

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

Bundesvorstand

Abteilung
Bildungspolitik und
Bildungsarbeit

12.03.2013

Votum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsbericht 2013



Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand
Abteilung
Bildungspolitik und
Bildungsarbeit

Verantwortlich:
Ingrid Sehrbrock

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Postanschrift:
Postfach 11 03 72
10833 Berlin

Telefon 030-240 60-310
Telefax 030-240 60-410
E-Mail:
thomas.giessler@dgb.de

Votum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsbericht 2013

A. Zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Demographische Chance verpasst, Ausbildungsbereitschaft auf historischem Tief

Trotz der demographischen Entspannung bleibt die Lage auf dem Ausbildungsmarkt enttäuschend. Die Wirtschaft hat sinkende Bewerberzahlen – seit 2001 gab es einen Rückgang um rund 178.000 – kaum genutzt, um junge Menschen auszubilden, die bisher keine Chance hatten. Im Gegenteil, das Ausbildungsengagement der Unternehmen hat einen historischen Tiefstand erreicht: Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist auf 551.271 Neuabschlüsse gefallen. Dies bedeutet im Vergleich zum Vorjahr ein Minus von 3,2 Prozent. Einen niedrigeren Wert gab es seit der Wiedervereinigung lediglich im Jahr 2005.

Die Quote der ausbildenden Betriebe hat ebenfalls ein historisches Tief erreicht. Nur noch 21,7 Prozent der Betriebe bildeten im Jahr 2011 aus (2010: 22,5 Prozent, 2009: 23,5 Prozent, 2008: 24 Prozent, 1999: 23,6 Prozent).

Vor diesem Hintergrund ist es nicht nachvollziehbar, dass der Berufsbildungsbericht 2013 von einer guten Situation für „viele Jugendliche“ spricht. Trotz des vermeintlich entspannten Ausbildungsmarkts liegt der Anteil der Menschen ohne Berufsabschluss weiterhin hoch. Allein 1,39 Millionen Menschen im Alter von 20 bis 29 Jahren sind ohne Berufsabschluss. Damit liegt der Anteil der ausbildungslosen Jugendlichen bei 14,1 Prozent. Die hohe Zahl der jungen Menschen ohne Berufsabschluss passt nicht zu den Erfolgsmeldungen.

Der Berufsbildungsbericht zieht Bilanz: Zum 30. September 2012 gebe es 33.275 unbesetzte Ausbildungsplätze bei lediglich 15.650 unversorgten Bewerber/innen. Dabei fällt sowohl die Zahl der unversorgten Bewerber/innen als auch die Zahl der unbesetzten Stellen höher aus als im Vorjahr. Diese Darstellung schönert jedoch die Lage auf dem Ausbildungsmarkt. So werden nicht alle Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz suchen, als Bewerber/innen in der offiziellen Statistik gezählt. Jugendliche, die nach dem Profiling der Bundesagentur für Arbeit (BA) nicht als „ausbildungsreif“ deklariert werden, erhalten keinen Bewerberstatus und fallen aus der offiziellen Ausbildungsbilanz somit gänzlich heraus. Auf diese Weise wird die Ausbildungsbilanz „freundlicher“ gestaltet.

Der Ausbildungspakt rechnet zudem auch Jugendliche als „versorgt“, die von der BA als „ausbildungsreif“ eingestuft wurden und trotzdem in Ersatzmaßnahmen (Praktika, Einstiegsqualifizierungen, berufsvorbereitende Maßnahmen etc.) einmündeten. Von diesen Jugendlichen haben aber allein 2012 60.379 junge Menschen der BA angezeigt, dass sie aktuell noch einen Ausbildungsplatz suchen. Um ein realistischeres Bild der Lage auf dem Ausbildungsmarkt zu bekommen, müssten nach Auffassung der Autoren des Nationalen Bildungsberichts zumindest diese Jugendlichen als unversorgt eingestuft werden. Damit sind allein 2012 insgesamt 76.029 Bewerber/innen ohne Ausbildungsplatz geblieben – und das bei 33.275 offenen Plätzen. Schon nach dieser Statistik übersteigt die Nachfrage das Angebot an Ausbildungsplätzen um mehr als das Doppelte.

Zudem bleiben 107.393 Jugendliche, die den Bewerberstatus erhalten haben, ohne Ausbildungsvertrag. Sie sind ebenfalls in Warteschleifen gelandet, haben der BA aber nicht angezeigt, dass sie einen Ausbildungsplatz gefunden haben. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) geht davon aus, dass diese Jugendlichen ihren Ausbildungswunsch für das laufende Jahr nur aufgeschoben haben. Das heißt: Auch diese Jugendlichen sind noch nicht adäquat „versorgt“.

Im Ausbildungsjahr 2012 gab es 89.933 junge Bewerber/innen, deren Verbleib aus Sicht der BA unbekannt ist.

Ein realistischer Blick auf die tatsächliche Lage auf dem Ausbildungsmarkt lässt sich deshalb mit der Kategorie der ausbildungsinteressierten Jugendlichen erfassen, die ebenfalls vom BIBB entwickelt wurde. Sie setzt sich zusammen aus der Zahl der neuen Ausbildungsverträge sowie der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die zwar den Bewerberstatus erhalten haben, aber keinen Ausbildungsplatz bekommen haben.

Diese Statistik zeigt, dass von den 824.626 jungen Menschen, die im Laufe des Berichtsjahres 2012 ein ernsthaftes Interesse an einer Ausbildung hatten – und als „ausbildungsreif“ deklariert wurden – lediglich 551.271 einen Ausbildungsvertrag unterschrieben haben. Damit haben nur 66,9 Prozent dieser jungen Menschen einen Ausbildungsplatz gefunden.

Junge Menschen mit Ausbildungsvertrag	551.271
Bewerber in Warteschleifen mit Vermittlungsauftrag	60.379
Bewerber in Warteschleifen ohne Vermittlungsauftrag	107.393
Bewerber, deren Verbleib nicht bekannt ist	89.933
Offiziell unversorgte Bewerber	15.650
INSGESAMT AUSBILUNGSINTERESSIERTE	824.626

Um die Lage auf dem Ausbildungsmarkt zu verbessern, sind folgende Maßnahmen notwendig:

Betriebe müssen ihr Einstellungsverhalten ändern / ausbildungsbegleitende Hilfen ausbauen: Die „faktische Abschottung“ vieler Ausbildungsberufe für Jugendliche mit niedrigeren Schulabschlüssen muss beendet werden. Hierzu brauchen die Unternehmen auch Hilfe. Deshalb sollten ausbildungsbegleitende Hilfen zu Regelangeboten für die Betriebe ausgebaut werden. Für jeden Auszubildenden wird dabei ein individueller Förderplan in Abstimmung mit dem Ausbildungsbetrieb erstellt, anhand dessen die Lernschritte und Lernfolge verfolgt werden können. Das unterrichtende Personal setzt sich in der Regel aus erfahrenen Ausbildern und Lehrkräften zusammen. Die sozialpädagogischen Mitarbeiter/innen (Sozialpädagogen) unterstützen die Auszubildenden bei deren beruflichen und privaten Problemen und helfen bei Lernproblemen und Prüfungsangst.

Stärkung der betrieblichen Ausbildung durch konjunkturunabhängige Finanzierung: Um das Angebot betrieblicher Ausbildungsplätze unabhängig von konjunkturellen Schwankungen zu stabilisieren und einen fairen Ausgleich von ausbildenden und nichtausbildenden Betrieben zu schaffen sowie die Besonderheiten von Branchen zu berücksichtigen, sollten Fonds für die Ausbildungsfinanzierung eingerichtet werden.

Tarifverträge und Projekte für Ausbildung nutzen: Die Tarifparteien können sich für Jugendliche mit schlechten Startchancen einsetzen. Als Beispiele für ein solches Engagement können die Vereinbarung „Start in den Beruf“, die die IG BCE abgeschlossen hat, die Tarifverträge der Metallindustrie oder das Projekt „Meine Chance – ich starte durch“ der Telekom dienen. In einer Förderphase, die bis zu einem Jahr dauern kann, sollen die Jugendlichen durch gezielte Förderung (zum Beispiel den Abbau schulischer Defizite durch sozialpädagogische Begleitung), ihre Chancen auf eine erfolgreiche Ausbildung verbessern. Sie sind schon in dieser Phase in die Belegschaft integriert. Wer die Förderzeit erfolgreich durchlaufen hat, bekommt die Chance auf Übernahme in ein „normales“ Ausbildungsverhältnis. So werden neue Wege in die betriebliche Ausbildung geschaffen.

Für den Aufbau einer integrierten Ausbildungsmarktstatistik: Wir brauchen eine differenzierte Gesamtschau die alle relevanten Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote in den

Blick nimmt, um die Ausbildungssituation der Jugendlichen fundierter einschätzen zu können. Das beinhaltet die Zusammenlegung mehrerer Teilstatistiken, die auf Bundes- und auf Landesebene erhoben werden. Im Mittelpunkt stehen dabei die Schulstatistik für allgemeinbildende und berufliche Schulen und die Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Bund und Länder sollen auf der Grundlage des Modells einer integrierten Ausbildungsstatistik (mit Individualdaten) des Landes Hessen entsprechende Initiativen starten.

B. Die Qualität der Ausbildung verbessern

Gegenüber 2009 (22,1 Prozent) ist die Quote der vorzeitigen Vertragslösungen im Jahr 2011 auf 24,4 Prozent gestiegen – und das trotz der eingeleiteten Maßnahmen zur Verhinderung von Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen. Diese Quote ist eindeutig zu hoch.

Die hohen Lösungsquoten sind zu analysieren, um den Ursachen auf die Spur zu kommen. Es ist auch Aufgabe der zuständigen Stellen, die Qualität der Ausbildung in den Betrieben und die „Ausbildungsreife“ der Unternehmen durch eine stärkere Überprüfung und Unterstützungsmaßnahmen zu gewährleisten. Die Doppelrolle der Kammern als zuständige Stelle, die die Qualität der Berufsausbildung zu kontrollieren hat und als Lobbyverband der Unternehmen, schafft Loyalitätskonflikte, die der Qualität der Ausbildung schaden kann.

Auffällig bleibt, dass die Lösungsquoten schon seit Jahren erheblich zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen variieren. Mehr noch: Alle Ausbildungsberufe mit einem hohen Anteil an unbesetzten Plätzen haben seit Jahren die höchsten Quoten vorzeitiger Vertragslösungen. Mehr als 40 Prozent und geringe Übernahmequoten sind nicht selten. Dies gilt gerade für die Hotel- und Gaststättenbranche. Wenn junge Menschen als billige Arbeitskräfte ausgenutzt werden und ihnen keine attraktiven Berufsperspektiven für die Zeit nach der Ausbildung angeboten werden, bewerben sie sich in diesen Unternehmen nicht mehr. Wenn Betriebe für Bewerber/innen attraktiv sein wollen, müssen sie ihre Auszubildenden besser bezahlen, die Qualität der Ausbildung verbessern, mehr Auszubildende übernehmen und die Beschäftigungsbedingungen verbessern.

Die Qualität der beruflichen Ausbildung muss die Möglichkeit bieten, dass junge Menschen auch befähigt werden, ein Studium aufzunehmen. Sowohl die berufsbildenden Schulen wie auch die Betriebe haben die Aufgabe, berufliche Ausbildung so zu gestalten, dass eine umfassende Persönlichkeitsentwicklung unterstützt wird. In Verbindung mit der fachlichen Ausbildung ist die Förderung der kulturellen und gesellschaftspolitischen Kompetenzen ein wichtiges Ziel. Die Lernorte der beruflichen Ausbildung sind auch Lernorte für Demokratie.

C. Berufspolitische Entwicklungen in der Pflege

Die Anforderungen an die Arbeit der Pflegefachkräfte verändern sich. Die gegenwärtige Orientierung der spezialisierten Ausbildungen der Pflegeberufe am Lebensalter der zu Pflegenden entspricht nicht mehr den Anforderungen an eine zeitgemäße professionelle Pflege. Eine Orientierung an den Anforderungen der Versorgungsbereiche ist aber weiterhin geboten. Spezifische Qualifikationen in der Akutversorgung im Krankenhaus (einschließlich der Pädiatrie), der ambulanten pflegerischen Versorgung und der stationären Altenhilfe sind weiterhin erforderlich.

Die Eckpunkte der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Vorbereitung des Entwurfs eines neuen Pflegeberufegesetzes vom 1. März 2012 bieten nur in Teilbereichen sinnvolle Lösungen zur Weiterentwicklung der Pflegeberufe an. Die vorgeschlagene generalistische Ausbildung gefährdet die Qualität der Ausbildung in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sowie in der Altenpflege, setzt die Berufsfähigkeit bei erfolgreichem Abschluss der Ausbildung aufs Spiel und geht am Bedarf des Arbeitsmarkts vorbei. Die Veränderungen in der Akutversorgung erfordern bspw. viel mehr ein höheres Maß an Spezialisierung. Zu befürchten wären bei der Einführung einer „generalistischen Pflegefachkraft“ Kurzausbildungen in den Pflegeberufen mit hohem Spezialisierungsgrad.

Unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen ist die berufspolitisch richtige Forderung nach einer breiter angelegten (generalistischen) Ausbildung kaum realisierbar. Eine in großen Teilen im Krankenhaus stattfindende betriebliche Ausbildung ist für Einrichtungen der Altenhilfe als Ausbildungsträger nicht attraktiv. Es droht ein erneuter Ausbildungsplatzabbau in der Altenpflege. Die Gruppe der Arbeitnehmer/innen spricht sich deshalb für eine dreijährige Ausbildung mit einer zweijährigen einheitlichen Grundausbildung und anschließender einjähriger Schwerpunktsetzung in allgemeiner Pflege, Kinderkrankenpflege oder Altenpflege mit unterschiedlichen Berufsabschlüssen aus.

Die vorgeschlagene Einführung einer akademischen Erstausbildung greift den Ergebnissen der Modellversuche vor. Zudem wird die Frage nicht überzeugend beantwortet, für welche besonderen Tätigkeiten die akademisch qualifizierten Pflegekräfte eingesetzt werden sollen.

Da die Anforderungen an die Pflegearbeit steigen, bedarf es einer qualifizierten Ausbildung auch im Pflegebereich mindestens auf dem Niveau eines anerkannten Berufsabschlusses. Die Gruppe der Arbeitnehmer/innen spricht sich daher gegen Ausbildungsberufe unterhalb des Niveaus einer dreijährigen Fachausbildung aus. Die Absolvent/innen einer Assistenzausbildung sind in weit höherem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen als Pflegefachkräfte. Um dem wachsenden Fachkräftebedarf gerecht zu werden, wäre eine breit angelegte dreijährige Pflegeausbildung mit Schwerpunkt in der ambulanten Pflege auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes eine sinnvolle Alternative zu den landesrechtlich geregelten Assistenzbildungen.

Ein wichtiger Punkt ist die Wiedereinführung der Förderung des dritten Umschulungsjahres in der Altenpflege durch die Bundesagentur für Arbeit, da hierüber vielen Menschen eine berufliche Perspektive eröffnet werden kann.

D. Der Übergang von der Schule in den Beruf: Strukturen vereinfachen, Anschlüsse sichern, Ausbildung garantieren

Trotz des demographischen Wandels mündeten 2012 noch immer 266.700 junge Menschen in die Maßnahmen des so genannten „Übergangssystems“ ein. Diesen Maßnahmenbeschleuniger gilt es zu lichten. Wer in betriebliche, schulische oder Übergangsmaßnahmen bei Bildungsträgern startet, muss in jedem Fall die Garantie erhalten, einen anerkannten Berufsabschluss erwerben zu können.

Die Arbeitnehmervertreter/innen schlagen vor, den Übergang Schule – Beruf klarer zu strukturieren: Jugendliche müssen nach erfolglosen Bewerbungen um einen betrieblichen Ausbildungsplatz ein Anrecht darauf haben, eine mindestens dreijährige Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu absolvieren. Bei der Berufswahl sind sowohl regionale Arbeitsmarktanforderungen sowie Berufswünsche der Jugendlichen zu berücksichtigen. Die individuelle Neigung und Fähigkeiten für einen bestimmten Beruf sind wichtige Voraussetzungen, um eine Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Jugendliche, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben, erhalten einen Bildungsvertrag, der eine Ausbildung an einer berufsbildenden Schule oder bei einem außerbetrieblichen Bildungsträger für die gesamte mindestens dreijährige Ausbildungsdauer gewährleistet. Der Vermittlungsanspruch dieser Jugendlichen bei der BA bleibt in dieser Zeit aufrechterhalten und es soll regelmäßig überprüft werden, ob ein Wechsel in betriebliche Ausbildung möglich ist.

Nur Jugendliche, die zusätzliche Unterstützung benötigen, sollten Maßnahmen der Berufsvorbereitung besuchen. Alle anderen Jugendlichen brauchen ein Ausbildungsangebot. Die Berufsvorbereitung muss auf Kompetenzen ausgerichtet sein und auf Anschlüsse in einer Ausbildung. Betriebliche Angebote der Berufsvorbereitung haben Vorrang.

Wenn Jugendliche nicht in der Lage sind, eine duale Ausbildung oder eine Ausbildung an einer Berufsfachschule zu beginnen, soll ihnen eine betriebliche Einstiegsqualifizierung er-

möglichst werden. Dabei ist sicherzustellen, dass sie auf die Ausbildung angerechnet werden und Mitnahmeeffekte der Betriebe vermieden werden. Zudem sollen Einstiegsqualifizierungen (EQ) auf junge Menschen mit höchstens einem Hauptschulabschluss konzentriert werden. Für alle EQ-Teilnehmer/innen muss ein Berufsschulbesuch in entsprechenden Fachklassen möglich sein.

Um jungen Menschen den Übergang von der Schule in die Ausbildung zu ermöglichen, bieten ihnen viele Einrichtungen und Akteure unterschiedlichste Hilfen an. Diese Angebote existieren aber weitgehend unabhängig voneinander. So sind für Menschen, die jünger als 25 Jahre sind, drei Sozialleistungsträger zuständig: Die Agenturen für Arbeit, die Grundsicherungsstellen und die Jugendhilfe. Es fehlt eine zentrale Anlaufstelle, die die Jugendlichen umfassend informiert und ihnen damit Beratung aus einer Hand bietet. Hierzu sind Jugendberufsagenturen nach dem Hamburger Vorbild einzurichten. Sie sollen für alle schulpflichtigen Jugendlichen zuständig sein, einschließlich der Berufsschulpflichtigen, bis sie eine Ausbildung begonnen und abgeschlossen haben. Sie müssen auch für Altbewerber/innen und junge Erwachsene unter 27 Jahren ohne Berufsausbildung tätig werden. Die Jugendberufsagentur sollte an der kommunalen Verwaltungsspitze angegliedert werden und aus den vorhandenen Mitteln der unterschiedlichen Akteure (Agenturen für Arbeit, Grundsicherungsstellen und Träger der Jugendhilfe) finanziert werden. Außerdem ist eine enge Zusammenarbeit mit den allgemein- und berufsbildenden Schulen nötig, um alle Jugendlichen zu erreichen.

Eine intensive Begleitung und Betreuung von Jugendlichen erfordert eine hohe Qualität der pädagogischen Fachkräfte. Deshalb müssen Personalstandards (Vertragsgestaltung; tarifliche/angemessene Höhe der Entlohnung; Aus-, Fort- und Weiterbildung) in Verbindung mit einer Verstärkung der Beschäftigungsverhältnisse im Übergang Schule – Beruf eingehalten werden. Eine Reform des Vergaberechts ist unverzichtbar: Die professionellen Einrichtungen im Bereich Übergang Schule – Beruf sollen künftig mindestens über fünf Jahre laufende Verträge erhalten. Nur so haben sie eine Chance, personelle Kontinuität und Qualität zu gewährleisten. Dazu bedarf es neuer gesetzlicher Regelungen, welche die Qualität und Nachhaltigkeit von Bildungsdienstleistungen garantieren.

Die große Zahl der jungen Erwachsenen ohne Ausbildung braucht eine zweite Chance. Etwa 60 Prozent von ihnen sind (unregelmäßig) erwerbstätig. Für arbeitslose und erwerbstätige brauchen wir Ausbildungsangebote, die auf ihre Situation zugeschnitten sind: Vollzeitangebote mit Anreizen, den Abschluss zu machen und berufsbegleitende Maßnahmen, die auch Menschen mit familiären Verpflichtungen zeitlich und finanziell eine Ausbildung ermöglichen. Die Initiativen der Bundesagentur für Arbeit für junge Menschen ohne Ausbildung als rechtskreisübergreifende Maßnahmen müssen entsprechend ausgestaltet werden.

E. Berufliche Aufstiegsfortbildung stärken

Mit einem eigenständigen Profil bildet die berufliche Aufstiegsfortbildung eine auch im Niveau gleichwertige Alternative zu einem Hochschulstudium. Mit den bundesweiten Fortbildungsregelungen gemäß § 53 Berufsbildungsgesetz und § 42 Handwerksordnung stehen Strukturen zur Verfügung, die etabliert und anerkannt sind. Die entsprechenden Fortbildungsordnungen des Bundes werden gemeinsam von Sachverständigen der Sozialpartner erarbeitet. Damit ist gewährleistet, dass die Inhalte dem aktuellen und absehbaren Qualifikationsbedarf des jeweiligen Bereichs entsprechen und Betrieben und Absolventen breite Einsatzmöglichkeiten eröffnen.

Fortbildungsabschlüsse sollen bei der Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens den Niveaus 5, 6 und 7 zugeordnet werden. Auf der Basis einer gemeinsamen Kompetenzdefinition aller Bildungsbereiche ist es möglich, beruflich Qualifizierte auch ohne Hochschulbesuch den oberen Niveaus zuzuordnen.

Die Gruppe der Arbeitnehmer/innen erwartet,

- dass Betriebe die geregelte Aufstiegsfortbildung bei Personalentwicklungs- und Rekruitierungsmaßnahmen stärker berücksichtigen.
- dass der Deutsche Qualifikationsrahmen zu mehr Gleichwertigkeit zwischen beruflicher Bildung und schulischer bzw. Hochschulbildung beiträgt. Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten müssen durch leichtere Zugänge zur Hochschule verbessert werden.
- dass ein geeignetes System der Qualitätssicherung entwickelt wird, das ein bundesweit hohes Niveau für Weiterbildungsabschlüsse sicherstellt. Berufliche Aufstiegsfortbildung mit einem System der Qualitätssicherung zu verbinden, eröffnet in der europäischen und in der nationalen Berufsbildungsdiskussion neue Perspektiven.
- dass Weiterbildungsanbieter ihr Fortbildungsangebot an den Bedürfnissen der Bildungsteilnehmer/innen orientieren und motivierend ausgestalten.

Es ist Aufgabe aller Akteure der Berufsbildung, für das System der beruflichen Fortbildung zu werben und an einem zukunftsgerechten Ausbau mitzuwirken. Transparenz der Abschlüsse und ihrer Inhalte, Akzeptanz und breite Inanspruchnahme sind wichtige Eckpfeiler für die Attraktivität der beruflichen Fortbildung.

F. Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen etablieren

Die Validierung non-formalen und informellen Lernens hat in der Bundesrepublik Deutschland noch wenig Gewicht. Qualifikationsnachweise beruhen weitgehend auf formalisierten Bildungsgängen und Prüfungen. Lernen, das sich außerhalb der formalisierten Bildung in offenen Kontexten vollzieht, wird nur in geringem Maße dokumentiert. Dabei erfordern Arbeitskonzepte in den Unternehmen eine umfassendere Kompetenzentwicklung und damit ein Lernen im Prozess der Arbeit. Die heutigen Berufsbiografien verlaufen nicht mehr linear und formale Zeugnisse geben immer weniger Auskunft über die berufliche Handlungskompetenz einer Person. Sie geben nur einen veralteten Stand von erworbener Bildung wieder.

Vor diesem Hintergrund begrüßen die Arbeitnehmervertreter/innen, dass die europäische Berufsbildungspolitik seit Dezember 2012 um das zusätzliche Instrument Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen erweitert wurde. Die Mitgliedsstaaten sollen bis 2018 Verfahren zur Validierung solcher Kompetenzen entwickeln. Die Arbeitnehmervertreter/innen fordern das Bundesministerium für Bildung und Forschung auf, unter Beteiligung aller Berufsbildungsakteure zügig Vorschläge zu entwickeln.

Dabei sind folgende Kriterien zu beachten:

- Die Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen sollte als integraler Bestandteil der nationalen Qualifikationssysteme betrachtet werden.
- Berufliche Handlungskompetenz und Beruflichkeit sind der Bezugsrahmen für die Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen.
- Die Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens bietet die Chance für eine systematische Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen in das Qualifikationssystem.
- Die Sozialpartner und Wirtschaftsorganisationen sind Schlüsselakteure bei der Entwicklung von Systemen zur Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen.
- Die Methoden, die zur Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen führen, müssen den individuellen Besonderheiten und dem nicht standardisierten Charakter des non-formalen und informellen Lernens Rechnung tragen.

- Die wirksame Durchführung der Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen hängt wesentlich von der fachlichen Leistung der Berater/innen, Bewerter/innen und Organisator/innen der Anerkennungsprozesse ab.
- Notwendig ist ein formeller Rahmen, in dem die Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen vollzogen wird. Eine bundesweite Rechtsverordnung sollte Kriterien und Qualitätsstandards festlegen, nach denen die Anerkennung erfolgen soll. Vorhandene und neu einzurichtende Institutionen müssten anerkannt/zertifiziert werden, um Anerkennungsverfahren durchführen zu können.
- Das Anerkennungsverfahren für den Einzelnen soll aus Steuermitteln finanziert werden und somit gebührenfrei sein.

G. Weiterbildung ausbauen

Die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland ist im internationalen Vergleich zu gering. Teilnahme und Teilhabe an Weiterbildung sind derzeit ungleich verteilt und hängen vom erreichten Qualifikationsniveau sowie vom sozialen, familiären und betrieblichen Status ab. Entgegen der öffentlichen Rhetorik über die Notwendigkeit von lebenslangem Lernen für die persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten wie auch für die wirtschaftliche Entwicklung hat in Deutschland die Teilhabe an beruflicher Weiterbildung in den letzten Jahren abgenommen.

Zu Recht strebt die Bundesregierung deshalb eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von derzeit 43 Prozent auf 50 Prozent bis 2015 an. Dieses nationale Weiterbildungsziel ist nur durch gemeinsame Anstrengungen auf allen Ebenen zu erreichen. Aufgabe ist es, die Rahmenbedingungen hinsichtlich der finanziellen und zeitlichen Ressourcen zu verbessern und Anreize zu schaffen. Die Weiterbildungsbeteiligung ist auf 43 Prozent gesunken. Trotz zunehmender Alterung der Belegschaften existierten 2008 nur in etwa jedem sechsten Betrieb, der Personen ab 50 Jahren beschäftigt, betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte. Während nur 8 Prozent der Kleinstbetriebe solche Maßnahmen anbieten, sind es bei Großbetrieben 93 Prozent. Eine Betrachtung nach Branchen deckt große Differenzen auf: Etwa die Hälfte der Betriebe im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im öffentlichen Sektor haben betriebliche Angebote für Ältere.

Die essenzielle Bedeutung der Weiterbildung für die gesellschaftliche Entwicklung wird nicht ausreichend anerkannt. Wie andere Bildungsbereiche braucht sie gesellschaftliche Verantwortung und systematische Weiterentwicklung. Trotz schon früher Forderungen – z. B. des Deutschen Bildungsrats – die Weiterbildung zu einer „vierten Säule“ des Bildungssystems auszubauen, hat sie eher den Status eines Ergänzungs- und Reservemechanismus für unterschiedliche gesellschaftliche Erwachsenenbildungsbedürfnisse behalten.

Aus Sicht der Arbeitnehmervertreter/innen ist das Thema Weiterbildung in dieser Legislaturperiode in Vergessenheit geraten. Im Koalitionsvertrag wurde das Ziel verfolgt, eine Weiterbildungsallianz zu initiieren. Bis auf die ESF-Richtlinie „Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie)“ ist dies nicht gelungen. Eine Reihe von Reformbemühungen der letzten Jahre und Jahrzehnte wurden nicht Praxis. Zu erinnern ist an das Forum Bildung, die Empfehlungen der Expertenkommission zur Finanzierung des lebenslangen Lernens oder Forderungen aus dem Innovationskreis Weiterbildung.

Immer noch fehlen die institutionellen, finanziellen, zeitlichen, rechtlichen und organisatorischen Voraussetzungen dafür, dass lebensbegleitendes Lernen selbstverständlicher Teil der Biografie jedes Menschen wird. Deutschland muss umsteuern. Wir brauchen ein wirksames solidarisches Weiterbildungssystem, das allen Menschen einen besseren Zugang ermöglicht.

Berufliche Fort- und Weiterbildung muss ein integraler Bestandteil der Personalpolitik in den Unternehmen sein. Nur so können sich ständig wandelnde Anforderungsprofile, technologischer Wandel und neue Fertigungs- und Produktionsprozesse umgesetzt werden. In Unternehmen muss eine echte Weiterbildungskultur verankert werden. Qualifizierungstarifverträge und Betriebsvereinbarungen sind als Grundlage für eine systematische Qualifizierungspolitik zu nutzen.

Berufliche Weiterbildung muss sukzessive wieder zum Herzstück aktiver Arbeitsmarktpolitik werden. Hier fordert die Gruppe der Arbeitnehmer/innen einen Kurswechsel, denn für die Behebung des Fachkräftemangels und die Integration Benachteiligter in Arbeit ist nicht weniger, sondern mehr berufliche Weiterbildung mit guter Qualität erforderlich. Mit dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, dem Programm WeGebAU, der Bildungsprämie oder der ESF-Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie) wurden wichtige Akzente gesetzt.

Bundesregelungen für die Weiterbildung sind unverzichtbarer Bestandteil einer neuen Weiterbildungskultur. Länder wie Frankreich, Dänemark und Schweden zeigen, dass mehr öffentliche Verantwortung wichtige Impulse geben kann. In einem Bundesgesetz muss der Staat Rahmenbedingungen setzen für ein Recht auf Weiterbildung, für rechtlich garantierte Lernzeiten, für unterstützende Finanzierung, für mehr Beratung und Transparenz, für Qualitätssicherung und Zertifizierung. Darüber hinaus sind die Tarifvertragsparteien darin zu unterstützen, die Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung durch Branchenfonds zu fördern.

Für Erwerbslose müssen Rechtsansprüche auf berufliche Weiterbildung im Arbeitsförderungsrecht eingeführt werden. Als weiterführende Maßnahme im Bereich der beruflichen (nicht betrieblichen) Weiterbildung schlägt die Arbeitnehmerseite vor, über die Arbeitslosenversicherung finanzierte Bildungszeiten in Abhängigkeit von der Dauer der Beitragsleistung einzuführen. Die Arbeitslosenversicherung soll im Sinne einer Beschäftigungsversicherung präventiv weiterentwickelt werden. Eine Verzahnung mit Langzeitarbeitskonten soll eröffnet werden.

Die Finanzierung der individuellen Weiterbildung soll mit einem Erwachsenen-BAföG für das Nachholen eines Hochschulstudiums und beruflicher Abschlüsse gewährleistet werden. Die Teilnahme an der Aufstiegsfortbildung soll wie bisher durch das Meister-BAföG finanziert werden, alle anderen individuellen Weiterbildungsmaßnahmen mit einem einkommensunabhängigen, sozialvertraglich ausgestalteten Darlehen.