenzentwicklung, Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf) erheblichen Anteil an innovativen Maßnahmen auf Bundesebene. Die koordinierte Beschäftigungsstrategie der Europäischen Union mit jährlichen beschäftigungspolitischen Leitlinien, Empfehlungen an die Mitgliedstaaten und einem gemeinsamen Bericht des Europäischen Rates über die Beschäftigungslage in der Gemeinschaft fordert von den Mitgliedstaaten u.a. umfassende, kohärente Strategien für das lebenslange Lernen zu entwickeln, um die Menschen beim Erwerb und bei der Anpassung der Qualifikationen zu unterstützen. In diesem Zusammenhang sollen die Mitgliedstaaten geeignete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ergreifen, um die Beschäftigungsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit und Qualifikation der Menschen zu verbessern. Die EU-Kommission hat im Jahr 2001 für Deutschland wiederum eine geringe Jugendarbeitslosigkeit festgestellt, die weit unter dem EU-Durchschnitt liegt. Das ist eine Bestätigung der Effizienz der dualen Berufsausbildung. Außerdem wird Deutschland bescheinigt, dass ausgehend von Fortschritten im dualen Ausbildungssystem sowie von einer Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Weiterbildung das lebenslange Lernen zu einem wichtigen politischen Thema geworden ist. Weitere Beschäftigungserfolge können insbesondere durch präventive Maßnahmen erzielt werden, in deren Mittelpunkt berufliche Qualifizierung stehen muss. Mit dem Job-AQTIV-Gesetz hat die Bundesregierung u.a. die Arbeitsmarktpolitik noch stärker auf präventive und wirtschaftsnahe Qualifizierung ausgerichtet und damit auch einer Empfehlung der Europäischen Kommission entsprochen.



Beschluss des Bundeskabinetts zum Berufsbildungsbericht 2002

Das Bundeskabinett nimmt den Berufsbildungsbericht 2002 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zustimmend zur Kenntnis und stellt dazu fest:

1. Die zentrale berufsbildungspolitische Zielsetzung der Bundesregierung ist es, durch berufliche Aus- und Weiterbildung zu dauerhafter Beschäftigungsfähigkeit, beruflicher und persönlicher Entwicklung des Einzelnen beizutragen und die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft durch qualifizierte Fachkräfte zu stärken. Ein ausreichendes Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen in der Verantwortung der Wirtschaft sowie betriebliche und gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen, die den Menschen während ihres Berufslebens Möglichkeiten für die Anpassung und Weiterentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen eröffnen, sind Grundvoraussetzungen für die Verwirklichung dieser Ziele.
2. Die Ausbildungschancen der Jugendlichen haben sich seit 1998 kontinuierlich weiter verbessert. Die Anzahl der am 30. September 2001 bundesweit als noch unvermittelt gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen (20 462) ist im Vergleich zu 1998 um rund 43 % gesunken. Die im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit im Rahmen des Ausbildungskonsenses vereinbarten regionalen Nachvermittlungaktionen waren erfolgreich. 2001 konnte die Anzahl der Ende September noch unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen bis Ende Dezember in den alten Ländern um 54 % auf 5 422, in den neuen Ländern und Berlin um 61 % auf 3 309 gesenkt werden. Die zu diesem Zeitpunkt noch besetzbaren betrieblichen sowie die in staatlichen Programmen noch verfügbaren Ausbildungsplätze reichten aus, auch diesen Jugendlichen ein Ausbildungsangebot machen zu können.
3. Die regionale Ausbildungssituation ist nach wie vor unterschiedlich. Insbesondere in den neuen Ländern ist das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen noch nicht zufriedenstellend. Schon wegen stark zurückgehender Schulabgängerzahlen in den nächsten Jahren müssen die Betriebe dort jedoch die Ausbildungsleistung

gen zur Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit erheblich steigern und dabei benachteiligte Jugendliche angemessen berücksichtigen. Die Bundesregierung unterstützt dies mit den im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbarten Aktivitäten zur Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots.

4. Die Bundesregierung hat die Zahl der neuen Ausbildungsverträge in der Bundesverwaltung nach der erheblichen Steigerung in den letzten Jahren – 1999 um 12 % und 2000 um 2,5 % – im Jahr 2001 um ein Prozent erhöht. Das Ausbildungsangebot in der Bundesverwaltung wird auch im Jahr 2002 und den Folgejahren dem demographischen Bedarf entsprechend weiter erhöht.
5. Der fundamentale Strukturwandel von der Industriegesellschaft zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft sowie der demographische Wandel stellen Bildungs- und Berufsbildungspolitik vor neue Herausforderungen, wie etwa neue und höhere Qualifikationsanforderungen an immer weniger jüngere und mehr ältere Menschen. Es gilt daher, in den nächsten Jahren alle vorhandenen Erwerbs- und Qualifikationspotenziale zu entwickeln und auszuschöpfen. Die Bundesregierung hat mit der am 4. März 2001 im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit gemeinsam mit den Sozialpartnern vereinbarten Qualifizierungsoffensive hierfür die Grundlagen gelegt. Dabei geht es schwerpunktmäßig um fünf Handlungsfelder:

Ausbildungschancen für alle Jugendlichen

Es ist das Ziel der Bundesregierung, allen Jugendlichen die Chance zu eröffnen, mit einer arbeitsmarktverwertbaren Berufsausbildung den Start in das Berufsleben zu beginnen:

- Der mit dem Ausbildungskonsens eingeschlagene Weg zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation sowie zur fortlaufenden Modernisierung der Berufsausbildung wird daher konsequent fortgesetzt.
- Die Bundesregierung wird in den neuen Ländern durch öffentlich finanzierte Ausbildungs-



Berufsbildungsbericht 2002 (Fortsetzung)

platzprogramme die Wirtschaft in ihren Anstrengungen flankierend unterstützen. Sie wird dabei den Einsatz der Programme flexibel auf die unterschiedlichen regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktverhältnisse ausrichten, um damit einen stärkeren Beitrag zur weiteren Entwicklung betrieblicher Ausbildungsstrukturen zu leisten.

- Das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit - Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher ist bis zum Ende des Jahres 2003 verlängert worden. Mit dem Job-AQTIV-Gesetz ist sichergestellt, dass ab dem Jahr 2004 bewährte Elemente des Programms in die Regelförderung übernommen werden.
- Zur Verbesserung der Ausbildung von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen wurde im Jahr 2001 das Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung begonnen. Mit der Bundesanstalt für Arbeit wird in über 20 Arbeitsämtern eine neue Förderstruktur erprobt. Damit soll ein durchgängiges Förderangebot entwickelt werden, das auf die individuellen Ausbildungsbedürfnisse ausgerichtet ist. In dem Programm geht es auch um die Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung junger Migrantinnen und Migranten.

Beschäftigungsfähigkeit durch Weiterbildung und Nachqualifizierung

Die Bundesregierung entwickelt die Rahmenbedingungen weiter, die das Engagement des Einzelnen und das der Unternehmen für lebensbegleitendes Lernen während des gesamten Berufslebens unterstützen sowie zur Qualitätsverbesserung, Transparenz und Professionalisierung in der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung beitragen. Mit dem Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ und der Berufung einer Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ sind weitere wichtige Schritte eingeleitet worden. Mit dem Job-AQTIV-Gesetz wurden Maßnahmen ergriffen, die darauf zielen, die Beschäftigungsfähigkeit derjenigen, die nicht oder nicht mehr über langfristig arbeitsmarktverwertbare Qualifikationen verfügen, durch alters- und zielgruppen-

angemessene Weiterbildung und Nachqualifizierung zu sichern.

Berufliche Aus- und Weiterbildung für höhere Qualifikationen nutzen

Der Bedarf an Fachkräften mit anspruchsvollen Qualifikationen wird nach den zurzeit vorliegenden Prognosen weiter steigen. Deshalb gilt es, die Strukturen zum Erwerb von anspruchsvollen Qualifikationen über die berufliche Aus- und Weiterbildung breiter zu nutzen und weiterzuentwickeln. Das zum 1. Januar 2002 novellierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz unterstreicht dies nachhaltig. Mit der Entwicklung eines beispielhaften IT-Weiterbildungssystems haben Bundesregierung und Sozialpartner dazu neue Wege beschritten. Lebensbegleitendes Lernen erfordert darüber hinaus eine systematischere Verknüpfung der Berufsbildung mit dem Hochschulbereich, wie dies Bund und Länder anstreben.

Zugleich muss die wieder wachsende Neigung der Schulabgänger und Schulabgängerinnen, ein Studium aufzunehmen, unterstützt werden. Die von der Bundesregierung eingeleiteten Reformen im Hochschulbereich leisten dazu einen wesentlichen Beitrag.

Chancengleichheit für Frauen in Ausbildung und Beschäftigung

Die Bundesregierung strebt die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben an. Im Bereich der beruflichen Bildung geht es dabei vor allem um folgende strategische Ansatzpunkte:

- breitere Nutzung des Berufswahlspektrums durch junge Frauen und Männer unter dem Kriterium langfristiger beruflicher Entwicklungschancen,
- aktiveres Zugehen auf junge Frauen, um ihnen ein breiteres Spektrum chancenreicher Ausbildungen anzubieten und sie dafür zu gewinnen; ebenso sind ihre Belange bei der Gestaltung der Berufsausbildungen stärker zu berücksichtigen,
- Verbesserung und Ausbau der Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung vor allem durch die Unternehmen – auch in Phasen familienbedingter Berufsunterbrechung oder Teilzeit-



beschäftigung – mit dem Ziel, mehr berufliche Entwicklungschancen zu eröffnen, insbesondere auch, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Erwerbs- und Qualifikationspotenziale älterer Menschen nutzen

Der demographische Wandel erfordert Strategien, mit denen mittelfristig qualifizierter betrieblicher Nachwuchs gewonnen werden kann und vor allem ältere Belegschaften weiter qualifiziert werden können. Die Bundesregierung hat mit dem Job-AQTIV-Gesetz Instrumente in das Arbeitsförderungsrecht aufgenommen, die diesen Prozess einer aktiveren Weiterbildungsförderung der Älteren unterstützen. Noch wichtiger ist aber eine vorausschauende Personal- und Qualifikationsentwicklung in den Unternehmen und eine sie flankierende präventive Qualifizierungs- und Beschäftigungspolitik. Hierzu werden mit dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung aufgelegten Programm „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ Forschungs- und Entwicklungsarbeiten gefördert.

6. Die Europäische Kooperation in der beruflichen Bildung gewinnt zunehmend an Dynamik. Hohe Qualitätsstandards in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind für Freizügigkeit und Mobilität in Europa von großer Bedeutung. EU-Bildungsprogramme und neue Initiativen für die Gestaltung eines Europäischen Bildungsraums sowie eine koordinierte Beschäftigungspolitik unterstützen die Entwicklung von innovativen Lösungen für gemeinsame Bildungsprobleme. Deutschland hat bei der Fortentwicklung der europäischen und internationalen Bildungskooperation viel zu bieten und als exportorientierter Staat mit neun Nachbarländern und seiner Lage zu Mittel- und Osteuropa ein besonderes Interesse an Kooperation und Austausch.
7. Die vielfältigen Veränderungen in Wirtschaft und Technik, Arbeitswelt und Gesellschaft mit neuen Anforderungen an das Bildungssystem erfordern eine permanente Modernisierung ohne dabei vorschnell Bewährtes aufzugeben. Die Bundesregierung wird den konstruktiven Dialog und die Zusammenarbeit mit den Ländern und den Sozialpartnern zur Bewältigung der Herausforderungen im Interesse des Einzelnen, der Unternehmen und Betriebe sowie der Gesellschaft fortsetzen.



Berufsbildungsbericht 2002 (Fortsetzung)

Anlage 2

Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 11./12. März 2002 zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2002 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

1. Weiterhin leichte Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt

Die Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland hat sich, wenngleich in schwacher Ausprägung, fortgesetzt. So hat sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt gegenüber dem Vorjahr leicht verbessert. Während die Zahl der bei den Arbeitsämtern gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen leicht rückläufig war, stieg aufgrund staatlicher Programme das Gesamtangebot an gemeldeten Ausbildungsstellen. Die Zahl der noch nicht vermittelten Ausbildungssuchenden nahm stärker als die der noch unbesetzten Ausbildungsstellen ab.

Allerdings haben sich die zu Beginn des Ausbildungsjahres gehegten optimistischen Erwartungen nicht erfüllt. Ursächlich für die tendenzielle Stagnation des betrieblichen Ausbildungsangebots dürfte vor allem die im Laufe des Jahres eingetretene Abschwächung des Wirtschaftswachstums sein. Die unterschiedliche, insgesamt nicht zufriedenstellende wirtschaftliche Gesamtsituation spiegelt sich in den Ausbildungsbereichen wider: Zuwächsen in Industrie und Handel sowie in den Freien Berufen stehen erhebliche Rückgänge im Handwerk, aber auch in der Landwirtschaft und im öffentlichen Dienst gegenüber.

Ohne eine gesamtwirtschaftliche Trendwende ist eine deutliche Verbesserung der Situation auf dem Ausbildungsmarkt nicht zu erwarten.

2. Transparenz auf dem Ausbildungsmarkt verbessern

Die Erhöhung der Transparenz auf dem Ausbildungsmarkt war mehrfach Gegenstand der Stellungnahmen des Hauptausschusses. Eines der Hauptinstrumente zur Abbildung des Ausbildungsmarktes ist die Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit.

Ihre Aussagekraft beruht maßgeblich auf dem Grad der Einschaltung der Berufsberatung durch Ausbildungsplatzsuchende und Ausbildungsstellen anbietende Betriebe. Mit der Zunahme von Initiativbewerbungen und von Online-Techniken wählen gerade Ausbildungssuchende direkte Wege zu den Unternehmen. Aber auch Betriebe bieten zunehmend ihre Ausbildungsangebote im Internet an. Aufgrund dieser Entwicklungen hält der Hauptausschuss es für erforderlich, Vorkehrungen zu treffen, die sowohl eine differenzierte Erfassung der diversen Vermittlungsangebote als auch die Transparenz der Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt künftig sichern.

Zugleich gilt es, die Differenzierung in der Darstellung des Ausbildungsangebotes zu verbessern. Vor allem die Aufschlüsselung nach ausschließlich betrieblichen und außerbetrieblichen Auszubildendenverhältnissen in der Berufsbildungsstatistik ermöglicht erst eine realistischere Einschätzung der verschiedenen Ausbildungsleistungen.

Der Hauptausschuss begrüßt daher nachdrücklich die im Rahmen der Forschungsarbeit des Bundesinstituts für Berufsbildung erstmalig differenzierte Informationslage zur Gesamtzahl der betrieblich und außerbetrieblich ausgebildeten Lehrlinge. Der Hauptausschuss hegt dabei die Erwartung, dass der Berufsbildungsbericht künftig eine tatsächliche Zuordnung der Auszubildendenverhältnisse widerspiegelt, wie dies in der Berichterstattung in einzelnen Bundesländern bereits erreicht wurde.

In diesem Zusammenhang hält der Hauptausschuss angesichts der heterogenen Förderprogramme in Ostdeutschland und gespaltenen Ausbildungsmärkte in einzelnen Regionen der alten Bundesländer eine genauere Aufschlüsselung des dortigen Ausbildungsmarktes insbesondere unter Einbeziehung schulischer Angebote für notwendig, um aussagefähige Vergleiche zu ermöglichen, zumal die Eintritte in berufliche Vollzeitschulen erneut erheblich zugenommen haben.



3. Unterschiedliche Entwicklungen in West- und Ostdeutschland sowie regionale Diskrepanzen

Die Ausbildungssituation in Deutschland ist weiterhin von einer sich verfestigenden Spaltung zwischen dem alten und neuen Bundesgebiet in zwei Ausbildungsmärkte mit gegenläufigen Entwicklungen gekennzeichnet. Zugleich verstärken sich regionale Diskrepanzen in den alten Bundesländern.

Der Hauptausschuss hält vor diesem Hintergrund eine konsequente Ausrichtung und Anpassung der unterschiedlichen Förderansätze auf die regionalen Bedarfe für unabdingbar. Hierzu ist die regionale Berufsbildungspolitik in Verbindung mit hierfür geeigneten regionalen Netzwerken zielgerichtet weiterzuentwickeln. Ein gelungenes Beispiel stellt das Projekt „Regionalberatung in den neuen Ländern“ des Bundesinstituts für Berufsbildung dar, das die im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit stattfindenden regionalen Ausbildungskonferenzen unterstützt und auf die Förderung von Netzwerken in Form regionaler Kooperationen zwischen Unternehmen, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, Kammern, Arbeitsverwaltung, Landesregierung und Kommunen abzielt.

4. Hohe Mobilität und Flexibilität der Ausbildungssuchenden

Die öffentliche Diskussion ist geprägt von einer angeblich zu geringen Mobilitäts- und Flexibilitätswilligkeit der Ausbildungssuchenden. Die Zahlen des Ausbildungsmarktes zeigen jedoch ein anderes Bild: Ihre Mobilität hat bundesweit weiter zugenommen und ist seit 1997 um insgesamt 3,3 % angestiegen. Unter den 385 500 Bewerbern und Bewerberinnen, die im vergangenen Vermittlungsjahr eine Berufsausbildung aufgenommen haben, befanden sich 50 300 = 13,0 % mit einem Ausbildungsplatz außerhalb des regional zuständigen Arbeitsamtsbezirkes. Genutzt wurden Möglichkeiten einer auswärtigen Ausbildung auch über weitere Entfernungen sowie im Tagespendelbereich; eine starke Zunahme verzeichnen hierbei die neuen Bundesländer. Dies belegen die Zahlen der Bundesanstalt für Arbeit. Die Zahl der so mobilen jungen Leute betrug in den östlichen Bundesländern 19,7 %, in den westlichen 9,6 %. Über die Hälfte dieser Jugendlichen aus den östlichen Bundesländern fanden Ausbildungsplätze vorran-

gig in Bayern, Niedersachsen und Baden-Württemberg.

Diese Entwicklung macht dem Hauptausschuss Sorge. Der Hauptausschuss verkennt dabei nicht, dass bei bundesweit zunehmenden regionalen Diskrepanzen der überregionale Ausgleich an Bedeutung gewinnt und zu einem insgesamt ausgeglicheneren Ausbildungsmarkt in Deutschland beiträgt. Andererseits besteht bei einer Verstärkung dieses Abwanderungstrends die Gefahr einer weiteren Verschlechterung des Entwicklungspotenzials wirtschaftlich schwächerer Regionen Ostdeutschlands, da gerade besonders leistungsstarke und hoch motivierte Ausbildungssuchende eine höhere Bereitschaft zur regionalen und überregionalen Mobilität aufweisen und als gut qualifizierte Fachkräfte für die Region ausfallen.

5. Maßnahmen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in Ostdeutschland weiterhin notwendig

Wie in seiner Stellungnahme zum Berufsbildungsbericht 2001 hält der Hauptausschuss weiterhin Maßnahmen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern und Berlin für dringend erforderlich. Die generelle Entwicklung der Wirtschaft hat die Erwartungen an die betriebliche Ausbildungskapazität in Ostdeutschland nicht erfüllt. Die weiteren Aussichten sind ungewiss.

Dem wird jedoch die im Teil I des Entwurfs des Berufsbildungsberichtes 2002 getroffene Feststellung nicht gerecht, wonach der im Vergleich zu den alten Ländern hohe Anteil der außerbetrieblichen Ausbildung nicht durch ein zu geringes betriebliches Ausbildungsplatzangebot, sondern ausschließlich durch die demographisch bedingt höhere Ausbildungsplatznachfrage begründet wird.

Diese Sicht liefert nicht den Schlüssel für die Bewältigung der schwierigen Ausbildungsplatznachfrage in Ostdeutschland. Maßnahmen, die auf die bedarfsgerechte Ausweitung der Ausbildung in Betrieben gerichtet sind, müssen weiterhin im Zentrum der Berufsbildungspolitik stehen.

Der Hauptausschuss erwartet daher von Bund, neuen Ländern und Berlin sowie der Bundesanstalt für Arbeit, dass sie in ihren Anstrengungen zur Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze nicht nachlassen und ein der jeweiligen Ausbildungssituation angemessenes Kontingent zur Verfügung



Berufsbildungsbericht 2002 (Fortsetzung)

stellen. Zur Optimierung der Programme hält der Hauptausschuss darüber hinaus eine Umorientierung für notwendig, indem

1. Maßnahmen mit hoher Betriebsnähe Vorrang vor anderen eingeräumt wird, allerdings nur insoweit, wie durch sie betriebliche Ausbildungsplätze nicht ersetzt werden,
2. zusätzliche Ausbildungsplatzangebote unter Berücksichtigung zukünftiger regionaler Wirtschaftsentwicklungen erfolgen,
3. eine stärkere zielgruppenbezogene Abstimmung der einzelnen Programme untereinander angestrebt wird,
4. eine stärkere Kostenbeteiligung derjenigen Betriebe erfolgt, in denen zusätzliche Ausbildungsplätze staatlich finanziert werden,
5. die Aktivitäten bezüglich der Ausbildungsbereitschaft und Wirtschaftskraft der ostdeutschen Betriebe insgesamt nachhaltig gestärkt werden.

Der Hauptausschuss geht in diesem Zusammenhang davon aus, dass auch die Maßnahmen des Jugendsofortprogramms 2002 sich wie in den Vorjahren auf die neuen Länder und Berlin, aber auch auf Regionen mit Ausbildungsplatzdefiziten in den alten Ländern konzentrieren werden.

6. Altnachfrage abbauen

Der Anteil der Ausbildungssuchenden, die die allgemeinbildende Schule nicht im Vermittlungsjahr verlassen haben (so genannte „Altnachfrager“), ist ausweislich der Statistik erneut um 0,9 % auf 40,8 % angestiegen. Dabei haben sich die Verhältnisse zwischen alten und neuen Bundesländern angeglichen.

Angesichts des hohen Anteils der Altnachfrage hält der Hauptausschuss eine inhaltliche Fortführung des Jugendsofortprogramms für unabdingbar. Er begrüßt die für diese Zielgruppe besonders geeigneten Instrumente des Jugendsofortprogramms, die im Rahmen der Reform des Sozialgesetzbuches III in eine regelhafte Förderung überführt wurden.

Daneben hält es der Hauptausschuss angesichts der weiter zunehmenden Eintritte in berufliche Vollzeitschulen für erforderlich, die Übergänge von der allgemeinbildenden Schule in eine betriebliche

Ausbildung über die Entwicklung ergänzender Instrumente zu beschleunigen und so bildungsökonomisch nicht vertretbare Schleifen zu reduzieren.

7. Strukturwandel auf dem Ausbildungsmarkt

Der gesellschaftliche Wandel zu einer Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft verändert auch den Arbeits- und den Ausbildungsmarkt. Dementsprechend nahm die Zahl angebotener Ausbildungsplätze für Dienstleistungsberufe zu, während die Angebote für Fertigungsberufe wiederum rückläufig waren. Die Nachfrage folgte dieser Entwicklung nicht. Darüber hinaus zeigen einzelne Berufsbereiche erhebliche Differenzen zwischen Angebot und Nachfrage.

Der Hauptausschuss hält angesichts des ab etwa 2007 einsetzenden, demographisch bedingten Bewerberrückgangs eine umfassende und systematische Vorbereitung auf die Berufswahl Jugendlicher für noch dringlicher, damit Übergänge in Ausbildung möglichst friktionsfrei verlaufen und sich Ausbildungsabbrüche und Fehlqualifizierungen minimieren lassen. Er erwartet daher im Rahmen regionaler Abstimmungsprozesse konkrete Vereinbarungen zwischen den allgemeinbildenden Schulen, der Berufsberatung der Arbeitsämter gemeinsam mit den Einrichtungen der Wirtschaft und den zuständigen Stellen. Nur ein ganzheitliches Vorgehen, welches das familiäre und soziale Umfeld der Jugendlichen gleichermaßen einbindet, wird dem Anliegen einer wohlbegründeten Berufswahlentscheidung gerecht werden können.

Der Hauptausschuss begrüßt in diesem Zusammenhang die Zunahme der Flexibilität der Jugendlichen hinsichtlich der Vermittlungswünsche. Zwar ist noch immer eine starke Konzentration auf wenige Berufe zu verzeichnen, doch erfahren vor allem die in den letzten Jahren neu geschaffenen Berufe eine zunehmende Nachfrage. Erfreulich ist auch die leichte Abschwächung der Konzentration von Mädchen und jungen Frauen auf wenige, meist frauentypische Berufe. Der Hauptausschuss ermutigt ausbildungsinteressierte Jugendliche und ihr familiäres Umfeld, sich frühzeitig über die Bandbreite der Berufsangebote zu informieren und eingehend beraten zu lassen. Dabei ist insbesondere die Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu berücksichtigen.



gen. Der Hauptausschuss erwartet, dass die Partner in den Regionen entsprechende Angebote der Berufswahlvorbereitung und Berufsorientierung abgestimmt, umfassend, zielgruppengerecht gemeinsam bereithalten.

8. Neue Berufe im Aufwärtstrend

Der Hauptausschuss begrüßt, dass die seit 1996 neu geordneten Berufe sowohl auf der Angebots- wie auf der Nachfrageseite eine so starke Resonanz finden. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge stieg um 4 836 gegenüber dem Vorjahr auf 55 690 (+ 9,5 %). Besonders die IT-Berufe weisen überdurchschnittliche Zuwächse auf. Zugleich bewarben sich knapp 40 000 Jugendliche bei den Arbeitsämtern um einen Ausbildungsplatz in diesem Wirtschaftsbereich. Dieser steigenden Nachfrage gilt es auch in Zukunft durch weitere Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes Rechnung zu tragen! Das Ausbildungsplatzpotenzial sollte durch die zügige Entwicklung weiterer moderner zukunftsträchtiger Berufe erschlossen werden.

9. Chancengleichheit gewährleisten

Chancengleichheit und den Abbau von Lernbeeinträchtigungen hat der Hauptausschuss wiederholt in seinen Stellungnahmen zu den Berufsbildungsberichten der letzten Jahre mit Nachdruck eingefordert. Die Qualität des Berufsbildungssystems in Deutschland hängt maßgeblich davon ab, wie die Integration von sozial benachteiligten oder mehr praktisch orientierten Jugendlichen, Jugendlichen ohne Schulabschluss sowie ausländischer Herkunft gelingt. Der Hauptausschuss hält es daher für vordringlich, die hierzu vorliegenden Beschlüsse und Vereinbarungen im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit nunmehr mit Leben zu erfüllen und in den Regionen umzusetzen. Der Hauptausschuss ermuntert daher alle Partner der regionalen Berufsbildungspolitik, ihre Projekte und Fördermaßnahmen zielstrebig umzusetzen und die in den Ländern initiierten Vorhaben der allgemeinbildenden Schulen zur Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit voranzubringen.

Angesichts der hohen Bedeutung einer qualifizierten beruflichen Ausbildung ist eine zielorientierte Weiterentwicklung einer Berufsvorbereitung erforderlich. Notwendig ist eine stärkere inhaltliche und organisatorische Verknüpfung mit einer anschlie-

ßenden betrieblichen Berufsausbildung und eine zügige Umsetzung vor Ort.

In künftigen Neuordnungsverfahren sind die Belange von Jugendlichen mit schlechten Startchancen mehr als bisher zu berücksichtigen. Erfolgreiche Beispiele der Stufenausbildung wie der Baubereich sowie die Maler- und Lackiererausbildung sollten Vorbild für weitere bedarfsgerechte Berufsprofile sein. Daneben sollte die Zertifizierung von Teilqualifikationen zur Förderung der beruflichen Bildung von benachteiligten Jugendlichen einen höheren Stellenwert erfahren. Die vom Hauptausschuss beschlossenen Empfehlungen zum Nachweis berufsbezogener Qualifikationen im Rahmen einer Berufsvorbereitung, einer vorzeitig beendeten Berufsausbildung oder einer berufsbegleitenden Qualifikation sollten als Teile eines anerkannten Berufsbildes nunmehr auch in Kooperation mit den zuständigen Stellen regional umgesetzt werden.

10. Zeit für lebenslanges Lernen

Die mündige Teilhabe der Bürgerinnen und Bürger an den verschiedenen Lebensbereichen unserer Gesellschaft und im Rahmen internationaler Beziehungen setzt eine umfassende Bildung voraus. Zugleich ist sie wesentliche Voraussetzung für die eigene Existenzsicherung und Schlüssel zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Menschen sowie zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft. An die Beschäftigten in allen Wirtschaftsbereichen und Unternehmensgrößen werden permanent neue Anforderungen an berufliche Qualifikationen und persönliche Kompetenzen gestellt. Neue Formen des Lernens gewinnen zunehmend an Bedeutung und prägen die aktuellen Formen des lebenslangen Lernens. Einen erheblichen Einfluss auf die kontinuierlichen Lernprozesse im Arbeitsleben gewinnt die fortschreitende Verkürzung der Halbwertszeiten des Wissens. Vor diesem Hintergrund sind alle beteiligten Akteure aufgerufen, die tradierte Trennung von Arbeitszeiten und Lernzeiten zu überwinden.

Im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit haben Bundesregierung, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften erklärt, Arbeitszeiten und Lernzeiten besser miteinander verbinden zu wollen. Dieses Ziel wird von der Berufsbildungspolitik nachdrücklich unterstützt. In Folge flexibler Formen der betrieblichen Arbeitsgestaltung und vor allem der Einführung von langfristigen Arbeitszeitkonten bis hin zur Lebensarbeitszeit



Berufsbildungsbericht 2002 (Fortsetzung)

können zunehmend Zeitguthaben angesammelt werden, die vermehrt für berufliche Weiterbildung zu nutzen sind.

Die Sozialparteien sind aufgerufen, in noch stärkerem Maße als bisher entsprechende Regelungen in Branchen- und Firmentarifverträgen sowie in Betriebsvereinbarungen zu verankern und dabei an vorhandene Erfahrungen im Sinne von „Good-Practice-Beispielen“ anzuknüpfen. Die Verknüpfung von Arbeitszeiten und Lernzeiten darf sich nicht allein auf Großbetriebe erstrecken, sondern muss auch die beschäftigungsintensiven Klein- und Mittelunternehmen erfassen. Wenngleich mit Sabbaticals und dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben alternative Verwendungsmöglichkeiten von Zeitkontingenten existieren, sind die Zeitinvestitionen für Qualifizierung deutlich zu stärken. Die Wünsche der Beschäftigten nach Zeitsouveränität sind mit den Herausforderungen kontinuierlicher Weiterbildung in Einklang zu bringen.

Aufgabe der Arbeitszeit- und Qualifizierungspolitik von Bund und Ländern wird es zunehmend sein, die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle vor allem in Klein- und Mittelunternehmen zu unterstützen sowie die Rahmenbedingungen für die Etablierung von Lernzeitkonten zu schaffen bzw. zu verbessern. Die Verbreitung von Ansprüchen aus Qualifizierungstarifverträgen ist zu fördern und der Insolvenzschutz von Arbeitszeitkonten zu gewährleisten. Insgesamt kann mit einer „investiven Arbeitszeitpolitik“ im Interesse der Beschäftigten wie der Beschäftigten der herausragenden Bedeutung lebenslangen Lernens mehr Rechnung getragen werden.



Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2002

Der Berufsbildungsbericht 2002 kommentiert die berufsbildungspolitischen Herausforderungen, die Lösungsansätze und die Erfolge sowie die noch zu bewältigenden Probleme insgesamt ausgewogen. Allerdings stellt der Bericht gemeinsam erzielte Ergebnisse aller Bündnispartner an vielen Stellen als alleinigen Erfolg der Bundesregierung und des BMBF dar, ohne den Beitrag der Sozialpartner als maßgebliche Gestaltungskräfte in der Berufsbildung entsprechend zu würdigen.

Die deutsche Wirtschaft hat trotz der zum Teil schwierigen konjunkturellen Lage ihre Zusage eingehalten, jedem jungen Menschen, der ausbildungswillig und ausbildungsfähig ist, ein Ausbildungsangebot zu machen.

Deutliche Verbesserung auf dem Ausbildungsplatzmarkt: Ausbildungsplatzsituation 2001

Die deutsche Wirtschaft hat auch im vergangenen Ausbildungsbilanzjahr maßgeblich dazu beigetragen, dass sich die Lehrstellensituation in Deutschland – wie im Berufsbildungsbericht zutreffend bemerkt – deutlich verbessert hat. Alle Berufsbildungsexperten bestätigen eine insgesamt positive Bilanz des Ausbildungsjahres 2000/2001.

Im Jahr 2001 überstieg wie im vorhergehenden Jahr das Angebot an Ausbildungsplätzen – wenn auch nur geringfügig – die Nachfrage der Jugendlichen: Zum Stichtag 30. September 2001 ging die Nachfrage nach Lehrstellen um 11 021 auf 634 314 Bewerber zurück. Dem stand ein statistisch erfassbares Gesamtangebot von Ausbildungsplätzen von 638 387 gegenüber (Vorjahr: 647 383).

Damit ist der rechnerische Ausgleich mit einer Angebots-Nachfrage-Relation von 100,6 Ausbildungsplätzen pro 100 Nachfragenden auch im Jahr 2001 mehr als gegeben. Zugleich ist die Angebots-Nachfragerelation weiter angestiegen; 2000 lag sie bereits bei 100,3.

Obwohl die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt mehr als geschlossen werden konnte, konzentriert sich ein ausreichendes Lehrstellenangebot nach wie vor auf die alten Länder, die auf 100 Bewerber 102,4 Lehrstellen anbieten und damit eine Steigerung von + 0,2 % verzeichnen können. Im Bundesgebiet Ost stellt sich die Situation trotz eines leichten Rückgangs der Lehrstellenbewerber dagegen zuungunsten dieser Gruppe dar (94,7 %). Hier sind noch 7 300 Bewerber unvermittelt geblieben, denen jedoch rund 8 000 außerbetriebliche Plätze zur Verfügung stehen. Diese kritische Angebots-Nachfrage-Relation ist insbesondere auf die angespannte Lage im Bau- und Ausbaubereich zurückzuführen.

Insgesamt wurden per Stichtag 30. September 2001 mit bundesweit 613 852 Ausbildungsverträgen genau 7 841 weniger Kontrakte abgeschlossen als im Vorjahr: Dabei entfielen 480 141 Verträge (– 2 941) auf die westdeutschen, 133 711 (– 4 900) auf die ostdeutschen Länder. Ursächlich dafür ist nicht die mangelnde Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, sondern die rückläufige Nachfrage der Jugendlichen nach Ausbildungsplätzen. Auch ist zu berücksichtigen, dass 2001 rund 24 000 Studienanfänger mehr zu verzeichnen waren als noch im Vorjahr.

Eine wichtige Kennziffer für die insgesamt ausgewogene Situation auf dem Ausbildungsmarkt ist die geringe Anzahl der zum Stichtag 30. 9. noch unvermittelten BewerberInnen: Sie lag bei 20 462 und ging im Vergleich zum Vorjahr um rund 3 000, im Vergleich zur Situation 1999 sogar um rund 9 000 zurück. In den westdeutschen Bundesländern waren rund 13 000 Bewerberinnen unversorgt, in den ostdeutschen Ländern rund 7 000. Dem standen wiederum 24 535 unbesetzte Berufsausbildungsstellen gegenüber, rund 23 800 in den westdeutschen und rund 750 in den ostdeutschen Bundesländern. Insgesamt waren somit lediglich rund 3 Prozent der Lehrstellensuchenden Ende September noch nicht vermittelt.

Bei Betrachtung der einzelnen Ausbildungsbereiche ergeben sich Zuwächse insbesondere bei den



Berufsbildungsbericht 2002 (Fortsetzung)

Freien Berufen (+ 3,5 %), in der Hauswirtschaft (+ 3,7 %) sowie bei Industrie und Handel (+ 0,8 %), denen spürbare Rückgänge insbesondere im Handwerk (- 5,5 %) und in der Landwirtschaft (- 7,1 %) sowie im Öffentlichen Dienst (- 3,7 %) und in der Seeschifffahrt (- 4,3 %) gegenüberstehen.

Konsequenzen der demographischen Entwicklung

Besondere Beachtung muss zukünftig der demographischen Entwicklung gelten: Anders als in den Jahren 2000 und 2001 wird – der Schüler- und Absolventenvorausberechnung der KMK sowie der Bevölkerungsprognose des Statistischen Bundesamtes zufolge – die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in den westdeutschen Bundesländern ab 2002 und bis zum Jahr 2008 kontinuierlich steigen. Ab dem Höhepunkt 2008 wird die Nachfrage nach Berechnungen des BiBB im Westen bei rund 540 000 und damit um rund 50 000 über dem Niveau von 2001 liegen. Danach sinkt sie langsam, liegt aber im Jahr 2015 noch immer über dem heutigen Niveau.

In den ostdeutschen Ländern wird sich der Nachfragerückgang, der 2001 eingesetzt hat, in den kommenden Jahren langsam, ab 2005 dann beschleunigt fortsetzen und 2012 einen Tiefpunkt auf dem Niveau von nur rund 50 Prozent der heutigen Nachfrage erreichen. West und Ost zusammengerechnet wird der Nachfragegipfel in Deutschland voraussichtlich im Jahr 2007 liegen. Er wird die Marke von 700 000 knapp unterschreiten.

Insgesamt drängen somit in den kommenden zehn Jahren noch einmal besonders starke Schulentlassjahrgänge auf den Arbeitsmarkt, die es zu integrieren gilt. Erst danach folgen – demographisch bedingt – Jahre, in denen ausbildungswillige und -fähige Jugendliche in vielen Berufsbereichen zur Mangelware werden können.

Die Wirtschaft wird vor diesem Hintergrund auch in Zukunft ihr Engagement in Sachen Ausbildung fortsetzen und möglichst noch intensivieren müssen.

Die hohe Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft kann durch günstige Voraussetzungen stabilisiert und unterstützt werden. Die allgemeinen, wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen müssen

stimmen. Eine die Lohnzusatzkosten senkende und auf Entlastungen der Wirtschaft abzielende Steuer-, Finanz- und Sozialpolitik bietet nachhaltigere Impulse zur vermehrten Beschäftigung und Ausbildung als jedes staatliche Förderprogramm.

Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit

Im Rahmen der gemeinsamen Qualifizierungsoffensive sind vielfältige Initiativen zur Mobilisierung von Ausbildungsplätzen sowie zur Verbesserung der Transparenz und Qualität von Weiterbildung vorangetrieben worden. Ein inhaltlicher Schwerpunkt galt der Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Bereichen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Eine Bündnis-Konferenz „Qualifizierungsoffensive für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ präsentierte erste Ergebnisse und verdeutlichte die Bedeutung von Qualifikation als der Ressource der Zukunft.

Ein wirksamer Wachstumsmotor des Ausbildungsmarktes sind die neuen Berufe. In den seit 1997 bestehenden IT- und Medienberufen beispielsweise wurde das für 2003 gesteckte Bündnisziel von insgesamt 60 000 Ausbildungsplätzen schon jetzt erreicht. Der Qualifikationsbedarf dieser Branchen stellt neue Anforderungen an das Bildungssystem. Insgesamt wird das Know-how zur Nutzung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien zur Schlüsselkompetenz in der gesamten Wirtschaft. Darauf müssen sich Bildung und Berufsbildung verstärkt einstellen.

Seit 2001 geben neue kaufmännische Dienstleistungsberufe den Wachstumsbranchen Gesundheit, Sport und Unterhaltung die Basis für eine solide Ausbildung im dualen System. Nach der Ausbildungsbilanz 2001 wird jeder achte Jugendliche bereits in einem der seit 1996 geschaffenen 40 neuen Berufe ausgebildet. Dies zeigt den Erfolg der von der Wirtschaft initiierten und – anfangs politisch umstrittenen – Aktion „Neue Berufe“ zur Erweiterung des Ausbildungsspektrums entsprechend den Strukturveränderungen.

Nachdem die Entwicklung neuer Berufe inzwischen stagnierte, hat die Wirtschaft 2001 eine neue Initiative mit 25 weiteren Berufsvorschlägen gestartet und in die Qualifizierungsoffensive des Bündnisses eingebracht. Gleichzeitig wurden die



für die Umsetzung notwendigen Abstimmungen und Verfahrensschritte aufgenommen mit dem Ziel, für einzelne Bereiche bereits zum Ausbildungsjahr 2002 neue Ausbildungsmöglichkeiten zu bieten.

Der Ausbildungskonsens gilt weiter: „Jeder junge Mensch, der kann und will, wird ausgebildet.“ Es gilt, trotz der schwierigen konjunkturellen Lage, auch 2002 und in den Folgejahren die Chance starker Nachwuchsjahrgänge zur Ausbildung im dualen System auf breiter Basis zu nutzen, um dem akuten Fachkräftemangel in vielen Bereichen gegenzusteuern und den mittel- und langfristigen Fachkräftebedarf zu sichern. Hierzu sind auch weiterhin gemeinsame Anstrengungen der Bündnispartner erforderlich.

PISA und die Folgen

Allgemeinbildende Schulen müssen Jugendliche besser auf den Berufsstart vorbereiten und ihre Ausbildungsreife sicherstellen. Von besonderer Bedeutung ist dabei eine fundierte naturwissenschaftliche und technische Grundbildung und die Vermittlung von Kenntnissen der Arbeitswelt. Die Ergebnisse der PISA-Studie waren keine große Überraschung: Die Betriebe beklagen seit Jahren mit zunehmender Dringlichkeit die mangelnde Ausbildungsreife vieler Schulabgänger und gravierende Lücken in den Grundfertigkeiten Lesen, Rechnen und Schreiben, aber auch bei den sozialen Kompetenzen. Technologisches, naturwissenschaftliches und wirtschaftliches Verständnis ist zudem oft schwach ausgeprägt.

Die mit der PISA-Studie erneut und besonders drastisch markierten, gravierenden Mängel des deutschen Schulsystems müssen endlich behoben werden. Die Betriebe und Berufsschulen sind nicht in der Lage, die Defizite des allgemeinbildenden Schulsystems auszugleichen. Was die Kultusministerkonferenz als erste Reaktion auf die PISA-Studie im Dezember an sogenannten „Konsequenzen“ angekündigt hat, war bisher sehr enttäuschend. Zur Behebung der grundlegenden Probleme im allgemeinbildenden Schulsystem müssen sich die Länder besser und intensiver mit dem Bund abstimmen und um gemeinsame Leitlinien für die Bildungspolitik sowie bundesweite Aktivitäten bemühen.

Die deutsche Wirtschaft begrüßt zum Abschluss der Arbeit des seit 1999 tätigen „Forum Bildung“ ausdrücklich, dass in diesem Forum über den Dualismus von Bund und Ländern und die föderativen

Unterschiede zwischen den Ländern hinweg eine Gesamtschau der bildungspolitischen Lage und der weiteren Entwicklung in Deutschland erarbeitet wurde. Die deutsche Wirtschaft schließt sich den Empfehlungen des „Forum Bildung“ weitgehend an: Dies gilt insbesondere für die frühe und individuelle Förderung, für die Qualitätssicherung der Bildungsangebote und für den Grundsatz lebensbegleitenden Lernens. Aus Sicht der Wirtschaft kommen aber einige Bereiche in den Empfehlungen zu kurz. So sind die Finanzminister der Länder verstärkt dazu aufgefordert, nicht am Bildungssystem zu sparen. Zudem muss der Leistungsgedanke konsequent gestärkt und die damit einhergehende Selbstverantwortung des Einzelnen deutlicher betont werden.

Konsequente Weiterentwicklung des dualen Ausbildungssystems

Die betriebliche Praxis muss der umfassende Orientierungsrahmen der Ausbildung und eventueller reformerischer Vorhaben bleiben. Das duale System hat in den vergangenen Jahren ein hohes Maß an Entwicklungs- und Reaktionsfähigkeit auf neue Herausforderungen bewiesen. Dies gilt für die kontinuierliche Aktualisierung des Berufsspektrums ebenso wie für die Weiterentwicklung der Strukturen und Ausbildungsinhalte. Es orientiert sich hin zu mehr Leistung, Flexibilität, Differenzierung und Wettbewerb; neuen Inhalten, die den Anforderungen künftiger Jahre entsprechen; neuen, bislang nicht ausreichend für die Ausbildung erschlossenen Branchen und Wirtschaftsbereichen.

Dennoch sind weitere Anstrengungen nötig. Die Strukturen der beruflichen Ausbildung müssen kontinuierlich angepasst werden bzw. so ausgestaltet sein, dass permanent eine flexible Orientierung an betrieblichen Realitäten möglich ist. Die Ausbildungsordnungen müssen konsequent auf Mindestanforderungen beschränkt und flexibilisiert werden, damit der einzelne Betrieb mehr Spielraum für die Ausgestaltung und Umsetzung hat.

Differenzierte Ausbildungsgänge

Eine Differenzierung der Ausbildungsgestaltung ist auch hinsichtlich des Begabungspotenzials der Jugendlichen erforderlich. Auf der einen Seite geht es um Jugendliche mit einem hohen Begabungspotenzial, das es im Rahmen der Ausbildung voll auszuschöpfen gilt. Neben der Verkürzung der



Berufsbildungsbericht 2002 (Fortsetzung)

Ausbildungszeit setzen die Betriebe auf Zusatzqualifikationen, die vertiefte Fachkenntnisse oder berufsübergreifende Qualifikationen vermitteln.

Auf der anderen Seite muss die berufliche Ausbildung auch Jugendlichen mit besonders schwierigen Leistungs- und Sozialisationsvoraussetzungen entsprechende Möglichkeiten bieten. Modulare Ausbildungskonzepte sind zur Integration solcher Jugendlicher in den Arbeitsmarkt weiterzuentwickeln und unter Wahrung des Berufskonzeptes umzusetzen. Flexible Ausbildungsberufe mit weniger komplexen, anwendungsorientierten Anforderungen sind als Soforthilfe zur beruflichen Integration leistungs- und motivationsschwacher Jugendlicher nötig. Denkbar sind hier z.B. Ausbildungen, die bereits nach zwei Jahren zu einem ersten berufsbefähigendem Abschluss führen und bei Bedarf um ein weiteres Jahr verlängert werden können. Es wird auch künftig Arbeitsplätze mit weniger komplexen Anforderungen geben, für die ausgebildet werden kann und muss, da selbst einfache Tätigkeiten durch den zunehmenden Einsatz technischer Geräte komplexer geworden sind und eine entsprechende Qualifikation verlangen.

Moderne Prüfungen

Die Abschlussprüfung wird auch zukünftig unentbehrlich für die Feststellung der Berufsfähigkeit im erlernten Beruf bleiben. Zugleich müssen die Prüfungen die Veränderungen der betrieblichen Realität praxisgemäß und zeitnah aufnehmen.

Bei allen Überlegungen zur Weiterentwicklung der Prüfung muss die Notwendigkeit der Kosten- und Aufwandreduzierung im Auge behalten werden. Der personelle und finanzielle Prüfungsaufwand der Betriebe muss auf das absolut notwendige Maß begrenzt werden.

Die rechtlichen Rahmenvorgaben für die Prüfungen sollten erweitert werden, um den nötigen Spielraum für die Flexibilisierung ihrer Gestaltung zu gewinnen. Die Zwischenprüfung herkömmlicher Art steht zur Disposition, da sie im Hinblick auf Aufwand und Nutzen weder dem Interesse der Betriebe noch der Auszubildenden entspricht und ihre Bedeutung und Aussagekraft in vielen Bereichen eingebüßt hat. Die Zwischenprüfung sollte alternativ für bestimmte Berufe entweder ganz entfallen können oder aber zum ersten Teil einer

gestreckten Abschlussprüfung aufgewertet werden können. Die Erprobung der gestreckten Abschlussprüfung wird begrüßt. Die Zahl der zu erprobenden Berufe sollte erhöht werden.

Berufsschulen zu kompetenten Partnern ausbauen

Die Wirtschaft unterstützt die Stärkung der Berufsschulen durch finanzielle und strukturelle Mittel, um einen leistungsfähigen Partner im Bereich des dualen Ausbildungssystems an der Seite zu haben. Während eine moderne Ausstattung der Berufsschulen dank deutlicher Finanzhilfen des Bundes voranschreitet, jedoch noch weiterer Förderung bedarf, wird der drohende Lehrermangel an Berufsschulen zu weitreichenden Konsequenzen für die duale Ausbildung führen. Es sind vor allem die Länder gefordert, dem überproportionalen Generationenwechsel der Lehrkräfte einerseits und dem ausbleibenden Nachwuchs an Berufsschullehrern andererseits zu begegnen. Angesichts noch ansteigender Schülerzahlen ist die fehlende Attraktivität des Lehrerberufs besorgniserregend. Eine gezielte Vorbereitung der Lehramtskandidaten und eine qualifizierte Weiterbildung der Berufsschullehrer und -lehrerinnen in enger Kooperation mit der Wirtschaft nicht zuletzt durch Betriebspraktika und Zusammenarbeit mit den Bildungszentren der Wirtschaft könnte hier Abhilfe schaffen. Eine Ausweitung des Zuständigkeitsbereichs der Berufsschulen durch ein verstärktes Engagement in der beruflichen Weiterbildung kann nur zu Lasten des originären Auftrags im Bereich der Ausbildung gehen. Gerade hier sind die Berufsschulen gefordert, gemeinsam mit den Betrieben den Herausforderungen aus einerseits hohen Defiziten in der Vorbildung der Schulabgänger und andererseits zunehmend anspruchsvolleren Ausbildungsordnungen bzw. Rahmenlehrplänen zu begegnen.

Auf der Grundlage der Ergebnisse des Gutachtens von Prof. Ossenbühl bemühen sich die Kultusminister, die Voraussetzungen für eine Einbeziehung der Berufsschulleistungen in die Abschlussprüfungen zu verbessern. Gleichzeitig versuchen sie, über einen Ausbau der beruflichen Schulen zu regionalen Kompetenzzentren verstärkt in der Weiterbildung Fuß zu fassen. Die Wirtschaft warnt vor einer „Austrocknung“ der Berufsschule bei



einer Ausweitung der Aufgaben auf die Weiterbildung. Gleichzeitig betont sie die Gefahr von Wettbewerbsverzerrungen im funktionierenden Weiterbildungsmarkt durch staatliche Einrichtungen und fordert eine konsequente Orientierung staatlicher Aktivitäten in der Weiterbildung am Subsidiaritätsprinzip.

Weiterbildung modern und flexibel gestalten

Im Rahmen der „Qualifizierungsoffensive“ des Bündnisses für Arbeit ist die Bedeutung kontinuierlichen beruflichen Lernens betont worden. Die Unternehmen sind sich bewusst, dass Qualifizierung das Mittel für Innovation und Bewährung im Wettbewerb darstellt. Die Mehrheit der Unternehmen sehen Weiterbildung als das Mittel gegen Fachkräftemangel an und wollen daher ihr Engagement weiter ausdehnen. Die private gewerbliche Wirtschaft ist mit rd. 17 Mrd. Euro pro Jahr in Deutschland der mit Abstand größte Träger und Finanzier beruflicher Weiterbildung.

Bei der Weiterbildung geht es nicht nur um die Stärkung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen, sondern für jeden Einzelnen auch um die individuelle Sicherung seiner Beschäftigungsfähigkeit. Betriebliche Weiterbildung ist daher gemeinsames Anliegen von Betrieb und Mitarbeiter; den Nutzen haben beide Seiten, beide sollten sich auch den Aufwand teilen. Vor diesem Hintergrund ist es nicht zu rechtfertigen, dass zurzeit vier Fünftel der betrieblichen Weiterbildung in der Arbeitszeit und nur ein Fünftel in der Freizeit stattfindet. Das VW-Modell „5000x5000“, das eine hälftige Einbringung der Qualifizierungszeit durch den Arbeitnehmer vorsieht, setzt in diesem Punkt ein gutes Beispiel.

Forderungen der Gewerkschaften nach fixierten Ansprüchen auf Weiterbildung gegenüber den Betrieben gehen an den aktuellen Entwicklungen vorbei: Die eigentliche Herausforderung heute ist die Verzahnung von Lernen und Arbeiten und die Nutzung selbstorganisierter Lernprozesse. Entscheidend ist das Subsidiaritätsprinzip bei der Sach- und Finanzverantwortung für die verschiedenen Felder und Zwecke beruflicher Weiterbildung: Weiterbildung, die betrieblich veranlasst wird und den betrieblichen Qualifikationsbedarf deckt, fällt in die Verantwortung des Arbeitgebers. Der betriebliche Kostenbeitrag muss verstärkt durch vom Arbeitnehmer eingebrachte Ressourcen, z.B. Zeitannteile, ergänzt werden. Persönliche Weiterbildungsinteressen, die von den Erfor-

dernissen des Betriebs nicht gedeckt sind, sind Sache des einzelnen Arbeitnehmers. Weiterbildung kann somit allenfalls im Rahmen der Frage von Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Schaffung von Langzeit- und Lebensarbeitskonten Gegenstand tarifvertraglicher Rahmenvereinbarungen werden. Sie darf nicht pauschal gesetzlich oder tarifvertraglich determiniert werden.

Stiftung Bildungstest

Die deutsche Wirtschaft ist skeptisch, ob die jetzt vom Bundesbildungsministerium geplante „Stiftung Bildungstest“ einen zusätzlichen Beitrag zur Verbesserung von Qualität und Transparenz bestimmter Weiterbildungsangebote leisten kann. Die von mancher Seite als Problem deklarierte Vielfalt von Anbietern und Angeboten auf dem Weiterbildungsmarkt ist aus Sicht der Unternehmen keineswegs ein Schwachpunkt, sondern eine entscheidende Stärke. Diese Vielfalt zeugt von der Individualität, Spezialisierung und Nachfrageorientierung der Weiterbildungsanbieter. Für die Betriebe sind optimale Qualität und Transparenz der Angebote das wichtigste Kriterium bei der Auswahl von Weiterbildungspartnern.

Jedes Unternehmen richtet an die Anbieter die Anforderung, die Qualität ihrer Angebote zu sichern und zu dokumentieren. Das kann z.B. durch methodische Normen geschehen wie bei den Qualitätsnormen ISO 9000 ff. oder durch Benchmarking-Verfahren oder durch Gütesiegel. Qualität setzt sich durch – als Konsequenz des Wettbewerbs auf einem freien Weiterbildungsmarkt mit hoher Angebotsvielfalt – und nicht durch regulierende staatliche Vorgaben. Auch der grundlegende Trend in der Organisation von beruflicher Weiterbildung, weg von lehrgangsorientierten, hin zu arbeitsplatznahen Formen, beschränkt den Radius und die Aussagekraft von vergleichenden Bildungstests.

Stärkung des lebenslangen Lernens – Bildung in Europa

Die Absichtserklärung und formulierten Ziele des Europäischen Rates von Lissabon im März 2000, das lebenslange Lernen in besonderem Maße zu fördern, finden die nachdrückliche Unterstützung der Wirtschaft. Angesichts wachsender Ansprüche in der modernen Technologiesellschaft ist eine kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten essenziell für die Sicherung der Zukunftsfähigkeit



Berufsbildungsbericht 2002 (Fortsetzung)

im nationalen und internationalen Kontext. Es bleibt jedoch offen, wie diese Ziele realisiert werden sollen: Auf der einen Seite wird betont, es solle keinen neuen Prozess geben, auf der anderen Seite wird auf das Instrument der offenen Koordination verwiesen, welches nationale Berichte und Indikatoren für eine europäisches Benchmarking einschließt. Die Wirtschaft hält dieses Instrument für den Bereich Bildung, insbesondere der Weiterbildung, für ungeeignet, denn die Systeme in den einzelnen Mitgliedstaaten sind zu unterschiedlich, um sich auf diese Weise vergleichen zu lassen.

Neben der Einbeziehung der bereits vorhandenen Instrumente zur Umsetzung des lebenslangen Lernens, wie beispielsweise E-Learning, wird die stärkere Verzahnung des lebenslangen Lernens und der europäischen Beschäftigungsstrategie besonders betont. Die aktive Beteiligung der Sozialpartner an der Umsetzung des lebenslangen Lernens wird von der Wirtschaft begrüßt. Damit bekommt das lebenslange Lernen ein erhebliches Gewicht und wird die bildungspolitische Diskussion in den nächsten Jahren entscheidend mitgestalten. Wichtig ist hierbei, dass die Verantwortung für die Umsetzung von lebenslangem Lernen bei den Mitgliedstaaten bleibt.

Die Erhöhung der Mobilität von Fachkräften durch die Schaffung mobilitätsfördernder Rahmenbedingungen muss ein zentrales Anliegen der Sozialpartner in Europa sein. Angesichts unterschiedlicher, an den jeweiligen nationalen Erfordernissen gewachsenen Bildungslandschaften, kann eine Vereinheitlichung europäischer Bildungssysteme nur zu Lasten der Ausbildungsqualität gehen.

Die Berufsberatung und Berufsorientierung ist eine notwendige Konsequenz zur Erleichterung der Durchführung von Mobilitätsmaßnahmen, zur Verbesserung der Zusammenarbeit im internationalen Bereich sowie der Stärkung des lebenslangen Lernens: Wenn Lernprozesse nicht nur auf einzelne

Lebensabschnitte begrenzt sind, sondern sich kontinuierlich über die gesamte Lebensphase im Inland wie auch im Ausland verteilen, muss auch die Beratung zu einer jederzeit zugänglichen, am Arbeitsmarkt ausgerichteten Dienstleistung werden. Dies gilt insbesondere für elektronische Berufsbildungs-Informationssysteme. Die Zielsetzung des Programms LEONARDO sowie zahlreicher weiterer Initiativen bieten das passende Klima für eine europaweite Orientierung und Beschäftigungsfähigkeit qualifizierter Fachkräfte.

Nicht nur Führungs-, sondern auch Fachkräfte sind zunehmend gefordert, im Rahmen transnationaler Kontakte auf andere Mentalitäten, Arbeitsweisen und Lösungsstrategien einzugehen. Zur Förderung der Fremdsprachen- und Kulturkompetenz sind alle Möglichkeiten zum Austausch während und nach der Ausbildung zu nutzen wie beispielsweise die Möglichkeiten des Europasses, der die Qualifikationen und Erfahrungen dokumentiert und auch für die internationale Verwendung transparent macht.

Die bestehenden Instrumente zur Verbesserung der internationalen Kompetenz und Mobilität haben dazu beigetragen, dass die Unternehmen in der Praxis für den Bereich der Berufsbildung im Gegensatz zur Hochschulbildung keine Mobilitätshindernisse etwa durch eine unzureichende Anerkennung von Bildungsabschlüssen sehen.

Das Arbeitsprogramm zur Verwirklichung von 13 bildungspolitischen Zielsetzungen bis 2010 des EU-Bildungsministerrates ist in seinem Anliegen, einer Bildungsoffensive auf nationaler und europäischer Ebene, von Seiten der Wirtschaft grundsätzlich zu begrüßen. Offen bleibt allerdings, welche konkreten Handlungsabsichten damit verfolgt werden und ob diese nicht in nationale Kompetenzen greifen.



Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2002

Präambel

Berufsbildungsbilanz 2002 – jetzt liegen sie wieder vor, die wichtigsten Informationen und Daten über das vergangene Ausbildungsjahr 2001, um zuverlässige Aussagen und Einschätzungen machen zu können. Außerdem zeichnen sich erste Entwicklungstendenzen bei den Ausbildungsplätzen im Wahljahr 2002 ab.

Die Bilanz für die gegenwärtige Berufsbildungspolitik ist nicht mehr als durchwachsen. Nach dem Ausbildungsplatzabbau im Jahre 1999 gab es im Jahr 2000 wenigstens wieder einen Anstieg bei den betrieblich verantworteten Ausbildungsverträgen. Diese Tendenz knickte im Jahre 2001 wieder ein. Weil die betrieblichen Ausbildungsverträge – so die Vermutung des Bundesbildungsministeriums – zurückgefahren wurden, ist die Bilanz insgesamt negativ geworden und schloss, wie bereits im Vorjahr, mit erneuten und unerwarteten Minuswerten ab.

Unverändert dramatisch ist die Lage in Ostdeutschland. Immer mehr Jugendliche verlassen ihre Heimat für einen Ausbildungsplatz. Trotz Zusagen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zur Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes fielen die betrieblichen Ausbildungsstellenzahlen z.B. in Sachsen-Anhalt auf einen historischen 10-Jahrestiefpunkt. Seit 1991 wurden noch nie so wenig betriebliche Ausbildungsstellen von der Wirtschaft angeboten wie im Jahre 2001.

Und die problematischste Tendenz: Die Zahl derjenigen Bewerberinnen und Bewerber, die in Ersatzmaßnahmen und Warteschleifen abgedrängt wurden, ist wieder gestiegen.

Es kann also keine Rede davon sein, dass die Welt bei den Ausbildungsplätzen in den letzten 3 Jahren in Ordnung gebracht wurde.

Aber: Wo bleibt das Positive? Da gibt es etwas – und zwar den auch im Jahre 2001 sich fortsetzenden Ausbildungsplatzanwuchs bei den IT-Berufen.

Kapitel 1: Ausbildungsplatzbilanz 2001

Die Bundesregierung macht eine Einschätzung der Lage auf dem Ausbildungsmarkt auf der Grundlage einer Angebots-/Nachfragedefinition, die sich – so die Bundesregierung – als „gesetzlich“ nach § 3 Abs. 2 Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG) ergibt. Der Hinweis, dass es darüber hinaus Nachfrage und Angebote gibt, wird im Berufsbildungsbericht zwar gegeben, da diese aber statistisch nicht nachweisbar seien, wird dies im folgenden Bericht nicht weiter betrachtet.

Entsprechend kommt die Bundesregierung zu einer positiven Gesamteinschätzung der Ausbildungssituation: „Im Vergleich zum Ausbildungsjahr 1998, in dem 98,1 Ausbildungsplätze auf 100 Nachfrager kamen, hat sich die Angebots-Nachfrage-Relation damit (gestiegen auf 100,6 Ausbildungsplätze pro 100 Nachfrager) bundesweit deutlich verbessert. Damit ist ein wesentliches berufsbildungspolitisches Ziel der Bundesregierung erreicht worden. Allerdings sind nach wie vor beträchtliche Unterschiede zu verzeichnen.“ Damit hat sich das Verhältnis Ausbildungsplatzangebot versus Nachfrager immer noch nicht auf den auswahlfähigen Mindestwert von 112,5 angenähert.

Auch wenn seit langem mit dieser Definition in Berufsbildungsberichten gearbeitet wird – das BiBB spricht „von tradierter Praxis“ – sollten wir die Ausbildungssituation nicht mit „Scheuklappen“ betrachten.

Die so genannte gesetzliche Definition ist keine! Aus § 3 Abs. 2 BerBiFG geht hervor, dass die Bundesregierung verpflichtet wird, in einem Berufsbildungsbericht die „neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge“, die „unvermittelten Bewerber“ und die „unbesetzten Ausbildungsstellen“ (jeweils zum 30. September des Jahres) auszuweisen. Es geht nicht daraus hervor, dass Angebot und Nachfrage als Summe dieser zwei unterschiedlichen Statistiken gebildet werden müssen (Angebot = Neue Verträge + unbesetzte Stellen; Nachfrage = neue Verträge + unvermittelte Bewerber)! Darüber hinaus geht auch nicht aus dem



Berufsbildungsbericht 2002 (Fortsetzung)

Gesetz hervor, dass z.B. weitere Teile der Nachfrage nicht ausgewiesen werden dürfen.

Entwicklung der Ausbildungssituation aus Sicht der Arbeitnehmerbeauftragten

Entwicklung des Ausbildungsangebotes

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist in den letzten drei Jahren rückläufig. Aktuell liegt die Zahl der Neuabschlüsse bei 614 000. Im Jahre 1999 lag sie noch bei 631 000. Um die Situation nicht eskalieren zu lassen, ist der Staat – stellvertretend für die Arbeitgeber (siehe Kasten) – „in die Bresche gesprungen“.

„... Wenn der Staat in Anerkennung dieser Aufgabenstellung den Arbeitgebern die praxisbezogene Berufsausbildung der Jugendlichen überlässt, so muss er erwarten, dass die gesellschaftliche Gruppe der Arbeitgeber diese Aufgabe nach Maßgabe ihrer objektiven Möglichkeiten und damit so erfüllt, dass grundsätzlich alle ausbildungswilligen Jugendlichen die Chance erhalten, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Das gilt auch dann, wenn das freie Spiel der Kräfte zur Erfüllung übernommenen Aufgaben nicht mehr ausreichen sollte...“

BVerfG v. 10. 12. 1980 (Az.: 2 BvF 3/77)

Folgt man der Angebotsdefinition der Bundesregierung, zieht davon aber das außerbetriebliche Angebot ab, so kommt man zu einer Betrachtung des betrieblichen Angebotes.

Die Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebotes ist schwankend, mit Ausnahme eines Zuwachses im Jahr 2000 aber ebenfalls rückläufig.

Insgesamt gibt es derzeit ca. 5 800 weniger betriebliche Ausbildungsvertragsabschlüsse als im Jahr 1998!

Damit sind die Zusagen im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit eindeutig nicht eingehalten worden (siehe Kasten)!

„Die Wirtschaftsverbände unterstreichen noch einmal ihre im Februar bekräftigte Zusage, 1999 den demographisch bedingten Zusatzbedarf an betrieblichen Ausbildungsplätzen zu decken und darüber hinaus mindestens 10 000 zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Für die Folgejahre streben sie an, zumindest den jährlichen, demographisch bedingten Zusatzbedarf zu decken...“

Auszug: Ausbildungskonsens im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, „Jeder junge Mensch, der kann und will, wird ausgebildet“. Beschluss der Spitzenrunde vom 6. Juli 1999

Entwicklung der Ausbildungsnachfrage

Bei der von der Bundesregierung gewählten Definition der Ausbildungsnachfrage wird regelmäßig ein großer Teil der Nachfrager nicht berücksichtigt, der aber sehr wohl noch aktuell den Wunsch nach einem Ausbildungsplatz aufrecht erhalten hat. Es handelt sich dabei um junge Menschen, die sich bei den Arbeitsämtern gemeldet haben, nicht in einen Ausbildungsplatz vermittelt wurden und trotzdem nicht mehr unter der Rubrik „unvermittelt“ in der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit (BA) auftauchen. Dies sind z.B. alle diejenigen, die sich auf Grund der Schulpflicht Anfang September eine Schule suchen müssen und dann z.B. in einem Berufsvor- oder -grundschuljahr landen. Dazu gehören auch all diejenigen, die mangels Alternative weiter zur Schule gehen, sich einen Job suchen etc. aber immer noch aktuell einen Ausbildungsplatz wollen.

Diese sind dann spurlos aus der Statistik der BA verschwunden. Einen Nachweis über die Höhe derjenigen, die dann noch aktuell einen Ausbildungsplatz haben wollen – allgemein wird hier von „latenter Nachfrage“ gesprochen – ist aber sehr wohl möglich:

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) hat in einer Stichprobenuntersuchung im Jahre 1999 nachgewiesen, das die Höhe der latenten Nachfrage bei ca. 70 000 im Jahre 1998 lag. Aktuellere Untersuchungen sind nicht bekannt bzw. nicht veröffentlicht worden. Trotzdem lässt sich auf der Grundlage der Stichprobenuntersuchung von 1999 auch die aktuelle latente Nachfrage schätzen. Im Jahr 1999 lag diese bei 71 569, 2000 bei 70 230 und im Jahr 2001 bei 67 192. Die latente Nachfrage ist damit ebenso rückläufig wie die Zahl der



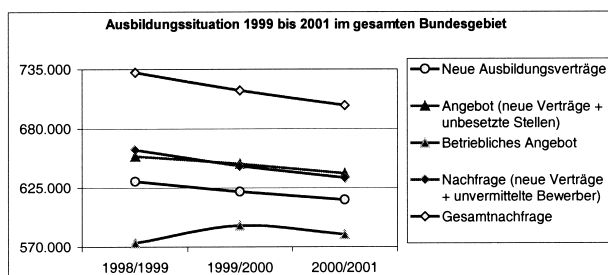
Bewerber. Der Grund dafür liegt in der Schätzmethode, eine neue Stichprobenuntersuchung wird vermutlich gegenteiliges herausfinden. Wir sind gespannt, ob diese denn auch veröffentlicht wird.

Die Gesamtnachfrage aus Sicht der Beauftragten der Arbeitnehmer im Hauptausschuss setzt sich zusammen aus der Nachfrage, wie sie auch die Bundesregierung definiert, zuzüglich der latenten Nachfrage. Diese Gesamtnachfrage liegt für das Jahr 2001 bei 701 506 und ist damit im Vergleich zu 1999 um ca. 30 000 gesunken. Das BiBB ist aufgefordert, die latente Nachfrage in zukünftigen Berufsbildungsberichten mit aufzuführen.

Entwicklung der „Ausbildungslücke“

Stellt man das betriebliche Ausbildungsangebot der Gesamtnachfrage gegenüber, so erhalten wir eine Ausbildungslücke von ca. 120 000! Diese Lücke ist zwar in den letzten Jahren kleiner geworden, dürfte aber keineswegs dazu Anlass geben, davon zu reden, man habe damit ein „wesentliches berufsbildungspolitisches Ziel“ erreicht! Im Übrigen: Bei einem „auswahlfähiges Angebot“ würde die Ausbildungslücke bei 210 000 liegen.

Die Grafik macht die Ausbildungsentwicklung der letzten Jahre noch einmal deutlich.



Ausgewählte Aspekte zur Ausbildungssituation in den neuen Bundesländern

Wie der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung schon andeutet, ist die Ausbildungssituation in den neuen Bundesländern weiterhin eine Katastrophe.

Betrachtet man die zum 30. September unvermittelten Bewerber (selbst ohne Einbeziehung der „latenten Nachfrage“) und stellt sie den unbesetzten Ausbildungsplätzen gegenüber, stellt man fest, dass auf 100 unbesetzte Stellen 966 Unvermittelte kommen. Diese Zahl spricht eigentlich für sich. Wie die Bundesregierung darauf kommt, der Rück-

gang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den neuen Bundesländern müsse „u.a. vor dem Hintergrund einer durch die demographische Entwicklung bedingten bereits leicht zurückgehenden Nachfrage gesehen werden“, bleibt dem geneigten Leser verschlossen. Wo doch gleichzeitig nicht die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe für die Notwendigkeit des hohen außerbetrieblichen Anteils an Ausbildung verantwortlich sein soll, sondern ebenfalls die demographische Entwicklung.

Richtig ist:

Die Zahl der ausbildungsberechtigten Betriebe ist gestiegen. Ebenfalls gestiegen ist die Zahl der Betriebe, die tatsächlich ausbilden (da ist der Osten durchaus schon auf Westniveau). Nicht gestiegen – sondern gesunken – ist die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge!

Richtig ist:

Die Zahl der außerbetrieblichen Ausbildungsplätze ist mit 37 807 (ca. 1/3 aller Ausbildungsverträge) weiterhin konstant hoch. Dies ist auch notwendig! Solange die Arbeitgeber ihrer Verantwortung nicht ausreichend nachkommen, muss es außerbetriebliche Angebote geben. Die Frage wird sein, wann die Bundesregierung diese Vorleistung von den Arbeitgebern zurückfordert. Übrigens werden von den betrieblichen Ausbildungsplätzen ebenfalls ca. 39 900 (41,6 %) öffentlich bezuschusst!



	1999	2000	2001
Nichtbetriebliche Plätze	49.503	37.266	37.807
Betriebliche* Plätze	99.299	101.343	95.904
Neu abgeschlossene Verträge	148.802	138.611	133.711

Quelle: Bundesinstitut für Arbeit, Angaben der Länder, Bundesinstitut für Berufsbildung

Richtig ist:

Die demographische Entwicklung läuft auf einen vorprogrammierten Fachkräftemangel hinaus! Der demographische Knick ist in den neuen Bundesländern allerdings erst im Jahr 2006 zu erwarten.

Berufsbildungsbericht 2002 (Fortsetzung)

Warum die Arbeitgeber gerade vor dem Hintergrund des kommenden Fachkräftemangels nicht ihrer Verantwortung nachkommen und jetzt vorsorglich deutlich mehr junge Menschen beruflich qualifizieren (denn jetzt sind diese noch vorhanden und später wird es schwer, sie nachzuqualifizieren), deckt – neben der Diskrepanz zwischen verbalen Bekenntnissen zum Dualen System und tatsächlichem Verhalten der Arbeitgeber – die Schwäche unseres Systems der dualen Berufsausbildung auf: Betriebswirtschaftliche Erwägungen und kurzzeiträumige Personalplanung stehen im Vordergrund und nicht gesamtwirtschaftliche Überlegungen. Und schon gar nicht: Das Recht junger Menschen, eine qualifizierte Ausbildung zu erhalten, wie es auch die EU-Charta fordert!

Für das Jahr 2002 sind die jetzt erkennbaren Entwicklungstendenzen auf dem Ausbildungsmarkt besorgniserregend. Die tiefe Krise auf dem Arbeitsmarkt wirkt sich auch bei den Ausbildungsplätzen aus.

Dazu *zwei* Fakten:

Fakt 1: Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) befürchtet für das Wahljahr einen Einbruch bei den Ausbildungsplätzen.

Für das laufende Ausbildungsvermittlungsjahr hat selbst der DIHK erstmals seit Jahren skeptische Töne anklingen lassen. Bei den Betrieben in Industrie, Handel und Dienstleistungen zeigte sich für 2002 eine deutliche Tendenz, die Ausbildungsbemühungen zurückzufahren. Die verhaltenere Planung der Ausbildungsentwicklung im Jahr 2002 sei auf die schlechteren wirtschaftlichen Randbedingungen und die schwächere konjunkturelle Entwicklung zurückzuführen.

Eine Umfrage bei den Mitgliedsbetrieben habe gezeigt, dass für das im Herbst 2002 beginnende Ausbildungsjahr insgesamt nur 14 % der Unternehmen mit mehr Ausbildungsanfängern planen, 70 % gehen von einer unveränderten Zahl an neu Auszubildenden aus, 16 % sehen sich zu einer Reduzierung ihrer Ausbildungsanfänger veranlasst. Der Anteil der Betriebe, die weniger Auszubildende einstellen wollen, ist damit deutlich höher als in den Vorjahren.

Diese jüngste DIHK-Untersuchung belegt erneut, in welchem Umfang das Ausbildungsangebot konjunkturabhängig ist. Hieran konnte und wollte auch die Rot-Grüne Regierung nichts ändern. Ob ein

Absolvent einer Schule mit einer Ausbildung beginnen kann oder nicht, entscheidet letztlich nicht das Recht auf Ausbildung sondern die aktuelle Konjunkturlage.

Die Quartalsdaten (Oktober bis Dezember 2001) der Bundesanstalt für Arbeit bei den betrieblich gemeldeten Ausbildungsstellen im Vermittlungsjahr 2001/2002 bestätigen die Befürchtungen des DIHK. Es wurden rund 3 000 weniger Ausbildungsstellen von den Betrieben gemeldet als im Vergleichs Quartal des Vorjahres. Die Tendenz zeigt deutlich nach unten.

Fakt 2: Die Jugendarbeitslosigkeit macht einen Sprung nach oben.

Im November und Dezember 2001 stieg die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren gegenüber dem Vorjahr um mehr als 10 % an. Waren im November 2000 noch 390 000 Jugendliche ohne Arbeit, waren es ein Jahr später schon 430 000.

Diese negative Erscheinung setzt sich im Dezember ungebremst fort. Im Dezember 2001 wurden 450 000 jugendliche Arbeitslose registriert. Die Arbeitslosenquote bei den Jugendlichen hat damit wieder einen zweistelligen Wert erreicht: 10,7 % – gemessen an allen Arbeitslosen – weisen die Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit aus.

Auffällig bei genauerer Analyse der Zahlen sind 3 Dinge: (1) Der Aufwuchs aller jungen Arbeitslosen vollzog sich fast ausschließlich in den alten Bundesländern und (2) insbesondere in Bayern (plus 36 %) und Baden-Württemberg (plus 28 %) war die Entwicklung dramatisch negativ. (3) Der Anstieg der Arbeitslosigkeit ist faktisch auf die Altersgruppe der 20- bis 25-Jährigen beschränkt.

Ganz offensichtlich waren es die jungen Arbeitskräfte, die in der sich im Herbst abzeichnenden Rezession als erstes auf die Straße gesetzt wurden. Entlassungen wurden durch befristete Arbeitsverträge erleichtert.

Beunruhigend ist auch, dass die Zahl derjenigen Jugendlichen, die länger als 6 Monate arbeitslos sind, wieder deutlich angestiegen ist. Waren es im November 2000 noch 63 000 Jugendliche, sind es 1 Jahr später mehr als 70 000. Dies ist ein neuralgischer Punkt für die derzeitige Bundesregierung: Sie hat sich im europäischen Beschäftigungspakt dazu verpflichtet, spätestens nach Ablauf von 6



Monaten alle arbeitslosen Jugendlichen in Arbeit oder Bildung zu bringen. Die veränderten Schwerpunkte im Jugendsofortprogramm – weg von Maßnahmen der Berufsvorbereitung und Ausbildung, dafür mehr Förderung in den Arbeitseinstieg – sollten dieses Ziel flankieren. Ganz offensichtlich sind die Erfolge in dem Maße wie erwartet, nicht eingetreten.

Fassen wir zusammen:

Die Daten zu den mittelfristigen Tendenzen bei den Ausbildungsstellen, die Ausbildungsbilanz 2001 und die Entwicklung im laufenden Vermittlungsjahr und zur Jugendarbeitslosigkeit zeigen, dass die gegenwärtige Bundesregierung bislang keine nachhaltigen Erfolge bei der Bekämpfung der Ausbildungsnot und der Jugendarbeitslosigkeit vorzuweisen hat. Es kann auch keine Rede davon sein, dass die Ausbildungsgarantie eingelöst wurde. Im Wahljahr 2002, unter den Vorzeichen einer wirtschaftlichen Rezession, droht eine deutlich negative Entwicklung. Da die Entscheidung zur Einstellung von Auszubildenden spätestens bis Mai oder Juni fällt, kommt ein möglicher konjunktureller Aufschwung in der 2. Jahreshälfte des Jahres 2002 – wie allgemein erwartet wird – für den Ausbildungsmarkt zu spät. Es rächen sich jetzt die Versäumnisse der letzten 3 Jahre: Anstatt im Bereich der beruflichen Bildung mutig Reformen anzupacken, die das System stabiler und konjunkturunabhängiger gemacht hätten, vertraute man auf die vagen Ausbildungsversprechen der Wirtschaft.

Seit 1999 konnte man erkennen, dass dies leere Versprechungen waren. Konsequenzen wurden daraus aber nicht gezogen. Stattdessen verfiel auch die Bundesregierung in ein altbekanntes Politikmuster: Die Bilanzen wurden schön geredet, kritische Zahlen ausgeblendet, das Prinzip Hoffnung zum Politikersatz gemacht und im Übrigen darauf vertraut, dass die Öffentlichkeit schon nichts merken werde.

Eine Branchenanalyse zeigt unterschiedliche Entwicklungslinien: Bei Industrie und Handel, den freien Berufen und der Hauswirtschaft gibt es in 2001 noch einen leichten Zuwachs, während im Handwerk, im Öffentlichen Dienst und bei der Landwirtschaft die Vertragszahlen deutlich abrutschen. Im Handwerk sind es allein mehr als 11 000 oder 5,5 % weniger Ausbildungsverträge. Erschwerend kommt hinzu: Bereits im letzten Vermittlungsjahr hatte das Handwerk einen hohen Rückgang zu verzeichnen. Ganz offensichtlich ist der Ausbildungsmarkt im Handwerk im Umbruch.

Im Ost-Handwerk gibt es einen nachhaltigen Abschwung, der fast 11 % erreichte. Die Zahl der neuen Verträge rutschte 2001 deutlich unter die 40 000-Marke und landete bei 38 439 Neuabschlüssen. Dabei spielt die Bauwirtschaft eine maßgebliche Rolle: Auch heuer gibt es hier bei den Neustartern einen Minuswert von 23 Prozent. Gegenüber 1992 hat sich die Zahl der Neuanfänger inzwischen fast halbiert.

Aber nicht nur im Bausektor zeigt sich die Ausbildungsmisere im Handwerk-Ost: Maler und Lackierer – 15 %; Gas- und Wasserinstallateur – 22 %; Tischler – 11 %; Metallbauer – 8 %; Landmaschinenmechaniker – 7 %; Kraftfahrzeugmechaniker – 7 %. Beobachter sind sich darin einig, dass sich hierin nicht die mangelnde Nachfrage der Jugendlichen nach handwerklicher Ausbildung widerspiegelt, sondern die wirtschaftlichen Probleme der Betriebe. Dies führt offenbar dazu, dass im Handwerk-Ost deutlich weniger ausgebildet wird.

In den alten Bundesländern ist es ebenfalls die Krise in der Bauwirtschaft, die zu einem nachhaltigen Minus bei der handwerklichen Berufsausbildung führte. Allein in diesem Sektor gab es 2 700 weniger Neustarter in 2001, das ist fast die Hälfte des Minuswertes insgesamt.

Ob das Handwerk im Westen zunehmend Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen hat, ist verlässlich kaum festzustellen. Die Handwerksverbände verbreiten diese These, ohne jedoch nachvollziehbare Belege vorzulegen. Hilfreich ist in diesem Zusammenhang ein Blick auf das Geschehen bei den Arbeitsämtern im letzten Jahr: Die Berufsberatungsstatistik 2000/2001 registrierte 156 036 handwerkliche Ausbildungsplätze. Im Jahr davor waren es 208 mehr, also nur eine unwesentliche Verschiebung. Nicht besetzte Lehrstellen gab es zum Ende des Vermittlungsjahres 2000/01 nur 11 230; im Vorjahr lag dieser Wert bei 11 858 also etwas höher. Diese Fakten weisen nicht darauf hin, dass es noch ein riesiges, unbesetztes Ausbildungsangebot im Handwerk im Herbst 2001 gab. Die Statistik der Arbeitsämter ist in diesem Bereich besonders aussagekräftig, weil traditionell das handwerkliche Ausbildungsangebot fast vollständig (über 80 Prozent) mit Hilfe der Arbeitsämter vermittelt wird.

Diese globale Tendenz der Arbeitsamtsstatistik kann aber nicht ausschließen, dass es Gewerke und Regionen gibt, in denen es für das Handwerk schwerer ist, Auszubildende zu bekommen. Die Entwicklung der Neuabschlüsse im Bereich der Zentralheizungs- und Lüftungsbauer, der Fleischer



Berufsbildungsbericht 2002 (Fortsetzung)

oder der Gas- und Wasserinstallateure lassen dies zumindest vermuten. Die deutlich geringere Zahl der Neuabschlüsse in 2001 in diesen Berufen können zwar auch konjunkturell bedingt sein. Nicht von der Hand zu weisen ist aber auch, dass die mangelnde Attraktivität dieser Gewerke es ist, die einen solchen Einbruch verursacht haben. Die veränderten Einstellungskriterien sind vom BiBB zu untersuchen.

Noch im April 2001 sprach der DIHK von fünf Prozent mehr abgeschlossenen Lehrverträgen. Bis zum Juli 2001 war aus den fünf Prozent Wachstum nur noch 3,5 % geworden und bei der offiziellen BiBB-Bilanz zum September betrug das Plus gerade noch einmal 0,8 %.

Die Regionen

Die regionalen Diskrepanzen auf dem Ausbildungsmarkt sind seit 2000 unverändert groß geblieben. Besonders auffällig ist dabei der Unterschied zwischen den alten und den neuen Ländern.

In den alten Bundesländern (ohne Berlin) lag die Zahl der unversorgten Bewerber in 37 Arbeitsamtsbezirken höher als die der noch offenen Ausbildungsstellen. In 101 Arbeitsamtsbezirken überstieg zum Berichtsjahresende das Angebot an offenen Ausbildungsstellen die Zahl der noch unversorgten Bewerber. Vier Arbeitsamtsbezirke (Schwäbisch Hall, Offenburg, Traunstein und Wilhelmshaven) hatten keine unvermittelten Bewerber mehr. In allen anderen Arbeitsamtsbezirken gab es im Jahre 2001 keine auswahlfähigen Ausbildungsstellenangebote.

Auf Länderebene gab es in Hamburg, Bremen und Nordrhein-Westfalen mehr unvermittelte Bewerber als noch unbesetzte Ausbildungsstellen. In bestimmten Regionen insbesondere im Süden Deutschlands (Bayern, Baden-Württemberg) hatten Betriebe in bestimmten Berufen Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen.

In den neuen Bundesländern war das der Berufsberatung gemeldete Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen in allen Arbeitsamtsbezirken deutlich geringer, als die Zahl der gemeldeten Bewerber. Die Zahl der nicht vermittelten Bewerber liegt, wie schon seit Jahren, trotz umfangreicher staatlicher Sonderprogramme um ein Mehrfaches über der Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen.

In allen Arbeitsamtsbezirken außer in Zwickau überstieg die Zahl der nicht vermittelten Bewerber die der noch offenen Ausbildungsstellen zum Berichtsjahresende 2001.

Angesichts dieser Situation in den neuen Ländern ist es dann nicht mehr verwunderlich, wenn von den insgesamt knapp 61 000 außerbetrieblichen Ausbildungsplatzangeboten 42 200 auf die östlichen Bundesländer entfallen.

Die IT-Berufe

Die 1997 neu geschaffenen vier IT-Berufe waren auch 2001 klar im Aufwärtstrend. Sie gehören jetzt schon zu den Top-Ten und gelten bei vielen Schulabgängern als Traumberuf: 20 447 neue Ausbildungsverträge wurden im letzten Vermittlungsjahr abgeschlossen. Bei den Arbeitsämtern wurden 20 400 Ausbildungsangebote gemeldet.

Diese Vergleichszahl ist bemerkenswert: Bei den IT-Berufen wird das Arbeitsamt von den Ausbildungsanbietern fast zu 100 % eingeschaltet. Das die Anbieter von IT-Ausbildungsplätzen ihr Angebot fast zu 100 % dem Arbeitsamt gemeldet haben, ist schon überraschend. Ganz offensichtlich haben die Arbeitsämter ein hervorragendes Image in diesem Ausbildungssektor.

Für die Bewerberseite ist dies nicht überraschend: immerhin gab es nur für die Hälfte aller Jugendlichen Bewerber auch ein Angebot. Der Druck, sich bei der Suche nach einem IT-Ausbildungsplatz helfen zu lassen, war groß.

Nach wie vor unterentwickelt ist der Frauenanteil bei den IT-Berufen: Er ist mit 14 % unverändert gering.

Die Altbewerber

Auch im Vermittlungsjahr 2000/2001 gab es viele Bewerber bei den Arbeitsämtern, die nicht in eine Ausbildung vermittelt werden konnten: exakt meldeten sich 737 797 Jugendliche, davon wurden 385 524 in Ausbildung gebracht: also blieben 352 273 Jugendliche übrig.

Viele der Bewerber sind aus den Vorjahren, die sich erfolglos um einen Ausbildungsplatz bemüht hatten und deshalb anderweitig versorgt wurden. Diese so genannten Altbewerber erreichten in 2001 einen Spitzenwert: 41 % der Bewerber kommen nicht aus dem Schulentlassjahrgang 2001.



Ganz offensichtlich waren die von den Altbewerbern freiwillig gewählten oder ihnen zugewiesenen Alternativen nicht besonders vielversprechend. Die hohe Zahl von Altbewerbern belegt, dass es mit einer 100 %-igen Versorgung der Jugendlichen mit Ausbildungsperspektiven, wie dies immer wieder von der Politik behauptet wird, nicht so weit her sein kann.

Die anderen Erledigungen

Obwohl die Alternativen zur Vermittlung in eine Ausbildung wenig begehrt sind und, wie wir seit Jahren wissen, kurzfristig von vielen Jugendlichen wieder abgewählt werden, ist die Zahl der so erledigten Fälle im Vermittlungsjahr 2000/2001 nicht kleiner, sondern noch etwas größer geworden.

Und das sind die aktuellen Zahlen von der Sorte andere Erledigungen: In berufsvorbereitenden Maßnahmen kamen im letzten Vermittlungsjahr 27 500 Jugendliche unter; die Schule (allgemeinbildend oder berufsfachschulisch) besuchten 137 000 Jugendliche; direkt in Arbeit gingen 65 000 Jugendliche und für die Arbeitsämter unbekannt verblieben sind 42 000 Jugendliche. Allein in diesen hier genannten vier Formen der Erledigung aus der Beratungsstatistik der Arbeitsämter verbergen sich 272 000 Jugendliche.

Wobei keineswegs von vorneherein jeder dieser Alternativen zu einem Ausbildungsplatz negativ bewertet werden soll. Natürlich kann es sehr sinnvoll sein, wenn ein Hochschulberechtigter, der einen Ausbildungsplatz sucht, auf ein Studium verwiesen wird. Fakt ist aber, dass sehr viele Bewerber beim Arbeitsamt eigentlich einen Ausbildungsplatz wollten, diesen aber nicht bekommen haben. Das es sich hierbei um eine Form der Fehl- oder Umleitung handelt, die bei vielen der Betroffenen auf Ablehnung stößt, wird nachhaltig jedes Jahr durch die hohe Zahl von Altbewerbern unter Beweis gestellt.

Der Berufsbildungsbericht 2001 der Bundesregierung berichtet davon, dass 65 % der Jugendlichen, die entgegen ihrem Wunsch keine duale Ausbildung aufnehmen konnten, auch in den folgenden Vermittlungsperioden an einer Lehrstelle interessiert sind.

Die Mobilität

Bei zunehmenden regionalen Diskrepanzen auf dem Ausbildungsmarkt gewinnt die Mobilitätsbereitschaft der jugendlichen Bewerber an Bedeutung. Generell kann man feststellen, dass diese kontinuierlich anwächst. Von den 385 000 bei den

Arbeitsämtern registrierten Neustartern im Jahr 2001 nahmen 50 300 eine betriebliche Ausbildung außerhalb des eigenen Bezirks auf. Dies entspricht einem Anteil von 13 %, 1997 lag dieser erst bei 9,7 %. Die Möglichkeiten einer auswärtigen Ausbildungsaufnahme wurden damit sowohl über weitere Entfernungen hinweg, als auch im Tagespendlerbereich intensiv genutzt. Der Kultusminister des Freistaates Sachsen, Matthias Röbler (CDU) formuliert dazu drastisch: „Die Abwanderung ist unser allergrößtes Problem. Wenn es uns nicht gelingt, die Leistungsträger im Osten zu halten, werden einige Regionen den Aufschwung nicht mehr aus eigener Kraft schaffen. Sie müssen dauerhaft alimentiert werden. Schon die Kommunisten haben den Osten ausbluten lassen, von 20 Millionen DDR-Bürgern sind drei – vier Millionen übergegangen. Damals schon waren das die Leistungsträger. Wenn jetzt wieder die Besten gehen, können wir die Abwärtsspirale nicht mehr stoppen. Wir bekommen Zustände wie im Mezzogiorno, dem Armenhaus Italiens.“

Das fünfte Quartal

Selbst wenn man nur die Stichtage Ende September 2001 und Ende Dezember 2001 betrachtet, und beiseite lässt, was an Verdrängungsprozessen (Stichwort: Warteschleife) auch im Vermittlungsjahr 2001 geschah, gibt es wenig Anlass zum Jubeln.

Ende September 2001 waren offiziell nach der Statistik der Arbeitsämter 13 100 Bewerber nicht vermittelt, dies sind 2 200 oder 13 Prozent weniger als ein Jahr zuvor. Zugleich waren 23 800 Ausbildungsplätze noch unbesetzt, 1 100 weniger als im Vorjahr. Ganz eindeutig eine positive Gesamtentwicklung.

Die Arbeitsverwaltung und ebenso die Bundesregierung bezieht bei ihrer Betrachtung und Bewertung des Ausbildungsjahres richtigerweise die Entwicklung im fünften Quartal, also von Oktober bis Dezember, in die Bilanzbetrachtung mit ein.

Dabei zeigt sich folgendes Abschlussbild für das Jahr 2001:

Die Zahl der Ende September noch nicht vermittelten Bewerber (hier sind wirklich nur die Jugendlichen gemeint, die bis zu diesem Stichtag leer ausgegangen waren) verringerte sich bis Ende Dezember weiter auf 5 900, die der unbesetzten Stellen auf 8 500.

Die Entwicklung von Oktober bis Dezember wird ebenfalls ausgewertet und zwar ebenso bei den



Berufsbildungsbericht 2002 (Fortsetzung)

zusätzlichen Bewerbern und bei den neu hereingekommenen Ausbildungsangeboten.

Betriebe und Verwaltungen meldeten von Oktober bis Dezember 7 400 sofort zu besetzende Ausbildungsplätze, hiervon waren zuletzt noch 3 100 frei. Zugleich schalteten weitere 20 400 Jugendliche, die noch 2001 eine Lehre aufnehmen wollten die Arbeitsämter bei ihrer Suche ein – von diesen waren am Jahresende 13 800 noch unversorgt.

Kapitel 2: Finanzierung der beruflichen Bildung

Es wurde auch in 2001 ein schon bekanntes Bild erkennbar: großes Interesse bei den Jugendlichen, Mangelware bei den Ausbildungsplätzen, Schwierigkeiten, Bewerber und Plätze passend zu machen und am Ende des Sommers blieb vielen nur noch die Ersatzlösung und die Hoffnung, dass es im nächsten Jahr besser laufen wird.

Die Unternehmen haben in den vergangenen Jahren nicht die nötige Zahl an betrieblichen Ausbildungsplätzen geschaffen, die Ausbildungsplatzangebote blieben weiter konjunkturabhängig. Es ist zu bezweifeln, dass Wirtschaft und öffentlicher Dienst den zukünftigen Herausforderungen beim Ausbildungsstellenangebot gerecht werden können. 55 % der mittelständischen Unternehmen hält laut einer vom BiBB durchgeführter Erhebung einen finanziellen Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nicht-ausbildenden Unternehmen für wichtig.

Ein gerechter Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nicht-ausbildenden Firmen ist notwendig. Die Arbeitnehmerbeauftragten im Hauptausschuss des BiBB sprechen sich somit erneut für einen gesetzlichen Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nicht-ausbildenden Betrieben und Verwaltungen aus. Entsprechende Verfahren werden seit vielen Jahren erfolgreich praktiziert, z.B. erfüllt in Dänemark der gemeinsam von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Staat getragene „AER-Fond“ diese Aufgabe.

Die Finanzierung der Berufsausbildung im dualen System muss zufriedenstellend und gerecht gelöst werden, denn: Ausbildende Betriebe dürfen gegenüber nicht-ausbildenden Betrieben keine Wettbewerbsnachteile haben.

Kapitel 3: Benachteiligte

Die vielfältigen Aktivitäten der Bundesregierung zur Benachteiligtenförderung, wie das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, das Programm „Kompetenzen fördern – berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“¹⁾ sind nicht nur zur Qualifizierung benachteiligter Jugendlicher erforderlich, sondern sie kompensieren darüber hinaus fehlende betriebliche Ausbildungsplätze. Ein wesentlicher Bereich der Benachteiligtenförderung allerdings, die Berufsausbildungsvorbereitung, ist in das System der beruflichen Bildung weiterhin nicht ausreichend eingebunden.

Die gegenwärtige Berufsausbildungsvorbereitung ist gekennzeichnet durch unübersichtliche Strukturen, intransparente Zuständigkeiten und unzureichender Koordination und Vernetzung der beteiligten Institutionen. Die Zahl der Jugendlichen, die ihre Berufsvorbereitungsmaßnahme abbrechen, ist weiterhin zu hoch, korrespondierend dazu ist der Übergang in eine anschließende Berufsausbildung zu gering.

¹⁾ Nach Mitteilung des statistischen Bundesamtes haben im Jahr 2000 rund 938 000 Jugendliche die allgemeinbildenden Schulen verlassen. Das waren 20 % mehr als 1992, dem ersten Jahr mit gesamtdeutschen Ergebnissen. Die Zahl der Absolventen ohne Abschluss stieg in diesem Zeitraum mit 36 % deutlich stärker. Im Jahr 2000 hatten insgesamt 87 000 Jugendliche keinen Schulabschluss. Damit erhöhte sich ihr Anteil in allen Schulklassen allgemeinbildender Schulen auf gut 9 %. Die Bundesanstalt für Arbeit hat die Möglichkeiten beruflicher Orientierung und Beratung, von Selbstinformation sowie ihr berufskundliches und berufsorientierendes Medienangebot gezielt dazu eingesetzt, die neuen Berufsprofile bekannt zu machen und muss diese Maßnahmen intensiv fortführen (1992: 8 %).

Schulabgänger ohne Abschluss an allgemeinbildenden Schulen haben grundsätzlich die Möglichkeit, in den beruflichen Schulen noch einen allgemeinbildenden Abschluss zu erwerben. Etwa ein Drittel nutzte seit 1992 diese Möglichkeit.



Das unzureichende Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen hat die Lage noch erheblich verschärft. Berufsausbildungsvorbereitungsmaßnahmen werden vielfach als Warteschleifen für marktbenachteiligte Jugendliche benutzt. Insbesondere in den östlichen Bundesländern ist diese Fehlfunktion von Berufsausbildungsvorbereitungsmaßnahmen zu beklagen.

Kapitel 4: Berufsorientierung und Berufsvorbereitung

Die nach dem Berufsbildungsgesetz für die Berufsbildung maßgeblich verantwortlichen Sozialparteien sind bisher in den Bereichen Berufsorientierung und -vorbereitung nur peripher eingebunden. Nach der Definition des Berufsbildungsgesetzes sind lediglich die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung Bestandteile der Berufsbildung. Diese aus dem Jahre 1969 stammende Bestimmung ist nicht mehr zeitgemäß und muss den sich verändernden Rahmenbedingungen angepasst, d.h. erweitert werden.

Folgende negative Aspekte sind zu konstatieren:

- Es fehlt ein transparentes System von Prüfung und Zertifizierung.
- Die Anerkennung von in der Berufsausbildungsvorbereitung vermittelten Qualifikationen für die Berufsausbildung ist nicht geregelt.
- Die Funktion der beruflichen Schulen als Auffangbecken für unversorgte Jugendliche.
- 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.
- 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. Als isolierte Maßnahmen, ohne Anbindung an vorlaufende bzw. nachfolgende Systeme, im Rahmen von Länderprogrammen oder der Bundesanstalt für Arbeit, sind Berufsausbildungsvorbereitungsmaßnahmen wenig sinnvoll. Die Berufsausbil-

dungsvorbereitung muss in ein stringentes System der beruflichen Qualifizierung einbezogen werden, das in der allgemeinbildenden Schule mit professioneller Berufsorientierung beginnt, über berufsausbildungsvorbereitende Maßnahmen fortgesetzt wird (für Jugendliche mit entsprechendem Bedarf), zur qualifizierten Berufsausbildung führt und in den ersten Arbeitsmarkt mündet.

Kapitel 5: Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit

Mit der Umsetzung der Beschlüsse des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit sollen die berufliche Aus- und Weiterbildung weiter auf die sich wandelnden Anforderungen von Gesellschaft und Arbeitswelt ausgerichtet werden.

Das Bündnis ist keine automatische Erfolgsstory. Es bleibt an die Konsens- und Konfliktbereitschaft der Beteiligten gebunden, es „lebt“ von der Bereitschaft der Partner, aufeinander zuzugehen um – bei allen grundsätzlichen Differenzen – zu möglichst breit angelegten gemeinsamen Ergebnissen zu kommen. Die Gewerkschaften waren in der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung gefordert, über die Grenze des ihnen Zumutbaren zu gehen. Gleichzeitig drohte die Arbeitsgruppe mehrfach an der Verweigerungs- und Ablehnungshaltung der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände zu scheitern.

So interpretiert die Arbeitgeberseite immer wieder den Beschluss vom 22. Oktober 1999 „Strukturelle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung – gemeinsame Grundlagen und Empfehlungen“ fälschlicherweise als Aufforderung, „theoriegeminderte“ Ausbildungsordnungen, zeitlich verkürzte Schmalspurberufe für (markt-)benachteiligte Jugendliche zu erarbeiten und zu verabschieden.

Die einvernehmliche Einsetzung von Berufsfachgruppen – wie beschlossen – kommt nur zögerlich voran, weil die Arbeitgeber ihre Mitarbeit dazu verweigern. Bisher ist es im Zeitraum von 2 Jahren erstmals und lediglich für den Ausbildungsberuf „Versicherungskaufmann/-kauffrau“ gelungen, eine Berufsfachkommission zu installieren. Die Arbeitgeberverbände müssen im Interesse einer qualitativ hochwertigen Weiterentwicklung der Ausbildungsberufe im dualen System ihre Blockadehaltung aufgeben.

Ohne Zweifel positiv zu bewerten sind dagegen beispielsweise das Festhalten an bundeseinheitlich geregelten Berufen und dem Berufsprinzip, die



Berufsbildungsbericht 2002 (Fortsetzung)

Verankerung des Konsensprinzips und die gemeinsame Verantwortung aller Beteiligten sowie die Fortführung der Modernisierungsoffensive.

Die Schaffung neuer Ausbildungsberufe ist ein wichtiger Ansatzpunkt zur Lösung der Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt und zur Modernisierung des dualen Systems der beruflichen Bildung. Allein in den letzten 6 Jahren wurden insgesamt 153 Ausbildungsordnungen modernisiert, 39 betrafen völlig neue und 114 neu geordnete Ausbildungsberufe.

Am 1. 8. 2001 wurden 3 neue Ausbildungsberufe die dem Trend hin zur Dienstleistungsgesellschaft entsprechen, nach § 25 BBiG staatlich anerkannt:

- Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen
- Sport- und Fitnesskaufmann/
Sport- und Fitnesskauffrau und
- Veranstaltungskaufmann/
Veranstaltungskauffrau

Für weitere 8 Berufe gilt nach §§ 25 BBiG/HwO eine aktualisierte Ausbildungsordnung:

Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerin, Chemikant/Chemikantin, Glaser/Glaserin, Pharmakant/Pharmakantin, Uhrmacher/Uhrmacherin, Verpackungsmittelmechaniker/Verpackungsmittelmechanikerin, Weber/Weberin und Zahnmedizinischer Fachangestellter/zahnmedizinische Fachangestellte.

Mit der Modernisierung der Ausbildungsberufe wird den erheblichen Strukturveränderungen in der Wirtschaft Rechnung getragen, außerdem werden in neuen wachsenden Beschäftigungsfeldern und Zukunftsbranchen die Voraussetzungen für eine duale Ausbildung geschaffen. Dies entspricht auch dem im Rahmen einer BIBB-Befragung geäußerten Wunsch von seiten der Betriebe, die zu 72 % eine regelmäßige Überarbeitung von Ausbildungsordnungen für sehr wichtig erachten.

Kapitel 6: Prüfungswesen

Das Prüfungswesen im System der beruflichen Bildung steht unter einem erheblichen Reformdruck. Die traditionelle Prüfungsstruktur ist nicht länger geeignet, den Anforderungen, die sich insbesondere aus modernen neu entwickelten Berufen

ergeben, gerecht zu werden. Das zentrale Ziel beruflicher Qualifizierung, Auszubildende durch neue Formen der schulischen und betrieblichen Qualifikationsvermittlung handlungsorientiert auf das Erwerbsleben vorzubereiten, muss sich konkret in den Zwischen- und Abschlussprüfungen abbilden.

Die überkommene Verfahrensweise, nach der ersten Hälfte der Ausbildung Zwischenprüfungen, zum Ende der Ausbildung punktuelle Abschlussprüfungen durchzuführen, passt nicht zu ganzheitlichen Ausbildungskonzepten. Prüfungen sollen zukünftig Projektarbeiten und Fallstudien aus der betrieblichen Realität berücksichtigen, die integrale Bestandteile moderner Berufsausbildung sind.

Die Prüfungsaufgabenerstellung, als ein wesentlicher Faktor des Prüfungssystems, ist baldigst in einem reformierten Berufsbildungsgesetz zu kodifizieren. Das Berufsbildungsgesetz hat zu regeln, dass ausschließlich paritätisch besetzte Gremien über Strukturen der Prüfungsaufgabenerstellung beschließen. Die gesetzlich unregelte Situation der Prüfungsaufgabenerstellung hat zu kartellartigen Strukturen geführt, die innovative Prozesse, Parität und die Umsetzung neuer Entwicklungen in der Berufsausbildung in Prüfungsaufgaben verhindern.

Das zentralistisch strukturierte Aufgabenerstellungsverfahren der etablierten Aufgabenerstellungsinstitutionen kann bisher ein Angebot an qualitativ hochwertigen Prüfungsaufgaben nicht gewährleisten. Es mangelt an demokratischen, paritätischen Strukturen, an Transparenz, an Flexibilität und nicht zuletzt fehlt ein wirksames Qualitätssicherungs- bzw. -sicherungssystem.

Zentrale Faktoren der Prüfungsaufgabenerstellung wie Objektivität, Reliabilität und Validität sind prinzipiell gleichgewichtig. In der Realität des Prüfungswesens wird dem Faktor Objektivität allerdings eine überzogene Wertigkeit zugeordnet. Diese willkürliche Gewichtung führt zwangsläufig zu einem Qualitätsverzicht, da die Forderung nach hoher Vergleichbarkeit von Prüfungsaufgaben, also Objektivität, insbesondere deswegen erhoben wird, weil sie mit der kostengünstigen Auswertbarkeit programmierter Aufgaben korrespondiert und somit in erster Linie ökonomisch begründet ist.



Die bisher schon unzureichende Qualifizierung von Prüfern/Prüferinnen und Prüfungsaufgabenerstellern/-erstellerinnen muss reformiert und neu gestaltet werden. Rasch wachsende Ansprüche, sowohl die Qualität der Prüfungsaufgaben betreffend, als auch an die originäre Prüfungsabnahme gerichtet, erfordern umfängliche Qualifizierungsmaßnahmen für Ersteller/-innen und Prüfer/-innen.

Die Regularien zur Freistellung von Beauftragten im Prüfungswesen sind direkt im Berufsbildungsgesetz zu verankern und müssen den Bedürfnissen der Beschäftigten angepasst werden.

Eine neue, aufgewertete Rolle im Prüfungssystem der beruflichen Bildung soll künftig das Bundesinstitut für Berufsbildung erhalten. Die Gewerkschaften befürworten eine höhere Verantwortlichkeit des BiBB für die Bereiche: Koordination, Einrichtung und Betreuung von Datenbanken für Prüfungsaufgaben, Serviceleistungen für Institutionen und Sachverständige, Evaluierung, Entwicklung von Modell- und Pilotprojekten für das Prüfungswesen.

Kapitel 7: Lernortsituation Berufsschule und berufsfachschulische Ausbildungsgänge

Der Berufsbildungsbericht befasst sich bezüglich der beruflichen Schulen – wie bisher – nicht mit dem Lernort Berufsschule im Rahmen der dualen Ausbildung, sondern nur mit vollzeitschulischen Angeboten (Berufsvorbereitungsjahr, Berufsfachschule, Berufsgrundbildungsjahr). Dies ist aus gewerkschaftlicher Sicht ein Mangel, denn die Berufsschule ist integraler Teil der dualen betrieblichen Ausbildung und sollte daher auch ihren Platz im Berufsbildungsbericht haben.

Allgemein ist festzustellen, dass aufgrund der unzulänglichen Bereitstellung von betrieblichen Ausbildungsplätzen durch Industrie, Handwerk und öffentlichen Dienst, in den berufsbildenden Schulen eine schwierige Situation entstanden ist. Diese wird durch die erst in den nächsten Jahren zu erwartende Spitze des Schülerbergs noch kritischer werden, falls der derzeitige Trend anhält.

Die fehlenden Ausbildungsplätze führen zu verminderten Schülerzahlen in den Fachklassen. Die Situation in ländlich strukturierten Räumen wird im Hinblick auf die reine Fachklassenbildung immer schwieriger werden. Die neuen lernfeldorientierten Lehrpläne machen es zudem fast unmöglich, dies durch Jahrgangssammelklassen aufzufangen. Werden Fachklassen aufgrund ihrer geringen

Schülerzahlen für den weiteren Verbleib unwirtschaftlich, ist die Folge für die jungen Auszubildenden, dass sie weite Fahrzeiten zu Bezirks- oder Landesfachklassen in Kauf nehmen müssen. Für viele Jugendliche und Betriebe werden dadurch Ausbildungsberufe, die dringend Nachwuchs bräuchten, uninteressant und unattraktiv.

Eine weitere Folge sind steigende Schülerzahlen in beruflichen Vollzeitschulen. Der Schulplatz wird oft nicht aus Interesse an einem höheren Bildungsabschluss angenommen, sondern als Warteschleife genutzt. Diese Entwicklung stellt die berufsbildenden Schulen vor Beschulungsprobleme, da eine Vollzeitklasse mit 32 bis 36 Wochenstunden das dreifache an Lehrerkapazität erfordert, als eine Fachklasse im dualen System.

Frustrierend für viele Absolventen des Berufsgrundbildungsjahres und der Berufsfachschulen ist die weit verbreitete Abneigung der Ausbildungsbetriebe, die Anrechnungsverordnung anzuwenden. So erhalten Absolventen der Berufsfachschule Metall oft eher einen Ausbildungsplatz im Berufsfeld Elektro und umgekehrt, da so die Anrechnungsverordnung umgangen werden kann. Erfolgreiche Absolventen der höheren Berufsfachschulen mit der beruflichen Grundqualifikation Assistent werden nicht selten zu einer weiteren ungekürzten beruflichen Erstausbildung vertraglich genötigt, um überhaupt einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Die schlechte Ausbildungsplatzsituation ist mit dafür verantwortlich, dass Schülerinnen und Schüler bewusst auf eine Nichtversetzung oder Wiederholung der Abschlussklasse hin arbeiten, um weiter auf geeignete Ausbildungsplatzsuche gehen zu können.

Die mittelfristigen Perspektiven für die berufsbildenden Schulen sind erschreckend. Einerseits wird die Spitze des Schülerberges erst ca. 2006 erreicht, andererseits rollt die große Pensionierungswelle aufgrund der Überalterung der Kollegen auf die Schulen zu.

Das schlechte soziale Ansehen des Lehrerberufes, nicht zuletzt durch diffamierende Äußerungen führender Politiker und der Medien verursacht, die langen Ausbildungszeiten für das Lehramt an berufsbildenden Schulen und die dürftige Eingangsbesoldung im Referendariat und die immer schwieriger zu beschulenden Jugendlichen mit oft unzureichenden Bildungsvoraussetzungen sind so abschreckend, dass die derzeitigen Studentenzahlen bundesweit eine enorme Unterdeckung für das Lehramt an berufsbildenden Schulen aufweist: es werden zurzeit nur ca. 50 % der in den kommen-



Berufsbildungsbericht 2002 (Fortsetzung)

den Jahren benötigten Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer ausgebildet. Die beruflichen Schulen sind derzeit gezwungen, mit Quer- und Seiteneinsteigern in Mangelfächern und ihnen parallel zum Unterrichtseinsatz vermittelter pädagogischer Crashkurs-Qualifikation in Fachdidaktik und Erziehungswissenschaft die größten Lücken zu stopfen.

Der große Output an neuen Berufen durch die Sozialpartner sowie das BiBB und die zügige Überarbeitung veralteter Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne sind für Industrie, Handwerk, Wirtschaft und Verwaltung sicherlich positiv, stellen aber die berufsbildenden Schulen vor große Probleme, da oft der erforderliche zeitliche Vorlauf fehlt, um die Fachlehrer auf die neuen Bedingungen vorzubereiten. Die erforderliche Lehrerfortbildung erfolgt – wenn überhaupt – oft dann, wenn die Klassen bereits beschult werden.

Die von Seiten der Arbeitgeber wiederholte Äußerung berufsbildende Schulen sollen zunächst einmal ihre Hausaufgaben machen, bevor sie an berufliche Weiterbildung und Anerkennung als vollwertiger Partner auch im Rahmen von beruflichen Abschlussprüfungen denken – entspricht nicht der im Berufsbildungsbericht angesprochenen Gleichberechtigung der Partner im dualen System.

Es ist nicht abzustreiten, dass auch in Fachklassen Unterricht aufgrund der mangelhaften Lehrersituation an vielen Schulen ausfällt. Ein Blick in die speziellen Statistiken zeigt aber auch, dass im Bereich des berufsbezogenen Unterrichts und prüfungsrelevanter Fächer wie Wirtschafts- und Sozialkunde nur sehr wenig Unterricht ausfällt und gelegentlich sogar diese Unterrichtsanteile mehr als 100 % des zu erteilenden Unterrichtsmaßes ausmachen, da Fächer wie Sport und Religion aus Lehrermangel oder Sportstättenmangel durch berufsbezogenen Unterricht ersetzt werden.

Aus der Sicht der berufsbildenden Schulen ist es eine unangemessen Ausgrenzung durch den dualen Partner, die im Rahmen des Berufsschulunterrichts festgestellten fachtheoretischen Leistungen im Rahmen der Abschlussprüfungen bisher zu ignorieren und anstatt die durch mehrjährige kontinuierlich durchgeführten Leistungsüberprüfungen festgestellte Leistung in der Schule durch eine mehr als fragwürdige einmalige punktuelle theoretische Prüfungsleistung zu ersetzen. Diese Art der theoretischen Abschlussprüfung verursacht jähr-

lich einen vermeidbaren volkswirtschaftlichen Schaden in Milliardenhöhe, da wertvolle zeitliche Ressourcen auch in den Betrieben für die Vorbereitung auf diese Art der Prüfung vergeudet werden.

Die Gewerkschaften fordern eine Reform des Berufsbildungsgesetzes, die unter anderem die gleichberechtigte Stellung der Berufsschule im dualen System und ihren umfassenden Bildungsauftrag gesetzlich festlegen müsste:

- volles Unterrichtsangebot,
- eine Stärkung der berufsübergreifenden und allgemeinbildenden Fächer einschließlich der Fremdsprachenkompetenz,
- die Lernortkooperation muss auch die außerbetrieblichen und überbetrieblichen Einrichtungen als Lernorte einbeziehen.

Kapitel 8: Weiterentwicklung der beruflichen Schulen zu regionalen Berufsbildungs- oder Kompetenzzentren

Die Erweiterung des Aufgabenspektrums der BBS in der beruflichen Ausbildung und Weiterbildung, verstärkte Kooperation mit anderen Bildungsträgern vor Ort und mehr Autonomie sind grundsätzlich Schritte in die richtige Richtung. Allerdings müssen dabei Bedingungen und Essentials beachtet werden, die eine Privatisierung der beruflichen Schulen und die Deregulierung des in den beruflichen Schulen beschäftigten Personals verhindern. Am öffentlichen Auftrag und der öffentlichen Finanzierung der beruflichen Schulen muss festgehalten werden. Wenn die beruflichen Schulen Aufgaben in der beruflichen Weiterbildung übernehmen, so darf dies nicht auf Kosten bestimmter anderer Anbieter wie z.B. die Volkshochschulen führen. Grundsätzlich sollten hier vor Ort Abstimmungen über das Angebot zwischen allen Akteuren stattfinden. Es ist zu verhindern, dass bestimmte Qualitätsdefizite, die die Weiterbildung heute kennzeichnen, insbesondere die deregulierten Beschäftigungsverhältnisse, in die beruflichen Schulen überschwapen.

Der DGB unterstützt das Bund-Länderprogramm „Lernende Regionen“ als wichtigen Ansatz zu einer nachhaltigen vertikalen Vernetzung der verschie-



denen Bildungsbereiche. Die damit gleichzeitig angestrebte Kooperation der verschiedenen Bildungsträger in den Regionen kann dazu beitragen, bestehende Konkurrenzsituationen längerfristig abzubauen.

Kapitel 9: Berufliche Vollzeitschulen

Nach Auffassung der Gewerkschaften bedarf es einer abgestimmten Konzeption für die beruflichen Vollzeitschulen, die eine wichtige Funktion sowohl in der Berufsausbildungsvorbereitung als auch in der Kompensation ungenügender betrieblicher Ausbildungskapazitäten wahrnehmen. Aus Sicht der Gewerkschaften wäre es wünschenswert, dass sie qualitativ weiterentwickelt und als gleichberechtigte Ausbildungsgänge anerkannt würden. Integrierte Praktika, Übergangsmöglichkeiten zu betrieblichen Ausbildungen, Ausbildung nach BBiG oder zumindest Anschlussfähigkeit zu BBiG-Ausbildungen wären wünschenswert. Durch ein solch abgestimmtes Konzept könnte der jetzigen Situation der Unüberschaubarkeit, Intransparenz und Qualitätsunterschiede der vollzeitschulischen Bildungsgänge, die außerhalb BBiG ausbilden, entgegengewirkt werden.

Kapitel 10: Weiterbildung

Der Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung in den letzten Jahren kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Beteiligung an Weiterbildung sehr unterschiedlich ist. Mit steigender schulischer und beruflicher Qualifikation nimmt in den alten und neuen Bundesländern die Teilnahme an Weiterbildung zu. Arbeiterinnen und Arbeiter nehmen wesentlich seltener an Weiterbildung teil als Beamte oder Angestellte. Trotz besserer schulischer Qualifikationen und guten Abschlüssen in der Erstausbildung bleiben Mädchen und Frauen von weiten Bereichen beruflicher Weiterbildung ausgeschlossen, die ihnen ein entsprechendes Fortkommen ermöglichen würden. Wer Teilzeit beschäftigt ist oder Familienaufgaben wahrnimmt, ist besonders betroffen. Migranten sind durch unzulängliche sprachliche und kulturelle Förderung in allen Bildungsabschnitten besonders benachteiligt. Menschen über 50 nehmen seltener an Weiterbildung teil als jüngere. Ihre Kenntnisse und Erfahrungen werden zu oft weder geschätzt noch weiterentwickelt.

Die Menschen trotzdem zur Weiterbildung zu ermutigen, zu befähigen und zu motivieren, muss

aber in ganzer Breite ansetzen und gerade jene Zielgruppen erfassen, die bisher ausgegrenzt sind oder nicht erreicht werden.

Der weiterbildungspolitische Reformprozess in der Bundesrepublik Deutschland stockt. Gerade an der Schnittstelle zwischen betrieblicher und beruflicher Weiterbildung und dem ambitionierten Ziel des lebenslangen Lernens bestehen kaum oder nur sehr wenige Anreizsysteme und Verbindungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Angesichts der höchst heterogenen und deregulierten Situation im deutschen Weiterbildungsbereich besteht ein zwingender Handlungsbedarf für alle Akteure. Weiterbildung muss sowohl für ökonomisches Wachstum und Arbeitsmarkt als auch für Demokratie und Persönlichkeitsentfaltung gesichert werden.

Die Gewerkschaften und der DGB haben sich dazu mit Arbeitgebern und Regierung im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit auf eine Qualifizierungsoffensive verständigt, die u.a. zu tarifvertraglich verbindlichen Regelungen auch im Bereich des lebenslangen Lernens führen sollen. Weitergehende arbeitsmarkt- und arbeitszeitpolitische Regelungen sind dazu ergänzend als Handlungsfelder definiert und werden mit in die politische Gestaltung einbezogen. Damit künftig aber tatsächlich alle Bürgerinnen und Bürger an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können ist weiteres, komplementäres Handeln auf Bundes- und Landesebene erforderlich:

- Zugangssicherung für alle;
- institutionelle Verlässlichkeit;
- Qualitätssicherung und Transparenz;
- Professionalität des Personals;
- Lernzeitanprüche;
- Möglichkeiten und Instrumente der Zertifizierung, insbesondere im Bereich des non-formalen, informellen und selbstgesteuerten Lernens;
- Anreize und Sicherung der Finanzierung;
- Aufbau einer Weiterbildungsstatistik und -forschung.

Auf der Grundlage des bundesdeutschen Föderalismus muss es zwischen Bund und Ländern zu einer verbindlichen und abgestimmten Vorgehensweise kommen. Neben bestehenden Weiterbildungsgesetzen der Länder und dem so genannten Bildungsurlaub in einigen Ländern brauchen wir ein Weiterbildungsrahmengesetz, um insgesamt die Situation erwachsener Lernender nachhaltig zu verbessern.



Berufsbildungsbericht 2002 (Fortsetzung)

Weiterbildung gilt zurecht als wesentlicher Bestandteil moderner Unternehmensstrategie und Zukunftssorge.

Gerade vor diesem Hintergrund wiegt der durch die deutsche Wirtschaft selbstverschuldete und sich immer stärker abzeichnende Fachkräftemangel besonders schwer. Deshalb erwarten die Gewerkschaften mit der vereinbarten Qualifizierungsoffensive gleichzeitig eine breite Finanzierungsoffensive der Unternehmen und ihrer Verbände. Wir erwarten, dass die Verantwortung der Unternehmen für ihre Beschäftigten im weiteren Konsultationsprozess nachhaltig gesichert wird.

Die Investitionen in Bildung und Qualifizierung von Humanressourcen sind von seiten der Wirtschaft und der Unternehmen, hier besonders bei den klein- und mittelständigen Unternehmen (KMU) rückläufig. Der Aufforderung von seiten der Wirtschaft zu einer wachsenden Eigenverantwortung der Beschäftigten für ihre Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit stehen nach wie vor zu wenig praktische Möglichkeiten zur Teilnahme und zur Realisierung von Weiterbildungszeit gegenüber. Ebenso fehlen realistische Angebote und Konzepte der Unternehmen, wie die zunehmende Investitionsleistung der Beschäftigten in ihre berufliche Qualifizierung durch eine entsprechende Beteiligung an den daraus erwachsenden Erträgen der Wirtschaft entgolten werden kann.

Die Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und allgemeiner Bildung muss insbesondere im Bereich, der beruflichen Weiterbildung qualitätssicher vorgebracht werden.

Am Beispiel des neu geordneten IT-Weiterbildungssystems liegt erstmals für die Bundesrepublik Deutschland ein gestuftes Qualifizierungssystem vor, das unter dem Stichwort „Karriere mit Lehre“ bis in den Bereich der hochschulischen Bildung führen kann. Es bleibt ein Mangel, dass ein solcher Ansatz eben nicht von den Hochschulen kommend dem dualen System angeboten wird, sondern es in diesem Fall wiederum die Sozialpartner sind, die zukunftsweisende Berufsbildungspolitik gestalten.

Gerade an der Schnittstelle zwischen hochqualifizierter beruflicher Weiterbildung und hochschulischer Bildung sind Bund und Länder aufgefordert, bestehende Barrieren – insbesondere die Anerkennung beruflicher Qualifikationen für hochschul-

sche Abschlüsse – abzubauen und Sozialpartner und Hochschulen nachhaltig zu unterstützen, damit die Durchlässigkeit der Bildungssysteme in Deutschland im Interesse von Wirtschaft und Gesellschaft verbessert werden kann.

Die Implementierung von Fremdsprachenqualifikationen in die berufliche Aus- und Weiterbildung ist nicht zufriedenstellend. Die pflichtgemäße Realisierung einer Fremdsprache muss spätestens in der Erstausbildung Standard werden. Gleichzeitig muss die berufliche Weiterbildung verstärkt für die Bildung von Fremdsprachenkompetenz genutzt werden, d.h. allgemeinbildende Anteile sind in einem höheren Maße als bisher für die berufliche Weiterbildung insgesamt zu verankern. Nur über ein erweitertes Bildungsverständnis, über die Qualifizierung der Humanressourcen lässt sich die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland verbessern. Und nur über motivierte und qualifizierte Erwerbstätige wird sich die gewünschte Entwicklung im Konsens gestalten lassen.

Da betriebliche und tarifliche Vereinbarungen immer nur einem begrenzten Personenkreis die Teilhabe an beruflicher Weiterbildung ermöglichen, das SGB III vornehmlich auf die Qualifizierung von Arbeitslosen und neuerdings von Arbeitslosigkeit Bedrohten abzielt und auch die in der Länderzuständigkeit liegende allgemeine und politische Weiterbildung zumindest gewisser bundesgesetzlicher Regelungen bedarf, fordert der DGB ein Bundesrahmengesetz Weiterbildung und eine entsprechende Erweiterung des Grundgesetzes. Kurzfristig ist zumindest die bereits jetzt vorliegende Bundeskompetenz für die berufliche Weiterbildung durch den Erlass eines Bundesgesetzes zur beruflichen Weiterbildung wahrzunehmen. Vorschläge von Seiten der Gewerkschaften (ver.di, GEW und IG Metall) liegen dazu vor.

Die Gewerkschaften stellen fest, dass die Berichtserstattung in dem Berufsbildungsbericht 2002 zur Weiterbildung immer noch lückenhaft ist. Zwar ist das entsprechende Kapitel ausgedehnt worden, es fehlt aber ein roter Faden und eine systematische Darstellung des Gesamtzustandes der Weiterbildung. Die Beschreibung von Projekten und einzelnen Initiativen ist sicher von Interesse für den bildungspolitischen Akteur, reicht aber nicht aus, um einen Überblick über die Weiterbildung insgesamt, ihre Strukturen, Träger, Beschäftigte, Angebote etc. zu gewinnen.



Die Gewerkschaften fordern in diesem Zusammenhang erneut ein umfassendes Weiterbildungsberichtswesen, das die bestehenden Ansätze (Weiterbildungsberichtssystem, Vorschlag des DIE zu einem Weiterbildungstrendbericht, Weiterbildungsreferenzsystem des BiBB etc.) zu einem umfassenden und kontinuierlich fortgeführten Berichtssystem zusammenführt. Entsprechende Ansätze der Bundesregierung sind zu begrüßen und möglichst bald umzusetzen.

Ein allgemein festgestelltes Defizit der Weiterbildung betrifft ihre Qualität bzw. die unterschiedlichen Qualitätsstandards und die Intransparenz. Der DGB fordert ein umfassendes System der Qualitätssicherung und auch hier eine Zusammenführung der verschiedenen zersplitterten Ansätze, die z.Z. zu beobachten sind. Eine Beschränkung auf Bildungstests hält der DGB für nicht ausreichend; wir benötigen auch eine präventive, alle Träger einbeziehende Qualitätssicherung. An der Erarbeitung der Standards und der Durchführung sind die Träger, die Sozialparteien, gesellschaftliche Gruppen etc. zu beteiligen; grundsätzlich ist eine öffentlich rechtliche Konstruktion für die institutionelle Gestaltung der Qualitätssicherung zu fordern. Die gewerkschaftlichen Vorschläge für bundesgesetzliche Regelungen für die berufliche Weiterbildung enthalten Anregungen dahingehend, die Qualitätssicherung Weiterbildungsausschüssen zu übertragen, die diese Aufgabe auf der

Grundlage von durch BiBB und IAB erarbeiteten Qualitätsrichtlinien und -kriterien wahrnehmen.

Der Berufsbildungsbericht ist ungekürzt als neues Internetangebot des BMBF im Internet unter www.berufsbildungsbericht.info im PDF-Format abrufbar.

Suchworte: Berufsbildungsbericht Teil 1 – 2002, Berufsbildung, Berufsausbildung, Duales System, Qualifizierungsoffensive, Berufsbildungspolitik, Ausbildungssituation 2001, Ausbildungsplätze, Ausbildungsplätze 2002, Nachfrage nach Ausbildungsplätzen 2002, Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“, Berufliche Bildung, Europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung, Europäische Beschäftigungspolitik, Frauen, Chancengleichheit von Frauen und Beruf, Bildungsbericht, Lebenslanges Lernen, Sofortprogramm, Jugendarbeitslosigkeit, BiBB 2002

HSt Ia3 5/2002

