

JOBSTARTER-Fachtagung in Nürnberg

„Ausbildungsplätze schaffen und regionale Strukturen entwickeln – Das BMBF-Programm JOBSTARTER“ am 12. Dezember 2007 im Rahmen des 10. Bayerischen Berufsbildungskongresses in Nürnberg

Ausschnitte aus der Podiumsdiskussion: „Ausbildung heute: Zu wenig Ausbildungsplätze oder zu wenig Fachkräfte?“

Trotz des Überangebots an Ausbildungsbewerbern können einzelne Unternehmen und Branchen ihren Fachkräftenachwuchs nicht sicherstellen. Worin die Gründe für diese Entwicklungen liegen und wie Lösungsansätze aussehen könnten war Schwerpunkt der Podiumsdiskussion.

Kornelia Haugg, Leiterin der Abteilung „Berufliche Bildung; Lebenslanges Lernen“ im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), verwies darauf, dass die Stärke des dualen Systems – die enge Ankoppelung der Ausbildung an die Unternehmen – zugleich ihre Schwachstelle sei: *„Was die Ausbildungsinhalte und die Ausbildungsmethodik angeht, beneiden uns zwar viele Länder um diese Betriebsnähe, aber dafür haben wir das Problem, dass das System der Ausbildung damit sehr stark konjunkturabhängig ist.“* Die schwierige konjunkturelle Lage in den letzten Jahren habe bei vielen Unternehmen das Thema Ausbildung in den Hintergrund gerückt. Dies habe zu einem kontinuierlichen Anstieg von Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz geführt, die sich heute als „Altbewerber“ – gemeinsam mit den aktuellen Schulabgängern – um Ausbildungsplätze bewerben. Die derzeitigen Schwierigkeiten der Unternehmen, ihren Fachkräftenachwuchs zu sichern, seien weniger darauf zurückzuführen, dass es zu wenig Bewerber gebe, sondern zu wenig geeignete Bewerber, betonte Kornelia Haugg: *„Viele Jugendliche haben in den für Unternehmen bedeutsamen Schlüsselqualifikationen Probleme.“* Eine stärkere Förderung dieser Kompetenzen in den Schulen, könne dazu beitragen, die Chancen der Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz zu erhöhen: *„Wichtig ist, in den Schulen eine möglichst frühe Berufsorientierung zu integrieren, um auf diesem Weg die Berufsreife zu verbessern und die Zahl der Jugendlichen in Übergangssystemen zu verringern“,* so Haugg. Zugleich appellierte sie auch an die Unternehmen, sich stärker mit dem Thema „Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs“ zu beschäftigen und ihren Planungshorizont zu erweitern, *„sich schon heute Gedanken darüber zu machen und unternehmerische Konzepte zu entwickeln, wie sie ihren Fachkräftebedarf in 10 bis 15 Jahren decken wollen – gerade auch vor dem sich abzeichnenden demografischen Wandel.“*

Tanja Nackmayr, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), bestätigte die Wichtigkeit der Schlüsselqualifikationen für Unternehmen: *„Das Feedback der Unternehmen an uns als Verband macht die von Frau Haugg angesprochene Bedeutung der Schlüsselqualifikationen deutlich – während manche Betriebe über eine schlechtere Mathematiknote auch mal hinwegsehen können, sind gerade Leistungsbereitschaft und Motivation Grundvoraussetzungen für einen Ausbildungsplatz.“* Ein Großteil der Jugendlichen bringe diese Voraussetzungen mit, aber es gebe doch viele Jugendliche, die in diesem Bereich Probleme haben. Auch sie betonte, dass in diesem Bereich mehr getan werden müsse. Darüber hinaus plädierte sie dafür, die kontinuierliche Weiterentwicklung des Systems der Berufsbildung

nicht aus dem Blickfeld zu verlieren: „Die Wertschätzung der Unternehmen für das duale Ausbildungssystem ist sehr hoch. Um dessen Attraktivität auch zukünftig zu erhalten, ist es notwendig, sie flexibler und durchlässiger zu gestalten. Berufsausbildung ist sowohl für Betriebe als auch für Jugendliche nur eine Möglichkeit der Qualifizierung. Bei anspruchsvollen Arbeitsplätzen kann beispielsweise eine Konkurrenz zwischen dual Ausgebildeten und Bachelor-Absolventen der Hochschulen entstehen.“

Prof. Dr. Eckart Severing, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), unterstrich die Ausführungen von Tanja Nackmayr und zeigte wie ein durchlässigeres Übergangssystem dazu beitragen könnte, die Integrationschancen von Jugendlichen und Altbewerbern in Ausbildung zu verbessern. Das Übergangssystem zwischen Schule und Betrieb sei kein temporäres Problem, es müsse eine stark betrieblich ausgerichtete Ausbildung immer begleiten, um Nachfrageschwankungen auszugleichen, so Severing: „Im Gegensatz zu schulischen Berufsbildungssystemen wie beispielsweise in Frankreich, in denen es faktisch keine erste Schwelle gibt, sondern dafür eine besonders hohe zweite Schwelle, braucht eine betrieblich orientierte und damit Marktschwankungen unterliegende Berufsbildung ein Übergangssystem als Puffer für Personen mit Schwierigkeiten an der ersten Schwelle. In den letzten Jahren musste dieses Übergangssystem jedoch hohe Quoten bis zur Hälfte der Jahrgänge aufnehmen und ist damit für viele Jugendliche von einer Ausnahme zu einer biografischen Durchgangsstation geworden. Deshalb ist es besonders wichtig – und zwar nicht nur für die Jugendlichen, sondern auch gesamtwirtschaftlich –, dass die dort erworbenen Qualifikationen auch anrechnungsfähig und auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind.“ Dies könnte auch für Unternehmen, die geeignete Auszubildende suchen, von großem Nutzen sein. Sie könnten auf Jugendliche aus dem Übergangssystem zurückgreifen – Jugendliche, die beispielsweise innerhalb eines Jahres definierte und standardisierte (Ausbildungs-)Bausteine absolviert haben und dadurch in zwei bzw. zweieinhalb Jahren zum Abschluss geführt werden können. „Grundlegende Voraussetzung dafür ist eine stärkere Kompatibilität des Übergangs- zum Ausbildungssystem mit entsprechend anrechenbaren Zertifikaten, die eindeutig erworbene berufliche Qualifikationen ausweisen“, so sein Fazit.

Die Vorteile eines standardisierten Kanons an Qualifizierungsbausteinen beschrieb Karen Schober, Projektleiterin Ausbildungspakt in der Bundesagentur für Arbeit: „Ein Bausteinsystem würde uns sehr helfen, weil damit Jugendliche in den unterschiedlichen Teilbereichen des Übergangssystems einheitliche und zertifizierte Qualifikationen erwerben könnten, die bundesweit anschlussfähig und damit verwertbar sind. In gleicher Weise würden uns diese Bausteine natürlich auch in der Weiterbildung nutzen.“ Darüber hinaus verwies Karin Schober, auf den „[Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife](#)“: „Ausgangspunkt war, das Thema Ausbildungsreife sachlich anzugeben. Uns ging es darum, ein praxisnahes und -taugliches Verständigungsinstrument zu entwickeln, das sowohl den Interessen der Betriebe als auch denen der Jugendlichen gerecht wird“, betonte Schober. „Dazu haben wir zunächst auf der begrifflichen und sachlichen Ebene Ausbildungsreife, Berufsreife und Vermittelbarkeit abgegrenzt. Darüber hinaus wurden zusammen mit den Betrieben Mindeststandards erarbeitet und Indikatoren zur Identifizierung von Ausbildungsreife entwickelt.“

Robert Günthner, Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Bayern machte deutlich, dass bei den verschiedenen Modellen insbesondere die größeren Spielräume beim Übergang interessant seien. „Für Jugendliche im Übergangssystem ist es wichtig, Möglichkeiten und Formen zu entwickeln, damit der Übergang in den Beruf gelingt“, so Günthner. Es bestärke allerdings die Skepsis, dass immer darüber diskutiert würde, wie man Ausbildung verkürzen könne. „Es wird weniger darüber diskutiert, wie man bei

Jugendlichen, die Defizite haben, Ausbildung verlängert, ihnen mehr Zeit gibt, damit sie den Abschluss schaffen.“ Es gebe zwar die Möglichkeit der Stufenausbildung. Es gebe aber auch konkrete Erfahrungen, dass es nicht im Ermessen des Jugendlichen liege, nach der zweijährigen Ausbildung noch die Folgestufe zu absolvieren. Er warnte davor, notwendige strukturelle Veränderungen dazu zu nutzen, Ausbildung einseitig zu verkürzen. Dies würde unmittelbare Konsequenzen auf das Tarifvertragssystem haben, die aus Gewerkschaftssicht nicht akzeptabel seien.

In ihrem Abschlussstatement lobte Kornelia Haugg das Engagement von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite im Hinblick auf die Verbesserung der dualen Berufsausbildung. Gerade vor dem Hintergrund der Globalisierung und des internationalen Wettbewerbs sei es auch zukünftig dringend erforderlich, Fachkräfte auf höchstem Niveau zu qualifizieren. Sie machte deutlich, dass die aktuellen Probleme auf dem Ausbildungsmarkt nicht das System als solches in Frage stellten. *„Hierbei handelt es sich eigentlich eher um Probleme an den Rändern“*, so Haugg. *„Diese Probleme können durch eine stärkere Flexibilisierung und eine höhere Durchlässigkeit gelöst werden.“* Mit den vorgestellten Modellen böten sich Chancen, um am unteren Rand Jugendlichen aus dem Übergangssystem Perspektiven und Beschäftigungschancen zu eröffnen und am oberen Rand attraktiv für leistungsstarke Jugendliche zu bleiben, die bereits einzelne Module der Fort- und Weiterbildung absolvieren könnten. Dabei sei jedoch klar, dass diese Modelle nur für einen kleinen Teil der Ausbildungsverhältnisse von Interesse seien, *„die Mehrheit aber auch weiterhin normale Ausbildungsverträge haben wird.“*