

# Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit

## Zukunftsorientierte Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems



### Grundposition der Wirtschaft

---

#### 1. Wirtschaft und Bildung vor neuen Herausforderungen

#### 2. Rahmenbedingungen für das Engagement der Wirtschaft verbessern

- 2.1 Ausbildungsmöglichkeiten weiter erhöhen
- 2.2 Rechtsrahmen flexibilisieren
- 2.3 Kosten begrenzen – Nutzen verdeutlichen  
Einzelbetriebliche Finanzierung beibehalten
- 2.4 Freiraum für berufliche Weiterbildung ausbauen  
Eigenverantwortung stärken
- 2.5 Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung voranbringen

#### 3. Ausbildungsvoraussetzungen der Jugendlichen verbessern

- 3.1 Jugendliche zur Berufsausbildung motivieren
- 3.2 Ausbildungsreife der Schulabgänger fördern
- 3.3 Berufsvorbereitung praxisnäher ausrichten

#### 4. Ausbildung bedarfsgerecht modernisieren

- 4.1 Ausbildungsstrukturen flexibel weiterentwickeln
- 4.2 Leistungsstarke fördern und fordern
- 4.3 Ausbildungschancen durch ein differenziertes Berufsspektrum ausweiten
- 4.4 Prüfungen praxisnah gestalten – Aufwand reduzieren

#### 5. Leistungsfähigkeit der Berufsschulen steigern

- 5.1 Berufsschulen flexibel organisieren
- 5.2 Ausstattung modernisieren  
Berufsschullehrer praxisnah qualifizieren

#### 6. Weiterbildung ausbauen und nutzen

- 6.1 Lebensbegleitendes Lernen intensivieren
- 6.2 Qualität und Transparenz sichern
- 6.3 Aufstiegsfortbildung flexibel und praxisnah gestalten

#### 7. Neue Lernformen einbeziehen – Bildung effizient gestalten

#### 8. Berufliche Bildung international ausrichten

---

KURATORIUM DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT FÜR BERUFSBILDUNG

Adenauerallee 8a · 53113 Bonn · Telefon: 0228 / 91523-0 · Telefax: 0228 / 91523-99 · E-Mail: [kwb@kwb-berufsbildung.de](mailto:kwb@kwb-berufsbildung.de)

Träger: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände - Deutscher Industrie- und Handelstag - Hauptverband des Deutschen Einzelhandels  
Zentralverband des Deutschen Handwerks - Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels - Bundesverband der Deutschen Industrie  
Bundesverband der Freien Berufe - Deutscher Bauernverband

September 1999

---

## **Vorwort**

Beim Übergang von der Industriegesellschaft zur Informations- und Kommunikationsgesellschaft sind auch in der beruflichen Bildung Reformen unausweichlich. Die Wirtschaft hat in der beruflichen Bildung eine Schlüsselfunktion – in zweifacher Hinsicht: Die Anforderungen im Beruf und am Arbeitsplatz bestimmen die Qualifizierungsziele und -inhalte. Aber auch Durchführung und Gestaltung werden maßgeblich von der Wirtschaft geprägt, da die Aus- und Weiterbildung im wesentlichen in der Verantwortung von Betrieben und Wirtschaftsorganisationen erfolgt.

Zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung in Hinblick auf veränderte Anforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft sind in der letzten Zeit von verschiedenen Seiten Vorschläge vorgelegt worden. Um die richtigen politischen Weichen für die Zukunft zu stellen, kommt es maßgeblich darauf an, welche Vorstellungen die Wirtschaft insgesamt verfolgt.

Auf der Grundlage aktueller Vorschläge aus verschiedenen Wirtschaftsbereichen und Unternehmen haben die im Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung vertretenen Spitzenorganisationen der Wirtschaft die Vorstellungen zu einer gemeinsamen Position zusammengefasst. Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit sind die Zielrichtungen für die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung, wenn sie auch in Zukunft ihre wichtige wirtschafts- und gesellschaftspolitische Aufgabe umfassend und erfolgreich erfüllen soll.

Bonn, im September 1999

Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung

## 1. Wirtschaft und Bildung vor neuen Herausforderungen

Zum Beginn des 21. Jahrhunderts steht die deutsche Wirtschaft im Zuge immer durchgreifender Globalisierung vor großen Herausforderungen. Deutschland als Hochlohnland – mit weltweit an der Spitze liegenden Arbeitskosten – kann nur durch hervorragende Qualität seiner Produkte und Leistungen und durch hohe Innovationsfähigkeit und Effizienz im internationalen Wettbewerb bestehen. Dies setzt exzellente Qualifikationen der Fach- und Führungskräfte voraus. Die Anforderungen an Wissen und Können nehmen zu. Die Dynamik technischer und wirtschaftlicher Veränderungen und weiter sinkende Halbwertzeiten des Wissens erfordern kontinuierliche Aktualisierung und Weiterentwicklung beruflicher Qualifikationen.

Der Einstieg in die Arbeitsgesellschaft erfolgt über die Berufsausbildung. Sie hat damit einen hohen wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Stellenwert. Berufliche Weiterbildung sichert die Aktualität beruflicher Qualifikationen und ist Voraussetzung für betriebliche Wettbewerbsfähigkeit sowie für individuelle Entwicklungs- und Karrierechancen. Das hohe Qualifikationsniveau der Fachkräfte wird bisher durch das in der Wirtschaft verankerte Berufsbildungssystem gewährleistet. Für zwei Drittel der Jugendlichen legt die Berufsausbildung in Betrieb und Berufsschule die Basis für ihre berufliche Entwicklung. Die Ausbildung in der betrieblichen Praxis und die enge Anbindung an den Bedarf der Unternehmen sichern den Absolventen gute Arbeitsmarktchancen. Dies zeigt sich nicht zuletzt an der in Deutschland im internationalen Vergleich niedrigen Jugendarbeitslosigkeit. Die Leistungen des deutschen Ausbildungssystems und das hohe Ausbildungsengagement der deutschen Wirtschaft sind international anerkannt. Eine breite Palette von Ausbildungsberufen ermöglicht die Auswahl nach Eignung und Interesse der Jugendlichen. Bundeseinheitliche Abschlüsse sichern Transparenz und Mobilität auf dem Arbeitsmarkt.

Der deutschen – betrieblich ausgerichteten – Berufsausbildung stehen in Europa und international überwiegend schulische Berufsbildungs- bzw. Teilqualifizierungssysteme gegenüber, die weitgehend staatlich finanziert werden. Im Zeitalter der Globalisierung muss sich auch die Berufsausbildung verstärkt dem Wettbewerb stellen. Dies bedeutet vor allem, die Vorteile zu erkennen und zu verstärken sowie die Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen.

Vorzüge der deutschen Berufsausbildung sind insbesondere:

- die Verantwortung der Wirtschaft als Garant für hohe Ausbildungsqualität
- der breite Qualifizierungsansatz in Betrieb und Berufsschule
- die Ausrichtung der Konzepte am Bedarf der Wirtschaft
- das Lernen in der Arbeitssituation, das den Einsatz ohne Einarbeitungs- bzw. Transferaufwand ermöglicht
- die Persönlichkeitsbildung durch Erwerb von Schlüsselqualifikationen – insbesondere Sozial- und Methodenkompetenz – in der Praxis

- die breite Ausbildung als Basis für Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen
- die einzelbetriebliche Finanzierung der betrieblichen Ausbildung.

Für die nächsten Jahre zeichnen sich in der beruflichen Bildung folgende Handlungsfelder ab:

- Die Arbeits- und Beschäftigungsstrukturen werden sich weiter verändern. Die Dynamik des technischen Fortschritts, die Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation und die damit einhergehende Rückführung der Arbeitsteilung sowie weiter sinkende Halbwertzeiten des Wissens in den meisten Fachbereichen erfordern verstärkt flexible Strukturen und Konzepte in der Aus- und Weiterbildung, die schnelle Aktualisierungen ermöglichen.
- Der weltweite Strukturwandel zur Dienstleistungsgesellschaft wird sich auch in Deutschland konsequent fortsetzen. In der Berufsausbildung sind sowohl neue Berufsbilder für neue wachsende Dienstleistungsbranchen als auch die Modernisierung bestehender Berufsbilder unter Dienstleistungsaspekten notwendig. Gleichzeitig müssen die Unternehmen ihre Ausbildungsabläufe und -gestaltung verstärkt auf Dienstleistungs- und Kundenorientierung ausrichten.
- Angesichts der in den nächsten Jahren weiter ansteigenden Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen müssen alle Möglichkeiten zur Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsangebots genutzt werden. Auch wenn in Ostdeutschland inzwischen bereits ein beachtliches Ausbildungsengagement erreicht ist, werden angesichts anhaltend hoher Nachfrage öffentliche Förderprogramme erforderlich bleiben, solange der wirtschaftliche Umbau noch nicht zu einer tragfähigen Wirtschaftsstruktur geführt hat, die Voraussetzung für ein umfassendes betriebliches Ausbildungsplatzangebot ist.
- Bei weiter rückläufigen Beschäftigungsmöglichkeiten für Ungelernte wird Berufsausbildung zunehmend zur Vorbedingung für die Integration in das Arbeitsleben. Zur Zeit sind etwa zwei Drittel der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Ausbildung. Bis zum Jahr 2010 werden nach Schätzungen der Arbeitsmarktforschung weitere 40 Prozent der einfachen Arbeitsplätze von 1997 entfallen. Dies erfordert noch mehr differenzierte Ausbildungs- und Qualifizierungskonzepte für die unterschiedlichen Begabungs- und Leistungsprofile.
- Auf die Veränderungen des Qualifikationsbedarfs als Folge des raschen technischen und wirtschaftlichen Wandels muss die berufliche Bildung noch schneller reagieren. Dazu gehört, Veränderungen betrieblicher Qualifikationsanforderungen kontinuierlich und umfassend festzustellen, um sie unverzüglich in Qualifizierungskonzepte umsetzen zu können. Dafür sollten die in der Wirtschaft vorhandenen Strukturen systematisch und konsequent genutzt werden.

## **2. Rahmenbedingungen für das Engagement der Wirtschaft verbessern**

### **2.1 Ausbildungsmöglichkeiten weiter erhöhen**

Die Wirtschaft steht zu ihrer Verantwortung für die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses. Die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen steht allerdings im unmittelbaren Zusammenhang mit den wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Perspektiven. Eine Wirtschafts-, Finanz- und Sozialpolitik, die darauf abzielt, die Lohnnebenkosten zu senken und die Unternehmen deutlich steuerlich zu entlasten, ist deshalb eine wesentliche Voraussetzung für zusätzliche Ausbildungsplätze.

Darüber hinaus wird das Ausbildungsplatzangebot steigen, wenn die Ausbildungsmöglichkeiten der Betriebe durch weitere neue Berufe und flexible Konzepte besser ausgeschöpft werden können. Die Gewerkschaften sollten ihre Zurückhaltung gegenüber neuen Ausbildungsberufen aufgeben. Bei den in den vergangenen Jahren neu entstandenen Ausbildungsberufen für neue Beschäftigungsfelder handelt es sich keineswegs um Splitterberufe. Sie entsprechen – wie die zahlreichen bisher in neuen Berufen abgeschlossenen Ausbildungsverträge zeigen – dem Bedarf der Wirtschaft und den Interessen der Jugendlichen.

Außerdem müssen weitere innovative wie auch ausländische Unternehmen für die Ausbildung gewonnen werden. Information und Beratung durch Kammern und Verbände für junge Unternehmen und für ausländische Selbständige sind zu verstärken, um ihnen den Einstieg in die Ausbildung zu erleichtern. Das Ausbildungsinteresse der Betriebe wird auch weiter zunehmen, wenn in allen Bundesländern der Berufsschulunterricht in Abstimmung mit den Unternehmen betriebsnäher organisiert wird und so die betrieblichen Ausbildungszeiten wieder steigen.

### **2.2 Rechtsrahmen flexibilisieren**

Damit die berufliche Bildung in Zukunft noch flexibler auf die Anforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft reagieren kann, muss auch der Rechtsrahmen flexibler werden. Für das Ausbildungsengagement der Wirtschaft ist die Höhe der Ausbildungsvergütungen ein nicht unerheblicher Entscheidungsfaktor, insbesondere bei Ausbildung über Bedarf und für mittelständische Unternehmen. Die rechtlichen Vorgaben für die Ausbildungsvergütungen sollten so geändert werden, dass eine stärkere einzelvertragliche Absenkung möglich ist. Dies hätte positive Auswirkungen auf das Ausbildungsplatzangebot.

Tariflich vereinbarte Übernahmepflichten stehen einer Aufnahme der Ausbildung oder einer Erweiterung der Ausbildungskapazitäten im Wege und sollten deshalb entfallen, zumindest aber offen und flexibel auf die aktuellen Beschäftigungsmöglichkeiten der Betriebe abgestellt sein. Wenn Betriebe verstärkt zur Ausbildung über Bedarf motiviert werden sollen, muss der Grundsatz „Ausbildung geht vor Übernahme“ gelten. Das Problem fehlender Arbeitsplätze kann nur durch eine beschäftigungswirksame Wirtschaftspolitik gelöst werden.

Die Neuordnungsverfahren haben sich – auf Initiative der Wirtschaft – erheblich beschleunigt. So wurden in den letzten Jahren etwa hundert Berufe modernisiert und über dreißig neue Berufe eingeführt. Es kommt nun darauf an, die Strukturen der Ausbildungsordnungen so weiterzuentwickeln, dass die Gestaltungsmöglichkeiten der Betriebe größer werden. Mehr Freiraum und weniger Detailregelungen erleichtern die Reaktionsfähigkeit der Betriebe auf neue Anforderungen in Technik und Wirtschaft. Eine praxisnahe, verständliche Gestaltung der Berufsbilder hat zudem den Vorteil größerer Rechtsklarheit für die Unternehmen. Hier sind die Fachminister – insbesondere der Bundesminister für Wirtschaft – sowie der Bundesbildungsminister als Einvernehmensminister zusammen mit den Konsenspartnern Wirtschaft und Gewerkschaften gefordert.

In den Ordnungsverfahren müssen die Abläufe weiter vereinfacht, gestrafft und noch unbürokratischer werden. Dabei ist verstärkt darauf Rücksicht zu nehmen, dass die Sachverständigen überwiegend Fachleute aus Unternehmen sind, deren Freistellung mit organisatorischen und finanziellen Belastungen verbunden ist.

Da die betriebliche Ausbildung durch schulische Maßnahmen nicht zu ersetzen ist, sind Berufsgrundbildungsjahr-Anrechnungsverordnung und Berufsfachschul-Anrechnungsverordnung Ausbildungshindernisse für Bewerber. Die Wirtschaft fordert deshalb erneut, die Anrechnungsverordnungen aufzuheben oder eine freiwillige Anrechnung vorzusehen, wo dies sachlich gerechtfertigt erscheint.

### **2.3 Kosten begrenzen – Nutzen verdeutlichen** **Einzelbetriebliche Finanzierung beibehalten**

Die Bundesregierung hat bisher davon abgesehen, einen Gesetzentwurf für eine Ausbildungsplatzabgabe einzubringen. Dies erfolgte sicher in der zutreffenden Einschätzung, dass die Wirtschaft in eigener Verantwortung ohne staatliche Bevormundung alles tun wird, um auch in den nächsten Jahren genügend betriebliche Ausbildungsplätze anzubieten.

Bei der Erhebung einer Ausbildungsabgabe ist ein Rückzug der Betriebe aus der Ausbildungsprogrammierung: Ausbildung über Bedarf wird entfallen. Statt dessen wird die Ausbildung zunehmend in außerbetriebliche Einrichtungen verlagert. Der besondere Vorteil des dualen Systems – die enge Verbindung von Bildung und Beschäftigung – würde damit verloren gehen.

Eine Ausbildungsabgabe verursacht einen hohen Verwaltungs- und Bürokratieaufwand, den die Unternehmen finanzieren müssten. Damit würden deren Belastungen weiter steigen und die im internationalen Vergleich dringend notwendigen Entlastungen der deutschen Wirtschaft verhindert.

Eine Ausbildungsabgabe führt auch nicht zu – angeblich notwendiger – größerer Gerechtigkeit. Betroffen wären auch Betriebe, die keine geeigneten Ausbildungsbewerber finden, und solche, die aufgrund ihrer Aufgaben und Strukturen nicht für eine Ausbildung in Frage kommen bzw. bisher nicht ausbilden können, weil geeignete Ausbildungsberufe fehlen. Eine zusätzliche steuerähnliche Belastung bringt gerade den personal- und damit lohnintensiven – meist auch ausbildungsintensiven – Unternehmen Wettbewerbsnachteile. Die mittelständischen Unternehmen als Rückgrat der Ausbildung würden ungerecht belastet. Deshalb muss die Zwangsabgabe endlich aus der politischen Diskussion verschwinden; sie setzt die betriebliche Ausbildung insgesamt aufs Spiel.

Für das Ausbildungsengagement der Unternehmen ist eine angemessene Relation von Aufwand und Nutzen der Berufsausbildung eine wesentliche Voraussetzung. Bei den betrieblichen Ausbildungskosten stehen die Personalkosten im Vordergrund. Wenn noch mehr Unternehmen für die Ausbildung gewonnen werden bzw. verstärkt über Bedarf ausbilden sollen, müssen die Personalkosten begrenzt werden. Dies bezieht sich auf die Höhe der Ausbildungsvergütungen, aber auch auf den mit der Ausbildung verbundenen Personalaufwand insgesamt.

Dem erheblichen Mitteleinsatz der Unternehmen muss ein adäquater Zeitanteil für die betriebliche Ausbildung gegenüberstehen. Bei der Organisation des Berufsschulunterrichts ist deshalb eine längere betriebliche Präsenz des Auszubildenden zu berücksichtigen. Die Ausbildung erfolgt vor allem am Arbeitsplatz; überbetriebliche Ausbildung in Werkstätten oder Seminaren sollten auf ein Mindestmaß beschränkt und alle Möglichkeiten zur Steigerung von Effizienz und Wirtschaftlichkeit genutzt werden.

Es kommt in Zukunft verstärkt darauf an, allen zur Ausbildung geeigneten Unternehmen den erheblichen Nutzen der Berufsausbildung zu verdeutlichen. Den Ausbildungskosten stehen – nach Berufen und Branchen unterschiedliche – beträchtliche Erträge durch Mitarbeit der Auszubildenden gegenüber. Zudem verfügt der Ausbildungsbetrieb sofort über einsatzfähige, qualifizierte Fachkräfte, die über betriebsspezifisches Know-how verfügen. Weitere Vorteile der Ausbildung sind:

- weniger Kosten für Neueinstellungen
- geringere Einarbeitungskosten
- weniger Fehlbesetzungen
- weniger Personalwechsel
- mehr Ansehen auf dem Arbeitsmarkt
- Imagegewinn bei Kunden
- Überbrücken personeller Engpässe.

## **2.4 Freiraum für berufliche Weiterbildung ausbauen Eigenverantwortung stärken**

Die kontinuierliche Aktualisierung und Weiterentwicklung beruflicher Qualifikationen wird angesichts schneller technischer und wirtschaftlicher Veränderungen immer wichtiger. Die berufliche Weiterbildung kann ihre Aufgabe nur erfüllen, wenn sie rasch und praxisnah reagieren kann. Ein Weiterbildungsrahmengesetz – wie von der Bundesregierung im Koalitionsvertrag vorgesehen – würde die unbedingt erforderlichen Freiräume und Gestaltungsmöglichkeiten der Betriebe beschneiden.

Die deutschen Unternehmen haben seit langem erkannt, dass Investitionen in das Humankapital den Sachinvestitionen an Bedeutung nicht nachstehen. Sie haben in den letzten Jahren jeweils über 35 Mrd. DM für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter aufgewendet und sind der größte Träger beruflicher Weiterbildung.

Damit sich die Unternehmen auch in Zukunft umfassend in der beruflichen Weiterbildung engagieren, müssen folgende Prinzipien gewahrt bleiben:

- Eigenverantwortung der Unternehmen für Erhalt und Weiterentwicklung der Qualifikationen ihrer Mitarbeiter und für die Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung
- Verantwortung des Einzelnen, Weiterbildungschancen wahrzunehmen, und die Bereitschaft zu Eigenleistungen
- Selbstregulierung des Weiterbildungsmarktes durch freie Konkurrenz der Träger und Angebote über- und außerbetrieblicher Weiterbildung
- Orientierung staatlicher Aufgaben am Subsidiaritätsprinzip.

Staatliche Weiterbildungspolitik sollte sich zum einen auf die Verbesserung der Weiterbildungsvoraussetzungen und -motivation, zum anderen auf die arbeitsmarktbezogene Förderung von Arbeitslosen konzentrieren. Staatliche Regulierungsbestrebungen in der beruflichen Weiterbildung lähmen die Flexibilität und Effizienz und führen zu Fehlsteuerungen in der Bildungsarbeit der Wirtschaft insgesamt.

Für erfolgreiche Qualifizierungsstrategien der Unternehmen ist von entscheidender Bedeutung, dass die Weiterbildung von staatlichen Eingriffen wie auch von tarifvertraglichen Vereinbarungen frei bleibt. Insbesondere Teilnahme und Inhalte von Weiterbildungsmaßnahmen sollten nicht in Tarifverträgen geregelt werden müssen. Die für Investitionen in Humanressourcen zur Verfügung stehenden Mittel müssen im Interesse des Unternehmens insgesamt optimal zu seiner Leistungssteigerung und damit zur Sicherung der Arbeitsplätze eingesetzt werden.



## **2.5 Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung voranbringen**

Gleichwertigkeit ist eine wesentliche Voraussetzung, um Qualität und Leistungsfähigkeit der beruflichen Bildung zu sichern. Nur wenn sie als gleichwertig mit allgemeiner Bildung angesehen wird, ist davon auszugehen, dass in der beruflichen Bildung die notwendigen Investitionen erfolgen, adäquate Mittel für Sach- und Personalausstattung der Berufsschulen bereitgestellt werden und geeignetes Bewerber- und Leistungspotential zur Verfügung steht.

Grundlage für Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung ist die Erkenntnis, dass in der beruflichen Bildung nicht nur arbeitsplatzbezogene fachliche, sondern auch fach- und berufsübergreifende Qualifikationen sowie komplexe personelle, soziale und methodische Kompetenzen erworben werden, die auch für andere Berufs- und Lebensbereiche von Bedeutung sind.

Durch den systematischen Ausbau der beruflichen Weiterbildung sind die Chancen für berufliche Entwicklung und Aufstieg auf der Basis einer betrieblichen Ausbildung kontinuierlich verbessert worden. Auch der Hochschulzugang für Absolventen beruflicher Bildungswege wird durch Länderregelungen erleichtert; die Länder müssen allerdings deren Transparenz verbessern.

Um die Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung voranzubringen, ergeben sich folgende Handlungsfelder:

- Information und Transparenz über berufliche Bildungswege für Schulabgänger und Umfeld, Lehrer der allgemeinbildenden Schulen, Berufsberatung sowie für die Öffentlichkeit insgesamt verbessern
- Begabtenförderung in der beruflichen Bildung verstärken
- berufliche Weiterbildung praxisnah ausbauen, Förderung verbessern (Meister-Bafög)
- mehr duale Ausbildungs- und Kooperationsmodelle mit Fachhochschulen entwickeln
- betriebliche Karrierechancen ausweiten.

Gleichwertigkeit bedeutet allerdings nicht Gleichartigkeit. Berufliche Bildung hat eigene Inhalte, didaktische und methodische Ansätze, Lernformen und Ziele, die immer auf die Anwendbarkeit und Verwendbarkeit des Gelernten im Beruf und am Arbeitsplatz ausgerichtet sind. Deshalb spielt die Praxis bei Konzeption und Gestaltung beruflicher Bildung eine Schlüsselrolle; Offenheit und Flexibilität sind wichtiger als formale Zuordnungen und Abschlüsse.

### **3. Ausbildungsvoraussetzungen der Jugendlichen verbessern**

#### **3.1 Jugendliche zur Berufsausbildung motivieren**

Noch immer konzentrieren sich die Ausbildungswünsche Jugendlicher auf wenige Ausbildungsberufe. Auch dies führt dazu, dass trotz insgesamt steigender Ausbildungsnachfrage in beträchtlichem Umfang Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Die allgemeinbildenden Schulen, Berufsvorbereitung und -beratung müssen mehr als bisher dazu beitragen, Ausbildungsmotivation und -interesse über einen bestimmten Wunschberuf hinaus zu verbreitern. Wichtig ist, das Berufsspektrum junger Frauen auszuweiten und ihr Interesse an neuen zukunftsorientierten Berufen in Sektoren mit wachsenden Beschäftigungschancen zu fördern. So sind Frauen bisher bei den neuen IT-Berufen erheblich unterrepräsentiert, die angesichts des großen Fachkräftemangels in dieser Branche gute Berufs- und Karrierechancen bieten.

Ausländische Jugendliche müssen sich noch mehr an der Berufsausbildung beteiligen. Ihr relativ geringer Anteil liegt auch an der kulturellen Prägung und an Sprachdefiziten, vor allem im fachsprachlichen Bereich. Die allgemeinbildenden Schulen müssen die Sprachförderung für junge Ausländer intensivieren. Erforderlich sind weiter adressatengerechte Information und Motivation zur Ausbildung in allen Berufsfeldern, insbesondere durch die Berufsberatung der Arbeitsämter sowie in gezielten Berufsvorbereitungs- und Orientierungsmaßnahmen. Gerade für diese Zielgruppe sollte die Ausbildungsbereitschaft ausländischer Selbständiger verstärkt aktiviert werden.

#### **3.2 Ausbildungsreife der Schulabgänger fördern**

Einem wachsenden Anteil von Schulabgängern fehlen die Voraussetzungen für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss. Mangelnde Ausbildungsreife ist ein Grund dafür, dass Lehrstellen unbesetzt bleiben und Jugendliche ihre Ausbildungsverträge teilweise rasch wieder lösen. Für die berufliche Integration ist in Zukunft noch mehr als bisher Voraussetzung, dass Schulabgänger die sog. Kulturtechniken Deutsch (Schreiben und Lesen) und Rechnen ausreichend beherrschen. Ohne diese Grundfertigkeiten ist eine erfolgreiche Ausbildung nicht möglich.

Wenn Betriebe und Berufsschulen Reparaturarbeiten für die allgemeinbildenden Schulen übernehmen, geht dies zu Lasten ihrer eigentlichen Aufgaben und der Ausbildungsqualität. Die Wirtschaft fordert die Länder erneut auf, den Kulturtechniken wieder stärkere Bedeutung im Unterricht zu geben, damit die Ausbildungsvoraussetzungen der Schulabgänger verbessert werden.

Notwendig sind auch Erziehung zu Leistungsbereitschaft, Durchhaltevermögen, Konzentrationsfähigkeit und sozialem Verhalten. Dies ist Aufgabe der Eltern und der allgemeinbildenden Schulen. Die Nachbesserung mit Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit, die in letzter Zeit erheblich zugenommen hat, muss zurückgeführt werden, um die Mittel wieder auf die eigentlichen Aufgaben zu konzentrieren. Darüber hinaus müssen die Schulen verstärkt Grundkompetenzen in Informationstechniken und neuen Medien vermitteln.

### **3.3 Berufsvorbereitung praxisnäher gestalten**

Für Jugendliche, die nicht unmittelbar in Ausbildung integriert werden können, schlagen die vielfältigen berufsvorbereitenden Maßnahmen – überwiegend getragen von der Arbeitsverwaltung – eine Brücke zwischen Schule und Beruf. Die Berufsvorbereitung sollte qualitativ so weiterentwickelt werden, dass sie sich mit der Ausbildung besser verbindet. Eine rein schulische Berufsvorbereitung ist wenig erfolgversprechend. Praxisorientierung, stärkere inhaltliche Verknüpfung mit der Berufsausbildung und Lernphasen im Betrieb wirken erfahrungsgemäß positiv auf Lernbereitschaft und Lernerfolg der Jugendlichen. Bei erfolgreichem Erwerb ausbildungsbezogener Qualifikationen kann bei anschließender Berufsausbildung im Einzelfall eine Verkürzung in Frage kommen.

## **4. Ausbildung bedarfsgerecht modernisieren**

### **4.1 Ausbildungsstrukturen flexibel weiterentwickeln**

Ziel der Berufsausbildung bleibt für die Wirtschaft berufliche Handlungsfähigkeit, die einen anschließenden Einsatz am Arbeitsplatz ohne längere Einarbeitungsphasen gewährleistet. Dies bedeutet Befähigung zu selbständigem Planen, Durchführen und Kontrollieren von Arbeitsprozessen. Dafür werden grundlegende und profilspezifische Qualifikationen vermittelt. Außerdem wird die Basis für berufliche Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen gelegt. Berufliche Einsatzfähigkeit ist das besondere Kennzeichen und der spezifische Vorteil der Ausbildung im Betrieb.

Auch angesichts schneller Veränderungen der Anforderungen an den Arbeitsplätzen behält das Berufskonzept für die Wirtschaft seine grundlegende Bedeutung. Mit einer Konzentration der betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten auf wenige Grund- oder Basisberufe wäre berufliche Handlungsfähigkeit als Ziel der betrieblichen Berufsausbildung nicht zu erreichen.

Damit die Unternehmen ihre Ausbildung kontinuierlich an sich verändernde Anforderungen anpassen und unterschiedliche Voraussetzungen von Bewerbern gezielt berücksichtigen können, sind mehr Flexibilität und Differenzierung erforderlich. Über die Vermittlung grundlegender Berufsqualifikationen hinaus sind verstärkt Freiräume notwendig, um betriebsspezifische Anforderungen zu berücksichtigen, betriebliche Ausbildungsmöglichkeiten umfassend zu nutzen und Handlungsfähigkeit für die aktuellen Arbeitssituationen zu erwerben. Im Rahmen der Berufsqualifikation gewinnen außerdem fachübergreifende Qualifikationen weiter an Bedeutung, die am besten integriert mit Fachqualifikationen bei komplexen Arbeitsaufgaben zu vermitteln sind.

Dem ständigen Wandel in der Wirtschaft muss mit – im Hinblick auf Strukturen und Gestaltung – flexibel angelegten Ordnungsmitteln Rechnung getragen werden. Das bedeutet generell, die Ausbildungsordnungen auf die Mindestanforderungen zu beschränken und Freiräume für betriebsspezifische Ausgestaltung zu lassen. Die Ausbildungsinhalte sind auf Schwerpunkte zu konzentrieren sowie gestaltungsoffen und technikneutral zu formulieren, damit sich verändernde Anforderungen am Arbeitsplatz unverzüglich berücksichtigt werden können.

Den Forderungen der Wirtschaft nach mehr Flexibilität und Differenzierung entsprechen auch Strukturkonzepte, die neben gemeinsamen Grundqualifikationen eine Palette von Wahlpflicht- und Wahlmöglichkeiten enthalten. Mit solchen komplexen Bausteinsystemen können unterschiedliche betriebliche Anforderungen gezielt berücksichtigt und die Qualifizierungsmöglichkeiten der Unternehmen umfassend genutzt werden. Bausteinkonzepte und weitere flexible Strukturformen ergänzen Ausbildungsberufe mit Fachrichtungen, Schwerpunkten oder Stufenausbildung. Bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen ist die Ausbildungssituation in Klein- und Mittelbetrieben adäquat zu berücksichtigen, die zwei Drittel der Ausbildungsplätze stellen.

## **4.2 Leistungsstarke fördern und fordern**

Ein Instrument zur Förderung Leistungsstarker war bisher vor allem die Verkürzung der Ausbildungszeit bei entsprechender Vorbildung. Dazu gibt es verschiedene Möglichkeiten bei Beginn und gegen Ende der Ausbildung. Bei einer Reduzierung der Ausbildungsdauer steht allerdings weniger Zeit zur Verfügung, um die für berufliche Handlungsfähigkeit immer wichtigere Berufserfahrung zu erwerben. Zur Förderung von Leistungsstarken sollten deshalb in Zukunft neben Ausbildungszeitverkürzungen verstärkt Zusatzqualifikationen genutzt werden. Solche Zusatzqualifikationen können als Wahlbausteine gestaltet und von der Wirtschaft zertifiziert werden.

Für leistungsstarke Auszubildende bieten auch Strukturkonzepte mit einem breiten Spektrum von Wahlpflicht- und Wahlqualifikationen – je nach Leistungsvermögen der Bewerber – geeignete Fördermöglichkeiten, wenn die Zahl der zu vermittelnden Wahlqualifikationen variieren kann. Solche Strukturkonzepte können die Attraktivität der betrieblichen Ausbildung für leistungsstarke Jugendliche noch steigern.

## **4.3 Ausbildungschancen durch ein differenziertes Berufsspektrum ausweiten**

Ein erheblicher Anteil von Jugendlichen bleibt nach der allgemeinen Schulpflicht ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Angesichts weiter rückläufiger Beschäftigungsmöglichkeiten für Ungelernte wächst die Bedeutung eines Ausbildungsabschlusses als Voraussetzung für eine Berufstätigkeit. Die Integration dieser Jugendlichen in die Berufsausbildung ist deshalb eine besondere gesellschaftspolitische Herausforderung.

Bei der Aktualisierung bestehender und Entwicklung neuer Ausbildungsberufe ist darauf zu achten, dass für Jugendliche, die vor allem praxisbezogen lernen, mehr anforderungsgerechte Profile zur Verfügung stehen. Dazu sind gestufte Konzepte verstärkt zu nutzen bzw. zu schaffen, die in differenzierter Form Chancen auf berufsbefähigende Abschlüsse mit Arbeitsmarktverwertbarkeit bieten. Der gesetzliche Zeitrahmen von zwei bis drei Jahren ist dabei voll auszuschöpfen.

Für Jugendliche mit besonders schwierigen Leistungs- und Sozialisationsvoraussetzungen sind modulare Ausbildungskonzepte zur Integration in den Arbeitsmarkt weiterzuentwickeln und umzusetzen. Die Teilabschnitte können einzeln bescheinigt werden und so eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Ungelernte sollten die Möglichkeit zur Externenprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf stärker nutzen. Daneben können bei einem Ausbildungsabbruch durch die Zertifizierung von Teilqualifikationen die Qualifizierungs- und Beschäftigungsperspektiven verbessert werden.

#### **4.4 Prüfungen praxisnah gestalten – Aufwand reduzieren**

Bundeseinheitliche Abschlüsse, die die Berufsfähigkeit dokumentieren, sind Voraussetzung für breite Akzeptanz des Ausbildungssystems und Grundlage für Mobilität und Transparenz auf dem Arbeitsmarkt. Dies stellt besondere Anforderungen an die Gestaltung der Prüfungen. Gleichzeitig müssen sie die betrieblichen Veränderungen praxisgemäß und zeitnah aufnehmen. Dabei sind auch in Zukunft Aussagefähigkeit, Vergleichbarkeit und Objektivität der Prüfungen sicherzustellen.

Praxisnahe Prüfungsgestaltung erfordert in hohem Maß die Beteiligung von Fachleuten aus der Wirtschaft. Die Prüfungen im dualen Ausbildungssystem werden bisher wesentlich von den Unternehmen sowohl bei der Aufgabenerstellung als auch der Durchführung der Prüfungen mitgetragen. In letzter Zeit wurde bei Neuordnungen der Prüfungsaufwand teilweise erheblich ausgeweitet. Um das Engagement der Unternehmen in der Berufsausbildung langfristig zu sichern, darf der Prüfungsaufwand auf keinen Fall steigen, sondern muss spürbar sinken. Vor allem sind weitere personelle, zeitliche und organisatorische Belastungen für die Betriebe zu vermeiden und Freistellungen von Prüfern auf ein vertretbares Maß zu reduzieren.

Darüber hinaus sind für die Prüfungsgestaltung folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Praxisbezogene Prüfungen müssen sich grundsätzlich an berufstypischen Arbeitsaufgaben orientieren. Prüfungsformen können deshalb von Beruf zu Beruf unterschiedlich sein; sie sind nicht ohne weiteres übertragbar.
- Ausbildungsanforderungen und Prüfungen stehen in einem unmittelbaren Zusammenhang. Bei neuen Prüfungsformen müssen Aufwand, Nutzen und Erkenntnisse umfassend überprüft werden. Sie sind zunächst im Einzelfall zu erproben und zu evaluieren.
- Bei der Prüfungsgestaltung sollten alle Möglichkeiten genutzt werden, um den Aufwand zu minimieren.

Die rechtlichen Rahmenvorgaben für die Prüfungen sollten so erweitert werden, dass mehr Flexibilität für die Prüfungsgestaltung erreicht wird. Die Zwischenprüfung herkömmlicher Art entspricht im Hinblick auf Aufwand und Nutzen weder den Interessen der Betriebe noch der Auszubildenden. Bei der Gestaltung der Abschlussprüfung sollte den Anforderungen unterschiedlicher Berufe und Ausbildungsbereiche flexibel Rechnung getragen werden können.

## **5. Leistungsfähigkeit der Berufsschulen steigern**

### **5.1 Berufsschulen flexibel organisieren**

Für die Qualität der Berufsausbildung im dualen System ist die Leistungsfähigkeit der Berufsschulen von erheblicher Bedeutung. Die Berufsschulen werden nach Überzeugung der Wirtschaft auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielen. Sie müssen sich – wie die Betriebe – den sich rasch wandelnden Anforderungen in Technik und Wirtschaft stellen, die in den novellierten und neuen Berufsbildern zum Ausdruck kommen. Damit die Berufsschulen auch angesichts innovativer Veränderungen in der Lage sind, ihren wichtigen Beitrag in der Ausbildung zu leisten, müssen sie wie ein modernes Dienstleistungsunternehmen geführt werden. Dazu gehören Gestaltungsfreiräume in finanzieller, personeller und inhaltlicher Hinsicht, um ihre Aufgaben in der Region verantwortlich erfüllen zu können.

Die Leistungsfähigkeit und Flexibilität der Berufsschulen hat auch Einfluss auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe. Wichtig ist vor allem die enge Zusammenarbeit mit der Wirtschaft vor Ort. Erforderlich sind regelmäßige gegenseitige Information und Abstimmung zwischen Betrieben und Berufsschule zur Organisation des Berufsschulunterrichts wie auch zu Ausbildungsinhalten. Die Unterrichtszeit muss in allen Bundesländern flexibler gestaltet werden. Dabei sollte die jahrgangsübergreifende Flexibilisierung mit stärkerer Konzentration des Berufsschulunterrichts auf das erste Ausbildungsjahr (erstes Ausbildungsjahr mit zwei Berufsschultagen, die folgenden mit einem Berufsschultag) eine Angebotsvariante für alle Ausbildungsbetriebe sein.

Die arbeitsteilige Partnerschaft zwischen Berufsschulen und Betrieben ist in Zukunft neu zu definieren. Die Schulen sollten sich insbesondere auf fachtheoretische Grundqualifikationen konzentrieren, ihr Unterrichtsangebot neu strukturieren und bei entsprechendem beruflichen Differenzierungsbedarf auch ein Kurssystem einrichten. Wenn Berufsschulen – entsprechend dem Trend im allgemeinbildenden Schulwesen zu mehr Autonomie, Profilbildung und Wettbewerb – größere Freiräume erhalten, können sie flexibel auf wachsenden Differenzierungsbedarf reagieren und ihre Leistungspalette bedarfsgerecht ausbauen.

Bei der Organisation des Berufsschulunterrichts sind die erheblichen Unterschiede in der Vorbildung – vom Hauptschüler ohne Abschluss bis zum Abiturienten – besonders zu berücksichtigen. Ein wachsender Teil der Auszubildenden ist bereits volljährig. Dies erfordert ein nach Berufen oder Berufsgruppen differenziertes schulisches Angebot – auch beim Fachunterricht. Vor allem bei Abiturienten sollte der allgemeinbildende Unterricht entfallen. Leistungsstarke Auszubildende brauchen ergänzende oder vertiefende berufsbezogene Unterrichtsangebote. Bei Lernschwächeren müssen in der Berufsschule Vorbildungsdefizite kompensiert werden können.

## **5.2 Ausstattung modernisieren**

### **Berufsschullehrer praxisnah qualifizieren**

Für die Leistungsfähigkeit der Berufsschulen ist eine gute Ausstattung mit aktuellen Unterrichtsmitteln erforderlich – insbesondere mit EDV und modernen Medien einschließlich Möglichkeiten zum Selbstlernen –, die sich am aktuellen technischen Standard in den jeweiligen Ausbildungsberufen orientiert. Von zentraler Bedeutung für die Qualität des Berufsschulunterrichts ist die Fachqualifikation der Berufsschullehrer. Bei der Aus- und Fortbildung der Berufsschullehrer ist der Bezug zur Fachpraxis daher besonders wichtig. Deshalb muss eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf als Voraussetzung für eine Berufsschullehrerausbildung selbstverständlich werden.

Damit die Berufsschulen ihre komplexen Aufgaben in Zukunft umfassend erfüllen können, ist für die nächsten Jahre ein ausreichender Berufsschullehrernachwuchs sicherzustellen. Sofern nicht genügend Berufs- und Wirtschaftspädagogen als Lehramtsbewerber zur Verfügung stehen, sind auch andere fachlich geeignete Absolventen zu berücksichtigen. So sollten Hochschulabsolventen wirtschaftswissenschaftlicher und technischer Fachrichtungen Angebote zur pädagogischen Zusatzausbildung erhalten, um als Berufsschullehrer tätig zu werden. Die Wirtschaft appelliert an die Länder, die Sicherung des fachlich kompetenten Berufsschullehrernachwuchses mit besonderer Priorität zu verfolgen und die Anstrengungen zur Aus- und Fortbildung zu verstärken. Gleichzeitig unterstreicht die Wirtschaft ihre Bereitschaft, die Fortbildung der Berufsschullehrer durch Angebote für Betriebspraktika zu fördern.



## **6. Weiterbildung ausbauen und nutzen**

Bei der Bewältigung der Zukunftsaufgaben hat die berufliche Weiterbildung eine Schlüsselfunktion. Technische und wirtschaftliche Veränderungen wie auch die zunehmende Internationalisierung der Geschäftsbeziehungen erfordern flexible Anpassung und kontinuierliche Weiterentwicklung beruflicher Qualifikationen in allen Bereichen. Für die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft wie für die Lebenschancen des Einzelnen gewinnt die berufliche Weiterbildung eine immer größere Bedeutung.

### **6.1 Lebensbegleitendes Lernen intensivieren**

Angesichts schneller Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft kann sich Lernen nicht mehr auf bestimmte Lebensphasen konzentrieren, sondern wird in Zukunft immer mehr zum beruflichen und privaten Alltag gehören. Das „Lernen lernen“ wird zunehmend zur zentralen Schlüsselqualifikation. Jeder Einzelne muss bereit und in der Lage sein, lebensbegleitendes Lernen als Herausforderung anzunehmen. Dabei ist Lernen nicht als Belastung zu sehen, sondern als Chance, individuelle Berufs-, Arbeitsmarkt- und Lebensperspektiven zu erhalten und zu verbessern.

Lebensbegleitendes Lernen bedeutet allerdings nicht, laufend an Kursen, Seminaren und Lehrgängen teilzunehmen, sondern erfordert die Bereitschaft, geeignete Situationen im Beruf und in der Freizeit als Lernchance wahrzunehmen und zu nutzen. Voraussetzungen und Grundlagen dafür müssen in den allgemeinbildenden Schulen und in der Berufsausbildung gelegt werden.

Die Förderung der Motivation zu Weiterbildung und lebensbegleitendem Lernen ist eine Aufgabe, der sich Gesellschaft und Wirtschaft gleichermaßen annehmen müssen. Im Mittelpunkt stehen Information, Beratung und Werbung zur Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Dabei kommt es darauf an, dem Einzelnen deutlich zu machen, dass Weiterbildung auch aus persönlicher Sicht eine Investition in die Zukunft bedeutet.

### **6.2 Qualität und Transparenz sichern**

Berufliche Weiterbildung trägt dazu bei, erworbene berufliche Qualifikationen langfristig zu sichern. Sie ermöglicht Ergänzung, Erweiterung und Vertiefung beruflicher Fähigkeiten sowie den Erwerb zusätzlicher und neuer Kompetenzen und ist damit auch Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg. Die berufliche Weiterbildung muss in unmittelbarer Verbindung zur beruflichen Praxis stehen. Deshalb erfolgt sie vor allem in der Wirtschaft – überwiegend in Betrieben sowie in über- und außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen der Wirtschaft.

Für Unternehmen bedeutet Weiterbildung Zukunftssicherung. In der hochentwickelten Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft haben Investitionen in das Humankapital denselben Stellenwert wie Sachinvestitionen und unterliegen den gleichen Qualitätskriterien. Deshalb sind Personal- und Kompetenzentwicklung vorrangige Aufgabe der Unternehmensleitung und der Führungs-

kräfte auf allen Ebenen. Im Mittelpunkt der betrieblichen Weiterbildung steht das Lernen am Arbeitsplatz, integriert in Arbeitsaufgaben mit neuen Anforderungen und höherem Schwierigkeitsgrad. Angesichts steigenden Weiterbildungsbedarfs und wachsenden Effizienzdrucks kommt es zunehmend darauf an, die Möglichkeiten des Arbeitsplatzes für die regelmäßige Aktualisierung beruflicher Qualifikationen verstärkt zu nutzen und umfassend auszuschöpfen.

Über die Förderung am Arbeitsplatz hinaus sind zur Sicherung eines hohen Qualifikationsniveaus breite, differenzierte Weiterbildungsangebote für alle Bereiche und Stufen entsprechend dem Bedarf der Unternehmen und der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter notwendig. Dieser umfangreiche und differenzierte Weiterbildungsbedarf erfordert eine Vielzahl von Trägern, die flexibel auf aktuelle betriebliche Anforderungen reagieren und neue Entwicklungen unmittelbar in ihre Bildungsangebote einbeziehen. Pluralität und Transparenz der Angebote sind die Grundlagen für einen offenen, funktionierenden Weiterbildungsmarkt. Dabei garantieren die Bildungseinrichtungen der Wirtschaft wegen ihrer besonderen Nähe zur betrieblichen Praxis, dass betrieblichen Anforderungen adäquat Rechnung getragen wird. Mit ihren Konzepten und Angeboten setzt die Wirtschaft die Standards auf dem Weiterbildungsmarkt und stellt die Weichen für die Weiterentwicklung.

Auch zur Sicherung der Qualität des beruflichen Weiterbildungsangebots sind marktwirtschaftliche Prinzipien zugrunde zu legen. Soweit dazu besondere Maßnahmen erforderlich sind, müssen sie in der Eigenverantwortung der Wirtschaft erfolgen. Staatliche Eingriffe führen zu Wettbewerbsverzerrungen und beeinträchtigen die in der beruflichen Weiterbildung unbedingt erforderliche Innovationsfähigkeit.

Den Ansprüchen einer internationalen Wettbewerbsfähigkeit wird die Zertifizierung des Qualitätsmanagementsystems bei den Bildungsträgern nach den ISO-Normen gerecht. Diese Entwicklung ist zeitgleich mit dem wachsenden Kunden- und Dienstleistungsbewusstsein in der Wirtschaft entstanden mit dem Ziel, punktuelle Endkontrollen durch komplexe Qualitätssicherungssysteme abzulösen. Dem entspricht das Zertifizierungsangebot der Gesellschaft der Deutschen Wirtschaft zur Förderung und Zertifizierung von Qualitätssicherungssystemen in der Beruflichen Bildung mbH (CERTQUA). In diesem dynamischen Modell wird die Sicherung von Qualität als aktiver Prozess begutachtet und zertifiziert. Die Zertifizierung ist freiwillig und erfolgt in Selbstverantwortung der Wirtschaft ohne regulativen Zwang durch nationale oder europäische Vorschriften.

Die Transparenz der Weiterbildungsangebote und -maßnahmen wird durch das Weiterbildungs-Informationssystem WIS von Industrie, Handel, Dienstleistungen und Handwerk sowie das Informationssystem KURS der Bundesanstalt für Arbeit sichergestellt. Für den betrieblichen Bedarf, für Einzelinteressenten und für Weiterbildungsberater schaffen diese Datenbanken rasch einen umfassenden Überblick und Vergleichsmöglichkeiten über Seminare, Lehrgänge und Weiterbildungsprüfungen. Wichtige Komponenten der Qualität beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen sind adäquate Ausstattungen der Träger, praxisbezogene Lehr- und Lernmittel,

geeignete Dozenten und klare Vertragsbedingungen. Dagegen helfen Gütesiegel, wie sie teilweise von Trägergemeinschaften entwickelt werden, bei der Qualitätsbeurteilung kaum weiter. Sie wirken eher statisch und können allenfalls flankierend zur Transparenz von regionalen Angeboten beitragen.

### **6.3. Aufstiegsfortbildung flexibel und bedarfsgerecht gestalten**

Die berufliche Aufstiegsfortbildung nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung ist ein wichtiges und erfolgreiches Instrument der betrieblichen Personalentwicklung und persönlichen Karriereplanung. Für aufstiegsorientierte Berufstätige bieten sich klar strukturierte Weiterbildungskonzepte an, die an vorhandene berufliche Qualifikationen und Erfahrungen anknüpfen und sich an konkreten beruflichen Funktionsbildern orientieren. Sie vermitteln somit Qualifikationen, die unmittelbar auf Positionen in der Wirtschaft vorbereiten. Die Unternehmen fördern leistungsbereite Mitarbeiter, die sie vielfach vorher selbst ausgebildet haben. Wichtig ist, dass neu erworbene Kenntnisse am Arbeitsplatz umgesetzt werden können.

Berufliche Weiterbildung muss flexibel auf die Veränderungen in den beruflichen Anforderungen reagieren sowie wirtschaftliche und innovative Prozesse unterstützen. Umfassende und relativ starre Ordnungsverfahren wie in der Berufsausbildung können daher für die Aufstiegsfortbildung nicht beispielhaft sein.

Der Bedarf für Weiterbildung und Prüfungen entwickelt sich vor Ort. Der Gesetzgeber gibt zu Recht den Kammerregelungen den Vorrang vor bundesweiten Rechtsverordnungen. Nur wenn ein bundesweiter Bedarf für Weiterbildungsprüfungen festgestellt wird, soll der Verordnungsgeber tätig werden.

Angesichts der besonderen Bedeutung der Aufstiegsfortbildung für die beruflichen Entwicklungs- und Karrierechancen gibt es bei der Erarbeitung und Abstimmung von Fortbildungsregelungen seit langem eine enge Zusammenarbeit zwischen den Spitzenorganisationen der Wirtschaft und der Gewerkschaften. Wegen des wachsenden Weiterbildungsinteresses und der Notwendigkeit, die nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung bestehenden Regelungsmöglichkeiten besser zu nutzen, wurde 1996 von den Spitzenverbänden der Wirtschaft, DGB und DAG eine umfassende Vereinbarung zur Aufstiegsfortbildung getroffen. Auf dieser Grundlage wird die Handlungsfreiheit der Kammern mit ihren Berufsbildungsausschüssen, Regelungen zu erlassen, gestärkt. Außerdem besteht ein eindeutiger Rahmen für die Entwicklung und den Erlass von bundeseinheitlichen Fortbildungsordnungen durch den Verordnungsgeber. Die Vereinbarung stellt die Weichen für am Bedarf der Praxis orientierte Prüfungsregelungen der Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern. Innovative Weiterbildungskonzepte können pragmatisch und zügig in Prüfungsregelungen – auch auf Bundesebene – umgesetzt werden. Auf dieser Grundlage hat die Zahl bundeseinheitlicher und regionaler Fortbildungsregelungen in den letzten Jahren erheblich zugenommen.

## **7. Neue Lernformen einbeziehen – Bildung effizient gestalten**

Die Entwicklung und Förderung beruflicher Handlungskompetenz ist wesentliches Ziel beruflicher Aus- und Weiterbildung. Notwendig ist daher, die Lehr- und Lernprozesse im Betrieb so zu gestalten, dass selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren von Arbeitsaufgaben einerseits und Kunden- und Teamorientierung sowie Kommunikationsfähigkeit andererseits besonders gefördert werden. Denn die Arbeitswelt fordert zunehmend – ergänzend zur berufsfachlichen Qualifikation – solche zentralen Schlüsselqualifikationen wie auch EDV-Kompetenzen. In diesem Zusammenhang kommt den neueren computergestützten Lernformen wachsende Bedeutung zu. Lernen mit multimedialen Lernsystemen und in Netzen erhöht die Effizienz des Wissenserwerbs und die Schnelligkeit des Informationsflusses. Vor allem kann das weltweit verfügbare Wissen im Unternehmen umgehend produktiv genutzt werden.

Ein weiterer Vorteil ist, dass im Rahmen selbstgesteuerter und selbstorganisierter Lernprozesse immer häufiger Freizeit anstelle der knappen Arbeitszeit zu Bildungszwecken verwendet werden kann. Neben dem seit längerem genutzten Computer-based-Training, das sowohl im Unternehmen als auch zu Hause eine gezielte Weiterbildung im Selbstlernverfahren ermöglicht, wird durch den Ausbau der Breitband-Datennetze gleichzeitig das ‚Open and Distance-Learning‘ im Online-Verfahren ausgebaut. Diese noch relativ neue Form – ein Fernunterricht mit zeitgleich möglicher pädagogischer Begleitung – stellt im Verbund von Computer und Telefon ein kostengünstiges und zugleich hochwirksames Weiterbildungsmedium dar. Für private, aber auch für betriebliche Weiterbildung wird hier ein breites Spektrum von Möglichkeiten eröffnet. Diese Qualifizierungsform entspricht zudem neuen Arbeitsformen, die in naher Zukunft über schnelle Datentransfernetze auch die Arbeitsorganisation in der deutschen Wirtschaft erheblich verändern werden.

Betriebliche Bildungsprozesse unterliegen jedoch nicht nur pädagogischen, sondern auch ökonomischen Kriterien. Auch in dieser Hinsicht sind die vorhandenen Weiterbildungsformen kontinuierlich zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Der Trend, Bildungsausgaben in den Unternehmen verstärkt unter Kosten-Nutzen-Aspekten zu prüfen, wird sich bei wachsendem Wettbewerbsdruck fortsetzen. Elemente des Bildungscontrolling – die ziel- und ergebnisorientierte Gestaltung und Steuerung betrieblicher Bildungsprozesse zur Optimierung ihres Nutzens und zur Sicherung des Ergebnistransfers in den Arbeitsprozess – sollten daher zunehmend in der Betriebspraxis aufgenommen werden. Dabei kommt es darauf an, für das Bildungscontrolling ein differenziertes Instrumentarium zu entwickeln, das den mittel- und langfristigen Nutzen von Aus- und Weiterbildung sowie Personalentwicklung berücksichtigt.

## **8. Berufliche Bildung international ausrichten**

Im Zeitalter der Globalisierung muss sich auch die berufliche Bildung zunehmend auf internationale Anforderungen einstellen. Führungs- und Fachkräfte müssen in Zukunft verstärkt in der Lage sein, mit anderen Mentalitäten, Arbeitsweisen, anderen Kommunikationsformen, Lösungsstrategien, Werten und kulturellen Vorstellungen umzugehen und sich darauf einzustellen. Wesentliche Voraussetzungen sind Fremdsprachenkenntnisse und Auslandserfahrungen. Auslandseinsätze und -aufenthalte werden in der beruflichen Bildung immer wichtiger. Austauschprogramme sind deshalb verstärkt in die Aus- und Weiterbildung einzubeziehen.

Für die Freizügigkeit innerhalb Europas und die Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt hat die Transparenz beruflicher Qualifikationen eine Schlüsselfunktion. Mit dem Instrument des EUROPASSES haben die EU-Mitgliedstaaten deutlich gemacht, dass eine alternierende arbeitsbegleitende berufliche Bildung der beste Weg ist, um Jugendlichen arbeitsmarktnahe Qualifikationen zu vermitteln. Die Wirtschaft begrüßt die Einführung des EUROPASSES als Bescheinigung auf freiwilliger Basis für berufliche Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden, sowie die stärkere Förderung von Austauschmaßnahmen für Teilnehmer der beruflichen Bildung im Rahmen des europäischen Bildungsprogramms. Darüber hinaus schlägt die Wirtschaft vor, einen europäischen Berufsbildungspass zu schaffen, in dem alle Prüfungszeugnisse, Betriebszeugnisse usw. dokumentiert werden.

Wachsende Bedeutung gewinnt das Lernen von Fremdsprachen. In der Berufsausbildung ist dies vor allem Aufgabe der Berufsschule. In allen Berufsschulen sollte berufsbezogener, nach Vorkenntnissen differenzierter Fremdsprachenunterricht als Wahlfach angeboten werden. Soweit in Ausbildungsberufen fremdsprachliche Qualifikationen zu den Mindestanforderungen gehören, werden sie in der betrieblichen Ausbildung vermittelt. Dies erfolgt durch Anwenden von Fremdsprachen im Zusammenhang mit Fachaufgaben am Arbeitsplatz.

Berufliche Bildung international ausrichten bedeutet auch, die Qualifizierungsaktivitäten, Konzepte und Entwicklungen in anderen Ländern kontinuierlich zu verfolgen, die Vorzüge anderer Systeme zu erkennen und aufzunehmen, um die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Aus- und Weiterbildung langfristig zu erhalten und zu sichern.

Internationalisierung der Berufsbildung bedeutet jedoch nicht, eine Harmonisierung mit den höchst unterschiedlichen Ausbildungs- und Schulsystemen anderer Länder anzustreben. Die berufliche Bildung hat von Land zu Land einen unterschiedlichen Stellenwert und führt zu unterschiedlichen Ergebnissen. Dies ist besonders zu berücksichtigen, wenn es um die Vergleichbarkeit von Bildungsabschlüssen geht. Die Bundesregierung muss sich deshalb weiter für eine sachgerechte Zuordnung des deutschen Berufsbildungssystems im internationalen Vergleich einsetzen, um eine Benachteiligung der Absolventen zu verhindern. Gleichzeitig strebt die Wirtschaft eine bessere Transparenz der beruflichen Bildungsabschlüsse – wegen der sehr unterschiedlichen Berufsbildungswege jedoch keine formalrechtliche Anerkennung – an.