

# **Gemeinsame Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2011**

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge hat 2010 noch nicht wieder das Niveau von 2007 und 2008 erreicht, dennoch konnte eine Steigerung der betrieblichen Ausbildungsverträge verzeichnet werden. Ein Beleg dafür, dass der Stellenwert der dualen Ausbildung für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses in der betrieblichen Personalplanung gewachsen ist.

Dennoch kann bundesweit noch nicht von einer Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt gesprochen werden. Noch immer gibt es Regionen, in denen deutlich mehr Bewerberinnen und Bewerber einen Ausbildungsplatz suchen als entsprechende Plätze von den Unternehmen vor Ort angeboten werden. Ein differenzierter Blick auf die Gruppe derjenigen, die am 30.09. eine Alternative gefunden haben, aber dennoch ihren Wunsch nach Ausbildung bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) aufrechterhalten, belegt zudem, dass hier ein Potenzial an jungen Menschen neben den klassischen „Unversorgten“ auf dem Ausbildungsmarkt noch nicht angekommen ist. Zu einer differenzierten Einschätzung des Ausbildungsmarktes gehört zudem die Tatsache, dass es in den neuen Ländern einen demografiebedingten strukturellen Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern gibt, was auch den Abbau an Angeboten außerbetrieblicher Ausbildungen rechtfertigt. Dies wird nicht ohne Folgen sein für die Deckung des Fachkräftebedarfs.

Gerade die unterschiedlichen Entwicklungen und Trends auf dem Ausbildungsmarkt verstärken die Notwendigkeit der Einführung einer integrierten Ausbildungsberichterstattung, wie sie der Hauptausschuss bereits seit längerem einfordert. Der Hauptausschuss weist darauf hin, dass die Erhöhung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten aus wirtschafts- wie gesellschaftspolitischer Sicht ebenso notwendig ist wie die Steigerung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung und zusätzliche Aktivitäten für eine möglichst nahtlose Integration von leistungsschwächeren Jugendlichen in den Ausbildungsmarkt.

## **Fachkräfte sichern – Potenziale erschließen**

Die Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs ist zu Recht ein Thema, welches mittlerweile auch bundesweit weit oben auf der Agenda steht. Gerade vor dem Hintergrund der zwar tendenziell sinkenden, aber noch immer hohen Arbeitslosigkeit ist dringender Handlungsbedarf angezeigt. Dabei sind die Prognosen regional und sektoral sehr unterschiedlich. Nicht alle Branchen sind gleichermaßen von einer Fachkräftelücke betroffen. Die Auswirkungen des demografischen Wandels und den damit verknüpften Folgen für den Fachkräftemarkt sind bereits jetzt zu spüren.

Es gibt zahlreiche Handlungsmöglichkeiten, um alle vorhandenen Kompetenzen, Fähigkeiten und Begabungspotenziale von Jugendlichen und Erwachsenen besser erschließen zu können. Besonders bedeutende, fachkräfterelevante Faktoren sind die Bereiche der Aus- und Weiterbildung.

Vor allem kleine und mittlere Unternehmen sollten bei dem Erhalt und Ausbau von einer qualitativ hochwertigen Ausbildung mit angemessener Vergütung, guten Arbeitsbedingungen und beruflicher Perspektive unterstützt werden.

Weiterbildung und Qualifizierung muss sowohl für Unternehmen als auch für Beschäftigte mehr zum Selbstverständnis werden. Ein transparenter Weiterbildungsmarkt, nachhaltige Qualifizierungen und individuelle Weiterbildungsberatungen (sowohl für Unternehmen als auch für Beschäftigte) sind nur beispielhafte Handlungsfelder, die eine neue Weiterbildungskultur befördern könnten und damit einen wichtigen Beitrag zur Deckung zukünftiger Fachkräftebedarfe leisten.

Der Hauptausschuss begrüßt, dass die Bundesregierung mit neuen Initiativen auf diese Herausforderung reagieren will. Gleichzeitig mahnt der Hauptausschuss eine gemeinsame Strategie und Operationalisierung der Bundesregierung unter Einbeziehung der Länder und Sozialpartner an, da parallele Aktivitäten verschiedener Ressorts die Gesamtwirkung negativ beeinflussen können.

## **Den Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf systematisieren**

Gerade auch unter dem Blickwinkel des künftigen Fachkräftebedarfs gilt es, den Fokus von den (weniger erfolgreichen) kurativen Maßnahmen des „Übergangssektors“ zu verschieben auf präventive Verfahren, die bereits in den 7. oder 8. Klassen einsetzen. Hierzu müssen die Berufsorientierung mit den Elementen Potenzialanalyse, Entwicklung berufsrelevanter Kompetenzen sowie Beratung, Berufswegeplanung und Begleitung optimiert und darauf aufbauend die Übergänge zwischen Schule und Ausbildung bzw. Studium systematisch gestaltet werden. Dies minimiert einerseits falsche Ausbildungs- oder Studienwahlentscheidungen (auch leistungsstärkerer Jugendlicher) mit dem Effekt der besseren Nutzung der vorhandenen Ausbildungs- und Studienangebote und ermöglicht andererseits, dass leistungsschwächere Jugendliche mitgenommen werden und eine Chance auf Ausbildung und Berufseinstieg erhalten.

Über die Regelsysteme des Sozialgesetzbuchs (SGB) II, III und VIII, schulische Angebote sowie Projektförderungen von Bund, Ländern und Kommunen gibt es eine Vielzahl an Angeboten im Übergang von der Schule in den Beruf. Diese sind aber nur selten aufeinander abgestimmt, geschweige denn entsprechen der skizzierten gezielten und individuellen Berufswegeplanung. Es sind daher grundsätzlich keine zusätzlichen Finanzmittel notwendig. Ein transparentes, auf klare Förder- und Angebotslinien reduziertes System der Hilfsangebote, verbunden mit einer individuellen Begleitung der Jugendlichen sowie Koordination von Maßnahmen- und Beratungsangeboten und gegebenenfalls Steuerung vor Ort ist aufzubauen, damit die Jugendlichen passgenaue Hilfen bekommen mit dem Ziel der frühzeitigen Integration in Ausbildung. Hier bedarf es der Bereitschaft aller Finanziers auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene, ihre Aktivitäten strukturell zusammenzuführen. Dies würde auch die Möglichkeiten verbessern, die Berufsvorbereitung zu dualisieren, den Lernort Betrieb zu stärken und bessere Übergangsquoten in betriebliche Ausbildung zu schaffen. Ein solches tatsächliches System des Übergangs stärkt die duale Ausbildung und erhöht betriebliche Ausbildungskapazitäten, vermindert bildungsökonomische Fehlallokationen und Bildungsabbrüche und erleichtert den Berufsabschluss für Jugendliche mit unterschiedlichen Potenzialen und Voraussetzungen.

Der Hauptausschuss unterstützt die Bundesregierung in ihren Vorhaben, die Übergänge von der Schule in Ausbildung zu verbessern. Auch hierbei ist es nach Ansicht des Hauptausschusses unerlässlich, dass die Aktivitäten unterschiedlicher Ressorts der Bundesregierung sowie der Bundesagentur für Arbeit zusammengeführt und miteinander vernetzt werden. Gleichzeitig bedarf es einer engeren Abstimmung mit den Ländern und Sozialpartnern, damit alle vorhandenen Initiativen und Ressourcen systematisch aufeinander abgestimmt, Parallelstrukturen vermieden, Doppelförderungen ausgeschlossen und Finanzierungslücken geschlossen werden.

## Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)

Der Hauptausschuss begrüßt in seiner Empfehlung vom 10. März 2011 zum weiteren Vorgehen bei der Erarbeitung des DQR, dass die Arbeiten unter aktiver Beteiligung der Akteure der Berufsbildung vorangehen. Ziel ist es, ab 2012 das jeweilige Niveau des DQR beziehungsweise des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) in allen neuen Qualifikationsnachweisen zu dokumentieren. Als nationale Umsetzung des EQR soll der DQR die Besonderheiten des deutschen Bildungssystems berücksichtigen und zur angemessenen Bewertung und Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen in Europa beitragen.

Der Arbeitskreis „Deutscher Qualifikationsrahmen“ (AK DQR), in dem die zuständigen Bundesministerien, die Kultusministerkonferenz (KMK), die Wirtschaftsministerkonferenz (WMK), Spitzenverbände der Wirtschaft und der Gewerkschaften und andere vertreten sind, hat im November 2010 einen Vorschlag für einen Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen vorgelegt. Kernstück bildet eine umfassende, bildungsbereichsübergreifende Matrix, die auf acht Niveaus fachliche und personale Kompetenzen beschreibt, an denen sich die Einordnung der Qualifikationen orientiert. Nach Vorlage des DQR-Vorschlags in der KMK und der WMK soll dieser im Frühjahr 2011 der Öffentlichkeit vorgestellt werden.

Hinsichtlich der noch anstehenden Aufgaben, insbesondere der Zuordnung der Qualifikationen zu Niveaus des DQR und der rechtlichen Umsetzung, konstatiert der Hauptausschuss: Nur wenn diese Arbeiten im Konsens der relevanten Bildungsbereiche fortgesetzt werden und in entsprechende politische Entscheidungen münden, werden der EQR und der DQR in der Breite akzeptiert.

Der Hauptausschuss spricht sich dafür aus, dass die zuständigen Einrichtungen in den jeweiligen Bildungsbereichen die Qualifikationen anhand der Beschreibungen der Matrix und noch zu erarbeitender Leitlinien den einzelnen Niveaus des DQR zuordnen.

Im Besonderen setzt sich der Hauptausschuss dafür ein, dass die allgemeine Hochschulreife nicht über drei- und dreieinhalbjährigen Berufen nach Berufsbildungsgesetz / Handwerksordnung (BBiG/HwO) zugeordnet wird. Bei der endgültigen Zuordnung müssen die in anderen Mitgliedstaaten erzielten Zuordnungsergebnisse berücksichtigt werden. Dabei darf die berufliche Bildung in Deutschland nicht unterbewertet werden. Vor dem Hintergrund der DQR-Deskriptoren ist es sinnvoll, die allgemeine Hochschulreife dem DQR-Niveau 4 zuzuordnen.

Abgeleitet aus der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines EQR vom April 2008 wird auf nationaler Ebene ein Gremium/eine Clearingstelle zu schaffen sein, die die Einhaltung vereinbarter Standards überwacht. Diese sollte nach Auffassung des Hauptausschusses vergleichbar mit dem AK DQR bereichsübergreifend zusammengesetzt sein.

Künftigen Handlungsbedarf sieht der Hauptausschuss auch darin, die Ordnungsmittel, Studienmodulbeschreibungen und Lehrpläne kompetenzorientierter auf Grundlage der DQR-Deskriptoren zu gestalten. Das Denken in den Kategorien von Lernergebnissen muss vermittelt und gefördert werden. Verfahren zur Einordnung non-formal und informell erworbener Kompetenzen sollen zügig entwickelt werden; eine öffentlich zugängliche Datenbank über alle EQR- und NQR-Zuordnungen wird für erforderlich gehalten.

## **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 (DQR) 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 Bewerbungsrückgangs 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 (EQ) stellten die Betriebe über 29.000 Plätze zur Verfügung.

- Die Zahl der bei den Arbeitsagenturen unvermittelt gemeldeten Bewerber 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 klargestellt, 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 (BA) 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, unter anderem 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 Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zur Prüfung der Realisierungschancen einer integrierten Ausbildungsberichterstat-

tung 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 Ausbildungspakts 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 zum Beispiel ausbildungsbegleitenden Hilfen kombiniert werden (EQ Plus). Damit soll das bislang aufgrund einer hohen Übergangsquote sehr erfolgreiche Instrument der 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, 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 beziehungsweise 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

beziehungsweise 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 unter anderem mit dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) – dem so genannten „Meister-BAFöG“ – 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.



## **Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2011**

### **Das Recht auf gute Ausbildung verwirklichen**

#### **A. Zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt**

Das Ausbildungsjahr 2010 war enttäuschend. Nach einem Minus von 50.000 Ausbildungsverträgen im Jahr 2009, gab es auch im Wirtschaftsaufschwung 2010 einen Rückgang von 4.000 Verträgen. Das Ausbildungsplatzangebot mit insgesamt 580.000 Plätzen ist auf den drittniedrigsten Stand der vergangenen zehn Jahre gefallen. Der seit Monaten positive Arbeitsmarkttrend ist somit am Ausbildungsmarkt nicht angekommen. Diese Entwicklung zeigt: Der von den Spitzenverbänden der Wirtschaft oft beklagte Fachkräftemangel ist hausgemacht.

Wenn im Berufsbildungsbericht wieder einmal suggeriert wird, dass es „erneut mehr unbesetzte Ausbildungsstellen als unversorgte Bewerber gibt“, dann geht das an der Realität vorbei. Allein im Jahr 2010 fanden 84.600 Jugendliche, die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) als „ausbildungsreif“ eingestuft wurden, keinen Ausbildungsplatz. Damit übertraf die Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden das Angebot der offenen Plätze (19.600) um das Vierfache.

Nach der erweiterten Angebots-Nachfrage-Relation standen somit im Jahr 2010 rechnerisch 89,9 unbesetzten Ausbildungsplätzen exakt 100 Nachfrager gegenüber. Von einer entspannten Lage auf dem Ausbildungsmarkt kann also nicht gesprochen werden. Die Forderung des Bundesverfassungsgerichts nach einem auswahlfähigen Angebot von 112,5 % wird nicht erfüllt.

Die Summe aller ausbildungsinteressierten und für ausbildungsreif befundenen Jugendlichen, die institutionell erfasst wurden – sei es über die einstellenden Betriebe, über die zuständigen Stellen oder über die Agenturen für Arbeit, ARGEn und den zugelassenen kommunalen Trägern (zkT) – betrug 2010 844.500. Der Anteil unter ihnen, der in eine duale Berufsausbildung einmündete (so genannte „Einmündungsquote der Ausbildungsinteressierten“), lag 2010 bei 66,3 %. Jeder dritte Jugendliche, der 2010 an einer Ausbildung interessiert war, hat also keinen Ausbildungsvertrag bekommen.

Die berechtigte Hoffnung, dass der in 2010 einsetzende starke Wirtschaftsaufschwung, zusammen mit der heftig geführten Fachkräfte-Debatte, zu einem nachhaltigen Anstieg bei den Ausbildungsverträgen führen würde, hat sich nicht erfüllt. Die Wirtschaft wählt nach wie vor die besten Schulabgänger aus und schreibt den Rest als nicht ausbildungsfähig ab, ruft aber gleichzeitig nach ausländischen Fachkräften. Es ist an der Zeit, dass die Unternehmen umdenken.

Die Betriebe sehen offensichtlich noch nicht die Notwendigkeit, auf die vielfältig vorhandenen Potenziale bei den unter 30-Jährigen ungelerten Arbeitskräften aktiv zuzugehen und sie für Ausbildung einzuwerben. 1,5 Millionen Menschen im Alter von 20 bis 29 Jahren haben keinen Berufsabschluss. Das sind 17 % dieser Altersgruppe. Hier liegt ein großes Reservoir für zukünftige Fachkräfte.

**Fazit:**

Mit 560.000 neuen Ausbildungsverträgen in 2010 kommt unsere Wirtschaft nicht aus. Wer auf Innovation und Nachhaltigkeit setzt, braucht mehr Fachkräfte.

Die Unternehmen müssen in 2011 mehr Ausbildungsplätze anbieten. Dies ist auch trotz des zu erwartenden leichten Rückgangs der Bewerberzahlen möglich. Die zusätzlichen Absolventen, in einigen Bundesländern durch den doppelten Abiturjahrgang, müssen zumindest in Teilen für betriebliche Ausbildung gewonnen werden. Die Abschaffung der Wehr- und Zivildienstpflicht führt zu weiterer zusätzlicher Nachfrage.

Um eine halbwegs entspannte Lage auf dem Ausbildungsmarkt zu erreichen, müssen nach Auffassung der Gewerkschaften für das Jahr 2011 mindestens 600.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen werden. Der Anstieg von 40.000 Ausbildungsplätzen ist trotz sinkender Bewerberzahlen wegen der Aussetzung der Wehrpflicht, des Zivildienstes und der doppelten Abiturjahrgänge in einigen Bundesländern machbar. Zudem gab es auch in 2010 viele erfolglose Bewerber, die zuvor von Arbeitsagenturen als „ausbildungsreif“ eingestuft wurden.

**B. Den Übergang von der Schule in den Beruf erfolgreich gestalten**

Eine gute Ausbildung ist die beste Voraussetzung, um sich auf dem Arbeitsmarkt behaupten zu können. Wer eine gute Berufsausbildung abgeschlossen hat, wird seltener arbeitslos und kann sich auch im weiteren Lebensverlauf besser auf neue Anforderungen einstellen beziehungsweise sich aktiv weiterbilden.

Viele Jugendliche sind nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule auf Maßnahmen außerhalb der dualen Ausbildung angewiesen. Auch 2010 mündeten über 320.000 Jugendliche in die Ersatzmaßnahmen und Warteschleifen des so genannten „Übergangssystems“ ein. Betroffen sind eine erhebliche Zahl von Altbewerbern/Altbewerberinnen, Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie sozial- und lernbeeinträchtigte Jugendliche.

Der Übergang von der Schule in den Beruf ist mit einer Fülle unterschiedlicher Maßnahmen für verschiedenste Zielgruppen zu einem überkomplexen und intransparenten System geworden. Ein tragfähiges, auf Langfristigkeit angelegtes Konzept ist nicht zu erkennen. Die Gewerkschaften schlagen daher vor, den Maßnahmenchungel zu lichten und den Übergang von der Schule in den Beruf zu systematisieren. Hierzu sind folgende Reformen notwendig:

1. Die Berufsorientierung muss sich am individuellen Bedarf der Jugendlichen orientieren. Die Jugendlichen sollen sich frühzeitig mit ihren Stärken, Kompetenzen, beruflichen Plänen und ihren Chancen in der Berufs- und Arbeitswelt auseinandersetzen. Notwendig ist eine klare Aufgabenteilung zwischen Schulen, Betrieben, Bundesagentur und Trägern von Berufsbildungsmaßnahmen. Das System, nach dem alle alles machen, ist kostenträchtig, intransparent und ineffektiv. Untersuchungen belegen, dass dort, wo eine systematische Orientierung auf den Übergang Schule – Beruf stattfindet, die Vermittlung Jugendlicher nach der Schule wesentlich erfolgreicher ist. Der Ausbau der schulischen Berufsorientierung ist eine bildungspolitische und gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nicht von den Beitragszahlenden der Arbeitslosenversicherung finanziert, sondern mittelfristig ganz von den Ländern übernommen werden sollte. Sie muss in das Curriculum der Schulen eingebettet werden.

2. Die Berufsberatung durch die BA darf nicht schematisch an „Kudentypen“ ausgerichtet werden. Im Zentrum einer ergebnisoffenen und sanktionsfreien Beratung muss das Individuum mit seinen Wünschen und Möglichkeiten stehen. Die mangelnde Qualität der Beratung in

der BA muss als Schwachstelle im bisherigen Reformprozess gesehen werden. Die BA ist aufgefordert, Beratung einen höheren Stellenwert in ihrer Geschäftspolitik zu geben.

3. Allen Jugendlichen in der Berufsvorbereitung muss ein Anschluss in eine vollqualifizierende Ausbildung eröffnet werden. Die Länder und die allgemeinbildenden Schulen müssen ihrer Pflicht zur Vermittlung von berufsqualifizierenden Abschlüssen endlich gerecht werden. Die Zahl der Schulabbrecher muss mit verbindlichen Vorgaben drastisch reduziert werden. Berufsvorbereitende Maßnahmen müssen von ihren Inhalten her so ausgestaltet werden, dass sie ausbildungsrelevante Kompetenzen vermitteln, die dann auch auf die nachfolgende Berufsausbildung angerechnet werden können. Jugendliche, die nur aufgrund mangelnder Ausbildungsangebote keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden, benötigen keine berufsvorbereitenden Maßnahmen (BvB) und keine Einstiegsqualifizierung (EQ). Sie sollten spätestens sechs Monate nach Beginn des Ausbildungsjahres einen Rechtsanspruch auf eine außerbetriebliche Ausbildung erhalten.

Das so genannte Hamburger Modell ist ein Beispiel, wie der Übergang in eine Ausbildung sinnvoll strukturiert werden kann. Hierbei wird von den Jugendlichen, die keinen Ausbildungsplatz finden, in einer Berufsschule ein erstes Ausbildungsjahr absolviert. Mit dem nächsten Ausbildungsjahr wechseln die Jugendlichen entweder in eine duale oder eine außerbetriebliche Ausbildung unter Anerkennung der bisher absolvierten Ausbildungsinhalte.

4. Ausbildungsmärkte sind oft regionale Märkte. Das bedeutet, dass den lokalen Akteuren für die Gestaltung des Übergangs Schule – Beruf eine herausragende Rolle zukommt. Für die Jugendlichen entscheidet sich vor Ort, ob der Einstieg und die Integration in das Berufsleben gelingen. Die berufliche Förderung junger Menschen ist bisher zersplittert in Aufgaben, die über die allgemeine Schulbildung wahrgenommen werden, sowie die in verschiedenen Sozialgesetzbüchern kodifizierten Regelungen der Arbeitsförderung, des Hartz IV-Systems und der Kinder- und Jugendhilfe. Notwendig sind klare Zuständigkeiten für jeden beteiligten staatlichen Akteur, der Abbau überflüssiger Verwaltungsschnittstellen und eine Form institutionalisierter Zusammenarbeit der Arbeitsverwaltung mit den Trägern der Jugendhilfe (insbesondere Jugendberufshilfe). Dies kann in Form einer Jugendkonferenz oder auch räumlich konzentriert in einem so genannten Jugendhaus geschehen, wo Aufgaben der Arbeitsförderung, der Bildungspolitik und der Jugendhilfe integriert werden.

5. Für die Ausbildungsvermittlung aller Jugendlicher (also auch der Hartz IV-Empfänger) soll ausschließlich die Arbeitslosenversicherung zuständig sein. Damit könnte das bestehende Zwei-Klassen-System bei der Betreuung von ausbildungssuchenden Jugendlichen überwunden werden. Kinder und Jugendliche werden je nach Einkommenssituation ihrer Eltern von verschiedenen staatlichen Stellen unterschiedlich behandelt. Jugendliche, die aufgrund der Bedürftigkeit ihrer Familien Hartz IV benötigen, sind bisher bei der Ausbildungssuche benachteiligt. Sie können in Ein-Euro-Jobs abgeschoben werden oder bekommen Druck, aufgrund der Bedürftigkeit ihrer Familie so schnell wie möglich Geld zu verdienen – auf Kosten weiterführender Schulabschlüsse oder einer (Wunsch)Ausbildung.

Die beitragsfinanzierte Arbeitsmarktpolitik darf nicht zum Reparaturbetrieb für verfehlte Bildungspolitik werden. Daher sind die Länder bei der Finanzierung der Verbesserung von Startchancen benachteiligter Jugendlicher in die Pflicht zu nehmen.

6. Ein nicht unerheblicher Teil der Übergangsmaßnahmen weist nur wenig Anschlussfähigkeit und Arbeitsmarktakzeptanz im Vergleich zu einer traditionellen Berufsausbildung auf. Der Erfolg dieser Maßnahmen ist zweifelhaft. Hinzu kommt, dass auch Arbeitsgelegenheiten, sogenannte Ein-Euro-Jobs, bei unter 25-Jährigen viel zu häufig eingesetzt werden. Ein-Euro-Jobs wirken kontraproduktiv, da sie die Chancen der Jugendlichen auf reguläre Ausbildung oder Beschäftigung oftmals verschlechtern. Im Sozialgesetzbuch (SGB) II muss eine rechtliche Klarstellung erfolgen, dass junge Menschen ohne Berufsabschluss vorrangig in Ausbildung zu vermitteln sind.

7. Es existieren kaum Qualitätsstandards bei Aktionen, Programmen, Projekten und Maßnahmen. Effizienz und Kohärenz der Fördermaßnahmen erfordern Qualitätssicherung. Bei der Durchsetzung von Qualitätsstandards muss mehr Verbindlichkeit erreicht werden.

8. Notwendig ist eine Verzahnung der Akteure an den jeweiligen Schnittstellen Schule/Beruf/Arbeitsleben, um durch eine Begleitung in den Phasen des Übergangs Stärken gezielt zu fördern und Schwächen sofort zu erkennen, um gezielt sozialpädagogische Begleitung anzubieten. Durch den Einsatz von Mentoren oder einer diesbezüglichen Qualifizierung der vorhandenen Akteure an den Schnittstellen für diese Funktion wird auch eine Nachhaltigkeit im gesamten Bildungsprozess gesichert.

9. Die Qualifizierungsschwerpunkte für das Bildungspersonal ergeben sich aus der jeweiligen Institution und den damit einhergehenden Schnittstellen. Die Gewerkschaften fordern die Aus-, Fort- und Weiterbildung für das Bildungspersonal, das als zentraler Akteur in einem regionalen Übergangmanagement tätig ist.

### **C. Die Qualität der Ausbildung verbessern**

Die Gewerkschaften tragen in Neuordnungsverfahren dazu bei, langfristig Kompetenzentwicklungen für die Beschäftigten zu sichern. Die Technikoffenheit von Ausbildungsrahmenplänen muss dazu genutzt werden, dass in allen Unternehmen jederzeit auf dem aktuellen Stand der fachlichen, technischen und organisatorischen Entwicklung ausgebildet wird, ohne dass beispielsweise bei jeder technischen Neuerung die Ausbildungsverordnung geändert werden muss. Fachliche Offenheit darf nicht dazu missbraucht werden, dass einzelne Unternehmen oder Teile von Wirtschaftszweigen ihr jeweiliges Profil zu einem eigenen Beruf erklären. Unerlässlich ist eine bessere Qualität der Ausbildung mit qualifizierten Ausbildern. Die verpflichtende Qualifizierung mindestens nach der Ausbildereignungsverordnung und Weiterbildung ist unverzichtbar. Ausbildungsbegleitende Hilfen müssen Standardangebote der Berufsausbildung sein, um besonders benachteiligten Jugendlichen gute Abschlüsse zu ermöglichen. Der Berufsbildungsbericht beziffert die Vertragslösungen auf 22,1 %. Diese hohen Abbrecherquoten sind zu vermeiden. Es ist auch Aufgabe der zuständigen Stellen, die Qualität der Ausbildung in den Betrieben durch eine stärkere Überprüfung zu sichern.

### **D. Die Durchlässigkeit im Bildungssystem erhöhen**

Das deutsche Bildungssystem zeichnet sich durch zahlreiche Hürden an den Schnittstellen zwischen den Bildungsbereichen und entlang der biografischen Übergänge aus. Dies gilt sowohl für den Bereich der Zugänge als auch der Übergänge.

Insbesondere die Abschottung zwischen beruflichen und hochschulischen Bildungsgängen ermöglicht nur in Ausnahmefällen einen Übergang zwischen diesen beiden Bereichen. Es fehlen transparente standardisierte Verfahren zur Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf Studiengänge und umgekehrt Möglichkeiten der Anrechnung hochschulisch erworbener Kompetenzen in der beruflichen Bildung. Dort, wo bereits Anrechnungsmöglichkeiten bestehen, werden diese zu selten und nicht systematisch genutzt. Dies zeigt sich besonders deutlich anhand bestehender Anrechnungsmöglichkeiten innerhalb des Berufsbildungssystems. Dies zeigt, dass die gesetzliche Eröffnung von Möglichkeiten nicht in jedem Fall ausreichend ist, sondern mit einklagbaren Rechten der Betroffenen auf Anerkennung beziehungsweise Anrechnung einhergehen muss.

Die Arbeitnehmer/-innen begrüßen die Initiativen der Kultusministerkonferenz (KMK) und der Bundesregierung zur Förderung der Durchlässigkeit. Die angeführten Maßnahmen und Pro-

gramme lassen allerdings befürchten, dass an vielen Stellen parallel zeitlich befristete Modelle entwickelt werden, die nicht systematisch miteinander verknüpft sind.

Insbesondere die Frage der Studienfinanzierung ist für beruflich Qualifizierte ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung nicht zufriedenstellend gelöst. Anstatt eine Vielzahl verschiedener Stipendien für schwer abgrenzbare Zielgruppen zu schaffen, sollte das BAföG für diese Zielgruppen geöffnet werden. Ein Ausbau des BAföG in Richtung auf ein Erwachsenenbildungsförderungsgesetz bietet Studieninteressierten einen klaren Rechtsrahmen, auf dem sie ihre Bildungsinteressen aufbauen können. Diese klaren Finanzierungsmöglichkeiten sind besonders für die Zielgruppe der beruflich Qualifizierten ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung wichtig.

Des Weiteren ist offensichtlich, dass die Umsetzung der KMK-Richtlinie zum Hochschulzugang Berufserfahrener ohne Abitur allein nicht reicht. Häufig fehlen Informations- und Beratungsmöglichkeiten, es gibt keine oder zu wenige „Brücken“ ins Studium und erst recht keine Anpassung der Curricula an diese Gruppe der Studierenden. Es fehlen auch ebenso berufsbegleitende Studiengänge, insbesondere an den öffentlichen Hochschulen. Alle Erkenntnisse zeigen aber diesen Bedarf deutlich auf. Die Maßnahmen sind in einem Dritten Bildungsweg systematisch zusammenzuführen. Die KMK hat als politische Zielvorgabe die Verdoppelung der Zahl der Studierenden auf ca. zwei Prozent angegeben. Notwendig ist, dass die Länder diese oder höhere Zugaben zu verbindlichen Zielvereinbarungen mit den Hochschulen machen (NRW fordert die Hochschulen zum Beispiel auf, ihre Ziele zwischen zwei und vier Prozent zu definieren).

Notwendig sind auch weiterhin Maßnahmen zur Förderung des Zweiten Bildungsweges. Auch der Zugang zum Weiterbildungs-Master darf nicht allein von der wissenschaftlichen Ausbildung abhängig gemacht werden.

## **E. Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) stärken**

Der DQR ist zwar als Matrix für die Zuordnung von Kompetenzen gedacht. Die Arbeitnehmergruppe erwartet, dass der DQR auch dazu beiträgt, die Durchlässigkeit in und zwischen den Bildungsbereichen, insbesondere die Zugänge zum tertiären Bereich zu verbessern. Insgesamt geht es um mehr Bildungsgerechtigkeit und die Herstellung der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung im Bildungssystem.

Mit Blick auf den EQF und die Zuordnungsvorschläge anderer EU-Mitgliedstaaten darf es nicht dazu kommen, dass beispielsweise die berufliche Handlungskompetenz, zu der auch die Fähigkeit gehört, gesellschaftspolitische Zusammenhänge zu verstehen und kritisch zu reflektieren, aus dem deutschen Berufsbildungssystem niedriger eingeordnet wird als vergleichbare, in anderen Ländern über schulische Ausbildungswege erworbene Qualifikationen. Dies gilt besonders für den Hochschulbereich. Es gilt, die Gleichwertigkeit beruflicher Handlungskompetenzen mit dem Hochschulabschluss zum Ausdruck zu bringen.

Bei der Einführung des DQR gilt der Grundsatz: Alle Niveaus sind auf unterschiedlichen Bildungswegen erreichbar. Eine Differenzierung innerhalb einzelner Niveaus darf es nicht geben. Dies würde dem Anspruch eines bildungsbereichsübergreifenden Qualifikationsrahmens widersprechen. Die allgemeine Hochschulreife darf nicht oberhalb des Niveaus von drei- und dreieinhalbjährigen Berufen nach Berufsbildungsgesetz / Handwerksordnung (BBiG/HwO) zugeordnet werden. Bei der endgültigen Zuordnung müssen die in anderen Mitgliedstaaten erzielten Zuordnungsergebnisse berücksichtigt werden. Dabei darf die berufliche Bildung in Deutschland nicht unterbewertet werden. Um die Einführung des DQR praktikabel zu gestalten und den Aufwand der erstmaligen Zuordnung aller Qualifikationen zu verringern, soll die Zuordnung nach Qualifikationstypen erfolgen.

Notwendig ist die Einrichtung eines zentralen Gremiums, das die Einhaltung der entwickelten Standards des DQR gewährleistet. Es muss bildungsbereichsübergreifend zusammengesetzt sein und hat darauf hinzuwirken, dass im Rahmen der Umsetzung auftretende Fragen und Probleme konsensual gelöst werden. Das einzurichtende zentrale Gremium hätte die Aufgabe, Leitlinien zum Beispiel zur Zuordnung von Qualifikationen und von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen, Qualitätssicherung und zur Lösung von Konflikten bei der Zuordnung zu entwickeln, auf deren Basis der DQR-Prozess organisiert und administriert wird.

Im Zusammenhang mit der Entwicklung des DQR wird deutlich: Die Validierung nicht formal und informell erworbener Kompetenzen hat in der Bundesrepublik Deutschland noch wenig Gewicht. Berufliche Qualifikationen werden fast ausschließlich über formelle Bildungsgänge erfasst. Qualifikationsnachweise beruhen weitgehend auf formalisierten Bildungsgängen und Prüfungen. Kompetenzerwerb, der sich außerhalb der formalisierten Bildung in offenen Kontexten vollzieht, wird nur in geringem Maße dokumentiert und angerechnet. Ungeklärt ist die Frage, welche Verfahren und Institutionen erforderlich sind, um Kompetenzen im formalen, non-formalen und informellen Bereich im europäischen Rahmen zu erfassen, zu übertragen und anzurechnen. Den Mitgliedstaaten wird empfohlen, hierfür „competent bodies“ einzurichten.

Folgende Kriterien sollten bei der Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen berücksichtigt werden:

- Die Anerkennung von non-formal und informell erworbener Kompetenzen sollte als integraler Bestandteil der nationalen Qualifikationssysteme betrachtet werden.
- Umfassende berufliche Handlungskompetenz und moderne Beruflichkeit auf der Basis anerkannter Berufe sollten Bezugsrahmen für die Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen sein.
- Die Sozialpartner müssen Schlüsselakteure bei der Entwicklung von Systemen zur Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen sein.
- Notwendig ist ein formeller Rahmen, in dem die Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen vollzogen wird.
- Das Anerkennungsverfahren muss für die Einzelne beziehungsweise den Einzelnen kostenlos sein, es soll aus Steuermitteln finanziert werden.

Die Implementierung des DQR muss durch ein umfassendes Forschungsprogramm begleitet werden. Es sollte sich nicht auf eng definierte Zielvorgaben europäischer Förderprogramme beschränken. Es besteht die Notwendigkeit, Folgewirkungen des DQR für Arbeitnehmer/-innen, deren Kompetenzentwicklung sowie Berufs- und Arbeitsbiografien, für den Arbeitsmarkt und die Personal- und Organisationsentwicklung der Unternehmen zu untersuchen. Chancen und Risiken möglicher Auswirkungen müssen sichtbar gemacht werden. Auch eine mögliche Rückholbarkeit ist bei der Evaluierung in Betracht zu ziehen.

## **F. Weiterbildung ausbauen**

Eine wesentliche Aufgabe der Bildungspolitik ist es, die beruflichen Qualifikationen der Fachkräfte zu erhalten, unterwertige Beschäftigung zu vermeiden und unzureichenden Qualifikationen vorzubeugen.

Analysiert man die Ergebnisse des Nationalen Bildungsberichts 2010, so bleibt festzuhalten, dass die rhetorische Wertschätzung der Weiterbildung in der Realität wenig Niederschlag findet. Sowohl in der Weiterbildungsteilnahme wie in den Angeboten, insbesondere der betrieblich-beruflichen Weiterbildung, bleiben die selektiven Muster seit Jahrzehnten stabil.

Fakt ist: Die Unternehmen investieren unzureichend in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten, weisen einen zu geringen Grad an Professionalisierung betrieblicher Personalentwicklung und eine diskontinuierliche Qualifizierungsplanung auf.

Mit dem Anwachsen der Gruppe der Älteren, die bisher kaum an Weiterbildung teilnehmen, es sei denn, sie gehören zu den gut Qualifizierten, würden bis zum Jahr 2025 die Teilnehmerzahlen stark zurückgehen, wenn nicht die Bemühungen um die Weiterbildung der älteren Arbeitnehmer und die Nachqualifizierung von Personen ohne Berufsabschluss verstärkt werden. Angesichts des zunehmenden gesellschaftlichen Bedarfs an Weiterbildung in allen Altersstufen jenseits der Erstausbildung ist ein weiterer Ausbau der Angebote mit entsprechendem Personaleinsatz in der Weiterbildung dringend erforderlich.

In der Weiterbildungsbeteiligung liegt Deutschland im internationalen Vergleich im hinteren Mittelfeld. Von der Bundesregierung wurde das Ziel formuliert, die Beteiligungsquote an betrieblicher Weiterbildung bis 2015 auf 50 % zu steigern. In diesem Kontext wurden auch die Tarifparteien von der jetzigen wie bereits von der rot-grünen Bundesregierung aufgerufen, branchenbezogene Abkommen zur Förderung von Weiterbildung zu vereinbaren.

In den letzten Jahren sind viele innovative Konzepte für eine neue betriebliche Lernkultur entwickelt und erprobt worden. Auf Initiative der Gewerkschaften wurden Qualifizierungsvereinbarungen in mehreren Branchen abgeschlossen. Allerdings bedarf es weiterer Impulse, um die bisherigen Qualifizierungstarifverträge auf betrieblicher Ebene umzusetzen und in weiteren Branchen Qualifizierungsvereinbarungen zu erreichen.

Mit der ESF-Richtlinie „Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten“ (Sozialpartnerrichtlinie) werden die Anstrengungen der Sozialpartner zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen unterstützt. Die Förderung zielt auf die Umsetzung von Qualifizierungstarifverträgen beziehungsweise von den jeweiligen Sozialpartnern getroffenen Vereinbarungen zur Weiterbildung.