



Wortprotokoll der 97. Sitzung

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Berlin, den 31. Mai 2017, 09:30 Uhr

Marie-Elisabeth-Lüders-Haus - Anhörungssaal -
(3.101)

Vorsitz: Patricia Lips, MdB (CDU/CSU)

Öffentliches Fachgespräch

zum Thema

„Berufliche Bildung – einschließlich BBiG“

Berichterstatter/in:

Abg. Dr. Thomas Feist [CDU/CSU]

Abg. Rainer Spiering [SPD]

Abg. Dr. Rosemarie Hein [DIE LINKE.]

Abg. Beate Walter-Rosenheimer [BÜNDNIS 90/DIE
GRÜNEN]

Vorlagen zum Fachgespräch:

Unterrichtung durch die Bundesregierung

Berufsbildungsbericht 2017

BT-Drucksache 18/11969

Federführend:

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenab-
schätzung

Mitberatend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Ausschuss für Tourismus

Ausschuss Digitale Agenda



Antrag der Abgeordneten Dr. Rosemarie Hein, Sabine Zimmermann (Zwickau), Sigrid Hupach, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Berufsbildungsgesetz novellieren - Ausbildung verbessern

BT-Drucksache 18/10281

Federführend:

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Antrag der Abgeordneten Beate Walter-Rosenheimer, Kai Gehring, Özcan Mutlu, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Wege in die Zukunft – Berufsausbildung jetzt modernisieren

BT-Drucksache 18/12361

Federführend:

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Mitberatend:

Innenausschuss
Ausschuss für Arbeit und Soziales
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Ausschuss für Gesundheit
Ausschuss für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
Ausschuss Digitale Agenda
Haushaltsausschuss

Antrag der Fraktionen der CDU/CSU und SPD

Prinzipien des deutschen Bildungswesens stärken - Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit der beruflichen und der akademischen Bildung durchsetzen

BT-Drucksache 18/4928

Selbstbefassung 18(18)SB-104

Antrag der Abgeordneten Dr. Thomas Feist, Uda Heller, Albert Rupprecht, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der CDU/CSU sowie der Abgeordneten Willi Brase, Rainer Spiering, Dr. Ernst Dieter Rossmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Berufliche Bildung zukunftssicher gestalten - Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung stärken

BT-Drucksache 18/1451

Selbstbefassung 18(18)SB-103



Bundesministerium für Bildung und Forschung
**Bericht über die Evaluation des Berufsbildungsge-
setzes (BBiG)**
März 2016

Ausschussdrucksache 18(18)206

**Vereinbarung der Allianz für Aus- und Weiterbil-
dung 2015-2018**
Dezember 2014

Ausschussdrucksache 18(18)368

Bundesministerium für Bildung und Forschung
**Broschüre "Praxis erfahren! Das Berufsorientie-
rungsprogramm"**
September 2015

Ausschussdrucksache 18(18)369

Stellungnahmen der Sachverständigen:

Ausschussdrucksachen

- 18(18)373 a Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA),
Dr. Barbara Dorn, Abteilungsleiterin Bildung / Berufliche Bildung, Berlin
- 18(18)373 b Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH),
Dr. Volker Born, Abteilungsleiter Berufliche Bildung, Berlin
- 18(18)373 c Claudia Karstens, Referentin für Migrationssozialarbeit und Jugendsozialarbeit,
Abteilung Migration und Internationale Kooperation,
Der Paritätische Gesamtverband, Berlin
- 18(18)373 d Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Bundesvorstand, Berlin,
Matthias Anbuhl, Abteilungsleiter Bildungspolitik und Bildungsarbeit /
Manuela Conte, DGB-Bundesjugendsekretärin, Abteilung Jugend und Jugendpolitik
- 18(18)373 e Prof. Dr. Thomas Bals, Vizepräsident für Hochschulentwicklung und Strategie,
Universität Osnabrück
- 18(18)373 f Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Präsident des Bundesinstituts für
Berufsbildung (BIBB), Bonn



öH.

18. Wahlperiode



Deutscher Bundestag

Sitzung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (18. Ausschuss)

Mittwoch, 31. Mai 2017, 9:30 Uhr

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift
<u>CDU/CSU</u>		<u>CDU/CSU</u>	
Albani, Stephan	<i>inbuddidid</i>	Bergner Dr., Christoph	_____
Albsteiger, Katrin	<i>K. Albsteiger</i>	Gienger, Eberhard	_____
Benning, Sybille	<i>S. Benning</i>	Henke, Rudolf	_____
Dinges-Dierig, Alexandra	<i>A. Dinges-Dierig</i>	Hornhues, Bettina	_____
Feist Dr., Thomas	<i>Th. Feist</i>	Hübinger, Anette	_____
Giousouf, Cemile	<i>auschuldigt</i>	Knoerig, Axel	_____
Heller, Uda	<i>U. Heller</i>	Kretschmer, Michael	_____
Jung, Xaver	<i>X. Jung</i>	Lenz Dr., Andreas	_____
Kaufmann Dr., Stefan	<i>S. Kaufmann</i>	Meier, Reiner	_____
Lengsfeld Dr., Philipp	<i>P. Lengsfeld</i>	Murmann Dr., Philipp	_____
Lips, Patricia	<i>P. Lips</i>	Radomski, Kerstin	_____
Lücking-Michel Dr., Claudia	<i>C. Lücking-Michel</i>	Riesenhuber Dr., Heinz	_____
Rupprecht, Albert	<i>auschuldigt</i>	Schänke, Jana	_____
Schipanski, Tankred	<i>T. Schipanski</i>	Sorgs, Tino	_____
Schummer, Uwe	<i>auschuldigt</i>	Ullrich Dr., Volker	_____
Stefinger Dr., Wolfgang	<i>W. Stefinger</i>	Weinberg (Hamburg), Marcus	_____
Volmering, Sven	<i>S. Volmering</i>	Whittaker, Kai	_____

24. Mai 2017

Anwesenheitsliste
Referat ZT 4 - Zentrale Assistenzdienste, Tagungsbüro
Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32251, Fax: +49 30 227-36339

Seite 1 von 3



ÖH.

18. Wahlperiode

Sitzung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (18. Ausschuss)
Mittwoch, 31. Mai 2017, 9:30 Uhr

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift
SPD		SPD	
Dø Ridder Dr., Daniela		Castellucci Dr., Lars	_____
Diaby Dr., Karamba		Felgentreu Dr., Fritz	_____
Esken, Saskia		Gerdes, Michael	_____
Kaczmarek, Oliver		Heil (Peine), Hubertus	_____
Raatz Dr., Simone		Katzmarek, Gabriele	_____
Rabanus, Martin		Reimann Dr., Carola	_____
Röspel, René		Schlagel Dr., Dorothee	_____
Rossmann Dr., Ernst Dieter		Schulz (Spandau), Swen	_____
Schieder, Marianne		Wicklein, Andrea	_____
Scho-Antwerpes, Elfi			_____
Spiering, Rainer			_____
DIE LINKE.		DIE LINKE.	
Gohlke, Nicole		Menz, Birgit	_____
Hein Dr., Rosemarie		Müller (Potsdam), Norbert	_____
Lenkert, Ralph	_____	Tank, Azize	_____

24. Mai 2017

Anwesenheitsliste
Referat ZT 4 - Zentrale Assistenzdienste, Tagungsbüro
Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32251, Fax: +49 30 227-36339

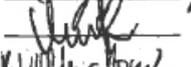
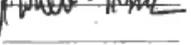
Seite 2 von 3



ÖH.

18. Wahlperiode

Sitzung des Ausschusses für Bildung, Forschung und
Technikfolgenabschätzung (18. Ausschuss)
Mittwoch, 31. Mai 2017, 9:30 Uhr

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift
<u>BÜ90/GR</u> Gehring, Kai		<u>BÜ90/GR</u> Abner, Harald	_____
Mutlu, Özcan		Kotting-Uhl, Sylvia	_____
Walter-Rosenheimer, Beate		Wagner, Doris	_____

24. Mai 2017

Anwesenheitsliste
Referat ZT 4 - Zentrale Assistenzdienste, Tagungsbüro
Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32251, Fax: +49 30 227-36339

Seite 3 von 3



Sachverständige	Seite
Matthias Anbuhl Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin	9, 21, 31, 39
Prof. Dr. Thomas Bals Vizepräsident für Hochschulentwicklung und Strategie, Universität Osnabrück	11, 22
Dr. Volker Born Leiter der Abteilung Berufsbildung, Zentralverband des Deutschen Handwerks, Berlin	12, 23, 33
Manuela Conte Bundesjugendsekretärin des DGB Bundesvorstands, Berlin	13, 24, 35
Dr. Barbara Dorn Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin	13, 25, 35
Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser Präsident des BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn	14, 26, 36, 40
Claudia Karstens Referentin für Migrationssozialarbeit und Jugendsozialarbeit, Abteilung Migration und Internationale Kooperation Der Paritätische Gesamtverband, Berlin	15, 27, 37



Ausschussmitglieder	Seite
<u>CDU/CSU</u>	
Abg. Sybille Benning	31
Abg. Alexandra Dinges-Dierig	30
Abg. Dr. Thomas Feist	16
Abg. Uda Heller	28
<u>SPD</u>	
Abg. Dr. Karamba Diaby	29
Abg. Oliver Kaczmarek	39
Abg. Martin Rabanus	30
Abg. Dr. Ernst Dieter Rossmann	31
Abg. Elfi Scho-Antwerpes	39
Abg. Rainer Spiering	17, 39
<u>DIE LINKE.</u>	
Abg. Dr. Rosemarie Hein	18, 29
<u>BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN</u>	
Abg. Beate Walter-Rosenheimer	20, 29



Beginn der Sitzung: 9.30 Uhr

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Ich darf die Kolleginnen und Kollegen bitten, Platz zu nehmen und möchte Sie bei dieser Gelegenheit auch herzlich begrüßen. Ebenso herzlich begrüße ich die Damen und Herren, die hier direkt vor mir sitzen, die Sachverständigen, die unserer Einladung gefolgt sind. Seien Sie uns herzlich willkommen. Ich darf Sie auch namentlich vorstellen. Der eine oder andere, der häufiger hier ist, der weiß es, und für die anderen, die vielleicht zum ersten Mal dabei sind: Sie sitzen in alphabetischer Reihenfolge, und das wird auch den heutigen Vormittag bestimmen. Damit ist Gerechtigkeit und Ausgleich hergestellt.

Insofern darf ich sehr herzlich Herrn Matthias Anbuhl, Abteilungsleiter Bildungspolitik und Bildungsarbeit im Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes hier in Berlin begrüßen.

Ich begrüße Prof. Dr. Thomas Bals, Vizepräsident für Hochschulentwicklung und Strategie, Universität Osnabrück.

Des Weiteren begrüße ich Herrn Dr. Volker Born, Abteilungsleiter Berufliche Bildung vom Zentralverband des Deutschen Handwerks, Berlin.

Ich heiße Frau Manuela Conte, Bundesjugendsekretärin des DGB Bundesvorstands, Abteilung Jugend und Jugendpolitik, Berlin, herzlich willkommen.

Ich begrüße Dr. Barbara Dorn, Abteilungsleiterin Bildung/Berufliche Bildung, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. (BDA), Berlin.

Ich begrüße Herrn Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Bonn.

Zuletzt begrüße ich Frau Claudia Karstens, Referentin für Migrationssozialarbeit und Jugendsozialarbeit, Abteilung Migration und Internationale Kooperation vom Paritätischen Gesamtverband, Berlin.

Wir beschäftigen uns heute mit dem Thema „Berufliche Bildung“, einschließlich des sogenannten BBiG. Das ist ein sehr spannendes Thema, mit

dem sich dieser Ausschuss regelmäßig beschäftigt.

Ich möchte etwas zur Strukturierung des heutigen Vormittags sagen. Auch, wenn es vielen hinlänglich bekannt ist, erwähne ich es gern noch einmal: Die Sachverständigen werden jetzt zu Beginn die Möglichkeit haben, maximal drei Minuten lang einleitende Worte zu sagen. Sie müssen noch nicht direkt alles sagen, was Sie grundsätzlich sagen wollen, denn nachher bekommen Sie noch Fragen gestellt. Ich darf Sie herzlich bitten, nicht zu überziehen, da wir vereinbart haben, das Fachgespräch spätestens um 11.30 Uhr zu beenden. Wir haben im Anschluss noch eine Ausschusssitzung, bei der es um das Thema „Grundgesetzänderung“ geht. Dafür wollen die Parlamentarier natürlich auch noch etwas Zeit haben, aber das schaffen wir, wenn alle diszipliniert zur Sache gehen. Wie gesagt, Sie halten ein dreiminütiges Eingangsstatement, und der Aufruf erfolgt in alphabetischer Reihenfolge.

Die Fragerunden werden dann grundsätzlich wie folgt gestaltet: Ein Mitglied jeder Fraktion stellt pro Fragerunde maximal zwei Fragen. Entweder bekommt ein Sachverständiger zwei Fragen gestellt, oder es bekommen zwei Sachverständige jeweils eine Frage gestellt. Ich kann Ihnen jetzt schon sagen, dass das in 99 Prozent auch der Fall sein wird. Das Ende des Fachgesprächs ist zwischen 11.30 Uhr und 11.45 Uhr vorgesehen. Es wird ein Wortprotokoll erstellt werden. Das Fachgespräch wird im Parlamentsfernsehen übertragen und ist danach auch im Internet über die Mediathek des Bundestages abrufbar. Gegebenenfalls können auch einzelne Teile in der Presse zitiert oder als Originalton verwendet werden.

Die verschiedenen Drucksachen und Unterlagen zum heutigen Fachgespräch liegen auch draußen aus. Der eine oder andere hat sich auch schon dahingehend bedient.

Dann steigen wir gleich ein, und ich darf zunächst Herrn Anbuhl das Wort erteilen.

Matthias Anbuhl (DGB):

Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren, herzlichen Dank für die Einladung. Ich denke, wenn wir über die Berufliche Bildung sprechen, muss man sich erst einmal die



Stärken und Besonderheiten der Beruflichen Bildung vergegenwärtigen. Wir haben hier ein System, das eine enge Kopplung zwischen Arbeitsmarkt und Bildungssystem schafft. Es bietet den Jugendlichen eine breit angelegte Qualifizierung, die ihnen, wenn sie die Ausbildung erfolgreich absolviert haben, auf dem Arbeitsmarkt gute Perspektiven bietet. Und wir haben vor allen Dingen in den Unternehmen, anders als in den USA, wo es akademische Supervisor und vor allem An- und Ungelernte gibt, eine breite Mittelschicht an hochqualifizierten Fachkräften, was ganz wichtig ist, wenn man zum Beispiel die Digitalisierungsstrategien in den Unternehmen implementieren möchte. Das heißt, wir haben hier ein höheres Qualifikationsniveau als in anderen Staaten, den dem wir ansetzen können. Das ist ein wichtiger Startvorteil, wenn wir über Digitalisierung sprechen.

Wenn man die Berufliche Bildung reformieren will, muss man zwei Stärken beachten. Erstens, es geht um eine umfassende berufliche Handlungskompetenz. Berufliche Bildung orientiert sich an breit angelegten Arbeits- und Geschäftsprozessen, und die werden durch die Digitalisierung eher noch breiter. Und ein weiterer Punkt ist, dass es eben kein rein staatliches System ist, sondern ein System, das auf Sozialpartnerschaft beruht. Soweit zu den Stärken.

Ich möchte drei Reformbaustellen, die ich sehe, skizzieren. Die erste ist die Frage der Integrationskraft des Dualen Systems. Wir streiten uns mit den Wirtschaftsverbänden viel über die Frage: Wie steht es um die Statistik der Ausbildung? Wenn man diese ganze Frage mal beiseitelässt, dann bleibt am Ende beim Statistischen Bundesamt ein Fakt: Wir haben im Alter von 20 bis 29 Jahren etwas mehr als 1,2 Mio. Menschen ohne Berufsabschluss. Das heißt, das sind 120 000 Menschen pro Jahrgang, die wir beim Übergang von der Schule in die Ausbildung verlieren. Das ist eine zentrale Herausforderung, weil häufig prekäre Beschäftigungen oder Langzeitarbeitslosigkeit vorgezeichnet sind. Eine zentrale Herausforderung wird sein, wie wir das angehen können. Ich denke, die Initiative „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt!“ des Verwaltungsrates der Bundesagentur für Arbeit vom Juli 2014 ist eine sehr gute. Darin wurde ein Fünf-Maßnahmen-Paket be-

schlossen. Zwei von den Maßnahmen, die „Ausbildungsbegleitende Hilfe“ und die „Assistierte Ausbildung“ haben wir bereits mit der Allianz für Aus- und Weiterbildung umgesetzt. Das ist wichtig. Hier müssen wir auch noch weiter über die Initiative der Bundesagentur für Arbeit hinausgehen. Ich glaube, das müssen wir auch durch eine Ausbildungsgarantie absichern. Das ist kein Fremdwort, sondern das gibt es in Österreich. Wenn wir mal über unsere Grenzen in ein Land mit einem Dualen System schauen, dann wird es dort implementiert und vergleichbar im Sozialgesetzbuch und bei der Bundesagentur für Arbeit umgesetzt. Darauf kommen wir vielleicht nachher in der Diskussion noch einmal zurück.

Das Zweite ist, dass wir uns bei der Berufsbildung sehr stark auf die betriebliche Seite fokussiert haben. Wir müssen die Berufsbildenden Schulen mehr in den Blick bringen. Das heißt, wir müssen uns sehr stark um Gebäudesanierung, technische Ausstattung und den Lehrkräftenachwuchs kümmern. Gestern formulierten die Kultusministerkonferenz (KMK), die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) eine gemeinsame Erklärung zu diesem Bereich. Ich glaube, in der nächsten Legislaturperiode brauchen wir einen Pakt für Berufsbildende Schulen, wo wir sagen, dass wir in diesem Bereich sehr dringend Investitionen benötigen. Aber mit dem Pakt soll nicht die Allianz für Aus- und Weiterbildung dupliziert werden, sondern müsste eher analog zum Hochschulpakt ausgestaltet werden.

Das Dritte, das ich als zentrale Herausforderung sehe, ist die Digitalisierung. Aktuell gibt es zu der Qualifizierungsstrategie 4.0 eine Empfehlung des Hightech-Forums, wo wir gesagt haben, dass wir, was die Ausbildungsberufe angeht, gut sind. Es werden einige Ausbildungsberufe wegfallen, einige modifiziert werden und neue entstehen, aber das Verfahren ist gut und gibt den Betrieben Handlungsspielraum. Wir müssen uns aber die Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals noch stärker angucken. Ebenso müssen wir die Curricula für Lehrer in Allgemeinbildenden Schulen ändern, aber auch für das betriebliche Ausbildungspersonal. Für das Duale Studium brauchen wir als Hybrid zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung Qualitätsstandards.



Wir brauchen in der Tat auch einen Pakt für Berufsbildende Schulen. Das sind die drei Kernpunkte, die ich hätte. Es würde mich natürlich reizen, noch mehr zum Thema „Geflüchtete“ zu sagen, aber dazu wird sich Frau Karstens äußern. Ich wette darauf, dass Herr Dr. Born etwas zur höheren Berufsbildung sagt. Wir stehen da in einem produktiven Austausch und denken in eine ähnliche Richtung.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Vielen Dank.

Herr Professor Bals, Sie haben das Wort.

Prof. Dr. Thomas Bals (Universität Osnabrück):

Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Abgeordnete, liebe Damen und Herren, wenn Sie meine schriftliche Stellungnahme gelesen haben, sehen Sie, dass Inhalt und Duktus etwas von den anderen Stellungnahmen abweichen. Ich habe auch kein explizites Mandat, sondern sitze hier als Hochschullehrer, der sich mit dem Bereich „Berufsbildung“ auskennt.

Ich habe kein komplettes Programm wie vielleicht die Kollegen, sondern habe mir vorgenommen, mich ein Stück weit auf die Universitäten, die Hochschulperspektive, die Beruflichen Schulen und ihre Lehrkräfte zu fokussieren. Ich werde versuchen, kurz drei Punkte anzureißen.

Erstens: Berufsbildung ist mehr. Was ich damit meine, erhöht jetzt erst einmal die Spannung. Das Zweite ist Mut zur Berufsorientierung, und der dritte Punkt ist, dass das Duale Studium nicht überschätzt werden darf. Das Fazit nehme ich schon mal vorweg: Ich würde gern sehen, dass der Bund sich mehr zum Anwalt der Berufsbildung macht.

Zum Ersten: Wenn es um das Thema „Berufliche Bildung und seine Entwicklung und Perspektive“ geht, worüber wir auch heute reden, muss man, denke ich, über das Duale System hinaus denken, selbst, wenn man die Berufsschule darin einschließt. Es gibt auch vollschulische Formen von Berufsbildung, gerade im Gesundheits- und Sozialbereich. Es gibt auch eine Reihe anderer berufsqualifizierender Angebote. Dabei geht es mir nicht

um Vollständigkeit, sondern darum, dass man realisiert, wie Berufliche Schulen vor Ort funktionieren, und da verschränken sich diese Schulformen – Berufsschule, das Duale System, Berufsfachschulen, die berufsqualifizierend sind – mit dem sogenannten Zweiten Bildungsweg, der in der Berufsbildung eine ganz besondere Rolle spielt, weil er die Berufsbildung auf das Niveau der Bildung der Fachoberschulen und der Fachgymnasien hebt. Viele Schüler durchlaufen die Beruflichen Schulen auch im „Gemengelage“ dieser beiden Schulformtypen.

Ich finde, das Entscheidende an diesem Zweiten Bildungsweg ist, dass es hier nicht nur um die Zuweisung von Hochschulzugangsberechtigungen geht, sondern um die Herstellung der Studierfähigkeit an Fachoberschulen und Fachgymnasien. Das ist ein Unterschied, der in der politischen Diskussion, finde ich, untergeht.

Der zweite Punkt ist mehr Mut zur Berufsorientierung. Ich denke, die Beruflichen Schulen sind auch der Ort für die Berufsorientierung. Dort werden die einschlägigen Erfahrungen gesammelt, die Ausstattung ist vorhanden, dort gibt es Kooperationen, um sich zu erproben, und vor allen Dingen gibt es dort die Lehrkräfte, die authentisch sind, sich für die Berufsorientierung engagieren und die auch über die dafür notwendige Expertise verfügen. Der „Spirit“ für das Thema „Berufsorientierung“ ist in den Beruflichen Schulen zu finden. Ich finde, man sollte auch den Mut haben, vielleicht einmal darüber nachzudenken, ob man die gymnasiale Laufbahn nicht für ein halbes Jahr unterbricht. Gerade für die Zeit, von der man weiß, dass da der kognitive Kompetenzzuwachs übersichtlich ist, nämlich in den Klassen 8 bis 10, sollte man überlegen, die Schüler mal für ein halbes Jahr rauszunehmen und in die Beruflichen Schulen zu bringen, um hier zielführend und nachhaltig Berufsorientierung betreiben zu können.

Der dritte Punkt ist, dass die Dualen Studiengänge immer ein Stück weit als der ideale Horizont für die Verbindung all dieser Vorteile, die die berufliche und akademische Bildung bietet, gilt. Ich denke, hier muss man realistisch sein. Diejenigen, die sich dafür interessieren, sehen ganz klar, dass wir hier ein strukturiertes Angebot haben. Wir haben die Ausbildungsvergütung, die Praktikumsvergütung, Beschäftigungsperspektiven und den



Bachelor-Abschluss. Das Problem ist, dass diese Art der Ausbildung dazu führt, dass wir im Kontext der Weiterführung dieser Bildungsgänge, nämlich im Masterbereich, wenn man ernsthaft ist, Schwierigkeiten haben. Die Vorbereitung in Dualen Studiengängen ist keine Vorbereitung auf Masterstudiengänge. Das Wichtigste, das ich am Schluss sagen möchte, habe ich nun vorweg geschickt: Der Bund möchte sich bitte zum Anwalt der Berufsbildung machen, aber nicht nur der Berufsschule, sondern auch der anderen Bereiche der Beruflichen Schulen. Da sind die anderen Ressourcen. Auch das Interesse der Kultusministerien ist mit dem Interesse an den Allgemeinbildenden Schulen üppig abgedeckt. Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank.

Herr Dr. Born, Sie haben das Wort.

Dr. Volker Born

(Zentralverband des Deutschen Handwerks):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Liebe Abgeordnete, meine sehr verehrten Damen und Herren, ich will gerne das, was Herr Professor Bals eingeworfen hat, aufgreifen und folgendes Fazit vorausschicken: Berufsbildung ist mehr als Erstausbildung. Ich will kurz skizzieren, was ich damit meine.

Im Handwerk haben wir im Rahmen der Erstausbildung bei den Neuverträgen entgegen dem Trend seit zwei Jahren einen leichten Aufwuchs. Das heißt, der Mittelstand, die kleinen und mittleren Unternehmen, die neun von zehn Ausbildungsplätzen vergeben und besetzen, tragen nach wie vor die Ausbildungsleistung in Deutschland. Das nur als positive Meldung aus dem Handwerk vorweg.

Nichtsdestotrotz, für den heutigen Tag ist von besonderem Interesse, wo die Problemlagen sind. Zum einen haben wir Besetzungsprobleme. Im fünften Jahr in Folge konnten wir eine Vielzahl von Ausbildungsplätzen nicht besetzen. Im vergangenen Jahr waren es im Handwerk fast 15 000 Ausbildungsplätze, die nicht besetzt werden

konnten. Wir haben die Situation, dass in den vergangenen Jahren insbesondere das Handwerk Ausbildungsplätze für Hauptschüler zur Verfügung gestellt hat, aber das Handwerk findet immer seltener Hauptschüler. Das heißt, innerhalb von fünf Jahren ist der Anteil der Hauptschüler bei den neu beginnenden Auszubildenden von fast 60 Prozent auf mittlerweile nur noch 40 Prozent gesunken. Das liegt nicht daran, dass das Handwerk in der Auswahl exklusiver geworden ist, sondern daran, dass wir in den Bundesländern eine Verschiebung in der Schulpolitik haben. Diese Verschiebung erschwert insbesondere Kleinbetrieben die Besetzung von Ausbildungsplätzen, da diese Schülerinnen und Schüler mit bestimmten und nicht zu kritisierenden Berufswahlverhalten auch an die Möglichkeit, ein akademisches Studium wahrzunehmen, herantreten. Dem müssen wir stärker gerecht werden. Da brauchen die Ausbildungsbetriebe insbesondere im Klein- und Kleinstbereich entsprechende Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten. Das ist ein Punkt.

Eine besondere Herausforderung, insbesondere für Klein- und Kleinbetriebe, sind förderbedürftige Jugendliche, die im sozialpädagogischen Bereich Unterstützung brauchen, um die Ausbildung erfolgreich absolvieren zu können. Im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung wurde die „Assistierte Ausbildung“ implementiert, die ein sehr wichtiges Instrument ist, deren Förderung allerdings 2018 ausläuft und daher in den Blick genommen werden sollte.

Neben den förderbedürftigen Jugendlichen, und das ist meine Anmerkung zu Beginn gewesen, haben wir bildungspolitisch in den vergangenen Jahren einen Fehler begangen. Das möchte ich explizit ansprechen. Wir haben bei allen Maßnahmen bildungspolitischer Art ausschließlich die Erstausbildung adressiert. Das war auch notwendig, aber dabei haben wir vergessen, dass die Berufliche Bildung auch aus der Aufstiegsfortbildung besteht und die Attraktivität Beruflicher Bildung, insbesondere für die Jugendlichen, die Optionen im Bildungswahlverhalten einfordern, auch über die Aufstiegsfortbildung nach draußen getragen werden muss. Deswegen, Herr Anbuhl hat es schon so schön gesagt, fordert das Handwerk eine Bildungsinitiative mit der Überschrift „Höhere Berufsbildung“ und sehr plastisch, dass



in Zukunft die Höhere Bildung nicht ausschließlich den Hochschulen vorbehalten bleiben darf. Höhere Bildung muss auch im Bereich der Beruflichen Bildung stattfinden. Diese Maßnahme sehen wir als wichtig an, um die Attraktivität zu steigern und damit auch das Bildungswahlverhalten von der Anreizseite und nicht von der Koordinierungs- und Steuerungsseite her zu verbessern. Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Frau Conte.

Manuela Conte (DGB Bundesvorstand):

Vielen Dank. Ich freue mich, hier zu sein. Ich würde den Blick gerne auf die Jugendlichen richten, die anfangen, sich eine Existenz aufzubauen, die versuchen, sich zu sortieren und in ihr Berufsleben und ihre Karriere zu starten. Deswegen nehmen wir die Attraktivität der Dualen Ausbildung als Fundament für ein erfolgreiches Berufsleben in den Fokus und sagen, dass für uns eine vollwertige, das heißt, eine drei- oder dreieinhalbjährige Ausbildung, wichtig ist. Das Fundament kontinuierlicher Weiterbildung baut darauf auf. Ich glaube, wir sind uns alle einig, dass wir die Wertigkeit und die Attraktivität der Beruflichen Bildung steigern müssen. Als DGB sehen wir beim Bereich „Jugend“ drei Schwerpunktthemen: Ich skizziere das nur kurz, denn das in drei Minuten detailliert darzustellen, ist etwas schwierig. Deswegen komme ich zur Chancengleichheit beim Zugang zur Beruflichen Bildung. Das darf nicht von finanziellen Hürden oder dem Elternhaus abhängig sein. Da muss Gerechtigkeit hergestellt werden. Wir finden, das Werkzeug „Assistierte Ausbildung“ ist ein gutes Mittel und sagen auch, dass es in einigen Bereichen gestärkt, angepasst und erweitert werden muss.

Auch bei uns ist die Beruflichkeit im Fokus. Teilqualifizierung und Modularisierung lehnen wir ab, weil das eine Einbahnstraße zu Beginn des Berufslebens darstellt. Wir brauchen ein Fundament, auf dem man weiter aufbauen kann. Wir sagen aber auch, dass sich der Ausbildungsmarkt in der letzten Zeit stark verändert hat. Als Vorschau auf die Arbeitswelt von morgen sehen wir gerade im

Zuge der Digitalisierung im hochqualifizierten Bereich die Tendenzen hin zu einem Niedriglohnssektor. Da brauchen wir eine gute und moderne Rechtsgrundlage, die den Rahmen sicherstellt, Rechtssicherheit herstellt, für die Auszubildenden sowie das Lehr- und Lernpersonal Qualitätsstandards der Ausbildung festlegt und die auch die Beruflichkeit festschreibt.

Wir brauchen Rechtssicherheit für das Duale Studium. Es ist eben angekommen. Fakt ist, dass rund 100 000 Jugendliche in über 1 300 Studiengängen in dem hybriden Format „Duales Studium“ studieren und wir keine umfassende rechtliche Grundlage haben. Es ist extrem intransparent, und deswegen sagen wir, dass wir zumindest beim praxisintegrierten Studium Rechtssicherheit in Form des Berufsbildungsgesetzes brauchen. Das muss auch insgesamt definiert und geregelt werden. Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Frau Dr. Dorn.

Dr. Barbara Dorn

(Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände):

Vielen Dank für die freundliche Einladung. Aus Sicht der Arbeitgeber ist die Berufliche Bildung in Deutschland recht gut aufgestellt, und wir sind stolz darauf. Die Frage ist in der Überschrift zum Fachgespräch mit angesprochen worden: Wir sehen keinen Bedarf an grundsätzlichen oder systematischen Änderungen des Berufsbildungsgesetzes und folgen hier dem zuständigen Fachministerium, das diese Frage umfassend evaluiert hat.

Im Wesentlichen sehen wir drei große Herausforderungen: Das eine ist das „Matching“ auf dem Ausbildungsmarkt. Wie bringen wir dort Angebot und Nachfrage zusammen? Das hängt mit der zweiten Herausforderung, der demographischen Situation in Deutschland, dass wir eher kleinere Jugendjahrgänge haben, zusammen. Dass diese Jugendjahrgänge eher höhere Schulabschlüsse anstreben, sehen wir nicht als das zentrale Problem. Ich denke, man kann keinem Jugendlichen und keinem Elternteil davon abraten, den höchstmöglichen Schulabschluss anzustreben. Aus unserer



Sicht ist entscheidend, dass es an allen Schulen, auch an denen, die zur Hochschulreife führen, eine umfassende, integrierte und in der Curricula verankerte Studien- und Berufsorientierung gibt, die die verschiedenen beruflichen Zielfelder, die man anstreben kann, und die unterschiedlichen akademischen oder beruflichen Wege gut rüberbringt. Denn wir haben die Berufliche Aus- und Fortbildung sowie die Aufstiegsfortbildung, die wir verstärkt als Höhere Berufsbildung adressieren. Da sind wir uns auch in der Wirtschaft einig. Die wollen wir auch zur Schau stellen, denn wir haben sehr gute Abschlüsse und Fortbildungen.

Wir haben den Meisterabschluss, den jeder besser kennt als die meisten Hochschulabschlüsse, die Aufstiegsfortbildung zur Technikerin oder zum Techniker sowie zur Fachwirtin oder zum Fachwirt. Das sind alles gute Wege, die man gehen kann, aber die den Jugendlichen noch stärker nahegebracht werden müssen - unter anderem auch die pekuniären Aspekte. 30 Prozent der Absolventen einer solchen Aufstiegsfortbildung verdienen mehr als der durchschnittliche Akademiker. Das bedeutet, auf beiden Wegen erreicht man ähnliche Karriereebenen und Verdienstspektren.

Aus unserer Sicht muss die Berufsschule stärker bei den Förderprogrammen von Bund und Ländern berücksichtigt werden. Wir setzen uns nachdrücklich dafür ein, dass die Berufsschulen bei den Programmen zur Stärkung der Investitionen finanzschwacher Kommunen in die Bildungsinfrastruktur vollumfänglich mit berücksichtigt werden. Uns ist auch wichtig, dass sie im aktuellen Digitalisierungspakt zwischen Bund und Ländern, der gestern in den Grundzügen von den Ländern adressiert worden ist, vollumfänglich berücksichtigt werden. Wir denken, dass dazu kein separater Pakt nötig ist. Wir denken auch, dass wir mit der Ausbildungsallianz, bei der der Bund und die Länder mit allen zuständigen Ressorts, den Sozialpartnern und der Bundesagentur an einem Tisch sitzen, eine gute Runde haben, um uns in den kommenden Jahren diesem Thema etwas stärker zu widmen, als wir es bisher getan haben und mehr auf das „Matching“ konzentriert waren.

Die zweite große Herausforderung, die ich ansprechen möchte, ist die Digitalisierung. Hier ist es wichtig zu schauen, wie wir dort, wo es nötig ist, in einem angemessenen synthetischen Verfahren

Berufe weiterentwickeln können. Die Sozialpartner haben in einigen Branchen dazu bereits gute Initiativen ergriffen. Diesbezüglich verweise ich auf das agile Verfahren der Metall- und Elektrobranche. In dem Zusammenhang sprechen wir uns auch dafür aus, mehr Menschen für eine regulierte Aufstiegsfortbildung zu ermuntern, in dem man das Aufstiegs-BAföG, also das ehemalige Meister-BAföG, stärkt.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Vielen Dank. Herr Professor Dr. Esser.

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser (BIBB):

Sehr geehrte Frau Lips, meine sehr verehrten Damen und Herren, ich möchte Frau Dr. Dorn insofern zustimmen, dass wir in Deutschland bei der Berufsbildung nicht schlecht aufgestellt sind. Jedoch hat die Berufsbildung ein etwas anderes Image. Ich weiß nicht, ob Sie im letzten Jahr am 1. August die Tagesthemen geschaut haben. Da gab es einen Bericht zum Beginn des Ausbildungsjahres. Im Anschluss an den Kommentar, dass die Berufsbildung nicht oft im Fernsehen vorkommt, hat der Kommentator des Saarländischen Rundfunks seinen Kommentar, wenn ich das richtig in Erinnerung habe, mit der Feststellung beendet, dass das Dualsystem in Deutschland ausgedient hat. Danach hatte ich eine schlaflose Nacht und habe überlegt, ob ich der ARD schreiben soll, aber man muss sich mit diesem Thema auseinandersetzen. Wenn wir als „Bildungsleute“ sagen, dass das gar nicht so schlecht ist, aber in der Öffentlichkeit ein anderes Bild existiert, müssen wir uns dem auch entsprechend annehmen und uns damit auseinandersetzen. Schließlich hat das ja Hintergründe.

Vorerst möchte ich zwei Bemerkungen zu positiven Akzenten machen. Meines Erachtens sind zwei Dinge hervorzuheben, die in den letzten zehn Jahren strukturpolitisch richtig und wichtig waren. Auf der einen Seite ist das die Einführung der Bildungskettenlogik in der Reflexion und beim Aufbau der Beruflichen Bildung als Grundarchitektur für die Entwicklung durchlässiger Bildungswege. Und das Zweite ist der Deutsche Qua-



lifikationsrahmen, der zum ersten Mal in Deutschland bei der Beruflichen Bildung und der allgemeinen Bildung Gleichwertigkeit operationalisiert hat. Das durchbricht auch genau die Logik der Trennung von Aus- und Weiterbildung und der unterschiedlichen Bildungswege in der Abbildung eines Kompetenzgefüges, welches uns dann ermöglicht, Berufliche Bildung für den Novizen bis hin zum Experten in einem Bildungsgang entsprechend aufzubauen. Damit können wir dann neben dem Studium auch ein alternatives Konzept eines durchlässigen und lebensbegleitenden Bildungsweges anbieten.

Auf die Rahmenbedingungen, die für die Problemlagen des Beruflichen Bildungssystems entscheidend sind, ist hingewiesen worden. Das ist auf der einen Seite die Demographie und auf der anderen Seite das Bildungsverhalten. Ich stimme Frau Dr. Dorn zu, dass wir uns nicht darüber beschweren dürfen, dass die jungen Leute höhere Schulabschlüsse anstreben, die Eltern das wollen und die Lehrer das anraten. Das ist alles logisch und von uns nicht in Frage zu stellen. Die Frage ist, wie man als guter Kaufmann damit umgeht, wenn die Kunden bei einem anderen einkaufen. Dieser fragt sich dann: Warum kommen die Kunden nicht mehr zu mir? Sind meine Produkte nicht mehr gut? Was stimmt mit meinem Geschäft nicht?

Herr Dr. Born, ich bin froh, dass Sie das hier auch aufgreifen: Unheilvoll zeigt sich die Entwicklung im Bereich der Klein- und Kleinstbetriebe. Das hat mit den Rahmenbedingungen zu tun. Die Schulabgänger, die hochschulzugangsberechtigt sind, neigen entweder zum Studieren oder suchen sich Bildungswege, die gerade von größeren Unternehmen entsprechend angeboten werden. Gerade in diesem Betriebsgrößenbereich haben wir keine Probleme. In diesem Bereich werden die Ausbildungsplätze besser angenommen als in den Klein- und Kleinstbetrieben. Dann kommt noch hinzu, und da ist das Handwerk natürlich als Problembe- reich hervorzuheben, dass auch das Bildungsverhalten mit bestimmten Präferenzen für Berufe korrespondiert und gerade solche Berufe, die einen relativ hohen Anteil an körperlicher Arbeit haben, von Schulabgängern mit Hochschulzugang immer weniger angenommen werden. Und wenn nun das Problem der Kleinbetriebe mit dem Problem der Ablehnung der Berufe mit viel körperlicher Arbeit

aufeinander trifft, dann ist „Schicht im Schacht“. Das ist ein großes Problem, denn das sind Betriebe und Berufsbereiche, in denen früher viele Jugendliche ausgebildet werden konnten. Für mich ist das für die Frage, was wir jetzt tun müssen, entscheidend. Wir haben eine Vielzahl von Problemen, aber gerade im Bereich der Kleinst- und Kleinbetriebe müssen wir, wenn wir etwas tun wollen, zusehen, dass wir in den nächsten Jahren besser werden. Dahingehend gibt es regionale Initiativen und Ansätze, die ich für sehr innovativ halte. Darüber sollten wir reden.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Zum Abschluss dieser Runde hat Frau Karstens das Wort.

Claudia Karstens

(Der Paritätische Gesamtverband):

Vielen Dank für die Möglichkeit, die Anregungen des Paritätischen Wohlfahrtsverbands für bessere Teilhabechancen von jungen Geflüchteten und jungen Migranten in diese Runde einbringen zu dürfen.

Vorweg möchte ich drei grundsätzliche Überlegungen nennen: Der Paritätische Gesamtverband vertritt grundsätzlich die Auffassung, dass eine gute Bildung und Ausbildung für junge Menschen eine Grundvoraussetzung für selbständiges und selbstbestimmtes Leben ist, aber auch für die Teilhabe an der Gesellschaft, und zwar unabhängig davon, ob jemand dauerhaft in Deutschland lebt oder in sein Heimatland zurückkehrt.

Außerdem halten wir die politisch vorgenommene Unterteilung, wonach nur Geflüchtete mit einer vermeintlich guten Bleibeperspektive in die Ausbildungsförderung einbezogen werden, für grundsätzlich falsch. Die „Etikettierung“ der Geflüchteten, die gerade vorgenommen wird, führt zu neuen Exklusionen von einzelnen Gruppen. Dadurch gibt es neue Integrationsverlierer, weil alte Fehler wiederholt werden und eine nachholende Integration für einige der Geflüchteten erforderlich sein wird. Dass die Schutzquote der Bleibeperspektive entspricht, ist leider ein Trugschluss. Genauso wie damals Menschen einwanderten, die nicht nur Arbeitskräfte waren, hält



sich heutzutage die Realität auch nicht an Statistiken. Menschen heiraten, bekommen Kinder und erwerben damit ein familiäres Aufenthaltsrecht. Sie können nicht aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen abgeschoben werden, sind dadurch dann irgendwann in Deutschland verwurzelt und erhalten ein humanitäres Aufenthaltsrecht.

Gerade werden umfangreiche Diskussionen darüber geführt, wie man die jungen Geflüchteten beruflich gut integrieren kann. Dabei darf aber auch nicht vergessen werden, dass wir schon seit Jahren Kenntnis von der Ausbildungsbenachteiligung junger Migrantinnen und Migranten, die in Deutschland aufgewachsen sind, haben. Wie in den letzten Jahren belegt dies der Berufsbildungsbericht 2017 deutlich und sieht diesbezüglich einen großen Handlungsbedarf. Unseren Erfahrungen nach sollte dringend das Auswahlverhalten von Betrieben verstärkt in den Blick genommen werden, denn wir wissen aus verschiedensten Studien, die es mittlerweile gibt, dass junge Migrantinnen und Migranten selbst bei gleicher Qualifikation nicht die gleichen Einmündungschancen in die Berufliche Ausbildung haben.

Als weitere Handlungsbedarfe sehen wir, dass alle jungen Menschen unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus und ihrer vermeintlichen Bleibeperspektive nach drei Monaten Zugang zu einer Ausbildung und den Ausbildungsförderinstrumenten erhalten müssen. Zudem brauchen wir eine dauerhafte und vor allem auch bedarfsgerechte Unterstützungsstruktur statt starrer Maßnahmen, die zwar einen Beginn, aber auch ein Ende haben. Wichtig wäre auch, insbesondere für nicht mehr Berufsschulpflichtige mehr berufsschulische Angebote zu schaffen. Da kann man ausnahmsweise Bayern mal als Vorbild nennen, wo es die Möglichkeit gibt, das bis zum 21. oder aber auch bis zum 25. Lebensjahr zu tun.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Förderung der Unterrichtserfolge. Hierzu gehört das Stichwort „Nachteilsausgleich“. Ich möchte ein kleines Beispiel nennen: In ein oder zwei Bundesländern gibt es bereits die Möglichkeit, Deutschprüfungen speziell an junge Geflüchtete ein wenig anzupassen. Hier ist die gute Nachricht, dass das Rad nicht überall neu erfunden werden muss. Dazu sage ich gern später noch mehr.

Was auch wichtig wäre, ist eine vollzeitschulische Ausbildung zu ermöglichen.

Außerdem wäre aus unserer Sicht auch die Klärstellung bei der Ausbildungsduldung sehr wichtig. Darauf können wir vielleicht später noch weiter eingehen.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank für Ihre ersten Ausführungen. Ich glaube, damit ist eine gute Grundlage gelegt worden, aber wir wollen auch ins Gespräch kommen und nicht nur die Statements hören.

Damit kommen wir zur ersten Abgeordnetenrunde. Das Wort hat der Kollege Dr. Thomas Feist von der CDU/CSU-Fraktion.

Abg. **Dr. Thomas Feist (CDU/CSU):**

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Vielen Dank auch an die Sachverständigen. Auf jeden Fall ist deutlich geworden, zumindest habe ich das so verstanden, dass wir in dieser Legislaturperiode nicht allzu vieles falsch, sondern im Gegensatz dazu eher einiges richtig gemacht haben. Gerade haben wir schon gehört, dass Berufs- und Studienorientierung etwas sehr Wichtiges ist. Dazu bekennen wir uns und haben angefangen, dies auszubauen. Ich selbst halte es auch deswegen für wichtig, weil wir einen nicht unerheblichen Teil von jungen Menschen haben, die mit einem Abitur in das Studium gehen und dann die Hochschule ohne akademischen Abschluss verlassen. Eine Berufskarriere mit einem Umstieg zu beginnen, ist aus persönlicher biographischer Sicht nicht unbedingt gut. Deswegen finde ich sehr gut, dass Sie auch skizziert haben, dass Berufsbildung in der Breite offen ist. Sie haben auch etwas über die Spitze gesagt. Ich finde es mindestens genauso wichtig, dass wir in diesem Bereich noch etwas für Betriebs- und Realitätsnähe, die „Assistierte Ausbildung“ und die „ausbildungsbegleitenden Hilfen“ tun. Das ist etwas, das wir angehen. Auch dort gibt es natürlich „Beharrungsbewegungen“ von denjenigen, die in berufsvorbereitenden Maßnahmen junge Leute ausbilden. Auch das ist klar.



Deswegen müssen wir dort wahrscheinlich umsteuern, sodass wir sagen: Ihr habt die Struktur, aber wie bringen wir die zu den Betrieben? Das zu klären, wäre unheimlich wichtig.

Sie haben über die Bildungsketten gesprochen. Dort müssen wir schauen, ob bereits alle relevanten Akteure vorhanden sind. Was ist zum Beispiel mit den Produktionsschulen, die eine Schnittstelle für diejenigen ohne Schulabschluss sind, die mit fortgeschrittenem Alter eine Berufsausbildung aufnehmen und die teilweise auch bereits Kinder haben? Wir müssen schauen, wie wir dort alle Akteure hineinbekommen.

Ich habe zwei konkrete Fragen: Eine Frage geht an Herrn Professor Esser. Bei dieser geht es genau um das, was Sie auch angesprochen haben: Die Probleme, die wir bei der Ausbildung in Klein- und Kleinstbetrieben haben. Wir haben auch das Problem, dass über einen längeren Zeitraum Ausbildungsstellen nicht besetzt werden können und somit die Ausbildung eingestellt wird. Auch das können wir im Berufsbildungsbericht nachlesen, aber das wissen wir auch aus eigenen Erfahrungen aus den Wahlkreisen, denn wir unterhalten uns mit denen, die in der Praxis sind, auch über diese Themen. Meine Frage lautet: Wie können wir Kleinst- und Kleinunternehmen, die bereit sind auszubilden, stärker unterstützen? Sie haben völlig zu Recht gesagt, dass der Großteil derer, die ausbilden, über Ausbildungsverbünde geht. Welche Rollen könnten die Kammern und Berufsverbände spielen?

Herr Dr. Born, Sie würde ich auch gern etwas fragen, weil Sie beim Modell der höheren Berufsbildung auch etwas zur Spitze gesagt haben. Ich finde es mindestens genauso wichtig, dass wir sagen, dass ein Gesellenbrief keine Einbahnstraße ist, sondern es noch weiter geht. Das ist eine Botschaft, die, denke ich, auch gerade bei jungen Menschen und deren Eltern, die für ihre Kinder nach Höherer Bildung streben, ganz gut ankommt. Deswegen würde ich Sie gerne fragen: Wenn wir über Exzellenz in der Beruflichen Bildung sprechen - ich denke, wir können ruhig mal sagen, dass es so etwas gibt -, was wären da die geeigneten Förderinstrumente zur Stärkung und die Zielgruppen, die Sie sehen? Das frage ich vor allen Dingen deswegen, weil ich denke, dass die Besten bei den Berufswettbewerben wie „EuroSkills“ oder „WorldSkills“ authentische Botschafter der

Exzellenz sind. Da ist zumindest die Handwerkskammer noch etwas gebremst. Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Der Kollege Rainer Spiering von der SPD-Fraktion.

Abg. **Rainer Spiering** (SPD):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Sehr geehrte Damen und Herren, herzlichen Dank für Ihre Eingangserklärungen. Es wird Sie nicht überraschen, dass ich mich an vielen Stellen selber wiedergefunden habe. Herzlichen Dank, dass Sie die Berufsschule in den Fokus gerückt haben. Ich denke, es wurde höchste Zeit, dies zu tun.

Die Berufsbildung spiegelt auch immer die Arbeitsmarktentwicklung wider. Das dürfen wir nicht vergessen. Nirgendwo ist der Wandel der Bildungsinhalte so rasant wie in der Berufsbildung. Und das ist etwas, das wir immer im Fokus behalten müssen. Ich möchte zu dem bereits angesprochenen Begriff „Akademisierungswahn“ eine persönliche Erklärung abgeben. Wenn ich das entscheiden dürfte, dann würde ich diesen Begriff für das Unwort des Jahres vorschlagen, weil er gänzlich unsinnig ist. Wir haben eine Kohorte von gut ausgebildeten jungen Menschen, die anhand von relativ stichhaltigen Entscheidungen und Erklärungen wissen, was sie tun. Und sie wissen auch, dass in Deutschland Akademisierung heute immer noch das stärkste Mittel ist, um einen beruflichen Alltag zu absolvieren und materiellen Erfolg zu haben. Deswegen stellt sich mir die Frage: Was muss getan werden, damit die Berufsbildung zu diesen Erfolgsaussichten aufschließen kann? Ich glaube, da ist einiges zu tun. Wenn ich mir die Arbeitsmarktzahlen und die Ausbildungsanmeldungen ansehe, dann ist das, was Professor Esser gesagt hat, glaube ich, sehr stichhaltig. Alle kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und Großbetriebe, die ich kenne, bilden mit „großem Herzen“ und viel materiellem Einsatz aus. Von denen kenne ich keinen, der Schwierigkeiten hat, Auszubildende zu finden.

Ähnlich wie Herr Professor Esser, war ich jüngst bei VW und habe mir dort die Ausbildung angesehen. Wenn ich mich entscheiden könnte, welche



Ausbildung meine Kinder wählen, dann würde ich sie auf jeden Fall erst einmal zu VW schicken, um dort die Ausbildung zu absolvieren. Mehr ist nicht möglich. Wenn ich mir aber die Ausbildungsquote von VW ansehe, dann stelle ich fest, dass VW 60 000 Mitarbeiter am Standort Wolfsburg hat, jedoch nur 1 800 Auszubildende. Das ist eine Quote von deutlich unter drei Prozent. Da stelle ich mir schon die Frage, ob die Großindustrie selbst ihrer Anforderung, genügend Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, die sie auch an die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt stellt, gerecht wird. Ich denke, da könnte deutlich mehr passieren. Ich finde, das führt zu einem sehr starken Wettbewerb, weil im Umfeld dieser Großbetriebe natürlich auch die Handwerksbetriebe ausbilden und sich viel Mühe geben. Letztlich ist der Arbeitslohn entscheidend, und dann geht der ausgebildete Handwerksjunge zu VW, Siemens oder BMW. Das führt zu Verzerrungen im Arbeitsmarkt und verzerrt im Übrigen auch das ganze Ausbildungsgefüge. Insofern glaube ich, dass wir uns diesem Punkt sehr stark widmen müssen.

Hinsichtlich unserer elementaren Berufsbildung habe ich immer darauf hingewiesen, dass der zentrale Baustein der Berufsbildung auf der einen Seite der Betrieb ist und auf der anderen Seite die Berufsschule, weil viele kleine Betriebe den technologischen Wandel und den Transfer überhaupt nicht mehr schaffen können. Die einzige Einrichtung, die das schaffen kann, ist die Berufsschule. Deswegen muss man sich der Berufsschule deutlich stärker widmen und hinterfragen, was sie als Grundbaustein benötigt. Das ist einmal die technische Ausrüstung, aber auch der Baukörper und die Frage: Wer unterrichtet dort? Sind wir bei der rasanten Entwicklung der Wissenschaft überhaupt noch in der Lage, unsere jungen Lehrer so auszubilden, dass sie das Handwerkszeug, nämlich Methoden und Didaktikkompetenzen, dafür haben, um das zu tun? Haben wir an den Hochschulen noch die Professorinnen und Professoren, die dazu in der Lage sind, unsere jungen Lehrerinnen und Lehrer in genügender Anzahl auf dieses sehr schwierige Feld vorzubereiten? Ich habe im Moment gewisse Zweifel daran, dass wir noch so gut sind, wie wir es einmal waren.

Deswegen glaube ich, dass wir uns mehreren Punkten zuwenden sollten. Ich will diese kurz nennen: Wir haben aufgrund der Digitalisierung

eine hohe Technologieanforderung. Sind wir an dieser Stelle gut genug? Gibt es bei den Ausbildungsplätzen, die zur Verfügung gestellt werden, eine Abhängigkeit zwischen dem allgemeinen Abschluss und dem Berufswunsch, den man sich dann erfüllen kann? Sind wir im „Matching“ gut genug? Ich glaube eher nicht. Hätte wir nicht die BBiG-Novellierung angehen sollen? Ich glaube, wir hätten sie angehen sollen, denn wir hätten einiges entzerren können. Das haben wir nicht getan, und deswegen habe ich abschließend zwei Fragen.

Eine Frage geht an Sie, Herr Professor Dr. Bals, da ich glaube, dass Sie die „Szene“ sehr gut kennen. Ich habe darauf hingewiesen, dass ich glaube, dass das Handwerkszeug der Lehrerinnen und Lehrer, die Methoden- und Didaktikkompetenz, an den deutschen Universitäten eine gewisse Verarmung erlebt. Wie schätzen Sie das ein?

Meine zweite Frage geht an Frau Dr. Dorn als Vertreterin der BDA. Die Arbeitgeber weisen zu Recht darauf hin, dass wir einen gewissen Fachkräftemangel haben. Sehen Sie die Arbeitgeber, gerade bei den Großbetrieben, nicht in der Verpflichtung, die Ausbildungsquote bei Siemens, BMW, Mercedes und VW anzuheben, sodass wir, wie der deutsche Maschinenbau, auf fünf bis sechs Prozent kommen? Könnten sich die BDA und die Großindustrie nicht vorstellen, ihrer Verpflichtung nachzukommen und junge Menschen, die keine exzellenten Schulabschlüsse haben, sondern vielleicht andere Schulabschlüsse, in ihr Portfolio mitaufzunehmen?

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Das Wort hat die Kollegin Dr. Rosemarie Hein von der Fraktion DIE LINKE.

Abg. **Dr. Rosemarie Hein** (DIE LINKE.):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Vielen Dank auch an die Sachverständigen für die Stellungnahmen. Man merkt den Stellungnahmen an, dass sie etwas interessengeleitet sind. Das heißt, dass sich die unterschiedlichen Sichtweisen aus der jeweiligen Rolle und Funktion im System der Beruflichen Bildung auch in den Stellungnahmen widerspiegeln, wie übrigens auch in der Stellungnahme



des Hauptausschusses des Berufsbildungsinstituts, und zwar bei der Unterscheidung zwischen den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmersichtweisen. Das finde ich bemerkenswert, weil wir von dem gleichen Bericht reden. Ich hatte manchmal den Eindruck, es lägen unterschiedliche Berichte zugrunde. Ich glaube, dass wir momentan keinen Grund haben, uns zurückzulehnen, weil man in vielen Stellungnahmen lesen kann, dass sich das Duale Berufsbildungssystem stabilisiert habe. Ich sage das bewusst im Konjunktiv, weil diese Stabilisierung auch den Nachteil hat, dass sich nicht wirklich etwas verändert. Wenn man vor allen Dingen die Zahlen der letzten drei Jahre anschaut, kann man das nachverfolgen. Wenn man nicht ins Detail geht, dann findet man den Unterschied auch nicht. Ich bin kein „Zahlenmerker“, der immer alle Zahlen im Kopf parat hat, aber die Zahlen gehen nicht immer nur nach oben, sondern manchmal auch nach unten.

Es ist so, dass sich jedes Jahr über 800 000 junge Menschen bei der Bundesagentur für Arbeit als ausbildungsinteressiert melden und erstmal registriert werden. Davon kommen dann aber nicht alle als BewerberInnen wieder zurück, sondern in diesem Jahr waren es ungefähr 547 000, und es gab nur etwa 520 000 Verträge. Das ist ein Problem, mit dem wir uns auseinandersetzen müssen. Warum gehen so viele nach der Registrierung bei der Bundesagentur für Arbeit nicht wieder hin? Und warum gibt von denen, die wieder hingehen, auch noch ein Großteil im Laufe des Bewerbungsverfahrens enttäuscht auf und meldet sich nicht wieder?

Ein zweites großes Problem ist, dass sich von den inzwischen rund 300 000 im Übergang Befindlichen ungefähr 185 000 wieder bewerben - also mindestens noch ein zweites Mal, manche aber auch mehrmals. Auch ein Problem ist, dass das Übergangssystem offensichtlich nicht dazu führt, dass sie in eine Ausbildung kommen, sondern immer wieder abgewiesen werden.

Das dritte Problem sind die ausbildenden Betriebe, denn es bilden inzwischen nur noch 20 Prozent der Betriebe aus. Das bezieht sich auf alle Betriebe, aber es bilden auch nur noch 52 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe aus. Auch das ist ein Problem. Diese Betriebe tragen die gesamte Last der Ausbildung im dualen Bereich. Das finde ich nicht angemessen, und es ist,

glaube ich, dringend geboten, darüber nachzudenken. Bei der Frage, wie man andere Wege finden kann, um Klein- und Kleinstbetriebe stärker in die Ausbildung einzubeziehen, schließe ich mich Herrn Feist an, denn ich glaube ehrlich gesagt nicht, dass sie kein Interesse daran haben.

Ich bin Herrn Professor Bals sehr dankbar, dass er die Schulberufe angesprochen hat. Ich fände es auch in Ordnung und richtig, wenn sie künftig im Berufsbildungsbericht zumindest mitreferiert würden. Zuständig ist das Bundesinstitut dafür zwar nicht, aber es gibt für die meisten dieser Gesundheitsberufe - für die Sozialberufe leider nicht - Bundesgesetze. Wenigstens da könnte man nachrichtlich eine Auflistung machen. Das ergäbe ein komplexeres Bild über die gesamte Breite der Beruflichen Bildung in Deutschland. Ich finde es richtig, dass es gemacht wird.

Ich möchte noch etwas zur Allianz für Aus- und Weiterbildung sagen. 2014 wurden 20 000 mehr gemeldete Ausbildungsplätze versprochen. Ich habe gelesen, es sollen sogar 28 000 mehr gemeldet worden sein. Aber in der Summe der angebotenen betrieblichen Ausbildungsplätze gab es lediglich ein Aufwuchs von etwas mehr als 5 100 Plätzen. Das ist schon ein großer Unterschied. Da frage ich mich, wo die anderen geblieben sind. Oder war es so, dass zwar so viele gemeldet wurden, dafür aber andere weggefallen sind? Diese Zahl finde ich wiederum nicht. Ich finde, es gehört zur Ehrlichkeit dazu, dass an dieser Stelle alle Zahlen angegeben werden. Das hatten wir auch zu Beginn bereits kritisiert. Das ist offensichtlich auch eine Art Mogelpackung, damit man sich ein bisschen beruhigt.

Anders ist das mit der „Assistierten Ausbildung“. Da gibt es tatsächlich einen Aufwuchs. Das will ich auch gerne konzedieren, aber es ist nun notwendig, dass festgelegt wird, inwiefern das Ganze fortgesetzt wird, denn 2018 soll es auslaufen, und daran sind sehr viele Partner, die Sicherheit brauchen, beteiligt.

In der ersten Runde möchte ich gerne zwei Fragen stellen. Eine richtet sich an Herrn Anbuhl. In der Stellungnahme des DGB wird sehr stark auf die schlechten Chancen für HauptschulabsolventInnen in der Beruflichen Bildung hingewiesen. Sie zitieren dazu auch Zahlen.



Ich würde Sie bitten, die Gründe zu nennen, die dazu führen, dass HauptschulabsolventInnen so schlechte Ausbildungschancen haben. Und ich möchte die Frage stellen, was aus Ihrer Sicht die Wirtschaft dafür tun könnte, um jungen Menschen mit solch einem Abschluss, der immerhin ein Schulabschluss ist, eine Perspektive zu geben.

Die zweite Frage geht an Frau Conte. Wie ich weiß ist die Abteilung Jugend des DGB anders als viele andere sehr stark an einer Novellierung des Berufsbildungsgesetzes interessiert. Nun gibt es einen Evaluationsbericht, der auf viele Fragen antwortet, aber dort wurden nicht die Fragen gestellt, die Sie, glaube ich, interessieren würden. Ich würde Sie bitten, zumindest einige wichtige Punkte zu nennen, bei denen Sie meinen, dass das Berufsbildungsgesetz novellierungsbedürftig ist. Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Zum Abschluss dieser ersten Abgeordnetenrunde hat die Kollegin Beate Walter-Rosenheimer von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN das Wort.

Abg. **Beate Walter-Rosenheimer** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Vielen Dank auch an Sie für Ihre Vorträge. Beim Lesen der Vorlagen wird relativ schnell klar, dass Berufliche Bildung eigentlich ein riesiger Themenkomplex ist und wir fünf Fachgespräche oder mehr dazu machen könnten. In dieser Legislaturperiode haben wir nicht mehr viel Zeit, und deswegen ist es heute ein „Parforceritt“ durch die Berufliche Bildung.

In Ihren Stellungnahmen ist bereits klar geworden, dass es jede Menge Gesprächsbedarf gibt. Auch wir sehen viel Gesprächsbedarf. Sehr vieles ist bereits angeschnitten worden, und auch der Berufsbildungsbericht 2017 hat uns sehr deutlich gezeigt, wo die Probleme liegen. Sie und auch die Kollegen und Kolleginnen vorher haben bereits genannt, dass die Jugendlichen und die Betriebe immer seltener zusammenfinden, sich immer mehr Betriebe aus der Ausbildung zurückziehen, duale Studiengänge wichtiger werden und ausgebaut werden müssen, die Aufstiegsfortbildung

weiterentwickelt werden muss und der Übergangsbereich abgebaut werden soll. Diese Liste kann man sicher lange fortsetzen. Was auch auf der Liste steht, ist natürlich die Integration der vielen Geflüchteten, die zu uns gekommen sind. Zu diesem Thema bin ich viel unterwegs, auch in Bayern, wo, wie heute richtig festgestellt wurde, manches besser läuft als in anderen Bundesländern. Das muss man auch mal sagen. Aber man muss auch sagen, dass gerade, was die Abschiebungen nach Afghanistan betrifft, es nicht so gut läuft. Die eigentliche Arbeit der Integration beginnt jetzt erst, nachdem die ersten Probleme gestemmt worden sind. Wir stehen da vor sehr großen Herausforderungen. Deswegen möchte ich diesen Aspekt von Ihnen nochmal etwas näher beleuchtet haben. Das ist mir ein persönliches Anliegen, aber auch meiner Fraktion.

Wir sind uns alle, glaube ich, einig, wie wichtig es ist, dass man diesen jungen Menschen durch Bildungszugänge Perspektiven gibt und sie in die Gesellschaft integriert. In der deutschen Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik haben wir schon einmal den Fehler gemacht, dass wir gedacht haben, die Leute kommen und gehen wieder. Dann standen wir da und haben festgestellt, dass das mit der Bildung nicht so gut geklappt hat, gerade auch bei den Kindern, die dann hier aufwachsen. Auch das ist bereits genannt worden.

Jemand von Ihnen hat es schon genannt: Im aktuellen Bildungsbericht steht, dass auch heute noch junge Menschen mit Migrationshintergrund strukturell benachteiligt sind, wenn es um eine Ausbildung geht. Es ist wichtig, dass wir jetzt die Weichen stellen, um mit der Integration der jungen Geflüchteten zu beginnen. Ich bin überzeugt davon, dass, wenn wir uns jetzt nicht in Kleindebatten verstricken, wir alle etwas davon haben. Die Wirtschaft, die jungen Geflüchteten und die gesamte Gesellschaft werden davon profitieren. Es ist sozusagen eine „Win-win-win-Situation“. Wir wissen auch, dass Integration kein Selbstläufer ist, aber die Mühe lohnt sich. Und es kostet Geld. Das ist ganz klar, das kann man nicht verschweigen. Dafür braucht man eine solide Finanzierung und klare Rahmenbedingungen.



Nun komme ich zu meinen Fragen: Meine erste Frage geht an die Sachverständige Claudia Karstens vom Paritätischen Gesamtverband. Frau Karstens, nach aktueller Rechtslage wird beim Zugang zu Fördermaßnahmen eher kleinteilig nach dem Aufenthaltsstatus und den Bleibeperspektiven differenziert. Der Paritätische Gesamtverband hat hierzu vor kurzem eine fast hundertseitige Handreichung veröffentlicht. Machen wir es in Ihren Augen ausbildungsinteressierten Geflüchteten, aber auch den Betrieben zu schwer? Wo besteht aus Ihrer Sicht gesetzlicher Handlungsbedarf?

Ich habe noch eine zweite Frage: Mit dem Integrationsgesetz sollte die sogenannte „Zwei-plus-drei-Regelung“ ausbildungsinteressierten Asylsuchenden und Geduldeten, aber auch den Betrieben Rechtssicherheit bei der Ausbildung garantieren. Wer einen Ausbildungsvertrag vorweisen kann, soll nicht abgeschoben werden. Das war die Intention des Bundesgesetzgebers. Diese Regelung wird derzeit vor allem in Bayern, aber auch in anderen Bundesländern massiv unterlaufen. Wie bewerten Sie, Ihr Verband, die Umsetzung des Integrationsgesetzes, und wo besteht für Sie möglicherweise Anpassungsbedarf? Mich würde auch sehr interessieren, was Herr Dr. Born und Frau Dr. Dorn dazu sagen. Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Nein, so geht das nicht. Ich kann nicht vier Sachverständige für Sie aufrufen. Sie können eine Frage an jeweils einen Sachverständigen stellen oder Sie haben zwei Fragen an Frau Karstens gestellt.

Abg. **Beate Walter-Rosenheimer** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):

Dann stelle ich die erste Frage an Frau Karstens und die zweite an Herrn Dr. Born.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Das war die erste Abgeordnetenrunde.

Herr Anbuhl beginnt. Die Kollegin Dr. Hein hatte eine Frage an Sie.

Matthias Anbuhl (DGB):

Frau Dr. Hein hatte gefragt, wie es mit den Ausbildungschancen von Hauptschülern aussieht und woran das liegen könnte.

Herr Dr. Born hatte darauf hingewiesen, dass es bei den Hauptschülern schulstrukturelle Verschiebungen gibt und man Schwierigkeiten habe, Hauptschüler zu finden. Ich denke, dort muss man nochmal genauer hinschauen, denn in der Tat verschwindet die Schulform Hauptschule durch schulstrukturelle Verschiebungen immer mehr, aber der Abschluss nicht. Auch an Gemeinschaftsschulen, Gesamtschulen, Werkrealschulen und ähnlichen Schulen kann ein Hauptschulabschluss erlangt werden. Das heißt, wir haben noch eine große Zahl an Hauptschülern. Wenn ich einen Blick auf das Übergangssystem mit den 300 000 jungen Menschen, die sich dort im Übergang zwischen Schule und Ausbildung befinden, werfe, so haben dort etwa 48 Prozent einen Hauptschulabschluss und fast 25 Prozent einen mittleren Schulabschluss. Da ist ein riesiges Potenzial vorhanden. Ich habe mir parallel, das steht auch in unserer Stellungnahme, die bundesweite Lehrstellenbörse der Industrie- und Handelskammern angeschaut. Fast zwei von drei Angeboten sind von vornherein für Hauptschüler verschlossen. Der mittlere Schulabschluss ist die Mindestvoraussetzung, die dort von den Betrieben angegeben wird, und das nicht nur bei hochkomplexen Berufen wie dem Produktionstechnologen, sondern auch bei einfachen Berufen, wo auch ein Fachkräftemangel besteht und die Betriebe sagen, dass sie keine Auszubildenden finden - etwa im Hotel- und Gastronomiebereich. Es lohnt sich, nochmal einen Blick auf das Kapitel „Berufliche Bildung“ im Nationalen Bildungsbericht zu werfen, der hier im Ausschuss auch diskutiert wurde, denn dort wurde festgestellt, dass es zunehmend eine Segmentierung nach der Qualifikation des Ausbildungssystems gibt. Beispielsweise hatte man früher mit einem mittleren Schulabschluss locker einen Ausbildungsplatz zum Bankkaufmann, während heute weitestgehend das Abitur vorausgesetzt wird. Das Berufswahlspektrum der Hauptschüler hat sich mit der Zeit massiv eingengt, und das auch noch fokussiert auf Berufe, bei denen auch die Vertragszahlen rückgängig sind. Das ist ein großes Problem, wenn man sich mal die Angebotsseite ansieht. Frau Dr. Dorn und Herr



Dr. Born haben zu Recht auf die 43 500 offenen Plätze hingewiesen. Man muss sagen, das ist in vielen Ausbildungsberufen der Fall, aber vor allem bei den Berufen der Hotel- und Gastronomiebranche und im Lebensmittelhandwerk, wo wir seit Jahren die schwierigsten Ausbildungsbedingungen feststellen. Auf dem Ausbildungsmarkt haben wir also die Situation, dass die Jugendlichen mit dem größten Förderbedarf auf die Betriebe mit dem größten Förderbedarf treffen. Das ist ein Problem, das wir schwer gelöst bekommen, aber dafür haben wir Ansätze gefunden, indem wir gesagt haben, dass wir die „Assistierte Ausbildung“ ausbauen wollen, weil wir sagen, dass die Betriebe kein Geld, sondern ganz konkrete Unterstützung bei der Ausbildung brauchen. Wie bilde ich einen Jugendlichen aus? Wie gestalte ich einen betrieblichen Ausbildungsplan? Was mache ich, wenn es Probleme gibt? Steht mir dann jemand zur Seite? Gerade Klein- und Kleinstunternehmen mit sechs oder sieben Beschäftigten brauchen diese Unterstützung. Dieses Instrument ist gut. Aus meiner Sicht muss es entfristet werden, und wir müssten an dieser Stelle auch nochmal das Fachkonzept überarbeiten, denn es wurde sehr eilig aufgestellt. Wir hatten einen Workshop mit Fachpraktikern, wo wir uns gefragt haben, was wir verbessern können. Da gibt es einige Hinweise, wie man das in Zukunft noch flexibler gestalten könnte, um es für Jugendliche und Betriebe noch leichter zugänglich zu machen.

Letzten Endes müssen wir aber auch feststellen, dass wir einen regional sehr zersplitterten Ausbildungsmarkt haben. Während es in Teilen Bayerns und im Schwarzwald relativ entspannt zugeht, haben wir im Ruhrgebiet und in Teilen Niedersachsens und Schleswig-Holsteins einen sehr angespannten Ausbildungsmarkt. Dort müssen wir überlegen, wie wir zusätzlich zu den bundesweiten Maßnahmen, die wir haben, regionale Lösungen finden. Ich glaube auch, dass wir in diesen Bereichen die betriebsnahe Ausbildung fördern müssen, die es in dem Bereich auch bereits gibt. Dies könnte etwa über die integrative Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE) als Arbeitsmarktinstrument geschehen, bei der man das erste Jahr beim Träger absolviert, dann aber das zweite und dritte Jahr beim Betrieb. Wenn wir das regional machen, dann ist es wichtig, dass wir es eng mit den Sozialpartnern koppeln und es dort machen, wo auch wirklich Bedarf ist. Es bringt uns

nichts, wenn wir in Duisburg-Nord oder Duisburg-Marxloh 20 000 Floristen ausbilden, um eine gute Statistik zu haben, sondern wir müssen sehen, wo die zukunftsweisenden Betriebe und Ausbildungen sind. Das sehe ich als die Hauptpunkte. Ich denke, wir müssen sehen, dass die Betriebe ihr Auswahlverhalten weiterhin ändern und sich Hauptschülern öffnen. Außerdem müssen wir ihnen eine bessere Unterstützung dabei anbieten und dort, wo es regional Probleme gibt, ergänzende Angebote haben, denn sonst haben wir Menschen ohne einen Berufsabschluss, und das bedeutet Langzeitarbeitslosigkeit und prekäre Beschäftigung.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank.

Herr Professor Bals, Sie hatten eine konkrete Frage vom Kollegen Spiering.

Prof. Dr. Thomas Bals (Universität Osnabrück):

Herr Spiering hatte an mich die Frage zur Lehrerbildung an Beruflichen Schulen adressiert, insbesondere in den Bereichen „Didaktik“ und „Methodik“. Ich gebe ihm Recht, im Bereich der Ressourcen gibt es Defizite. Didaktik und Methodik in der Lehrerbildung für Berufliche Schulen erschweren natürlich die Qualifizierung. Ich will das kurz erläutern:

Wenn man über die Lehrerbildung für Berufliche Schulen spricht, dann muss man sehen, dass es für den Bereich der Berufsbildung eine ganz besondere Bedeutung hat, dass die Lehrerbildung grundsätzlich in gleicher Weise organisiert ist wie an den Universitäten, für die Gymnasiallehrer und die anderen allgemeinbildenden Schulformen. Das heißt, dort ist man formal auf Augenhöhe. Auf der anderen Seite muss man sehen, dass die Lehrerbildung an Universitäten oft nicht die Wertschätzung erfährt, die man sich als Lehrerbildner oder Professor oder Professorin in diesem Bereich verspricht, denn sie ist nicht so forschungsorientiert. Die Lehrerbildung für Berufliche Schulen hat an der Stelle sogar noch ein besonderes Problem, weil die meisten Kolleginnen und Kollegen an den Universitäten die Gymnasiallehrerbildung verstehen, aber nicht, was die



Lehrerbildung im Bereich der Beruflichen Schulen angeht. Dort hat man nämlich nicht die einfachen Fächer, sondern Fachrichtungen, und die setzen sich dann wieder aus verschiedenen disziplinären Anteilen zusammen. Das macht die Sache undurchschaubar. Sie merken selbst: Was undurchschaubar ist, ist auch schwierig zu kommunizieren, und dafür kann man auch schwer werben. Das ist auch bei der Berufsbildung so. Von daher gilt es, andere Maßnahmen zu finden, mit denen man das attraktiv macht und damit in diesem Bereich Ressourcen für Fachdidaktik bereitgestellt werden, die auch in anderen Bereichen der Lehrerbildung, das wollte ich andeuten, nicht ganz unproblematisch besetzt sind.

Meine Idee wäre an dieser Stelle zum Beispiel, wir haben darüber auch bereits gesprochen, zu sagen, dass wir bei der Wertehierarchie der Universitäten schauen müssen, dass die Lehrerbildung für Berufliche Schulen aufgewertet wird. Das heißt, dass man zum Beispiel mit einem Instrument wie dem Graduiertenkolleg arbeitet, an dem sich geeignete Kolleginnen und Kollegen für Fragen des Kompetenzerwerbs und der Kompetenzvermittlung in der Beruflichen Bildung qualifizieren können und das dann auch als Dozenten in der Logik einer Universität repräsentieren können, sodass wir nicht weiter mit Lehrbeauftragten arbeiten, sondern uns auf Augenhöhe mit den forschungsorientierten Konzepten der anderen Bereiche der Universität befinden. Das heißt, es gibt Möglichkeiten, aber es ist nicht so einfach, das nur durch einen Verwaltungsakt zu bewerkstelligen. Man muss da ein bisschen „über die Bande spielen“, um das Ziel zu erreichen. Denn angesichts der Globalhaushalte der meisten Universitäten setzen die Universitäten ihre Präferenzen bei der Ressourcenbewirtschaftung selbst. Damit muss man werben, das kann man nicht administrieren. Das ist ein wichtiger Punkt. Ich kann bei anderer Gelegenheit vielleicht mehr dazu sagen, aber wie gesagt, mit Graduiertenkollegs käme man in diesem Bereich vielleicht weiter. Danke.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Herr Dr. Born, Herr Dr. Feist und die Kollegin Walter-Rosenheimer haben zwei Fragen an Sie.

Dr. Volker Born

(Zentralverband des Deutschen Handwerks):

Ich freue mich darüber, dass der Begriff der Exzellenz auch im Kontext der Beruflichen Bildung verwendet wird, denn was im alltäglichen Gebrauch leider verloren geht, ist, dass tagtäglich im Bereich der Beruflichen Bildung oder über beruflich gebildete und qualifizierte Personen vor Ort Innovationen und Entwicklungen stattfinden. Ich will auf die Stuhlsystematik verweisen, die Sie im Bundestag haben. Diese hat ein Metallbauerhandwerksbetrieb entwickelt. Das geschieht im Kleinen, und tagtäglich finden im Größeren Entwicklungen statt, die man als Innovation bezeichnen kann, die aber in keinem Patentamt und keiner Pressemeldung Niederschlag finden. Diese Exzellenz müssen wir auch nach draußen publik machen. Deshalb glaube ich, dass eine höhere Berufsbildung durch eine Exzellenzinitiative begleitet oder unterstützt werden sollte. Woran kann man das festmachen? Wir können das an den Zielgruppen, nach denen Sie gefragt haben, festmachen. Im Hinblick auf die schulpolitischen Entwicklungen will ich das korrigieren und auf das Bundesland Hamburg verweisen, wo mittlerweile 66 Prozent der Jugendlichen in der gymnasialen Stufe sind. Das heißt, sie sind weder in der Realschule noch in der Hauptschule. Dieser Entwicklung müssen wir uns anpassen. Im Hinblick auf die Zielgruppe bedeutet das, dass diejenigen Jugendlichen, die eine allgemeine Hochschulzugangsberechtigung im Blick haben, eine mögliche Zielgruppe sind. Die Realschülerinnen und Realschüler, die nach dem Abschluss der Mittleren Reife auf eine gymnasiale Oberstufe wechseln wollen, müssen wir auch im Blick haben. Ebenso wie die Studienaussteiger. Aber ich will auch erwähnen, dass wir auch die Hauptschüler, die über eine duale Erstausbildung den Durchstieg über Fortbildungen oder die Meisterqualifikation machen und Unternehmer oder Unternehmerin werden, auch im Blick haben müssen. „Leistungsstarke Jugendliche“ darf nicht nur ein Begriff sein, der auf die gymnasiale Oberstufe fokussiert ist, sondern er muss in die Breite getragen werden. Das ist die gesamte Zielgruppe, die künftig mit höherer Berufsbildung oder beruflicher Exzellenz verbunden werden sollte.

Was sind Förderinstrumentarien, die dort zur Anwendung kommen können? Ich werbe für einen



Individualförderansatz aus dem Handwerk heraus. Dadurch werden bei den Jugendlichen, den Fachkräften und den beruflich Qualifizierten Anreize gesetzt. Ein wichtiges Instrument ist heute schon genannt worden: Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz oder kurz das Meister-BAföG. Hier in diesem Rahmen hat das Handwerk sich schon einmal bedankt, und das will es wieder tun. In der auslaufenden Legislaturperiode wurde hier durch den Bundestag ein wichtiger Schritt getan. Ich glaube, dieser wichtige Schritt sollte nicht der letzte gewesen sein, sondern es sollten weitere folgen. Es kann nicht sein, dass eine einzige berufliche Qualifikation förderfähig ist. Es müssen weitere förderfähig sein, um auf Augenhöhe mit dem akademischen Bereich agieren zu können. Sonst können wir nicht mehr vom Lebenslangen Lernen sprechen. Die Stipendienprogramme im Rahmen der Beruflichen Bildung sind, wenn man das mit der akademischen Bildung vergleicht, sehr überschaubar. Auch das sollte ausgebaut werden. Und vor Ort sollte für die regionale Lernortentwicklung eine Verschränkung zwischen den Hochschulen und den Berufsbildungszentren gestärkt werden. Auch das wäre eine Förderinitiative.

Nun komme ich zu den Fragen von Frau Walter-Rosenheimer. Die Bereitschaft des Handwerks bei der Integration von jungen Geflüchteten ist hoch. Gerade in dieser Woche haben wir im Rahmen der Hauptgeschäftsführerkonferenz der Kammern das Leitkammersystem um weitere Herkunftsländer, die jetzt über Leitkammern abgedeckt werden, insbesondere auch Syrien, erweitert. Hier gab es in den letzten Monaten einen Aufwuchs der Antragszahlen in Bezug auf das Anerkennungsgesetz. Die Beratungszahlen wachsen bereits seit einigen Monaten sehr stark. Auch die Ausbildungszahlen sind für die relevanten Herkunftsländer im letzten Jahr massiv gestiegen. Wir haben sie weit mehr als verdoppeln können. Und wir haben mit starker Unterstützung des BMBF und der Bundesagentur für Arbeit das Berufsorientierungsprogramm für junge Geflüchtete aufgelegt, dessen Ziel es ist, bis 2018 10 000 junge Geflüchtete über die Berufsorientierung in die Ausbildung zu integrieren. Nichtsdestotrotz wird von unseren Betrieben eine hohe Unsicherheit gemeldet, dass im Hinblick auf den Rechtsstatus nach wie vor die Schwierigkeit besteht, dass auch aus der Ausbildung heraus ab-

geschoben wird. Das bedeutet, dass wir als Handwerksorganisationsvertreter unsere Betriebe dazu motivieren wollen, sich weiter dafür zu engagieren. Jedoch wird das Engagement damit nicht gerade unterstützt.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Frau Conte, Sie hatten eine Frage von Frau Dr. Hein.

Manuela Conte (DGB Bundesvorstand):

Ich hatte eine Frage zum Evaluationsbericht beziehungsweise zur Novellierung des Berufsbildungsgesetzes. In unserer Stellungnahme haben wir auch darauf Bezug genommen, dass aus unserer Sicht im Evaluationsbericht durchaus noch Lücken bestehen. So ist beispielsweise der Qualitätsbereich nur an der Oberfläche berührt worden und wurde nicht noch einmal detailliert untersucht, was insbesondere die Zielgruppe dieses Gesetzes, die Auszubildenden in den Betrieben, betrifft. Wir finden, dass es wichtig ist, Kostenfreiheit herzustellen, insbesondere was die Lehr- und Lernmittel angeht. Das ist aktuell zu oberflächlich definiert. In vielen Branchen, beispielsweise im Friseur- oder Kochhandwerk oder auch beim Maurer, ist es so, dass man unheimlich viel Geld in die Ausbildung investieren muss. Wir haben keine Sicherstellung, dass die Mittel, die für die Ausbildung gebraucht werden, zur Verfügung gestellt werden. Das ist nur durch starke Interessensvertretungen in den Betrieben sichergestellt.

Im Eingangsstatement habe ich bereits angedeutet, dass wir im Berufsbildungsgesetz im Bereich des dualen, praxisintegrierten Studiums die Praxisphasen aufgenommen haben, sodass dort Rechtssicherheit hergestellt wird, das Berufsbildungsgesetz ein Ausbildungsgesetz wird und auch die Berufe, die aktuell nicht erfasst werden, mit aufgenommen werden.

Im Evaluationsbericht kommen Argumentationslinien für die Freistellung von ehrenamtlichen Prüferinnen und Prüfern vor, bei denen wir sagen, dass das für uns nicht nachvollziehbar ist. Wir wollen in dem Bereich eine Sicherung und Stärkung des Ehrenamts und machen uns dafür stark.



Bei der Stufenausbildung haben wir aktuell die Situation, dass es für die Auszubildenden keinen Rechtsanspruch auf den Übergang in eine vollwertige dreijährige Ausbildung gibt. Aktuell ist es so, dass man die Ausbildung zwei Jahre macht, und danach darf man dann eventuell die dreijährige Berufsausbildung absolvieren. Mit dem Offenburger Modell haben wir ein gutes Beispiel, das sicherstellt, dass man, wenn man bestanden hat, die vollwertige Berufsausbildung absolvieren kann, um sich somit ein Fundament aufbauen zu können. Wir würden gerne die rechtliche Klarstellung haben, dass es einen Rechtsanspruch für die Auszubildenden gibt, selbst entscheiden zu können, ob sie die vollwertige Ausbildung machen.

Insgesamt finden wir, dass wir beim Thema „Ausbildungsqualität“ viel Spielraum haben. Seit 1996, als das Jugendarbeitsschutzgesetz novelliert worden ist, haben wir bei den Auszubildenden, die über 18 Jahre alt sind, eine Lücke im Gesetz. Bis 1996 war geregelt, dass sie auch an der Berufsschule teilnehmen dürfen. Das ist jetzt nicht mehr so. Momentan wird man für die Berufsschule nur freigestellt, was zu vielen Verwirrungen führt, nicht nur bei den Auszubildenden, sondern auch bei den Betrieben. Was ist, wenn die Berufsschule vor der Ausbildung beginnt? Viele Auszubildende müssen nach der Berufsschule wieder in den Betrieb und sammeln Minusstunden an. Das ist nicht im Sinne des Erfinders, sondern Berufsschulzeit muss Ausbildungszeit sein. Und wir brauchen auch gesicherte Qualitätsstandards und Überprüfungsmechanismen.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Frau Dr. Dorn, bei Ihnen war eine Frage des Kollegen Spiering.

Dr. Barbara Dorn

(Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände):

Vielen Dank. Herr Spiering hatte nach den Ausbildungsquoten der Großbetriebe und nach möglichen Instrumenten zum Thema „Leistungsschwache“ gefragt und inwieweit sich Großbetriebe solcher annehmen.

Zur Ausbildungsquote von Großbetrieben möchte ich ins Feld führen, dass einerseits bei den Großbetrieben in Deutschland praktisch eine hundertprozentige Ausbildungsbeteiligung besteht. Aber andererseits ist bei den Quoten, die sehr unterschiedlich sind, zu berücksichtigen, dass gerade bei Großbetrieben, die in Deutschland für international arbeitende Konzerne praktisch eine „Headquarter-Funktion“ haben, ganze Forschungs- und Entwicklungsabteilungen und große Managementbereiche angesiedelt sind, die man mit in Betracht ziehen sollte, wenn man die Ausbildungsquoten vergleichen möchte. Um sich ein realistisches Bild davon machen zu können, ob sich ein Großunternehmen angemessen beteiligt, muss man auch schauen, wie viel Prozent der Mitarbeiter eines solchen Großbetriebes, soweit er in Deutschland ansässig ist, tatsächlich auch mit einer entsprechenden Berufsausbildung ins Unternehmen hineingekommen sind, sich dort weiterentwickelt haben und wie viele aus ganz anderen Bereichen kommen. Positiv gesagt haben die oft einen viel höheren Anteil an Hochschulabsolventen als kleine und mittlere Unternehmen.

Wenn man sich den Gesamtanteil der Beschäftigten in Großbetrieben anschaut, dann beschäftigen sie ungefähr 20 Prozent der Arbeitnehmerschaft und haben ungefähr 20 Prozent der Auszubildenden. Großbetriebe machen weniger als einen Prozent der Betriebe in Deutschland aus. Insgesamt balanciert es sich also wieder ganz gut aus.

Zum Thema „Ausbildungsquote“ möchte ich an der Stelle sagen, dass bei der vom BBiB eruierten Zahl, wie viel Prozent der Betriebe sich insgesamt in Deutschland an Ausbildung beteiligen und wo man dann auf etwa 20 Prozent kommt, immer zu berücksichtigen ist, was das IAB-Betriebspanel im mehrjährigen Abstand dazu erhebt, wie viele Betriebe tatsächlich ausbildungsberechtigt sind und wie da das momentane und auch das einige Jahre übergreifende Engagement aussieht. Wenn man schaut, wie viele ausbildungsberechtigte Betriebe sich kontinuierlich oder mit Unterbrechung an Ausbildung beteiligen, dann kommt man auf Beteiligungszahlen von rund 80 Prozent. Ich werbe immer dafür, sich beide Seiten, die BBiB-Zahl und die IAB-Zahl, anzuschauen, um sich ein realistisches Bild davon machen zu können, wie viele zusätzliche Betriebe und wie viel zusätzliches Engagement noch ungenutzt sind und was



man da noch machen kann. Da ist noch Luft, aber nicht so viel Luft, wie die 20 Prozent suggerieren.

Ein weiterer Punkt, der bei Großbetrieben eine Rolle spielt, ist, dass dort neben dualen Auszubildenden auch Dual-Studierende eine große Rolle spielen. In Deutschland haben wir mittlerweile 90 000 Dual-Studierende; 40 000 Betriebe beteiligen sich daran. Bei den Großunternehmen sind das zwei- bis dreistellige Zahlen an Studierenden. Diese zählen nur dann in der Statistik der Auszubildenden, wenn sie auch einen Ausbildungsvertrag haben. Das ist aber in nicht mal der Hälfte der Fälle der Fall. Wir haben in Deutschland ein sehr flexibles und weitgefächertes Spektrum an dualen Studiengängen. Und ich möchte ausdrücklich betonen: Anders als der DGB finden wir es als Arbeitgeber sehr wichtig, das nicht anzutasten und keineswegs zu definieren. Das Duale Studium muss immer auch eine Duale Ausbildung sein, denn beide Formen funktionieren gut. Wir haben eine minimale Abbrecherquote von sieben Prozent. Die Übernahmequote bei den Betrieben liegt bei fast 90 Prozent. Es herrscht große Zufriedenheit sowohl bei den Dual-Studierenden als auch bei den beteiligten Betrieben. Auch von den Hochschulen hören wir keine Klagen. Das ist also ein Studienbereich, der sich sehr gut entwickelt und wo wir uns keine regulativen Gedanken machen sollten, sondern im Gegenteil fordere ich die Politik dazu auf, hier werbend miteinzusteigen und Unternehmen und Hochschulen zu ermutigen, miteinander noch mehr Formate zu entwickeln.

Zum Thema „Leistungsschwache und Großunternehmen“ äußere ich mich deutlich kürzer. Praktisch alle Großunternehmen haben Kohorten von jungen Leuten mit definiert leistungsschwächerem Profil. Gerade die Großunternehmen haben das. Die tun sich da oft leichter als die kleinen oder mittleren Unternehmen, sie haben Einstiegsqualifizierungs-Klassen oder andere Klasse, die sie dann in die reguläre Ausbildung im ersten oder zweiten Jahr überführen.

Ein Instrument, das wir alle miteinander, insbesondere für junge Leute oder Leute im mittleren Alter mit über 25 Jahren, noch stärker propagieren und positiv begleiten sollten, sind Detailqualifizierungen. Wir haben seitens der „Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung“, aber auch mit einer re-

gionenübergreifenden Initiative des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK), der hier heute nicht mit am Tisch sitzt, gute Initiativen, wie Teilqualifikationen vermittelt, zu einem Vollberuf kumuliert und dann zur Abschlussprüfung bei der Kammer geführt werden können. Teilweise ist dieses Instrument im politischen Raum noch ein bisschen so etwas wie ein „Schmuddelkind“. Ich werbe sehr dafür, sich das genau anzuschauen und auch positiv zu begleiten.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Herr Professor Esser.

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser (BIBB):

Herzlichen Dank. Meine Antwort an Herrn Dr. Feist, um es ohne viel Erklärung nochmal auf den Punkt zu bringen, lautet: Die Krise spielt sich nicht im Dualen System ab, sondern in den Klein- und Kleinstbetrieben. Was kann man tun? Die erste wichtige Botschaft für mich ist, dass wir erkennen müssen, dass wir das Problem bildungspolitisch isoliert nicht vom Tisch kriegen. Wir müssen nicht meinen, dass, wenn wir jetzt höhere Berufsbildung und tolle Weiterentwicklungen digitaler Art fördern, wir dann das Problem lösen und Berufsbildung an sich attraktiver machen. Das glaube ich nicht, sondern genauso wie Ausbildungsentscheidungen in der Regel mit Chancen- und Beschäftigungsperspektiven korrespondieren, müssen wir immer diese zwei Seiten der Medaille im Griff haben. Das heißt, wenn wir uns die Klein- und Kleinstbetriebe anschauen, dann müssen wir überlegen, wie wir sie als Anbieter von Ausbildung und Fortbildung, aber auch als Anbieter von Arbeit wieder attraktiv machen. Das gehört zusammen.

Ich als gelernter „Bildungsmann“ bin hier in Berlin darauf getrimmt worden, nie etwas zur Arbeitsmarkt- oder Tarifpolitik zu sagen. Das mache ich jetzt auch nicht, aber das ist nochmal die Botschaft: Das muss beides beachtet werden. Genauso wie es um gute Ausbildungsqualität geht, geht es auch um die Themen der jungen Leuten: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gute Löhne und Karriereperspektiven. Wenn wir das nicht beides in irgendeiner Weise in Balance bringen können,



dann werden wir auch mit unseren berufsbildungspolitischen Vorhaben scheitern. Das heißt dann auch, dass ich Lösungsansätze und Instrumente finden muss, um diese beiden Dinge in den Blick zu nehmen.

Die Frage lautete: Wie kann ich das den Kleinbetrieben als Arbeitgeber und Anbieter von Ausbildung attraktiver machen? Das heißt dann vor allen Dingen, dass ich erst einmal regional schauen muss. Das ist eben auch schon an der einen oder anderen Stelle gesagt worden. Ich erinnere an die alte Idee der Innungen im Handwerk. Da besteht auch die Frage, wie effizient Innungen heute arbeiten. Früher war es so, dass die Berufsstände in den Regionen über die Innungen Interessen wahrgenommen haben. Das ist eine große Aufgabe. Wir haben diese Organisationen. Ich habe letztes mit der Bäckerinnung in Köln ein Gespräch geführt, und da haben wir genau über diese Themen nachgedacht. Die Frage ist: Wie können wir Impulse setzen, sodass sie vor Ort in den Betrieben wieder attraktiver werden? Wie können sie sich in so einem regionalen Raum auch als Arbeitgeber wieder attraktiver machen, was ein Kleinbetrieb einfach nicht schafft - Stichwort „Berufsfachliche Arbeitsmärkte attraktiver machen“. Auch, um Probleme, die ich alleine nicht entsprechend lösen kann, in eine strategische Allianz zu bringen. Das heißt, wenn Sie Geld in die Hand nehmen, um die Berufsbildung zu stärken, dann ist auch Ausbildungsqualität wichtig - Stichwort „Attraktive Assets schaffen“. Das kann ein Kleinbetrieb nicht.

Laut Berufsbildungsgesetz können wir die Auszubildenden ins Ausland schicken. Das machen aber nur sehr wenige Kleinbetriebe, weil es einfach zu viel Bürokratie bedeutet. Warum wird das nicht vor Ort von Dienstleistern abgenommen? Warum gibt es in den Regionen keine zentralen Stellen, die solche Aufgaben erfüllen? Da sehe ich im Besonderen, das ist das Tolle an unserem System, die selbstorganisierte Wirtschaft in der Pflicht. Die hat die Möglichkeiten, das zu tun und ganz gezielt bei den Kammern und Innungen Anreize zu schaffen und eine Service- und Dienstleistungsstruktur für Klein- und Kleinstbetriebe neu aufzustellen. Ich sage bewusst „neu aufzustellen“, weil ich glaube, dass diese getragenen Funktionen wie die Ausbildungsberatung, das Lehrlingswesen und die Betriebsberatung auch mal auf den Prüfstand gehören mit der Frage: Wie kann ich

das angemessener machen, sodass ich wieder eine Service- und Dienstleistungsfunktion für kleine und mittlere Betriebe schaffe?

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Zum Abschluss dieser Runde ist Frau Claudia Karstens dran, mit der Antwort auf die Frage der Kollegin Walter-Rosenheimer.

Claudia Karstens

(Der Paritätische Gesamtverband):

Die Frage war, ob wir die Zugänge zu kleinteilig unterscheiden. Ja, das ist eindeutig so. Da können vielleicht auch Frau Dr. Dorn oder Herr Dr. Born nochmal etwas zu sagen und das unterstützen. Das Problem ist, dass der Zugang zur Ausbildung, also ab wann jemand eine Ausbildung aufnehmen darf, dem Zugang zu Förderinstrumenten nicht angeglichen ist und es da Unterschiede gibt.

Wie vorhin schon angesprochen, unterscheiden wir nach Aufenthaltsstatus und vermeintlich guter Bleibeperspektive. Bei den verschiedenen Förderinstrumenten haben wir auch unterschiedliche Wartezeiten. Um das mal kurz zu illustrieren: Wenn ich als junger Geflüchteter eine vermeintlich gute Bleibeperspektive habe, dann kann ich nach drei Monaten eine Ausbildung aufnehmen, aber kann zum Beispiel Berufsausbildungsbeihilfe erst nach 15 Monaten bekommen. Wenn ich vermeintlich keine gute Bleibeperspektive habe, weil ich zum Beispiel aus Afghanistan oder Äthiopien komme, dann kann ich nach fünf Jahren Förderinstrumente beantragen. Das sind fünf Jahre vor Aufenthalt und Erwerbstätigkeit. Das heißt, ich kann hier fünf Jahre lang eine Helfertätigkeit ausüben und mich dann dazu entschließen, vielleicht doch noch mit entsprechenden Förderinstrumenten eine Ausbildung zu beginnen. Das ist in der Praxis tatsächlich sehr schwierig. Wenn man sich das anschaut, dann gibt es sehr skurrile Fälle. Da ist zum Beispiel ein junger Äthiopier, der seit 2014 hier in Deutschland ist, einen Asylantrag gestellt hat, Anhörungen durchlaufen hat, seinen Hauptschulabschluss innerhalb von einem Jahr nachgeholt hat und es dann geschafft hat, eine Ausbildung zum Elektriker aufzunehmen. Er kommt aber aus Äthiopien und hat vermeintlich



keine gute Bleibeperspektive. Er hat dann versucht, Berufsausbildungsbeihilfe zu beantragen, weil sein Ausbildungsgeld nicht reicht. Der Antrag wurde abgelehnt. Und da muss man wirklich sagen, dass dann die Ausbildungen auf der Kippe stehen. Wir haben Leute, die müssen dann abbrechen. Für unsere Beraterinnen und Berater ist es völlig skurril, sie zu unterstützen, zu motivieren, diesen Weg zu gehen und dann daran zu scheitern. Da muss man einfach sagen, dass es derzeit nach dem Integrationsgesetz politischer Wille ist, dass so jemand die Ausbildung abbricht und Sozialhilfeleistungen bezieht. Das kann aus unserer Sicht nicht sein. Ich habe auch vorhin schon gesagt, dass es wichtig wäre, das Ganze anzugleichen, sodass die Leute nach drei Monaten bereits den Zugang zur Ausbildung haben, aber auch zu sämtlichen Förderinstrumenten, unabhängig vom Aufenthaltsstatus und der vermeintlichen Bleibeperspektive.

Wir haben dazu eine Broschüre gemacht. Sie hat 100 Seiten, ist eine 5000er Auflage und war innerhalb von zwei Wochen vergriffen. Sie wurde nicht nur von unseren Beratern verteilt, sondern auch von Jobcentern und Handwerkskammern. Das wird einem aus der Hand gerissen, weil die Leute nicht mehr durchblicken. Es ist furchtbar kompliziert.

Dann möchte ich noch einen Satz zur Ausbildungsduldung sagen. Die sollte geschaffen werden, um Rechtssicherheit zu schaffen und es den Arbeitgebern zu vereinfachen, Ausbildungen zu ermöglichen. In der Tat ist es jetzt so, dass sich das alles verkehrt, weil es so restriktiv ausgelegt wird, dass tatsächlich noch abgeschoben wird und Rechtssicherheit mitnichten besteht. Das kann nicht im Sinne des Erfinders gewesen sein. Wir hoffen, dass das angeglichen wird. Aus unserer Sicht muss es durch eine Rechtsänderung angeglichen werden, weil ansonsten nicht gewährleistet wird, dass einzelne Bundesländer das tatsächlich so umsetzen, wie es gewollt ist.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Wir kommen zu einer weiteren Runde der Abgeordneten.

Ich erteile der Kollegin Heller von der CDU/CSU-Fraktion das Wort.

Abg. **Uda Heller** (CDU/CSU):

Vielen Dank an die Sachverständigen. Ich habe eine Frage an Frau Dr. Dorn. Für mich ist nach wie vor, und ich denke, da sind wir uns hier im Raum alle einig, die Berufsorientierung der Schlüssel zum beruflichen Erfolg. Nun ist es so, dass dort die Länder ihre Kompetenz haben, und ich bin dahingehend recht unzufrieden. Zum Beispiel wurden in dem Bundesland, in dem sich mein Wahlkreis befindet, die Lehrer für Berufsorientierung und ihre Freistellungsstunden für dieses Thema abgeschafft. Wir haben dort das Programm „BRAFO“. Das ist eine Berufsorientierung in der 9. Klasse, bei der durch einen Bildungsträger Berufe angeboten werden - Kosmetikerin, Blumenbinderin, Bürokaufleute und so weiter. Das ist also nicht am Markt im Landkreis orientiert, sondern das sind wirklich immer wieder die gleichen Angebote. Da muss ich sagen, dass wir zehn Berufe haben, auf die sich die jungen Leute stürzen. Warum muss ich diese noch bewerben? Die Aufstiegsfortbildung ist in der Berufsorientierung kaum ein Thema. Auch die Durchlässigkeit wird nicht behandelt.

Meine Frage an Sie wäre: Wie sieht Ihrer Meinung nach eine gelingende Berufsorientierung aus, und wer soll das machen? Herr Dr. Bals hat zum Beispiel die Berufsschulen angesprochen. Da ist nun die Frage: Wo ist das besser angesiedelt? In der Schule ist es schwierig, denn die Lehrer können das nicht auch noch leisten. Aber wir müssen darüber nachdenken, wie wir dort neue Wege gehen, denn allein der Umstand, dass jemand versorgt ist, kann uns nicht befriedigen.

Meine zweite Frage geht an Herrn Dr. Born. Sie haben in Ihren Ausführungen das Modell des Berufsabiturs genannt. Ich selbst gehöre noch einer Generation an, die das kennt und durchlaufen konnte. Ich denke, wir müssen darüber nachdenken, wie wir das etablieren können. Sehen Sie eine Chance, das bundeweit zu etablieren?



Vorsitzende **Patricia Lips:**

Das Wort hat der Kollege Dr. Diaby von der SPD-Fraktion.

Abg. **Dr. Karamba Diaby (SPD):**

Herzlichen Dank für die Einführungen. Ich hätte eine Frage an Herrn Dr. Volker Born. Sie hatten die positive Entwicklung beim Anerkennungsge-
setz und die Erweiterung der Leitkammern er-
wähnt. Die Zunahme der Menschen, die eine Aus-
bildung anstreben wollen, finde ich sehr erfreu-
lich. Und deshalb komme ich ganz konkret auf die
Schwierigkeiten zu sprechen, die Frau Karstens
angesprochen hatte. Sie hatten das Stichwort
„Rechtssicherheit bei der Anwendung“ genannt.
Mich würde interessieren: Welche konkreten Er-
wartungen haben Sie an die Politik, und was sol-
len wir jetzt tun, um die Herausforderungen, die
Frau Karstens angesprochen hat, anzugehen, so-
dass wir gemeinsam in dieser Richtung das Opti-
male bei der Ausbildung von jüngeren Menschen,
insbesondere mit Migrationshintergrund, errei-
chen können?

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Die Kollegin Dr. Hein von der Fraktion DIE
LINKE.

Abg. **Dr. Rosemarie Hein (DIE LINKE.):**

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich habe eine
Frage an Frau Dr. Dorn. Vorher will ich aber noch
sagen, dass die 52 Prozent der ausbildungsberech-
tigten Betriebe eine Zahl ist, die sich auf die Erhe-
bungen des Internationalen Handbuchs der Be-
rufsbildung (IHB) aus dem Berufsbildungsbericht
bezieht. Das kann man dort nachlesen. Mir er-
schließen sich die 80 Prozent nicht. Das steht
auch mit diesem Bezug dort drin. Das wollte ich
nur nochmal richtig stellen, aber daran anknüp-
fend gibt es natürlich im Zusammenhang mit Aus-
bildungsverträgen und Ausbildungswegen noch
ein ganz anderes Problem. In Ihrer Sachverständi-
gendarstellung stellen Sie sehr viele Forderungen
auf, die ich zum großen Teil auch teile. Was Sie

jedoch nicht ansprechen, ist die Zahl der Ausbil-
dungsabbrüche. Die ist unglaublich hoch. Sie be-
trägt im Durchschnitt ein Viertel; im Gastronomie-
bereich ist sie doppelt so hoch. Meine Frage an
Sie lautet: Welche Möglichkeiten sehen Sie für
die Ausbildungsbetriebe, also die Wirtschaft
selbst, hinsichtlich der Tatsache, dass so viele
Ausbildungssuchende ohne Ausbildungsplatz
bleiben, es so viele Abbrüche gibt und so viele
Ausbildungen nicht erfolgreich bleiben, etwas zu
ändern?

Die zweite Frage würde ich gerne an Frau Conte
richten. Herr Professor Esser hat dankenswerter-
weise bereits auf die materielle Situation der Aus-
zubildenden hingewiesen, die ich vollständig
teile. Auch im Berufsbildungsinstitut kann man
die Zusammenstellung der tariflichen Ausbil-
dungsvergütungen lesen. Im ersten Lehrjahr liegt
die Spanne für die tariflich Gebundenen zwischen
300 und knapp 1 000 Euro, was eine gewaltige
Spanne ist. Da sind die nicht tariflich gebundenen
Ausbildungsplätze und diejenigen, die gar keine
Ausbildungsvergütung bekommen, noch gar nicht
dabei. Deshalb würde ich Sie gerne fragen: Wel-
che Möglichkeiten sieht die Abteilung Jugend des
DGB, um Auszubildenden eine existenzsichernde
Ausbildungsvergütung zu sichern?

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Die Kollegin Walter-Rosenheimer.

Abg. **Beate Walter-Rosenheimer (BÜNDNIS
90/DIE GRÜNEN):**

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich habe eine
Frage an Sie, Frau Karstens. Und zwar zeigt auch
der aktuelle Berufsbildungsbericht, dass das Be-
rufswahlverhalten von jungen Menschen immer
noch sehr stark von Rollenklischees und kulturel-
len Faktoren geprägt ist und die Berufliche Bil-
dung bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund
nicht immer den besten Ruf hat. Wie bewerten Sie
das, und wie können Sie sich vorstellen, dass Be-
rufliche Bildung attraktiver gemacht werden
kann?



Meine zweite Frage geht an Herrn Anbuhl. Sie haben in Ihrer Stellungnahme gefordert, dass mehr Betriebe ohne Bestenauslese ausbilden müssen und die Quote der Ausbildungsbetriebe wieder erhöht werden soll - zur Not auch durch einen fairen finanziellen Ausgleich zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Unternehmen. Meine Frage dazu lautet: Was schlagen Sie vor, um Klein- und Kleinstbetriebe mehr zum Ausbilden zu bringen? Wie könnte so eine Umlage aussehen? Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Die Kollegin Dinges-Dierig von der CDU/CSU-Fraktion hat das Wort.

Abg. **Alexandra Dinges-Dierig** (CDU/CSU):

Meine Frage richtet sich an Frau Dr. Dorn und Herrn Professor Esser. Sie betrifft die Ausbildung junger Menschen und die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden. Wie wichtig ist es, dass wir sie direkt nach der Schule in die Ausbildung bekommen? Wenn Sie sich erinnern, wir haben jetzt seit einigen Jahren das Mindestlohngesetz. Dort gibt es die Regelung, dass alle mit 18 Jahren den Mindestlohn bekommen, egal ob sie eine Ausbildung haben oder nicht. Ich habe damals versucht, mit der Arbeitsministerin eine andere Regelung zu erkämpfen, aber das wollte sie nicht. Leider hat sie es in der versprochenen Evaluation zu diesem Thema auch nicht evaluieren lassen. Deshalb frage ich Sie jetzt: Liegen Ihnen Erkenntnisse vor, dass Abgänger von Allgemeinbildenden Schulen mit 18 Jahren, ob mit oder ohne Abschluss, nicht in eine Ausbildung gehen? Meistens sind das dann welche, die eher schulmüde sind und einfach keine Lust mehr auf Schule haben, sondern durch die Mindestlohnregelung jetzt einen Job annehmen können und davon sogar leben und von zu Hause ausziehen können. Sie sind weit davon entfernt, eine Ausbildung für 300, 400 oder 500 Euro im ersten Lehrjahr aufzunehmen, es sei denn, ich werde Gerüstbauer oder Sozialversicherungsangestellter, denn dann kann man bereits vom Lohn des ersten Lehrjahrs leben. Aber bei allen anderen Ausbildungen ist das im Prinzip nicht der Fall, sodass wir hier einen Rückgang zu verzeichnen haben. Ich weiß leider nicht, was Sie

für einen Zugriff auf Zahlen haben, aber mich würde interessieren, ob wir hier erkennen können, dass wir gerade die Schwächeren aus dem Schulsystem, die einfach keine Lust mehr haben, schlichtweg verlieren, weil sie jetzt relativ einfach arbeiten können. Das heißt, wir müssten dann doch vielleicht noch mal an ein ganz anderes Gesetz, nämlich das Mindestlohngesetz rangehen und sagen, dass den Mindestlohn nur bekommt, wer eine Ausbildung hat und nicht, wer keine Ausbildung hat.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Der Kollege Rabanus von der SPD-Fraktion hat das Wort.

Abg. **Martin Rabanus** (SPD):

Es reizt mich jetzt, politisch in diese Frage einzusteigen. Das verkneife ich mir. Es ist ein wichtiges Problem benannt worden, nämlich die Frage: Was denn danach die Perspektive ist? Herr Professor Esser hat das angedeutet: Was hat denn jemand, der die berufliche Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hat, für Verdienstmöglichkeiten? Dazu will ich Sie, Herr Anbuhl, nochmal ansprechen. Sie haben in Ihrer schriftlichen Stellungnahme unter Ziffer 4) adressiert, dass bundesweit 20 Prozent der Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung im Niedriglohnsektor landen. Im Osten sind es 38,8 Prozent, also fast 40 Prozent. Das sind dann schnell gefühlte zwei Drittel. Warum sollte dann noch jemand sagen, dass das ein attraktiver Weg ist. In Ihrer schriftlichen Stellungnahme haben Sie im Wesentlichen Bezug auf die Sozialpartner genommen. Löst das das Problem? Gibt es da eine Entwicklung? Wie ist das? Was wären möglicherweise andere Instrumente, die man nochmal schaffen müsste, um sicherzustellen, dass man auch nach einer beruflichen Ausbildung auskömmliche Einkünfte hat.

Meine zweite Frage geht an Frau Dr. Dorn. Sie haben betont, dass Sie gerne Aufstiegsmöglichkeiten hätten und diese ausgebaut werden müssten, so wie Herr Dr. Born das auch ausgeführt hat. Meine Wahrnehmung ist, ohne, dass ich das jetzt auf feste Empirie stützen kann, dass in den meisten Unternehmen, die ich so kenne und von denen



ich Zahlen kenne, im Grunde genommen mit der Beruflichen Bildung Schluss ist, wenn man auf der mittleren Führungs- oder Managementebene angekommen ist. Das heißt, die Einstellungspraxis in den Unternehmen ist eine, die auf den hochschulischen Abschluss und nicht auf die Berufliche Bildung zielt. Was kann man unterstützend leisten, damit mittlere, aber auch größere Unternehmen beruflich Qualifizierten, also den Hochleistern innerhalb des Beruflichen Bildungssystems, bessere Perspektiven geben?

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Dankeschön. Die Kollegin Benning von der CDU/CSU-Fraktion.

Abg. **Sybille Benning** (CDU/CSU):

Wir haben eben schon gehört, dass die Innungen und die Kammern wertvolle Dienste leisten können, es auch sollten und es eigentlich auch unabdingbar ist, um die Berufsbilder in der Öffentlichkeit bekannter zu machen. Die Berufe müssen dargestellt werden. Gerade kleine und mittlere Betriebe schaffen das nicht. Wir sagen immer wieder, dass die Bereitschaft, in die Berufliche Bildung zu gehen, in der Schule beginnt. Wir haben auch gesagt, dass wir gerade an Gymnasien flächendeckend eine Berufsorientierung haben wollen, die zur Berufs- und Studienorientierung dient. Ich frage Sie, Herr Professor Esser: Was für ein Konzept können Sie vorschlagen, damit wir möglichst bald flächendeckend und auch mit einer gewissen fachlichen Tiefe die Berufliche Bildung den Schülern, aber vielleicht auch den Lehrern, nahebringen können, um mehr Menschen frühzeitig für die Berufliche Bildung zu gewinnen? Das ist meine erste Frage.

Meine zweite Frage richtet sich an Herrn Dr. Born, denn es gibt, das wissen wir alle, Chancen und Perspektiven in der Beruflichen Bildung. Gerade das Handwerk bietet eine gute Zukunft. Wenn man selbst ein Unternehmen führt, dann kann man dort mit Sicherheit zu gutem Erfolg kommen. Das ist auch überall zu sehen. Wir haben viele Auszubildende mit Hochschulzugangsberechtigung, aber wenige Hochschulzugangsberechtigte mit beruflicher Qualifikation. Wir finden in der

Unternehmensnachfolge kaum noch Nachfolger, denn es gibt kaum noch Menschen, die Unternehmen, gleich welcher Größe, übernehmen möchten. Und da frage ich Sie: Welche Maßnahmen können hier ergriffen werden, um effizient dagegen anzusteuern? Das ist auch ein großes Problem, denn sonst haben wir keine Ausbildungsplätze mehr.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Und zum Abschluss dieser Runde hat der Kollege Dr. Rossmann von der SPD-Fraktion das Wort.

Abg. **Dr. Ernst Dieter Rossmann** (SPD):

Meine erste Frage geht an Herrn Professor Esser. Im Nationalen Bildungsbericht, der ja ein wichtiges Dokument ist, wird in Bezug auf Asyl- und Schutzsuchende gesagt, dass wir für diese Gruppe 66 000 bis 88 000 zusätzliche Berufsvorbereitungs- und 72 000 bis 96 000 Berufsausbildungsplätze bräuchten. Herr Professor Esser, sehen Sie gewährleistet, dass wir das unter den jetzigen Bedingungen erreichen? Was sind Ihre Erkenntnisse dazu?

Die zweite Frage geht an Herrn Anbuhl, die Abteilung Jugend der DGB eingeschlossen. Wir sind mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes gegen eine Mauer gelaufen. Trotzdem möchten wir von Ihnen gerne hören: Weshalb ist es für die Zukunft aller so wichtig, das Berufsbildungsgesetz an ein oder zwei entscheidenden Punkten zu novellieren?

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Herr Anbuhl, Sie beginnen mit der Beantwortung der Ihnen gestellten Fragen.

Matthias Anbuhl (DGB):

Ich habe drei Fragen von Herrn Rabanus, Frau Walter-Rosenheimer und Herrn Dr. Rossmann gestellt bekommen.

Ich beginne mit der Frage von Herrn Rabanus nach den Verdienstmöglichkeiten. In der Tat ist es so, dass, wenn wir darüber sprechen, was eine



Ausbildung attraktiver macht und warum man sich für eine Ausbildung oder ein Studium entscheidet, wir dann bildungspolitisch einige Lenkungsmöglichkeiten haben, indem wir Aufstiegswege öffnen und Sachen bekannter machen und verbessern. Aber am Ende ist es immer eine ganz persönliche Entscheidung, die abhängig von der Frage ist, was meine Interessen, Neigungen und Fähigkeiten sind und auf welchen Beruf ich Lust habe. Natürlich geht es dabei auch um die Frage, welche Berufe ich überhaupt kenne. Das sehe ich auch so. Es geht aber auch um die Frage, ob ich eine gute Ausbildung bekomme und welche Karrieremöglichkeiten ich danach habe. In unserer Stellungnahme haben wir die Frage der Verdienstmöglichkeiten angesprochen. Die Zahlen, die wir dort zitiert haben, die den Niedriglohnsektor darstellen, sind Zahlen der Bundesregierung. Wenn wir jetzt feststellen, dass im Osten der Republik von den beruflich Qualifizierten, die eine abgeschlossene Ausbildung haben und arbeiten, 38,8 Prozent zehn Euro oder weniger pro Stunde verdienen, dann ist das natürlich ein Punkt, der bei den Menschen ankommt. Ausbildungsmärkte sind regionale Märkte. Ich kenne das, ich selbst wohne in Potsdam. Wenn ich einen Kfz-Mechatroniker sehe, der sehr gute Arbeit leistet, über dreieinhalb Jahre eine hochkomplexe Ausbildung absolviert hat, der am Ende in einer kleinen nicht tarifgebundenen Werkstatt zehn Euro netto die Stunde verdient und am Wochenende schwarz arbeitet, um seine Familie durchzubringen, dann kommt das bei den Leuten an. Das führt dazu, dass man insbesondere in dieser gymnasialen Mittelschicht oder dem „Latte-Macchiato-Bürgertum“, dem ich auch angehöre, sagt, dass die Kinder das Abitur machen müssen. Da ist an dieser Stelle eine Zugkraft. Das sage ich auch nicht, um irgendwelche Leute oder Arbeitgeber anzugreifen, aber wenn wir sagen, dass die berufliche Ausbildung wichtig ist und ihren Wert hat, dann steht das auch immer in Verbindung mit dem Tarif und dem Verdienst. Das müssen wir an dieser Stelle wissen. Da gibt es einige Herausforderungen. Das wäre eigentlich auch eine Herausforderung für die Sozialpartner. Warum sollte man als Sozialpartner, Arbeitgeber oder Gewerkschaft in diesem Bereich nicht mal eine Kampagne für die Tarifbindung starten und das stärken wollen. Das können wir rein untergesetzlich machen. Das wäre nochmal ein Thema für eine andere Anhörung. Auch

für den Gesetzgeber sehe ich Möglichkeiten, Wichtige Erleichterungen im Antragsverfahren bei der Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu schaffen. Ich glaube, dazu wird Manuela Conte gleich nochmal etwas sagen, wenn es um die Ausbildungsvergütung geht. Ich glaube, das ist wichtig. Man muss es im Kontext sehen. Einerseits geht es um die Ausbildungsvergütung, aber andererseits geht es auch um die Vergütung nach der Ausbildung. Deswegen würde ich dort ansetzen.

Die zweite Frage war von Frau Walter-Rosenheimer: Wie sieht es mit dem Sinken der Ausbildungsbetriebsquote aus? Egal wie man es betrachtet, wir haben einen linearen Rückgang von 25 auf 20 Prozent. Es ist ein durchgängiger Rückgang. Wenn man die letzten fünf Jahre betrachtet, dann sagen einige, dass das alles nicht so schlimm wäre und Schwankungen sind. Dann würde sich die Ausbildungsbetriebsquote auch in Schwankungen bewegen, aber in der Tat ist es so, dass wir bei der Ausbildungsbetriebsquote einen durchgängigen Rückgang haben. Das zeigt uns der BIBB-Datenreport immer wieder. Nun ist die Frage, wie wir das ändern können. Das eine hatte ich vorhin schon gesagt, das ist sicherlich eine Unterstützung für die Betriebe. Ich glaube, es war gut, dass wir die „ausbildungsbegleitenden Hilfen“ ausgebaut und die „Assistierte Ausbildung“ eingeführt haben. Wir müssen sie inhaltlich verbessern und flexibilisieren. Ich will das an einem Beispiel deutlich machen: Bisher ist es so, dass es für die Ausbildung eines Jugendlichen neben dem Betrieb eine Förderung von vier bis neun Stunden gibt. Aber die vier bis neun Stunden hat er zusätzlich zu den 39 Stunden in der Berufsschule und dem Betrieb. Das heißt, er hat bis zu 48 Stunden in der Woche. Und egal wie gut sich dieser Jugendliche entwickelt, der Träger ist aufgrund des Fachkonzeptes gezwungen, eine Mindestzahl an Stunden anzubieten. Das ist für viele Jugendliche unattraktiv, und deswegen treten sie mitunter aus oder steigen erst gar nicht ein, weil sie das scheuen. Ich glaube, wir müssen das an dieser Stelle flexibler gestalten, denn dann wird auch mehr Betrieben geholfen auszubilden.

Die andere Frage betraf die Finanzierungsmöglichkeiten. Es ist interessant, dass sich in letzter Zeit einiges im Bereich der Ausbildungumlage getan hat. In vielen Bundesländern hat man in der



Pflege eine Ausbildungsumlage eingeführt - übrigens jenseits politischer Couleur. Auch in Bayern wurde eine Ausbildungsumlage für die Altenpflege diskutiert. Und wenn man sich mal den Koalitionsvertrag für das Saarland anschaut, dann sieht man, dass sich dort seit 2011, also seit der Einführung der Umlage, die Zahl der Ausbildungsplätze verdoppelt hat. Das ist ein Fakt. Und das hat die Große Koalition dazu genutzt, unter der Ministerpräsidentin Kramp-Karrenbauer zu sagen, dass sie sich das anschauen und sehen wollen, ob sie auch in anderen Bereichen weitere Branchen-Fondslösungen implementieren können. Ich denke, das ist eine Lösung, bei der man zumindest sagen kann, dass wir so etwas in den Branchen oder auch regional weiterentwickeln könnten. Das ist ein Hebel, der nachweislich betrieblich zu mehr Ausbildungsplätzen geführt hat. Und das würde ich nutzen.

Mein letzter Punkt betrifft die Frage zum Berufsbildungsgesetz. Das hatte Dr. Ernst Dieter Rossmanng angeführt. Manuela Conte hatte bereits einige Punkte für die Jugend genannt. Ich würde das gerne nochmal auf bestimmte Bereiche fokussieren wollen. Erstens betrifft es die Frage des Durchstiegs von den zwei- auf die dreijährigen Ausbildungsberufe. In der Tat ist es im Moment so, dass bei einer zweijährigen Ausbildung das Risiko der Flexibilität zu 100 Prozent beim Jugendlichen liegt. Dieser hat keine Chance zu sagen: Ich habe meine zweijährige Ausbildung mit einem Schnitt von 1,0, 1,5 oder ähnlichem geschafft und möchte nun das dritte Jahr absolvieren. Er ist immer auf den guten Willen des Arbeitgebers angewiesen. Wenn wir sagen, dass die zweijährige Ausbildung ein Element ist, um den Jugendlichen einen Einstieg in die Ausbildung zu ermöglichen, dann müsste man doch auch sagen, dass sie, wenn sie ihre Leistung erbracht haben, in das dritte Ausbildungsjahr übergehen können. Da gibt es - das wurde eben erwähnt - das Offenburger Modell. Das hat man getestet, und in den Bereichen, in denen man diese Rechtssicherheit gegeben hat, lag die Durchstiegsquote bei 75 Prozent.

Mein zweiter Punkt betrifft die Berufsschulzeiten. Für mich ist es ein wichtiger Punkt, dass Jugendliche, wenn sie volljährig sind, nach einem ganzen Berufsschultag wieder in den Betrieb müssen. Eigentlich ist das für mich eine Frage des mangeln-

den Respekts, nicht nur gegenüber den Auszubildenden, sondern auch gegenüber der Arbeit der Berufsschule. Wenn ich einen vollen Berufsschultag habe, ist das ein Arbeitstag. Ich glaube, wenn man das ändert, würde das den Berufsschulen bereits viel Wertschätzung geben.

Wir haben ein sehr stark ehrenamtlich strukturiertes Prüfungswesen. Ich glaube, da müssen wir sehen, wie wir zu einer verstärkten Freistellung kommen und finanzielle Unterstützung leisten können.

Das waren exemplarisch drei Punkte, wo ich eine BBiG-Reform für dringend notwendig halte, um das System zu stärken. In dieser Wahlperiode ist die Zahl noch überschaubar, aber in der kommenden Wahlperiode muss man das Thema angehen.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Herr Dr. Born hat das Wort.

Dr. Volker Born

(Zentralverband des Deutschen Handwerks):

Zunächst komme ich zur Frage von Frau Heller zum Berufsabitur. Als wir aus dem Handwerk uns vor anderthalb Jahren zu dieser Thematik mit der Kultusministerkonferenz zusammengesetzt haben, war der erste Erkenntnisgewinn, dass es bundesweit bereits sehr viele Angebote gibt mit der Möglichkeit, einen doppelt qualifizierenden Abschluss zu erwerben, also die Lehre zusätzlich zur fachgebundenen oder allgemeinen Hochschulreife. Bundesweit gibt es 204 Modelle, die zu fast 2 000 unterschiedlichen Angeboten in den Bundesländern führen. Das heißt, wir haben eine hohe Intransparenz bei bestehenden Angeboten. Deswegen sind wir dazu übergegangen zu sagen, dass wir für diese Angebote einheitliche „Produkteigenschaften“ schaffen müssen, die in allen 16 Bundesländern einheitlich zur Anwendung kommen können. Fraglich sind auch die zentralen Voraussetzungen dafür. Wie können wir das Berufsabitur in 16 Bundesländern in die Anwendung bekommen? Wir brauchen einheitliche Eigenschaften, sodass dieses Bildungsangebot in den Regionen aller 16 Bundesländer als einheitliches Angebot wahrgenommen werden kann. Das



ist eine große Herausforderung, die über die Kultusministerkonferenz koordiniert werden müsste. Wir haben auch gelernt, dass die 16 Bundesländer die Rahmenvereinbarung zur Umsetzung der allgemeinen Hochschulzugangsberechtigung sehr unterschiedlich umsetzen und dadurch eine Vielfalt entsteht. Das würde also für die Kultusministerkonferenz einen hohen Koordinierungsaufwand auf politischer Ebene über die 16 Bundesländer hinweg bedeuten. Ich bin aber guten Mutes, dass die jeweiligen Bundesländer diese Kriterien einheitlich anwenden. Wir haben aktuell sechs Bundesländer, die das Berufsabitur ab dem Schuljahr 2017/2018 erproben werden.

Die zweite Aufgabe, auch für die Wirtschaft, wird sein, das auch in den Regionen einheitlich zu bewerben. Dass es bisher nur eine geringe Nachfrage nach solchen Doppelqualifikationen gab, lag unter anderem an der hohen Intransparenz, die dazu geführt hat, dass sie nicht bekannt sind. Diese Aufgabe wollen wir als Handwerksorganisation wahrnehmen. Das heißt, wir wollen unsere Betriebe massiv dazu motivieren, dieses Angebot anzubieten, damit an die Jugendlichen heranzutreten und zu sagen: Wenn Du bei mir eine Lehre absolvierst, dann kannst Du auch eine allgemeine Hochschulzugangsberechtigung über den Besuch der jeweiligen Berufsschule beziehungsweise der Beruflichen Schule miterwerben. Da sind wir guten Mutes, denn das erste Projekt, das in NRW gestartet worden ist, hat innerhalb von zwei Monaten sämtliche Betriebe, die für eine Fachklasse notwendig waren, einwerben können. Das heißt, es besteht bei den Betrieben ein hohes Interesse daran, mit einzusteigen.

Ich komme zur Frage von Herrn Dr. Diaby zu den Schwierigkeiten bei der Integration von jungen Geflüchteten in die Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt. Ihnen wird bereits bekannt sein, dass wir auf eine konsequente Umsetzung der „3-plus-2-Regelung“ in allen Bundesländern hoffen. Für uns ist sie eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Rechtssicherheit entsteht und die Betriebe wissen, dass sich die Investition in die Ausbildung lohnt und zum erhofften Ende führt. Die angeführten Fristen müssen einer kritischen Prüfung unterzogen werden, sodass eine entsprechende Unterstützung während der Ausbildung realisierbar ist.

Ich will den Blick weiten: Auch bei der Umsetzung des Anerkennungsgesetzes, also bei der direkten Integration in den Arbeitsmarkt, brauchen wir eine gewisse Unterstützungsform. Die Informationsbeschaffung in den Herkunftsländern ist für die entsprechenden Kolleginnen und Kollegen in den Kammern eine hohe Herausforderung. Mit dem BQ-Portal (Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen), das beim Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) angesiedelt ist, ist ein wichtiges Instrumentarium geschaffen worden, damit wir eine einheitliche Datenbank haben. Dieses BQ-Portal sollte fortgeführt werden. Wir sollten das ausbauen, damit wir eine einheitliche Informationsgrundlage haben, um zu guten, qualitativ abgesicherten Bewertungen von Anerkennungsanträgen kommen zu können. Das wäre ein weiteres Erfordernis, das in diesem Feld wichtig ist.

Die dritte Frage war: Welche Maßnahmen müssen ergriffen werden, um für die Betriebsnachfolge zu werben? Das ist im Handwerk ein Schuh, der massiv drückt. Ich hatte in anderen Konstellationen auch bereits darauf hingewiesen, dass wir innerhalb von vier Jahren 135 000 Betriebsnachfolgen realisieren müssen. Das sind gesunde Betriebe, die Unternehmerinnen und Unternehmer brauchen, denn sonst verschwinden sie vom Markt nicht aus betriebswirtschaftlichen Gründen, sondern, weil die Betriebsnachfolge nicht gesichert werden konnte. Wir sehen an dieser Stelle ein zwingendes Erfordernis, in den Schulen schon sehr früh für das Entrepreneurship zu werben. Das ist negativ besetzt, insbesondere auch aufgrund der hohen Unsicherheit, denn das ist eine Herausforderung, die Personalverantwortung und betriebswirtschaftliche Verantwortung beinhaltet.

Ich will darauf hinweisen, dass die Planbarkeit in einem Handwerksunternehmen aktuell sehr weit gegeben ist. Wir haben gerade einen Auftragshorizont von durchschnittlich zehn Monaten. Das heißt, eine Unternehmerin oder ein Unternehmer kann für zehn Monate sicher planen. Einen Auszubildenden stelle ich aber für drei oder dreieinhalb Jahre ein. Das nur mal zu der Unabwägbarkeit, in die man da hineinsteuert. Es besteht aber auch die Notwendigkeit, in der Berufsorientierung dafür zu werben. Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass sich Berufsorientierung bisher maßgeblich nur auf die Erstausbildung fokussiert hat.



Wir müssen diese auf die Chancen für eine Weiterbildung erweitern. Das ist eine Hausaufgabe für alle, die sich mit dem Themenfeld „Berufsorientierung“ beschäftigen – auch wir.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank.

Frau Conte, bei Ihnen war eine Frage von der Kollegin Dr. Hein.

Manuela Conte (DGB Bundesvorstand):

Vielen Dank. Es ging um die materielle Sicherheit für die Jugendlichen, die sich in einer Ausbildung befinden. Uns geht es auch um die Jugendlichen, die sich in einer Ausbildung befinden, die nicht in einem Betrieb absolviert wird und die, die aktuell keinen Anspruch haben oder nur Zugang zum Schüler-BAföG. Wir sagen grundsätzlich: Eine Ausbildungsvergütung muss Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und ein eigenständiges Leben ermöglichen, gerade bei den gewachsenen Anforderungen an Jugendliche, die sehr oft erstmal umziehen, eine eigene Wohnung finanzieren und darüber hinaus auch aktuell viele Lehr- und Lernmittel mitfinanzieren müssen.

Für uns sind Tarifverträge das Mittel der Wahl, insbesondere auch die Allgemeinverbindlichkeitsklärung. Das muss ermöglicht und vereinfacht werden. Das haben wir jetzt auch im Bäckereihandwerk gemacht, um eine finanzielle Sicherung herzustellen und es an die tarifvertraglichen Lösungen anzupassen.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Frau Dr. Dorn, an Sie wurden einige Fragen gestellt.

Dr. Barbara Dorn

(Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände):

Zunächst komme ich zur Frage von Frau Dr. Hein: Was meine ich mit den 80 Prozent Ausbildungs-beteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe?

Das sind die 50 Prozent der Betriebe, die sich ununterbrochen an Ausbildungen beteiligen, plus die 30 Prozent, die sich innerhalb eines Fünfjahreszeitraumes nicht die komplette Zeit, aber teilweise an Ausbildung beteiligen. Wenn man sieht, dass Klein- und Kleinstunternehmen nicht jedes Jahr neue Ausbildungsverträge abschließen und vielleicht auch mal ein Jahr haben, in dem sie gar keinen Auszubildenden im Betrieb haben, dann erklärt das diese Zahl.

Sie haben mich auch auf die, wie Sie sagten, „sehr hohe Zahl der Ausbildungsabbrüche“ angesprochen. Sie sprachen von einem Viertel. Bei dieser Zahl von 25 Prozent ist zu berücksichtigen, dass einige auch die Ausbildung einmal wechseln und tatsächlich nur etwa die Hälfte, nämlich zwölf Prozent, endgültig aus der Ausbildung herausfallen. Wenn man die Abbrecherquote in der Beruflichen Ausbildung zum Beispiel mit den über 30 Prozent an jungen Leuten vergleicht, die die Hochschule ohne einen Studienabschluss verlassen, dann ist das nach unserer Wahrnehmung wiederum eine eher positive und erfreulich niedrige Zahl. Das ist eine Zahl, die sicherlich noch verbesserungswürdig, aber eher niedrig ist. Entsprechend möchte ich die Aufmerksamkeit darauf lenken, dass, wenn man sich beide Bildungssysteme dahingehend anschaut, wie viele Absolventen tatsächlich auf dem Ausbildungsmarkt hinzukommen, man zu einer sehr interessanten Einsicht kommt. Im Jahr 2014 kamen aus dem Hochschulbereich 335 000 Erstabsolventen auf den Arbeitsmarkt. Das sind die letzten verfügbaren Zahlen. Aus dem Bereich der Dualen Ausbildung waren es 480 000, also über 40 Prozent mehr. Hinzu kommen noch die beruflich Ausgebildeten in den Vollzeitberufsschulen. Das wollte ich nur noch einmal anmerken, um den Blick dafür zu schärfen, dass das praktische Ausbildungssystem nach wie vor das System ist, das den deutschen Ausbildungsmarkt in der Masse unterstützt. Das ist noch nicht das Hochschulsystem. Wir haben hier also noch kein unbalanciertes System, das einseitig von den Hochschulen dominiert wird.

Bei der Frage von Frau Dr. Hein, welche Möglichkeiten die Betriebe haben, um mehr Ausbildungsplätze anzubieten, möchte ich darauf verweisen, dass wir jetzt das neunte Jahr in Folge zum Stichtag mehr offene Ausbildungsplätze hatten als unversorgte Bewerber - nämlich über 40 000 offene



Ausbildungsplätze und 20 000 unversorgte Bewerber, die tatsächlich keine Alternative hatten. Daneben ist zwar die Zahl von über 60 000 jungen Leuten zu sehen, die durchaus noch für eine Vermittlung in eine Ausbildung offen waren, aber die eine Alternative hatten. Angesichts dieser Zahlen ist für uns das zentrale Thema das „Matching“ und nicht, wie wir noch mehr Ausbildungsplätze generieren können.

Ich komme zur Frage von Frau Dinges-Dierig nach dem Zusammenhang von Ausbildungsmotivation und Mindestlohn. Dazu haben wir keine Zahlen. Das wäre mal interessant. Das wäre vielleicht mal eine gute Fragestellung für das Internationale Handbuch der Berufsbildung (IHB), das BIBB oder auch für beide in Kooperation, um mal zu schauen, ob man durch Auszubildendenbefragung und durch Befragung von jungen Leuten, die keine Ausbildung durchlaufen, Erkenntnisse darüber gewinnen kann, welche Rolle der Mindestlohn dabei spielt, statt einer Ausbildung alternativ gleich eine Beschäftigung mit Mindestlohn aufzunehmen.

Zahlen zum Zusammenhang von dualer Ausbildung und Arbeitslosigkeit habe ich vorliegen. Menschen ohne Ausbildung sind viermal so oft arbeitslos wie beruflich qualifizierte. Bei denen, die eine berufliche Aus- oder Aufstiegsfortbildung, also eine höhere Berufsbildung, absolvieren, besteht keine höhere Arbeitslosigkeit als bei den Hochschulabsolventen. Die Quote liegt in beiden Bereichen bei rund 2,5 Prozent.

Nun zur Frage von Herrn Rabanus, wie die Politik Unternehmen dazu bringen kann, Absolventen der Beruflichen Bildung bessere Perspektiven zu eröffnen. Da möchte ich auf die aktuellen Forschungen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) verweisen. Das Institut hat die Karriere- und Einkommensentwicklung von Menschen mit Beruflicher Bildung, wohlgerneht einschließlich der Ebene der Fortbildung, des Meisters, des Fachwirts und der Fachkaufleute, mit denen der Akademiker verglichen und festgestellt, dass zum Beispiel bei Themen wie „Personalverantwortung“ Absolventen der Beruflichen und der höheren Beruflichen Bildung insgesamt besser abschneiden als die Akademiker und dass sich beide Gruppen bei der Frage der Einkommenssituation in einem Bereich bewegen, der durchaus

eine breite Überschneidung bietet. 20 Prozent der Absolventen höherer Berufsbildung verdienen besser als der Durchschnitt der Akademiker, und 30 Prozent der Akademiker verdienen schlechter als der Durchschnitt der Absolventen höherer Berufsbildung.

Zum Thema „Weiterbildung“ möchte ich noch anmerken, dass das sicherlich ein Thema ist, dem wir uns alle weiter intensiv widmen müssen, aber es ist keines, das ganz neu entdeckt werden müsste. Die Wirtschaft gibt pro Jahr 33 Mrd. Euro für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter aus, zusätzlich zu den 25 Mrd. Euro für die Ausbildung. Das ist in der Regel nichtregulierte, freie, sehr flexible Weiterbildung, die auf einem offenen Markt zwischen Anbietern und Nachfragern stattfindet und die höhere Berufsbildung im engeren Sinne zum Meister oder ähnlichen Abschlüssen mit Kammerprüfung ist. Das ist ein sehr spannendes, aber kleines Segment innerhalb dieses Gesamtbildes. Es ist natürlich aller Mühe wert, noch mehr Menschen dazu zu bewegen, solche Bildungsgänge einzuschlagen.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Herr Professor Dr. Esser, Sie haben das Wort.

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser (BIBB):

Der ersten Frage von Frau Dinges-Dierig schließe ich mich an. Ich werde das mitnehmen und schaue, ob ich konkrete Zahlen habe.

Noch eine Ergänzung zu der Aussage von Frau Dr. Dorn: Aus dem Bereich des Themenkreises „Geflüchtete“ wissen wir, dass, wenn junge Geflüchtete die Wahl haben, ausgebildet zu werden oder zu arbeiten, dazu neigen, sich der Arbeit zuzuwenden, um ein Einkommen zu generieren, das man dann an die Familie weiterleiten kann. Das ist schon ein Argument. Meine These ist: Je weiter die Schere zwischen dem Ausbildungseinkommen und alternativer Einkommenssituationen in der Beschäftigung ist, desto höher ist der Anreiz, die Beschäftigung aufzunehmen, gerade für diese Zielgruppen, die Sie im Auge haben. Wenn wir dazu Zahlen haben, schicke ich sie Ihnen zu.



Das Zweite, Frau Benning, ist, dass Berufsorientierung überall Konsens findet, auch bei uns. Das ist auch richtig und wichtig, aber lassen Sie mich, bevor wir über die Standards reden, noch einen Aspekt einbringen, den ich auch für sehr wichtig halte. Nach dem Konzept des Berufsorientierungsprogramms (BO-Programm) beginnt Berufsorientierung mit der Potenzialanalyse, dann kommt die eigentliche Berufsorientierung, dann die Berufseinstiegsbegleitung und dann die Ausbildung. Wir dürfen nicht davon ausgehen, dass die Kontexte der jungen Leute, das Elternhaus, die Familie, Lehrerinnen und Lehrer, erst mit der 7. Klasse Einfluss auf die Kinder nehmen, sondern man ist in irgendeiner Weise bereits vorgeprägt. Mir ist wichtig, darauf aufmerksam zu machen, dass, wenn wir uns die kritischen Berufe anschauen, wir uns in einer digitalisierten Gesellschaft und Wirtschaft befinden, in der es auch noch viele Berufe gibt, die auch für unseren Wirtschaftsstandort wichtig sind, aber nicht mit der digitalen Gesellschaft und Wirtschaft korrespondieren. Jetzt werde ich etwas philosophisch, aber ich glaube, es ist ganz wichtig, dass wir auch schauen, wie dort, wo körperlich gearbeitet wird, der Arbeitsbegriff, das Geldverdienen und Bildung im Beruf verstanden werden. Wir sind gerade dabei, überall die Schulen auf Digitalisierung zu trimmen und das, was mit den Lerninhalten verbunden ist, gerade im kognitiven Bereich zu präferieren und den Bildungswert von Arbeit mit den Händen aus den Augen zu verlieren. Das mag jetzt etwas philosophisch klingen, aber ich glaube, es ist sehr wichtig, dass wir uns diesem Thema zuwenden. Da fängt Berufsorientierung an - dass Arbeit mit den Händen nicht schlechter sein muss als Arbeit mit dem Kopf. Wir müssen schauen, ob das in den Schulen auch noch so vermittelt wird, denn sonst laufen wir mit unserer Berufsorientierung gegen die Wand. Berufsbezeichnungen sind an der Stelle auch Visitenkarten. Wenn Sie mal schauen, die Top-Ten-Berufe mit den meisten offenen Ausbildungsstellen sind Berufe wie Fleischer, Klempner, Beton-/Stahlbetonbauer und Gerüstbauer - also Berufe, in denen gearbeitet wird. Dort, wo wir wenige offene Stellen haben, das heißt, in den Berufen, wo viele Jugendliche außen vor bleiben, sind das dann beispielsweise Berufe wie Mediengestalter, IT-Systemelektroniker und Biologielaborant. Gearbeitet wird dort auch, aber eben anders.

Ich finde sehr wichtig, dass wir diesen Aspekt nicht aus den Augen verlieren, wir im Grunde genommen das, was wir jetzt an Erfahrung gesammelt haben, in das Berufsorientierungs- und Bildungskettenprogramm einfließen lassen und wir dadurch auch die Standards für eine bundesweit einheitlich geregelte und in den Regionen angemessene Berufsorientierung festlegen. Da bin ich mir ziemlich sicher. Aber dann besteht auch die Frage, wie wir das mit den Ländern entsprechend verhandeln wollen.

Mein letzter Punkt, Herr Dr. Rossmann, ist eine Frage, die sich hier natürlich auftut. Die Zahlen dazu sind jetzt antizipiert und geschätzt. Zurzeit sind wir noch dabei, auf der Berufsbildungsseite zu warten, dass wir die offenen Plätze gefüllt bekommen. Ich verweise beispielsweise auf die Initiative des BMBF und des Handwerks, wo gerade auch in den überbetrieblichen Ausbildungsstellen viele Qualifizierungsmöglichkeiten für Menschen mit Fluchthintergrund vorgehalten werden, die wir beileibe nicht besetzt bekommen. Die Zahlen sind geringfügig. Im Grunde genommen sind die überhaupt nicht diskussionswürdig, weil eben der ganze Vorlauf nicht stimmt. Wir hoffen, dass das dieses Jahr an Fahrt aufnimmt. Das braucht die Wirtschaft auch - Stichwort „Fachkräftesicherung“. Das ist eine dynamische Zahl und keine Bestandszahl. Wenn wir in den Regionen im Verbund mit den Betrieben überbetriebliche Ausbildungsstellen und Schulen in einer gemeinsamen Kraftanstrengung als dynamische Struktur schultern, dann glaube ich schon, dass wir das hinkriegen. Aber im Moment können wir noch nicht davon ausgehen, dass wir überhaupt so ein Potenzial an Qualifizierungswilligen und auch Qualifizierungsfähigen entsprechend unterstützen können.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Die Kollegin Walter-Rosenheimer hatte noch eine Frage an Sie, Frau Karstens.

Claudia Karstens

(Der Paritätische Gesamtverband):

Da ging es um das Berufswahlverhalten junger



Migrantinnen und Migranten, ob die Berufsausbildung bei dieser Zielgruppe nicht den besten Ruf hat und wie man das attraktiver machen kann.

Wie ich bereits gesagt habe, aus verschiedenen Studien wissen wir bereits, dass junge Migranten, insbesondere auch arabisch- und türkischstämmige Jugendliche, nicht so gut in Ausbildungsplätze einmünden, obwohl sie die gleiche Qualifikation haben. Der Berufsbildungsbericht 2017 belegt das auch nochmal: Trotz gleicher schulischer Qualifikation ist es schwerer, in eine Ausbildung zu kommen. Es scheint also vielmehr so, als hätten diese jungen Migranten keinen so guten Ruf bei den Betrieben. Das muss man sich genauer anschauen. Ich habe mir auch nochmal einen der älteren Anträge der SPD und der CDU angeschaut. Dort wird es „migrationsbedingte Problemlagen“ genannt. Es ist oft so, dass mit dem Thema „Migration“ auch Probleme verbunden werden. Vielmehr geht es auch oft, wenn man sich das genauer anschauen würde, um die sozioökonomischen Hintergründe.

Gerade ist schon angeklungen, dass auch das Elternhaus eine große Rolle spielt. Wir wissen, dass das auch bei den Migrantinnen und Migranten oft der Fall ist. Die typische deutsche Berufsausbildung ist dann doch nicht so bekannt, und die Bildungsaspirationen gehen dann vielleicht auch eher in Richtung Studium. Allerdings sind Eltern sehr wirkungsmächtige Akteure, und die muss man an der Stelle noch mehr in den Blick nehmen. Auch im Bereich der Berufsorientierung gibt es noch mehr Möglichkeiten, etwas zu tun.

Auch Rollenklischees wurden angesprochen. Die kann man in dem Zuge auch besser aufarbeiten. Wir wissen auch aus anderen Studien, dass migrantische Eltern seltener als Türöffner zu qualifizierenden Stationen im Leben dienen können - Stichwort „Mikis“ oder „Kukis“ (Mitarbeiter- oder Kundenkinder). Ich weiß nicht, ob Sie das schon mal gehört haben, aber Mitarbeiter- oder Kundenkinder kommen in den Fällen nicht so oft vor. Unsere Migrationsdienste haben zum Beispiel Projekte, wo sie mit Eltern Betriebsbesichtigungen durchführen, einfach, um auf bestimmte Berufe aufmerksam zu machen. Für die Berufsorientierung werden Elternlotsen ausgebildet, die anderen migrantischen Eltern muttersprachlich helfen

können und überhaupt erst einmal darauf aufmerksam machen können, wie viele Berufe wir eigentlich haben und was gewählt werden kann.

Was ich auch für ganz wichtig halte und was helfen könnte, sind Vorbilder. Ich erinnere mich an eine Aussage einer jungen Migrantin mit Kopftuch, die gesagt hat: „Ich hätte nie gedacht, dass ich hier anfangen kann zu arbeiten, weil ich habe hier noch nie jemanden mit einem Kopftuch gesehen.“ Also es kommt auch auf solche Sachen an, dass Leute sich irgendwo wiederfinden und sich selber irgendwo sehen.

Das Auswahlverhalten der Betriebe habe ich bereits angesprochen. Das sollte man sich dringend näher anschauen. Um eine Zahl zu nennen: Die Ausbildungsanfängerquote bei Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit lag im letzten Jahr bei 26 Prozent, bei Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit bei 56 Prozent. Es ist einfach so, dass viele junge Migranten die Normalitätsanforderungen vieler Betriebe nicht erfüllen und dann schon eher aufgrund von negativen Zuschreibungen durchfallen. Was wir ganz dringend brauchen, sind entsprechende Kampagnen und Informationsarbeit in diese Richtung. Hier in Berlin gibt es zum Beispiel die Initiative „Berlin braucht Dich“. Es ist toll, was die machen. Über die Möglichkeit von Praktika kriegen sie junge Migrantinnen und Migranten gut in die Berufsausbildung. Sie setzen da etwas anders an. Auch da sind es teilweise kleine Stellschrauben, wie zum Beispiel, sich Einstellungstests mal genauer anzugucken. Bei der Berliner Polizei ist es zum Beispiel gelungen, die Sprachgewichtung vom deutschen Diktat als alleinige Referenz abzuschaffen und zu sagen, Türkisch und Arabisch ist bei uns auch wichtig.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Eigentlich wären wir jetzt am Ende. Ich habe noch drei Wortmeldungen von Kolleginnen und Kollegen. Die nehme ich natürlich auch noch dran. Ich darf Sie aber herzlich darum bitten, sich bei den Antworten kurz zu halten.

Der Kollege Kaczmarek von der SPD-Fraktion hat das Wort.



Abg. **Oliver Kaczmarek** (SPD):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Meine erste Frage geht an Herrn Anbuhl. Sie haben die Regionen angesprochen, in denen es nicht gelingt, ausreichend Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Das ist sehr unterschiedlich. Meine Frage ist: Wie bewerten Sie da das Verhältnis von Maßnahmen, die wir ergreifen können, um die Mobilität zu erhöhen? Das ist ein Punkt, der oft genannt wird. Und auf der anderen Seite wüsste ich gerne Maßnahmen, die wir brauchen, um vielleicht auch außerbetriebliche Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, die dann auch in betriebliche Ausbildungen münden, um eben in besonders unterversorgten Regionen dafür zu sorgen, dass alle, die eine Ausbildung machen wollen, auch die Chance bekommen, eine zu absolvieren.

Die zweite Frage geht an Herrn Professor Dr. Esser. Die höhere Berufsbildung und die Frage, wie wir die Aufstiegsfortbildung organisieren können, wurden angesprochen. Bedarf es dazu nicht auch einer völlig anderen Kooperationskultur von Hochschulen mit dem Bereich der Beruflichen Bildung? Wir vergeben immer sehr viel Geld an die Hochschulen und sagen, dass das aber auch dazu führen muss, dass sich der Anteil der beruflich Qualifizierten erhöht, aber die Ergebnisse sind doch recht übersichtlich. Deswegen frage ich danach, wie sich die Hochschulen darauf einstellen müssen.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Der Kollege Spiering hat nochmal um das Wort gebeten.

Abg. **Rainer Spiering** (SPD):

Meine Frage geht an Herrn Anbuhl. Mein Gefühl sagt mir, dass der Zugang junger Menschen zu Ausbildungsplätzen in einer Abhängigkeit zwischen Ausbildungsvergütung und Ausbildungsqualität steht. Könnte sich der DGB vorstellen, dass man im Rahmen der allgemeinen Ausbildung ein Qualitätsmanagement einführt, das auch einer gesetzlichen Überprüfung standhalten kann? Wir haben ja in vielen Bereichen der Wirtschaft Qualitätsmanagementsysteme. Wäre so etwas denkbar?

Meine nächste Frage richtet sich an Herrn Professor Dr. Esser. Wenn wir hier diskutieren, Frau Dr. Dorn hat das eben auch deutlich gemacht, stehen wir vor großen Fragezeichen. Herr Professor Dr. Esser, sind wir in der Berufsbildungsforschung so gut, wie wir eigentlich auch sein müssten? Haben wir so valide Zahlen, dass die Expertise ausreicht, um sichere Zukunftsprognosen und entsprechende politische Vorschläge zu machen?

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Zum Abschluss hat die Kollegin Scho-Antwerpes noch das Wort.

Abg. **Elfi Scho-Antwerpes** (SPD):

Ich brauche meine Fragen gar nicht mehr stellen. Frau Karstens hat bereits alles wunderbar beantwortet, was ich gerne gewusst hätte. Das Thema „Elternarbeit“ finde ich extrem wichtig. Herzlichen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Herr Anbuhl und Herr Professor Dr. Esser, Sie sind noch einmal dran.

Matthias Anbuhl (DGB):

Die erste Frage, die kam, war zur Mobilität. In der Tat glaube ich, dass man nochmal einiges tun kann, um Mobilität zu eröffnen. Ich glaube, das ist einmal die Frage des Wohnens. Auszubildendenwohnheime gibt es ja in einigen Regionen. Das kostengünstige Wohnen und auch die Frage der Mobilitätskosten sind letzten Endes wichtig, gerade, wenn ich pendeln muss, weil die Berufsschule weiter entfernt ist. In ländlichen Bereichen ist es ein Problem, dass ich häufig hohe Fahrtkosten zur Berufsschule habe. Es ist wichtig, dass die Fahrtkosten übernommen werden. Einige Länder diskutieren jetzt auch Auszubildendentickets. Ich glaube, das ist wichtig, und das sollte man auch machen. Das hat aber auch seine Grenzen, weil wir eigentlich vom Ballungszentrum reden, wo es dieses Überangebot an Bewerbern gibt. Die müssten dann in ländliche Regionen gehen. Wir haben



uns das auch mal im Vorfeld in der Allianz für Aus- und Weiterbildung in diesen „Matching-Workshops“ angeschaut und haben festgestellt, dass gerade teilweise in ländlichen Regionen, das wurde uns von der Bundesagentur für Arbeit gesagt, die Betriebe auch nur im Umfeld von 50 oder 60 Kilometern suchen, weil sie Angst haben, dass die Jugendlichen, wenn sie dann aus Essen oder aus Hamburg zu ihnen kommen, am Ende wieder weg sind. Das heißt, man müsste auch nochmal das Auswahlverfahren der Betriebe anschauen. Wie gesagt, man sollte Auszubildendenwohnungen und Mobilität fördern, aber es wird seine Grenzen haben.

Die zweite Frage war zur außerbetrieblichen Ausbildung. Das hatte ich anfangs bereits gesagt. Das war durchaus auch Kernbestandteil der Initiative „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt!“ des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit, wo man gesagt hat: Wir wollen in den Regionen, wo es diesen großen Bewerberüberhang gibt, auch eine außerbetriebliche Ausbildung anbieten, die im besten Fall nicht drei Jahre lang beim Träger stattfindet, sondern das erste Jahr beim Träger absolviert wird, und dann wechselt man in den Betrieb und macht seinen Abschluss. Gegebenenfalls macht man den auch beim Träger. Wichtig ist, dass die Qualität stimmt, es dort hohe qualitative Anforderungen gibt und das vor Ort von Sozialpartnern begleitet wird, sodass wir nicht auf einmal in Eberswalde 5 000 Floristinnen und Floristen ausbilden und dann eine ganz tolle Ausbildungsbilanz, aber kein Ziel haben. Das muss man sich sehr genau anschauen.

Die nächste Frage kam von Rainer Spiering. Das war die Frage nach der Qualität und dem Qualitätsmanagement. Eigentlich haben wir bei uns schon ein Qualitätsmanagementsystem etabliert, und es gibt ganz klare Verantwortlichkeiten von Gruppen, die das machen sollen. Ich glaube, dass die zuständigen Stellen, insbesondere im Hotel- und Gastronomiebereich und Lebensmittelhandwerk, dem nicht immer nachkommen, weshalb sie dort gestärkt werden müssen. Deswegen haben wir zum Beispiel beim BBiG gefordert, dass auch die Rechte der Berufsbildungsausschüsse gestärkt werden müssen, es Unterausschüsse zur Qualität gibt und man sich diese Ausbildungsqualität sehr stark anschaut, denn, wenn wir da nicht besser werden, dann haben wir ein Problem. Ich sage

auch, dass wir eine Doppelfunktion haben. Wenn ich mir die Industrie- und Handelskammern angucke, dann sind die auf der einen Seite die zuständige Stelle, die die Qualität kontrollieren soll, aber auf der anderen Seite sind sie ein Spitzenverband und Lobbyverband der Wirtschaft, der von denen bezahlt wird. Das ist ein systemisches Problem, das man hat. Wir versuchen das jetzt, auf unserem Weg zu lösen, indem wir sagen, dass das BBiG verbessert werden müsste und gucken, dass wir die Qualitätskontrolle besser hinbekommen. Aber es ist schon so, dass man in einem anderen Bereich nie jemanden mit der Selbstevaluation beauftragen würde. Wir haben bei den zuständigen Stellen durchaus auch ein systemisches Problem.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Herr Professor Dr. Esser.

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser (BIBB):

Herr Kaczmarek fragte nach Höherer Berufsbildung und die entsprechende Verbindung zum Hochschulbereich. Erst einmal möchte ich eine Bemerkung zum Thema „Höhere Berufsbildung“ machen. Wir haben im Hauptausschuss überhaupt noch nicht darüber gesprochen. Das ist so ein Thema, das in diesem Jahr angetragen ist - eine Konnotation an dieser Stelle. Die Generation meiner Eltern und Großeltern und die, die in meinem Alter oder älter sind, werden sich daran erinnern, dass man früher, wenn die Kinder in die weiterführenden Schulen und auf die Gymnasien gingen, davon gesprochen hat, dass der Sohn oder die Tochter auf die Höhere Schule geht. Das habe ich noch so im Ohr. In meinem Umfeld höre ich das heute nicht mehr. Heute sagt man, dass sie zum Gymnasium, zur Grundschule oder zur Gesamtschule gehen. Ich weiß nicht, was der Gedanke ist, dass das jetzt auf einmal wieder eine Marke wird, aber, wenn man das zur Marke machen will, dann muss man es auch tun. Es ist kein „ins Schaufenster stellen“, wie Frau Dr. Dorn sagte. Damit ist es, glaube ich, nicht getan. Also in Nordrhein-Westfalen habe ich vom WDR gelernt, "Lidl lohnt sich". Das habe ich deshalb gelernt, weil das ein Jahr jede Woche Freitagnachmittag und



Samstagmorgen im Radio lief. Das kommt dann irgendwann im Kopf an. Wenn man diesen Begriff als Marke entwickeln und damit auch etwas verbinden will, dann muss man auch ein Markenprogramm und ein Marketingkonzept schaffen, denn sonst reden wir hier im Kreis von höherer Berufsbildung und draußen weiß es wieder keiner. Das also zu diesem Thema.

Das Zweite sind die Hochschulen und die Verbindung zur Hochschule. Da mache ich auf das Thema „Deutscher Qualifikationsrahmen“ (DQR) aufmerksam, den wir zusammen mit der Kultus- und der Hochschuleseite entwickelt und vereinbart haben. Schauen Sie mal, wie die mit diesem Thema „Qualifikationsrahmen“ umgehen. Ich habe meine Personalabteilung gebeten, mir die Hochschulzeugnisse rauszusuchen, um mal zu schauen, wo man dieses DQR-Niveau wiederfindet oder ob man es überhaupt wiederfindet. Das heißt, die Hochschulen machen in unserer Wahrnehmung eine eigene Politik, im Übrigen auch was die Beschäftigungsfähigkeit angeht. Die Initiative, etwas entsprechend in Kooperation mit der Berufsbildung zu machen, kommt in der Regel

von der Berufsbildungsseite. Da bin ich sehr verhalten und denke, dass es uns noch viel besser gelingen muss, mit den Hochschulen auf Augenhöhe zu kommen, stelle aber in Frage, ob uns das dank des Selbstverständnisses von Hochschulen - Stichwort „Autonomie“ - auch angemessen gelingen kann.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Wir sind am Ende unseres heutigen Fachgesprächs angekommen. Ich weiß, Sie hätten gerne noch viel mehr gesagt. Dessen sind wir uns an dieser Stelle bewusst, aber das Thema wird uns ja weiter begleiten, so oder so. Die Bundestagswahlen sind nur eine kleine Unterbrechung, es wird weitergehen. Vor diesem Hintergrund bedanke ich mich, dass Sie da waren und sich die Zeit genommen haben. Es waren schon ein paar spannende Ausführungen mit dabei.

Wo auch immer Sie jetzt hinmüssen, wünsche ich Ihnen alles, alles Gute. Kommen Sie gut dort an. Danke noch einmal, dass Sie hier waren.

Schluss der Sitzung: 11:51 Uhr



Patricia Lips, MdB
Vorsitzende

Bearbeiter: Subert / Kappenstein



Ausschussdrucksache 18(18)373 a

22.05.2017

**Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA),
Dr. Barbara Dorn**

Stellungnahme

Öffentliches Fachgespräch

zum Thema

„Berufliche Bildung - einschließlich BBiG“

am Mittwoch, 31. Mai 2017

Fachgespräch des BT Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung am 31. Mai 2017 "Berufliche Bildung - einschließlich BBiG"

Stellungnahme der Arbeitgeber

17. Mai 2017

Die duale Ausbildung ist als zentrales Element für die Fachkräftesicherung nicht nur ein Grundpfeiler für die Stärke unseres Wirtschaftssystems – sie ist für junge Menschen auch hochinteressant und bietet gute Karriere- und Verdienstmöglichkeiten. Die Unternehmen in Deutschland engagieren sich auf breiter Basis für die Ausbildung: **Rund 80 % der berechtigten Betriebe bilden aus**, pro Jahr investieren sie rd. 25,6 Mrd. € in ihre 1,4 Mio. Auszubildenden.

Das **Berufsbildungsgesetz hat sich als Basis und Rahmen der beruflichen Ausbildung in Deutschland bewährt**. Die BDA teilt die Einschätzung des BMBF als federführendem Ministerium, dass **kein Bedarf an grundsätzlichen oder systemischen Änderungen** festzustellen ist. Eine Reihe von technischen oder detailoptimierenden gesetzgeberischen Handlungsmöglichkeiten könnten ohne umfassende Novellierung wahrgenommen werden (siehe Anlage: BDA-Bewertung der BBiG-Evaluation des BMBF vom 5. Juli 2016).

Die **Sicherung des beruflich qualifizierten Fachkräftenachwuchses** bleibt in den kommenden Jahren eine der zentralen Herausforderungen für die deutsche Wirtschaft. Es gilt, junge Menschen für die gesamte Bandbreite an Ausbildungsberufen zu begeistern, dabei

insbesondere den Nachwuchs im MINT-Bereich zu sichern sowie unterschiedlichen Zielgruppen – mit oder ohne Abitur, Leistungsstärkere und Leistungsschwächere, Menschen mit Migrations- und/oder Fluchthintergrund – passgenaue Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Berufliche Weiterbildung ist ein Schlüssel für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und ein elementarer Baustein der Personalentwicklung. Sie ist ein zentrales Instrument zur **Fachkräftesicherung** im Betrieb und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit des/der Einzelnen in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Bereits heute investieren die **Unternehmen in Deutschland rd. 33,5 Mrd. € im Jahr in die Weiterbildung** ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die **demografische Entwicklung** wird die Nachfrage nach Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für Berufstätige in den nächsten Jahren weiter steigern: Wenn weniger Menschen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, müssen die Potenziale, die da sind, besonders gut genutzt und die Menschen so gut wie möglich (weiter)qualifiziert werden.

1. Berufliche Ausbildung

Die besondere **Qualität des dualen beruflichen Ausbildungssystems** in Deutschland

basiert auf seiner **Praxisnähe und Beschäftigungsorientierung**. Berufsbildungssystem und Arbeitsmarkt sind eng miteinander verknüpft. Orientiert an den Anforderungen. Entsprechend niedrig ist die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland. Die sog. NEET-Rate (Not in Employment, Education or Training) von 15- bis 24-Jährigen lag 2016 in der Europäischen Union im Schnitt bei 11,5 %, in Deutschland hingegen war sie mit 6,6 % deutlich niedriger.

Die **Allianz für Aus- und Weiterbildung** trägt seit ihrer Gründung 2014 wesentlich dazu bei, die berufliche Bildung weiter zu verbessern. Mit der **Einführung der Assistierten Ausbildung (AsA) und der Ausweitung ausbildungsbegleitender Hilfen (abH)** werden leistungsschwächere Jugendliche und deren Ausbildungsbetriebe noch besser unterstützt. Durch die verstärkte Meldung freier Ausbildungsbetriebe bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) tragen die Betriebe dazu bei, das **Matching auf dem Ausbildungsmarkt** zu verbessern. Das **regionale, berufsfachliche und qualifikatorische Matching** bleibt jedoch eine Herausforderung. Dafür muss die **Mobilität von Jugendlichen auf dem Ausbildungsmarkt** stärker gefördert, und eine **praxisorientierte Studien- und Berufsorientierung an allen allgemeinbildenden Schulen** sichergestellt werden. Dazu leistet das von BDA und Institut der deutschen Wirtschaft (IW) getragene Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland seit über 60 Jahren einen zentralen Beitrag und vermittelt jeder interessierten Schule ein Partnerunternehmen. Bereits 1.500 Schulen mit einer ausgezeichneten Studien- und Berufsorientierung wurden bundesweit durch das Berufswahl-Siegel ausgezeichnet, welches durch SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland koordiniert wird. Besonders wichtig ist die Sicherstellung der **Ausbildungsreife** in der Schule. Da alle wichtigen Akteure der beruflichen Bildung Partner der Allianz sind, darf ihre Bedeutung nicht durch ein weiteres Gremium für Berufsbildung verwässert werden.

Den Unternehmen bieten die Ausbildungsordnungen über die Sicherung der beruflichen

Einsatzfähigkeit aller Absolventinnen und Absolventen hinaus **Gestaltungsspielräume und Flexibilität** für ihre jeweilige Ausbildungspraxis. Diese Anpassungsfähigkeit ist auch mit Blick auf die technologische Entwicklung ein Vorteil. Die Digitalisierung wird neue Geschäftsfelder hervorbringen, neue Wertschöpfungsprozesse und Vertriebsstrategien, neue Produkte, Abläufe und Berufsfelder. In Administration, Dienstleistung, Handel, bei Transport und Logistik sowie Produktion verändern sich die Anforderungen an Qualifikationen und Kompetenzen und werden sich weiterentwickeln – mit entsprechenden Konsequenzen für die Aus- und Weiterbildung. Sowohl bei gewerblich-technischen als auch bei kaufmännischen und dienstleistenden Berufsausbildungen ist eine **Neuausrichtung auf eine verstärkte Prozess- und Digitalisierungsperspektive zu prüfen und ggf. berufsbezogen umzusetzen**. Bei vielen Facharbeiterinnen und Facharbeitern in der Industrie z.B. gewinnen neben ihren traditionellen Aufgaben weitere Kompetenzen an Bedeutung, wie das Beherrschen von Systemen mit dezentraler Intelligenz, der Umgang mit Daten und deren Analyse sowie die Fähigkeit, einen störungsfreien Anlagenbetrieb sicherzustellen. Diese Fähigkeiten müssen bereits in der Berufsausbildung systematisch gefördert werden, was auch eine kontinuierliche Weiterbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder, der Berufsschullehrkräfte und der Prüferinnen und Prüfer voraussetzt. Das von den M+E-Sozialpartnern erarbeitete und auch von anderen Branchen avisierte „agile Verfahren“ ist zu unterstützen: Eine **Erweiterung von beruflichen Aus- und Fortbildungsordnungen um digitale Kompetenzen kann und soll überwiegend im Rahmen von zügigen Teilnovellierungen**, flankiert durch entsprechende Anpassung der Rahmenlehrpläne geschehen statt durch aufwändige Neuordnungsverfahren. Eine **Kapazitätserweiterung der Ordnungsabteilung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)** ist zu prüfen, da diese bei Neuordnungs- und Novellierungsverfahren teils als „Nadelöhr“ wirkt (aktuelles Beispiel für Verzögerungen: Schneidwerkzeugmechaniker, Fachpraktiker Druckverarbeitung, Fachpraktiker Buchbinde).

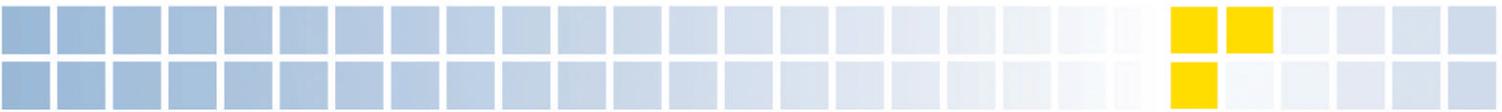


Durch die rasch fortschreitende Digitalisierung und Technisierung werden bestimmte Berufe und Tätigkeitsfelder – gerade im technischen Bereich – an Bedeutung für den Wirtschaftsstandort Deutschland gewinnen. Die **Nachfrage nach MINT-Fachkräften** wird dadurch weiter steigen. Stehen diese Fachkräfte allerdings nicht zur Verfügung, wird dies für Deutschland zum Wachstums- und Innovationshemmnis. **Den Unternehmen fehlten im April dieses Jahres 237.500 MINT-Arbeitskräfte.** Dies ist der höchste Stand seit Beginn der Erhebung im Jahr 2011. Allein im Vergleich zum Vorjahresmonat ist die MINT-Lücke um 38,6 % angestiegen. Auch die Zahl der offenen MINT-Stellen hat mit 430.400 ein Allzeithoch erreicht. Die Digitalisierung der Wirtschaft hat klare Effekte: Inzwischen fast 40 % aller fehlenden akademischen MINT-Arbeitskräfte werden für den IT-Bereich gesucht. Die Möglichkeit einer abschlagfreien Rente mit 63 nach 45 Berufsjahren hat bereits jetzt bei den MINT-Facharbeiterinnen und -Facharbeitern erhebliche negative Effekte verursacht. Diese falsche politische Weichenstellung trägt im Umfang von 13.500 Personen zur Verschärfung der MINT-Fachkräftelücke bei. Das IW Köln prognostiziert, dass – werden keine Gegenmaßnahmen zur Fachkräftesicherung ergriffen – bis 2025 die Anzahl der erwerbstätigen MINT-Fachkräfte mit beruflicher Qualifikation um ca. 1 Mio. sinken wird. Bei diesem Defizit von 1 Mio. Fachkräften ist der zu erwartende Zusatzbedarf für Wachstum und Innovation noch nicht mit eingerechnet. Hier muss es gelingen, die **junge Generation zukünftig schon im Bereich der frühkindlichen und schulischen Bildung stärker für MINT-Fragen zu interessieren.** Einen weiteren wichtigen Hebel, damit diese Lücke möglichst nicht entsteht, sehen wir in der gezielten **Fachkräftezuwanderung aus der EU, aber auch von außerhalb Europas.**

Die **Berufsschulen sind eine unverzichtbare Säule im System der dualen Ausbildung** und für die Betriebe wichtige Partner. Sie **müssen bei Förderprogrammen und Initiativen des Bundes, der Länder und der Kommunen zur Schulsanierung und zur**

digitalen Ausstattung ebenso wie die allgemeinbildenden Schulen berücksichtigt werden. In der **Allianz für Aus- und Weiterbildung**, in der alle Akteure zusammengeschlossen sind, werden alle Fragen und Herausforderungen der beruflichen Bildung diskutiert und entschieden. Die Länder als Träger von Schulen, Berufsschulen und Hochschulen sind über die KMK in der Allianz vertreten. Fragen des Ausbaus der digitalen Bildung an Berufsschulen können zukünftig noch stärker als bisher von der Allianz für Aus- und Weiterbildung aufgegriffen werden. **Ein separater Nationaler Pakt für die Berufsschulen ist daher nicht notwendig.**

Damit die Berufsschulen ihre Angebote am individuellen Leistungsprofil der Auszubildenden und den Anforderungen der Betriebe ausrichten können, benötigen sie **mehr Selbstständigkeit, auch in Personal- und Finanzfragen.** Jede Berufsschule braucht Spielraum, um auf das unterschiedliche Leistungsprofil ihrer Schülerinnen und Schüler eingehen und diese im engen Austausch mit den Betrieben individuell fördern zu können. Dazu gehört auch – sofern erforderlich – eine gezielte Sprachförderung, z.B. bei Auszubildenden mit Migrations- oder Fluchthintergrund. Um **digitale Kompetenzen bei den Auszubildenden zu fördern**, brauchen die Berufsschulen eine entsprechende Ausstattung sowie didaktische Konzepte zur Einbindung neuer Technologien und Medien in den Unterricht. Dies wiederum setzt die kontinuierliche Fortbildung der Lehrkräfte voraus. Schon jetzt fehlen in vielen Regionen der Berufsschule qualifizierte Lehrkräfte, insbesondere in den MINT-Fächern. Die **grundständige Lehramtsausbildung bleibt das entscheidende Standbein für den Lehrkräftenachwuchs**, wobei verschiedene Modelle sinnvoll sein können (z.B. auch FH-/Uni-Kooperationen). Daneben müssen die Berufsschulen auch Quereinsteigerinnen und **Quereinsteiger aus der Betriebspraxis** (z.B. Ausbilder/-innen, Meister/-innen, Fachwirt/-innen) einstellen. Dies sorgt auch für eine intensivere Vernetzung mit der Fachpraxis. Noch vorhandene Hürden und Erschwernisse müssen hier abgebaut werden.

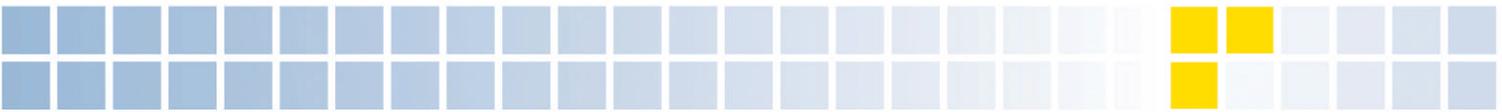


Damit in Zukunft noch mehr junge Menschen für eine duale Ausbildung gewonnen werden können, sind alle Akteure der Berufsbildung und der Berufsberatung gefragt, noch besser zu informieren. **In der Berufs- und Studienorientierung muss die Gleichwertigkeit von beruflicher und hochschulischer Bildung gelebt, die Chancen einer dualen Ausbildung müssen aufgezeigt werden.** Es bestehen immer noch große Unterschiede bei den Schultypen: Schulen mit Haupt- und Realschulgängen konzentrieren sich auf den Bereich der Berufsorientierung, Gymnasien sind eher auf Studienmöglichkeiten fokussiert. Jugendliche außerhalb des Gymnasiums erfahren dadurch nur selten von der Möglichkeit, nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung studieren zu können, auch ohne Abitur, oder sich über die berufliche Aufstiegsfortbildung zur Fachwirtin oder zum Meister weiter zu qualifizieren. Gymnasiastinnen und Gymnasiasten wiederum sind die Bandbreite an Ausbildungsberufen oder dualen Studiengängen und die dortigen Karriere- und Entwicklungschancen meist wenig bekannt. Dies kann zu falschen Entscheidungen führen und Abbrüche eingeschlagener Bildungswege nach sich ziehen. Hier sehen wir Nachhol- und Verbesserungsbedarf. Unser **Schulsystem braucht eine systematische curricular festgeschriebene Berufs- und Studienorientierung in allen Schulformen der Sekundarstufen I und II, die in engem Austausch mit der beruflichen Praxis erfolgt.** Auch das breite personelle und mediale Dienstleistungsangebot der Bundesagentur für Arbeit – von der Berufs- und Studienberatung bis hin zu Publikationen und Internetplattformen – kann von den Schulen noch intensiver genutzt werden. Das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland (Koordination durch BDA und IW Köln) oder das dort **verankerte Netzwerk Berufswahl-SIEGEL, mit dem bundesweit bereits 1.500 Schulen mit exzellenter Berufsorientierung** ausgezeichnet wurden, haben Vorbild-Charakter für eine gelingende Berufs- und Studienorientierung und stehen als Kooperationspartner den politischen Akteuren zur Verfügung.

Es gilt, die **ganze Bandbreite der Zielgruppen einer dualen Ausbildung anzuspre-**

chen. Auch für Abiturientinnen und Abiturienten – aktuell stellen sie ein Viertel der Azubis – bietet das duale Ausbildungssystem attraktive Entwicklungsmöglichkeiten u.a. über Abiturientenprogramme (Kombination von Aus- und Fortbildung in drei Jahren) oder ein duales Studium. Allein in den nächsten zehn Jahren werden z.B. rd. 180.000 Handwerksbetriebe vom Bauhandwerk und dem Schneideratelier bis zur Hörgeräte-Akustik Nachfolger suchen – gerade **für leistungsstarke Jugendliche** eine interessante Perspektive. Auch **leistungsschwächere Jugendliche** müssen noch besser in Ausbildungen integriert werden. Deutschland kann es sich nicht leisten, auf Potenziale zu verzichten. Aktuell leben in Deutschland 1,2 Mio. junge Menschen zwischen 20 und 29 Jahren, die weder über einen Berufsabschluss verfügen noch eine Ausbildung absolvieren – diese Anzahl muss in den kommenden 15 Jahren dringend um mindestens die Hälfte reduziert werden. Flüchtlinge sollten aufgrund ihrer spezifischen Situation statistisch gesondert erfasst werden. Förderinstrumente wie die **assistierte Ausbildung (asA), ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) oder auch Ausbildungsbausteine** – wenngleich eine reguläre Ausbildung immer zu favorisieren ist – bieten hier sinnvolle Optionen und müssen genau wie zweijährige Ausbildungen noch weit konsequenter genutzt werden.

Jugendliche mit Behinderung sollten, wo immer möglich, ebenfalls in den Strukturen anerkannter Ausbildungsberufe ausgebildet werden. Mit einer **sorgfältigen Berufswahl, individueller Unterstützung und geeigneten Hilfsmitteln** ist dies für viele der Jugendlichen möglich. Ist aufgrund der Art und Schwere der Behinderung keine reguläre Ausbildung leistbar, kommt eine Ausbildung in den Fachpraktikerberufen infrage. Diese berücksichtigt die Bedürfnisse und Profile von behinderten Jugendlichen, indem z.B. bei Lernbehinderungen die praktischen Ausbildungsinhalte überwiegen oder bei körperlicher Behinderung bestimmte praktische Anteile nicht absolviert werden müssen. Auch Ausbildungsbausteine oder Teilqualifikationen können hier Möglichkeiten eröffnen.



Für die **Einmündung von Flüchtlingen in Ausbildung** und Beschäftigung ist – neben der Vermittlung der Vorteile des deutschen Ausbildungssystems – die wichtigste Voraussetzung der vorlaufende sowie ausbildungs- und berufsbegleitend fortgesetzte **Spracherwerb**. Allerdings haben viele junge Flüchtlinge das 18. Lebensjahr bereits vollendet und unterliegen damit nicht mehr der Schulpflicht. Deshalb muss in allen Bundesländern die Möglichkeit geschaffen werden, den **Schulbesuch** zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung individuell **über das 18. Lebensjahr hinaus** auszudehnen. Die bayerische Regelung – in der Regel Besuch der Berufsschule bis zum 21. und bei Bedarf bis zum 25. Lebensjahr – ist hier vorbildlich. Die Kultusministerkonferenz sollte einen entsprechenden Beschluss zu einer einheitlichen Regelung in den jeweiligen Schulgesetzen fassen, um den Spracherwerb zu fördern, Grundbildung sicherzustellen, berufliche Orientierung zu geben und mehr jungen Flüchtlingen einen allgemeinbildenden Schulabschluss im Rahmen verbindlicher Angebote zu ermöglichen.

Für die Zielgruppe der Flüchtlinge muss die **ganze Bandbreite an vorhandenen Qualifizierungsformen und Förderinstrumenten** flexibel genutzt werden. Dazu gehört neben der drei- bis dreieinhalbjährigen Ausbildung auch die Ausbildung in rd. 30 gut eingeführten zweijährigen Berufen wie etwa Fachlagerist/-in, Verkäufer/-in oder Maschinen- und Anlagenführer/-in, die sämtlich den Durchstieg in eine dreijährige Ausbildung ermöglichen. Weitere wichtige Instrumente sind Berufsvorbereitungsmaßnahmen in Kombination mit einer intensiven berufsbezogenen Sprachförderung, mehrmonatige Einstiegsqualifikationen (EQ) im Betrieb sowie Teilqualifikationen, die sich durch Absolvierung der Externenprüfung zu einem kompletten Ausbildungsabschluss addieren lassen, aber auch schon einzeln auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind. Auch die Tarifpartner sind sich ihrer Verantwortung bewusst und haben in zahlreichen Wirtschaftsbereichen die bereits bestehenden Fördermöglichkeiten auch für junge Flüchtlinge geöffnet. Da Flüchtlinge häufig finanzielle Verpflichtungen haben, kann für

viele auch eine **Teilzeitausbildung** (mit Teilzeitvergütung), die sie mit einem Job verbinden können, eine Option sein. Die Teilzeitausbildung sollte über den bisherigen Anwendungskreis von Auszubildenden mit eigenen Kindern oder Auszubildenden mit pflegebedürftigen Angehörigen hinaus geöffnet werden.

Mit der zunehmenden Wichtigkeit der Potenzial- und Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland gewinnt auch die **Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen** an Bedeutung und muss weiter verbessert werden. Ziel müssen möglichst transparente, kostengünstige und weniger komplexe Anerkennungsverfahren sein, so dass ausländische Fachkräfte ihre Expertise in Deutschland möglichst schnell einbringen können. Besonders wichtig ist dies aktuell bei den medizinischen Gesundheitsberufen, für die wir dringend eine echte zentrale länderübergreifende Gutachterstelle brauchen, bei der jeder Antrag eingereicht, bearbeitet und direkt auch beschieden werden kann. Generell muss in Fällen, in denen keine Zeugnisse vorhanden sind, in einem unkomplizierten Kompetenzfeststellungsverfahren – z.B. durch Arbeitserprobung, Fachgespräche, Probearbeiten im Betrieb – ermittelt werden, welche beruflichen Qualifikationen die Menschen in ihren Heimatländern bereits erworben haben. Zur Erschließung und Nutzung aller Potenziale und Kompetenzen brauchen wir **auch für Inländerinnen und Inländer standardisierte Validierungsverfahren** zur Feststellung auf dem Arbeitsmarkt nutzbarer, nonformal und informell erworbener Kompetenzen bis hin zur Prüfung und Feststellung der Gleichwertigkeit solcher Kompetenzprofile zu formalen Qualifikationen, wie z.B. Ausbildungsgängen oder Studienabschlüssen.

Um die berufliche Bildung weiter zu stärken, muss auch die **Durchlässigkeit in die akademische Bildung** erhöht werden. Zwar ist seit 2009 ein Studium auch ohne Abitur in allen Bundesländern möglich: Die Zahl der beruflich Qualifizierten, die sich ohne formale Hochschulzugangsberechtigung für ein Studium entscheiden, ist jedoch auch aufgrund der mangelnden berufsbegleitenden Studienangebote gerade im Bachelorsegment nach



wie vor zu gering, auch wenn hier große regionale Unterschiede bestehen. Aktuell studieren 2,8 % der Studienanfängerinnen und -anfänger ohne Abitur. **Allerdings behindern vielfach starre Strukturvorgaben der Länder den Ausbau berufsbegleitender Bachelorstudiengänge.** Solche Hürden sind abzubauen. Ebenso müssen die Hochschulen, wo dies möglich ist, den von der Kultusministerkonferenz eröffneten rechtlichen **Rahmen zur Anrechnung** außerhochschulisch erworbener Kompetenzen auf bis zu 50 % eines Curriculums **aktiver nutzen.**

Durchlässigkeit bedeutet jedoch nicht nur, Wege von der beruflichen Bildung in die Hochschulen zu bahnen – auch der umgekehrte Weg muss zukünftig noch weit stärker bekannt gemacht werden. Dies ist nicht nur **für Studienabbrecherinnen und -abbrecher** relevant, die eine duale Ausbildung aufnehmen oder in ein Abiturientenprogramm einmünden. Auch für erfolgreiche Hochschulabsolventinnen und -absolventen bietet die berufliche Bildung Chancen. Hier sind alle Beteiligten – Hochschule, Unternehmen, Akteure der Berufsbildung – in der Pflicht, verstärkt über die bestehenden Möglichkeiten einer **Ausbildungszeitverkürzung** bzw. des unmittelbaren Einstiegs in die berufliche Fortbildung statt Ausbildung zu informieren. Angebote der **beruflichen Aufstiegsfortbildung** lassen sich in vielen Fällen gut in die Bildungslaufbahn einbauen, ob das nun die Architektin ist, die sich nach Abschluss des Studiums über eine Qualifizierungsprüfung zur Gebäudeenergieberaterin HWK weiterqualifiziert, der Absolvent der Betriebswirtschaftslehre, der die Fortbildungsprüfung zum Bilanzbuchhalter ablegt, oder die Absolventin eines Pädagogikstudiums, die eine Fortbildung zur Berufspädagogin absolviert.

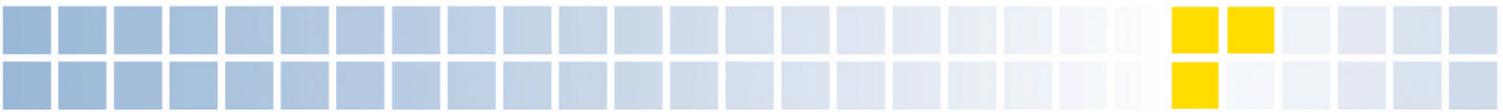
Wie beim Übergang von der beruflichen in die akademische Bildung spielt auch beim Übergang von der akademischen in die berufliche Bildung die **Anerkennung von Leistungen** aus dem abgebenden System eine wichtige Rolle. Auch hier gilt es, eine Anrechnung von bereits erworbenen Kompetenzen aus dem Studium auf eine Berufsausbildung oder eine Aufstiegsfortbildung zu prüfen und die Quali-

fizierungsdauer zu verkürzen, wo dies möglich und sinnvoll ist. Die berufliche Bildung muss sich auch für neue kreative Formen der strukturierten Verzahnung von beruflicher und hochschulischer Bildung öffnen und neue Modelle erproben. Ein aussichtsreiches Modell ist z.B. die **studienintegrierende Ausbildung** mit einer gemeinsamen beruflich-akademischen Orientierungsphase. Zum Beispiel im Bereich der kaufmännischen Ausbildung sind Kopplungen mit wirtschaftswissenschaftlichen Modulen sinnvoll. Solche Modelle hätten den Vorteil, dass sich die Auszubildenden erst zu einem späteren Zeitpunkt entscheiden müssen, ob sie ihre Ausbildung fortsetzen, in ein duales Studium wechseln oder sich für ein Vollzeitstudium entscheiden. Wir sind der Überzeugung, dass in solchen neuen Modellen echte Chancen für die zukünftige berufliche Fachkräftesicherung liegen.

UNSERE FORDERUNGEN

HOHE QUALITÄT DER BERUFLICHEN BILDUNG BEIBEHALTEN UND GEZIELT WEITERENTWICKELN

- **Berufliche Bildung umfassend verstehen** und neben fachlichen Inhalten gezielt überfachliche sowie soziale Kompetenzen, Innovationsgeist, Entscheidungsfähigkeit, betriebswirtschaftliche Fähigkeiten und die Persönlichkeitsentwicklung fördern
- **Modernisierung der Ausbildungsberufe konsequent fortsetzen**, Anforderungen der Digitalisierung aufgreifen
- Qualität in den **Berufsschulen** sichern, Digitalisierung fest verankern, Lernortkooperationen stärken
- Berufsschulen **bedarfsgerecht** und angemessen **ausstatten**, Selbstständigkeit der Berufsschulen stärken, für **Berufsschullehrernachwuchs** werben
- Weiterbildung zur Sicherung der **digitalen Kompetenz von Auszubildenden und Berufsschullehrerinnen** und -lehrern ausbauen



- Verfahren zur **Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen** verbessern
- Standardisierte Validierungsverfahren zur Feststellung **nonformal und informell erworbener Qualifikationen** erproben und einführen

GLEICHWERTIGKEIT VON BERUFLICHER UND AKADEMISCHER BILDUNG HERVORHEBEN, GEZIELTE VERZÄHNUNG DER BILDUNGSBEREICHE BEFÖRDERN

- **Berufliche Bildung** muss von allen Beteiligten inklusive Berufsberatung durch Aufzeigen von Karriere-, Beschäftigungs- und Verdienstchancen **gezielt gestärkt** werden.
- **Gemeinsame Angebote** von beruflicher und akademischer Bildung, z.B. mit kombinierter Eingangsphase, erproben und implementieren
- **Anrechnung** von im jeweils anderen Bildungsbereich erworbenen Kompetenzen nach transparenten und nachvollziehbaren Kriterien in allen Institutionen umsetzen
- Angebote des **ausbildungsbegleitenden Erwerbs der Hochschulreife** ausbauen, bekannter machen und nutzen
- Information über die Möglichkeit eines **dualen und/oder berufs begleitenden Studiums** verbessern
- **Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte ohne Abitur** weiter vorantreiben, Anteil der Studierenden ohne Abitur erhöhen durch mehr berufs begleitend studierbare Bachelorangebote

ALLE ZIELGRUPPEN FÜR BETRIEBLICHE AUSBILDUNG ERSCHLIESSEN

- Besseres **Matching auf dem Ausbildungsmarkt** erreichen, u.a. durch Unterstützung von Mobilität der Auszubildenden

und durch konsequente Meldung von Ausbildungsplätzen an die Bundesagentur für Arbeit

- **Förderung leistungsstarker Jugendlicher durch Zusatzqualifikationen** (auch im Bereich Digitalisierung), Auslandsaufenthalte, duale Studiengänge etc.
- **Leistungsschwachen Jugendlichen noch gezielter Chancen** eröffnen, u.a. durch assistierte Ausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen, zweijährige Ausbildungen, Ausbildungsbausteine
- **Inklusion** von Jugendlichen mit Behinderung in anerkannte Ausbildungsberufe, **wo immer möglich, umsetzen**; zudem Fachpraktikerausbildung stärken
- **Einstiegsqualifizierung ausbauen** und Allianz-Ziel von 20.000 EQ-Plätzen im Jahr umsetzen; auch für Flüchtlinge intensiv nutzen
- Alle berufsvorbereitenden Maßnahmen auch für Geduldete und Asylbewerber mit hoher Bleibeperspektive öffnen; **Jugendlichen mit Fluchthintergrund** die Vorteile der dualen Ausbildung vermitteln und alle bestehenden Instrumente und Modelle nutzen; Sprach- und Berufsbildung für Flüchtlinge verzahnen; Möglichkeiten schaffen, den (Berufs)Schulbesuch für diese Zielgruppe über das 18. Lebensjahr hinaus auszudehnen
- **Teilzeitausbildung** für weitere Zielgruppen wie z.B. Flüchtlinge öffnen
- Vermehrt Möglichkeiten zum Quereinstieg und zum **Nachholen berufsqualifizierender Abschlüsse** schaffen

2. Berufliche Weiterbildung und Lebenslanges Lernen

Berufliche Weiterbildung ist eine kontinuierliche Aufgabe und liegt in der **geteilten Verantwortung von Arbeitgebern und Beschäftigten**. Maßgeblich für Weiterbildungen ist immer der individuelle Bedarf, so dass



auch immer individuelle Absprachen getroffen werden müssen. Verantwortung und Aufwand müssen dem jeweiligen Nutzen und den Interessen entsprechend geteilt werden. Nach wie vor findet betriebliche Weiterbildung zum überwiegenden Teil innerhalb der Arbeitszeit statt. 68 % der erfassten Weiterbildungsstunden entfallen auf die Arbeitszeit. Da die Beschäftigten jedoch ebenfalls unmittelbar von Weiterbildungen profitieren, indem sie ihr Fachwissen aktualisieren, neue Kompetenzen erwerben und insgesamt ihre Beschäftigungsfähigkeit sichern, ist von ihrer Seite eine noch stärkere Bereitschaft erforderlich, sich durch den **Einsatz von Zeitguthaben oder Freizeit** an der Finanzierung von Weiterbildung zu beteiligen.

Es gibt zahlreiche **Angebote zu Kursen, Beratung und Finanzierung in der Weiterbildung**. Allerdings ist der Markt teilweise unübersichtlich, mehr Transparenz ist notwendig, z.B. durch die Schaffung einer bundesweit einheitlichen IT-Plattform, der sich alle Angebote der Länder und Kommunen anschließen. Hier sollte an die gerade ausgeschriebene Machbarkeitsstudie des BMBF zum **Aufbau eines Portals „Bildungsberatung im Lebenslauf“** angeknüpft werden.

Neben der Vielfalt flexibler, zielgruppengerechter und individueller Qualifizierungsangebote, die auf einem nachfrageorientierten Weiterbildungsmarkt oft im Zusammenspiel einzelner Unternehmen und Bildungsanbieter nachgefragt, entwickelt und umgesetzt werden, spielt die **Aufstiegsfortbildung zum Techniker oder zur Meisterin, zum Fachwirt oder zur Betriebswirtin** eine besondere Rolle. Die Spitzenorganisationen der Deutschen Wirtschaft bezeichnen und propagieren die Aufstiegsfortbildung zur Hervorhebung ihrer Wertigkeit, ihres besonderen Profils und zur Stärkung einer „**Marke**“ mit **hoher Wiedererkennbarkeit** als „**Höhere Berufsbildung**“.

Für Leistungsbereite mit dualer Ausbildung oder auch mit einem akademischen Abschluss eröffnet sie Wege zum weiteren beruflichen Aufstieg und zur Übernahme von verantwortlichen Fach- und Führungsaufgaben. In den vergangenen Jahren haben in Deutschland

jedes Jahr rd. 100.000 Männer und Frauen eine Aufstiegsfortbildungsprüfung erfolgreich abgeschlossen, die meisten davon im Bereich Industrie und Handel. Meisterinnen und Techniker erreichen laut OECD in Deutschland ein um 32 % höheres Einkommen als Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung. Eine Studie des IW Köln hat zudem ergeben, dass **28 % der Fortbildungsabsolventen ein Einkommen über dem durchschnittlichen Akademikerverdienst** erreichen. Auf diese Chancen muss von allen Akteuren der beruflichen Bildung und darüber hinaus noch intensiver hingewiesen werden. Um noch mehr Menschen für eine Aufstiegsfortbildung zu motivieren, sollte eine **Erhöhung des Zuschussanteils beim Aufstiegs-BAföG** (Zuschüsse für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren sowie Lebensunterhalt **von zurzeit rd. einem auf zwei Drittel** und eine entsprechende Verringerung des Darlehensanteils geprüft werden. Außerdem sollte beim Aufstiegs-Bafög ebenso wie beim Bafög für Studierende an Hochschulen der **Darlehensanteil zinslos** gestellt werden.

Die „Höhere Berufsbildung“ darf nicht vom Qualifikationsbedarf von Betrieben und Beschäftigten abgekoppelt werden. Jede Weiterentwicklung wird **an drei Prüfsteinen ausgerichtet**:

- Ihr Beitrag zur **Deckung des Qualifikationsbedarfs** von Branchen und Betrieben.
- Ihr Beitrag zur **Entfaltung von Potenzialen** Einzelner und zur Beförderung von Berufskarrieren, die auf einer betrieblichen Ausbildung aufbauen.
- Ihr Beitrag zur **Attraktivitätssteigerung betrieblicher Ausbildung** durch Eröffnung definierter und wiedererkennbarer Qualifizierungswege.

Schon heute sind diese Fortbildungen gesetzlich geregelt und im Deutschen Qualifikationsrahmen auf den Ebenen 6 und 7 eingeordnet und damit **den hochschulischen Abschlüssen Bachelor und Master gleichgestellt**. Ihre Gleichwertigkeit (nicht Gleichartigkeit!) ist damit bekannt und anerkannt. Insbesondere der **Meister ist eine gut eingeführte**



Marke mit großer Strahlkraft. Die **Übertragung der hochschulischen Abschlussbezeichnungen Bachelor und Master auf den beruflichen Bereich lehnen wir ab.** Sie wäre das Gegenteil von Markenbildung und würde das Profil der beruflichen Abschlüsse verwischen statt ausprägen.

Wir sehen neben den vorgeschlagenen Verbesserungen beim Aufstiegs BAföG **zwei Ansatzpunkte** zur weiteren Verbesserung der Bekanntheit und der Attraktivität der Aufstiegsfortbildung: Zum einen eine **konsequente Berufs- und Studienorientierung an allen Schulen**, einschließlich Gymnasien, die neben der Berufsausbildung auch die „höhere Berufsbildung“ schon mit in den Blick nimmt. Zum anderen die **Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen hochschulischer und beruflicher (Fort-)Bildung** durch gegenseitige Anerkennung erworbener Kompetenzen und Qualifikationsmodule und durch mehr Formate, die zwischen einzelnen Einrichtungen der hochschulischen und beruflichen Bildung inhaltlich abgestimmt und gemeinsam verantwortet und umgesetzt werden.

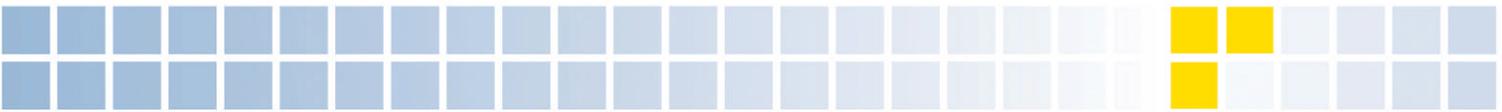
Auch **für Un- und Angelernte** bietet die Weiterbildung im Rahmen der betrieblichen Personalentwicklung Perspektiven, z.B. über **berufsanschlussfähige und bedarfsgerechte Teilqualifikationen**, also Bausteine staatlich anerkannter Ausbildungsberufe, die beschäftigungsbegleitend oder in Vollzeit erworben werden können. Im Anschluss an entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen bieten Arbeitgeberverbände (Initiative „Eine TQ besser“), Bildungsträger, Unternehmen sowie Industrie- und Handelskammern Kompetenzfeststellungen an und dokumentieren den Erfolg über Zertifikate. **Nach Absolvieren aller Bausteine eines Berufes können die Teilnehmer eine Kammer-Abschlussprüfung absolvieren.** Die Politik sollte solche Initiativen unterstützen und sich für die Nutzung von TQ aussprechen.

Um Potenziale von Menschen, die nicht richtig schreiben und lesen können, besser zu erschließen, ist die **arbeitsplatzorientierte Grundbildung** ein erfolgversprechender An-

satz. Zu Recht ist eine Förderung der Grundkompetenzen durch BA-Beitragsmittel nur in engen Grenzen möglich. Eine darüber hinausgehende Förderung der Grundbildung Erwachsener ist eine notwendige gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die aus Steuermitteln finanziert werden muss. Die im Rahmen der „Dekade der Alphabetisierung“ vom BMBF finanzierten, z.B. im Projekt AlphaGrund (IW Köln und 8 Bildungswerke der Wirtschaft) entwickelten, passgenauen Maßnahmen zur Förderung der Grundbildung für geringqualifizierte Erwerbstätige sollten daher dauerhaft und flächendeckend zur Verfügung stehen.

Die Zuordnung bestimmter Formate und Produkte des Weiterbildungssektors zum **Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)** bietet aus unserer Sicht durchaus Potenzial. Unter der Voraussetzung, dass der DQR in der Praxis stärker Fuß fasst, kann durch Zuordnung die Transparenz verbessert und die Wettbewerbsfähigkeit eines Angebots auf dem Weiterbildungsmarkt steigen. Die **Zuordnung von Weiterbildungsformaten unterhalb der Schwelle formaler Qualifikationen** kann allerdings nur fakultativ geschehen und sollte die bestehenden Strukturen der Akkreditierung und Zertifizierung von Bildungsangeboten nutzen. **Zu prüfen ist die Option der Zuordnung durch ein privatrechtlich organisiertes, plurales System von Zulassungsstellen**, die vorab eine Akkreditierung bei der DAkkS (Deutsche Akkreditierungsstelle) durchlaufen und deren Aufsicht unterliegen. So könnten Regulierungen und Einschränkungen des freien Weiterbildungsmarkts vermieden und bürokratische Anforderungen auf ein Mindestmaß reduziert werden.

Auch vor dem Hintergrund der **zunehmenden Digitalisierung unserer Arbeitswelt** wird die kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten elementar. Eine besondere Herausforderung wird es für die Betriebe sein, bestehende Belegschaften bei der Einführung und Gestaltung neuer Technologien mitzunehmen und für die neuen Herausforderungen fit zu machen. Generell gilt: **Für alle Beschäftigten unabhängig von Branche, Tätigkeit oder Hierarchiestufe werden rezeptive digitale Kompetenzen** (das Sammeln,



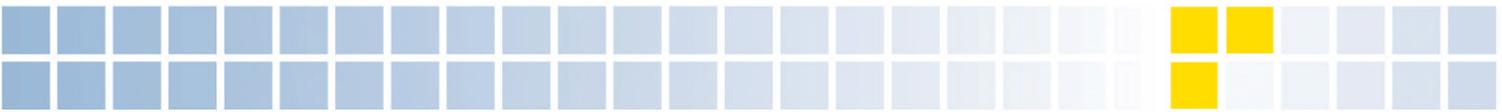
Bewerten und Organisieren von Informationen und Daten) und **produktive digitale Kompetenzen** (das Erzeugen, Umwandeln, Austauschen und sichere Nutzen) **wichtiger**. Durch die Digitalisierung wird in Zukunft in vielen Bereichen und Betrieben mehr in interdisziplinären, teilweise auch virtuellen Teams mit unterschiedlichen Qualifikationen und dezentralen Entscheidungsstrukturen gearbeitet. Dadurch **werden auch soziale Kompetenzen wie Kooperationsbereitschaft, Kommunikationsstärke sowie eigenständiges und eigenverantwortliches Arbeiten an Bedeutung gewinnen**. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Altersgruppen erleben dadurch in ihrem Arbeitsalltag im Zuge der Digitalisierung Veränderungen von Prozessen, Technologien und Arbeitsaufgaben, die sie mit arbeitsplatznaher und gezielter Weiterbildung meistern können. Hier muss es gelingen, auch Zielgruppen wie Geringqualifizierte, Teilzeitbeschäftigte und Frauen stärker einzubeziehen und zu aktivieren. Als Arbeitgeber halten wir praxis- und arbeitsplatznahe „Training-on-the-Job“-Formate für besonders effektiv. Es müssen **vermehrt digital gestützte flexible Weiterbildungsangebote** entwickelt werden, die zu den Bedarfen der Unternehmen und ihrer Beschäftigten passen. Diese haben auch den Vorteil, standortunabhängig größeren Zahlen von Interessierten zur Verfügung zu stehen.

Neben Institutionen der Aus- und Weiterbildung sind auch **Hochschulen gefordert, ihre Angebote an wissenschaftlicher Weiterbildung gezielt auszubauen**, diese konsequent an den Anforderungen der Unternehmen und der Beschäftigten auszurichten und auch für Berufstätige ohne Abitur zu öffnen. Die Nachfrage reicht von mediengestützten Seminaren und Einzelmodulen bis zu Zertifikatskursen und berufs begleitend studierbaren Bachelor- und Masterstudiengängen. Staatliche Hochschulen nehmen im Weiterbildungsbereich bisher nur eine Randrolle ein. Sie sollten zu aktiven Weiterbildungsanbietern werden – für beruflich Qualifizierte, für Menschen mit erstem Hochschulabschluss und im Feld der „Höheren Berufsbildung“ als Partner einzelner Berufsschulen und Überbetrieblichen Bildungsstätten (ÜBS). **Bei der**

anstehenden Umwandlung der bisher befristeten Bundesförderung (Hochschulpakt) in eine dauerhafte Beteiligung des Bundes sollte auch das Thema Weiterbildung aktiv mitgedacht werden.

Ein erfolgreiches Bildungssystem setzt in jedem Bildungsbereich und auf jeder Bildungsstufe gut qualifizierte Lehrende und Betreuende voraus. Damit dies auch in Zukunft gelingt und auch heute aktive Pädagogen, Lehrerinnen und Auszubildende kontinuierlich auf die Anforderungen von morgen vorbereitet werden, müssen alle Bildungseinrichtungen eine konsequente berufsbegleitende Weiterbildungskultur auch in den eigenen Reihen entwickeln. Die Politik sollte eine **berufsbegleitende Weiterbildungskultur der Lehrenden und Betreuenden** aller Bildungsbereiche (frühkindliche, schulische, berufliche und hochschulische Bildung) durch geeignete **Programme und Anreize unterstützen** (vergleichbar der „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ von Bund und Ländern).

Der Ausbau der dualen Studiengänge muss von Hochschulen und Betrieben weiter vorangetrieben werden. An dualen Studienangeboten beteiligen sich über 40.000 Unternehmen, Tendenz steigend. Die Studiengänge sind praxisnah und bieten den Unternehmen die Möglichkeit der gezielten Nachwuchskräfteversicherung. Aktuell sind in Deutschland rd. 90.000 dual Studierende in ca. 1.500 dualen Studiengängen eingeschrieben (Verdoppelung in den letzten zehn Jahren). Die Abbruchquoten liegen mit 7 % weit unter dem Durchschnitt der Bachelor-Studiengänge (aktuell 28 %), 90 % der dual Studierenden werden nach Abschluss von ihren Betrieben direkt übernommen. Die Stärke des dualen Studiums liegt gerade in der Vielfalt der Angebote und der Flexibilität und Offenheit für unterschiedliche Unternehmen. **Deshalb ist den Überlegungen der Gewerkschaften, über die bestehenden Regularien hinausgehende gesetzliche Reglementierungen vorzunehmen, entgegenzutreten.** Sie würden die Flexibilität reduzieren und dazu führen, dass sich Betriebe aus dem Segment des dualen Studiums zurückziehen. Die Qualität der dualen Studiengänge ist über die bundesweit geltenden Kriterien des von



den Ländern getragenen Akkreditierungsra-
tes gesichert. Jede Zwangsvereinheitlichung
wäre hier kontraproduktiv und würde den kon-
kreten Bedarfen von Unternehmen und Stu-
dierenden entgegenlaufen.

UNSERE FORDERUNGEN

WEITERBILDUNGSANGEBOTE ZIELGRUPPENSPEZIFISCH BREIT AUFSTELLEN UND GEZIELT AUSBAUEN

- Höhere Berufsbildung (**Aufstiegsfortbil-
dung** nach BBiG und HwO) weiter aus-
bauen und für Chancen werben
- **Zuschuss-Anteil beim Aufstiegs-Bafög**
von einem Drittel auf zwei Drittel erhöhen
- Durch bedarfsgerechte Angebote **Fach-
karrieren** gezielt fördern
- **Ausbau der dualen Studiengänge** vo-
rantreiben, **Vielfalt und Flexibilität** der
Formate stärken
- **Weiterbildungsangebote der Hoch-
schulen für Beschäftigte ausbauen**
- **Nachqualifizierungen** und berufs-
abschlussfähige Teilqualifikationen für Men-
schen ohne Berufsabschluss unterstützen
- **arbeitsplatzorientierte Grundbildung**
ausweiten, berufsabschlussfähige Teil-
qualifikationen fördern

WEITERBILDUNG NOCH GEZIELTER ZUR PERSONALENTWICKLUNG EINSET- ZEN

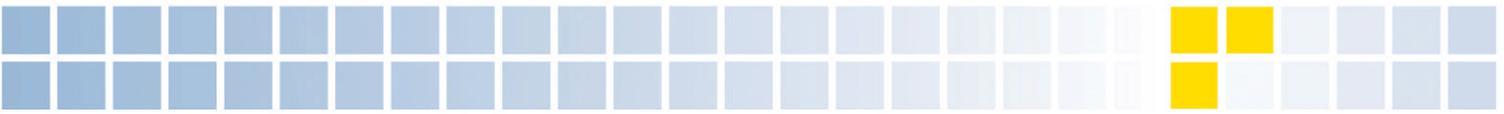
- Durchgängige **Personalentwicklung** ver-
folgen mit einer engen Verzahnung von
Aus- und Weiterbildung
- Transparenz des Weiterbildungsmarktes
durch ein Portal zur Bildungsberatung im
Lebenslauf verbessern
- **Geringqualifizierte, Teilzeitbeschäftigte
und Frauen** stärker für Weiterbildungen

gewinnen; auch das Instrument der Teil-
qualifikation ausbauen und gezielt einset-
zen – bei vorhandener Eignung bis hin zur
Externenprüfung

- **Arbeitsplatzorientierte Grundbildung
ausbauen**, passgenaue Maßnahmen zur
Förderung der Grundbildung für gering-
qualifizierte Erwerbstätige dauerhaft und
flächendeckend ermöglichen
- **Eigenverantwortung der Beschäftigten
stärken**: Jede und jeder Einzelne ist ge-
fragt, sich beruflich weiterzubilden und
seine/ihre Beschäftigungsfähigkeit zu er-
halten.

WEITERBILDUNG FÜR DAS GELINGEN DER DIGITALISIERUNG NUTZEN

- **Weiterbildungsaktivitäten der Lehren-
den** und Betreuenden aller Bildungsberei-
che (frühkindliche, schulische, berufliche
und hochschulische Bildung) zur Weiter-
entwicklung ihrer **digitalen Kompetenzen**
ausbauen
- Konsequente Nutzung von Weiterbildung
zur **Sicherung der digitalen Kompetenz
der Belegschaften** in den Unternehmen



Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Bildung | Berufliche Bildung

T +49 30 2033-1500
bildung@arbeitgeber.de

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 49 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.

Evaluation des Berufsbildungsgesetzes (BBiG): Bericht des BMBF

Zusammenfassung und Bewertung

5. Juli 2016

Zusammenfassung

Die im Koalitionsvertrag 2013 in Aussicht genommene und nun vorliegende, vom BMBF als federführendem Ministerium verantwortete Evaluation kommt insgesamt zu dem Ergebnis, dass sich das Berufsbildungsgesetz (BBiG) in seiner seit der letzten Novellierung 2005 bestehenden Form bewährt hat und **kein Bedarf an grundsätzlichen oder systemischen Änderungen festzustellen ist.**

Die Arbeitgeber teilen und unterstützen diese Einschätzung. Die geltenden Regelungen bieten die notwendige Flexibilität, um auch auf neue Herausforderungen reagieren zu können. Es besteht **keine zwingende gesetzgeberische Handlungsnotwendigkeit.**

Dagegen identifiziert der Bericht **eine Reihe von technischen oder detailoptimierenden gesetzgeberischen Handlungsmöglichkeiten**, die ohne eine umfassende Novellierung wahrgenommen werden können.

Diese sind aus Arbeitbersicht differenziert zu bewerten.

Folgende in der Evaluation angesprochene Punkte sind positiv hervorzuheben:

Bestätigung gestufter Ausbildung im Anrechnungsmodell

§ 5 Abs. 2 Nr. 1, 4 BBiG
S.15ff Evaluationsbericht

Mit **zweijährigen Ausbildungen** bieten die Arbeitgeber Jahr für Jahr rd. 45.000 leistungsschwächeren Jugendlichen eine Perspektive. Durchweg bieten diese Ausbildungsgänge Anschlussmöglichkeiten an dreijährige Berufe. Zweijährige Ausbildungen haben auch das Potential, sich zu einer wichtigen Einstiegsmöglichkeit (neben anderen) für Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt zu entwickeln.

Es ist zu begrüßen, dass das BMBF die **gestufte Ausbildung nach dem „Anrechnungsmodell“ stärken** will durch Wegfall der Kann-Regelung zur Anrechnung einer zweijährigen auf eine drei- oder dreieinhalbjährige Ausbildung und zugleich Bestrebungen eine Absage erteilt, Stufenausbildungen auf das „Ausstiegsmodell“ (von seinen Befürwortern als „echte Stufenausbildung“ bezeichnet) zu verengen, das einen Vertragsabschluss über mindestens drei Jahre vorsieht und seit seiner Einführung ins BBiG 2005 in keinem Beruf umgesetzt wurde. Dem BMBF ist auch beizupflichten, dass „eine Streichung der praktisch bisher nicht genutzten echten Stufenausbildung vertretbar“ wäre.

Einführung Kompetenzbegriff im BBiG, Kompetenzniveau auf Zeugnis



§ 1 Abs.3, § 5 Abs.1, § 37 Abs.2 BBiG
S.28ff Evaluationsbericht

Die Arbeitgeber setzen sich in allen Bildungsbereichen und insbesondere auch in der Berufsbildung für konsequente Kompetenzorientierung ein. Was zählt, ist erworbene berufliche Handlungskompetenz, unabhängig davon, in welcher Institution, Lernform oder Stundenzahl sie erworben wurde. Die Einführung des Europäischen (EQR) und des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) als Transparenzinstrumente hat hier erhebliche Fortschritte gebracht. Der Vorschlag des BMBF ist zu begrüßen, die in § 1 BBiG getroffene **Definition der beruflichen Handlungsfähigkeit** als „die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten“ zu **ergänzen um das „angestrebte Kompetenzniveau“**. Einer umfassenden rechtlichen Verankerung des DQR will und soll dadurch nicht vorgegriffen werden.

Ebenso positiv zu bewerten ist die vorgeschlagene gesetzliche Verankerung der Möglichkeit, das mit einem Berufsabschluss erreichte **DQR-Kompetenzniveau auf dem Abschlusszeugnis** zu verankern. Konsequenter ist das Kompetenzniveau/DQR-Niveau auch in § 5 Abs.1 BBiG in die Auflistung der Mindestinhalte jeder Ausbildungsordnung aufzunehmen.

Zulassung des elektronischen Ausbildungsnachweises

§ 5 Abs.2, Nr. 7 u.a. BBiG
S.37 Evaluationsbericht

Die vom BMBF angedachte gesetzliche Verankerung der Alternative für Auszubildende, den **Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)** statt in Schriftform **auch elektronisch** führen zu können, ist als praktische und zielgruppen-gerechte Erleichterung wie auch im Sinne der Entbürokratisierung sinnvoll.

Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungszeit
§ 7 BBiG

S.14f. Evaluationsbericht

Die vom BMBF erwogene Ergänzung des Gesetzes um die Möglichkeit von **Individualentscheidungen bezüglich der Anrechnung beruflicher Vorbildung** auf die Ausbildung auch ohne Rechtsverordnung eines Landes ist im Sinne der Erhöhung der Durchlässigkeit in der beruflichen Bildung zu begrüßen – unter der Voraussetzung, dass sie unter den Vorbehalt eines gemeinsamen Antrags von Auszubildendem und Auszubildendem gestellt wird.

Teilzeitausbildung

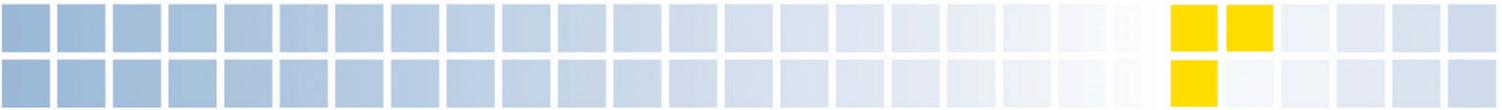
§ 8 BBiG
S.53ff. Evaluationsbericht

Die Überlegung des BMBF ist zu unterstützen, die Teilzeitausbildung zur Erhöhung der Sichtbarkeit dieser Ausbildungsform und zur Darstellung der verschiedenen Optionen in **eigenen Paragraphen** zu fassen. Die Teilzeitausbildung, die 2005 ins BBiG eingeführt und bisher als Alternative ausschließlich für Auszubildende mit eigenen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen verstanden wurde, wird bisher nur selten (0,4 % aller Ausbildungsverhältnisse) praktiziert. Sie ist, nicht zuletzt, weil sie im BBiG nur „in Klammern“ und als Variante der Abkürzung der Ausbildungszeit vorkommt, zu wenig bekannt.

Die **Einschränkung** der Möglichkeit von **Teilzeitausbildung** ausschließlich auf die Zielgruppe von jungen Menschen mit familiären Verpflichtungen **sollte generell aufgehoben werden**. Aktuell kann die Teilzeitausbildung z.B. auch eine Option sein, um Flüchtlinge für eine Ausbildung zu interessieren, die parallel zur Ausbildung in Teilzeit auch einem Erwerb nachgehen wollen oder müssen, um ihre Familie im Herkunftsland zu unterstützen oder durch Sicherung entsprechenden Unterhalts die Basis für eine Familienzusammenführung nach ihrer Anerkennung zu schaffen.

Verfahrenserleichterung bei Auslandsaufenthalten

§76 Abs.3 Satz 2 BBiG
S.67ff. Evaluationsbericht



Auslandsaufenthalte von Auszubildenden sind in vielen Betrieben ein wichtiges Element der Förderung der interkulturellen Kompetenz, der Sprachenkenntnisse und der Persönlichkeitsentwicklung ihres Nachwuchses. Die Zahl solcher Ausbildungsabschnitte im Ausland ist von 20.000 im Jahr 2005 auf gut 30.000 in 2014 deutlich angestiegen, das gilt auch für die durchschnittliche Dauer der Aufenthalte von derzeit rund fünf Wochen. Die vom BMBF **avisierte Anhebung der Dauer des Ausbildungsabschnitts, ab der ein abgestimmter Plan mit der zuständigen Kammer erarbeitet werden muss**, ist deshalb sehr zu begrüßen.

In folgenden Punkten kann dem Ergebnis der Evaluation nicht gefolgt werden:

Regelungen zur Delegation im Rahmen der Abschlussprüfung müssen präzisiert werden
§ 42 BBiG
S.44f. Evaluationsbericht

Die mit der BBiG-Novelle 2005 eröffnete Möglichkeit, die Bewertung einzelner nicht mündlicher Prüfungsleistungen an zwei Mitglieder des Prüfungsausschusses zu delegieren, hat sich bewährt. Die Rechtsprechung hat inzwischen die Anforderungen an die Verfahrensweisen, insbesondere die Dokumentationspflichten in solchen Fällen präzisiert. Entgegen dem BMBF halten wir allerdings allein eine „sorgfältige Beobachtung der Rechtsprechung“ und den Rückgriff auf Auslegungshilfen des Ministeriums nicht für ausreichend.

Um weiteren Klagen vorzubeugen und die **Rechtssicherheit zu stärken, sollten die gesetzlichen Regelungen** zur Definition nichtmündlicher Prüfungsleistungen, zur Einbeziehung von stellvertretenden Mitgliedern des Prüfungsausschusses und **zur Übernahme von Bewertungen beauftragter Mitglieder** oder anderer fachlich zuständiger Prüfungsausschüsse (bei gestreckten Prüfungen) durch einen Prüfungsausschuss vom Gesetzgeber **präzisiert werden**.

Prüfungszulassung für Teilnehmer kombinierter Aus- und Fortbildungsprogramme („Abiturientenprogramme“) muss vereinheitlicht werden

§ 43, § 45 Abs.2 BBiG
S.51f. Evaluationsbericht

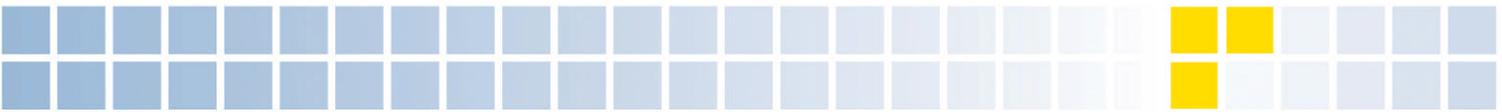
Im Rahmen sogenannter Abiturientenprogramme, z.B. des Handels, erfolgt die Prüfungszulassung bisher im Rahmen einer Einzelfallprüfung, was mit Unsicherheiten und Zusatzaufwand für alle Beteiligten verbunden ist. Die Umsetzung innovativer Qualifizierungskonzepte, die sich zur Potenzialentfaltung Leistungsstarker und auch zur Integration von Studienabbrechern bewährt haben, wird dadurch erschwert.

Die Ablehnung gesetzlich definierter, einheitlicher Regelungen durch das BMBF als „Fast Track“ für allgemein oder akademisch besonders vorgebildete Ausbildungsanfänger und das Argument, Absolventen der Abiturientenprogramme sollten sich nicht durch garantierte Verkürzung „besser stehen als Absolventen einer regulären Ausbildung“, sind nicht nachvollziehbar.

Die Arbeitgeber fordern klare und **bundeseinheitlich umsetzbare Bestimmungen zur Zulassung zur Ausbildungsabschlussprüfung für Teilnehmer an kombinierten Qualifizierungsgängen für Leistungsstarke**, die einen nach BBiG geregelten Ausbildungsberuf und einen nach BBiG geregelten Fortbildungsberuf in integrierter und verkürzter Form vermitteln. Dabei soll sichergestellt werden, dass die Ausbildungsabschlussprüfung nach etwa 18 Monaten und die Fortbildungsprüfung nach weiteren 18 Monaten absolviert werden kann. Angesichts der leistungsstarken Zielgruppe sollte von vornherein eine Verkürzung auf die Hälfte der Regelausbildungszeit verabredet werden können.

Berufsschulnote muss auf dem Kammerzeugnis verbindlich separat ausgewiesen werden

§ 37 Abs.3 Satz 2 BBiG
S.46f. Evaluationsbericht



Um die Motivation der Auszubildenden, auch in der Berufsschule gute Leistungen zu erbringen, zu steigern und den Beitrag der Berufsschule an einer erfolgreichen Ausbildung stärker sichtbar zu machen, plädieren die Arbeitgeber dafür, **die Berufsschulnote separat (keine Anrechnung!), aber verbindlich und in allen Fällen auf dem Kammerabschlusszeugnis auszuweisen** und nicht nur, wie es das BBiG bisher vorsieht, auf Antrag des Auszubildenden. Die Antragserfordernis in § 37 Abs.3 Satz 2 BBiG sollte gestrichen und stattdessen die Regelung eingeführt werden, dass das Ergebnis berufsschulischer Leistungsfeststellungen auf dem Zeugnis ausgewiesen wird, sofern die erforderlichen Daten den zuständigen Stellen von den Ländern rechtzeitig übermittelt werden.

Das BMBF spricht sich im Rahmen der Evaluation nicht gegen die Berufsschulnote auf dem Kammerzeugnis aus, verweist aber zu Recht darauf, dass es zur Übermittlung der Leistungsergebnisse zunächst und ergänzend einer gesetzlichen Verpflichtung auf Länderseite bedarf.

Die Schulgesetze der Länder sollten um die entsprechende Übermittlungspflicht unter Berücksichtigung der jeweiligen Datenschutzgesetze ergänzt werden. Die KMK sollte hierzu eine Empfehlung verabschieden. Eine länderübergreifende Vereinheitlichung der berufsschulischen Leistungsfeststellung ist dagegen nicht erforderlich.

In vielen Punkten kann der im Evaluationsbericht des BMBF verfolgte Argumentation aus Arbeitgebersicht gefolgt werden, diese werden hier nicht eigens kommentiert.

Dies betrifft drei Gruppen von Themen:

1) Themen, zu denen seitens BMBF kein gesetzlicher Veränderungsbedarf im Rahmen des BBiG gesehen wird

- Zulassung vollzeitschulischer Absolventen zur Kammerprüfung (S. 21 Evaluationsbericht)

- Delegation im Rahmen der Abschlussprüfung (S. 44)
- Zusatzqualifikationen (S. 52)
- Berufsausbildung behinderter Menschen (S. 56)
- Berufsausbildung Benachteiligter (S. 58)
- Neuordnungsprozess von Ausbildungsordnungen (S. 60)
- Verfahrensweise der Berufsbildungsausschüsse (S. 61)
- Festlegung von Qualitätsstandards in der Fortbildung (S. 63)
- Positivdefinition der Ausbildereignung (S. 64)
- Regelungen zum Ausbildungspersonal (S. 65)
- Abschlussprüfung im Ausland (S. 71)

2) Themen, zu denen im BMBF lediglich minimale/klarstellende/präzisierende Modifikationen überlegt werden

- Erprobungsverordnungen bei neuen Ausbildungsberufen (S. 35 Evaluationsbericht)
- Behörden als zuständige Stellen/Ausbildung im öffentlichen Dienst; Kooperation von zuständigen Stellen (S. 73)
- Termin Berufsbildungsbericht (S. 74)
- Berufsbildungsstatistik (S. 75)
- Regularien des BIBB (S. 77)

3) Themen, die vom BMBF außerhalb des Regelungsbereichs bzw. unterhalb der Regelungsebene des BBiG verortet werden

- Gruppierung von Berufsfamilien (S. 31 Evaluationsbericht)
- Wirkung von Ordnungsveränderungen auf bestehende Ausbildungsverhältnisse (S. 38)
- Sicherung des Ehrenamts in Prüfungsgremien (S. 40)
- Duales Studium (S. 48)
- DQR Missbrauchsschutz (S. 63)
- Erleichterungen für ausländische Auszubildende bei der Abschlussprüfung, z.B. Wörterbücher (S. 69)
- Einbeziehung der Heil- und Pflegeberufe in das BBiG / Nutzung der Expertise des



BIBB für die Ordnung der Gesundheitsberufe (S. 81)

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Bildung | Berufliche Bildung

T +49 30 2033-1500
bildung@arbeitgeber.de

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 50 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.



Ausschussdrucksache 18(18)373 b

23.05.2017

**Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH),
Dr. Volker Born, Abteilung Berufliche Bildung**

Stellungnahme

Öffentliches Fachgespräch

zum Thema

„Berufliche Bildung - einschließlich BBiG“

am Mittwoch, 31. Mai 2017

Stellungnahme

"Berufliche Bildung - einschließlich BBiG"

Fachgespräch des Ausschusses für Bildung, Forschung
und Technikfolgenabschätzung

Abt. Berufliche Bildung – Dr. Volker Born
Berlin, 23.05.2017

Stellungnahme zum Fachgespräch "Berufliche Bildung – einschließlich BBiG" des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Bildungspolitische Herausforderungen

Auszubildende, Fachkräfte und Unternehmer/innen fehlen

Neuvertragszahlen im Handwerk leicht steigend

Der aktuelle Berufsbildungsbericht weist für das Handwerk – entgegen dem Gesamttrend – das zweite Jahr in Folge einen leichten Zuwachs bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen aus. Im traditionell ausbildungsstarken Handwerk wurden insgesamt 141.769 Neuverträge registriert, d. h. 257 (+0,2 %) mehr als 2015.

Unbesetzte Ausbildungsstellen und Passungsprobleme bleiben Herausforderungen

Die Besetzung möglichst aller von Betrieben angebotenen Ausbildungsstellen bleibt aber gerade für das Handwerk eine große Herausforderung. Im vergangenen Jahr (Stichtag 30.09.) blieben abermals gut 14.000 Ausbildungsstellen unbesetzt. Das entspricht 9,4 % des betrieblichen Angebotes. Auffallend sind sowohl regionale als auch sektorale Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt.

Regional betrachtet bestand das höchste Ausbildungsangebot in Relation zur Nachfrage in Süd- und Ostdeutschland. In den Regionen Passau, Schwandorf, Annaberg-Buchholz und Greifswald wurden mehr als 110 Ausbildungsplätze pro 100 Nachfrager angeboten. Dagegen standen in Oberhausen in NRW lediglich 80 Ausbildungsstellen 100 Nachfragern gegenüber. Darüber hinaus lassen sich Ausbildungsplätze

im ländlichen Raum aufgrund einer schwächeren Infrastruktur und Herausforderungen bei der Erreichbarkeit von Berufsschulstandorten schwerer besetzen.

Ein tiefergehender Blick auf einzelne Ausbildungsberufe verdeutlicht die sektoralen Passungsprobleme. Sieben der zehn Ausbildungsberufe mit den größten Besetzungsproblemen im Jahr 2016 lassen sich dem Handwerk zuordnen: Fleischer/in (33,3 % der Ausbildungsplätze blieben unbesetzt), Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk (32,7 %), Klempner/in (25,9 %), Bäcker/in (24,0 %), Beton- und Stahlbetonbauer/in (23,2 %) und Gerüstbauer/in (23,1 %). Hingegen zählten nur zwei der zehn Ausbildungsberufe mit den größten Versorgungsproblemen – Ausbildungsberufe, in denen es mehr Bewerber als Ausbildungsstellen gibt – zum Handwerk: Mediengestalter/in Digital und Print (29,1 % aller Nachfrager fanden keinen Ausbildungsplatz) und Fotograf/in (25,5 % der Nachfrager blieben unversorgt).

Verändertes Bildungsverhalten und Attraktivität von Ausbildungsberufen beeinflussen Berufswahl

Ein Grund für die hier nur schematisch dargestellte Verschiebung in der Ausbildungsplatznachfrage ist das bedingt durch den Trend zu höheren Schulabschlüssen veränderte Berufswahlverhalten. So stellt Katarzyna Haverkamp in einem jüngst erschienen Aufsatz zum Thema unbesetzte Lehrstellen fest: "Angesichts der

beobachtbaren weitgehenden Stabilität der beruflichen Präferenzmuster in Abhängigkeit von der Art der besuchten allgemeinbildenden Schule und der quantitativen Gewichtsverschiebung zwischen den Schularten mit steigender Bedeutung des Gymnasiums überrascht es nicht, dass in der gesamten Population der ausbildungsinteressierten Absolventen und Absolventinnen die insbesondere für die Studienberechtigten weniger attraktiven Produktionsberufe an Bedeutung verloren haben."¹

Gerade dem Handwerk bereitet folglich das teilweise einseitig ausgerichtete Bildungs- und Berufswahlverhalten der jungen Menschen erhebliche Schwierigkeiten bei der Nachwuchsgewinnung. Hieraus lässt sich ein Bedarf zur Steigerung der Attraktivität der Berufsbildung ableiten.

Attraktivität von Bildungswegen hängt von (erwarteten) Perspektiven ab

Nach wie vor wird in der öffentlichen Wahrnehmung ein akademischer Bildungsweg gleichgesetzt mit einem höheren Lebenseinkommen, geringerer Gefahr der Arbeitslosigkeit sowie mit größeren Karrierechancen.

Durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit ist nachgewiesen, dass im Vergleich zwischen beruflich und akademisch qualifizierten Fachkräften:

- das Arbeitslosigkeitsrisiko bei beruflich qualifizierten Fachkräften auf vergleichbar geringem Niveau und bei beruflich fortgebildeten Fachkräften unterhalb der Arbeitslosenquote von Hochschulabsolventen liegt,

- das Lebensarbeitseinkommen bei beruflich fortgebildeten Fachkräften auf vergleichbarem Niveau von Hochschulabsolventen liegt.

Zudem liegen die beruflichen Entwicklungsperspektiven bei beruflich fortgebildeten Fach- und Führungskräften und Unternehmer über den der akademisch Qualifizierten.² Im Durchschnitt sind beruflich Fortgebildete gegenüber Hochschulabsolventen

- häufiger befugt, fachliche Weisungen zu erteilen (80 zu 66 Prozent),
- deutlich häufiger als direkte Vorgesetzte tätig (47 zu 31 Prozent),
- deutlich häufiger in anspruchsvollen Tätigkeitsgebieten eingesetzt.

Diese Daten zeigen auf, dass über den Weg der Berufsbildung individuelle Karriere- und Einkommenserwartungen im Vergleich zur akademischen Bildung in gleichwertiger Form realisierbar sind.

Vollbeschäftigung bei Handwerksmeistern, Engpässe werden drängender

Die beruflichen Bildungs- und Karrierewege im Handwerk stehen nicht nur allen offen – knapp 45 Prozent der Ausbildungsanfänger im Handwerk hatten 2016 maximal einen Hauptschulabschluss. Leistungswilligen jungen Menschen eröffnen sie die Chance auf Unternehmertum und auf ein sicheres und auskömmliches Einkommen. Die Arbeitslosenquote für Meister ist nach Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung mit 1,8 % sogar geringer als jene der akademisch Qualifizierten.

¹ Haverkamp, K. (2016); Warum bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt? Eine berufliche Mismatch-Analyse; WSI-Mitteilungen 8/2016, Seiten 595–602

² Flake, R; Werner, D.; Zibrowius, M (2016); Karrierefaktor berufliche Fortbildung. Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Die aktuelle Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit zeigt, dass es bereits heute deutschlandweit an Handwerksmeistern in den Bereichen Elektrotechnik, Aus- und Trockenbau und Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik fehlt.³ Noch nicht berücksichtigt wird bei diesen Daten die Problematik der wachsenden Zahl von anstehenden Betriebsnachfolgen. Nach Schätzungen des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn steht allein im Zeitraum von 2014 bis 2018 in rund 135.000 Familienunternehmen die Übergabe an. Dies entspricht 27.000 Übergaben pro Jahr.⁴

Die Schwierigkeiten bei der Lehrstellenbesetzung bergen die Gefahr, das Problem fehlender Fach- und Führungskräfte im Handwerk noch weiter zu verschärfen. Die Vorzüge einer Ausbildung und die Optionen der Aufstiegsfortbildung müssen noch deutlicher und attraktiver werden.

Auch erfolglos suchende Kleinbetriebe senken Ausbildungsbetriebsquote

Der Berufsbildungsbericht 2017 weist auf ein weiteres Absinken der Ausbildungsbetriebsquote hin und zeigt, dass sich insbesondere die Kleinbetriebe aus der Ausbildung zurückziehen. Dies ist insofern problematisch, als dass über 177.000 ausbildende Betriebe – und damit fast die Hälfte aller Ausbildungsbetriebe – Kleinbetriebe mit maximal 9 Beschäftigten sind. Diese Betriebe, wie sie gerade auch im Handwerk vorzufinden sind, sind damit eine tragende Säule der dualen Ausbildung.

Im Datenreport zum aktuellen Berufsbildungsbericht (S. 220) findet sich eine Ursachenbeschreibung für dieses Phänomen. Nach Befragungen

des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) begründen die Kleinbetriebe ihre Nichtausbildung vor allem auch mit rückläufigen Bewerberzahlen, Passungsproblemen und fehlenden Qualifikationen der Ausbildungsstellenbewerber. Wenn ein Großbetrieb einen von 10 möglichen Ausbildungsplätzen nicht besetzen kann, verbleibt er dennoch in der Ausbildungsbetriebs(quoten)statistik. Wenn ein Kleinbetrieb einen von einem möglichen Ausbildungsplatz nicht besetzen kann, fällt dieser aus der Ausbildungsstatistik heraus.

Neben dieser statistischen Besonderheit, die es bei der Interpretation der Ausbildungsbetriebsquote zu berücksichtigen gilt, bleibt dennoch die Aufgabe, gerade Klein- und Kleinbetriebe in ihrem Ausbildungsengagement zu bestärken und zu unterstützen.

Was wird gemacht?

Allianz für Aus- und Weiterbildung

Mit der im Dezember 2014 geschlossenen Allianz für Aus- und Weiterbildung engagieren sich Bund, Bundesagentur für Arbeit, Länder, Wirtschaft und Gewerkschaften für eine Stärkung der dualen Ausbildung, die Sicherung des Fachkräftebedarfs und die Versorgung von Jugendlichen mit Ausbildungsplätzen. Den ausbildungsinteressierten jungen Menschen wird dazu ein „Pfad“ aufgezeigt, der sie frühestmöglich zum Berufsabschluss führen kann. Vorrang hat dabei die Ausbildung im Betrieb.

Die Wirtschaft hat zum Ausbildungsjahr 2016/17 mit einem Angebot von 517.589 Ausbildungsplätzen – 28.112 mehr Lehrstellen als im September 2014 – einen wesentlichen Beitrag zur Ausbildungsallianz geleistet. Um junge Menschen besser in Ausbildung zu bringen, Ausbildungsplätze zu besetzen und das Passungsproblem auf dem Ausbildungsmarkt zu lösen,

³ Bundesagentur für Arbeit, Statistik / Arbeitsmarktbericht-erstattung (2016): Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse, Nürnberg

⁴ Kay, R.; Suprinovič, O. (2013): Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2014 bis 2018, Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): Daten und Fakten Nr. 11, Bonn

haben die Allianzpartner ein so genanntes "Vier-Wellen-Papier" zur Abstimmung und Strukturierung der Vermittlung und Nachvermittlung verabschiedet. Im Rahmen eines Werkstattgesprächs standen zudem Ansätze zur Sicherung des Fachkräftebedarfs für die in besonderem Maße vom Bewerbermangel betroffenen Branchen Hotel- und Gaststättengewerbe und Lebensmittelhandwerk im Fokus.

Zur Sicherung der Ausbildungsqualität wurde das gemeinsame Leitbild "Die Qualität im Blick: Das Betriebspraktikum von Schülerinnen und Schülern weiterentwickeln" verabschiedet und es werden Eckpunkte für ein niederschwelliges Beschwerdemanagement in fünf Regionen pilotiert.

Darüber hinaus haben die Allianz-Partner mit ihrer Erklärung „Gemeinsam für Perspektiven von Flüchtlingen“ vom September 2015 frühzeitig auf die Zuwanderung schutzsuchender, vor allem junger Menschen nach Deutschland reagiert und konkrete Maßnahmen zur Unterstützung der geflüchteten Menschen in Berufsvorbereitung und Ausbildung vereinbart. Anlässlich der Sitzung des Steuerungskreises 2017 wurde zudem eine Empfehlung an Betriebe und Auszubildende verabschiedet, die verschiedenen Unterstützungsangebote der Berufsschulen im Bereich der Sprachförderung für Zugewanderte zu nutzen.

Wege in Ausbildung für Flüchtlinge

Das Handwerk ist offen für Auszubildende aller Nationalitäten. Frühzeitig hat es sich in zahlreichen Projekten und Initiativen insbesondere zur Qualifizierung, Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen engagiert.

Mit der gemeinsamen Initiative "Wege in Ausbildung für Flüchtlinge" der Bundesagentur für Arbeit, des BMBF und des Handwerks soll die-

ses Engagement gestärkt werden, indem bis Ende 2018 bis zu 10.000 junge Flüchtlinge bei ihrer Berufsorientierung und ihrem Übergang in eine handwerkliche Ausbildung unterstützt werden sollen. Die Initiative sieht ein dreistufiges Verfahren für einen Übergang in eine betriebliche Ausbildung vor. Zunächst erhalten junge Flüchtlinge in einem Bildungszentrum des Handwerks eine von der Bundesagentur für Arbeit geförderte allgemeine Berufsorientierung in mehreren Berufsfeldern, die in einer anschließenden BMBF-Maßnahme in ein bis drei Ausbildungsberufen vertieft wird. Begleitend finden berufsbezogene Sprachkurse statt und die Teilnehmer werden durch einen Sozialpädagogen betreut. Ziel ist der Übergang in eine betriebliche Ausbildung im Handwerk.

Imagekampagne des Handwerks

Seit 2010 hat das Handwerk eine große Imagekampagne auf den Weg gebracht. Sie richtet sich an die breite Öffentlichkeit, insbesondere aber an Jugendliche. Diese sollen die ganze Bandbreite handwerklicher Berufe und beruflicher Perspektiven kennenlernen. TV-Spots, Plakate und Internetangebote sollen Jugendliche für das Handwerk begeistern und die Neugier wecken auf einen Wirtschaftsbereich, der hervorragende Karrierewege bietet.

Die Kampagne zeigt bereits Erfolg: Die Wahrnehmung und die Wertschätzung des Handwerks sind bei der Jugend signifikant gestiegen.

Unterstützungsinstrumente für Betriebe

Zur Unterstützung der Betriebe bei der Umsetzung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung entwickelt das Handwerk gemeinsam mit dem DIHK im Rahmen des vom BMWi geförderten Programms "Stark für Ausbildung" ein umfassendes Qualifizierungs- und Informationsangebot, das sowohl als Blended-Learning-

Weiterbildung als auch in Form des Ausbilderhandbuchs auf den konkreten Bedarf des Ausbildungspersonals eingeht. Ziel ist die nachhaltige Sensibilisierung und Professionalisierung des Ausbildungspersonals im Umgang mit schwächeren Jugendlichen. Das bestehende Angebot wird bis Ende 2018 um die Zielgruppen junge Flüchtlinge, Migranten und Zuwanderer sowie leistungsstarke Jugendliche inklusive Studienaussteiger erweitert.

Darüber hinaus haben die Handwerkskammer Hannover und die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk mit dem Projekt "Prima Qualität in der Ausbildung" [PrimAQ] einen wesentlichen Anstoß zur Qualitätsentwicklung in der Ausbildung im Deutschen Handwerk und auch für das duale System der Berufsbildung gegeben. In einem ersten Schritt wurde in einem Modellversuch des BIBB ein ganzheitliches Qualitätskonzept ausgehend von den Erfordernissen des Lernortes Betrieb entwickelt. Im Rahmen von PrimAQ geht es darum, Qualität in Ausbildungsprozessen in den Betrieben zu entwickeln und messbar zu machen. Durch zielgruppengerechte Workshop-Formate für alle Ausbildungsbeteiligten wird eine Weiterentwicklung der eigenen Ausbildungsaufgabe und Rolle erreicht.

Jugendliche mit Förderbedarf

Die Partner der Allianz für Aus- und Weiterbildung haben die Erweiterung der Zielgruppe für ausbildungsbegleitende Hilfen vereinbart und die Assistierte Ausbildung als neues bundesweites Unterstützungsinstrument für Auszubildende mit Förderbedarf und ihre Ausbildungsbetriebe auf den Weg gebracht.

Mit der Assistierte Ausbildung werden lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen während einer regulären betrieblichen Ausbildung umfassend und individuell unterstützt. Dabei wird das gesamte Ausbildungsver-

hältnis in den Fokus genommen, denn die Ausbildungsbegleiter sind auch Ansprechpartner für die betrieblichen Ausbilder. 2015 sind in die ab Juli beginnenden Maßnahmen knapp 5.000 junge Menschen eingetreten, 2016 waren es von Januar bis November 11.212 Teilnehmer.

Über die Initiative „VerA zur **Ver**hinderung von **A**usbildungsabbrüchen und Stärkung von **J**ugendlichen in der Berufsausbildung“, die vom Senior Experten Service (SES) gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), dem Deutschen Handwerkskammertag (DHKT) und den anderen Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft ins Leben gerufen wurde, unterstützen mehr als 2.500 ehrenamtliche Experten bundesweit Auszubildende mit fachlichen und persönlichen Schwierigkeiten. Insgesamt werden über das Programm jährlich 3.200 Auszubildende betreut. 80 Prozent der Jugendlichen haben mit dieser Unterstützung ihre Lehre erfolgreich abgeschlossen, weitergeführt oder einen neuen Ausbildungsplatz gefunden.

Leistungsstarke Jugendliche

Die bildungspolitische Initiative "Höhere Berufsbildung" soll durch den Ausbau der beruflichen Fortbildung und deren Verzahnung mit der akademischen Bildung dazu beitragen, die Attraktivität Handwerk zu sichern und weiter auszubauen.

Neben dem Weg über die Hochschulen bietet auch das Handwerk die Möglichkeit, höhere und perspektivenreiche Bildung zu erhalten. Beispiele hierfür sind der Meister auf DQR-Stufe 6 und der Betriebswirt nach der Handwerksordnung auf DQR-Stufe 7.

Ein weiteres Angebot für leistungsstarke Jugendliche wird das "BerufsAbitur" sein. Es wird eine Brücke zwischen beruflicher und gymnasialer

Bildung bauen und den Gesellenabschluss mit der allgemeinen Hochschulzugangsberechtigung verknüpfen.

Eine weitere Brücke wird beispielsweise mit dualen und trialen Studiengängen geschlagen, die eine Verbindung von wissenschaftlich-theoretischem Wissen und Aneignung berufspraktischer Kompetenzen ermöglichen. Hochschulen kooperieren mit Praxispartnern und greifen dabei auf die Strukturen des Berufsbildungssystems zurück. Duale Studiengänge sind ein Beispiel dafür, wie der Mehrwert von beruflicher und akademischer Bildung miteinander verknüpft werden kann.

Fachkräftesicherung durch Qualifizierung von Menschen ohne Berufsabschluss und Anerkennung von Berufskompetenzen

Im Handwerk werden neben der dualen Ausbildung auch zielgruppenspezifische, flexible Qualifizierungswege für Erwachsene angeboten, die zum Berufsabschluss führen sollen. Das Ziel der Vollqualifizierung wird je nach individuellem Förderbedarf und Lebenssituation auf unterschiedlichen Wegen (z. B. durch Umschulung oder durch modulare Nachqualifizierung) und durch bedarfsgerechte Fördermaßnahmen realisiert. Um einen Abschlusserwerb auch noch in höherem Lebensalter zu ermöglichen, bieten alle Handwerkskammern die nach dem BBiG vorgesehenen Externenprüfungen an.

Für Menschen mit ausländischen Abschlüssen, besteht seit fünf Jahren die Möglichkeit der Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation durch die Handwerkskammern. Hiervon wird zunehmend von Migranten Gebrauch gemacht. Im Rahmen des vom BMBF geförderten Projekts "Unternehmen Berufsanerkennung" werden auch die Betriebe für die Nutzung der Berufsanerkennung im Rahmen von Personalgewinnung und -bindung und -entwicklung sensibilisiert.

Durch das ebenfalls vom BMBF geförderte Projekt ValiKom wird das Konzept der Anerkennung auch auf Personen übertragen, die ihre beruflichen Kompetenzen nicht durch Aus- und Fortbildung, sondern im Arbeitsalltag erworben haben. Im Rahmen des Projekts entwickeln Handwerkskammern zusammen mit Industrie- und Handelskammern ein Verfahren zur abschlussbezogenen Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen, um diese sichtbar und am Arbeitsmarkt nutzbar zu machen.

Zukunftsgestaltung im Rahmen des BBiG

Die Evaluierung des BBiG durch das BMBF hat gezeigt, dass der gesetzliche Rahmen ausreichend flexibel ist, um die skizzierten Maßnahmen zur Qualitätssicherung, Attraktivitäts- und Durchlässigkeitssteigerung im Berufsbildungssystem zu ermöglichen. Ein Bedarf für eine grundlegende BBiG-Novellierung wird daher vom Handwerk nicht gesehen.

Bildungspolitischen Herausforderungen und neuen Anforderungen in Arbeitswelt und Gesellschaft wird durch untergesetzliches Handeln begegnet. Die langjährigen Kooperationsstrukturen in der beruflichen Bildung leisten dabei eine große Unterstützung. So zeigen z. B. die Vereinbarungen aus der Allianz für Aus- und Weiterbildung (siehe Seite 4), dass die Akteure des Berufsbildungssystems in der Lage sind, aktuelle Problemlagen aufzugreifen und im Konsens der unterschiedlichen Interessensgruppen gute Lösungen zu entwickeln. Auch eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung wird in diesen Strukturen realisiert.

Bildungsinnovationen, wie z. B. duale Studiengänge oder das BerufsAbitur, werden im Handwerk auf Basis des geltenden BBiG entwickelt, das flexible Möglichkeiten zur Gestaltung der Ausbildung, zur Verbindung unterschiedlicher

Lernorte und zur Realisierung von Durchlässigkeit bietet.

Was ist in der Zukunft zu tun?

Berufsorientierung flächendeckend ausbauen

Künftige bildungspolitische Aktivitäten müssen stärker als bisher die eingangs erwähnten Passungsprobleme in den Fokus nehmen, um den künftigen Fachkräftebedarf sicherzustellen und junge Menschen bei ihrem Übergang in Ausbildung zu unterstützen. Um die räumliche Mobilität und berufliche Flexibilität von Bewerbern auf dem Ausbildungsmarkt zu erhöhen, ist eine ergebnisoffene Berufsorientierung an allen allgemeinbildenden Schulen flächendeckend auszubauen. Insbesondere an Schulformen, die zur allgemeinen Hochschulreife führen, darf die Berufsorientierung nicht in der Sekundarstufe I enden.

Zum Ausgleich regionaler Disparitäten auf dem Ausbildungsmarkt ist ein ausgewogener Ausbau von betreuten Jugendwohnangeboten erforderlich. Dieser darf jedoch in Ballungszentren nicht zulasten der Besetzung von Lehrstellen im umgebenen ländlichen Raum führen.

Unterstützungsangebote für Auszubildende mit Förderbedarf fortsetzen

Zur Unterstützung insbesondere von Klein- und Kleinstausbildungsbetrieben bei der Besetzung ihres Lehrstellenangebots und damit zur Erhöhung der Ausbildungsbetriebsquote, soll eine breitere Umsetzung der Assistierten Ausbildung durch eine Verbesserung der regionalen Vernetzung und untergesetzliche Flexibilisierung erreicht werden. Es sollten insbesondere Kammern vor Ort in dieses Netzwerk eng eingebunden werden, um eine enge Anbindung an die Kleinst- und Kleinbetriebe zu realisieren.

Um eine weitere individuelle und bedarfsorientierte Betreuung von jungen Menschen mit Förderbedarf auch künftig zu gewährleisten, muss die Förderung der bewährten Unterstützungsinstrumente Assistierte Ausbildung und VerA auch über das Jahr 2018 hinaus verstetigt und eine engere Anbindung an die Beratungsstrukturen der Kammern sichergestellt werden.

Finanzierung der beruflichen Bildung verbessern

Zur Erhöhung der Attraktivität der beruflichen im Vergleich zur akademischen Bildung ist aus Sicht des Handwerks die Klärung von Finanzierungsfragen von hoher Bedeutung. Gerade in der Berufsorientierung kommt es für Schüler und Eltern bei der Entscheidung für eine duale Ausbildung auf zwei Faktoren an: Die Attraktivität der Berufsbilder (also fachliche Interessen) und die Karriere- und Verdienstmöglichkeiten in den Berufen. Mit der Höhe der Ausbildungsvergütung haben die Sozialpartner eine wichtige Stellschraube selbst in der Hand. Laut BIBB-Pressemeldung vom 7. Januar 2016 sind die Ausbildungsvergütungen im vierten Jahr in Folge deutlich gestiegen. Mit Blick auf die staatliche Finanzierung des Berufsbildungssystems sieht das Handwerk jedoch Optimierungsbedarf. So sollte insbesondere der Ausbau der Förderung der akademischen Bildung nicht zu Lasten der Förderung der beruflichen Bildung erfolgen. Dafür gibt es jedoch erste Anzeichen sowohl bei den Ländern als auch im Bund:

- Die Fahrtkostenzuschüsse der Länder für den Berufsschulbesuch werden tendenziell zurückgefahren – obwohl die Zusammenlegung der Fachklassen immer mehr Auszubildenden lange Fahrtwege aufzwingt.
- Im Gesetzgebungsverfahren zur Novellierung des AFBG hatte der Bundesrat die alleinige Finanzierung der Leistungen nach dem AFBG durch den Bund gefordert –

obwohl ein Fachkräftemangel insbesondere bei beruflich Qualifizierten und Nachwuchskräften für die Unternehmensführung besteht.

- Die Hochschulen werden vom BMBF mit 20 Mrd. € über den Hochschulpakt (2007-2023) und weitere 2 Mrd. über den Qualitätspakt Lehre (2011-2020) gefördert. Es gibt dagegen keinen vergleichbaren Pakt für die Berufsbildung.

Attraktivität von beruflicher Bildung steigern – Höhere Berufsbildung einführen

Um dem veränderten Bildungsverhalten zu begegnen, ist künftig mit einem Berufsbildungspakt auf Bundesebene die berufliche Bildung strukturell, institutionell und auch finanziell in Relation zur akademischen Bildung zu stärken. Zum einen sind in der Höheren Berufsbildung die Strukturen der beruflichen Fortbildung ordnungspolitisch weiterzuentwickeln. Berufliche Qualifikationen der DQR-Stufen 4 bis 7 sind strukturell zu verzahnen. Beispielsweise können so Zusatzqualifikationen, die während einer dualen Ausbildung (DQR-Stufe 4) erworben werden, auf eine Fortbildungsmaßnahme auf der DQR-Stufe 5 angerechnet werden. Damit entstehen gezielte Anreize, um beruflich Qualifizierten die Aufnahme von Fortbildungen und das Fortführen ihres Karriereweges zu erleichtern. Der Karrierebegriff ist ordnungspolitisch bundesweit einheitlich entsprechend der beruflichen Weiterentwicklungsoptionen unter den Marken Spezialist, Führungskraft und Meister/Unternehmer zu entwickeln. Fortbildungsqualifikationen sind diesen Karrieretypen im Rahmen von Neuordnungsverfahren zuzuordnen. Dadurch werden die beruflichen Weiterentwicklungsoptionen transparenter. In einem weiteren Schritt soll die öffentliche Wahrnehmung und der Bekanntheitsgrad der beruflichen Fortbildung über eine Markenbildung gesteigert werden. Letztlich soll die Attraktivität

der beruflichen Fortbildung auch für Studienaussteiger und Hochschulabsolventen über Aus- und Fortbildung kombinierende Bildungsangebote (z. B. Triales Studium) erhöht werden.

Mit dem BerufsAbitur wird ein erstes bundesweites Strategieprojekt zur Attraktivitätssteigerung der Berufsbildung unter Einbeziehung der Bundesländer initiiert. Darüber hinaus sollten weitere Pilotprojekte und Modellprogramme entwickelt werden.

Aufstiegsfortbildungsförderung verbessern

Zur Aufwertung der beruflichen Fortbildung muss ebenso wie das BAföG auch das AFBG regelmäßig im Hinblick auf die Angemessenheit seiner Förderleistungen überprüft werden. Um die Höhere Berufsbildung zu einem breit nutzbaren Angebot für alle Fortbildungswilligen zu machen, ist die Regelförderung eines zweiten Fortbildungsziels, das Teil eines für den Beruf anerkannten Laufbahnkonzeptes ist, notwendig. Der Maßnahme- und Prüfungskostenzuschusses sollte perspektivisch ebenso wie der Unterhaltszuschuss auf 50 % angehoben werden.

Fachkräftesicherung durch nachhaltige Qualifizierungsförderung von Geringqualifizierten erreichen

Die Qualifikationsanforderungen sind im Handwerk hoch und werden in Zukunft nicht zuletzt aufgrund der technologischen Entwicklungen tendenziell steigen. Die Qualifizierung der Beschäftigten ist daher für das Handwerk von zentraler Bedeutung. Da schon heute ein großer Teil der Arbeitsplätze im Handwerk eine Qualifikation auf Fachkraftniveau voraussetzt, kann eine Arbeitsmarktintegration von Personen ohne ausreichenden Bildungsstand nur dann gelingen, wenn ihre Förderung nicht nur auf Teilqualifizierung und schnelle Beschäftigung in Hilfstätigkeiten ausgerichtet wird, sondern das Ziel der Voll-

qualifizierung stets im Blick behält. Um bildungsferne Personen für Weiterbildung zu motivieren, bedarf es eines Ausbaus der Vernetzung von Beratungsstrukturen sowie verstärkter Investitionen in individuelle Lernbegleitung.

Allianz für Aus- und Weiterbildung weiterentwickeln

Insbesondere der Ausbau der Berufsorientierung, die Fortführung von Unterstützungsangeboten für leistungsschwache Jugendliche sowie die Durchsetzung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung sind im Zusammenwirken aller relevanten bildungspolitischen Akteure in den Fokus zu nehmen. Dazu ist die Allianz für Aus- und Weiterbildung weiterzuentwickeln.

Fazit

Ein wesentlicher Anteil des betrieblichen Ausbildungsangebots wird von Kleinst- und Kleinbetrieben – insbesondere des Handwerks – gestellt. Gleichzeitig bilden Handwerksbetriebe überdurchschnittlich häufig Jugendliche ohne Abschluss bzw. mit einem Hauptschulabschluss aus.

Insbesondere diese Klein- und Kleinstbetriebe sind jedoch im Wettbewerb um den Fachkräftenachwuchs gegenüber überregional agierender Großunternehmen benachteiligt und auf Unterstützung bei der Sicherung ihrer Ausbildungsleistung und damit der Stabilisierung der Ausbildungsbetriebsquote angewiesen. Ein Ausbau der Angebote eines externen Ausbildungsmanagements ist hierzu künftig umzusetzen. Die Partner der Allianz für Aus- und Weiterbildung leisten durch ihre Aktivitäten zur Kompensation des Passungsproblems und der Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsqualität einen erheblichen Beitrag. Darüber hinaus müssen die Stärkung der beruflichen Bildung und die Her-

ausstellung ihrer Gleichwertigkeit mit der akademischen Bildung stärker in den Fokus der Bildungspolitik rücken.



Ausschussdrucksache 18(18)373 c

23.05.2017

**Claudia Karstens,
Der Paritätische Gesamtverband, Abteilung Migration und
Internationale Kooperation**

Stellungnahme

Öffentliches Fachgespräch

zum Thema

„Berufliche Bildung - einschließlich BBiG“

am Mittwoch, 31. Mai 2017

Berlin, den 23. Mai 2017

Paritätische Anregungen und Diskussionsbeiträge für verbesserte Teilhabechancen junger geflüchteter Menschen und junger Migrantinnen und Migranten im Bereich der beruflichen Bildung anlässlich des öffentlichen Fachgesprächs zum Thema "Berufliche Bildung - einschließlich BBiG" im Fachausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung am 31. Mai 2017

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,

für die Möglichkeit, als Sachverständige, an dem o.g. Fachgespräch teilzunehmen, bedanke ich mich sehr. Der Paritätische Wohlfahrtsverband Gesamtverband e.V. bringt seine Expertise in Form der beigefügten Anregungen und Diskussionsbeiträge ein.

Mit freundlichen Grüßen

Claudia Karstens
Referentin für Migrationssozialarbeit und Jugendsozialarbeit
Paritätischer Wohlfahrtsverband Gesamtverband e.V.
Oranienburger Str. 13-14
10178 Berlin
030 / 24636 406
mgs@paritaet.org

Paritätische Anregungen und Diskussionsbeiträge für verbesserte Teilhabechancen junger geflüchteter Menschen und junger Migrantinnen und Migranten im Bereich der beruflichen Bildung

Mit dem vorliegenden Papier will der Paritätische einen Beitrag für die fachliche Diskussion für bessere Teilhabechancen junger geflüchteter Menschen und Menschen mit Migrationserfahrungen im Bereich der beruflichen Bildung leisten.

Ausgangslage:

Eine gute (Aus)Bildung ist eine Grundvoraussetzung für junge Menschen - ob sie dauerhaft in Deutschland leben oder auch bei einer späteren Rückkehr in ihr Heimatland - ein selbstbestimmtes Leben zu führen und an der Gesellschaft teilzuhaben.

Derzeit wird viel darüber diskutiert, wie es gelingen kann, die zu uns geflüchteten Menschen zu integrieren. Anlässlich der Tatsache, dass sich fast 30 % der Asylbeantragsteller in der Altersgruppe der 16 bis 25-jährigen befinden, nimmt die berufliche Bildung dabei eine entscheidende Rolle ein. Es entstehen viele neue Projekte, die den jungen Geflüchteten berufliche Teilhabe und den Unternehmen, die zum Teil dringend benötigten Fachkräfte bringen sollen. Dabei darf aber nicht aus dem Blick geraten, dass wir bereits seit Jahren um die Bildungs- und Ausbildungsbenachteiligung junger hier lebender und aufgewachsener Migrantinnen und Migranten wissen. Der Berufsbildungsbericht 2017 weist erneut daraufhin, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund in der dualen Ausbildung trotz vieler unterstützender Maßnahmen weiterhin stark unterrepräsentiert sind und nach wie vor erheblicher Handlungsbedarf zur Verbesserung ihrer Ausbildungschancen besteht. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die (jungen) Geflüchteten von heute, die Migranten von morgen sein werden und aktuell noch mit vielen Hürden aufgrund ihrer aufenthaltsrechtlichen Situation und den damit verbundenen eingeschränkten Zugängen zu kämpfen haben, später aber auf ähnliche Herausforderungen treffen werden, wie viele der Migrantinnen und Migranten heute.

Junge geflüchtete Menschen kommen noch nicht ausreichend in Unterstützungsangeboten an

Derzeit gibt es noch keinen hinreichenden Überblick darüber, wie viele junge Menschen mit Fluchterfahrungen tatsächlich in den verschiedenen Unterstützungsangeboten angekommen sind. Anhaltspunkte zu der Frage, wie viele junge geflüchtete Menschen derzeit im Alter der Berufswahlentscheidung und Berufsausbildung sind, bieten die Asylbeantragstellerzahlen. Sowohl in den Jahren 2015 und 2016 sowie auch für die Monate Januar bis April 2017 beträgt der Anteil der Altersgruppe der 16 bis 25-jährigen an den Asylbeantragstellern fast 30 %. In absoluten Zahlen ergibt sich für den Zeitraum der letzten fast 2 ½ Jahre eine Zahl von rund 400.000 Personen in dieser Altersgruppe. Als Schlaglichter für das Ankommen der jungen Geflüchteten in den Unterstützungsangeboten lässt sich laut Berufsbildungsbericht 2017 ein Anstieg um 32.600 junger Menschen im Übergangsbereich gegenüber dem Vorjahr (+12,2%) verzeichnen, der im Wesentlichen auf Integrationsmaßnahmen für junge Geflüchtete zurückzuführen ist. Weiterhin befinden sich in der Bewerberstatistik der Bundesagentur für Arbeit im Monat April 2017 insgesamt ca. 443.000 Bewerber/-innen, darunter ca. 16.500 im Kontext mit Fluchtmigration, von denen noch rund 11.000 unversorgt sind, d.h. derzeit ohne Alternative. Die Statistik der BA zu den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten umfasst mit Stand Januar 2017 für die Instrumente der Berufswahl und Berufsausbildung 8818 Inanspruchnahmen von Personen aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern¹, die sich wie folgt verteilen: Einstiegsqualifizierung (3236), ausbildungsbegleitende Hilfen (2096), Berufseinstiegsbegleitung (1658), Assistierte Ausbildung (766), Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (612) und Außerbetriebliche Berufsausbildung (425). Ein großer Teil der jungen

¹ Diese umfassen Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.

Geflüchteten müssten sich demnach noch in Sprachförderangeboten wie z.B. den Jugendintegrationskursen oder auch berufsschulischen Angeboten und Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung wie z.B. Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerjuF) befinden. Die Integrationskursstatistik weist für das Jahr 2016 15.477 neue Kursteilnehmer/-innen aus. Genaue Zahlen liegen jedoch insbesondere zu berufsschulischen Angeboten nicht vor.

Junge Migrant/-innen sind an der dualen Berufsausbildung noch immer nicht ausreichend beteiligt

Der Berufsbildungsbericht 2017 weist erneut daraufhin, dass junge Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit mehr als doppelt so häufig die allgemeinbildende Schule ohne Abschluss verlassen als junge Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit (2015: 11,8 % zu 5 %). Des Weiteren sind junge Menschen mit Migrationshintergrund trotz Unterstützungsmaßnahmen in der dualen Berufsausbildung weiterhin stark unterrepräsentiert. 2015 lag die Ausbildungsanfängerquote junger Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit mit 26 % deutlich unter der, junger Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit (56,7%).

Nachfolgend werden weitere Handlungsbedarfe skizziert:

Komplexität reduzieren: Zugang zu Ausbildung und Ausbildungsförderung für alle jungen Menschen nach drei Monaten

Die Thematik des Zugangs zur Ausbildung und zur Ausbildungsförderung ist nicht nur durch die Unterschiede je nach Aufenthaltsstatus der jungen Menschen schwer zu überblicken, sondern auch dadurch, dass die Förderinstrumente erst nach unterschiedlich langen Wartezeiten zur Verfügung gestellt werden (3/12/15 Monaten). Und auch wenn die Verkürzung der Wartezeit z.B. für Geduldete bei einigen Förderinstrumenten von vier Jahren auf 15 Monate eine Verbesserung darstellt, sind 15 Monate für junge Menschen, die Monate, teilweise Jahre unterwegs waren und endlich ihr Leben wieder gestalten wollen, immer noch viel zu lang. Der Ausbildungszugang und der Zugang zu den Förderinstrumenten sind anzugleichen. Aus bildungs- und integrationspolitischer Sicht sollten junge Menschen unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus oder ihrer vermeintlichen Bleibeperspektive² nach drei Monaten Zugang zu Bildungs- und Ausbildungsförderung erhalten.

Verlässliche bedarfsgerechte und dauerhafte Unterstützungsstrukturen statt starrer Maßnahmen

Junge Menschen mit Fluchterfahrung sind in erster Linie junge Menschen und brauchen - genau wie in Deutschland aufgewachsene junge Menschen mit Förderbedarf - bedarfsgerechte Unterstützungsangebote. Die Regelangebote müssen so flexibel gestaltbar sein, dass sie die Zielgruppe tatsächlich fördern und sollten daraufhin überprüft werden. Dieser Prozess steht wenn überhaupt erst am Anfang; Sondermaßnahmen der Arbeitsförderung wie Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen oder PerjuF sind auf den Weg gebracht; Regelinstrumente noch nicht weiterentwickelt. An den Stellen, wo das Regelangebot den Unterstützungsbedarf junger geflüchteter Menschen nicht deckt, braucht es zusätzliche flankierende Maßnahmen wie z.B. ergänzende Sprachförderung, eine individuelle, auf die soziale Integration abzielende Begleitung (z.B. Hilfe bei der Wohnungssuche, Ämtergänge u.v.a.m.) und manchmal auch eine traumapädagogische/traumatherapeutische Begleitung.

Die Vergabemaßnahmen der BA sind aufgrund der Vergabelogik, aufgrund der großen eingekauften Mengengerüste und aufgrund der Nachbildung von Vergabemaßnahmen, zu stark standardisiert.

Wenn man über Arbeitsförderungsmaßnahmen die Integration in Ausbildung und Arbeit von jungen Geflüchteten unterstützen will, müssen Maßnahmen mit einem hohen Sprach- und Qualifizierungsanteil in regionaler Verantwortung und unter Trägerbeteiligung entwickelt werden, um die Bedarfe der Zielgruppe zu berücksichtigen und dementsprechend erfolgreich zu sein. Dafür ist

² Siehe hierzu auch Voigt, Bleibeperspektive - Kritik einer begrifflichen Seifenblase:

http://www.einwanderer.net/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/bleibeperspektive.pdf

auch an eine Stärkung der freien Förderung (§ 16 f SGB II), eine dezentral verantwortete Vergabe von Maßnahmen und innovative Entwicklungszyklen unter Beteiligung der Träger zu denken.

Nach den Erfahrungen der Arbeit Paritätischer Mitgliedsorganisationen in den sog. „Bleiberechtsnetzwerken“³, den Jugendmigrationsdiensten u.a. ist eine individuelle Einzelbetreuung, die einem Coaching gleichkommt, sehr wichtig. Es bedarf mindestens einer verlässlichen, auf Dauer angelegten Unterstützungsstruktur mit entsprechenden Personalressourcen, die eine individuelle Begleitung ermöglicht und bei Bedarf immer wieder in Anspruch genommen werden kann, im Gegensatz zu Maßnahmen, die auslaufen über deren Ende hinaus aber weiterhin Hilfe benötigt wird. Von einer solch kontinuierlichen Unterstützungsstruktur profitieren *alle* jungen Menschen mit Unterstützungsbedarf. Sie könnte beispielsweise unter dem virtuellen oder tatsächlichen Dach der Jugendberufsagenturen unter Berücksichtigung bestehender Beratungsstrukturen entstehen und erfordert eine enge Kooperation zwischen Jugendhilfe und Ausbildungsförderung. Teilweise gibt es als Angebote der Jugendhilfe bereits Jugendberatungshäuser. Zudem sind weitere Fachstellen und Unterstützer wie z.B. die Jugendmigrationsdienste oder KAUSA-Servicestellen, die Schulsozialarbeit, die sog. Bleiberechtsnetzwerke und die Unterkünfte der jungen Geflüchteten mit einzubeziehen.

Quereinstiege für nicht mehr (Berufs)Schulpflichtige flächendeckend ermöglichen

Angebote für junge Geflüchtete sollten neben dem Erlernen der deutschen Sprache, Berufsorientierung und die Möglichkeit eines Schulabschlusses bieten. Die berufsvorbereitenden Bildungsgänge an beruflichen Schulen sollen auf die Anforderungen einer Berufsausbildung vorbereiten und stellen insbesondere für die jungen Geflüchteten ein wichtiges Angebot dar, die nicht mehr der allgemeinen Schulpflicht unterliegen und quer einsteigen wollen. Ein gutes Beispiel für solche berufsschulischen Angebote auch für junge Erwachsene ist die im Bayrischen Schulgesetz verankerte Möglichkeit bis zum 21. – in Ausnahmefällen bis zum 25. Lebensjahr die Berufsschule besuchen zu können. Mittlerweile gibt es zwar in vielen Ländern abweichend von den schulgesetzlichen Verpflichtungen Programme für Seiteneinsteiger und Flüchtlinge, die sich an dem bayerischen Modell orientieren, aber hier wäre eine bundeseinheitliche Regelung hilfreich, um jungen Geflüchteten unabhängig von ihrer Verteilung in ein bestimmtes Bundesland und in ausreichender Anzahl die Möglichkeit der Berufsvorbereitung, Sprachförderung und das Nachholen eines Schulabschlusses zu unterbreiten.

Unterrichtserfolge fördern & Zugänge durch Flexibilisierung schaffen

Aus den Erfahrungen Paritätischer Mitgliedsorganisationen ist bekannt, dass die jungen Geflüchteten oftmals die praktische Arbeit im Betrieb gut bewerkstelligen können, aber aufgrund der noch fehlenden deutschen Sprachkenntnisse Schwierigkeiten haben, die Berufsschule erfolgreich zu absolvieren. Wie auch bereits vom Bundesinstitut für Berufsbildung vorgeschlagen⁴, würde z.B. das Instrument der Textoptimierung - das bereits im Zusammenhang mit dem Nachteilsausgleich für Menschen mit Behinderung genutzt wird - es jungen Geflüchteten erleichtern, die berufsschulischen Anforderungen einer Berufsausbildung erfüllen zu können. Wichtig ist, dass lediglich die standardsprachlichen Barrieren der Aufgabentexte entfernt werden, dabei jedoch nicht der fachliche Inhalt oder die fachsprachlichen Anforderungen gemindert werden. Weiterhin sollten auch Wege gefunden werden, wie junge Geflüchtete an theorielastigen vollzeitschulischen Ausbildungen partizipieren können. Das Welcome Center der Sozialwirtschaft in Baden-Württemberg erprobt beispielsweise seit einiger Zeit die Ausbildung zum/r Altenpfleger/in mit jungen Geflüchteten und bietet die ersten zwei Jahre eine Berufsqualifizierung mit integrierter Sprachförderung bis Sprachniveau B2 an und bei erfolgreichem Abschluss kann dann im Anschluss der Einstieg in das 2.

³ Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung - Potenziale für Wirtschaft und Gesellschaft, Bilanzpapier des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt: https://www.frsh.de/fileadmin/pdf/Material-Publikationen/Bilanzpapier_Bleiberechtsnetzwerke_20150521.pdf

⁴ Bundesinstitut für Berufsbildung, Wege zur Integration von jungen Geflüchteten in die berufliche Bildung – Stärken der dualen Berufsausbildung in Deutschland nutzen, 2016, S. 24 ff.

Ausbildungsjahr erfolgen.⁵ Es braucht solcherlei bedarfsgerechte Angebote um das Potenzial dieser jungen Menschen, die zu uns gekommen sind, zu heben.

Rechtliche Klarstellung bei der Ausbildungsduldung in § 60a Abs. 2 AufenthG erforderlich

Mit den Neuregelungen in den §§ 18a und 60a AufenthG wollte der Gesetzgeber mehr Rechtssicherheit für Geduldete und Ausbildungsbetriebe schaffen. Demnach ist während der Zeit einer qualifizierten Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf eine Duldung für die Gesamtdauer der Ausbildung zu erteilen. Für eine anschließende Beschäftigung wird eine Aufenthaltserlaubnis für zwei Jahre erteilt.⁶ Die sog. „3+2 Regelung“ wird allerdings in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich angewendet. Es darf nicht sein, dass die auf Rechtssicherheit abzielende neu geschaffene bundesweit geltende Regelung durch Anordnung einzelner Landesinnenminister⁷ ins Leere läuft und damit engagierte junge Menschen und ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erneut der Ungewissheit und des Leerlaufs aussetzt. Es bedarf daher einer rechtlichen Klarstellung⁸ um sicherzustellen, dass die Ausbildungsduldung im Sinne ihrer Intention – der Gewährung von Rechtssicherheit für junge Geflüchtete und ihre Arbeitgeber während der Ausbildung – erteilt und die Ausbildung junger Geflüchteter *befördert* und nicht behindert wird. Aus integrationspolitischer Sicht wäre es sinnvoll, anstatt einer Duldung für die Zeit der Ausbildung bereits eine Aufenthaltserlaubnis zu gewähren und so die spätere Verfestigung des Aufenthalts und das tatsächliche Ankommen in Deutschland zu erleichtern.

Familiennachzug ermöglichen als zentrale Voraussetzung für die Integration

Die Aussetzung der Möglichkeit der Familienzusammenführung für Subsidiär Geschützte für zwei Jahre lehnt der Paritätische ab. Die Möglichkeit, mit der Familie zusammenleben zu können, ist eine zentrale Voraussetzung für die Integration hier. Die Aussetzung der Familienzusammenführung ist daher integrationsfeindlich. Die Sorge um die eigene Familie und das von ihr Getrenntsein erschwert es jungen Geflüchteten, sich auf ihre (Aus)Bildung konzentrieren zu können und gefährdet deren Erfolg.

Chancengleichheit fördern, Vorurteile abbauen und das Auswahlverhalten der Betriebe in den Blick nehmen

Zum Integrationsgipfel 2014 zum Thema „Ausbildungsland Deutschland“ haben bereits verschiedene Migrantenorganisationen - darunter auch das Forum der Migrantinnen und Migranten des Paritätischen - verschiedene Forderungen vorgelegt, um die Ausbildungsbeteiligung junger Migrantinnen und Migranten zu verbessern.⁹ Diese haben an Aktualität nicht verloren und umfassen z.B. junge Migrantinnen und Migranten sowie deren Eltern über die Möglichkeiten der dualen Ausbildung besser zu informieren, Diskriminierungen in Ausbildung und Beruf entgegenzutreten und den Prozess der interkulturellen Öffnung im öffentlichen Dienst und kleinen und mittelständischen Unternehmen voranzutreiben.

Als mögliche Erklärungsansätze für die niedrigeren Einmündungschancen von jungen Migrantinnen und Migranten werden z.B. die ungünstigeren schulischen Voraussetzungen und insgesamt niedrigeren Schulabschlüsse, unterschiedliche Berufswahlpräferenzen, sonstige Rahmenbedingungen, wie die regionale Ausbildungsmarktsituation, oder auch die Selektionsprozesse der

⁵ Welcome Center Sozialwirtschaft, Projekt „Integration von Geflüchteten in Ausbildung“: <http://welcome-center-sozialwirtschaft-bw.de/fluechtlinge-in-ausbildung/>

⁶ Paritätischer Gesamtverband, Arbeitshilfe zur Ausbildungsduldung – Praxistipps und Hintergründe: http://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/Arbeitshilfe_Ausbildungsduldung_Stand_01.02.2017.pdf

⁷ <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/fluechtlinge-bayern-schiebt-azubis-ab-unternehmer-vertreter-protestieren-a-1130697.html>

⁸ Nach Rücksprache mit dem BMI werden zwar in Kürze mit den Ländern abgestimmte Anwendungshinweise zur Ausbildungsduldung veröffentlicht, die eine einheitliche Anwendung im Sinne der Förderung der Ausbildung junger Geflüchteter gewährleisten sollen, fraglich bleibt jedoch die tatsächliche Umsetzung, weshalb eine Klarstellung im Gesetz vorzuziehen ist.

⁹ <https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/IB/Artikel/Integrationsgipfel/2014-11-28-mo-papier.html;jsessionid=B39395E9F17D646434E398C1291F81A2.s1t1?nn=391652>

Betriebe bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen diskutiert. Der Berufsbildungsbericht 2017 weist daraufhin, dass auch bei gleichen schulischen Voraussetzungen die Einmündungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund deutlich niedriger sind. Insbesondere junge Menschen türkischer oder arabischer Herkunft haben es erheblich schwerer, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Auch andere Studien belegen mittlerweile, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund auch bei gleicher Qualifikation schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben. Betriebe legen im Auswahlprozess ihre „Normalitätsanforderungen“ an, denen junge Migrantinnen und Migranten aufgrund von negativen Zuschreibungen nicht gerecht werden können.¹⁰ Um die Ausbildungsbeteiligung dieser Zielgruppe zu erhöhen, ist es dringend erforderlich, auf Seiten der Betriebe auch ein Bewusstsein für ihr möglicherweise ausschließendes Auswahlverhalten zu schaffen. Es braucht entsprechende Kampagnen und Informationsarbeit, wie z.B. „Berlin braucht dich“¹¹, um verschiedene Branchen für die Ausbildung junger Migrantinnen und Migranten zu gewinnen und sich auf gemeinsame Ziele zu verständigen.

Berlin, den 23.05.2017

Für Rückfragen:

Claudia Karstens

Referentin für Migrationssozialarbeit und Jugendsozialarbeit

Paritätischer Wohlfahrtsverband Gesamtverband e.V.

Oranienburger Str. 13-14

10178 Berlin

030 / 24636 406

mgs@paritaet.org

¹⁰ Vgl.: Albert Scherr/Caroline Janz/Stefan Müller, Diskriminierung in der beruflichen Bildung. Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden, 2015; Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Diskriminierung am Ausbildungsmarkt - Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven, 2014: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/11/SVR-FB_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf

¹¹ <http://www.berlin-braucht-dich.de/index/>



Ausschussdrucksache 18(18)373 d

24.05.2017

**Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Bundesvorstand
Matthias Anbuhl, Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit /
Manuela Conte, Abteilung Jugend und Jugendpolitik**

Gemeinsame Stellungnahme

Öffentliches Fachgespräch

zum Thema

„Berufliche Bildung - einschließlich BBiG“

am Mittwoch, 31. Mai 2017

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes

anlässlich des öffentlichen Fachgesprächs des Deutschen Bundestages, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung am 31. Mai 2017 zum Thema:

„Berufliche Bildung - einschließlich BBiG“

24.05.2017

1. Einleitung

Das duale System der Berufsausbildung befindet sich in einer paradoxen Situation: International wächst das Interesse am dualen System, weil es eine enge Kopplung zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt herstellt und so vielen Jugendlichen einen besseren Übergang in Arbeit ermöglicht. Gleichzeitig steht das duale System unter Druck- Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge befindet sich auf einem historischen Tiefstand. Gerade junge Menschen mit Hauptschulabschluss, aber auch mit mittlerem Schulabschluss haben oftmals große Probleme den Einstieg in Ausbildung zu finden.

Trotzdem teilen der DGB und die DGB-Jugend die Einschätzung, dass sich das duale System bewährt hat: Es bietet den Jugendlichen eine breit angelegte hochwertige berufliche Qualifikation. Gute Facharbeit ist und bleibt das Rückgrat der Innovationskraft unserer Betriebe. Es ist kein Zufall, dass viele deutsche Unternehmen, bevor sie mit der Produktion im Ausland beginnen, eine Ausbildungswerkstatt einrichten, um junge Menschen nach dem dualen Modell auszubilden.

Gleichzeitig haben wir in Deutschland mit der dualen Ausbildung einen großen Startvorteil bei der Implementierung der Arbeitswelt 4.0, weil andere Nationen nicht auf einem vergleichbaren Qualifikationsniveau aufsetzen können. Hochqualifizierte Facharbeiter können in den Betrieben Lösungen entwickeln, die den Unternehmen langfristig helfen, da sie nicht einfach kopierbar sind. Diese Stärke müssen wir gezielt ausbauen. Wir brauchen eine Bildungsstrategie für die Arbeitswelt 4.0.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Bildungspolitik und Bildungsarbeit

Matthias Anbuhl
Abteilungsleiter

matthias.anbuhl@dgb.de

Telefon: 030 24060-297
Telefax: 030 24060-410
Mobil: 0151-16730271

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Jugend

Manuela Conte
Abteilungsleiterin

manuela.conte@dgb.de

Telefon: 030 24060-381
Telefax: 030 24060-226
Mobil: 0160-90768066

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Dennoch gilt: Auch Deutschland ist nicht das Land, in dem Milch und Honig fließen. Gut 300.000 Jugendliche befinden sich in Warteschleifen ohne Aussicht auf eine abgeschlossene Ausbildung. Mehr als 1,2 Millionen junge Menschen im Alter von 20 bis 29 Jahren haben keinen Berufsabschluss. Das sind fast 13 Prozent dieser Altersgruppe. Pro Jahrgang gehen mehr als 120.000 Jugendliche verloren. Diesen Menschen droht ein Leben in Arbeitslosigkeit oder prekärer Beschäftigung. Die Arbeitslosigkeit bei den Geringqualifizierten liegt bei 20,3 Prozent. Ein Großteil der Menschen verdient unter zehn Euro brutto pro Stunde – in den westlichen Bundesländern sind es 46, in den östlichen sogar 60 Prozent.¹ Junge Menschen mit höchstens einem Hauptschulabschluss schaffen allzu oft nicht den direkten Sprung von der Schule in die Ausbildung. Derweil sinkt die Ausbildungsbereitschaft der deutschen Betriebe auf ein Rekordtief. Die Ausbildungsbetriebsquote liegt jetzt bei nur noch 20 Prozent.

„Das deutsche Bildungs- und Ausbildungssystem steuert weiter in eine Bildungspolarisierung hinein. In ihr steht einer großen Bildungsmittelschicht-Mehrheit eine kleine Bildungsunter-schicht (zwischen 20 und 30 Prozent) gegenüber, deren berufliche und soziale Teilhabechancen zunehmend prekärer zu werden drohen“, schreibt Martin Baethge, einer der Autoren des Nationalen Bildungsberichts bei der Präsentation dieser Datensammlung². Seine Konsequenz: Soll es nicht zu einer weiteren Marginalisierung von fast einem Drittel der Bevölkerung kommen, müsse sich die Bildungspolitik auf die unteren Bildungs- und Ausbildungssektoren konzentrieren. Nicht zuletzt deshalb besteht auch Reformbedarf in der beruflichen Bildung.

2. Entwicklung der Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der angebotenen Ausbildungsplätze

Sowohl die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze als auch der abgeschlossenen Ausbildungsverträge befand sich in den Jahren 2011 bis 2014 im Sinkflug (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Ausbildungsangebotsentwicklung 2012 bis 2016

	2016	2015	2014	2013	2012
Ausbildungsplatzangebot insgesamt	563.808	563.754	561.471	564.168	585.309
Ausbildungsplatzangebot betrieblich	546.258	544.887	541.077	542.487	559.404
abgeschlossene Aus-bildungsverträge	520.322	522.162	523.200	529.542	551.259

Quelle: Matthes, Stephanie; Ulrich, Gerd Joachim; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf: Die Entwicklung des Ausbildungsmarkts im Jahr 2016, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 14. Dezember 2016, S. 3

¹ Vgl. Bundesregierung: Niedriglöhne in der Bundesrepublik Deutschland, Deutscher Bundestag Drucksache 18/10582, Berlin, Oktober 2016, S. 10

² Vgl. Baethge, Martin: Präsentation bei der Fachtagung „Bildung in Deutschland 2016, Berlin, Juni 2016, Folie 5



Das Ausbildungsplatzangebot hat sich 2016 stabilisiert. Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist allerdings im Vergleich zum Vorjahr um 1.800 (-0,4 Prozent) gesunken, davon 515 betriebliche Ausbildungsverträge weniger. Wenn auch die Spitzenverbände der Wirtschaft ihr Versprechen eingehalten haben, gegenüber 2014 20.000 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze zu melden, bleibt festzuhalten: Diese Leistung hat letztlich vornehmlich zu einer Verbesserung der Meldestatistik geführt, bei den Jugendlichen ist sie nicht in Form zusätzlicher Verträge angekommen. In der Allianz für Aus- und Weiterbildung muss deshalb künftig diskutiert werden, welchen Sinn solche Selbstverpflichtungen noch haben.

Positiv ist, dass mit 9.932 geförderten Plätzen in der Assistierten Ausbildung ein wichtiges Ziel der Allianz umgesetzt wurde. Diese Plätze kommen direkt bei den Jugendlichen an und stabilisieren so tatsächlich den Ausbildungsmarkt. Signifikant ist zudem die weiterhin sinkende Zahl und Quote der Ausbildungsbetriebe. Sie ist von 24,1 (2007) kontinuierlich auf 20,0 (2015) Prozent abgesunken.

Gleichzeitig ist die Zahl der Betriebe, die ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen können, deutlich gestiegen. Die Zahl der unbesetzten Plätze wuchs auf 43.487. Bei näherer Betrachtung fällt jedoch auf, dass es erhebliche Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt gibt. Während einige Berufe sehr gefragt waren und die Betriebe in diesen Branchen nahezu keine Rekrutierungsprobleme hatten, gab es bei den Berufen Restaurantfachmann/-frau, Fleischer/Fleischerin, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Klempner/-in, Fachmann/-frau für Systemgastronomie, Bäcker/-in und Gerüstbauer/-in erhebliche Besetzungsprobleme. Für alle angeführten Berufe gab es, wie auch schon in den Vorjahren, einen hohen Anteil unbesetzter Stellen.

Gerade in diesen Berufen zeigen sich aber auch massive Qualitätsprobleme. So liegen die Vertragslösungsquote sowie die Misserfolgsquote bei diesen Ausbildungsberufen seit Jahren weit über dem Durchschnitt. Zudem schneiden gerade diese Ausbildungsberufe bei Befragungen von Auszubildenden seit Jahren in Sachen Ausbildungsqualität besonders schlecht ab (vgl. Ausbildungsreport der DGB-Jugend). Hier müssen die Betriebe sowie die zuständigen Stellen für eine höhere Qualität sorgen.

3. Der Schulabschluss der neuen Auszubildenden

Der Schulabschluss des Jugendlichen spielt nach dem Berufsbildungsgesetz bei der Aufnahme einer Ausbildung formal keine Rolle. Es gibt an dieser Stelle keine formalen Zugangshürden auf dem Weg in eine betriebliche Ausbildung, auch Jugendliche ohne Schulabschluss können eine Ausbildung beginnen.



Die Realität auf dem Ausbildungsmarkt sieht jedoch anders aus. „Das Duale System ist seit 2000 die Domäne von Schulabsolvent(inn)en mit mittlerem Schulabschluss und Hochschulreife“, heißt es bereits im Nationalen Bildungsbericht 2012³.

Auch die Gewerkschaften haben kritisiert, dass die Unternehmen seit dem vergangenen Jahrzehnt aufgrund der hohen Bewerberzahlen (2000 bis 2010) eine Bestenauslese betreiben. So ist die Quote der Studienberechtigten im dualen System von 20,3 (2009) auf 27,7 Prozent (2015) gestiegen. Im Bereich des Industrie und Handels verfügt gut jeder dritte Auszubildende (33,9%) über eine Studienberechtigung. Erstmals gab es 2016 mehr Azubis mit einer Studienberechtigung als mit einem Hauptschulabschluss (26,7 Prozent).

Eine mögliche Ursache für die sinkende Zahl junger Menschen mit Hauptschulabschluss im dualen System ist, dass die Quote der Hauptschulabsolvent(inn)en laut Nationalem Bildungsbericht 2016 insgesamt von 25,2 (2010) auf 21,0 Prozent (2014) gesunken ist⁴. Da sich aber nach Aussagen dieses Berichts unter den Jugendlichen mit Hauptschulabschluss auch noch 47,7 Prozent im so genannten „Übergangssystem“ befinden⁵, reichen sinkende Schülerzahlen als Erklärung für diese Entwicklung nicht aus. Vielmehr ist das Auswahlverfahren der Betriebe als eine mögliche Ursache in den Blick zu nehmen.

Auch der Bericht „Bildung in Deutschland 2016“ hält fest, dass „sich über die Zeit relativ stabile Rekrutierungsmuster für die Besetzung von Ausbildungsstellen bei den Betrieben ausgebildet haben.“⁶ Darüber hinaus kam das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in einer Analyse zu dem Ergebnis, dass nur „etwas weniger als die Hälfte (45,3%) der Jugendlichen, die das allgemeinbildende Schulsystem bereits nach der neunten Klasse mit maximal einem Hauptschulabschluss verließen, in eine vollqualifizierende Berufsausbildung einmündete.“⁷

Ein zentraler Faktor für die Ausbildungschancen der Jugendlichen ist die Auswahl der Bewerber/-innen durch die Betriebe. Hier stellt sich die Frage, ob sich die Betriebe im vergangenen Jahrzehnt an eine Bestenauslese gewöhnt haben und Jugendliche mit einem Hauptschulabschluss von vornherein schlechtere Chancen haben.

³ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2012, gefördert von der Kultusministerkonferenz (KMK) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Frankfurt am Main/Berlin, Mai 2012 (Nationaler Bildungsbericht), S. 103

⁴ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2016, gefördert von der Kultusministerkonferenz (KMK) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Frankfurt am Main/Berlin, Juni 2016 (Nationaler Bildungsbericht), S. 96

⁵ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2016, gefördert von der Kultusministerkonferenz (KMK) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Frankfurt am Main/Berlin, Juni 2016 (Nationaler Bildungsbericht), S. 105

⁶ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2016, gefördert von der Kultusministerkonferenz (KMK) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Frankfurt am Main/Berlin, Juni 2016 (Nationaler Bildungsbericht), S. 112

⁷ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Berufsbildungsbericht 2016, S. 60



Ein wesentlicher Indikator in dieser Frage ist die IHK-Lehrstellenbörse, die mit einem bundesweiten Ausbildungsplatzangebot über die Website des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) unter der Adresse www.ihk-lehrstellenboerse.de abrufbar ist. Diese Börse ist von besonderer Relevanz, da sie das einzige bundesweite, schnell abrufbare Online-Portal dieser Art ist und der Bereich „Industrie und Handel“ auf dem Ausbildungsmarkt mit 58,5 Prozent der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge der mit Abstand größte Zuständigkeitsbereich ist.

Von den 49.052 angebotenen Ausbildungsplätzen stehen lediglich 18.514 Plätze Jugendlichen mit Hauptschulabschluss offen. Das entspricht einem Anteil von rund 37,7 Prozent. Im Ergebnis bedeutet dies: Von 62,3 Prozent der Ausbildungsplatzangebote bleiben die Jugendlichen mit Hauptschulabschluss faktisch ausgeschlossen. Sie müssen hier nicht einmal Bewerbungsunterlagen zusenden. Noch dramatischer ist die Lage für die Jugendlichen ohne Schulabschluss. Ihnen bleiben in der IHK-Lehrstellenbörse 96,75 Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze von vornherein verschlossen (siehe Tabelle 5).

Tabelle 3: Angebote der IHK-Lehrstellenbörse / verlangter Schulabschluss

49.052	Offene Plätze / Alle Berufe
47.631	mit FH-Reife
41.741	Mittlerer Schulabschluss
18.514 (37,7%)	Hauptschulabschluss
1.595 (3,25%)	ohne Schulabschluss

Quelle: IHK-Lehrstellenbörse, Stand 20. Februar 2017

4. Arm trotz Ausbildung: Der Niedriglohn-Sektor für Menschen mit Berufsabschluss

Arm trotz Ausbildung: Das gilt leider für 5,1 Millionen Menschen in Deutschland. Sie haben eine abgeschlossene Berufsausbildung und verdienen trotzdem weniger als 10 Euro brutto pro Stunde. Damit bekommen in ganz Deutschland 20,9 Prozent der Menschen mit einer beruflichen Ausbildung nur einen Niedriglohn. Im Osten sind es fast 38,8 Prozent. Dort ist die Tarifbindung besonders niedrig. Wenn Millionen Menschen mit Ausbildung nur wenig verdienen, werden Hochglanzkampagnen für die berufliche Bildung weitgehend wirkungslos verpuffen. Wer über einen vermeintlichen Fachkräftemangel klagt, darf keine Armutslöhne bezahlen.

Nur mit einer stärkeren Tarifbindung kann auch die duale Ausbildung wieder attraktiver werden. Letztlich haben es die Betriebe selbst in der Hand, ob sich junge Menschen für ein Studium oder eine Berufsausbildung entscheiden. Wichtig sind eine gute Ausbildung, ein anständiger Lohn, gute Arbeits- und Ausbildungsbedingungen sowie gute Entwicklungsperspektiven im Beruf.“



Nach Auskunft der Bundesregierung (DS 18/10582) arbeiteten 2014 insgesamt rund 7,65 Millionen Beschäftigte (21,4 %) im Niedriglohnbereich. Als Niedriglohn wird nach OECD ein Bruttolohn definiert, der unterhalb von zwei Dritteln des mittleren Bruttolohns (Median) liegt. In Deutschland liegt die Niedriglohngrenze bei 10 Euro brutto pro Stunde bzw. bei einem Bruttomonatslohn von 1.993 Euro für Vollzeitbeschäftigte.

5. Die Evaluation des Berufsbildungsgesetzes (BBiG): Offene Fragen bleiben

Mit der Evaluation des Berufsbildungsgesetzes wurde nicht – wie sonst üblich – ein wissenschaftliches Institut beauftragt. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat deutlich gemacht, dass es die Evaluation des BBiG unter Zuarbeit des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) sowie in Abstimmung mit weiteren Ressorts selbst durchführen wird. Gegenstand der Evaluation waren nicht nur die im Koalitionsvertrag genannten Themen, sondern auch eine Überprüfung der Neuerungen aus der Novelle 2005 sowie aktuelle Fragestellungen. Kurzum: Der vorliegende Evaluationsbericht ist zuvörderst eine politische und juristische Bewertung der Funktionsfähigkeit des BBiG durch das zuständige Ministerium.

Auffällig ist, dass die Evaluation viele wichtige Fragen von vornherein ausklammert. So wird zwar beispielsweise gleich zu Beginn festgestellt, dass das duale System zu einer im europäischen Vergleich niedrigen Jugendarbeitslosigkeit beiträgt und eine hohe Bedeutung für die Fachkräfterekrutierung hat. Andererseits wird die nach wie vor hohe Zahl der Jugendlichen im Übergang zwischen Schule und Beruf, die sinkende Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der Ausbildungsbetriebe verschwiegen. Es entsteht somit der Eindruck, dass eine gesetzliche Regelung wichtiger Fragen im BMBF politisch nicht gewollt ist.

Der Evaluationsbericht weist darüber hinaus einige Schwächen auf. Die gesetzlichen Regelungen zum Berufsausbildungsverhältnis kommen wie die Bestimmungen zur Berufsausbildungsvorbereitung im Bericht überhaupt nicht vor und sind wohl auch nicht geprüft worden. Auch wurde der Themenbereich Qualität der Ausbildung nur oberflächlich gesichtet. Die Bedingungen der Ausbildungslandschaft - wie z. B. die Anrechnung von Berufsschulzeiten oder kostenlose Bereitstellung der Ausbildungsmittel durch den Ausbildungsbetrieb - werden in dem Bericht nicht beschrieben. Damit fehlt dem Evaluationsbericht die Perspektive der Auszubildenden, also der in den Betrieben und Dienststellen direkt von dem Gesetz Betroffenen. Schließlich finden sich an wichtigen Punkten wie dem Prüferehrentamt oder bei der Qualitätssicherung von beruflichen Fortbildungen Argumentationslinien, die schlichtweg nicht nachvollziehbar sind. Diese Lücken und argumentative Schwächen beschädigen aus unserer Sicht die Aussagekraft des Evaluationsberichts.



Die Stärke des Evaluationsberichts liegt unserer Einschätzung nach an klaren Ausführungen zu zentralen Prinzipien des Berufsbildungssystems. Die Schlussfolgerungen in einzelnen Prüfungsbereichen machen deutlich, dass das BMBF – wie auch DGB und DGB-Jugend - an der Zentralität des Berufsprinzips und dem damit verbundenen Prinzip der Einheit der Prüfung festhält. Auch die an einigen Stellen des Berichts erwähnte Wertschätzung des Konsensprinzips von Sozialpartnern und Bundesregierung nehmen die wir zustimmend zur Kenntnis. Gleichwohl bleibt die Frage, weshalb dieses so wichtige Prinzip im BBiG nicht festgeschrieben ist.

Insgesamt ist eine Reform des Berufsbildungsgesetzes aus Sicht des DGB und der DGB-Jugend weiterhin dringend notwendig.

6. Neue Herausforderung: Berufliche Bildung als Schlüssel für die Arbeitswelt 4.0

Nahezu jegliche Form der Erwerbsarbeit in Deutschland erfolgt unter Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik. Digitale Technologien beeinflussen Wertschöpfung und Innovation, sie haben erhebliche Auswirkungen auf Arbeitsinhalte, Arbeitsprozesse und Arbeitsumgebung. Diese Veränderung gilt es positiv für Beschäftigte und Unternehmen zu gestalten. Sie werden durch den zunehmenden Einsatz neuer und schnellerer Technologien mit veränderten Anforderungen konfrontiert.

Neben den wachsenden fachlichen Anforderungen wird von den Beschäftigten ein hohes Maß an selbstgesteuertem Handeln, kommunikativen Kompetenzen und Fähigkeiten zur Selbstorganisation verlangt. Das bietet die Chance auf eine positive Gestaltung der Arbeit, zum Beispiel durch eine zunehmende Eigenverantwortung, aber auch die Anforderung für eine permanente Weiterqualifizierung.

Ein wichtiger Baustein einer Innovationsstrategie muss daher eine Qualifizierungsstrategie sein, die sowohl die berufliche und akademische Ausbildung als auch das lebensbegleitende Lernen umfasst. Eine solche Strategie muss für alle Beschäftigten von den An- und Ungelernten über die Facharbeiter/-innen bis hin zu den akademisch Qualifizierten gelten. Zudem ist darauf zu achten, dass Nicht-Beschäftigte den Anschluss an die sich verändernde Arbeitswelt nicht verlieren.

Oft wird der Ruf nach höher qualifizierten Beschäftigten mit der schlichten Forderung nach einer Akademisierung der Arbeitswelt verbunden. Wenn Hierarchien abgebaut und Entscheidungsprozesse auf den „Hallenboden“ verlegt werden, brauchen wir aber auch Beschäftigte, die im Prozess der Arbeit gelernt haben. In den Betrieben besteht sowohl Nachfrage nach hochschulisch Ausgebildeten als auch nach beruflich qualifizierten Menschen, die im Prozess der Arbeit gelernt haben.



Bei einer Qualifizierungsstrategie für die Arbeitswelt 4.0 geht es nicht nur um IT-Kenntnisse. Mit zunehmender Automatisierung und Digitalisierung werden die Systeme komplexer - und die Störungen in automatisierten Systemen müssen von den Beschäftigten situativ bewältigt werden. Die Fähigkeit für Prozesse Verantwortung zu übernehmen und in vernetzten und bereichsübergreifenden Prozessen zu denken und zu handeln, ist neben einer verbesserten IT-Kompetenz das wichtigste Handlungsfeld. Deshalb müssen personale Kompetenzen gestärkt und berufliche Erfahrungen höher bewertet werden.

Zudem wird in vielen Bereichen eine interdisziplinäre Zusammenarbeit an Bedeutung gewinnen. Zugänge und Anschlüsse zu Fortbildung und Weiterqualifizierung müssen für den Einzelnen gangbar gemacht und durchlässiger werden. Dringend erforderlich ist das Lernen im Prozess der Arbeit. Arbeitsplätze müssen zu Lernorten ausgebaut werden. Digitale Assistenzsysteme sind dabei ein wichtiger Ansatzpunkt, wenn sie in eine moderne Didaktik integriert werden. Wir brauchen deshalb eine umfassende Qualifizierungsstrategie für die Arbeitswelt 4.0. Hierbei sind folgende Punkte festzuhalten:

Geht es um die Digitalisierung der Arbeitswelt, wird im bildungspolitischen Feuilleton oftmals eine komplette Neugestaltung von Ausbildungsberufen gefordert. Diese Forderung ist überzogen. Die Ausbildungsberufe ordnen Wirtschaft, Gewerkschaften und Staat gemeinsam im Konsens. Durch dieses Verfahren sind die Berufe sehr nahe an den Anforderungen der Arbeitswelt. In der Regel sind die Ausbildungsordnungen heute „technikoffen“ formuliert, so dass neue Technologien gut in die praktische betriebliche Ausbildung integriert werden können. Zudem werden Ausbildungen schon heute prozess- und kompetenzorientiert gestaltet.

Es ist sinnvoll, dass Ausbildungsordnungen den Betrieben viel Gestaltungsspielraum geben. Die Betriebe müssen diesen Spielraum aber auch nutzen können. Deshalb ist die Qualifizierung des Ausbildungspersonals ein wichtiger Schlüssel. Wir schlagen deshalb vor, eine Qualifizierung der Ausbilder nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) verpflichtend zu machen und eine ständige Weiterbildung des Ausbildungspersonals abzusichern. Wir sollten zudem die AEVO modernisieren und auch interdisziplinäre Kompetenzen und den Umgang mit neuen Medien schulen.

Neben dem Lernort Betrieb sind die berufsbildenden Schulen als zweite wichtige Säule der beruflichen Bildung ein wichtiger Baustein für die Umsetzung von Berufsbildung 4.0. Doch den berufsbildenden Schulen mangelt es oftmals an vernünftigen Räumlichkeiten, der technischen Ausstattung, an einem flächendeckenden Berufsschulangebot, dem Lehrkräftenachwuchs und Weiterbildungsmöglichkeiten für das Lehrpersonal. Mit Hilfe des Hochschulpaktes von Bund und Ländern ist es in den vergangenen Jahren gelungen, in den Ausbau der Hochschulen zu investieren. Bund und Länder sollten nun in ähnlicher Weise in die Modernisierung und Qualität der berufsbildenden Schulen investieren. Wir brauchen einen Berufsschulpakt. Zudem sollten Bund und Länder eine Qualitätsoffensive für Lehre an berufsbildenden Schulen starten. Wer komplexe Anforderungen und technologischen Wandel bewältigen will, braucht nicht nur formale Abschlüsse.



Wenn die Innovationszyklen immer kürzer werden, werden auch in immer höherem Tempo die beruflichen Kompetenzen erneuert, ergänzt und ersetzt. Dabei sind auch Erfahrungen wichtig, die jenseits von formalen Ausbildungen oder Weiterbildungen im Berufsalltag erworben werden. Dazu gehören zum Beispiel berufliches Erfahrungswissen aber auch viele andere Kompetenzen.

Es zählt deshalb zu den wichtigen Aufgaben der Bildungspolitik, dass diese Kompetenzen in Zukunft dokumentiert und anerkannt; und somit - wie es im Fachjargon heißt – validiert werden. Hier müssen Bund, Länder, Gewerkschaften und Wirtschaftsverbände gemeinsam eine Validierungsstrategie entwickeln. Dafür ist eine verbindliche Rechtsgrundlage notwendig. Wie bei der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen bietet es sich an, ein eigenes Bundesgesetz zur Einführung geregelter Validierungsverfahren zu schaffen.

Der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) hat eine umfassende Studie zur Qualifizierung für die Industrie 4.0 veröffentlicht. Das Ergebnis: Die Betriebe erwarten, dass das duale Studium als Mischung von beruflicher und akademischer Ausbildung an Bedeutung gewinnt. Dabei sehen die Betriebe durchaus auch Qualitätsprobleme bei diesem Studienformat. Insbesondere einen Mangel an betrieblicher Praxis kritisieren die Unternehmer. In der Tat gehört das Duale Studium zu den am stärksten wachsenden Bereichen im Angebot der deutschen Hochschulen. Die Folge ist leider aber auch ein qualitativer Wildwuchs. Unter dem Label "Duales Studium" firmieren vielfach Angebote, in denen es keine vernünftige Verzahnung von Hochschulen und Betrieb, von Theorie und Praxis gibt. Wir müssen den Begriff „dual“ schützen. Es dürfen nur solche Studienformate sich dual nennen, in denen akademische und berufliche Bildung auch wirklich integriert werden. Die tatsächliche Entwicklung ist davon noch weit entfernt. Notwendig ist eine eindeutige Definition des Studienformats. Bund und Länder müssen Mindeststandards für die Verzahnung der Lernorte und die Breite und Tiefe der Qualifikationen formulieren. Die Studiengänge dürfen nicht zu sehr auf die Bedürfnisse der Einzelbetriebe zugeschnitten sein. Die mitunter hohe Arbeitsbelastung der Studierenden muss reduziert werden. Wir brauchen klare Standards für die vertragliche Absicherung und Vergütung der Studierenden. Der betriebliche Teil des Dualen Studiums sollte im BBiG geregelt werden.

7. Zwei-Klassen-Gesellschaft in der Weiterbildung

Die Vorgaben des Dresdner Bildungsgipfels wurden hingegen – wenn auch nur knapp – erreicht. Ein Blick auf den „Trendbericht Weiterbildung“ der Bundesregierung zeigt aber weiterhin eine starke soziale Spaltung im Weiterbildungssystem. Auch bei der Weiterbildung gilt das Prinzip: Wer hat, dem wird gegeben. Gut ausgebildete junge Männer mit deutschem Pass können ihr Wissen ständig auffrischen. Wer geringfügig beschäftigt ist, wenig verdient und keinen guten Schulabschluss oder einen Migrationshintergrund hat, bekommt auch später deutlich weniger die Chance zur Weiterbildung.



Dabei werden Betriebe angesichts des demographischen Wandels darauf angewiesen sein, gerade die bisher benachteiligten Gruppen zu qualifizieren, um ihren Fachkräftebedarf zu decken.

Charakteristisch für die betriebliche Weiterbildung in Unternehmen in Deutschland sind zudem im Gegensatz zu den meisten anderen nord- und westeuropäischen Ländern relativ kurze Anpassungsmaßnahmen. Darüber hinaus sind diese Anpassungsmaßnahmen teilweise gesetzlich vorgeschrieben. Gesetzlich oder anderweitig vorgeschriebene Lehrveranstaltungen aus dem Bereich „Gesundheit und Arbeitsschutz“ machen ein Fünftel der gesamten Teilnahmestunden an Lehrveranstaltungen aus. Mit dieser Quote liegt Deutschland im Vergleich mit elf nord- und westeuropäischen Ländern im oberen Bereich der Skala. Der Anteil der Lehrveranstaltungen, die dem Arbeitgeber nicht vorgeschrieben sind, hat also in Deutschland einen vergleichsweise eher kleinen Anteil am gesamten Stundenvolumen.

8. Fazit

Um die Aus- und Weiterbildungschancen zu verbessern, sind folgende Maßnahmen notwendig:

- **Die Betriebe müssen mehr ausbilden.** Sie müssen zudem die **Bestenauslese beenden** – und endlich Jugendlichen, die höchstens über einen Hauptschulabschluss verfügen, verstärkt eine Chance auf Ausbildung geben. Politik, Gewerkschaften und Arbeitgeber haben sich zudem in der Allianz für Aus- und Weiterbildung darauf verständigt, mit der Assistenten Ausbildung die Hilfen für Betriebe und Jugendliche deutlich auszubauen. Dieses neue Instrument hilft den Unternehmen bei der Auswahl der Jugendlichen und beim Erstellen des betrieblichen Ausbildungsplans. Die **Assistierte Ausbildung** unterstützt die Jugendlichen, wenn sie zusätzliche Förderung – wie etwa Sprachunterricht – brauchen. Jetzt müssen die Betriebe dieses Instrument nutzen. Zudem ist dieses Instrument, das bis zum Jahr 2018 befristet ist, zu entfristen sowie die Zielgruppe zu erweitern. Das Fachkonzept sollte flexibler gestaltet werden.
- Die Quote der Ausbildungsbetriebe sinkt seit Jahren. Nur noch jedes fünfte Unternehmen bildet aus. Damit dürfen sich Gewerkschaften und Arbeitgeber nicht abfinden. Wenn nur zwanzig Prozent der Betriebe ausbilden, aber einhundert Prozent von den qualifizierten Fachkräften profitieren, ist es Zeit für einen **fairen finanziellen Ausgleich zwischen ausbildenden und nicht-ausbildenden Unternehmen**. Übrigens: In der Altenpflege hat man eine solche Umlage eingeführt. Mit dem Ergebnis, dass die Zahl der Ausbildungsplätze erheblich gestiegen ist.



- Wenn die Betriebe nicht allen Jugendlichen eine Ausbildung ermöglichen, müssen weitere Lösungen gefunden werden. „Es wird neuer politischer Überlegungen zu Formen über- und außerbetrieblicher Ausbildung bedürfen“, konstatieren die Autoren des Nationalen Bildungsberichts 2016 treffend. **In Regionen mit einem problematischen Ausbildungsmarkt müssen marktbenachteiligte Jugendliche die Chance bekommen, über eine außerbetriebliche Ausbildung einen vollwertigen Berufsabschluss zu erlangen.**

Diese Ausbildung soll **noch enger mit den Betrieben verzahnt** werden. Hierbei sind die Sozialpartner vor Ort eng einzubeziehen. Die Kosten sind durch einen fairen finanziellen Ausgleich von den nicht-ausbildenden Betrieben zu tragen. Außerdem müssen Instrumente für ein regionales Fachkräfte- und Ausbildungsmonitoring entwickelt werden, um auf regionaler Ebene passende Maßnahmen einzuleiten.

- Um Jugendliche und Ausbildungsplätze besser zusammenzubringen, müssen wir die Mobilität von jungen Menschen fördern. Dazu gehört die Einführung von **Azubi-Tickets im öffentlichen Nahverkehr**. Wichtig ist auch, günstige, aber gute Wohnungen zu schaffen. An allen Hochschulstandorten gibt es Studierenden-Wohnheime. Für die Auszubildenden brauchen wir mehr Azubi-Wohnheime.
- Es ist zudem zu begrüßen, dass die Pflegeberufe auch Bestandteil des Berufsbildungsberichts sind. Die nicht akademischen Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialberufe sollten ab dem kommenden Jahr ebenfalls in diesem Bericht aufgeführt werden.

Wir brauchen eine **Reform des Berufsbildungsgesetzes**, um die **Durchlässigkeit in der Berufsbildung** weiter zu verbessern (verbindlicher Durchstieg von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe), **die Sozialpartnerschaft und das Ehrenamt in der Berufsbildung abzusichern und die Qualität der Aus- und Fortbildung auszubauen**.

Eine BBiG-Reform sollte vor allem folgende Punkte regeln:

- **Qualität der Aus- und Fortbildung ausbauen:** Ein belastbares System der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung ist in den zuständigen Stellen (Kammern) zu etablieren. Das betriebliche Ausbildungspersonal ist durch eine verbindliche Ausbilder-eignungsverordnung (AEVO) und einen Anspruch auf Qualifizierung und Freistellung zu stärken. Darüber hinaus sollte eine, Ausbildungsstätteneignungsverordnung eingeführt werden. Notwendig ist auch die Konkretisierung der Aufgaben der Ausbildungsberater, die Einführung von Anhörungsrechten der Berufsbildungsausschüsse in den Kammern bei Fragen der Ausbildungsqualität. Zudem sind Qualitätsstandards für betriebliche Praxisphasen des Dualen Studiums im Berufsbildungsgesetz zu verankern. Für die berufliche Aufstiegsfortbildung sind Rahmenfortbildungspläne als Qualitätsstandards für Fortbildungsanbieter im BBiG zu verankern.



- Attraktivität der dualen Ausbildung verbessern: Damit sich wieder mehr junge Menschen für eine duale Ausbildung entscheiden müssen jetzt Änderungen im Berufsbildungsgesetz angegangen werden, die wirklich spürbar bei den jungen Menschen ankommen. Dazu gehört die volle Arbeitszeitanrechnung von Fahrtzeiten im Rahmen des Berufsschulunterrichts oder bei Führung des Berichtsheftes. Genauso wichtig ist die Sicherstellung der Lehr- und Lernmittelfreiheit für alle zur Ausbildung benötigten Mittel sowie eine gesetzliche Ankündigungsfrist des Arbeitgebers bei geplanter Nicht-Übernahme gem. § 78a BetrVG.
- **Ordnung der beruflichen Bildung verbessern:** Die Sozialpartnerschaft und das Ehrenamt in der Berufsbildung müssen gestärkt werden. Das Konsensprinzip muss Grundlage für die Ordnungsarbeit sein. Es braucht garantierte Freistellungsregelungen für ehrenamtliche Prüfer.
- **Durchlässigkeit verbessern:** Es ist zudem notwendig, einen verbindlichen Durchstieg von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe zu schaffen.

Damit die berufliche Bildung auch in Zeiten der **Digitalisierung** mit dem technologischen Wandel und sich rapide verändernden Arbeitswelt Schritt halten kann, sind folgende Veränderungen notwendig:

- Die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) muss im Rahmen einer Novelle des Berufsbildungsgesetz (BBiG) verbindlich gemacht sowie eine ständige Weiterbildung des Ausbildungspersonals verankert werden. Zudem muss die AEVO mit Anforderungen an methodisch-didaktische und jugendpsychologische sowie interkulturellen Kompetenzen und dem Umgang mit neuen Technologien ergänzt werden.
- Neben dem Lernort Betrieb müssen aber auch die Berufsschulen als zweite wichtige Säule der beruflichen Bildung in den Blick genommen werden. Hier mangelt es oftmals an vernünftigen Räumlichkeiten der technischen Ausstattung, aber auch an einem flächendeckenden Berufsschulangebot, dem Lehrkräftenachwuchs und Weiterbildungsmöglichkeiten für das Lehrpersonal. Nachdem mit Hilfe des Hochschulpaktes über Jahre hinweg hohe Summen in die Hochschulen investiert wurden, müssen Bund und Länder nun in die Modernisierung und Qualität der Berufsschulen investieren: Bund und Länder sollten einen Berufsschulpakt schmieden, um die technische Ausstattung der Berufsschulen zu modernisieren und die regionale Versorgung mit Berufsschulen zu sichern.



- Bund und Länder sollten eine Qualitätsoffensive für die Lehre an Berufsschulen starten. Dabei ist auch die Kooperation mit innovativen Unternehmen in Netzwerken guter Praxis wichtig. Modellprojekte wie die Lernfabriken 4.0 in Baden-Württemberg können auch dazu dienen, pädagogische Modelle zu erproben, die dann in der Breite umgesetzt werden können.
- Das Ausbildungspersonal und auch das Lehrpersonal an Berufsschulen und ÜBS müssen fortlaufend weitergebildet werden und Kenntnisse über aktuelle technologische Entwicklungen haben. Hierfür spielt auch die Kooperationen mit Betrieben eine wichtige Rolle, um sicherzustellen, dass das Lehr- und Ausbildungspersonal auf dem aktuellen Stand der betrieblichen Praxis sind.
- Das Ziel, die Hochschulen stärker für Menschen ohne Abitur zu öffnen, sollte als Leistungsindikator in die Zielvereinbarungen mit den Hochschulen aufgenommen werden.
- Darüber hinaus ist der Hochschulzugang für Menschen mit mindestens dreijähriger, abgeschlossener Berufsausbildung zu öffnen.
- Für das Duale Studium muss eine bundeseinheitliche bzw. länderübergreifende Definition geschaffen werden. Sie soll das Verhältnis zwischen betrieblichem und hochschulischem Lernen definieren. Der betriebliche Teil des Dualen Studiums sollte in den Anwendungsbereich des Berufsbildungsgesetzes aufgenommen werden.

Zudem sind verstärkte Reformen in der Weiterbildung notwendig. Dies betrifft insbesondere folgende Punkte:

- **Nachqualifizierung schärfen:** Angesichts einer nach wie vor hohen Zahl an formal nicht qualifizierten Menschen im erwerbsfähigen Alter ist das Nachholen eines Berufsabschlusses im Sinne einer Erlangung der beruflichen Handlungskompetenz ein zentraler Baustein von beruflicher Weiterbildung, den wir schärfen wollen.
- **Beruflichen Aufstieg weiterentwickeln:** Um berufliche Entwicklungschancen in Leitungs-, Führungs- und Spezialistenfunktionen vor allem für Nicht-Akademiker zu öffnen, ist eine Aufstiegsfortbildung, die eine vertiefte berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt. Sie muss weiterentwickelt werden.



- **Berufliche Mobilität ermöglichen:** Der Erhalt und die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz ist für Beschäftigte angesichts des technischen und strukturellen Wandels immer schwerer. Zunehmende Spezialisierung und Beschäftigung in dequalifizierenden Tätigkeiten führen häufig zu einem Verlust beruflicher Handlungskompetenz. Wir müssen deshalb bessere Möglichkeiten schaffen, damit Beschäftigte ihre erworbene Qualifikation erhalten, auffrischen und anpassen können, um weiterhin im erlernten bzw. ausgeübten Beruf arbeiten zu können.
- **Validierung einführen:** Die Anerkennung von non-formal und informell erworbenen beruflichen Kompetenzen ist ein längst überfälliger Schritt. Wir wollen diese sichtbar und für die Beschäftigten verwertbar machen. Dafür benötigen wir die Einführung von geregelten Validierungsverfahren.

Berlin, 24. Mai 2017

Matthias Anbuhl / Manuela Conte



Ausschussdrucksache 18(18)373 e

29.05.2017

Prof. Dr. Thomas Bals, Universität Osnabrück

Stellungnahme

Öffentliches Fachgespräch

zum Thema

„Berufliche Bildung - einschließlich BBiG“

am Mittwoch, 31. Mai 2017

Öffentliches Fachgespräch „Berufliche Bildung – einschließlich BBiG“ / Deutscher Bundestag : Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung am 31. Mai 2017

Prof. Dr. Thomas Bals, Universität Osnabrück

Vorbemerkung zur Person:

Als Vizepräsident für Hochschulentwicklung und Strategie unserer Universität sowie Professor für Berufspädagogik bin ich in doppelter Hinsicht an dem heutigen öffentlichen Fachgespräch interessiert; zudem gehört das bei der Hochschulleitung angesiedelte Referat „Offene Hochschule“ zu meinen Ressorts.

Im Kontext des Fachgesprächs ist evt. zudem meine Mitarbeit am Deutschen Qualifikationsrahmen (Leitung AG Gesundheit bei DQR-Erprobung) von Bedeutung. Außerdem habe ich als Mitglied einer Arbeitsgruppe des Wissenschaftsrates unlängst an den „Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Berufsakademie Sachsen“ (Drs. 3643-14, Berlin 24.01.2014) mitgewirkt und sie auch zu Jahresbeginn bei der Anhörung im Sächsischen Landtag vertreten; diese Empfehlungen waren Grundlage für die gerade in Sachsen verabschiedete Gesetzesnovelle.¹

Für die von mir vorgetragenen inhaltlichen Positionierungen habe ich zuvor kein Mandat von Dritten eingeholt.

Meiner Stellungnahme sei noch vorausgeschickt, dass es mich freut, dass sich offensichtlich alle Fraktionen des Bundestages engagiert dem Thema „Berufliche Bildung“ widmen.

Stellungnahme :

Eines der zentralen Probleme der Berufsbildung bzw. der Berufsbildungspolitik ist die übliche inhärente Betrachtung und zwar zumeist entlang der derzeit gegebenen rechtlichen und/ oder administrativen Zuständigkeiten.

Hier sind das Duale System und zwar oft fokussiert auf die betriebliche Seite bzw. das Berufsbildungsgesetz (BBiG), ggfs. auch noch die Berufsschule und die Fachschulen, d.h. die berufliche Weiterbildung zum Meister, Techniker o.ä. im Blick.

Dass es jenseits dieser primär berufsqualifizierenden Schulformen an Beruflichen Schulen auch weitere berufsqualifizierende Schulformen, nämlich vollschulische Berufsfachschulen, und vor allem den sog. „Zweiten Bildungsweg“ mit der Fachoberschule und dem beruflichen Gymnasium gibt, gerät häufig aus dem Blick. Dabei geht es bei der Etablierung gerade der beiden letztgenannten primär studienqualifizierenden beruflichen Schulformen nicht nur um einen entscheidenden Emanzipationsschritt der Beruflichen Bildung sondern immerhin um bundesweit fast 1 Million (Vollzeit)Schüler/innen zusätzlich zu den derzeit ca. 1,5 Millionen (Teilzeit) Berufsschülern/innen. Auch dass von den fast 9.000 beruflichen Schulen die Berufsschulen als Schulform nur ca. ein Drittel stellen, ist weitgehend unbekannt.

¹ <https://www.medienservice.sachsen.de/medien/news/210884>

(Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2016, Bielefeld 2016, S.229/230)

Es fehlt, leider auch in den vorliegenden Anträgen der Fraktionen, sowohl der konsequente Blick auf das **gesamte Berufsbildungssystem** (das quantitativ wie qualitativ mehr ist als das „Duale System“) als auch seine Rolle bzw. die Schnittstellen zum **gesamten nationalen Bildungssystem** insbes. zu den Hochschulen.

Wie relevant die Einbeziehung einer solchen Gesamtperspektive ist, belegen die im Ergebnis letztlich relativ erfolglosen jahrzehntelangen Versuche des Berufsbildungsexports des dualen Systems in interessierte Staaten, wie z.B. in den einschlägigen GIZ-Wirkungsstudien nachzulesen.² Allenfalls können nämlich hier und dort – wie auch im Antrag von CDU/CSU und SPD (Drs. 18/4928) vorsichtig formuliert – ausgewählte Systemelemente übertragen werden.³

Nimmt man, wie von mir gefordert, die Gesamtperspektive des Bildungssystems in den Blick fällt auf, dass bildungspolitisch derzeit **zwei sich entgegenstehende Entwicklungen** gleichzeitig befördert werden sollen, was natürlich zu Zielkonflikten führen muss. Dabei geht es um die **konkurrierende Rekrutierung** der – demographisch bedingt - abnehmenden Zahl von Schulabgänger/innen (neuerdings zzgl. der Geflüchteten) sowohl für die (Duale) Berufsausbildung als auch für die Hochschulen.

(1) **Rekrutierung für die (Duale) Berufsausbildung:** Der ersten bildungspolitischen Initiative geht es darum, auf einen nach einschlägigen BIBB/ IAB-Projektionen bestehenden bzw. mittelfristig prognostizierten Fachkräftemangel zu reagieren. Zu verweisen ist hier auf die von Initiativen wie der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ beförderten Bemühungen um eine Klientel, die im Gegensatz zu früheren Jahrzehnten zu mehr als der Hälfte über eine Hochschulzugangsberechtigung verfügt und damit die Wahl zwischen Studium und Lehre hat. Wenn man nicht dem Ansatz der „Berufslenkung“ folgen und Bildungswege zuweisen will, muss man also für die Berufsbildung „Werbung“ machen und entsprechende Vorzüge schaffen bzw. kommunizieren.

Angesichts der kürzlich in einer Studie⁴ von Wößmann vom ifo Zentrum für Bildungsökonomik erneut belegten komparativen Einkommensvorteile und geringeren Arbeitsmarktrisiken durch ein Studium, macht eine Diskreditierung der offensichtlich (auch) rationalen Wahlentscheidung von Abiturienten/innen („Akademisierungswahn“) zugunsten eines Studiums dabei wenig Sinn.

² Stockmann, R./ Silvestrini: Kurzfassung und Synthese der Meta-Evaluierung Berufliche Bildung 2011, Saarbrücken 2012, S.12ff; <https://www.giz.de/de/downloads/giz2011-de-synthesebericht-berufliche-bildung-kurzfassung.pdf>

³ Allerdings darf hier trotz solch begrenzter Transfererfolge auch der Kollateralnutzen, d.h. das Ansehen der Leistungsfähigkeit des deutschen (Berufs)Bildungswesens im Ausland und die „Botschafterfunktion“ der Berufsbildungsreisenden, die zudem mit vielen Erfahrungen und Kontakten zurückkommen, als Ertrag nicht unterschätzt werden.

⁴ Ludger Wößmann (zusammen mit Franziska Hampf, Simon Wiederhold), "Skills, earnings, and employment: exploring causality in the estimation of returns to skills", Large Scale Assessments in Education 5 (12), 2017, 01-30 (<https://largescaleassessmentsineducation.springeropen.com/articles/10.1186/s40536-017-0045-7>)

Die Rede von der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung ist zudem eine normative Aussage bzw. Forderung und bisher keine evidenzbasierte Feststellung.

Vor diesem Hintergrund sind die Bemühungen einzuordnen, die berufliche Aus-/ Fort-/ Weiterbildung dadurch attraktiv zu machen, dass der berufliche Abschluss für die Klientel ohne Hochschulzugangsberechtigung den Hochschulzugang ermöglicht und/ oder sogar Anrechnungen der beruflichen Qualifizierungen auf bis zu 50% der Studiums (lt. KMK-Vorgabe) möglich sind. In diesen Zusammenhang gehört auch die auf einem grundlegenden Missverständnis des DQR und/ oder politischer Opportunität basierende Idee, Fachschulabsolventen wie z.B. Meister/innen oder Techniker/innen direkt zum Masterstudium zuzulassen (CDU/ CSU und SPD, Drs. 18/4928, S.6).

Ganz unabhängig davon, ob diese bildungspolitischen Prämissen („berufliche Qualifizierung führt zu Studierfähigkeit“⁵; „berufliche Qualifizierung vermittelt zumindest teilweise schon Studienkompetenzen“; „Fachschulabschluss substituiert Bachelorabschluss als Masterzugang“) empirisch greifen, stellt sich doch die Frage nach der Authentizität dieser Strategie. Eigentlich wäre der Erfolgsfall doch unerwünscht und höchst kontraproduktiv, wandern dann doch die vorgeblich so dringend benötigten Fachkräfte nach einer kurzen Verweildauer im Berufsbildungssektor in die Hochschulen bzw. den akademischen Beschäftigungsmarkt ab. Vor diesem Hintergrund ist die bisher relativ geringe Zahl der beruflich qualifizierten Studienbewerber/innen⁶ eigentlich ganz im Sinne der Berufsbildungswerbung. Zumindest symbolisch und im individuellen Einzelfall kann man nämlich trotzdem darauf verweisen, dass der Pfad der Berufsaus-/ fort- und weiterbildung keine Bildungssackgasse ist.

Auch wenn ich es für sinnvoll halte, in dem Bestreben um eine Weiterentwicklung der Berufsbildung den Horizont zu weiten und die „Kleinteiligkeit“ in der Diskussion und den vorliegenden Anträgen kritisch kommentiert habe, erscheinen mir einige Vorschläge in den Anträgen der Fraktionen damit durchaus kompatibel und zielführend :

(a) Angesichts der in allgemeinbildenden Schulen und insbesondere in Gymnasien zumeist geradezu phobischen Haltung gegenüber der (nichtakademischen) Arbeitswelt ist aus meiner Sicht jede Initiative zur Beförderung des Berufsorientierungsprogramms des Bundes gerechtfertigt.⁷ Allerdings stellt sich die Frage, ob die allgemeinbildenden Schulen hierfür geeignete Kooperationspartner sind. Die dortigen Lehrkräfte haben i.d.R. biographisch keinen bzw. kaum einen eigenen Bezug zur Arbeitswelt außerhalb der Schule und sehen als Gymnasiallehrer/innen die

⁵ Positiv dazu : Wissenschaftsrat „Empfehlungen zur Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung“ Drs. 3818-14, Darmstadt 11.04.2014, S.13

⁶ „Der Anteil der Studienanfängerinnen und -anfänger des Dritten Bildungswegs ist mit gegenwärtig 3,5% zwar gestiegen, aber auf niedrigem Niveau ... In der Wahl der Hochschule ... suchen sie im Fernstudium und an privaten Hochschulen Studienangebote, die mit ihrer Lebenssituation besser vereinbar sind als das vorherrschende Modell des Vollzeit- /Präsenzstudiums.“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2016, Bielefeld 2016, S.128)

⁷ BMBF Broschüre „Praxis erfahren ! Das Berufsorientierungsprogramm“, September 2015 (Ausschussdrucksache 18(18)369)

Aufnahme einer Berufsbildung i.d.R. nicht als Ziel ihrer Bildungsbemühungen bzw. als Perspektive für ihre Schüler/innen an. Daran dürfte auch die Aufnahme der „Berufsorientierung“ als verbindlicher curricularer Bestandteil der akademischen Lehrerausbildung m.E. wenig ändern.

Wenngleich dies vielleicht als ein etwas ungewohnter und radikaler Ansatz erscheint sollte die Berufsorientierung m.E. schulisch vielmehr dort verortet werden, wo der Bezug zur Arbeitswelt zum konstitutiven Selbstverständnis der Institution gehört und mit den beruflichen Biographien der Lehrkräfte korrespondiert. Kurzum: die Berufsorientierung gehört, wenn sie authentisch und nachhaltig sein soll, konsequent an die Beruflichen Schulen. Vielleicht könnte man dafür sogar die Schullaufbahn an allgemeinbildenden Schulen z.B. in Klasse 8, 9 oder 10 für einige Monate oder ein halbes Jahr unterbrechen. Angesichts des hier in Rede stehenden Lebensabschnitts der Schüler/innen tritt der kognitive Kompetenzzuwachs ohnehin gegenüber der persönlichen und sozialen Entwicklung in den Hintergrund, so dass eine Unterbrechung der Schulzeit zugunsten eines authentischen Berufsorientierungsprogramms durchaus auch als pädagogisches Konzept überzeugt.

Vielleicht erscheint der Ansatz auch weniger gewagt, wenn man sich in diesem Zusammenhang vergegenwärtigt, dass zumindest individuelle Unterbrechungen der Schulzeit gerade für Gymnasiasten nicht unüblich sind und als produktiv gelten (z.B. „Highschooljahr“). Auch der Blick auf reformpädagogische Initiativen wie z.B. die erlebnispädagogische „High Seas High School“ der Herman Lietz Schulen, wo Schüler/innen im Alter von 15-18 Jahren der 11. gymnasialen Jahrgangsstufe ein halbes Jahr um die Welt segeln, verweist durchaus auf die prinzipielle Sinnhaftigkeit eines solchen Konzepts.

(b) Im Kontext der Berufsbildungswerbung geradezu paradox erscheint der Umstand, dass jährlich noch fast 300.000 Personen in das sog. „Übergangssystem“ einmünden. (Berufsbildungsbericht 2017, S.62ff) Auch wenn die Stagnation bzw. zuletzt sogar der deutliche Anstieg der Einsteiger ins Übergangssystem im Kontext der Bildungsmaßnahmen und hier insbesondere der Sprach- und Integrationskurse für Geflüchtete interpretiert werden muss, bleiben Erklärungs-/ Deutungslücken.

Hier muss sich auch zeigen, ob sich das relativ neue Instrument der „assistierten Ausbildung“ im Kontext mit ausbildungsbegleitenden Hilfen und der Berufseinstiegsbegleitung sowie die Etablierung von Jugendberufsagenturen (Arbeitsagentur/ Jobcenter/ Jugendhilfe) bzw. der „case management“ – Ansatz bewähren. Ebenso gilt es das von der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ unterbreitete konkrete Angebot, jedem vermittlungsbereiten Jugendlichen, der bis zum 30.09. noch keinen Ausbildungsplatz hat, seitens der Wirtschaft drei Angebote für eine betriebliche Ausbildung zu machen (wobei berufliche & räumliche Mobilität vorausgesetzt wird), kritisch zu evaluieren.

Die Erwartung, dass hier, wie von einigen Fraktionen (BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN, Drs. 18/12361; DIE LINKE Drs. 18/10281) gefordert, eine gesetzlich verankerte Ausbildungsgarantie bzw. ein Recht auf Ausbildung - ggfs. auf dem Weg der Umlagefinanzierung – bei der Problemlösung zielführend sein könnten, teile ich nicht. Meine Skepsis resultiert dabei weniger aus einem prinzipiellem Vorbehalt. Vielmehr fehlt mir einfach die Phantasie, wie ein solches Instrument praktisch funktionieren könnte.

(c) Auch wenn die Beruflichen Schulen in den Anträgen der Fraktionen eher Randfiguren bleiben, gilt es doch einige produktive Forderungen herauszustellen.

Dazu gehört zunächst und ganz nachdrücklich, die von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Drs. 18/12361, S.4) erhobene und eigentlich schon lange überfällige Forderung nach einer gebührenfreien vollzeitschulischen Berufsbildung. Im Gegensatz z.B. zu den Pflegeausbildungen, wo Ausbildungsvergütungen gezahlt werden, gibt es für die meisten anderen Gesundheitsfachberufe (Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Logopäden usw.) in fast allen Bundesländern kein kostenloses öffentliches Berufsbildungsangebot, von einer Ausbildungsvergütung gar nicht zu reden.

Überfällig ist im Übrigen auch die im BBiG-Evaluationsbericht geforderte Ausweisung der Berufsschulnote im Abschlusszeugnis⁸ sowie die Vereinheitlichung der Berufsschulpflicht unter den Bundesländern. Zu den notwendigen Verbesserungen gehört des Weiteren neben der sächlichen Ausstattung der Beruflichen Schulen bzw. regionalen beruflichen Bildungszentren und der Übernahme von Lernmittel-/Beförderungskosten der Schüler/innen vor allem auch die auskömmliche Versorgung der Beruflichen Schulen mit adäquat qualifizierten Lehrkräften. Hier fahren die meisten Bundesländer „auf Sicht“ und unterlaufen nicht selten durch kurzfristige Sondermaßnahmen etablierte Standards. Diese Praxis und auch Haltung korrespondiert - nicht nur nach meinen Erfahrungen aus mehreren Bundesländern - mit dem Stellenwert bzw. der Randexistenz der beruflichen Schulen und ihrer Lehrkräfte in den Kultusbehörden. Der Blick auf die Personalschlüssel der in Kultusministerien für die allgemeinbildenden Schulen und für die berufsbildenden Schulen zuständigen Ministerialen dürfte nachdrücklich belegen, dass sich dieser weder an der Anzahl der Schulen (ca. 9.000 BBS zu ca. 34.000 ABS, d.h. ca. 26%) noch der dort beschulten Schüler/innen (ca. 2,5 Mio an BBS zu 8,4 Mio Schülern/-innen an ABS, d.h. ca. 30 %) orientiert.⁹

Vor diesem Hintergrund begrüße ich ausdrücklich die von den Fraktionen von CDU/CSU und SPD in ihren beiden Anträgen erhobenen Forderungen zur quantitativen wie qualitativen Verbesserung der Lehrerbildung für berufliche Schulen. Dazu gehört auch die adäquate Berücksichtigung dieser Bemühungen bzw. Konzepte im Rahmen der zweiten Phase des Programms „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“.

Zwischenfazit: Wenn man die vorweg von mir kommentierten Anregungen und unterstützten Forderungen aus den Anträgen der Fraktionen Revue passieren lässt, wird schnell offensichtlich, dass die rechtlichen wie administrativen Kompetenzen des Bundes zur Umsetzung nicht ausreichen.

(2) Rekrutierung für die Hochschulen : Der zweiten bildungspolitischen Initiative geht es um die Steigerung der Studierendenquote, insbesondere um im internationalen Kontext nicht „abgehängt“ zu werden. Der Umstand, dass hier „Äpfel mit Birnen verglichen werden“ (weil die meisten Vergleichsländer keine Berufsbildungssysteme haben und die Daten daher nicht vergleichbar sind) und die Tatsache, dass Deutschland in den letzten Jahren hier deutlich aufgeholt und die ursprünglich

⁸ BMBF „Bericht über die Evaluation des Berufsbildungsgesetzes (BBiG)“, März 2016, S.5 (Ausschussdrucksache 18(18)206)

⁹ Angaben beziehen sich auf 2014/15, Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2016, Bielefeld 2016, S.229/230

anvisierte 40% Quote inzwischen deutlich überschritten hat¹⁰ ändert an diesem offensichtlich ungebrochenen Tatendrang bzw. einer diesbezüglichen Aufgeschlossenheit der Bildungspolitik wenig.

(2a) So stellt sich, ohne dass man hier damit zugleich dem Vorhalt des „Akademisierungswahns“ das Wort zu reden muss, die Frage nach der Sinnhaftigkeit der Substitution anerkannter und bewährter Berufsausbildungen durch eine Überführung derselben in Studiengänge. An dem z.B. derzeit bei der Akademisierung der Gesundheitsberufe zu beobachtenden Umstand, dass hier jeweils am spezifischen Berufsbild bzw. dem Berufsstand festgehalten wird, zeigt sich, dass es nicht wirklich primär um eine akademische bzw. disziplinäre und damit von der konkreten Berufstätigkeit abstrahierende Perspektive geht, sondern vor allem um eine statusbezogene Professionalisierung, die vorrangig mehr Ansehen und Einkommen zum Ziel hat. Vor diesem Hintergrund ist auch das jahrelang erarbeitete „Pflegerberufegesetz“ zu sehen, dass im Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN (Drs. 18/12361, S. 2) zu recht als halbgarer Kompromiss, der weiterhin mehr Fragen aufwirft als beantwortet eingeschätzt wird.

(2b) Zu dieser zweiten bildungspolitischen Initiative gehört insbesondere aber auch die Forderung nach „Öffnung der Hochschulen“, woran diese aber angesichts ihrer chronischen Unterfinanzierung und ohnehin – aufgrund steigender Abiturientenzahlen wie zunehmender Studierneigung – grenzwertigen Belastung verständlicherweise nur bedingt Interesse haben.¹¹

Das „bedingte Interesse“ der Hochschulen und Universitäten an einer weiteren „Öffnung“ hat entscheidend auch damit zu tun, dass sich die Hochschulen als Folge der inzwischen erreichten Dimension der Schulabgänger mit Hochschulzugangsberechtigung auf eine, vorsichtig formuliert, „heterogenere Zielgruppe“ mit einer Vielfalt von vorgängigen Bildungsbiographien einstellen müssen.

Die Hochschulen nehmen sich dieser Aufgabe trotzdem mit aller Kraft an und bieten Vorkurse, Einführungs-/ Mentoringprogramme, gestreckte Erstsemester usw., wobei es Ihnen, nicht zuletzt auch angesichts ministerieller Leistungsvorgaben, dabei vor allem natürlich auch darum geht, die Quote der Studienabbrecher zu minimieren. Vor diesem Hintergrund ist die Schwerpunktsetzung hinsichtlich der Unterstützung beruflich qualifizierter Studierender im Rahmen der Fortentwicklung des Hochschulpaktes/ Dritte Phase („gute Lehre“) ausdrücklich zu begrüßen. (Fraktionen CDU/CSU und SPD, Drs. 18/4928, S.4 und Drs. 18/1451, S.6)

Im Ergebnis verändert der verstärkte Zuspruch zum Studium aber auch die Hochschulen selbst, so dass es nicht überrascht, wenn unter Kollegen/innen z.B. der Bachelor inzwischen nicht selten als „höhere Form der Berufsbildung“ etikettiert wird.

¹⁰ Aktuell „... hat Deutschland mit 59 % eine zwar wachsende ..., aber geringere Anfängerquote in der tertiären Bildung als im OECD-Mittel (67%, ...)“, (Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2016, Bielefeld 2016, S.138)

¹¹ Daran können auch aufwändige Programme, wie z.B. „Aufstieg durch Bildung : offene Hochschulen“ (Fraktionen CDU/CSU und SPD, Drs. 18/4928, S.4), nach meinem Eindruck nur episodisch etwas ändern, wobei im konkreten Fall von den Programmressourcen zumindest der Projektträger und diverse wissenschaftliche Begleitungen bzw. Evaluationen umfassend profitiert haben.

Gerade auch an Universitäten und ihrem Anspruch Forschung & Lehre zu verknüpfen, artikuliert sich vor diesem Hintergrund immer öfter der Wunsch, sich die „richtigen“ Studenten auszusuchen. Entsprechende Möglichkeiten sind in den Hochschulgesetzen der Länder zumeist vorgesehen, scheitern aber i.d.R. angesichts der Bewerberzahlen an dem Aufwand wie auch geeigneten und rechtssicheren Verfahren.

(3) Vor dem Hintergrund der Berufsbildungswerbung auf der einen und der „beengten“ Situation an den Hochschulen auf der anderen Seite haben sich die Adressaten der Bildungswerbung längst einen dritten Weg ausgesucht, nämlich die „**dualen Studiengänge**“ (fast 100.000 Studierende). Das „duale Studium“ ist allerdings ein schillernder Begriff und sowohl die rechtliche Basis (Berufsbildungsgesetz des Bundes, Schulgesetze der Länder, Berufsakademiegesetze der Länder, Hochschulgesetze der Länder u.ä.) als auch die Zusammenarbeit von Betrieben, Beruflichen Schulen, Berufsakademien, Dualen Hochschulen und (Fach)Hochschulen gestaltet sich höchst unterschiedlich. Gemeinsam ist diesen Bildungsgängen ein recht durchstrukturiertes Studium mit einem hohen Praxisanteil, i.d.R. einer Praktikums- bzw. Ausbildungsvergütung und fast immer einem Bachelorabschluss (ggfs. zzgl. Berufsausbildungsabschluss bei ausbildungsintegriertem Modell).

Während sich die Erwartungen der Absolventen der dualen Studiengänge hinsichtlich einer gesicherten Beschäftigungsperspektive bisher durchgängig zu bestätigen scheinen, ist die Anschlussfähigkeit des Bachelors als Zugang zum Masterstudium offensichtlich nicht unproblematisch. Im Mittelpunkt steht dabei zum einen der system- bzw. konstruktionsbedingte Umfang der praktischen zu Lasten theoretischer und für einschlägige Masterstudiengänge ggfs. relevanter Studienanteile. Zum anderen wird dort, wo die praktischen Ausbildungsanteile nicht auf die Ordnungsmittel anerkannter BBiG-Berufe Bezug nehmen, auf die fehlende Standardisierung bzw. curriculare Durchdringung der praktischen und i.d.R. auf den Einzelbetrieb bezogenen und daher eher utilitaristischen Studienanteile verwiesen. Eine Qualitätssicherung für alle Praxisphasen dualer Studiengänge, wie sie in den Anträgen der Fraktionen DIE LINKE (Drs. 18/10281) als auch von BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN (Drs. 18/12361; S.4) nicht ganz zu Unrecht gefordert wird, dürfte angesichts der o.g. unterschiedlichen rechtlichen und administrativen Gegebenheiten allerdings schwer zu realisieren sein.

Spätestens an dieser Stelle scheint es mir daher sinnvoll, gleichsam als Fazit darauf zu verweisen, dass eine produktive Weiterentwicklung der beruflichen Bildung auch im Hinblick auf neue Formate nur möglich ist, wenn der Bund hier mehr Verantwortung und Kompetenzen erhält. Das Kooperationsverbot von Bund und Ländern im Bildungsbereich erweist sich gerade im Bereich der Berufsbildung als kontraproduktiv. Konkret sollte politisch diskutiert bzw. geprüft werden, welche verfassungsrechtlichen und weiteren rechtlich-administrativen Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen, damit eine (Mit)Verantwortung des Bundes zumindest für die berufsqualifizierenden (Schul)Formen der Berufsbildung, d.h. insbesondere die Berufsschule möglich wird. Anknüpfungspunkte könnten sich dabei aus dem schon existierenden institutionellen Engagement des Bundes im Bildungswesen, d.h. beispielsweise der Ausbildung im öffentlichen Dienst (Zoll, Bundespolizei usw.), des Studiums an der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung oder den Bundeswehrhochschulen ergeben.



Ausschussdrucksache 18(18)373 f

29.05.2017

**Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB),
Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser**

Stellungnahme

Öffentliches Fachgespräch

zum Thema

„Berufliche Bildung - einschließlich BBiG“

am Mittwoch, 31. Mai 2017

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Berlin, 31. Mai 2017

„Berufliche Bildung — einschließlich BBiG“

Eingangsstatement
beim Fachgespräch des Ausschusses
für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung
des Deutschen Bundestags

Berlin, 31. Mai 2017

1. Die Umsetzung des Bildungskettenansatzes sowie die Einführung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) waren die herausragenden Initiativen zur Weiterentwicklung des (Berufs-)Bildungssystems in den vergangenen zehn Jahren. Jetzt muss es uns vor allem darum gehen, beide Innovationen nachhaltig im (Berufs-)Bildungssystem zu verankern.

- Auf Grund des Bildungstrends soll **an allen Schulen**, an denen die Hochschulzugangsberechtigung erworben werden kann, neben einer Studienorientierung eine **Berufsorientierung** in gleichwertiger Art und Weise erfolgen.
- **Alle Berufe**, in denen eine Ausbildung wie auch eine Fortbildung möglich ist, sollen nach der Logik von Berufslaufbahnkonzepten **als integrierte Aus- und Fortbildungsberufe** geordnet und ausgestaltet werden. Dabei sind als Strukturelemente v.a. auch Ausbildungsbausteine, gestufte Ausbildungskonzepte sowie Übergänge zu berufsaffinen Studiengängen mit verbindlichen Anrechnungsmöglichkeiten (und umgekehrt) zu berücksichtigen.
- Der **DQR** soll in Zukunft **der verbindliche Orientierungsmaßstab** zur Festlegung des Anforderungsprofils in allen Aus- und Fortbildungsregelungen (nach BBiG und HwO) sein. Dafür ist ggf. ein Qualitätssicherungssystem zu entwickeln und umzusetzen. Die Ausweisung des DQR-Niveaus auf den einschlägigen Zeugnissen im beruflichen wie auch im akademischen Bereich sollte dabei nach einheitlichen Standards zu erfolgen.

2. Das vielgelobte duale System in Deutschland hat nicht ausgedient. Seine eigentliche Krise findet v.a. in den Klein- und Kleinstbetrieben statt.

- **Die deutschsprachigen Anbieter des dualen Systems überzeugen im europäischen Vergleich:** mit wirtschaftsstarkem Handwerk und Mittelstand, herausragender Exportstärke, hoher nominaler Wertschöpfung pro Kopf und relativ niedriger Arbeitslosenquote (v.a. bei Jugendlichen).
- **Deutschland hat die Phase der Bildungsstagnation lange hinter sich und ist in einer Phase der Bildungsexpansion.** Von 2005-2013 ist z.B.: die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss um ca. 40% gesunken; die Zahl der unversorgten Bewerber ging um 48% zurück; die Zahl der Anfänger im Übergangsbereich reduzierte sich um 38%; die Jugendarbeitslosenquote pendelte sich auf ca. 7% ein.
- **Jugendliche mit Hauptschulabschluss werden weniger**, die Zahl der **SchulabsolventInnen mit Hochschulzugangsberechtigung steigt** hingegen — vor dem Hintergrund, dass die Gesamtzahl der SchulabgängerInnen auf Grund der demografischen Entwicklung generell zurückgeht.
- Aber: Die **Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ging** seit dem Jahr 2000 um ca. 100.000 Verträge **zurück** — während die **Studienanfängerquote** von rund 33% auf 56 % **wuchs**.
- **Das zeigt** aber keinen „Akademisierungswahn“, sondern **rationales Verhalten**. Denn gerade junge Leute bevorzugen bei Entscheidungen für Bildungswege nachweislich: angemessenes Einkommen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Karriereperspektiven, Umgang mit neuen Technologien im Job sowie Teamarbeit in Ausbildung und Beschäftigung. Es gibt Großunternehmen, die diesen Ansprüchen genügen (z.B. VW).
- **Die eigentliche Krise des dualen Systems findet v.a. in den Klein- und Kleinstbetrieben statt.** Ca. 61% der insgesamt 27,8 Millionen tätigen Personen in Deutschland arbeiten in kleinen und mittleren Unternehmen — in Kleinstunternehmen ca. 19,5%, in Kleinunternehmen 22%, in mittleren Unternehmen 19% (Statistisches Bundesamt 2016).

Berlin, 31. Mai 2017

3. Klein- und Kleinstbetriebe leiden unter Trends von Ausbildungsmarkt und Demografie — die sie nicht beeinflussen können — sowie unter ihrer Größe an sich.

- (1) **Das schulische Vorbildungsniveau unter den Ausbildungsstellenbewerbern steigt, und damit steigt auch die Präferenz für eine großbetriebliche Ausbildung.** Z.B. waren im Jahr 2009 18% studienberechtigt, im Jahr 2016 schon 27 %. Studienberechtigte zeigen nicht nur grundsätzlich eine größere Vorliebe für einen Großbetrieb, sondern sie bevorzugen auch Berufe, die in der kleinbetrieblichen Struktur des Handwerks und der Gastronomie keine Rolle spielen. Die Zahl der Bewerber mit maximal Hauptschulabschluss, die in Handwerk und Gastronomie die größte Nachfragegruppe bilden (Auszubildendenanteil im Handwerk 2010: 57,6 %), ist dagegen in den vergangenen Jahren im Zuge demografischer Veränderungen und des Trends zur schulischen Höherqualifizierung massiv eingebrochen (Abgänger allgemeinbildender Schulen mit maximal Hauptschulabschluss 2005: 309.700, 2009: 242.300, 2015: 181.300).
- (2) **Es gibt mehr junge Menschen mit Migrationshintergrund.**
- (3) **Der Anteil der jungen Männer unter den Bewerbern ist gestiegen.**
Auch bei den Gruppen (2) und (3) gibt es nachweislich eine **überdurchschnittlich hohe Präferenz für eine Ausbildung in einem Großbetrieb** (BA-BIBB-Bewerberbefragung 2016).
- Schon wenn Kleinbetriebe einen Ausbildungsplatz oder zwei **Plätze nicht besetzen** können, kann es dazu kommen, dass der **Betrieb gar nicht mehr ausbildet**. Dann gehen innerbetriebliche Ausbildungsstrukturen verloren, die nicht leicht reaktivierbar sind.

4. Trotz herausfordernder Trends müssen *und* können Klein- und Kleinstbetriebe als Orte der Ausbildung und Beschäftigung wieder attraktiver für junge Leute werden.

- **Eine Beschäftigung in Großbetrieben ist nicht uneingeschränkt vorteilhaft.** Das durchschnittliche Einkommen und die Aufstiegschancen sind zwar höher. Aber Beschäftigte in Großbetrieben sind mit der Arbeit insgesamt nicht zufriedener als Beschäftigte in Kleinbetrieben. Bei den Aspekten „Karrierechancen“ und „Arbeitsplatzsicherheit“ gibt es im Ganzen keine großen Unterschiede. (Analysen auf Basis der BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2012)
- **Kleinunternehmen sollten verdeutlichen, dass sie in ihre Auszubildenden investieren**, um sie als leistungsstarke künftige MitarbeiterInnen zu beschäftigen. Dann dürften die Unternehmen auch gute Wettbewerbschancen auf dem Ausbildungsmarkt haben (BA-BIBB-Bewerberbefragung 2016).
- **Bessere Arbeitsbedingungen verringern die Personalfuktuation in kleineren Betrieben und machen die Arbeitgeber attraktiver.** So gibt es in Kleinbetrieben anders als in Großbetrieben nur wenig Weiterbildungsmaßnahmen (IAB 10/2013). Zumal attraktiv für die jüngere Generation sind: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Work-Life-Balance, mobiles Arbeiten und flexible Arbeitszeiten.
- **Klein- und Kleinstbetriebe brauchen mehr hochwertigen Support.** Das betrifft Berufsorientierung für SchülerInnen, Ausbildungsvertrags-Anbahnung und Ausbildungsbegleitung. Wichtig sind auch moderne Bildungs-/Technologiezentren und Berufsschulen.
- **Kleinbetriebe sollten im Verbund Größeneffekte erzielen** und v.a. achten auf die Entwicklung attraktiver berufsfachlicher Arbeitsmärkte in der Region und auf ein gemeinsames berufs- bzw. branchenspezifisches Marketing.
- **Nötig ist dazu eine fördernde, dienstleistende und steuernde Selbstorganisation:** ein Netzwerkmanagement von Kammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen — die sich dementsprechend teils neu aufstellen müssen.

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB), Bonn

***„Die politische Agenda der Berufsbildung
aus betrieblicher Sicht“***

I.

Sehr geehrte Damen und Herren,

haben Sie die ARD-„Tagesthemen“ am 1. August 2016 gesehen? Es ging anlässlich des Beginns des Ausbildungsjahres um das Duale System. Die Berichterstattung müsste vielen Berufsbildnern den Abend verdorben haben. „Das viel gelobte Ausbildungssystem in Deutschland hat ausgedient“, so endete der Kommentar des Journalisten vom Saarländischen Rundfunk.

Zunächst hatte ich überlegt, mich gleich am folgenden Tag in einem geharnischten Brief über diese Berichterstattung bei der ARD zu beschweren. Ich bin aber dann nach weiterem Überlegen zu der Erkenntnis gelangt, dass eine Beschwerde über eine kritische Betrachtung des Zustands der dualen Berufsausbildung nicht der geeignete Ansatz für eine sachliche Auseinandersetzung ist. Im Gegenteil, der Bericht in den „Tagesthemen“ motivierte mich, die Thematik noch einmal aufzuarbeiten. Dabei bin ich zu Schlussfolgerungen gelangt, die ich im Folgenden als „big points“, also als die besonders wichtigen Aspekte für eine politische Agenda aus betrieblicher Sicht herleiten und ausweisen werde.

Lassen Sie mich zunächst zwei gute Nachrichten nennen. Erste gute Nachricht: Die deutschsprachigen Anbieter des Dualen Systems überzeugen im europäischen Vergleich mit wirtschaftsstarke Handwerk und Mittelstand, herausragender Exportstärke, hoher nominaler Wertschöpfung pro Kopf sowie relativ niedriger Arbeitslosenquote, insbesondere Jugendarbeitslosigkeit — und das bei einer vergleichsweise mittelmäßigen Akademikerquote innerhalb und außerhalb Europas!

Wenn die bildungsökonomische Erkenntnis nach wie vor gilt, dass es einen Zusammenhang gibt zwischen dem Bildungsniveau eines Landes und seiner ökonomischen Leistungsfähigkeit, muss es außer Schulen und Hochschulen in diesen drei deutschsprachigen Ländern noch etwas Anderes geben, das diesen Unterschied zumindest in Teilen erklärt. Ich denke da an das Duale System der Berufsausbildung!

Zweite gute Nachricht: Deutschland hat die Phase der Bildungsstagnation schon lange hinter sich gelassen und befindet sich in einer Phase der Bildungsexpansion. Im Zeitraum 2005 bis 2013 ist beispielsweise die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss um rund 40 Prozent gesunken, die Zahl der unversorgten Bewerber ging um 48 Prozent zurück, die Zahl der Anfänger im Übergangsbereich reduzierte sich um 38 Prozent und die Jugendarbeitslosenquote pendelte sich bei knapp sieben Prozent ein.

Hervorzuheben ist aber auch der Vergleich der Entwicklungsverläufe vom Berufsbildungs- mit dem akademischen Bereich. Während die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge seit dem Jahr 2000 um rund 100.000 Verträge zurückging, wuchs die Studienanfängerquote im gleichen Zeitraum von rund 33 Prozent auf 56 Prozent. Augenscheinlich hat sich das Bildungsverhalten in Deutschland verändert. Diese Entwicklung als Ausfluss eines „Akademisierungswahns“ in der Gesellschaft abzutun — was gerne auch Vertreter klein- und mittelständischer Betriebe tun —, wird den Ursachen dieser Entwicklung allerdings nicht gerecht.

Vor allem darf der Hinweis auf einen „Akademisierungswahn“ in Deutschland den Betrieben nicht als Ausrede für den Bildungstrend dienen. Verursacher des zunehmenden Desinteresses an beruflicher Bildung hätten wir ja demzufolge zur Genüge: vor allem die Schulabgänger selbst, die Eltern, die Lehrer – alle akademisierungswahnsinnig?!

Nein, das kann nicht die These sein. Um dem Problem wirklich auf den Grund zu kommen, rate ich eher zu einem unternehmerischen Denken — etwa: Wenn die Kunden zur Konkurrenz gehen und nicht zu mir, dann stimmt irgendetwas mit meinen Produkten oder meinem Betrieb nicht. Hier ist dringend Ursachenforschung angesagt!

II.

Betrachten wir die Situation wieder aus der bildungspolitischen Perspektive, ist bei näherem Hinschauen zunächst zu konstatieren, dass sich viele derjenigen, die die Hochschule dem Dualen System vorziehen, zumindest vordergründig zweckrational verhalten. Denn: Je höher der Schulabschluss, desto größer ist die Auswahl möglicher Anschluss-Alternativen — und das gilt auch für Abschlüsse, die nach der allgemeinbildenden Phase erworben werden können. Die Menschen in Deutschland haben den Deutschen Qualifikationsrahmen noch nicht verinnerlicht. Von daher denken die Meisten in den traditionellen Strukturen. Und da steht die Hochschulbildung nicht neben, sondern über der Berufsbildung!

Aber: Die Bildung alleine ist es nicht. Immer bedeutsamer werden auch die Ansprüche der Schulabgänger und Quereinsteiger hinsichtlich der Frage, welche Beschäftigung sich mit welchem Abschluss realisieren lässt. Entsprechende Studien verraten uns, dass ein angemessenes Einkommen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Karriereperspektiven, der Umgang mit neuen Technologien im Job oder die Teamarbeit in Ausbildung und Beschäftigung gerade bei jungen Leuten ganz oben stehen bei der Anbahnung einer Entscheidung für einen Bildungsweg.

Es gibt tatsächlich Unternehmen in Deutschland, die diesen Anforderungen genügen und deshalb auch kein Problem mit dem Dualen System haben. Ich kann von einem Erlebnis bei Volkswagen vor gut zwei Jahren berichten, wo mir eindrucksvoll vor Augen geführt wurde, dass hier die Ausbildungswelt noch in Ordnung ist und ich neugierig die Frage stellte, woran es denn liegt, dass hier von der Krise des Dualen Systems keine Rede ist. Hinweise für eine Antwort waren schnell zusammen: das Vorhandensein eines großen internen Arbeitsmarktes, eine gute Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen, umfangreiche Karriereperspektiven (vom Facharbeiter zum Manager), vorne bei der Umsetzung von 4.0-Technologien, Lernen und Arbeiten in Teams.

Anscheinend funktioniert hier noch alles, und ich entdeckte das Großunternehmen quasi als „ökologische Nische“ des Dualen Systems — mit dem Effekt, dass hier Facharbeiterabschlüsse bei Abiturienten noch ein gutes Image haben! Das ist doch wunderbar – oder?

Bevor ich daraus meine Schlüsse ziehe, ein kurzes Zwischenfazit: Erstens sollten wir nicht von einem „Akademisierungswahn“ in Deutschland sprechen, sondern von einem Bildungstrend

— der allerdings das Berufsbildungssystem zunehmend unter Druck setzt, mit vielfältigen Folgen für die Fachkräftesicherung in standortbedeutsamen Berufen bzw. Branchen. Zweitens befinden wir uns in einer Phase der Bildungsexpansion — und das ist prinzipiell gut so!

III.

Meine These zum Kernproblem lautet: Die eigentliche Krise des Dualen Systems findet vor allem in Klein- und Kleinstbetrieben statt, die vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und des Bildungstrends im Wettbewerb mit Hochschulen und großen Ausbildungsunternehmen die Ansprüche junger Leute an attraktive Ausbildung und Beschäftigung anscheinend nicht mehr angemessen erfüllen. Klein- und Kleinstbetriebe waren bislang das Rückgrat des deutschen Ausbildungssystems. Wollen wir den Bildungstrend auf Kosten dieser Betriebe abmildern oder gar stoppen, müssen wir bei unseren Überlegungen für eine politische Agenda gerade hier ansetzen.

An die Betriebsvertreter gerichtet, sollten wir ebenso mit Forderungen vorsichtig sein, dem Hochschultrend mit abschreckenden Studiengebühren oder Deckelungen des quantitativen Studienangebotes zu begegnen. Es gilt vielmehr, sich als Akteur des Berufsbildungssystems auf den Wettbewerb mit dem Hochschulsystem einzulassen. Dabei müssen Groß-, Klein- und Kleinstbetriebe, einschließlich der Selbstorganisation der Wirtschaft, mit den berufsbildenden Schulen zusammenarbeiten.

Damit bin ich bei meinem eigentlichen Thema und bei der Frage: Was sind demnach die „big points“ für eine politische Agenda der Berufsbildung aus betrieblicher Sicht?

Folgende Themen sind zunächst als „Dauerbrenner“ quasi gesetzt (weshalb ich dazu nichts Näheres ausführe): die Verbesserung von Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit auf Basis der Umsetzung von DQR und EQR; die Bearbeitung von Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt; die Internationalisierung der Berufsbildung; und die Weiterentwicklung zu einem inklusiven beruflichen Bildungssystem, womit ich auch die Qualifizierung von geflüchteten Menschen meine.

IV.

Ich möchte mich in diesem Beitrag stattdessen auf drei strukturpolitische Vorschläge für eine Agenda fokussieren, deren Bearbeitung ich — neben der Befassung mit den genannten anderen Themen — für besonders wichtig erachte, weil Sie, so mein Eindruck, beim Reformdiskurs noch nicht die notwendige Beachtung finden.

Erstens: Kleinst- und Kleinbetriebe müssen als Orte für Ausbildung und Beschäftigung für junge Leute wieder attraktiver werden!

Das, was Großunternehmen mit Kapital und professionellen Personal- und Organisationsentwicklungsstrukturen zum attraktiven Ausbilder und Arbeitgeber macht, können besagte Kleinst- und Kleinbetriebe aus der eigenen Substanz heraus nicht realisieren. Dies war schon

immer so, fällt aber gerade jetzt vor dem Hintergrund des Anspruchsverhaltens junger Menschen, des Bildungstrends wie auch der demographischen Entwicklung besonders ins Gewicht.

Es gilt deshalb, für diese Betriebe ein angemessenes Service- und Dienstleistungsangebot bereit zu stellen. Kleinst- und Kleinbetriebe brauchen mehr qualitativ hochwertigen Support, der sich von der Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler über die Ausbildungsvertragsanbahnung bis in die Ausbildungsbegleitung hinein erstreckt. Zusammen mit modernen Bildungs- und Technologiezentren sowie Berufsschulen können ausbildungsplatz anbietende Kleinbetriebe dann auch wieder zu tragenden Säulen regionaler Bildungsarchitekturen werden.

Um gegenüber Großbetrieben bzw. Hochschulen wieder mehr an Format oder Attraktivität bei jungen Leuten zu gewinnen, sollten Kleinbetriebe ihre Kräfte bündeln und als „strategische Allianzen“ im Verbund Größeneffekte erzielen. Denn auch hier gilt: Gemeinsam sind wir stark! Besonderes Augenmerk sollten dabei auf die Entwicklung attraktiver berufsfachlicher Arbeitsmärkte mit ansprechenden Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven in der Region sowie auf gemeinsame berufs- bzw. branchenspezifische Imagebildung und Bildungsmarketing gelegt werden. Für die Entwicklung berufsfachlicher Arbeitsmärkte werden zwingend möglichst viele Betriebe einer Branche benötigt. D.h., hierfür ist das in den vergangenen Jahren zu beobachtende Zurückziehen von Kleinbetrieben aus dem Ausbildungsmarkt zu stoppen und wieder in das Gegenteil zu verkehren.

Um das alles zu realisieren, bedarf es einer fördernden, dienstleistenden und steuernden Selbstorganisation — also einem Netzwerkmanagement — sowie einem damit verbundenen Support von Kammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen. Ob die derzeit vorhandenen Strukturen das leisten können, muss allerdings zumindest bezweifelt werden. Ich vermute, dass die Organisationen sich hier mit Blick auf die zukünftigen Aufgaben bzw. Herausforderungen wenigstens in Teilen neu erfinden müssen.

Zweitens: Wir müssen das Berufesystem attraktiver machen, indem wir breite Berufsstrukturen präferieren, ohne dabei auf Spezialisierungen zu verzichten. Konkret: Viel konsequenter als bisher müssen wir das Konzept der Berufsgruppen bzw. Berufsfamilien umsetzen.

Gerade Berufe mit geringen Auszubildenden- bzw. Ausbildungsbetriebszahlen können vom Berufsgruppenkonzept profitieren, indem sie mit verwandten oder anderen affinen Berufen eine Gesamtheit bilden, um so jungen Leuten die gewünschten bzw. nachgefragten durchlässigen Bildungswege eröffnen zu können. Einzelberufsübergreifende Wege sind hier ebenso möglich wie das verbindliche Angebot an Querschnittsqualifikationen, die im Berufslaufbahnkonzept des jeweiligen zur Berufsgruppe zugehörigen Einzelberufs verbindlich und systematisch angeboten werden können.

Spezialisierte Berufe können im Rahmen von Berufsgruppen somit einen starken Auftritt am Ausbildungsmarkt realisieren, der ihnen für sich alleine genommen nicht gelingen würde. Ich betone dies vor allem deshalb, weil das Berufsgruppen- bzw. -familienkonzept nach meinem Eindruck bislang nur beschränkte Akzeptanz findet. Insbesondere die Vertreter der Berufsver-

bände sollten hierzu allerdings wissen, dass sich junge Leute mit der ersten Qualifizierungsphase nach der Allgemeinbildung möglichst viele Optionen offenhalten wollen. Je schmaler und spezialisierter ein Berufsbild ist, je weniger Anerkennungsmöglichkeiten mit einem Berufsabschluss verbunden sind, desto unattraktiver ist ein Beruf.

Berufsgruppen können also genau die vermeintlichen Nachteile, die mit hochspezialisierten Berufen verbunden sind, zumindest ein Stück weit kompensieren. Das gilt umso mehr für solche Berufe, die vorrangig in Klein- und Kleinstbetrieben ausgeübt werden.

Drittens: Wir müssen mit unseren Berufsbildern im digitalen Zeitalter Schritt halten. Mein Stichwort hierzu ist „Berufsbildung 4.0“: Das Duale System mit „smart companies“ und „smart schools“ muss unsere Vision sein, ohne dass wir dabei den Boden unter unseren Füßen verlieren!

Das BIBB forscht und entwickelt in diesem Themenfeld bereits seit geraumer Zeit. Im besonderen Fokus stehen dabei Projektionen zur Entwicklung von Qualifikationsangebot und Nachfrage bis zum Jahre 2025 unter besonderer Berücksichtigung der Digitalisierung. Erste Ergebnisse zeigen: Unsere Forscher können die Polarisierungsthese von Frey und Osborne für Deutschland nicht bestätigen. Unsere aktuellen Projektionen gehen davon aus, dass die zunehmende Digitalisierung in der Wirtschaft dazu führen wird, dass rund 1,5 Millionen Arbeitsplätze wegfallen bzw. in technische Lösungen transformiert werden (betroffen sind hier die Bereiche Land- und Forstwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe oder primäre Dienstleistungen). Es werden aber auch 1,5 Millionen neue Arbeitsplätze entstehen, vor allem bei den sekundären Dienstleistungen, zum Beispiel in den Bereichen Erziehung, Bildung, Pflege, Gesundheit.

Des Weiteren untersuchen wir in zwölf sogenannten „Referenzberufen“, ob und wie sich die Digitalisierung in der Berufs- und Arbeitswelt in der Weise auswirkt, dass Änderungen der Berufsbilder — einschließlich der Prüfungsanforderungen, Rahmenlehrpläne bis hin zur Ausbildungsmethodik und -didaktik — notwendig werden. Bereits jetzt lässt sich absehen, dass die Entwicklungen hier berufsspezifisch unterschiedlich sind.

Unabhängig von der Frage, ob und wie sich spezifische Qualifikationen in den Berufsbildern verändern, interessiert uns auch die Frage, ob in Zukunft auf Grund der Dynamik, mit der sich die Digitalisierung in Wirtschaft und Gesellschaft vollzieht, eine Schlüsselqualifikation nötig ist, die als „digitale Kompetenz“ in allen Berufen in Zukunft zu fördern ist. In diesem Zusammenhang stellt sich ebenso die Frage, ob und wie in den allgemeinbildenden Schulen in Zukunft ein Bildungsstandard „digitale Kompetenz“ sicherzustellen ist, damit wir in der Berufsausbildung an eine solche Lernvoraussetzung nahtlos anknüpfen können. Bekanntlich gibt es ja einen solchen verbindlichen Bildungsstandard nicht. Hierzu suchen wir selbstverständlich auch das Gespräch mit der Kultusseite.

In einem weiteren Projektschwerpunkt untersuchen wir schließlich auch den Bereich der sogenannten „Neuen Medien“ und deren Potenzial für die Verbesserung von Methodik und Didaktik in beruflichen Lehr-/Lernprozessen.

V.

Ob es uns gelingen wird, die Chancen, die im Thema „Digitalisierung/Berufsbildung 4.0“ stecken, wirklich zur Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung zu nutzen, hängt vor allem von zwei Bedingungen ab, die möglichst rasch zu erfüllen sind. Erstens ist die Ausbildung des Ausbildungspersonals anzupassen: Ausbilder, Lehrer und Prüfer müssen 4.0-fähig werden; und es muss uns gelingen, das Ausbildungspersonal, das in Betrieben, Schulen und Bildungszentren bereits tätig ist, in einem angemessenen Personalentwicklungsprozess mitzunehmen sowie entsprechend weiterzubilden. Zweitens müssen wir uns darum bemühen, die relevanten Lernumgebungen — also neben den Betrieben die überbetrieblichen Bildungszentren und die Berufsschulen — so auszustatten, dass dort Mindeststandards für eine anforderungsgerechte Bildung und Qualifizierung im digitalen Zeitalter erfüllt werden können.

Berufsbildung 4.0 ist somit besonderes relevant für die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung. Das ist kein Wunder, berührt doch dieses Thema zugleich mehrere für einen Berufsbildner relevante Bereiche. Zum einen werden die Veränderungen in der Arbeitswelt wie auch die Veränderungen in den Lebensgewohnheiten der Menschen noch stärker als in der Vergangenheit das Gesicht des Berufsbildungssystems verändern: Ich erwarte mehr Querschnittsangebote, duale Studiengänge, Zusatzqualifikationen und Berufsfamilien wie auch eine größere internationale Verwertbarkeit des beruflich Gelernten. Darüber hinaus geht es um die starke Verflechtung von Berufsbildern mit moderner Technik. Und schließlich ist Berufsbildung 4.0 im Zusammenhang zu sehen mit neuen Möglichkeiten, die die Nutzung moderner Ausbildungs- bzw. Unterrichtstechnologien für die Lern- und Lehrförderlichkeit mitbringen. Es lohnt sich also, an diesem attraktiven Thema mit Energie weiterzuarbeiten!

Vielen Dank.