

Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2011

In einem rohstoffarmen Land wie Deutschland sind gut ausgebildete Fachkräfte und innovative Unternehmer Schlüsselfaktoren zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland und des Wohlstandes seiner Gesellschaft.

In immer mehr Regionen und Branchen zeigt sich jedoch – demografiebedingt – ein zunehmender Mangel an Fachkräften, der immer mehr zu einer Wachstumsbremse zu werden droht. Um so wichtiger ist daher aus Sicht der Arbeitgebervertreter im BIBB-Hauptausschuss, dass im Oktober 2010 der erfolgreiche Ausbildungspakt – mit neuen Schwerpunkten – verlängert wurde und die Partner des Paktes noch intensiver ihr Augenmerk auf die Fachkräftegewinnung und -sicherung legen.

Als weiteres sehr wichtiges Handlungsfeld für die Bildungspolitik kristallisiert sich die nachhaltige Verbesserung der Durchlässigkeit im Bildungssystem heraus. Der am 10. November 2010 vom Arbeitskreis DQR beschlossene Vorschlag für einen Deutschen Qualifikationsrahmen gibt hierzu wichtige Orientierungen.

Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt weiter verbessert

Erfreulich ist aus Sicht der Arbeitgebervertreter im BIBB-Hauptausschuss, dass sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt trotz Wirtschafts- und Finanzkrise auch 2010 nochmals deutlich verbessert hat. Immer mehr Betriebe – je nach Region und Branche unterschiedlich stark – haben jedoch Schwierigkeiten, überhaupt noch geeignete Bewerber für ihre freien Ausbildungsstellen zu finden.

- Zum 30. September 2010 wurden 560.073 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Das sind zwar geringfügig weniger (-0,8%) als im Vorjahr. Hierbei muss allerdings auch berücksichtigt werden, dass die Zahl der Schulabgänger nochmals deutlich zurückgegangen ist und somit weniger Bewerber für eine duale Berufsausbildung zur Verfügung standen. Der Rückgang der Gesamtvertragszahl ist zudem insbesondere auf die besondere Situation in den neuen Ländern zurückzuführen und stellt eine unmittelbare Folge der demografischen Entwicklung dar (neue Länder: Vertragszahl -7,4 %).
- Trotz leichten Rückgangs der Gesamtvertragszahl kann erfreulicherweise eine leichte Steigerung der betrieblichen Ausbildungsvertragszahlen gegenüber dem Vorjahr (+0,1 %) festgestellt werden. Im Umkehrschluss konnte im Zuge des demografiebedingten Bewerberrückgangs in den neuen Bundesländern die Zahl öffentlich geförderter Ausbildungsplätze deutlich reduziert werden (-19,0 %).
- Bemerkenswert ist dabei auch, dass die Zahl der Verträge leicht über dem Niveau von 2003 – dem letzten Jahr vor dem Ausbildungspakt – liegt, obwohl gleichzeitig die Zahl der Schulabgänger deutlich (-9%) zurückgegangen ist; letztere hat sich in den neuen Bundesländern sogar nahezu halbiert.
- Die im Ausbildungspakt gemachten Zusagen der Wirtschaft sind trotz schwierigster Rahmenbedingungen wiederum deutlich übertroffen worden. So wurden wieder über 70.000 neue Ausbildungsplätze von den Kammern und Verbänden eingeworben, knapp 43.000 Betriebe konnten erstmalig für Ausbildung gewonnen werden und für Einstiegsqualifizierungen stellten die Betriebe über 29.000 Plätze zur Verfügung.
- Die Zahl der bei den Arbeitsagenturen unvermittelt gemeldeten Bewerbern hat sich im Vergleich zum Vorjahr nochmals reduziert. Bis zum Ende der Nachvermittlung konnten die Paktpartner die Anzahl auf 5.800 unversorgte Bewerber reduzieren (Januar 2010: 8.100). Ihnen standen noch ausreichend Angebote zur Verfügung, darunter knapp 10.000 unbesetzte EQ-Plätze.

Angesichts dieser guten Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt haben die Partner des nationalen Ausbildungspaktes Anfang Februar 2011 eine positive Bilanz ihrer Paktanstrengungen gezogen, zugleich aber klar gestellt, dass sie ihre Anstrengungen unvermindert fortsetzen und sogar noch intensivieren werden.

Ausblick auf das Ausbildungsjahr 2011

Vor dem Hintergrund veränderter Rahmenbedingungen haben die Partner des Nationalen Ausbildungspaktes im Oktober 2010 mit der Kultusministerkonferenz (KMK) und der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung als neue Paktpartner den Pakt um weitere vier Jahre verlängert, um sich so den weiteren Herausforderungen nach überstandener Wirtschafts- und Finanzkrise zu stellen.

Eine dieser Herausforderungen ist das Matching-Problem vor dem Hintergrund rückläufiger Schulabgänger- und Bewerberzahlen auf der einen und Betrieben auf der anderen Seite, deren Ausbildungs- und EQ-Plätze unbesetzt bleiben. Seit 2007 ist die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Bewerber um gut ein Viertel zurückgegangen, in den neuen Bundesländern hat sie sich gar halbiert. Hinzu kommt, dass mehr Jugendliche ein Studium oder fachschulische Ausbildungen – vor allem im wachsenden und zukunftssträchtigen Gesundheits- und Pflegebereich – anstreben. In verschiedenen Branchen und Regionen besteht bereits heute ein erheblicher Bewerbermangel für die dualen Ausbildungsberufe. Gleichzeitig haben zahlreiche Jugendliche aber auch Probleme, den Einstieg in Ausbildung zu finden, u.a. weil es ihnen an der Ausbildungsreife mangelt, die zur Erfüllung der betrieblichen Mindestanforderungen notwendig ist.

So wird die Zahl der Schulabgänger insbesondere aufgrund doppelter Abiturjahrgänge in großen Bundesländern zwar insgesamt ansteigen, bei den nicht-studienberechtigten Schulabgängern – den Hauptnachfragern nach Ausbildungsplätzen – wird sie allerdings weiter sinken. Auch die Aussetzung der Wehrpflicht wird nur zu einer zwischenzeitlich leichten Zunahme der Ausbildungsplatznachfrage führen können. Grundsätzlich ist demnach von insgesamt weiter sinkenden Schulabgängerzahlen auszugehen. Daher wird es zukünftig noch stärker darauf ankommen, alle Potenziale auf dem Ausbildungsmarkt – sowohl bei leistungsstarken wie auch -schwächeren Jugendlichen – besser als bisher zu erschließen.

Neustrukturierung des Übergangssystems

Die Vertreter der Arbeitgeber im Hauptausschuss des BIBB stimmen mit der Bundesregierung überein, dass es gemeinsames Ziel sein muss, Übergänge in Ausbildung zu optimieren. Jeder Jugendliche soll möglichst zum Berufsabschluss geführt werden. Grundsätzlich ist es dabei die Aufgabe der Schule, Ausbildungsreife sicherzustellen und damit die Voraussetzungen für einen erfolgreichen Übergang zu schaffen. Wo dies aber nicht gelingt, muss es ein transparentes und kohärentes Übergangssystem zwischen Schule und Ausbildung geben.

Positiv zu bewerten ist, dass mit der zunehmenden Entspannung des Ausbildungsmarktes die Zahl der jungen Menschen im Übergangssystem seit 2005 zurückgeht. Um auch in diesem Bereich zu einer besseren Datenbasis zu kommen, begrüßen die Arbeitgebervertreter im BIBB-Hauptausschuss das BMBF-Projekt zur Prüfung der Realisierungschancen einer integrierten Ausbildungsberichterstattung ausdrücklich. Es muss gelingen, junge Menschen, die mit einem mangelhaften Leistungsprofil die Schule verlassen, schneller und gezielter fit für die Ausbildung zu machen.

Vor diesem Hintergrund haben die Paktpartner bei der Fortschreibung des Ausbildungspaktes 2010 – 2014 beschlossen, verstärkt auch solche Jugendliche in den Blick zu nehmen, die bisher Schwierigkeiten beim Übergang in Ausbildung hatten. Speziell für förderungsbedürftige Jugendliche sollen Einstiegsqualifizierungen bereitgestellt werden und mit gezielten Unterstützungsmaßnahmen wie z. B. ausbildungsbegleitenden Hilfen kombiniert werden (EQ Plus). Damit soll das bislang aufgrund einer hohen Übergangsquote sehr erfolgreiche Instrument Einstiegsqualifizierungen für die entsprechende Zielgruppe weiterentwickelt werden.

Das Übergangssystem soll insgesamt neu strukturiert und effizienter gestaltet werden. Aus Sicht der Wirtschaft muss ein effizientes Übergangssystem präventiv ansetzen, die Instrumente müssen praxisnah ausgerichtet werden, Maßnahmen individuell und differenziert gestaltet und die Kompetenzen und Qualifizierungswege transparent gemacht werden. Hierzu ist ein Prozess nötig, der Maßnahmen des Übergangssystems koordiniert, wo nötig zusammenfasst und

bündelt und sie optimal ausrichtet. Vor allem auf Landes- und regionaler Ebene ist hierzu eine enge Abstimmung erforderlich. Grundsätzlich sind aber alle Ebenen gefragt, Bund, Länder und kommunale Ebene sowie die verschiedenen relevanten Akteure wie insbesondere Politik, Arbeitsverwaltung, Wirtschaft, Schule, Jugendarbeit.

Durchlässigkeit im Bildungssystem herstellen

Die Vertreter der Arbeitgeber im Hauptausschuss des BIBB begrüßen, dass der Berufsbildungsbericht 2011 einen besonderen Schwerpunkt auf das zentrale bildungspolitische Handlungsfeld „Förderung der Durchlässigkeit im Bildungssystem“ legt. Deutliche Verbesserungen bei der Durchlässigkeit im Bildungssystem sind unerlässlich, damit der wachsende Fachkräftebedarf in Deutschland gedeckt und die Bildungschancen insgesamt weiter verbessert werden können.

Aus Sicht der beruflichen Bildung ist dabei besonders hervorzuheben, dass

- die berufliche Aus- und Fortbildung weiterhin vielfältige und attraktive Karriere- und Entwicklungswege eröffnet, die gleichwertig zu hochschulischer Bildung sind.
- die Verbesserung der Durchstiegsmöglichkeiten aus der beruflichen Bildung in hochschulische Bildung die Attraktivität der beruflichen Bildung weiter stärken kann.

Verbesserungen bei der Durchlässigkeit müssen aber alle Schnittstellen im Bildungssystem in den Blick nehmen. Die vielfältigen Initiativen, die seit einiger Zeit umgesetzt werden, müssen sorgfältig ausgewertet werden mit dem Ziel, Verbesserungen bei der Anschlussfähigkeit von Qualifizierungsprozessen und der Durchlässigkeit im System in Gang zu setzen. Dabei kommt es sehr wesentlich darauf an, die Transparenz der erworbenen Qualifikationen zu erhöhen und die Kompetenzen verlässlich zu validieren. Die kompetenzorientierte Gestaltung von Curricula und Prüfungen ist notwendig, um diese Aufgaben erfüllen zu können. Der am 10. November 2010 vom Arbeitskreis DQR beschlossene Vorschlag für einen Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) bietet mit seiner Matrix, seinen Deskriptoren und seinem Begriffsverständnis eine sehr gute Grundlage für diese Aufgaben.

Aus Sicht der Arbeitgebervertreter im BIBB-Hauptausschuss ist zentral, dass die aufnehmenden Institutionen des Bildungssystems bzw. die Betriebe letztlich entscheiden, inwieweit sie Vor-Qualifikationen anerkennen und anrechnen.

Die Arbeitgebervertreter im BIBB-Hauptausschuss unterstützen nachdrücklich folgende Aussage im Berufsbildungsbericht 2011: „Deutschland verfügt im internationalen Vergleich über ein außerordentlich gut und systematisch ausgebautes System von Aus- und Weiterbildung bzw. beruflicher Abschlüsse. Viele Qualifikationen und Kompetenzen, die andernorts an Hochschulen erworben werden, werden in Deutschland durch berufliche Aus- und Weiterbildung erfolgreich und adäquat vermittelt. Absolventen beruflicher Aus- und Weiterbildung nehmen ebenso oder auch in Konkurrenz zu Hochschulabsolventen berufliche Tätigkeiten mit hohen Anforderungsprofilen wahr. Das hohe Qualifikationsniveau der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist nach wie vor ein aktueller Wettbewerbsvorteil im internationalen Vergleich.“ Die Bildungspolitik muss alles daran setzen, dass Deutschland diesen Wettbewerbsvorteil behält. Die Arbeitgebervertreter im BIBB-Hauptausschuss werden weiterhin daran aktiv mitwirken.

Lebenslanges Lernen

Neben dem Erwerb der Beschäftigungsfähigkeit in einer Erstqualifizierung ist die fortlaufende Sicherung, Anpassung und Weiterentwicklung von Mitarbeiterkompetenzen von enormer Bedeutung für Betriebe und Beschäftigte. Die anhaltend hohen Qualifizierungsaktivitäten der Unternehmen und das Weiterbildungsengagement vieler Beschäftigter belegen, dass dies in der Praxis bereits sehr weitgehend erkannt und umgesetzt wird. Dass diese Aufgabe auch im Fokus der Bundesregierung steht, wird in einer Reihe angestoßener oder auch bereits umgesetzter Initiativen sichtbar.

Das staatliche Angebot zur finanziellen Förderung der beruflichen Weiterbildung wurde u. a. mit dem AFBG und der Bildungsprämie ausgebaut und flexibilisiert. Über ihre Passgenauigkeit, insbesondere die der Bildungsprämie, liegen bislang jedoch nur wenige Erkenntnisse vor. Ähnliches gilt für die Bildungsprogramme zur Unterstützung Geringqualifizierter: Ihr Ausbau flankiert das Ziel der Fachkräftesicherung, muss aber nach ersten Einführungs- und Erprobungsphasen hinsichtlich der Zielgenauigkeit überprüft werden.

Zu guten Rahmenbedingungen für Lebenslanges Lernen zählen nicht zuletzt auch die Einbindung und vor allem die tatsächliche Nutzung aller relevanten Kräfte. Die Bundesregierung setzt dies zunehmend in Programmen und Initiativen um. Gute Ansätze werden am Beispiel der Stiftungsinitiative „Lernen vor Ort“ und an der Initiative für berufsbegleitende Bildung („weiter bilden“) deutlich. Auch die neu geplante Forschungsinitiative ASCOT (technologieorientierte Kompetenzmessung in der Berufsbildung) soll von Beginn an die Berufspraxis in die wissenschaftliche Diskussion und Entwicklung von Messinstrumenten einbeziehen. Doch auch diese Initiative muss ihre Bewährungsprobe erst noch bestehen.

Internationale Vergleiche deuten eine eher unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland an. Diese Vergleiche berücksichtigen nur unzureichend, dass Deutschland mit der hohen Ausbildungsleistung im dualen Ausbildungssystem, in dem mit dem Ziel der umfassenden beruflichen Handlungskompetenz ausgebildet wird, längerfristig tragfähige Qualifikationen vermittelt als andere Ausbildungssysteme. Dennoch bleibt es angesichts der sich weiter wandelnden Anforderungen in der Arbeitswelt und des demografischen Wandels aus Sicht der Arbeitgebervertreter im BIBB-Hauptausschuss wichtig, die berufliche Weiterbildung bedarfsorientiert und zielgruppengerecht weiter auszubauen. Staatliche Initiativen können Anstöße geben und spezielle Zielgruppen unterstützen. Der weitaus umfassendste Teil der Weiterbildungsaktivitäten, die alle geeigneten Lernformen und –wege einbeziehen muss, muss auch künftig in privater Regie erfolgen.

Europäische und internationale Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung

Mit der bildungspolitischen Leitinitiative "Jugend in Bewegung" im Rahmen der neuen "Europa 2020"-Strategie rücken Transparenz, Durchlässigkeit und transnationale Mobilität noch stärker in den Fokus der Berufsbildungspolitik. Deshalb sollte die Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) und seine Koppelung an den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) zügig vorangetrieben werden. Bei der konkreten Zuordnung von Qualifikationen in den DQR ist zu berücksichtigen, dass – unabhängig vom Bildungsbereich – die gleichen Zuordnungsprinzipien angewendet werden. Um den Aufwand zu verringern empfiehlt sich zunächst eine pauschale Zuordnung nach Qualifikationstypen, die verbunden wird mit der Möglichkeit zur Überprüfung. Ferner sollten möglichst zeitnah noch offene Fragen geklärt werden, beispielsweise die Berücksichtigung non-formal und informell erworbener Lernleistungen.

Bei der Erprobung des Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET) zeichnet sich ab, dass gewisse Elemente der EU-Empfehlung auf nationaler Ebene nur schwer umsetzbar sind. Dies gilt insbesondere für den Einsatz von Leistungspunkten sowie die Anerkennung im Ausland bewerteter Lernergebnisse im Rahmen der Abschlussprüfung. Die konkrete Anwendung von ECVET sollte sich deshalb darauf ausrichten, die Durchführung von Lernaufenthalten im Ausland zu erleichtern, deren Qualität zu steigern und internationale Mobilitätspartnerschaften zu fördern.

Die Vereinbarung gemeinsamer europäischer Prinzipien für die Qualitätssicherung und –entwicklung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Rahmen von EQAVET ist eine notwendige Ergänzung zu den oben genannten europäischen Transparenzinstrumenten. Allerdings muss EQAVET – wie ursprünglich intendiert – ein flexibles und in seiner Anwendung freiwilliges Instrument bleiben. Dies gilt es unter anderem über die Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (DEQA-VET) sicherzustellen.