

Stellungnahme der Arbeitgeber im BIBB-Hauptausschuss**Ausbildungspakt – auch im zweiten Jahr auf Erfolgskurs**

Trotz schwieriger Rahmenbedingungen war der Ausbildungspakt auch 2005 erfolgreich – auf der Basis großen Engagements der Paktpartner und insbesondere der Ausbildungsleistung der Betriebe. Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt konnte – entgegen der allgemein rückläufigen Beschäftigungsentwicklung – stabilisiert werden. Anfang 2006 zogen daher alle Paktpartner – die neuen Bundesminister für Bildung, Wirtschaft sowie Arbeit und Soziales, BDA, BDI, DIHK und ZDH sowie die Bundesagentur für Arbeit eine positive Bilanz für das zweite Paktjahr 2005.

Ausbildungsmarkt - positive Bilanz dank vielfältigem Engagement

Bereits im September haben die Paktpartner ein gutes Ergebnis auf dem Ausbildungsmarkt erreichen können. Zu diesem Zeitpunkt waren weniger unvermittelte Bewerber gemeldet als im Vorjahr. Auch die Lehrstellenlücke hatte sich gegenüber 2004 verkleinert.

Der 30. September war damit eine gute Basis für die Nachvermittlung, die 2005 erneut Verbesserungen auf dem Ausbildungsmarkt brachte. Die Zahl der unvermittelten Bewerber hat sich von September bis Mitte Januar auf 15.200 reduziert. Damit waren am Jahresende nur noch rund 2 Prozent aller in diesem Vermittlungsjahr gemeldeten Bewerber unvermittelt. Die Lücke zwischen unvermittelten Bewerbern und unbesetzten Ausbildungsplätzen hat sich auf rund 11.500 verringert. Insgesamt standen am Ende für die unvermittelten Bewerber noch zahlreiche unbesetzte Plätze und offene Einstiegsqualifizierungen zur Verfügung. Damit bestand die Basis, jedem Bewerber ein Angebot machen zu können.

Diese positive Entwicklung zeigt, was der Ausbildungspakt zu leisten vermag. Zugleich werden aber auch seine Grenzen sichtbar: Der Ausbildungspakt kann keinen dauerhaften Durchbruch zu mehr Beschäftigung und damit mehr Ausbildung bringen. Wenn in den letzten drei Jahren rund 1,5 Mio. Beschäftigungsverhältnisse verloren gegangen sind, hat dies auch Konsequenzen für den Ausbildungsmarkt. Der rechnerische Verlust beträgt 96.000 Ausbildungsplätze, entsprechend der durchschnittlichen Ausbildungsquote von 6,4 Prozent. Wenn bei den betrieblichen Ausbildungsverträgen seit Abschluss des Ausbildungspaktes ein leichtes Plus zu verzeichnen ist, ist dies bei dem zu kompensierenden Wegfall der genannten 96.000 Ausbildungsplätze ein großer Erfolg. Aber nur wenn die Politik die Rahmenbedingungen für Beschäftigung durch Kostensenkung, Flexibilität und Entbürokratisierung auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig verbessert, wird auch der Ausbildungsmarkt dauerhaft davon profitieren.

Einstiegsqualifizierungen – als erfolgreiches Instrument etabliert

Hervorzuheben ist insbesondere auch der Erfolg des neu eingeführten Instruments der Einstiegsqualifizierung (EQJ). Schon 2004 war die Zusage von 25.000 Plätzen weit übertroffen worden. 2005 hat sich dies wiederholt bzw. gesteigert: Bis Mitte Januar 2006 wurden bei den Arbeitsagenturen rund 42.000 Plätze gemeldet. Nachdem die Vermittlung in EQJ sich 2004 aufgrund fehlender Kenntnisse und mangelnden Interesses der Jugendlichen noch schwierig gestaltete und nur die Hälfte der Plätze besetzt werden konnte, verbesserte sich dies 2005 erheblich. Rund 19.800 Jugendliche begannen eine Einstiegsqualifizierung. Und sie haben gute Übergangschancen in Ausbildung: Rund 60 Prozent der Teilnehmer des Vorjahres mündeten in Ausbildung. Die Behauptung, EQJ seien für die jungen Menschen nur Warteschleifen ohne Perspektiven, wird durch diese Fakten eindeutig widerlegt.

Ausbildungspakt - Verbesserung der Ausbildungsreife im Visier

Einer aktuellen Betriebsumfrage des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zufolge bleibt rund jeder zehnte angebotene Ausbildungsplatz unbesetzt, weil es aufgrund mangelhafter schulischer Voraussetzungen keine geeigneten Bewerber gibt. Für mehr Ausbildung brauchen wir daher neben wachstums- und beschäftigungsfördernden Rahmenbedingungen auch wirksame bildungspolitische Reformen, damit Schulabgänger den Anforderungen einer Ausbildung gewachsen sind. An den Schulen muss die Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit der Schüler oberste Priorität haben. Die Wirtschaft unterstützt die Schulen bei dieser Aufgabe seit langem durch Angebote zur Berufsorientierung. Nur wenn die Probleme bei der Wurzel gepackt werden, können nachhaltige Erfolge erzielt werden. Denn weder die Arbeitgeber noch die Bundesagentur für Arbeit können dauerhaft Reparaturbetrieb für Versäumnisse in Schule und Elternhaus sein.

Die Spitzenverbände der Wirtschaft (BDA, BDI, DIHK und ZDH) haben Anfang 2005 eine Handreichung („Der Ausbildungspakt beginnt in der Schule“) zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Schulen und Unternehmen entwickelt. Dabei wurde auf bewährte Konzepte in der Zusammenarbeit von Schulen und Wirtschaft zurückgegriffen. Mit einer Sammlung erprobter Instrumente zur Berufsorientierung werden Anregungen und Hilfestellungen von der Kooperation zwischen Schulen und Unternehmen über Betriebspraktika bis zum Mentorenprogramm gegeben.

Die Ausbildungsreife der Schulabgänger war auch Schwerpunktthema des Pakt-Lenkungsausschusses unter Beteiligung der KMK-Vorsitzenden im Februar 2005. Eine gemeinsame Arbeitsgruppe „Schule und Wirtschaft“ wurde beauftragt, Transferstrategien für die Schwerpunkte Berufsorientierung, Ausbildungsreife und Übergangsmanagement zu erarbeiten. Anhand erfolgreicher Kooperationsprojekte zwischen Schulen und Unternehmen werden bewährte Inhalte, Verfahren, Methoden und Organisationsformen systematisiert und verallgemeinert. Unter Federführung der BDA entwickelt die Pakt-AG unter Beteiligung der KMK ein Transferkonzept zur festen Verankerung von Berufsorientierung im schulischen Alltag. Am 15. Juni 2006 werden die Ergebnisse der Arbeitsgruppe in einer gemeinsamen Veranstaltung der Paktpartner mit der KMK präsentiert und der erarbeitete Handlungsleitfaden Schulen, Betrieben, Arbeitsagenturen und weiteren Akteuren zur Verfügung gestellt.

Novellierung des Berufsbildungsgesetzes – neue Chance nutzen

Am 1. April 2005 trat das neue Berufsbildungsgesetz (BBiG) in Kraft. Die Bilanz fällt gemischt aus. Zwar bleibt die grundsätzlich erfolgreiche Struktur der deutschen Berufsbildung unangetastet, allerdings wurden die Chancen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die duale Ausbildung nicht genutzt.

Seit Jahren schon gab es Bemühungen zur Zulassung von Absolventen vollzeitschulischer Bildungsgänge zur Kammerprüfung, die von Seiten der Wirtschaft kritisch bewertet und abgelehnt wurden. Durch die dabei oft angestrebte unkonditionierte Zulassung würde die schulische Ausbildung immer weiter expandieren, sich am Bedarf der Betriebe vorbeientwickeln und zugleich mit den Betrieben um die besten Bewerber konkurrieren. Um eine Verschulung der Ausbildung zu verhindern, hat sich die Wirtschaft bei der gesetzlichen Neuregelung erfolgreich für eine enge Konditionierung eingesetzt. Folgende Kriterien müssen dabei von den schulischen Ausbildungsgängen erfüllt werden, damit eine Kammerprüfung möglich wird: die Gleichwertigkeit nach Inhalt, Anforderungen und zeitlichem Umfang mit einer betrieblichen Ausbildung, eine sachliche und zeitliche Gliederung sowie ein angemessener Anteil an fachpraktischer Ausbildung. Zudem wurde die Regelung bis August 2011 befristet. Die Landesausschüsse für Berufsbildung sind nun gefordert, ihre Mitsprachemöglichkeiten wahrzunehmen, die Bildungsgänge auf ihre Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt zu prüfen und auf die Befristung jeder Einzelverordnung zu achten. Zur Unterstützung der Arbeitgebervertreter in den Landesausschüssen hat die Wirtschaft konkrete Kriterien erarbeitet, die hier beachtet werden sollten.

Auch an anderen Stellen des BBiG konnten von der Wirtschaft wichtige Änderungen erreicht werden: Beispielsweise wurde die Probezeit für Auszubildende von drei auf vier Monate verlängert. Erfreulich ist, dass im Koalitionsvertrag von CDU/CDU und SPD eine Überprüfung der Wirkungen der BBiG-Novellierung angekündigt wird. Dabei gilt es, die Rahmenbedingungen für Ausbildung konsequent zu verbessern. Insbesondere muss der Spielraum zur stärkeren Flexibilisierung der Ausbildungsvergütung bei nicht tarifgebundenen Vertragspartnern gesetzlich erweitert werden. Ausbildungsvergütungen von im Schnitt 600 Euro haben sich in einigen Branchen zu einem massiven Ausbildungshemmnis entwickelt. Im Gesetz muss daher die Möglichkeit geschaffen werden, die Ausbildungsvergütung auf das Niveau für vergleichbare (staatliche) SGB III-Maßnahmen von zur Zeit rund 280 Euro festlegen zu können. Was der Staat für seinen Förderbereich als angemessen erachtet, darf für ausbildende Betriebe gesetzlich nicht als unangemessen definiert bleiben.

Darüber hinaus unterstützt die Wirtschaft die Bundesregierung beim Abbau weiterer gesetzlicher Regelungen, die betriebliches Ausbildungsengagement erschweren: Wenn ein Jugendlicher die Abschlussprüfung nicht besteht, ist es selbstverständlich, dass er Zeit für einen Neuanlauf braucht. Nicht einzusehen – da mit einem erheblichen, vorab nicht zu kalkulierenden Mehraufwand für den ausbildenden Betrieb verbunden – ist dagegen, warum bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung ein Vertragsverlängerungsanspruch von bis zu einem Jahr besteht. Erforderlich ist daher, den Vertragsverlängerungsanspruch auf sechs Monate zu beschränken. Zudem wird zahlreichen Betrieben die Einstellung jüngerer Auszubildender ab 16 Jahren, meist Hauptschulabgänger, erschwert, da die Beschäftigungszeiten für dieses Alter am Abend stark eingeschränkt sind. So dürfen Auszubildende über 16 Jahren im Gaststättengewerbe nur bis 22 Uhr arbeiten, an Abenden vor Berufsschultagen sogar nur bis 20 Uhr, sofern der Berufsschulunterricht vor 9 Uhr beginnt. Diese Beschränkung ist angesichts überwiegend später Geschäftszeiten insbesondere im Hotel- und Gaststättenbereich ein echtes Ausbildungshemmnis und nicht mehr zeitgemäß, eine Lockerung dringend erforderlich. Darüber hinaus sollte es dem ausbildenden Betrieb freistehen, welche Auszubildenden er nach der Ausbildung in Beschäftigung übernimmt: Es muss möglich sein, dabei nach Leistung zu entscheiden. Diese Entscheidung ist allerdings eingeschränkt, da das Betriebsverfassungsrecht Sonderrechte von Jugend- und Auszubildendenvertretern bei der Übernahme in Beschäftigung vorsieht. Um leistungsstärkere Jugendliche hier nicht weiter zu benachteiligen, müssen diese Sonderrechte gestrichen werden.

Ausbildungsberufe - Modernisierung 2005 erfolgreich fortgesetzt

Moderne, von Betrieben flexibel nutzbare Ausbildungsberufe sind nach wie vor ein Schlüssel für die Leistungsfähigkeit des Berufsbildungssystems insgesamt und auch zur Erfüllung der Ziele des Ausbildungspaktes. Durch entsprechend gestaltete Ausbildungsberufe können bisher nicht beteiligte Unternehmen und Branchen für die Ausbildung gewonnen und damit neue Ausbildungsplätze geschaffen werden. Im Rahmen der 1996 gestarteten Aktion „Neue Berufe“ wurden bislang 62 neue Berufe geschaffen und 198 Ausbildungsordnungen überarbeitet und modernisiert.

Bei der künftigen Arbeit im Ordnungsbereich muss dem Thema „Flexibilisierung von Ausbildungsordnungen“ eine größere Rolle beigemessen werden. Für leistungsschwächere Jugendliche sind in Wirtschaftsbereichen mit entsprechendem Bedarf und Beschäftigungschancen weitere zweijährige Berufe mit weniger komplexen Anforderungen notwendig. Das Potenzial hierzu liegt auch im Dienstleistungssektor. Es sollten darüber hinaus künftig verstärkt Kombinationen vom Berufen entwickelt werden, nach denen Ausbildungen in einem zweijährigen Beruf auf entsprechende dreijährige Ausbildungen angerechnet werden können. Ebenfalls sind anspruchsvolle Berufe für leistungsstarke Jugendliche zu entwickeln, zum Beispiel im Bereich Produktionstechnologie.

Des Weiteren sollten verstärkt betriebsspezifische Zusatzqualifikationen angeboten werden, durch die parallel zur Ausbildung weitere oder vertiefte Kompetenzen erworben werden können und die so die Attraktivität einer beruflichen Ausbildung weiter verstärken.

Europäischer und Nationaler Qualifikationsrahmen - Wegbereiter auf dem Weg zu mehr Durchlässigkeit

Die EU-Kommission hat im Sommer 2005 einen ersten Vorschlag für den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF) unterbreitet, der das gesamte Bildungssystem umfassen und auf das lebenslange Lernen ausgerichtet sein soll. Dem Kommissionsvorschlag folgend bilden acht neu entwickelte Niveaustufen den Kern des EQF, die auf der Grundlage von Lernergebnissen definiert werden.

Zum EQF zählen laut Kommissionsvorschlag darüber hinaus eine Reihe noch zu entwickelnder gemeinsamer Grundsätze und Verfahren, durch die die Anwendung des EQF in Europa vergleichbar werden soll. Hierzu zählt unter anderem der Bereich Qualitätssicherung, Validierung informellen und non-formalen Lernens sowie Schlüsselkompetenzen. Operationalisiert und für den einzelnen Bürger zugänglich werden soll der EQF durch ein Instrumentarium, zu dem unter anderem ein Leistungspunktesystem, der neue Europass, die Datenbank PLOTEUS und insbesondere auch Nationale Qualifikationsrahmen zählen.

Der EQF will mit seinen auf Lernergebnissen aufgebauten Referenzniveaus ein neues Vergleichskriterium für die in verschiedenen Systemen eingebetteten Qualifikationen bieten. Dieser Vergleich setzt konsequent an den Inhalten an. Mit dem EQF bietet sich daher erstmals die Chance, Bildungs- und Beschäftigungssysteme stärker miteinander zu verknüpfen, den Wechsel zwischen den unterschiedlichen Systemen und Bildungsbereichen zu vereinfachen und dadurch einen wirklichen Beitrag zum lebenslangen Lernen zu leisten. Darüber hinaus eröffnet sich die Chance, bestehende Verkrustungen in den nationalen Bildungssystemen aufzubrechen und notwendige Modernisierungen vorzunehmen.

Zu dem von ihr vorgelegten Vorschlag hat die Kommission einen breit angelegten Konsultationsprozess durchgeführt. Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft haben diese Gelegenheit ergriffen, um eine gemeinsame Stellungnahme zu erarbeiten, die im Wesentlichen folgende Punkte umfasst:

- Die Beförderung beruflicher Handlungsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit muss Hauptfunktion des EQF sein.
- Beruflicher Kompetenzerwerb muss auf allen Stufen angemessen berücksichtigt werden, das heißt. Alle Stufen des EQF müssen über verschiedene Bildungswege erreicht werden können.
- Die Architektur des EQF muss stringent und lückenlos sein – das bedeutet eine konsequente Orientierung an Lernergebnissen.
- Der EQF muss für seine Nutzer handhabbar sein, das heißt, dass die Deskriptoren zur Beschreibung von Kompetenz valide und einfach nachvollziehbar sind.
- Die Ganzheitlichkeit von Qualifikationen muss gewahrt und deren Fragmentierung darf nicht gefördert werden.
- Die Einführung des EQF muss durch eine Phase der Erprobung und Evaluation begleitet werden.

Darüber hinaus soll die Möglichkeit der Entwicklung eines ebenfalls bildungsbereichsübergreifenden Nationalen Qualifikationsrahmens für Deutschland zeitnah eruiert und erprobt werden. Der Erfolg des EQF wird entscheidend von der Entwicklung Nationaler Qualifikationsrahmen abhängen. Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft haben unter dem Dach des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) im Frühling 2005 erste Vorschläge hierzu unterbreitet. Ein offizieller politischer Entwicklungsprozess hat hingegen noch nicht begonnen. Dieser ist nun gemeinsam mit der neuen Bundesregierung zu initiieren, wenn wir es in Deutschland mit der Förderung von Durchlässigkeit im Bildungssystem und der Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung ernst meinen.

Ausblick auf 2006 – Herausforderungen bleiben

Die Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt bleiben auch 2006 und in den Folgejahren bestehen. Zu erwarten ist, dass die Bewerberzahlen vor allem aufgrund des stärkeren Schulabgängerjahrgangs im Westen 2006 erneut ansteigen wird. Daher werden die Bemühungen der Wirtschaft für Ausbildung intensiv fortgesetzt.

Zu begrüßen ist, dass im Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD und im Rahmen des ersten Pakt-Lenkungsausschusses mit der neuen Bundesregierung am 30. Januar 2006 vereinbart wurde, dass der Ausbildungspakt verlängert wird. Dabei gilt es, neue Schwerpunkte zu setzen. Neben der Mobilisierung von Lehrstellen bietet die Zusammenarbeit im Pakt Chancen zur Integration von mehr leistungsschwächeren Jugendlichen in Ausbildung und Beschäftigung. Ansatzpunkte sind die Reduzierung der Ausbildungskosten insbesondere durch eine Flexibilisierung der Ausbildungsvergütungen, die weitere Differenzierung des Ausbildungsspektrums und die Schaffung neuer Berufe entsprechend den Anforderungen der betrieblichen Praxis. Darüber hinaus muss die Schulqualität zur Sicherung der Ausbildungsreife der Schulabgänger verbessert und die Berufsvorbereitung leistungsschwächerer Jugendlicher durch modulare Qualifizierungskonzepte, die in Form von Bausteinen überschaubare Ausbildungsinhalte vermitteln, effizienter gestaltet werden.

Berufliche Weiterbildung – Regelungsfrei halten

Die berufliche Weiterbildung hat in Deutschland bereits jetzt ein erhebliches Niveau erreicht:

- 84 Prozent aller Unternehmen betreiben berufliche Weiterbildung.
- Je Mitarbeiter investieren die Unternehmen rund 1.100 Euro pro Jahr in die Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen.
- 2004 haben die Unternehmen rund 27 Mrd. Euro in berufliche Weiterbildung investiert.

Dabei gewinnt berufliche Weiterbildung immer mehr an Bedeutung, insbesondere durch die demographische Entwicklung, den immer rascheren technologischen Wandel, sich verändernde Arbeitsprozesse sowie eine zunehmende Internationalisierung. Um diesen Herausforderungen begegnen zu können, ist eine weitere Stärkung des Bewusstseins insbesondere jedes Einzelnen für die Notwendigkeit lebenslangen Lernen ebenso wie ein flexibles, markt- und bedarfsorientiertes Weiterbildungssystem ohne Regulierung und Verrechtlichung – also nicht durch einen Ausbau der Weiterbildung zur „4. Säule“ des Bildungssystems – erforderlich.