



HANDWERKSTAG



BWHT

Wege in die Berufswelt

Agenda zur Zukunftsgestaltung

Schriftenreihe
Baden-Württembergischer Handwerkstag
www.handwerk-bw.de



Gliederung

A.	Duales System verliert an Boden	3
I.	Symptome der Erosion der dualen Ausbildung	3
1.	Rückläufige Ausbildungszahlen	3
2.	Immer weniger Jugendliche streben eine Ausbildung im dualen System an	4
3.	Rückläufige Ausbildungsbereitschaft der Betriebe	5
II.	Gründe für die Attraktivitätsverluste des dualen Systems	6
1.	Das duale System aus Sicht der Betriebe	6
1.1	<i>Erhöhte Ansprüche an Ausbildungsberufe</i>	6
1.2	<i>Spezialisierung und Flexibilität der Betriebe versus standardisierten Ausbildungsplänen</i>	7
1.3	<i>Veränderte Qualifikationsanforderungen</i>	8
1.4	<i>Mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen</i>	10
1.5	<i>Neue Rekrutierungswege zur Deckung des Fachkräftebedarfs</i>	12
2.	Das duale System aus Sicht der Schulabgänger	13
2.1	<i>Schlechtes Image der dualen Ausbildung</i>	13
2.2	<i>Begrenzte berufliche Entwicklungsperspektiven</i>	14
2.3	<i>Mangelnde Kompatibilität zwischen Allgemeinbildung und dualer Ausbildung</i>	15
2.4	<i>Geringes Ansehen der Ausbildungsberufe</i>	16
2.5	<i>Berufsbezeichnungen sprechen junge Menschen nicht an</i>	16
2.6	<i>Mangelnde Differenzierung und Flexibilität</i>	16
2.7	<i>Betriebliche Ausbildung entspricht nicht den Erwartungen der Jugendlichen</i>	17
2.8	<i>Zunehmender Konkurrenzdruck seitens der Hochschulen und Vollzeitschulen</i>	17
2.9	<i>Informationsdefizite bei Schülern, Eltern und Lehrern</i>	18
3.	Fazit	19
B.	Wege zu neuer Stärke	20
I.	Leitlinien einer zukunftsorientierten Bildungspolitik im Handwerk	20
1.	Ausbildungsreife als Erfolgsvoraussetzung	20
2.	Erhöhung der Ausbildungsqualität	21
3.	Modernisierung des Berufsprinzips	22
4.	Flexibilität und Differenzierung von Ausbildungsberufen	23
5.	Durchlässigkeit und Transparenz	24
6.	Verzahnung zwischen Allgemein-, Berufs-, Hochschul- und Weiterbildung	24
7.	Erhöhung der Attraktivität der Berufsbezeichnungen	25
8.	Europäische Integration und Wettbewerbsfähigkeit	26
II.	Handlungsschwerpunkte	28
1.	Weiterentwicklung der dualen Ausbildung im Handwerk	28
1.1	<i>Flexibilisierung und Differenzierung der handwerklichen Aus- und Weiterbildung</i>	28
1.2	<i>Professionalisierung und Qualitätssteigerung der betrieblichen Ausbildung</i>	32
1.3	<i>Neubestimmung der Rolle der Berufsschule</i>	34
1.4	<i>Ausbau des Fort- und Weiterbildungssystems des Handwerks</i>	37
1.5	<i>Verzahnung der Berufs- mit der Allgemein- und Hochschulbildung</i>	40
1.6	<i>Priorität des dualen Systems gegenüber Vollzeitschulen</i>	44
2.	Berufsorientierung	46
2.1	<i>Berufsvorbereitung</i>	46
2.2	<i>Berufsinformation</i>	47
2.3	<i>Berufliche Qualifikationen mit der Allgemeinbildung verknüpfen</i>	49
2.4	<i>Übergang von der Schule in den Beruf</i>	50
3.	Anpassung der Ausbildungskosten	52
C.	Anhang	55
	Schaubilder	55
	Glossar	64

Impressum:

Baden-Württembergischer Handwerkstag
Heilbronner Strasse 43
70191 Stuttgart
<http://www.handwerk-bw.de>

Ekaterina Kouli, Abteilungsleiterin Bildungspolitik des Baden-Württembergischer Handwerkstages
Claus Munkwitz, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Region Stuttgart
Hans-Peter Huber, Geschäftsführer der Ausbildungsabteilung der Handwerkskammer Region Stuttgart
Andreas Kofler, Geschäftsführer des Landesinnungsverbandes f. d. württ. Bäckerhandwerk e.V.
Gerd Lutz, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Karlsruhe
Dr. Hartmut Richter, Hauptgeschäftsführer des Baden-Württembergischen Handwerkstages
Walter Schäfer, Hauptabteilungsleiter der Berufsbildungsabteilung der Handwerkskammer Karlsruhe
Michael Wohlrabe, stv. Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Freiburg
Manfred Wolfensperger, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Konstanz

A. Duales System verliert an Boden

Eine der tragenden Säulen des deutschen Bildungssystems ist die duale Ausbildung, die von fast zwei Dritteln eines Altersjahrgangs, der sich für den Arbeitsmarkt qualifiziert, durchlaufen wird. Als Herzstück der Berufsbildung ermöglicht das duale System eine auf die Bedürfnisse der Betriebe optimal angepasste Ausbildung,

- die den aktuellen technologischen Entwicklungen und den Anforderungen des Marktes Rechnung trägt,
- den Staat bei der Finanzierung der Ausbildung entlastet,
- ein wirksames und aus berufspädagogischer Sicht äußerst innovatives Lernkonzept anbietet,
- den Übergang von der Schule in den Beruf durch die Zusammenführung von Betrieb und Auszubildendem erleichtert und dadurch
- die Jugendarbeitslosigkeit erheblich reduziert.

Dieses System der beruflichen Qualifizierung in Betrieb und Schule, das sich in der Vergangenheit als wichtiger Standortvorteil erwiesen und die wirtschaftliche Prosperität der Bundesrepublik ermöglicht und gesichert hat, gerät zunehmend in die Kritik. Dem dualen System gelingt es immer weniger, als ein attraktives berufsqualifizierendes Modell für alle Begabungslagen und damit für den größten Teil der Schulabgänger zu gelten. Die Anzeichen einer Erosion dieses in der ganzen Welt hoch angesehenen Systems sind unübersehbar:

I. Symptome der Erosion der dualen Ausbildung

1. Rückläufige Ausbildungszahlen

Die Zahl der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die im dualen System ausgebildet werden, ist rückläufig. Sie ist zwischen 1985 und 2003 allein in Baden-Württemberg – einem Bundesland mit einer hohen Ausbildungsintensität – um nahezu 27 Prozent gesunken. Während die Zahl der Auszubildenden in Baden-Württemberg im Jahr 1985 bei 4.578 lag, gab es im Jahr 2003 nur noch 200.149 (vgl. Schaubild 1, S. 55) Auszubildende.

Ein Vergleich der Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge verdeutlicht, dass die Marktanteile der dualen Ausbil-

dung rückläufig sind. Zwischen 1985 und 2003 ist die Zahl der Schulabgänger demographisch bedingt um 9,1 Prozent zurückgegangen, von 178.214 im Jahr 1985 auf 162.014. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge verringerte sich aber im selben Zeitraum um 32 Prozent, von 105.542 auf 71.703 (vgl. Schaubild 1, S. 55).

2. Immer weniger Jugendliche streben eine Ausbildung im dualen System an

Das Bildungsverhalten der Jugendlichen hat sich in den letzten 30 Jahren grundlegend verändert. Dies wird nicht nur an der schulischen Vorbildung der Schulabgänger deutlich, sondern auch am Durchschnittsalter der Ausbildungsanfänger. Während in Baden-Württemberg 1970 noch 70 Prozent der Grundschüler auf die Hauptschule überwechselten, waren es im Jahre 2003 nur noch 31,8 Prozent. Entsprechend ist die Zahl der Schüler an Realschulen und Gymnasien gestiegen (vgl. Schaubild 2, S. 56). Zwischen 1970 und 2001 ist das Durchschnittsalter der Ausbildungsanfänger um zwei Jahre gestiegen und liegt gegenwärtig bei 18,2 Jahren.

Mit dem steigenden Erwerb von höheren Schulabschlüssen steigt auch die Erwartung an entsprechende Ausbildungskarrieren, was dazu führt, dass immer weniger Schulabgänger mit höheren Abschlüssen bereit sind, eine Ausbildung im dualen System zu beginnen. Stattdessen streben sie den Besuch einer weiterführenden Schule oder einer Hochschule an. So hat sich die Zahl der Studienanfänger an Hochschulen in Baden-Württemberg zwischen 1985 und 2003 von 25.808 auf 41.013 erhöht, was eine Steigerung von 58,9 Prozent (vgl. Schaubild 3, S. 57).

Neben der Zahl der Hochschüler nimmt auch die Zahl der Schüler an beruflichen Vollzeitschulen seit Jahren kontinuierlich zu. Der prozentuale Anteil der Schülerinnen und Schüler, die eine Schule in Vollzeitform besuchen, ist zwischen 1985 und 2003 um 13,2 Prozentpunkte, von 33,8 auf 47 Prozent, gestiegen (vgl. Schaubild 4, S. 58). Dies macht deutlich, dass die Rolle des Staates bei der beruflichen Ausbildung zunimmt und die duale Ausbildung demgegenüber an Bedeutung verliert.

3. Rückläufige Ausbildungsbereitschaft der Betriebe

Unterschiedliche statistische Auswertungen – wie beispielsweise des Bundesinstitutes für Berufsbildung, vgl. Bardeleben/Troltsch 1997 – lassen einen generellen Rückgang der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe in den alten Ländern der Bundesrepublik erkennen. So nahm die Zahl der in der Beschäftigtenstatistik erfassten Ausbildungsbetriebe in der Zeit zwischen 1985 und 1999 von 489.016 auf 389.113 und damit um mehr als 20 Prozent ab (vgl. Schaubild 5, S. 59). Auch die Ausbildungsbetriebsquote, also der Anteil der ausbildenden Betriebe an der Gesamtzahl der Betriebe, hat sich innerhalb dieses Zeitraums erheblich verringert. Während Mitte der 80er Jahre noch mehr als ein Drittel der Betriebe (34,7 %) ausgebildet haben, haben sich Ende der 90er weniger als ein Viertel der Betriebe (23,3 %) in der dualen Ausbildung engagiert (vgl. Schaubild 5, S. 59).

Eine Abnahme des Anteils der Ausbildungsbetriebe wird auch in Baden-Württemberg festgestellt. Das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung spricht in seinem Kurzbericht „Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg: ‚Ausbildungslücke‘ nimmt deutlich zu“ von einer Entwicklung, die einer Trendwende gleichkommt. Im Jahr 2002 lagen die jeweiligen Anteilswerte der Ausbildungsbetriebe mit steigender Betriebsgröße zwischen 13 und 88 Prozent, während diese 2001 noch 12 bis 93 Prozent betragen haben (s. Schaubild 6, S. 60).

II. Gründe für die Attraktivitätsverluste des dualen Systems

Anhand der beschriebenen Entwicklungen ist zu schlussfolgern, dass die duale Ausbildung sowohl bei den Betrieben als auch bei den Jugendlichen erheblich an Attraktivität verloren hat. Die Ursachen, die sich in erster Linie in den seit Jahren rückläufigen Ausbildungszahlen manifestieren, sind vielfältig. Sie sollen im Folgenden sowohl aus der betrieblichen Sicht, als auch aus Sicht der Schulabgänger beleuchtet werden.

1. Das duale System aus Sicht der Betriebe

1.1 Erhöhte Ansprüche an Ausbildungsberufe

Das wesentliche Merkmal der heutigen Gesellschaft besteht in der rasanten Zunahme des Wissens, insbesondere des wissenschaftlich-technischen Wissens, das in alle Lebens- und Handlungsbereiche eindringt. Wissen wird konstitutiv für die Gesellschaft und zur Grundlage sozialen und ökonomischen Handelns. In der „Wissensgesellschaft“ wird Wissen zur maßgeblichen Größe im Produktionsprozess und damit zur primären Voraussetzung für wirtschaftliches Wachstum. Gleichzeitig führt die schnelle Vermehrung zu einer kurzen Verwertbarkeit und einer schnellen Veraltung des Wissens sowie zu kürzer werdenden Innovationszyklen. Mit dem Bedeutungsgewinn des Wissens innerhalb des Produktionsprozesses geht ein erheblicher Wandel in der Produktions- und Beschäftigtenstruktur des handwerklichen und industriellen Sektors einher. Damit kommt es gleichzeitig zu gravierenden Änderungen in den dominierenden Arbeitsfähigkeiten und -anforderungen.

Die rasante technologische Entwicklung, die fortschreitende Globalisierung der Wirtschaft und das Zusammenrücken von Europa, die zur Überwindung nationaler Grenzen, zu verschärften Wettbewerbsbedingungen und zu erhöhtem Kostendruck führen; die Ökologisierung des Wirtschaftens durch die Tendenz zum integrierten Umweltschutz, – dies sind die wesentlichen Merkmale der gegenwärtigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Neue Arbeits- und Organisationskonzepte kommen zum Einsatz. Immer schneller müssen neue, hochwertige Produkte in der Regel in fachübergreifender Kooperation entwickelt und auf dem Markt zu günstigen Preisen angeboten werden. Für die Betriebe bedeutet dies alles: Der Bedarf an einfachen Tätigkeiten geht zurück, während der Bedarf an anspruchsvollen Tätigkeiten steigt.

Dies bestätigt eine Prognose des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Ihr zufolge wird der Anteil der einfachen Tätigkeiten zwischen 1995 und 2010 von 19,6 auf 15,7 Prozent sinken (vgl. IAB Kurzbericht Nr. 9/ 7.7.2003, S.3). Der Anteil der mittel qualifizierten Tätigkeiten wird in diesem Zeitraum von 45,8 auf 43,7 Prozent zurückgehen, während sich der Anteil der hochqualifizierten Tätigkeiten von 34,8 auf 40,5 Prozent erhöhen wird. Der Trend zu immer anspruchsvolleren Tätigkeiten führt zu einer Veränderung der Qualifikationsanforderungen. Die Entwicklung anspruchsvoller Ausbildungsberufe zieht erhöhte Anforderungen an die Vorqualifikation der Ausbildungsanfänger nach sich.

1.2 Im Spannungsfeld: Spezialisierung und Flexibilität der Betriebe / standardisierten Ausbildungsordnungen

Dieser Tätigkeitswandel erfordert einen hohen Flexibilitäts- und Spezialisierungsgrad seitens der Betriebe. Da viele Betriebe aufgrund zunehmender Spezialisierungen nicht mehr in der Lage sind, einen Ausbildungsberuf in seiner Gesamtheit auszubilden, entstehen Spannungen zwischen betrieblichen Interessen und der standardisierten Regulierung der Berufsausbildung. Zwar wird durch die Ausbildungsordnungen ein betriebsübergreifender und berufsspezifischer Rahmen geschaffen, der zu beruflicher Professionalität und Mobilität führt, diese wirksame Kanalisierung von Ausbildungsstrategien und -interessen stößt aber zunehmend an Grenzen:

- Da Wissen sich schnell wandelt und Neues ständig dazu kommt, wird Lernen zur lebensbegleitenden Aufgabe, welche die Konzentration auf eine einzige Ausbildungsphase zu Beginn des Erwerbslebens obsolet werden lässt. An diese Stelle treten unterschiedliche Aus-, Fort- und Weiterbildungsphasen im Laufe des Lebens.
- Aufgrund ihrer Variabilität und Vielfalt tragen die neuen Produktions- und Organisationskonzepte zu einer größeren Bandbreite der Anforderungen an die betriebliche Berufsausbildung bei. Der Bedarf an Differenzierung, der durch den technologischen Wandel zusätzlich verschärft wird, erfordert flexiblere Ausbildungsstrukturen und lässt sich mit den herkömmlichen Ausbildungsinhalten und -abläufen oft nicht bewältigen. Der Vorteil der dualen Ausbildung gegenüber anderen Ausbildungsformen schwindet in dem Maße, in dem die Ausbildung nicht mehr dem Anforderungsprofil der Betriebe entspricht.

- Die berufsorientierte Organisationsform von Arbeit verursacht ein Denken in Kategorien von prioritären Zuständigkeiten und behindert die Implementierung des Integrationsprinzips auf allen Ebenen einer Organisation bzw. eines Betriebes. Insbesondere für innovative Betriebe wird eine Berufsausbildung nur dann attraktiv bleiben, wenn berufliche Ausbildungskonzepte eine Überwindung betrieblicher Kooperationsbarrieren und funktionaler Zuständigkeiten aktiv unterstützen.

Das Niveau der berufsfachlichen Ausbildungen wird immer heterogener und reicht von Angelerntentätigkeiten bis hin zu Tätigkeiten, die akademisches Niveau erreichen. So werden auf der einen Seite einfache Ausbildungsberufe oder „modulare“ Ausbildungskonzepte entwickelt und auf der anderen Seite erhöhen sich die Einstiegsqualifikationen.

1.3 *Veränderte Qualifikationsanforderungen*

Infolge des grundlegenden Strukturwandels der Wirtschafts- und Arbeitswelt lassen sich die Auswirkungen auf die Arbeitsanforderungen im Einzelnen längerfristig weniger denn je vorhersagen. Die alles entscheidende Qualifikationsanforderung an die künftigen Arbeitskräfte besteht daher in der Fähigkeit zur permanenten Anpassung an Veränderungen des Wissens und damit in der Bereitschaft zum lebenslangen Lernen. Das Berufsausbildungssystem muss sich daher in viel stärkerem Maße auf die Vermittlung von Handlungskompetenz konzentrieren, d.h. der Fähigkeit zum Handeln und zur eigenständigen Gewinnung neuen Wissens. Unter Handlungskompetenz subsumieren sich folgende Dimensionen:

Fachkompetenz:

Hierzu zählt einmal technisches Wissen, das sich auf das Produkt und die Produktionstechnik bezieht, sowie organisatorisch-dispositives Wissen, das die Arbeitskräfte in die Lage versetzt, Arbeitsabläufe zu planen und zu organisieren. Hinzu kommen ökologische Grundkenntnisse, die alle Wirtschaftsbereiche betreffen.

Methodenkompetenz:

Hierunter ist die Fähigkeit zu verstehen, Probleme zu lösen, bei denen der Rückgriff auf gelernte Lösungsmuster nicht ausreicht und daher zusätzliches Wissen erworben und angewendet, d.h. gelernt werden muss. In Anbetracht der gewaltigen Wissensmenge erfordert

dies die Fähigkeit, aus der Vielfalt der Informationen die jeweils relevanten zu selektieren, zu bewerten, in Beziehung zueinander zu setzen und schließlich auszuwerten.

Sozialkompetenz:

Da sich Arbeitshandeln in zunehmendem Maße unter kooperativen Formen (Arbeitsorganisation) und auf neuen Wegen (Interdisziplinarität) vollzieht, sind auch das Wissen um soziale Zusammenhänge sowie kommunikative, kooperative Fähigkeiten wesentliche Bestandteile des Handlungswissens.

Informationstechnische Kompetenz:

Dies wird besonders hervorgehoben, weil die Informationstechnik in allen zuvor genannten Dimensionen immer wichtiger wird: Wenn Informationstechnologien als Produktions- oder Steuerungstechnik eingesetzt werden, ist dieses Wissen ein wesentlicher Bestandteil des fachlichen Wissens. Als Hilfsmittel zur Informationsbeschaffung und -verarbeitung stellt es einen Aspekt des methodischen Wissens und als Kommunikationstechnik einen Teil des sozialen Wissens dar.

Fremdsprachenkompetenz:

Ohne solide Fremdsprachenkenntnisse ist in einer globalen Gesellschaft mit global agierenden Unternehmen die Handlungsfähigkeit des Einzelnen enorm eingeschränkt. Die Aktualisierung des Fachwissens ist für viele Produkte, die aus dem Ausland kommen, nicht möglich; das methodische und soziale Wissen beschränkt sich auf einen Sprachraum; die Möglichkeiten und Chancen der Informations- und Kommunikationstechnologien können nicht ausgeschöpft werden.

Interkulturelle Kompetenz:

Die Beherrschung von Fremdsprachen allein reicht allerdings nicht aus, um in einer globalen Gesellschaft handlungsfähig zu sein. Erforderlich ist auch ein Verständnis für fremde Kulturen und kulturelle Zusammenhänge, welches am Besten über Austauschprojekte geweckt werden kann.

Es wird deutlich, dass sich Qualifikationsanforderungen in verschiedenen Berufen zunehmend überschneiden, und dass Lernen zu einer lebensbegleitenden Aufgabe wird. In der Wissensgesellschaft wird Mobilität in jeder Hinsicht zu einer wichtigen Eigenschaft, sowohl in horizontaler – d.h. in Bezug auf die Bereitschaft zum Erschließen neuer Wissensbereiche –

als auch in vertikaler Hinsicht – d.h. in Bezug auf die Bereitschaft zur Erschließung zusätzlichen Wissens innerhalb eines Bereiches.

Infolge der skizzierten Entwicklung wird Qualifikation ihren langfristigen Qualifizierungseffekt verlieren und durch ein Qualifikations-Patchwork ersetzt. Beide Entwicklungstrends, sowohl die Angleichungstendenzen als auch die kontinuierliche Weiterentwicklung, sind in den Ausbildungsordnungen entweder nicht oder in unzureichendem Ausmaß berücksichtigt.

1.4 Mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen

Die steigenden Qualifikationsanforderungen erhöhen den betrieblichen Bedarf an gut vorgebildeten und ausbildungsfähigen Lehrlingen. Entgegen dieser Entwicklung hat die Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen in den letzten Jahren aber deutlich abgenommen. Dies äußert sich insbesondere darin, dass immer mehr Lehrlinge Schwierigkeiten haben, die begonnene Ausbildung erfolgreich zu absolvieren. Ein großer Teil der Auszubildenden ist von Beginn der Lehre an auf unterstützende Maßnahmen seitens der Betriebe oder anderer Einrichtungen angewiesen. Doch selbst durch solche Begleitmaßnahmen kann nicht verhindert werden, dass viele Lehrlinge die Ausbildung aufgrund der Anforderungen der Ausbildungsberufe abbrechen.

Diese Erfahrungen der Wirtschaftsorganisationen und der Betriebe haben durch die Ergebnisse der PISA-Studie eine klare Bestätigung erfahren. Wie defizitär die in den allgemein bildenden Schulen vermittelten Kompetenzen heute bei den jungen Menschen aber oft sind, vor allem bei jenen, die eine Lehrstelle im Handwerk antreten, hat der Baden-Württembergische Handwerkstag in seinem Positionspapier aus dem Jahre 2002 „Konsequenzen aus PISA“ bereits aufgezeigt.

Letzten Endes führt die mangelnde Ausbildungsreife dazu, dass die Betriebe zunehmend Probleme haben, geeignete Bewerber für ihre Ausbildungsplätze zu bekommen, zumal sich nur noch die schwächeren Schüler für eine duale Ausbildung interessieren. Folglich können viele Ausbildungsplätze nicht adäquat besetzt werden, was viele Betriebe dazu zwingt, die Lehrstellen offen zu lassen. Hinzu kommt, dass eine große Zahl von Ausbildungsplätzen verloren geht, weil Schwierigkeiten bei der Lehrstellenbesetzung und negative Erfahrungen mit der Leistungsfähigkeit und -motivation der Auszubildenden dazu führen, dass die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe abnimmt.

Die Gründe für diese Entwicklung sind im veränderten Bildungs- und Berufswahlverhalten der Jugendlichen und ihrer Familien zu finden. Jaudas¹ u.a. beschreiben die Situation wie folgt:

Der Trend zur höheren Bildung „hat im Zusammenhang mit der Bildungsselektion und der Bildungsförderung dazu geführt, dass ein Teil der Jugendlichen, die früher völlig selbstverständlich nach der Pflichtschulzeit eine Lehrstelle gesucht hätten, heute auf der allgemein bildenden Schule bleibt, um später eine Ausbildung im tertiären Bereich zu absolvieren. Da Bildungsselektion auch Begabungs- und Leistungsselektion ist, bedeutet dies, dass viele besonders Begabte, bildungsorientierte und leistungsbereite Jugendliche, die vor 30 Jahren nach der Volksschule eine Lehre angefangen hätten, heute ihren Bildungsweg anders anlegen. Diejenigen, die unter den damaligen Bedingungen nach der Lehre mit großer Wahrscheinlichkeit den Meisterbrief erworben, eine Techniker Ausbildung absolviert oder mit einer gewaltigen Bildungsanstrengung über den zweiten Bildungsweg den Fachschulingenieur gemacht hätten, gehen heute – gefördert von einem durchlässigeren Bildungssystem, vom Trend zur umfassenden Bildung und von Eltern, die eine gute Ausbildung für ihre Kinder anstreben – häufig gleich auf das Gymnasium oder die Fachoberschule und studieren dann an der Fachhochschule oder der Universität.“ (ebd. S. 114f.)

Die Tatsache, dass die Zahl der Lehrlinge in den letzten vierzig Jahren trotzdem auf einem hohen Niveau geblieben ist, veranlasst die Forscher zu der These, „dass in vielen Ausbildungsberufen die Lehrlinge heute aus anderen Bevölkerungsgruppen kommen als vor dreißig, vierzig Jahren. Anstelle der gemischten Lehrlingspopulation von vor vierzig Jahren, in der es begabte und weniger begabte, motivierte und weniger motivierte Lehrlinge gab, ist heute davon auszugehen, dass es sich um eine schon stärker vorselektierte Gruppierung handelt, in der Begabung und Motivation zwar noch streuen, aber auf einem abgesenkten Niveau.“

Am stärksten betroffen von dieser Entwicklung dürften auf Grund ihrer vergleichsweise schwachen Position auf dem Ausbildungsmarkt und speziell bei der Lehrlingsrekrutierung viele Betriebe des Handwerks sein.“ (ebd. S. 115)

¹ J. Jaudas; H.G Mendius; P. Schütt; M. Deiß; J. Miklos (2004): Handwerk – nicht mehr Ausbilder der Nation? Übergangsprobleme von der handwerklichen Ausbildung ins Beschäftigungssystem. ISF München Forschungsberichte.

Die skizzierte Problematik beeinflusst nicht nur die Ausbildung, sondern auch die Weiterbildung. Leistungsschwache Auszubildende haben, auch wenn sie die Ausbildung absolvieren, in der Regel einen Mangel an theoretischen Kenntnissen. Dieses Defizit wird vielfach im Berufsleben und bei der Weiterbildung zu einer erheblichen Qualifizierungshürde.

1.5 Neue Rekrutierungswege zur Deckung des Fachkräftebedarfs

Angesichts der beschriebenen Entwicklungen ändern sich die Rekrutierungswege der Betriebe. Der Fachkräftebedarf wird teilweise durch Studienabbrecher, Teilnehmer und Absolventen aus Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, Absolventen schulischer Ausbildungsgänge und Bildungsangebote sowie Hochschulabsolventen gedeckt. Die Strategie auf eine betriebliche Ausbildung zu verzichten und stattdessen Akademiker einzustellen, ist gerade in Betrieben mit einem hohen Anteil an qualifizierten Arbeitskräften verbreitet. Eine weitere Option zur Deckung des Fachkräftebedarfs besteht in der Anpassungsqualifizierung von Arbeitskräften aus der Industrie, die dort freigesetzt werden.

Die veränderte Rekrutierungspraxis kann zum einen damit erklärt werden, dass die Betriebe diesen Personen die Bewältigung der veränderten Anforderungen eher zutrauen als den Absolventen des dualen Systems. Dies kann wiederum darauf zurückgeführt werden, dass die Ausbildungsreife der Jugendlichen abnimmt, während die betrieblichen Anforderungen steigen und einfache Tätigkeiten, die von Auszubildenden selbständig ausgeübt werden können, nicht mehr oder nicht mehr in größerem Umfang anfallen. Zum anderen spielt hierbei das Kostenkalkül eine Rolle: Die Betriebe ersparen sich die Kosten der Berufsausbildung, wenn sie auf Fachkräfte zurückgreifen können, die in außerbetrieblichen, öffentlich finanzierten Berufsausbildungsstätten qualifiziert wurden. Insbesondere Betriebe, die die Kosten der Ausbildung als zu hoch beurteilen oder unter einer hohen Fluktuation leiden, suchen vermehrt nach alternativen Rekrutierungsstrategien.

In den letzten Jahren sind auch – begünstigt von der novellierten Handwerksordnung - stärkere Vermarktungstendenzen der Ausbildung zu beobachten. Privatschulen versuchen die Not der Betriebe, aber auch die Angebotsknappheit an Ausbildungsplätzen zu nutzen und bieten sich für die Durchführung der Ausbildung an. Ausbildungsangebote von Privatschulen gibt es z. B. im Friseur-, und Elektrobereich sowie im Fotografenhandwerk. Diese Angebote dienen aber vor allem dazu, dass sich Zulieferer, beispielsweise Industrieunternehmen, ihren Absatzmarkt absichern. Die Ausbildungsinhalte sind dort in der Regel sehr selektiv angelegt

und nicht mit einer ganzheitlich umfassenden und qualitativ hochwertigen Ausbildung in Theorie und Praxis verbunden.

2. Das duale System aus Sicht der Schulabgänger

2.1 Schlechtes Image der dualen Ausbildung

Um die Gründe für das abnehmende Interesse der Jugendlichen an einer dualen Ausbildung zu eruieren, ist es zunächst erforderlich, nach den Kriterien zu fragen, die der Berufswahl der Jugendlichen zugrunde liegen. Aufschlüsse hierüber ergeben sich aus der Betrachtung der Erwartungen der Jugendlichen an ihren künftigen Beruf, die im Rahmen der Untersuchung der Akademie für Technikfolgenabschätzung (TA-Akademie) erhoben wurden. Diesbezüglich zeigte sich, dass vor allem jenen Aspekten eine herausragende Bedeutung zukommt, die die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten betreffen (Berufschancen, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten). Ebenfalls eine wichtige Rolle spielen inhaltliche Aspekte der beruflichen Tätigkeit (Interesse an der Arbeit, Vielseitigkeit der Tätigkeit, Sichtbarkeit der Arbeitsergebnisse) und die Rahmenbedingungen der Arbeit (Arbeitsklima, Einkommen, Kontaktmöglichkeiten, geregelte Arbeitszeiten). Und schließlich wird auch das Ansehen eines Berufs von der Mehrheit der befragten Schüler als wichtig oder sehr wichtig eingestuft.

Offenbar bewertet eine Vielzahl junger Menschen die duale Ausbildung im Hinblick auf diese Kriterien gegenüber anderen Bildungsoptionen als niedriger. Dies wird durch die Ergebnisse der Studie der TA-Akademie bestätigt: In Bezug auf wichtige Kriterien der Berufswahlentscheidung erhält die duale Ausbildung von den befragten Schülern keine guten „Noten“ (vgl. Schaubild 7, S. 61). Dies betrifft insbesondere die gewerblich-technische Ausbildung in Industrie und Handwerk, wohingegen eine kaufmännische Ausbildung in vielen Bereichen besser beurteilt wird. Was die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten betrifft, so sehen bei einer Ausbildung in der Industrie nur 14,8 Prozent und bei einer Ausbildung im Handwerk nur 8,9 Prozent der befragten Schüler ihre Ansprüche an die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten voll und ganz erfüllt.

Im Hinblick auf die inhaltlichen Aspekte der Arbeit wird die duale Ausbildung etwas besser beurteilt. Immerhin gehen 19,4 Prozent (Industrie) bzw. 22,7 Prozent der Schüler davon aus,

dass ihre Bedürfnisse nach einer vielseitigen Tätigkeit vollständig befriedigt werden, wenn sie diesen Ausbildungsweg wählen. Die Einkommenschancen, die einen wichtigen Aspekt der Rahmenbedingungen der Arbeit repräsentieren, werden dagegen deutlich schlechter bewertet: Bezüglich der Industrie erwarten 9,1 Prozent und bezüglich des Handwerks lediglich 5,1 Prozent der Schüler, dass ihren Erwartungen an die Bezahlung zur Gänze entsprochen wird.

Auch im Hinblick auf das gesellschaftliche Ansehen schneidet die duale Ausbildung schlecht ab: In Bezug auf eine Industrielehre geben nur 10,8 Prozent und in Bezug auf eine Handwerkslehre geben sogar nur 8,6 Prozent der Schüler an, dass ihre Ansprüche in diesem Bereich voll und ganz erfüllt werden.

Neben den begrenzten Einkommenschancen, die naturgemäß mit der Höhe des Bildungsabschlusses zunehmen, sind demnach vor allen Dingen folgende Faktoren für die geringe Attraktivität der dualen Ausbildung verantwortlich zu machen:

- begrenzte berufliche Entwicklungsperspektiven,
- das geringe gesellschaftliche Ansehen der entsprechenden Berufe sowie
- wahrgenommene Defizite in Bezug auf die Verwirklichung von Ansprüchen, die an die Arbeit gestellt werden.

2.2 Begrenzte berufliche Entwicklungsperspektiven

Im Hinblick auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten ist zu konstatieren, dass sich die Aufstiegschancen für Absolventen der dualen Ausbildung in den letzten Jahren verringert haben. Zunächst einmal hat sich die Zahl der Aufstiegspositionen infolge von organisatorischen Restrukturierungsmaßnahmen in der Vergangenheit erheblich reduziert. Im Zuge der Einführung schlanker Produktionskonzepte wurden Hierarchien abgeflacht und indirekte Funktionen in die Produktion integriert. Infolgedessen kam es zu einem massiven Abbau von Meisterstellen und von Stellen in den indirekten Bereichen, etwa der Qualitätssicherung oder der Instandhaltung, allesamt klassische Aufstiegspositionen für die Absolventen dualer Ausbildungsgänge.

Darüber hinaus sehen sich die Absolventen des dualen Systems einer zunehmenden Konkurrenz durch akademisch qualifizierte Arbeitskräfte ausgesetzt. Die Expansion der Hoch-

schulen hat den Arbeitsmarkt mit einer hohen Zahl von Akademikern gespeist. Diese drängen verstärkt in jene Aufstiegspositionen, die betrieblich aus- und fortgebildeten Personen zur Verfügung standen. Damit wird das Monopol privilegierter Erwerbschancen durchbrochen, da qualifizierte Arbeitsplätze und untere Führungspositionen im Beschäftigungssystem nicht mehr vorrangig mit dual ausgebildeten Beschäftigten besetzt werden. Diese Entwicklung wird durch die Novellierung der Handwerksordnung erheblich beschleunigt.

Der dreistufige Bildungsprozess des Handwerks Lehrling – Geselle – Meister, der mit einer bestimmten Vorbild- und Berufssozialisationsfunktion verbunden war, kommt zunehmend unter Druck. Der über diesen Weg qualifizierte Ausbilder erhält Konkurrenz. Die Gleichsetzung akademischer Ausbildungsgänge mit der Meisterprüfung, breit angelegte Ausnahmemöglichkeiten im Rahmen der Handwerksordnung sowie der Verzicht auf die Meisteranforderungen in zahlreichen Handwerken beginnen dieses Qualifizierungsmodell an einer entscheidenden Stelle in Frage zu stellen. Anders als früher kann der Weg zum ausbildenden Handwerksunternehmer nunmehr von der Schulbank direkt gegangen werden. Ein Bachelor-Abschluss kostet nicht mehr Zeitaufwand als eine Ausbildung. In Anbetracht dieser Entwicklungen wird die duale Ausbildung für viele karriereorientierte Schulabgänger in zunehmendem Maße unattraktiv.

2.3 Mangelnde Kompatibilität zwischen Allgemeinbildung und dualer Ausbildung

Das größte Manko des dualen Systems in Bezug auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten besteht darin, dass dieses System von weiterführenden Bildungswegen abgeschottet ist. Die duale Ausbildung als eigenständiger Teil des Bildungssystems ist unzureichend in das Gesamtsystem integriert. Dadurch hat sie sich zu einer Bildungssackgasse entwickelt. Die duale Ausbildung wird für die Schulabgänger umso weniger attraktiv, je mehr ein höheres und vor allem ein abstraktes Wissen sowie Flexibilität und Anpassungsfähigkeit vom Arbeitsmarkt erwartet werden. Ein Schulabgänger, der die allgemein bildende Schule mit der Hochschulreife verlässt, verfügt automatisch über den Anschluss an das Hochschulsystem. Ein Schulabgänger dagegen, der das Schulsystem mit einem Hauptschulabschluss oder mit Mittlerer Reife verlässt, um in die duale Ausbildung einzusteigen, braucht erheblich länger. Es ist für ihn wesentlich schwieriger, den Anschluss an das „allgemein bildende Bildungswesen“ wieder zu finden, weil sein Abschluss keine Entsprechung hat.

2.4 Geringes Ansehen der Ausbildungsberufe

Die fehlende Anschlussfähigkeit der dualen Ausbildung an die weiterführende Allgemeinbildung ist auch mit für das geringe gesellschaftliche Ansehen dieses Bildungsweges verantwortlich zu machen. Hoch angesehen sind Berufe, die ein hohes Maß an theoretischem und abstraktem Wissen erfordern und eine langjährige schulische Ausbildung voraussetzen. Da die duale Ausbildung nicht mit derartigen Aspekten in Verbindung gebracht wird und sie auch keinen Zugang zu diesen Bildungsgängen ermöglicht, wird sie entsprechend niedriger bewertet. Dies äußert sich nicht zuletzt darin, dass Schüler, die aufgrund ihrer schulischen Leistungen die Möglichkeit haben, eine weiterführende Schule zu besuchen, kaum Interesse an einer dualen Ausbildung zeigen. Wer die Mittlere Reife oder das Abitur geschafft hat, meint etwas „Besseres“ verdient zu haben als eine duale Ausbildung, denn dafür genüge schließlich der Hauptschulabschluss (vgl. Hampel u.a. 2003).

2.5 Berufsbezeichnungen sprechen junge Menschen nicht an

Die im September 2004 vorgelegten Ergebnisse einer Untersuchung² des Bundesinstituts für Berufsbildung in Kooperation mit der Universität Bonn zeigen, dass Berufsbezeichnungen einen erheblichen Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen haben. Traditionelle Berufsbezeichnungen werden von ihnen dabei oft falsch interpretiert. Namen wie Müller, Maurer, Schornsteinfeger oder Bäcker verbinden die jungen Menschen nicht mit der modernen Berufswirklichkeit. Die Folge: Sie halten die Berufe für altmodisch und meiden sie. Jugendliche neigen zudem dazu, die Zahl der in Frage kommenden Berufe überschaubar zu halten. Berufsbezeichnungen dienen ihnen als Raster, was nicht interessant klingt, fällt durch. Dem ersten Eindruck einer Berufsbezeichnung kommt somit eine entscheidende Weichenstellung zu. Ist sie negativ, bestehen kaum noch Chancen, dass der Beruf weiter beachtet wird.

2.6 Mangelnde Differenzierung und Flexibilität

Das geringe Interesse höher qualifizierter Schüler an einer dualen Ausbildung ist auch darin begründet, dass gerade sie ihre Ansprüche an die Arbeit und den Beruf hier vielfach nicht erfüllt sehen. Das duale System bietet wenige Differenzierungsmöglichkeiten, um auf unterschiedliche Begabungen und Interessenlagen einzugehen, so dass die Ausbildung im Grunde für alle Auszubildenden mit den gleichen Inhalten und Anforderungen verbunden ist. Dies

führt dazu, dass Schüler, die höhere Ansprüche an ihre Arbeit, die theoretischen Inhalte der Ausbildung, die Vielseitigkeit von Aufgaben etc. stellen, nicht davon ausgehen, dass diese im Rahmen der dualen Ausbildung befriedigt werden können. Umgekehrt sehen sich schwächere Lehrlinge in der Ausbildung oftmals überfordert.

2.7 Betriebliche Ausbildung entspricht nicht den Erwartungen der Jugendlichen

Ein weiteres Problem besteht darin, dass die Ausbildung im Betrieb vielfach nicht dem Erfahrungshorizont und den Erwartungen der Jugendlichen entspricht. Dies ist vor allen Dingen bei kleinen und mittelständischen Betrieben der Fall. Aufgrund ihrer Größe sind sie nicht in der Lage, die gleichen Leistungen und Angebote bereitzustellen wie Großbetriebe. So können die Erwartungen der Auszubildenden an geordnete Beschäftigungsstrukturen und hohe Sozialleistungen häufig nicht erfüllt werden. Zudem ist die Ausbildung hier stärker durch auftragsorientiertes Lernen und praktisches Tun und nicht durch Lernen im „Schonraum“ Lehrwerkstatt geprägt. Dies deckt sich nicht mit den Erfahrungen der Jugendlichen, die gelernt haben, in vorbereiteten und wohl proportionierten Einheiten meist geistiger Auseinandersetzung zu lernen.

Die Praxis allerdings zeigt, dass Jugendliche, die sich für eine Ausbildung im dualen System entscheiden, gerade den Aspekt der Handlungsorientierung, der kundenorientierten Projektarbeit und der Möglichkeit zur selbständigen Arbeitsleistung als besonders positiv, interessant und motivationsfördernd wahrnehmen.

2.8 Zunehmender Konkurrenzdruck seitens der Hochschulen und Vollzeitschulen

Die geringe Attraktivität der dualen Ausbildung, die nicht zuletzt auf die begrenzten Entwicklungsperspektiven, das niedrige Ansehen und die Diskrepanz zwischen den Ansprüchen der Jugendlichen und ihren Realisierungsmöglichkeiten zurückgeführt werden kann, hat die Nachfrage nach weiterführenden Bildungsmöglichkeiten deutlich erhöht. Durch den Ausbau von Vollzeitschulen und die Expansion der Hochschulen wurde dieser Trend zusätzlich verstärkt. So ist die duale Ausbildung unter einen zunehmenden Konkurrenzdruck seitens der

² A. Krewerth; T. Tschöpe; J. G. Urlich; A. Witzki (2004): „Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl der Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse“ W. Bertelmann Verlag, Bielefeld.

Hochschulen und der Vollzeitschulen geraten. Immer mehr Schulabgänger streben an, über eine Vollzeitschule die Hochschulzugangsberechtigung zu erlangen und ein Studium aufzunehmen. In Anbetracht des großen Angebots an derartigen Bildungsmöglichkeiten ist die duale Ausbildung besonders bei leistungsfähigen Schulabgängern kaum noch konkurrenzfähig. Diese ohnehin schwierige Situation wird durch die flächendeckende Einführung von Bachelorstudiengängen und der damit verbundenen Reduzierung der Studienzeiten und -inhalte zusätzlich verschärft.

2.9 Informationsdefizite bei Schülern, Eltern und Lehrern

Die schlechte Bewertung der dualen Ausbildung ist aber nicht allein auf die Mängel dieses Ausbildungsweges zurückzuführen. Zu einem großen Teil sind hierfür auch Informationsdefizite in Bezug auf die Möglichkeiten, die eine duale Ausbildung bietet, verantwortlich zu machen. Das duale System umfasst ein breites Spektrum an verschiedenen Berufen und bietet sehr wohl auch abwechslungsreiche und anspruchsvolle Tätigkeiten. Auch Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung sind sehr wohl gegeben, wenn man z. B. an die Möglichkeit denkt, sich als Handwerker selbständig zu machen. Dies ist den Schülern, ihren Eltern und den Lehrern aber offenbar nicht bewusst, weswegen die Berufswahlentscheidung oft gegen die duale Ausbildung ausfällt.

Wie die Studie der TA-Akademie ergeben hat, bewerten viele Jugendliche die Informationen, die sie bei der Berufswahl seitens der Schule, der Agentur für Arbeit oder anderer Stellen erhalten, als unzureichend (vgl. Hampel u. a. 2003, S. 26). Bemängelt wird dabei insbesondere, dass die bereitgestellten Informationen kein ausgewogenes Bild der Berufe zeichnen und oft veraltet sind. Außerdem wird kritisiert, dass die Informationen zu wenig auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten eingehen.

Dass die duale Ausbildung besser ist als ihr Ruf und somit auch Informationsdefizite für ihre geringe Attraktivität verantwortlich zu machen sind, bestätigen auch die Ergebnisse der Befragung von Auszubildenden im Handwerk, die innerhalb der Studie der TA-Akademie durchgeführt wurde. Im Hinblick auf wichtige Aspekte der Berufswahl wird das Handwerk von den Auszubildenden deutlich besser beurteilt als von den Schülern (vgl. Schaubild 8, S. 62). So sehen über 80 Prozent der Auszubildenden ihre Erwartungen an die beruflichen Zukunftschancen, die Vielseitigkeit der Tätigkeiten und die Sichtbarkeit der Arbeitsergebnisse als erfüllt an. Und mehr als 60 Prozent der Auszubildenden sehen darüber hinaus ihre An-

sprüche an die Verfolgung eigener Interessen, die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und das Ansehen ihres Berufs als befriedigt an. Dies macht deutlich, dass die duale Ausbildung Vorzüge bietet, die von den Schülern bei der Berufswahl zunächst nicht gesehen werden.

3. Fazit: Duales System vor großen Herausforderungen

Die gegenwärtige Lage des dualen Systems ist durch eine widersprüchliche Situation gekennzeichnet: Die Anforderungen an die Auszubildenden steigen, die Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen aber nimmt zur gleichen Zeit ab. Insbesondere leistungsstärkere Jugendliche interessieren sich immer weniger für eine duale Ausbildung und geben anderen Bildungswegen den Vorzug. Für die Unternehmen wird eine betriebliche Ausbildung zunehmend weniger attraktiv. Denn für sie wird es immer schwieriger, geeignete Lehrlinge für die komplexer werdenden Anforderungen einer Ausbildung zu finden. Sie weichen teilweise auf alternative Rekrutierungsmöglichkeiten für ihre Fachkräfte aus. Viele schrecken vor dem Thema Ausbildung zurück, weil sie für die betriebliche Seite immer komplizierter, anspruchsvoller und damit letztlich zeit- und kostenintensiver wird.

Die geschilderten Entwicklungen verdeutlichen, dass die Gründe für die Marktverluste des dualen Systems vielfältig sind und dass es sich nicht nur um konjunkturelle sondern um strukturelle Probleme handelt. Das deutsche Berufsausbildungssystem ist noch zu sehr auf die Bedingungen einer Industriegesellschaft zugeschnitten, während es nur sehr bedingt in der Lage ist, den Anforderungen einer Wissensgesellschaft gerecht zu werden. Es ist bisher nicht gelungen, das duale Ausbildungssystem gleichberechtigt in das Gesamtbildungssystem zu integrieren und entsprechende Anschlussmöglichkeiten zu eröffnen.

Um die zentralen Standortvorteile eines dualen Ausbildungssystems nicht zu verspielen gilt es, diese Krise in einer gemeinsamen Offensive aller Beteiligten zu überwinden.

B. Wege zu neuer Stärke

Um die Strukturkrise des dualen Systems zu überwinden und seine Erosion aufzuhalten, ist es nötig, Informationsdefizite zu beheben und grundlegende Reformen einzuleiten. Ziel muss es sein, die Attraktivität dieses Bildungsweges wieder deutlich herauszustellen und sie zugleich durch Maßnahmen der Modernisierung zu erhöhen und zwar sowohl für die Unternehmen als auch für leistungsstarke Schulabgänger. Neben einer Verbesserung der Berufsinformation bedarf es einer umfassenden Weiterentwicklung des dualen Systems. Im Folgenden werden zunächst die Strukturprinzipien dargestellt, die aus Sicht des Handwerks das künftige Ausbildungssystem prägen sollen. Danach wird auf konkrete Lösungsansätze eingegangen.

I. Leitlinien einer zukunftsorientierten Bildungspolitik im Handwerk

1. Ausbildungsreife als Erfolgsvoraussetzung

Obwohl das Handwerk sich seiner sozialen Verantwortung bewusst ist, sieht es sich angesichts der immer steigenden Anforderungen nicht in der Lage, seine Ausbildungskapazitäten mit Schulabgängerinnen und Schulabgängern, die nicht ausbildungsfähig sind, zu binden.

Zielt auf ...

- ✓ *Sicherung der Ausbildungsqualität*
- ✓ *Gewinnung qualifizierten Nachwuchses*
- ✓ *Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft von Betrieben und Schulabgängern*

Für die Laufzeit des Ausbildungs paktes und solange die Zahl der Schulabgänger steigt, wird das Handwerk seine sozialen Verpflichtungen weiterhin wahrnehmen. Längerfristig erfordert allerdings die Sicherung des Nachwuchskräftebedarfs eine neue Rekrutierungsstrategie. Künftig sollen nur diejenigen Schulabgängerinnen und

Schulabgänger Zugang zur handwerklichen Ausbildung erhalten, die ausbildungsfähig sind.

Da die duale Berufsausbildung als Teil des gesamten Bildungssystems auf der allgemeinen Schulbildung aufbaut, muss die Schule ausbildungsreife Schulabgänger hervorbringen, damit eine berufliche Ausbildung erfolgreich anschließen kann. Die Tatsache, dass diese Vor-

aussetzung zunehmend nicht erfüllt wird, lässt ein sich ständig vergrößerndes Dilemma entstehen: Bilde ich aus oder lasse ich die Stelle unbesetzt?

Das Handwerk kann vor diesem Hintergrund nicht Reparaturbetrieb von unzureichenden Leistungen des allgemeinen Schulsystems sein. Das allgemein bildende Schulsystem muss selbst durch geeignete Maßnahmen eine hinreichende Ausbildungsreife garantieren. Dies ggf. auch dadurch, dass die Absolventen der allgemein bildenden Schulen so lange Betreuungskunden dieser Schulen bleiben, bis sie ausbildungsreif sind. Die allgemein bildenden Schulen haben insoweit eine Gewährleistungs- und Nachbesserungspflicht.

Um zu gewährleisten, dass die Leistung der allgemein bildenden Schulen den Anforderungen der ausbildenden Wirtschaft entspricht, soll sie an der Weiterentwicklung der Schulen aktiv mitwirken.

2. Erhöhung der Ausbildungsqualität

Die demographische Entwicklung, der zu erwartende Rückgang an jungen Menschen und der damit einhergehende Wettbewerb um Fachkräfte gepaart mit den steigenden Anforderungen an die Qualifikation der Ausbildungsanfänger lassen die Qualität der handwerklichen Bildung in Zukunft zum obersten Gebot werden. Eine qualitativ hochwertige Aus- und Weiterbildung wird die Attraktivität der Ausbildung steigern und eine optimale Nutzung des Humankapitals ermöglichen.

Zielt auf ...

- ✓ *Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung für Jugendliche*

Gleichzeitig ist die Erhöhung der Ausbildungsqualität als eine innovative Reformmaßnahme zu verstehen, die die Innovations- und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zum Ziel hat. Durch ein neues Verständnis von Ausbildung und eine neue Wahrnehmung des Auszubildenden sowie mit adäquaten Personalentwicklungskonzepten kann die Qualität der betrieblichen Ausbildung nachhaltig erhöht werden.

Dabei kommt es darauf an, die Chancen der Integration des Lernens in die betrieblichen Abläufe, das Lernen am Kundenauftrag und gerade im Unterschied zu dem Lernen im „Schonraum Lehrwerkstatt“ gezielter zu nutzen und herauszustellen.

3. Modernisierung des Berufsprinzips

Das Berufsprinzip soll als strukturierendes Element von Arbeit und Beschäftigung beibehalten werden, weil es neben hoher beruflicher Leistungsfähigkeit und betrieblicher Flexibilität vor allem übersichtliche und funktionierende Facharbeitsmärkte gewährleistet.

Technologische Entwicklungen, kurze Innovationszyklen, veränderte Arbeitsmarktbedingungen, eine Vermischung der Berufe, sich permanent wandelnde Qualifikationsanforderungen sowie lebenslanges Lernen erfordern allerdings eine Modernisierung des Berufskonzeptes. Im neuen Be-

berufskonzept sollen sich Kontinuität, Verlässlichkeit in Kernqualifikationen auf der einen Seite mit Flexibilität und Differenzierung in Wahl(pflicht)bausteinen auf der anderen Seite ergänzen. Eine schnelle und flexible Reaktion auf veränderte Anforderungen ist geboten, ohne die Qualitätsstandards und die sinnstiftende Funktion des Berufs aufzugeben. Dies kann über die partielle Integration modularer Gestaltungsgrundsätze in den Ausbildungsberufen bzw. in einem Baukastensystem von Qualifikationen geschehen, in dessen Kern der Ausbildungsberuf steht. Die DKHT/ZDH-Papiere „Aus- und Weiterbildung nach Maß“, sowie seine Konkretisierung im Papier „Europäisierung der Berufsbildung“ zeigen insoweit die sich bietenden Möglichkeiten auf.

Dabei sollten sich die ersten beiden Ausbildungsjahre grundsätzlich der Kernberuflichkeit widmen. Im dritten Ausbildungsjahr könnten dann, z. B. nach betrieblichen Spezialausrich-

Zielt auf ...

- ✓ *erhöhten Ansprüchen an Ausbildungsberufen Rechnung tragen*
- ✓ *Spezialisierungs- und Flexibilitätsanforderungen der Betriebe gerecht werden*
- ✓ *mangelnder Differenzierung und Flexibilität entgegenzutreten*
- ✓ *veränderten Qualifikationsanforderungen Rechnung tragen*

tungen oder im Rahmen einer Auswahl unterschiedlicher ÜBA-Module, ergänzende Bausteine bzw. Module angeboten werden.

4. Flexibilität und Differenzierung von Ausbildungsberufen

Neben der schnellen Reaktion auf veränderte Anforderungen haben modular strukturierte Bildungsangebote vor allem den Vorteil, dass sie den betrieblichen und individuellen Bedürfnissen und Fähigkeiten Rechnung tragen, dass sie neue Formen der Verknüpfung unter-

Zielt auf ...

- ✓ *Spezialisierungs- und Flexibilitätsanforderungen der Betriebe gerecht werden*
- ✓ *mangelnder Differenzierung und Flexibilität entgegen-treten*
- ✓ *Konkurrenzdruck seitens der Hochschulen und der Vollzeitschulen begegnen*

schiedlicher Berufsbereiche und der Verbindung von Aus- und Weiterbildung ermöglichen sowie den Prozess des lebenslangen Lernens unterstützen. Der Spezialisierung vieler Unternehmen kann nicht durch einen

immer engeren Zuschnitt der Berufe begegnet werden. Vielmehr bedarf es einer Öffnung, die unter Wahrung des Kernberufes den Betrieben und den Auszubildenden Variationsmöglichkeiten bietet.

Für die Betriebe haben offene und dynamische Berufsbilder, die für die beruflichen Arbeitsaufgaben von Fachkräften einen exemplarischen Charakter aufweisen sowie Variationsmöglichkeiten bieten, den Vorteil, dass die Ausbildung stärker auf die betrieblichen Bedarfe ausgerichtet und schneller aktualisierbar werden kann. Darüber hinaus böte dieses Konzept einer größeren Anzahl von Betrieben Ausbildungsmöglichkeiten. Für die Auszubildenden würde dieses Modell die Möglichkeit bieten, in Abstimmung mit ihren Betrieben einen stärkeren Einfluss auf die Lerninhalte auszuüben.

5. Durchlässigkeit und Transparenz

Es ist ein Berufsbildungssystem erforderlich, das die vielfältigen Qualifizierungsmöglichkeiten optimal aufgreift und verbindet. Dadurch wird die Durchlässigkeit zwischen den Einzelelementen sichergestellt und das lebensbegleitende Lernen gefördert. Dadurch entstehen neue Möglichkeiten der horizontalen wie vertikalen Verknüpfung von Bildungsabschnitten aus verschiedenen Teilbildungssystemen.

Voraussetzung und wichtiges Qualitätskriterium eines bedarfsorientierten Berufsbildungssystems ist die Transparenz des Angebotes und der Abschlüsse. In einem dynamischen Berufskonzept mit Kernberuflichkeit bedeutet dies, dass die Aus- und Weiterbildungsinhalte dergestalt strukturiert sein müssen, dass neben dem Pflichtbe-

reich, der einen Teil der Ausbildung umfassen soll, verschiedene Kombinationsmöglichkeiten mit unterschiedlichen Tempi möglich sind. Ziel muss es sein, das berufliche Aus- und Weiterbildungssystem neben dem allgemein bildenden Schul- und dem Hochschulsystem zu einer tragenden Säule des Bildungs- und Qualifizierungssystems zu entwickeln.

Zielt auf ...

- ✓ *berufliche Entwicklungsperspektiven verbessern*
- ✓ *Kompatibilität zwischen Allgemein- und beruflicher Bildung herstellen*
- ✓ *Ansehen dualer Ausbildungsberufe erhöhen*
- ✓ *Konkurrenzdruck seitens der Hochschulen und der Vollzeitschulen begegnen*
- ✓ *Informationsdefizite beheben*

6. Verzahnung zwischen Allgemein-, Berufs-, Hochschul- und Weiterbildung

Durchlässigkeit ist aber nicht nur innerhalb des Berufsbildungssystems erforderlich, sondern auch in Bezug auf das gesamte Bildungssystem. Allgemein-, Berufs-, Hochschul- und Weiterbildung sollen zu einem sich ergänzenden Qualifizierungssystem der „kommunizierenden Röhren“ werden, nach dem Motto: Kein Abschluss ohne Anschluss! Damit wird insbesondere die duale Ausbildung aus ihrer Sackgasse befreit, eine Gleichwertigkeit zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung hergestellt und der Weiterbildungsbereich aufgewertet. Gleich-

wertig sollen allerdings nicht nur die Abschlüsse, sondern auch die Inhalte der Bildungsbereiche sein. Praktisches Wissen darf im Vergleich zum theoretischen Wissen nicht länger als minderwertig betrachtet und gewichtet werden.

Durch den Aufbau eines Systems zur Übertragung bzw. Anrechnung von Qualifikationen wie dies gegenwärtig von der Europäischen Union mit der Schaffung des Europäischen Systems zur Anrechnung von Studienleistungen (**European Credit Transfer System**, kurz ECTS) für die Hochschulen und des Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufliche Bildung (**European Credit Transfer System for Vocational Education and Training**, kurz ECVET, siehe Glossar im Anhang, S. 63)) angestrebt wird, soll eine Verzahnung im gesamten Bildungssystem erreicht und ein effizientes System des lebensbegleitenden Lernens geschaffen werden. In diesem Zusammenhang ist es enorm wichtig, die beiden Bereiche Hochschulen und berufliche Bildung, die sich immer noch getrennt voneinander entwickeln, zusammenzuführen.

Zielt auf ...

- ✓ *Ansehen dualer Ausbildungsberufe erhöhen*
- ✓ *Kompatibilität zwischen Allgemein- und beruflicher Bildung herstellen*
- ✓ *berufliche Entwicklungsperspektiven verbessern*
- ✓ *Jugendliche an die Arbeitswelt rechtzeitig heranzuführen*

7. Erhöhung der Attraktivität der Berufsbezeichnungen

Jugendliche lesen Berufsbezeichnungen wie Hinweisschilder, was sie im Beruf erwartet. Allzu schnell neigen sie dabei vor allem bei traditionellen Berufen zu Fehlinterpretationen. Eine Berufsbezeichnung hat erheblichen Einfluss auf das Image des Berufs. Schließlich kommt ihm für die jungen Leute eine Selbstdarstellungsfunktion zu. Die Jugendlichen überprüfen die Berufsbe-

Zielt auf ...

- ✓ *Erhöhung der Attraktivität von Ausbildungsberufen*
- ✓ *Gewinnung von qualifiziertem Nachwuchs*

zeichnung auf ihre Tauglichkeit als „Visitenkarten“ der eigenen Persönlichkeit. Attraktiv sind Bezeichnungen, die auf einen intelligenten, erfolgreichen und geachteten Menschen schließen lassen. Ein Positivbeispiel ist der neue Beruf des „Mediengestalters“.

Um positive Assoziationen der Jugendlichen mit Berufsbezeichnungen zu erreichen, empfiehlt sich zweierlei:

- Die Innungen und Fachverbände sollten (ggf. unter Hinzuziehung der Kammern) in einen kreativen Suchprozess eintreten, wie durch neue Berufsbezeichnungen junge Menschen stärker für eine Ausbildung in diesen Berufen interessiert werden können.
- Gleichzeitig sollte das Handwerk nicht „das Kind mit dem Bade ausschütten“. Der Wiedererkennungswert, gerade auch der traditionellen Handwerksberufe, sollte nicht verloren gehen. Dem Thema umfassende Berufsinformation und Berufsorientierung kommt deshalb weiterhin ein zentraler Stellenwert zu (vgl. unten II.2)

8. Europäische Integration und Wettbewerbsfähigkeit

Im Zuge europäischer Integration und zunehmender weltwirtschaftlicher Verflechtung hängt die Zukunftsfähigkeit eines jeden Berufsbildungssystems zunehmend davon ab, inwieweit es ihm gelingt, den Absolventen Optionen für eine internationale Bildungs- und Erwerbskarriere zu eröffnen, und ob es einen entscheidenden Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung und Mobilität der Beschäftigten leisten kann.

Zielt auf ...

- ✓ *Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung*
- ✓ *berufliche Entwicklungsperspektiven verbessern*
- ✓ *Ansehen dualer Ausbildungsberufe erhöhen*

Dafür ist die Schaffung eines europäischen Rahmens zur Herstellung von Transparenz sowie eines Systems zur Übertragung und Anrechnung von Qualifikationen erforderlich, in dem das deutsche Berufsbildungssystem den ihm gebührenden Stellenwert erhält. Des Weiteren

muss sich die künftige Struktur des Berufsbildungssystems an europäischen Entwicklungsrichtlinien orientieren. Ziel sollte es sein, das duale Ausbildungssystem zum Bestandteil eines europäischen Berufsbildungssystems zu entwickeln, das international wettbewerbsfähig ist.

II. Handlungsschwerpunkte

1. Weiterentwicklung der dualen Ausbildung im Handwerk

Obwohl das duale Ausbildungssystem immer noch eine dominierende Stellung innerhalb des Berufsqualifizierungssystems einnimmt, ist es bereits zu einer Qualifizierungsform neben anderen geworden. Damit es auch in der Zukunft seine Spitzenstellung mit allen ihren Vorteilen beibehält, muss das duale System im Vergleich zu den anderen Qualifizierungssystemen attraktiver und wettbewerbsfähiger werden. Insbesondere leistungsstärkere Schulabgängerinnen und -abgänger sollen für eine duale Ausbildung im Handwerk gewonnen werden.

Für das künftige Berufsqualifizierungssystem des Handwerks bedeutet dies vor allem, ein Berufsbildungsangebot bereit zu stellen, das einerseits den Unternehmen die Möglichkeit gibt, eine Ausbildung durchzuführen, die an ihrem Bedarf orientiert ist und das andererseits aber auch den Interessen und Begabungen leistungsstarker Auszubildender entspricht. Zugleich muss das duale System in das Bildungssystem eingebettet sein. Es muss Anschlussmöglichkeiten im Allgemein- sowie im Hochschulbereich bieten.

Des Weiteren ist ein umfangreiches, flexibles, differenziertes und transparentes Angebot an Fort- und Weiterbildung erforderlich, damit jede und jeder Beschäftigte im Handwerk Anschlussmöglichkeiten hat und die Betriebe ihren weiter steigenden Qualifizierungsbedarf decken können.

Das baden-württembergische Handwerk ist der Auffassung, dass hierzu Lösungsansätze auf folgenden Ebenen notwendig sind:

1.1 Flexibilisierung und Differenzierung der handwerklichen Aus- und Weiterbildung

Damit die Schulabgänger ein möglichst passendes Qualifizierungsangebot finden und die Betriebe die Qualifikationen erhalten, die sie benötigen, ist ein flexibles und differenziertes Qualifizierungsangebot notwendig.

Leistungsfähige Schulabgängerinnen und -abgänger sollten in Ausschöpfung der betrieblichen Möglichkeiten, gemäß ihren Fähigkeiten und Interessen, Schwerpunktbereiche künftig

vertieft erlernen und Zusatzthemen erarbeiten können. Dies könnte gegebenenfalls durch ergänzende überbetriebliche Angebote und durch ein breiteres Stütz- und Erweiterungsangebot unterstützt werden.

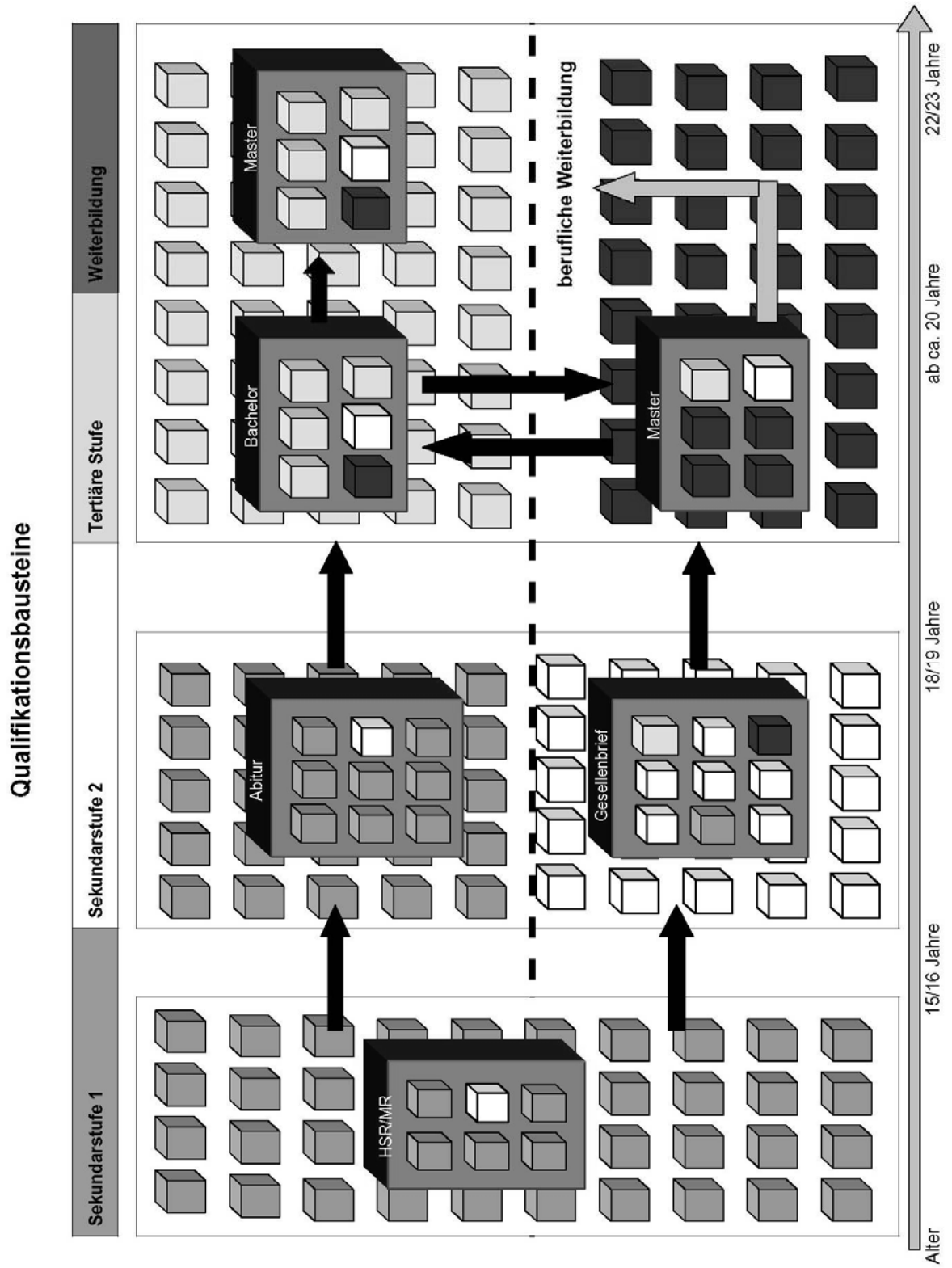
Wichtige Maßnahmen:

- ✓ *Die Handwerksorganisationen sollen ein in sich schlüssiges System von Pflichtmodulen definieren, die unabdingbarer Bestandteil eines Kernberufs sind. Darauf aufbauend sollen ergänzende Bildungsmodule entwickelt werden.*
- ✓ *Unterstützung und Beschleunigung der Aktivitäten der Bundesregierung, die im Rahmen der europäischen Bildungspolitik eine europäische Öffnung der Berufsbildung, die Entwicklung von europäischen Berufsbildern zum Ziel haben.*
- ✓ *Europäische Kernberufe sollen zügig entwickelt werden.*
- ✓ *Es muss verhindert werden, dass sich der „Brügge- und der Bologna-Prozess“ auseinander entwickeln. Auf europäischer Ebene ist eine integrierte Entwicklung der akademischen und beruflichen Entwicklung nötig, damit ein Bildungssystem entsteht, das Flexibilisierung und Durchlässigkeit sichert und der Leitidee des lebenslangen Lernens gerecht wird.*

Damit die Auszubildenden die Ausbildung erhalten, die den betrieblichen Anforderungen sowie bestmöglich auch ihren Fähigkeiten und Erwartungen entspricht, sollte die Ausbildung gemäß dem Konzept des Handwerks „Aus- und Weiterbildung nach Maß“ modular strukturiert und mit der Fort- und Weiterbildung sowie der Hochschul- und Allgemeinbildung verzahnt sein. Aus der Sicht des baden-württembergischen Handwerks sollte das künftige Qualifizierungssystem des Handwerks wie folgt aussehen:

Im Zentrum sollen „Kernberufe“ stehen, die in der Regel die wesentlichen Berufe in einem oder mehreren Gewerken umfassen. In der Grundstufe und bis zur Zwischenprüfung sollen „Kernqualifikationen“ vermittelt werden, die ggf. gemäß der Ausbildungsordnung unterschiedliche Schwerpunkte aufweisen können. In der daran anschließenden Fachstufe soll eine gewerksübergreifende und differenzierte Fachausbildung erfolgen, die aus „Kernqualifikationen“, „Wahlpflichtbausteinen“ und „Wahlbausteinen“ besteht. In den Ausbildungsordnungen soll eine Mindestanzahl der erforderlichen Module enthalten sein, so dass die tatsächliche Anzahl der erworbenen Module dem Auszubildenden und seinem Betrieb überlassen wird.

Damit wäre eine flexible Ausbildung möglich, die beruflichen Grenzbereichen Rechnung trägt, den Erwerb von verschiedenen Qualifikationen ermöglicht und dabei die Aus- mit der Fort- und Weiterbildung verzahnt. Ebenso sollte der Besuch eines Teils der Ausbildung im Ausland möglich sein. Gemäß diesen Vorstellungen sollte der Erwerb eines Berufsabschlusses das Absolvieren einer Kombination von Kernqualifikation, Wahlpflichtbausteinen und Wahlbausteinen erfordern, die auf unterschiedlichen Wegen und Stufen erworben werden können. Dies kann über ein entsprechendes Zertifizierungs-, Dokumentations- und Anerkennungssystem erfolgen. Für dieses Qualifizierungsmodell sind flexible Ausbildungsordnungen mit einem größeren Angebot an Zusatzqualifikationen erforderlich, sowie ein breites Fort- und Weiterbildungsangebot, das Kombinationsmöglichkeiten offen lässt und das bereits während der Ausbildung wahrgenommen werden kann.



1.2 Professionalisierung und Qualitätssteigerung der betrieblichen Ausbildung

Entscheidend für die Attraktivität der handwerklichen Ausbildung ist die Qualität des betrieblichen Teils der Ausbildung. Es gilt hierzu die gute Ausbildungsleistung der Handwerksbetriebe zu sichern und an die veränderten Rahmenbedingungen anzupassen. Dies erfordert eine neue Wahrnehmung der Ausbildung und des Auszubildenden.

Um eine dauerhafte Beschäftigung zu sichern, wird eine breite, solide und flexible Ausbildung zunehmend wichtiger. Betriebliche, berufliche, horizontale und vertikale Mobilität wird hierdurch begünstigt. Um den Auszubildenden in den vorwiegend kleinen und mittelständischen Betrieben des Handwerks eine umfassende Ausbildung zu ermöglichen, ist Unterstützung seitens der Handwerksorganisationen und der Wirtschaftsverwaltung erforderlich. Kammern und Fachorganisationen reichern mit berufsspezifischen Qualifizierungsangeboten in eigens dafür geschaffenen Bildungseinrichtungen die Ausbildung an und sorgen dafür, dass trotz der Spezialisierung vieler Betriebe die gesamten Inhalte der handwerklichen Kernberufe vermittelt werden.

Die Auszubildenden, die immer älter werden und inzwischen ihre Ausbildung mit einem Durchschnittsalter von 18,2 Jahren beginnen, stellen heute als junge Erwachsene andere Anforderungen an Ausbildung und Betrieb. Volljährige Auszubildende beispielsweise können ohne Einverständnis der Eltern Entscheidungen für einen bestimmten Beruf oder Betrieb revidieren.

Da die Ausbildung in einem kleinen und mittelständischen Betrieb im Vergleich zu anderen Ausbildungsbereichen viele Vorteile hat, sollen diese Vorteile stärker ausgebaut und genutzt sowie nach außen kommuniziert werden. Um die Qualität der Ausbildung zu verbessern und ihre Wettbewerbsfähigkeit auf dem Berufsbildungsmarkt zu erhöhen, benötigen die Handwerksbetriebe von ihren Organisationen professionelle Unterstützung in folgenden Bereichen:

Wichtige Maßnahmen:

- **Qualitätssteigerung und Sicherung in der betrieblichen Ausbildung z.B. durch**
 - ✓ das Angebot von regelmäßigen Qualifizierungsprogrammen für Ausbilder,
 - ✓ das Angebot einer freiwilligen Zertifizierung für Betriebe (z. B. im 3jährigen Rhythmus),
 - ✓ stärkere Begleitung der Betriebe, Betreuung der Ausbildung und systematisches Coaching für die Betriebe durch die Kammern und Fachorganisationen,
 - ✓ Durchführung von Eignungstests für Schulabgänger mit Empfehlungen für die Betriebe (am besten bereits in den allgemein bildenden Schulen),
 - ✓ Durchführung von Evaluationen, Vergleichen, Benchmarks, etc.,
 - ✓ konsequenten Entzug der Ausbildungsberechtigung in Problemfällen; hierzu ist eine Verlagerung der Kompetenzen von den Regierungspräsidien auf die Kammern erforderlich.

- **Professionalisierung in der Betreuung und Beratung von Auszubildenden und Betrieben z.B. durch**
 - ✓ ein Erkennungs- und Fördersystem mit einem entsprechenden Angebot auch bei den besonders leistungsstarken Auszubildenden, um gezielt eine Leistungselite im Handwerk aufzubauen,
 - ✓ Aufbau eines „Frühwarnsystems“, durch das potentielle Abbrecher oder gefährdete Lehrlinge rechtzeitig aufgespürt und mit gezielten Fördermaßnahmen auch in Kooperation mit der Berufsschule und der Arbeitsverwaltung Unterstützung erhalten,
 - ✓ fundierte Beratung durch Kammern und Innungen, Erweiterung ihrer Problemlösekompetenz.

- **Qualität im Prüfungssystem, z.B. durch**
 - ✓ regelmäßige Fortbildung der Prüfungsausschussmitglieder sowohl fachlich als auch berufspädagogisch,
 - ✓ Schaffung und Bereitstellung von Instrumenten des Austausches und der Qualitätssicherung,
 - ✓ systematische Gewinnung und Betreuung von Prüfern,
 - ✓ Durchführung regionaler und landesweiter Prüfungen im Verbund mehrerer Innungen.

- **Verbesserung des Unterstützungsangebots der Handwerksorganisationen, z.B. durch**
 - ✓ Evaluierung des gesamten Dienstleistungsangebots,
 - ✓ Optimierung und Verzahnung des Angebots,
 - ✓ Ausbau des Beratungsangebots der Handwerksorganisationen, die Betriebe bei der Suche nach geeignetem Nachwuchs unterstützen,
 - ✓ systematische Nachwuchswerbung.

1.3 Neubestimmung der Rolle der Berufsschule

Die Berufsschule ist und soll auch künftig eine tragende Säule der handwerklichen Ausbildung und die zentrale Schulform der beruflichen Schule sein. Prioritäres Ziel der Berufsbildungspolitik soll die Stärkung dieser Schulform – insbesondere im Vergleich zu den Vollzeitschulen – sein. Deshalb soll sie – wie bisher – prioritär behandelt und mit den notwendigen Ressourcen ausgestattet werden, damit der Berufsschulunterricht im vollen Umfang erteilt, inhaltlich aufgewertet und im Bereich des Stütz- und Erweiterungsunterrichts sogar ausgebaut werden kann.

Als Bestandteil der handwerklichen Ausbildung soll die Struktur des Angebots und des Unterrichts der Berufsschule gemäß der bereits definierten Maxime – Handlungskompetenz, Flexibilität, Differenziert-

Wichtige Maßnahmen:

1. *Das duale System in den Mittelpunkt der Weiterentwicklung des Berufsausbildungssystems stellen.*
2. *Umstellung von Rahmenlehrplänen auf das modulare Ausbildungskonzept.*
3. *Steigerung der Effizienz des Berufsschulunterrichts und schnellere Aktualisierung der Unterrichtsinhalte.*
4. *Die Inhalte der Berufsschule flexibilisieren (ggfs. spezielle Kurse anbieten) und ein Kurssystem einführen.*
5. *a) Die Qualität des Berufsschulunterrichts durch individuelle Förderung und stärkere Binnendifferenzierung nachhaltig steigern.*
b) Umstellung des Unterrichts auf die Vermittlung von Handlungskompetenz.
6. *Das Stütz- und Erweiterungsangebot während der Ausbildung vergrößern.*
7. *Keine halben Berufsschultage. Bei Blockbeschulung soll die Unterrichtszeit mindestens 33 Unterrichtsstunden in der Woche umfassen.*
8. *Verbesserung des Weiterbildungsangebots und Steigerung der Weiterbildungsbereitschaft der Lehrerinnen und Lehrer.*
9. *Verbesserung der Lernortkooperation, insbesondere bessere Abstimmung der Zeiten und Inhalte zwischen den Ausbildungsorten.*

heit, Durchlässigkeit, Transparenz und Qualitätssteigerung – weiterentwickelt werden. Die künftige Struktur des Lernkonzeptes der Berufsschule soll zur Erreichung folgender Ziele beitragen:

- **Förderung der Handlungskompetenz**

Mit der Einführung von Lernfeldern wurde der Grundstein für eine stärkere Handlungsorientierung des berufsschulischen Lernprozesses gelegt. Dieses Thema wird jedoch als Herausforderung für die Berufsschule bleiben, da zum einen die geringe Erfahrung sowie die tradierte Unterrichtspraxis und zum anderen das Qualifikationsniveau der Auszubildenden die volle Umsetzung der Lernfeldkonzeption erschweren.

- **Steigerung der Qualität des Lernprozesses durch stärkere Binnendifferenzierung**

Da die Einstiegsqualifikationen der Auszubildenden im Handwerk sehr unterschiedlich sind und vom Förderschüler bis zum Abiturienten reichen, treffen im Unterricht der Berufsschule unterschiedliche Qualifikationen aufeinander, was dazu führt, dass ein Teil der Schüler über- und ein anderer unterfordert ist. Dies wirkt sich in der Regel negativ auf die Qualität des Unterrichts sowie die Motivation der Schüler und damit auf die Effizienz aus. Eine stärkere Binnendifferenzierung im Unterricht sowie die Verwendung von schüleraktivierenden Unterrichtsmethoden können einen entscheidenden Beitrag zur Steigerung der individuellen Förderung der Schüler und damit der Qualität und Effizienz des Lernprozesses leisten.

- **Festigung und Weiterentwicklung der Allgemeinbildung, insbesondere der Sprach- und mathematischer Kompetenz**

Um den Gesellenbrief aufzuwerten und ihn innerhalb des Bildungssystems neu positionieren zu können, ist eine qualitative Steigerung des Berufsschulunterrichts erforderlich. Insbesondere die allgemein bildenden Fächer Deutsch und Mathematik sollen an das Niveau der Werkrealschule anknüpfen und es fortsetzen, so dass am Ende das Niveau der Fachhochschulreife erreicht werden kann. Die Heterogenität innerhalb der Berufsschulklassen soll durch Binnendifferenzierung, neue Lernformen und Fördermaßnahmen ausgeglichen werden.

- **Bereitstellung eines flexiblen und differenzierten Lernangebotes**

Eine flexible, differenzierte und qualitativ hochwertige Ausbildung erfordert ein differenziertes Lernangebot und einen individualisierten Unterricht. Darüber hinaus erfordert die Herausbildung von besonderen Kompetenzen, die in den letzten Jahren verstärkt nachgefragt werden wie etwa im Bereich der Gestaltung, der Kundenorientierung, der Informations- und Kommunikationstechnik und der Fremdsprachen, spezifische Lernangebote. Dies bedeutet, dass sowohl der reguläre Unterricht flexibilisiert als auch das Stütz- und Erweiterungsangebot vergrößert werden müssen. Eine solche Entwicklung hat tiefgreifende Konsequenzen auf die Organisationsstruktur der Schule und des Unterrichts, weil damit eine Abkehr vom ganzheitlichen Modell der Unterrichtsorganisation hin zu einem Kurssystem verbunden ist. Um eine möglichst breite Teilnahme am Kursangebot und eine bessere Vereinbarkeit zwischen schulischer und betrieblicher Ausbildung zu erreichen, ist der Einsatz neuer Lehr- und Lernformen erforderlich wie beispielsweise blended learning.

- **Stärkung der Lernortkooperation**

Die Leistungsfähigkeit und damit die Attraktivität der handwerklichen Ausbildung kann erheblich gesteigert werden, wenn die Lernorte miteinander kommunizieren und kooperieren. Nicht nur Berufsschule und Ausbildungsbetrieb sollen miteinander kooperieren, sondern auch Berufsschule und überbetriebliche Ausbildungsstätte sowie Berufsschule und Wirtschaftsorganisationen, z.B. Kammern, Innungen, Kreishandwerkerschaften. In Baden-Württemberg ist etwa mit der gemeinsamen Schulabschlussprüfung oder den Meisterschulen die Lernortkooperation stark ausgeprägt. Sie konzentriert sich allerdings in erster Linie auf die Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsvertretungen. Eine Ausdehnung der Kooperationsaktivitäten ist insbesondere für kleine und mittelständische Betriebe aufgrund komplizierter Abstimmungsbedingungen schwierig. Mit einem lokalen Berufsbildungsdialog kann die berufliche Bildung regionalen Gegebenheiten und Erfordernissen angepasst und insbesondere für eine optimale Nutzung vorhandener Ressourcen sowohl auf betrieblicher wie auf schulischer Seite gesorgt werden.

1.4 Ausbau des Fort- und Weiterbildungssystems des Handwerks

Ein modulares, vielfältiges, transparentes und international ausgerichtetes Fort- und Weiterbildungsangebot sollte zur Deckung des betrieblichen Bedarfs, zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und zur Steigerung der Attraktivität der Ausbildung beitragen. Der Zugang zum Weiterbildungssystem sollte – wie erwähnt – bereits während der Ausbildung möglich sein. Gleichzeitig sollte es Anschlussmöglichkeiten für jede Bedarfslage bieten. Es muss beispielsweise in der Lage sein, sowohl einen „Quereinsteiger“, der ohne formelle oder mit geringer Qualifikation im Handwerk tätig ist, zu einem formellen Abschluss zu führen als auch einem leistungsstarken Auszubildenden oder Handwerker den Weg bis zum Hochschulabschluss und zum Unternehmertum zu ebnen. Erstausbildung sowie Fort- und Weiterbildung sollten in einem Gesamtqualifizierungssystem des Handwerks verschmelzen und mit der Arbeitswelt dahingehend verbunden sein, dass sich eine berufliche Tätigkeit nicht hinderlich auf die Fort- und Weiterbildungsbereitschaft auswirkt.

Das Qualifizierungssystem des Handwerks soll bedarfs- und interessenorientiert, durch die Nutzung von modernen Lernkonzepten nicht an Ort und Zeit gebunden, für jede Begabungslage attraktiv sowie zeitlich und inhaltlich flexibel sein. Jeder, der in einem kleinen oder mittelständischen Betrieb tätig ist, soll im Handwerk jederzeit das für ihn passende Angebot finden und die Qualifizierungsdauer selbst mitbestimmen können. Darüber hinaus sollen erworbene Qualifikationen in ein umfassendes transparentes Qualifikationssystem eingebunden sein, damit sie entsprechend adäquat anerkannt und angerechnet werden können. Hierfür ist ein Dokumentationssystem erforderlich. International lesbare Bezeichnungen wie beispielsweise Bachelor Professional erhöhen die Transparenz und fördern Mobilität und stärken internationale Beziehungen für die Absolventen von öffentlich-rechtlichen Abschlussprüfungen in der beruflichen Weiterbildung.

Ein zentraler Stellenwert kommt im Rahmen des Qualifizierungssystems des Handwerks der Meisterqualifikation zu. Auch in der Zukunft soll die Meisterqualifikation das Herzstück handwerklicher Bildung bleiben, erstens weil die Verbindung von abstrakten Inhalten mit praktischem Tun ein – auch aus heutiger Sicht – innovatives Qualifizierungsmodell darstellt, zweitens weil die Vermittlung von berufspädagogischen Inhalten die Ausbildung professionalisiert und die Ausbildungsbereitschaft stärkt und drittens weil durch die Vermittlung von betriebswirtschaftlichen Kenntnissen der Weg in die Selbständigkeit unterstützt wird.

Wichtig ist, diese herausragende Qualifikation für alle Berufe des Handwerks weiterzuentwickeln und zu einem ‚Gütesiegel‘ für handwerkliche Leistung auszubauen. Aus der Sicht des baden-württembergischen Handwerks sind neben der Herstellung von Gleichwertigkeit zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung dafür folgende Maßnahmen erforderlich:

Wichtige Maßnahmen:

• Zur Förderung der beruflichen Weiterbildung:

- ✓ *Weiterentwicklung bestehender und Schaffung neuer Weiterbildungsangebote gemäß aktuellem und künftigem Bedarf zur Förderung des Strukturwandels.*
- ✓ *Modularisierung des Weiterbildungsangebots, um eine Anrechnung bei Qualifizierungsmaßnahmen zu ermöglichen.*
- ✓ *Entwicklung spezifischer Weiterbildungsmodule für Personen, die handwerkliche Teiltätigkeiten ohne handwerkliche Ausbildung ausüben.*
- ✓ *Verstärkte Nutzung moderner Lerntechnologien.*
- ✓ *Verstärkt neue Lernkonzepte einsetzen.*
- ✓ *Qualitätssicherung durch regelmäßige Evaluation von Maßnahmen und Einrichtungen.*

• Zur Förderung der Meisterqualifikation:

- ✓ *Anhebung des Niveaus der Meisterprüfung und damit der Qualität der Meistervorbereitung.*
- ✓ *Absicherung von Meisterprüfungsvorbereitungen und Meisterprüfungen für die Anlage B-Berufe. Entwicklung neuer Meisterprüfungsordnungen für handwerkliche Tätigkeiten nach § 2 Abs. HwO.*
- ✓ *Der inhaltliche Schwerpunkt der Meistervorbereitung soll insbesondere bei den „meisterfreien“ Gewerken im Bereich der Förderung der Fachkompetenz sowie der Selbständigkeit und des Unternehmertums liegen.*
- ✓ *Anreize bieten für persönliche und betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen auch nach der Meisterprüfung, z.B. Studiengang Betriebswirt des Handwerks/Betriebswirt HWK.*
- ✓ *Qualitätsmanagement-Zertifizierung des Betriebs.*
- ✓ *Erwerb besonderer Qualitätsauszeichnungen für den Betrieb.*

• Zur Förderung von Transparenz und Mobilität:

- ✓ *Arbeitsgruppe der Handwerksorganisationen, des Wissenschafts- und des Wirtschaftsministeriums zur Zuordnung von ECTS- und ECVET-Punkten auf die einzelnen Module des Bildungsangebots des Handwerks, um so die handwerkliche Bildung als Teil einer weiterreichenderen Bildungsplanung des Einzelnen kalkulierbarer zu machen.*
- ✓ *Schaffung eines Bildungspasses, der den gesamten Bildungsweg dokumentiert (z.B. Europass).*
- ✓ *Ein europäischer Weiterbildungsraum soll geschaffen werden. Die Einführung der Bezeichnung „Bachelor Professional“ für die Absolventen von öffentlich-rechtlichen Abschlussprüfungen in der beruflichen Weiterbildung wird entscheidend dazu beitragen.*

1.5 Verzahnung der Berufs- mit der Allgemein- und Hochschulbildung

▪ Hochschulstudium mit Gesellen- und Meisterbrief

In einer Gesellschaft, in der die beruflichen Anforderungen stetig steigen und die sich durch einen hohen Grad der Akademisierung ihrer Erwerbsbevölkerung auszeichnet, gewinnt die Durchlässigkeit im Bildungssystem eine neue Bedeutung. Die Attraktivität eines Ausbildungsgangs sinkt insbesondere für leistungsstarke Jugendliche rapide, wenn er in eine Bildungssackgasse führt. Dies wird vor allem an der wachsenden Beliebtheit von Vollzeitschulen, die zum Erwerb einer Hochschulreife führen, deutlich. Damit die handwerkliche Ausbildung den gestellten Anforderungen gerecht werden kann und zu einer wettbewerbsfähigen Bildungsoption wird, soll der Gesellenbrief im Rahmen des Bildungssystems einen eigenen Stellenwert erhalten und eine Anschlussmöglichkeit im tertiären Bereich bieten. Über den Gesellenbrief soll grundsätzlich ein Weg zum Fachhochschulstudium führen. Denn der Gesellenabschluss muss die identische Wertigkeit mit berufsqualifizierenden Abschlüssen anderer europäischer Länder haben und darf nicht schlechter gestellt werden als die Abschlüsse vergleichbarer europäischer Ausbildungswege.

Wichtige Maßnahmen:

- ✓ *Öffnung der Hochschulen für Absolventen der dualen Ausbildung und Anrechnung von erbrachten Leistungen. Der Landesgesetzgeber soll bis Ende 2005 das Hochschulzugangsrecht entsprechend weiter entwickeln.*
- ✓ *Weiterbildungskooperationen mit den Hochschulen; z.B. Sommerakademien des Handwerks an den Hochschulen.*
- ✓ *Schaffung von hochschulischen Ausbildungsmöglichkeiten für Weiterbildungler.*
- ✓ *Handwerkliche Ergänzungsausbildung für Absolventen akademischer Ausbildungsgänge unter Anrechnung von auf der Hochschule erworbenen ECTS-Points auf handwerkliche Bildungsabschlüsse, um der zunehmenden Akademikerarbeitslosigkeit entgegen zu wirken.*
- ✓ *Forcierung dualer Studiengänge (Bachelor-Studiengänge) als Verbundstudiengänge von Hochschulen und Bildungszentren des Handwerks.*
- ✓ *Öffnung der Bildungszentren des Handwerks für Lehrveranstaltungen der Hochschulen für ihre Studenten.*

Darüber hinaus soll der Meisterbrief eine Entsprechung im Bildungssystem bekommen, so dass die Meisterqualifikation zu einer lohnenden Möglichkeit wird und einen eigenen Stellenwert erhält. Die Lösung, die das Land Niedersachsen bereits für dieses Problem gefunden hat (§ 18 Niedersächsisches Hochschulgesetz), ist richtungsweisend: Der Meisterbrief befähigt zu einem uneingeschränkten Hochschulzugang. Den gleichen Weg schlägt auch die hessische CDU ein, die den allgemeinen Hochschulzugang für Meister als Möglichkeit zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens sieht. Auch in Baden-Württemberg darf Erwerbstätigen mit Meisterbrief der Hochschulzugang nicht länger versperrt bleiben.

Zudem soll die Meisterqualifizierung einen eigenständigen Platz im Rahmen des Bildungssystems erhalten, weil das Interesse an der Meisterqualifizierung und das Ansehen dieses Abschlusses steigen werden, wenn eine Verknüpfung nicht nur auf der Ebene des Hochschulzugangs, sondern auch auf der Ebene der inhaltlichen Verzahnung mit dem Hochschulsystem besteht. Dies kann über den Aufbau eines Systems zur Übertragung und Anrechnung von Qualifikationen, das eine Entsprechung sowohl in der beruflichen Aus- und Weiterbildung als auch im Hochschulbereich hat, erfolgen.

- Verzahnung der Berufs- mit der Hochschulausbildung

Die Chancen, qualifizierten Nachwuchs für das Handwerk zu gewinnen und hierbei die handwerkliche Ausbildung in ihrer Attraktivität zu steigern, würden deutlich erhöht, wenn viel stärker als bisher die Bereiche Hochschulausbildung und Aus- und Weiterbildung im Handwerk inhaltlich verzahnt wären. Es gibt bereits unterschiedliche Modelle, die zielgerichtet weiterentwickelt werden müssten:

Fachhochschulen

Die engste Kooperation zwischen Handwerk und Hochschulen gab es bisher im Bereich der Fachhochschulen. Fachhochschulen stellen aufgrund ihres Profils und der vergleichsweise einfachen Zulassungsvoraussetzungen für Absolventen einer handwerklichen Ausbildung ein erreichbares Ziel dar. Dies wird vor allem an der Zahl der Studierenden mit abgeschlossener Ausbildung an den Fachhochschulen deutlich. Etwa 40 Prozent der Fachhochschulstudenten haben bereits eine Ausbildung absolviert. Die Nähe zu den Fachhochschulen führte dazu, dass bereits eine Reihe von Modellen existieren, die auf eine engere Verzahnung der Fach-

hochschul- mit der Handwerksausbildung abzielen. Im Wesentlichen lassen sich zwei Grundmodelle unterscheiden:

Modell 1:

Verzahnung des Fachhochschulstudiums mit der Ausbildung. (Am Ende des Studiums wird neben dem Fachhochschulabschluss auch der Gesellenbrief erworben.)

Modell 2:

Verzahnung des Fachhochschulstudiums mit der Meisterqualifikation. (Am Ende des Studiums wird sowohl der Fachhochschulabschluss als auch der Meisterbrief erlangt.)

Diese Modelle, die ganzheitlich orientiert sind, werden nur von wenigen Fachhochschulen für einzelne, besonders handwerksnahe Studiengänge bzw. Fachrichtungen angeboten und sind für Ausbildungsanfänger wesentlich attraktiver als für Absolventen der Berufsausbildung. Für die Studenten, die bereits eine Ausbildung absolviert haben und entweder einen „handwerksfremden“ oder einen Fachhochschulabschluss in einem Fachhochschulbereich anstreben, bei dem es kein handwerksspezifisches Angebot gibt, wird die bereits erbrachte Leistung kaum honoriert. Eine Anerkennung der Leistung ist aber wichtig, um zeitliche und finanzielle Ressourcen sinnvoll zu nutzen.

Der Aufbau eines Kreditpunkte-Systems, das das gesamte Bildungssystem umfassen soll, kann hier zur Herstellung von Transparenz, zu einer stärkeren Berücksichtigung von berufspraktischen Inhalten und zu einer besseren Verknüpfung der Bildungsabschnitte führen.

Universitäten

Obwohl bereits vielfältige Kooperationen zwischen Handwerk und Universitäten existieren, hat keine die Verzahnung mit der Ausbildung zum Ziel, so wie dies bei den Fachhochschulen der Fall ist, obwohl auch in diesem Bereich eine Verknüpfung der handwerklichen mit der universitären Ausbildung sinnvoll und mit vielen Vorteilen verbunden wäre. Die gegenwärtige Strukturreform im Hochschulbereich und die Einführung der eher praxisorientierten Bachelor-Studiengänge können den Weg zu einer engeren Kooperation ebnen. Unabhängig von verbindenden Ausbildungsangeboten, stellt sich auch im universitären Bereich die Frage der Anerkennung bereits erbrachter Bildungsleistungen. Die Handwerksorganisationen sind der

Auffassung, dass die Antwort auf diese Frage ein Übertragungs- bzw. Anrechnungssystem ist, das den gesamten Bildungsbereich umfassen muss.

Berufsakademien

Als ein Erfolgsmodell hat sich in der Vergangenheit das Studium der Betriebswirtschaftslehre – Fachrichtung Handwerk – an der Berufsakademie Stuttgart erwiesen. Es führt junge Menschen zum Abschluss „Diplom-Betriebswirt (BA)“. Allerdings sind die Aufnahmevoraussetzungen verhältnismäßig anspruchsvoll. Neben dem Vollabitur (oder einer fachbezogenen Hochschulreife) wurde der Gesellenbrief verlangt. Dies hat in der Vergangenheit dazu geführt, dass der Studiengang jedes Jahr von nur 20 – 25 Studenten belegt wurde.

Dieses bewährte Angebot gilt es aufrecht zu erhalten. Um jedoch mehr Abiturienten für diese spezielle betriebswirtschaftliche Ausbildung für Handwerksbetriebe und KMU's zu gewinnen, wird eine Zusatzvariante vorgeschlagen:

Kaufmännisch-gewerbliches Integrationsmodell zum „Diplom-Betriebswirt (BA)“

Das Handwerk benötigt verstärkt junge Menschen mit speziellen Neigungen und Talenten im gewerklichen und kaufmännischen Bereich. Viel zu gering ist derzeit das Potenzial für künftige Existenzgründer und Übernehmer von Betrieben, seien es Nachfolger innerhalb einer Familie, eines Betriebes oder von außerhalb. Auch Führungskräfte in Handwerksbetrieben werden künftig verstärkt benötigt. Deshalb sollte überlegt werden, das Studienangebot der Berufsakademie zum „Diplom-Betriebswirt (BA)“ Fachrichtung Handwerk dadurch zu ergänzen, dass die handwerklich praktische Qualifikation mit der kaufmännischen Ausbildung Hand in Hand geht. Ein solches Integrationsmodell sollte die Bildungszentren des Handwerks und die Gewerblichen Schulen einbeziehen.

Einige Elemente des Modells könnten wie folgt aussehen:

- Nach einem Einführungsseminar an der Berufsakademie folgt eine vorgeschaltete sechsmonatige Praxisphase (z.B. April bis September) zum Einstieg in die gewerbliche Praxis in einem von der Berufsakademie anerkannten Ausbildungsbetrieb.
- Danach im Wechsel Theoriephasen an der Berufsakademie und Praxisphasen im Ausbildungsbetrieb.

- In den Praxisphasen müsste neben der Vermittlung der gewerklichen Kenntnisse und Fertigkeiten auch die kaufmännische Praxis integriert bleiben. Gewerblich-technische Ausbildung und das Vermitteln kaufmännischer Praxis würden sich dabei zeitlich überlappen.

1.6 *Priorität des dualen Systems gegenüber Vollzeitschulen*

Die berufliche Bildung im dualen System baut auf der Erfahrbarkeit betrieblicher Prozesse als Basis des Lernens auf. Vom Tun zum Können und zum Wissen ist die Reihenfolge.

Damit unterscheidet sich die auf den betrieblichen Erfahrungen aufbauende duale Ausbildung grundlegend von vollzeitschulischen Ausbildungsmodellen. Bei letzteren wird die berufliche Praxis zur Illustration der eher theoretisch angeleiteten Lernprozesse. So bleibt das Ausbildungsergebnis der Schule naturgemäß hinter dem der betrieblichen Ausbildung zurück, wenn man neben dem kognitiven Fachwissen vor allen Dingen auf die methodische Handlungskompetenz und die Sozialkompetenz des Auszubildenden abstellt.

Das klare Bekenntnis zur Priorität der betrieblichen Ausbildung muss aber keine vollständige Absage an vollschulische Ausbildungsalternativen bedeuten. Schulische Ausbildung hat dort ihre Berechtigung, wo nur durch sie Lücken geschlossen werden können, die die betrieblichen Formen der beruflichen Ausbildung hinterlassen und es sich um Lücken handelt, die auch aus der Sicht der betrieblichen Ausbildung geschlossen werden müssen.

Zugleich darf der ohnehin vorhandene Trend zur höheren Bildung bzw. die Bereitschaft zum längeren Verbleib im Bildungssystem durch die Einrichtung von immer mehr Vollzeitschulen mit attraktiven Abschlüssen nicht verstärkt werden. Um die Wettbewerbsfähigkeit der dualen Ausbildung zu stärken, erachten die Handwerksorganisationen eine restriktive Handhabung vollzeitschulischer Ausbildungsangebote für dringend geboten.

Mit dem zum 1. April 2005 in Kraft tretenden Berufsbildungsreformgesetz wird die Möglichkeit vollschulische Ausbildungsgänge einzurichten deutlich ausgeweitet. Die baden-württembergischen Handwerksorganisationen sehen hierin eine falsche Entwicklung. Um die hieraus sich ergebenden negativen Einflüsse auf die betrieblich basierte duale Ausbildung soweit als möglich zu reduzieren, hält es das baden-württembergische Handwerk für unverzichtbar, dass vollzeitschulische Angebote

Wichtige Maßnahmen:

- ✓ *Die Akteure der Berufsbildung, die Wirtschaft wie die Kultusverwaltung, priorisieren die duale Ausbildung in ihrer Praxis.*
- ✓ *Vollzeitschulische Maßnahmen werden in eng begründeten Ausnahmefällen im Einvernehmen mit der ausbildenden Wirtschaft nur befristet eingerichtet.*
- ✓ *Für vollschulische Maßnahmen sollten keine neuen Infrastrukturinvestitionen an den Schulstandorten getätigt werden, solange entsprechende Infrastrukturen bei den Bildungszentren der Handwerksorganisationen hierfür bereitstehen und von den Schulen genutzt werden können*

- auf keinen Fall in Konkurrenz zum dualen System entwickelt werden;
- nicht nur im Benehmen, sondern nur im Einvernehmen mit der betroffenen Wirtschaft eingerichtet werden;
- der handwerklichen Ausbildung nicht die leistungsstarken Jugendlichen entziehen, sondern sich insbesondere an leistungsschwache Schulabgängerinnen und Schulabgänger richten;
- sich eng an die jeweiligen Ausbildungsberufe anlehnen (mit klarer Festlegung der fachspezifischen Inhalte sowie der Praxisanteile);
- nicht dazu führen, dass an den Berufsschulstandorten neue Raumkapazitäten geschaffen werden, soweit solche im Bereich der Bildungs- und Technologiezentren der Handwerksorganisationen zur Verfügung stehen;
- von vornherein maximal bis zum Jahr 2011 befristet eingerichtet werden.

Das Baden-Württembergische Handwerk ist offen für Modelle, die insbesondere auch leistungsstarke Jugendliche ansprechen und ihnen Wege ins Handwerk öffnen. Ein solches Modell der Verzahnung von Berufskolleg mit dualer Ausbildung ist in Schaubild 9 (S. 63) enthalten. Vorzuziehen wären jedoch immer reine duale Lösungen, wie z.B. duale Berufskollegs über drei Jahre.

2. Berufsorientierung

Eine erfolgreiche Berufs- und Erwerbskarriere ist die Basis für ein erfülltes Leben. Die Integration in die Arbeitswelt ist für die Menschen eine der größten Herausforderungen, zum einen weil der Übergang von der Schule in den Beruf aufgrund der Angebotsknappheit an Ausbildungs- und Arbeitsstellen schwieriger wird und zum anderen, weil die Berufs- und Optionsvielfalt die Auswahl erschwert. Um den jungen Menschen die Orientierung zu erleichtern und den Übergang von der Schule in den Beruf reibungslos zu gestalten, sollten sie möglichst früh in die Berufs- und Arbeitswelt eingeführt werden. Dies kann erreicht werden, wenn die Themen „Berufsinformation“ und „Berufsvorbereitung“ im allgemein bildenden Schulwesen einen höheren Stellenwert erhalten und stärker institutionalisiert, d.h. zum festen Bestandteil des Schulsystems werden.

2.1 Berufsvorbereitung

Die besten Ausbildungschancen hat ein Schüler mit soliden Fachkenntnissen, der methodisch und sozial kompetent ist und Persönlichkeitsmerkmale aufweist, die ihn für eine erfolgreiche Ausbildung prädestinieren. Für alle diese Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten muss das Fundament in der Schule gelegt werden, damit die Schülerinnen und Schüler den Anschluss an die Arbeitswelt bekommen und nicht aufgrund mangelnder Ausbildungsreife ohne Ausbildung bleiben. Wie schwierig die Erreichung dieses Zieles sein wird, hat die PISA-Studie eindrucksvoll gezeigt. Sie machte deutlich, dass die gegenwärtige Situation sehr weit von der Zielvorstellung entfernt ist und dass enorme Anstrengungen erforderlich sind, um hier in kurzer Zeit sichtbare Resultate zu erreichen.

Für die Arbeitswelt ist nicht entscheidend, was man gelernt hat, sondern viel wichtiger ist die Frage, ob und wie man sein Wissen anwenden kann. Genau dies hat sich aber als eine der

Schwachstellen des deutschen Schulsystems erwiesen. Es wird aber Aufgabe der allgemein bildenden Schulen sein, die Leistungsfähigkeit ihrer Schüler nachhaltig zu verbessern. Schülerinnen und Schüler sollen nicht ohne Schulabschluss an die beruflichen Schulen weiterge-

Wichtige Maßnahmen:

- ✓ *Die Ausbildungsreife muss sichergestellt werden. Die aktive Beteiligung der ausbildenden Wirtschaft an Qualitätssicherungsmaßnahmen der Schulen kann sich als wichtiges Instrument hierzu erweisen.*
- ✓ *Die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss muss durch verstärkte individuelle Förderung deutlich reduziert werden.*

reicht werden dürfen. Denn es ist nicht Aufgabe der beruflichen Bildung und der Wirtschaftsorganisationen, die Defizite der allgemein bildenden Schulen auszugleichen. Daher sollen die Schüler erst dann aus der Schule entlassen werden, wenn sie ihre Bildungsziele erreicht haben.

2.2 *Berufsinformation*

Unter dem Stichwort „Berufsinformation“ werden alle Maßnahmen verstanden, die den Schülern die berufliche Orientierung und eine intensive Auseinandersetzung mit diesem Thema ermöglichen. Wichtige Ansatzpunkte und Maßnahmen, die Transparenz herstellen sollen, sind:

Vorschul- und Grundschulbereich:

Eine gute Berufsorientierung fängt bereits im Kindergarten und in der Kindertageseinrichtung an. Dort soll das Fundament für die freie Entfaltung der Persönlichkeit gelegt und das Verständnis für die Arbeits- und Berufswelt geweckt werden. Kinder sollen die Möglichkeit bekommen, die Welt der Berufe kennen zu lernen und verschiedene Tätigkeiten auszuüben, damit ihre Neugier geweckt, ihnen die Angst vor praktischem Tun genommen und insbesondere das naturwissenschaftliche Verständnis gefördert wird.

Der im Vorschulbereich begonnene Prozess der Berufsorientierung sollte in der Grundschule fortgesetzt werden. Ziel sollte es sein, den Schülerinnen und Schülern Hilfestellungen zu geben, damit sie ihre Talente und Fähigkeiten entdecken und auf dieser Grundlage ihre schulische Laufbahn gestalten können. Dies kann durch eine „Ganzheitliche Orientierung IN der Grundschule“ (GOING) geschehen, im Rahmen des Fächerverbundes Mensch, Natur und Kultur beispielsweise erfolgen und als Hinführung in eine berufliche Praxis gelten können.

Dreh- und Angelpunkt einer erfolgreichen Hinführung zur Berufswelt sind die Erzieherinnen und Erzieher sowie die Lehrerinnen und Lehrer der Grundschule. Sie müssen hinsichtlich dieser Problematik sensibilisiert werden und dieses Thema zum Gegenstand ihrer Arbeit machen. Deshalb sollten sie schon während der Ausbildung mit diesem Thema vertraut gemacht werden. In der Fort- und Weiterbildung kann dieses Thema vertieft und weiterentwickelt werden. Dafür sind entsprechende Materialien und Ausstattungsgegenstände erforder-

lich. Diese neue Ausrichtung in der Vorschulerziehung erfordert einen Dialog vor allem zwischen den Wirtschaftsorganisationen und den Trägern sowie die Schaffung einer neuen Plattform des Austausches. Die Handwerksorganisationen sind bereit, hierbei mitzuwirken und neue Wege der Kommunikation und Kooperation zu gehen.

Da gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse und Handlungsansätze über dieses Handlungsfeld fehlen, ist seine Erforschung eminent wichtig. Insbesondere sollte untersucht werden, welchen Beitrag der Vorschul- und Grundschulbereich zur Stärkung des naturwissenschaftlichen Verständnisses und der Berufsorientierung leisten kann und welche Kooperationsformen zwischen Wirtschaft und Vorschulbereich sinnvoll wären.

Weiterführende Schulen:

Als eine Lern- und Lebensphase, die unmittelbar vor der beruflichen Bildung steht, kommt den weiterführenden Schulen eine entscheidende Rolle bei der Berufsorientierung zu. Hier müssen die Weichen für eine erfolgreiche Berufskarriere gestellt werden. Angesichts der demographischen Entwicklung, angesichts des veränderten Bildungsverhaltens der Jugendlichen und angesichts der steigenden Anforderungen der Ausbildungsberufe wird eine Öffnung aller Schularten für eine umfassende Berufsinformation und Berufsorientierung notwendig sein. Ziel sollte es dabei sein, den Jugendlichen einen Überblick über alle Optionen zu offerieren, um sie in die Lage zu versetzen, den Weg einzuschlagen, der ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten entspricht. Diese Aufgabe kann am effizientesten in Kooperation mit der Arbeitsverwaltung und den Wirtschaftsorganisationen bewältigt werden.

Mit Projekten wie OiB, BORS und BOGY wurde in den letzten Jahren an Schulen in Baden-Württemberg viel in Richtung Berufsorientierung unternommen. Der begonnene Prozess muss allerdings intensiviert und vor allem professionalisiert und institutionalisiert werden. Wichtige Maßnahmen auf diesem Weg sind:

Wichtige Maßnahmen:

- ✓ *Ausbau eines Netzes von Kooperationspartnerschaften mit allgemein bildenden Schulen.*
- ✓ *Die Bildungszentren des Handwerks für Schulk Kooperationen öffnen.*
- ✓ *Das Praktikum als Rekrutierungsstrategie verstärkt nutzen, insbesondere durch den Aufbau von umfangreichen Praktikumsbörsen.*
- ✓ *Integration von wirtschaftsbezogenen Themen und berufsbildenden Elementen, z.B. Qualifizierungsbausteinen in der Allgemeinbildung.*
- ✓ *Berufsorientierung soll zu einem Querschnittsthema für alle Fächer und alle Altersstufen werden mit einer entsprechenden Verankerung in den Bildungsplänen.*
- ✓ *Bestehende Projekte und Ansätze sollen evaluiert und in Kooperation mit Hochschulen und Organisationen der Wirtschaft optimiert werden.*
- ✓ *Hochschulen sollen sich dem Thema Berufsorientierung verstärkt widmen und Handlungsansätze (z. B. Projektbeispiele, Unterrichtsmaterialien) für die Schule und den Lernprozess entwickeln. Es soll überprüft werden, in welchen Altersstufen welche Themen auf welche Art und Weise behandelt werden sollten.*
- ✓ *Berufsorientierung sollte zum integrierten Bestandteil der fachpädagogischen Qualifizierung der Lehrerausbildung werden. Da die meisten Lehreranwärter aufgrund ihrer Biografie nicht mit den Anforderungen des Wirtschaftssystems vertraut sind, ist eine stärkere Kooperation mit allen Wirtschaftsbereichen erforderlich, damit sie bereits während der Ausbildung, z. B. in Form eines Betriebspraktikums oder von Gesprächsrunden mit Wirtschaftsvertretern, die Arbeitswelt kennen lernen.*
- ✓ *Erfolgreich kann die Berufsorientierung nur dann sein, wenn es gelingt, möglichst viele Lehrer für dieses Thema zu sensibilisieren und zu gewinnen. An dieser Stelle nimmt die Lehrerfort- und -weiterbildung eine Schlüsselrolle ein.*

2.3 Berufliche Qualifikationen mit der Allgemeinbildung verknüpfen

Um die Schülerinnen und Schülern möglichst früh in die Welt der Berufe, des praktischen Tuns und der beruflichen Anforderungen einzuführen und ihnen die Ausbildung im Handwerk näher zu bringen, sollte bereits in den weiterführenden Schulen die Vermittlung von berufsfachlichen Inhalten möglich sein. Ein entsprechendes Modell, das bereits mit gutem Erfolg in

einigen renommierten Internaten praktiziert wird, könnte sich auch bei der Profilbildung von staatlichen Schulen als nützlich erweisen. In Kooperation mit den Organisationen des Handwerks können darüber hinaus Module erarbeitet werden, die in Form von Projekten und gegebenenfalls in Kooperation mit den Bildungszentren des Handwerks angeboten und zertifiziert werden. Der Umfang dieser Projekte sollte flexibel sein, so dass jeder Schule ein passendes Angebot bereitgestellt werden kann. Zudem sollte ein Weg gefunden werden, damit dieses Interesse der Schülerinnen und Schüler bei einer Ausbildung honoriert werden kann.

Wichtige Maßnahmen:

- ✓ *Es sollen Schulprojekte mit Inhalten aus dem Handwerk entwickelt und in den allgemein bildenden Schulen sowohl im Rahmen des Regelangebots als auch im Rahmen von Ganztageschulprogrammen angeboten werden. Der Unterricht kann in Kooperation mit den Bildungsstätten oder anderen Organisationen des Handwerks durchgeführt werden.*
- ✓ *Im Sekundarbereich der allgemein bildenden Schulen sollen polytechnische Angebote (schulbegleitende Berufsausbildung als Vollausbildung oder als Ausbildung in der Grundstufe (einjährige BFS) verstärkt angeboten. Das Land soll hierzu Modellschulen einrichten.*

2.4 Übergang von der Schule in den Beruf

Für die meisten Schüler stellt der Übergang von der Schule in den Beruf eine schwer zu bewältigende Aufgabe dar. Sie müssen nicht nur den richtigen Beruf für sich finden, sondern auch Kenntnisse über geeignete Bewerbungsstrategien haben. Wenn das erste Berufsziel nicht erreicht werden kann, müssen sie neue Ziele und alternative Strategien entwickeln. Manchmal müssen Ziele mehr als einmal korrigiert und unterschiedliche Strategien verfolgt werden, bis man zu einer erfolgreichen Ausbildung gelangt. Ein solcher Prozess ist von Misserfolgen begleitet, die sich negativ auf die Motivation der Jugendlichen auswirken und die Berufsfindung vielfach negativ beeinflussen. Deshalb dürfen die Jugendlichen in diesem schwierigen Prozess nicht auf sich allein gestellt sein, sondern sie brauchen bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle professionelle Unterstützung und Begleitung. Eine allgemeine erste Information können die Jugendlichen bei der Berufsberatung der Arbeitsverwaltung erhalten. Dort können sie auch nach offenen Lehrstellen oder anderen Anschlussmöglichkeiten suchen.

Die Kapazitäten der Arbeitsverwaltung sind jedoch begrenzt, so dass eine umfassende Berufsberatung und eine individuelle Begleitung bei der Berufssuche nicht möglich sind. Hinzu kommt die Tatsache, dass der Berufsberatungsdienst der Arbeitsverwaltung oft nicht in Anspruch genommen wird, weil es sich hierbei um ein Angebot handelt, dessen Inanspruchnahme den Jugendlichen freigestellt ist. Viele Jugendliche fallen daher durch den Rost und bleiben ohne eine Ausbildung.

Um dieses Problem zu beheben, jedem Jugendlichen eine berufliche Perspektive zu geben und das vorhandene Humankapital zu nutzen, schlagen die Organisationen des Handwerks vor, ein Beobachtungs- und Begleitungssystem aufzubauen, das den Übergang von der Schule in den Beruf erfassen und begleiten soll. Ein solches System soll als ein Netzwerk definiert und aufgebaut werden, das auf der Kooperation aller betroffenen Organisationen basiert (Schulen, Arbeitsverwaltung, Berufsschulen, Wirtschaftsorganisationen, Hochschulen etc.). Innerhalb dieses Systems sollen die Einrichtungen der Wirtschaftsselbstverwaltung die Aufgabe der Berufsberatung wahrnehmen.

Wichtige Maßnahmen:

- ✓ *Schulabsolventen sollen im allgemein bildenden Schulsystem optimal auf eine Berufsausbildung vorbereitet werden. Deshalb sollen an den allgemein bildenden Schulen „Förderklassen“ für Schulabgänger, die nicht ausbildungsfähig sind, eingerichtet werden. Dies soll flächendeckend erfolgen.*
- ✓ *Aufbau eines Coaching-Systems, das die Schulabgänger beim Übergang von der Schule in den Beruf begleiten soll.*

3. Anpassung der Ausbildungskosten

Die Zukunft der dualen Ausbildung hängt entscheidend von der Bereitschaft der Betriebe ab, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Um die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zu fördern und damit eine stärkere Ausschöpfung der betrieblichen Ausbildungsplatzpotenziale zu erreichen, ist neben der nachhaltigen Verbesserung der Ausbildungsreife und der Entwicklung von offenen, dynamischen Berufsbildern eine Reduzierung der Ausbildungskosten bzw. eine Steigerung des Ertrags der Ausbildung notwendig.

Ein Ansatzpunkt zur Kostenreduktion liegt in der Reduzierung der Personalkosten für die Auszubildenden. Allerdings ist das baden-württembergische Handwerk der Auffassung, dass eine Kürzung der Ausbildungsvergütung nicht die richtige Lösung ist, weil damit die duale Ausbildung an Attraktivität einbüßen würde. Niedrigere Ausbildungsvergütungen könnten dazu führen, dass die Ausbildungsbereitschaft leistungsstärkerer Bewerber oder die Mobilität der Bewerber sinken würde. Die Folge wäre eine weitere Erosion des dualen Systems, der gerade begegnet werden soll.

Eine Verringerung der Personalkosten könnte aber dadurch erreicht werden, dass die Sozialabgaben, die die Unternehmen für die Auszubildenden zu leisten haben, gesenkt werden. Sinnvoll erscheint es auch, Ausbildungsphasen, die im Betrieb stattfinden, zu vergüten. Schulische oder überbetriebliche Ausbildungsphasen wären dann so zu behandeln wie bei Teilnehmern nicht dualer Bildungsgänge. Eine Förderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz müsste hierfür Anwendung finden.

Über Steuernachlässe und Kreditsubventionen könnten weitere finanzielle Anreize geschaffen werden, um die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe fördern. Eine Lockerung tarifvertraglicher Übernahmeverpflichtungen könnte ebenso zur Stärkung der Ausbildungsbereitschaft beitragen. Die Erträge der Ausbildung würden sich durch eine stärkere Orientierung der Ausbildung am betrieblichen Bedarf erhöhen. Das hier vorgelegte Konzept zur Flexibilisierung und Differenzierung oder – mit anderen Worten – zur Modularisierung der Ausbildung würde beispielsweise ermöglichen, dass die einzelnen Bausteine nach den Bedürfnissen der Betriebe und den Vorkenntnissen der Auszubildenden zusammengestellt werden könnten.

Die beschriebenen Maßnahmen werden allerdings nur dann zu nachhaltigen Erfolgen führen, wenn es zu einer Verbesserung der wirtschaftlichen Lage kommt. Höchste Priorität gilt es jenen Maßnahmen einzuräumen, die im Rahmen einer wachstumsfördernden Wirtschaftspolitik – Steuer- und Abgabentlastung, Entbürokratisierung etc. - auf eine rasche

Wichtige Maßnahmen:

- ✓ *Wachstumsfördernde Wirtschaftspolitik mit rascher und nachhaltiger Belegung der Konjunktur.*
- ✓ *Senkung der Sozialabgaben für Auszubildende.*
- ✓ *Vergütung nur der Ausbildungsphasen, die im Betrieb stattfinden. Für die Ausbildungsphasen, die außerhalb des Betriebes stattfinden, soll staatliche Förderung geleistet werden.*
- ✓ *Steuernachlässe und Kreditsubventionen für Ausbildungsbetriebe.*
- ✓ *Gesellschaftliche Akzeptanz des Geldwerts der Arbeitsleistung Auszubildender seitens der Kundschaft schaffen. Kunden sind teilweise nicht bereit, Lehrlingsarbeitszeiten auf einer Rechnung zu akzeptieren.*

und nachhaltige Belegung der Konjunktur abzielen. Zur kurzfristig notwendigen Aufhellung des Wirtschaftsklimas könnten des Weiteren glaubwürdige und verlässliche Schritte zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen einen substantziellen Beitrag leisten. Eine allgemeine Senkung der Abgabenbelastung des Faktors Arbeit würde zu mehr Beschäftigung führen und positive Auswirkungen auf die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze haben.

ANHANG

Schaubild 1 (S. 3):

Entwicklung der Zahl der Auszubildenden und der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Baden-Württemberg (Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg)

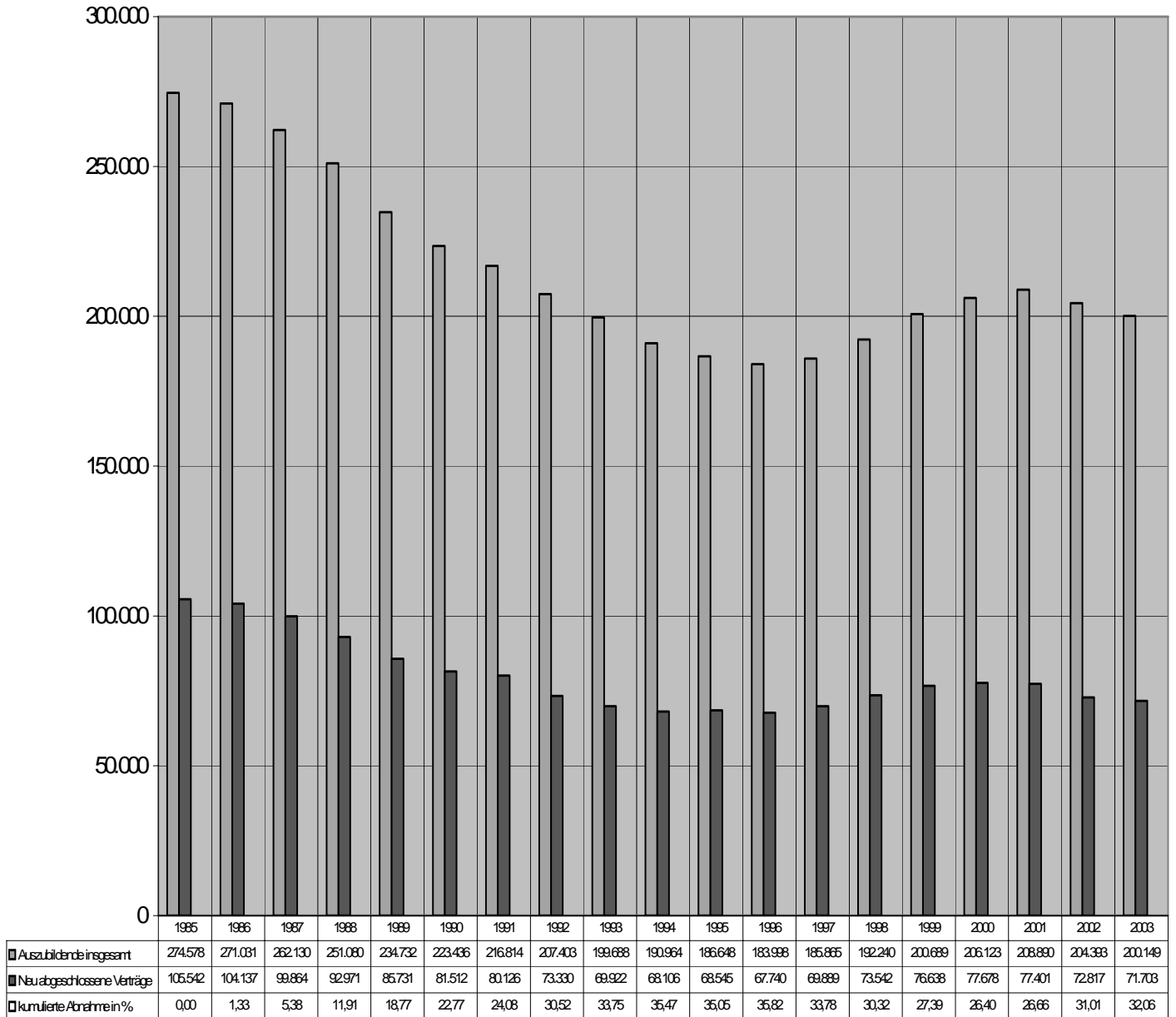


Schaubild 2 (S. 4):

Übergänge aus Grundschulen auf weiterführende Schulen in Baden-Württemberg

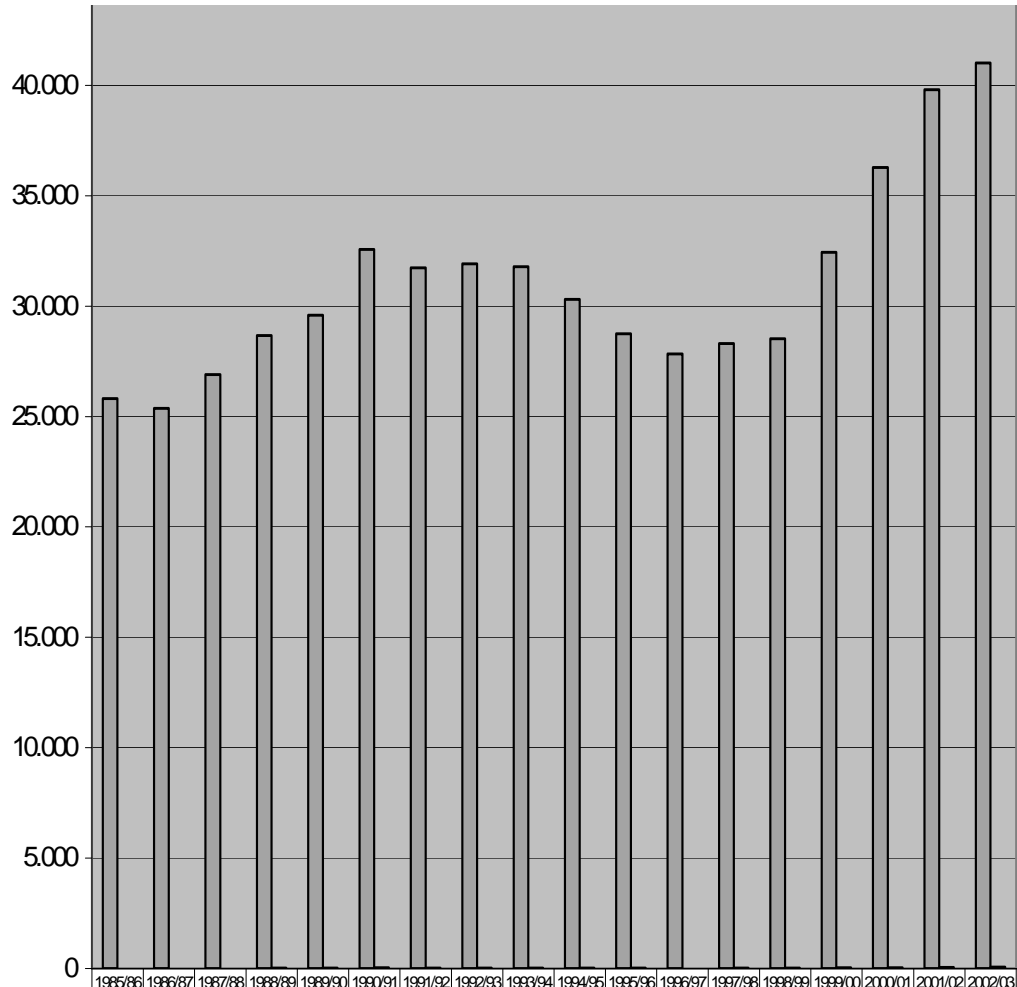
(Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg)

Jahr	Schüler in der Klassenstufe 4 nach Abschluss der Auf- nahmeverfahren ¹⁾	Darunter Übergänge auf ...					
		Hauptschulen		Realschulen		Gymnasien	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
1975	156 040	76 530	49,0	30 456	19,5	41 676	26,7
1980	126 920	52 150	41,1	32 117	25,3	37 272	29,4
1985	89 406	35 611	39,8	24 812	27,8	25 301	28,3
1990	92 146	33 630	36,5	25 713	27,9	29 599	32,1
1995	102 875	38 034	37,0	30 626	29,8	32 402	31,5
2000	116 924	39 966	34,2	35 764	30,6	39 446	33,7
2002	117 268	38 882	33,2	36 165	30,8	40 459	34,5
2003	114 959	36 572	31,8	36 222	31,5	40 561	35,3

*) Öffentliche und private Schulen. – 1) Ab 1991 wurde die Schülerzahl nach Abschluss der Aufnahmeverfahren zugrunde gelegt. – 2) Nur öffentliche Schulen.

Schaubild 3 (S. 4):

Entwicklung der Zahl der Studienanfänger in Baden-Württemberg (Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg)



■ Studienanfänger im 1. Hochschulsemester insgesamt	25.806	25.376	26.895	28.674	29.581	32.576	31.728	31.912	31.782	30.312	28.743	27.823	28.305	28.522	32.442	36.275	39.806	41.013
□ Ab- bzw. Zunahme in %	0,0	2,0	4,2	11,1	14,6	26,2	22,9	23,7	23,1	17,5	11,4	7,8	9,7	10,5	25,7	40,6	54,2	58,9

Schaubild 4 (S. 4):

Entwicklung der Schülerzahlen an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg (Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg)

	Schüler an beruflichen Schulen	Darunter an ...			
		Berufsschulen	Berufsfachschulen	Berufskollegs	Fachschulen
	insg. Anzahl	in %	in %	in %	in %
1985/86	446.780	66,1	11,90	6,4	3,3
1986/87	438.637	65,8	11,60	6,5	3,8
1987/88	425.344	64,7	11,70	6,7	4,2
1988/89	413.099	63,5	11,90	6,9	4,7
1989/90	395.658	61,9	12,00	7,1	5,1
1990/91	382.884	60,9	12,50	7,3	5,0
1991/92	377.585	60,0	12,70	7,7	5,2
1992/93	371.989	58,6	13,00	7,8	5,5
1993/94	365.946	57,1	13,70	7,8	5,6
1994/95	359.806	55,6	14,30	8,2	5,4
1995/96	354.902	54,9	14,30	8,7	5,3
1996/97	359.032	53,7	14,50	9,2	4,7
1997/98	364.870	53,0	14,70	9,7	4,4
1998/99	371.248	53,3	14,60	10,0	4,2
1999/00	378.799	54,0	14,00	10,3	4,2
2000/01	386.412	54,6	13,60	10,2	4,3
2001/02	391.734	54,4	13,40	10,4	4,4
2002/03	396.244	53,0	13,8	10,9	4,6

Schaubild 5 (S. 5):

Entwicklung der Ausbildungsbetriebe und der Ausbildungsbetriebsquoten in Deutschland (Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung)

		1985	1990	1991	1993	1995	1997	1999
1 – 9 Beschäftigte	Betriebe	1.141.267	1.196.570	1.218.047	1.237.952	1.261.659	1.275.446	1.347.549
	Ausbildungsb.	322.565	260.254	243.977	215.794	215.369	221.106	222.272
	Quote	28,3	21,8	20,0	17,4	17,1	17,3	16,5
10 - 49 Beschäftigte	Betriebe	211.243	230.273	237.958	248.592	251.932	249.802	254.983
	Ausbildungsb.	123.120	120.275	119.546	117.473	118.280	118.304	119.621
	Quote	58,3	52,2	50,2	47,3	46,9	47,4	46,9
50 - 499 Beschäftigte	Betriebe	51.315	57.396	60.077	61.023	61.216	60.420	62.117
	Ausbildungsb.	39.471	42.570	43.595	42.758	41.690	41.588	43.543
	Quote	76,9	74,2	72,6	70,1	68,1	68,8	70,1
500 u. mehr Besch.	Betriebe	4.102	4.599	4.770	4.598	4.331	4.050	3.939
	Ausbildungsb.	3.860	4.337	4.509	4.332	4.069	3.839	3.677
	Quote	94,1	94,3	94,5	94,2	94,0	94,8	93,3
Summe	Betriebe	1.407.927	1.488.838	1.520.852	1.552.165	1.579.138	1.589.718	1.668.588
Summe	Ausbildungsb.	489.016	427.436	411.627	380.357	379.408	384.837	389.113
Gesamtquote	Quote	34,7	28,7	27,1	24,5	24,0	24,2	23,3

Schaubild 6 (S. 5):

Unausgeschöpftes Ausbildungspotential in Baden-Württemberg nach Betriebsgrößenklassen (30.06.2002). Quelle: IAW-Kurzbericht „Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg: ‚Ausbildungslücke‘ nimmt deutlich zu“, Juli 2003

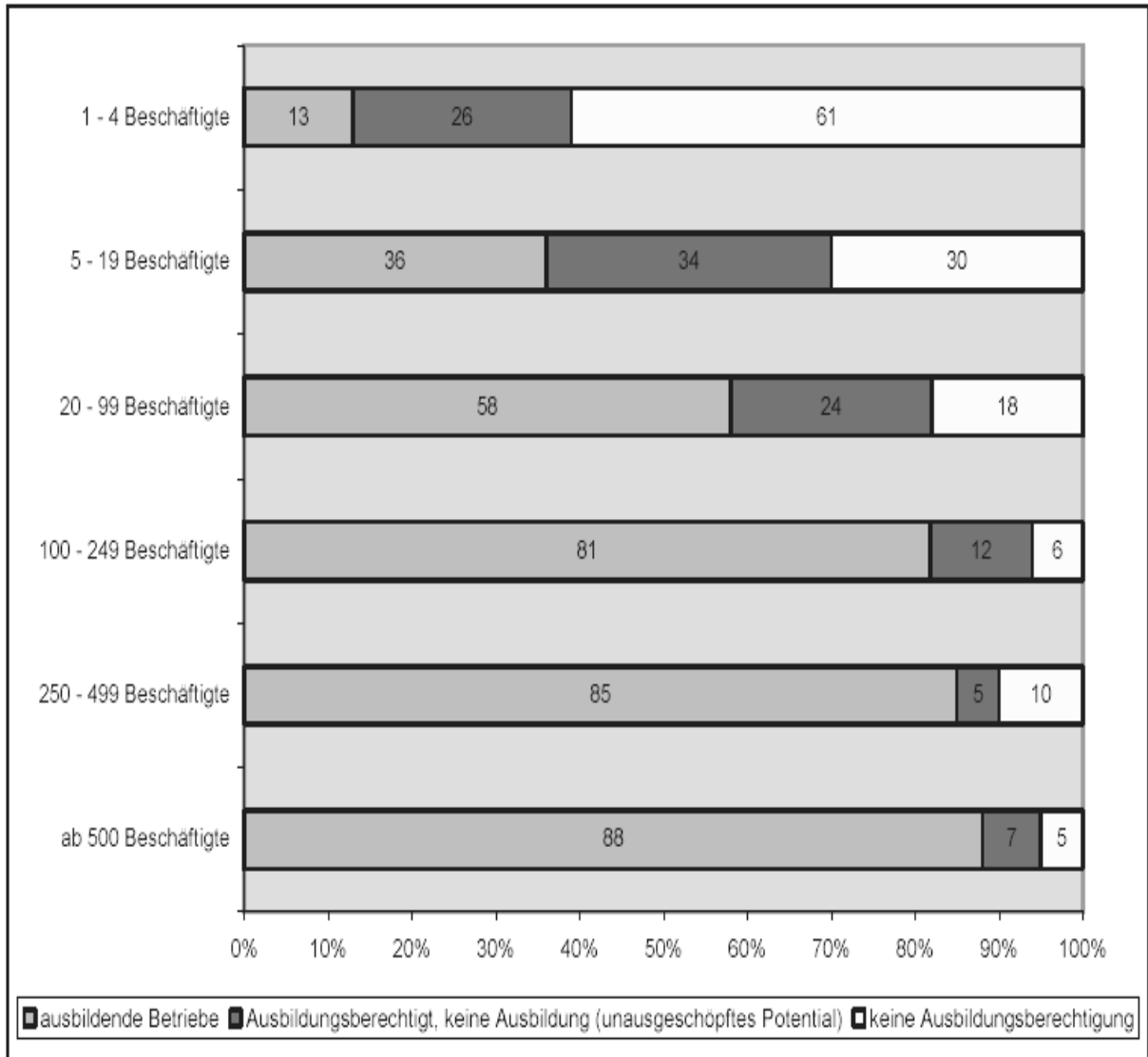


Schaubild 7 (S. 14):

Schülerbewertung verschiedener Ausbildungswege (Quelle: Hampel u. a. 2003, S. 23)

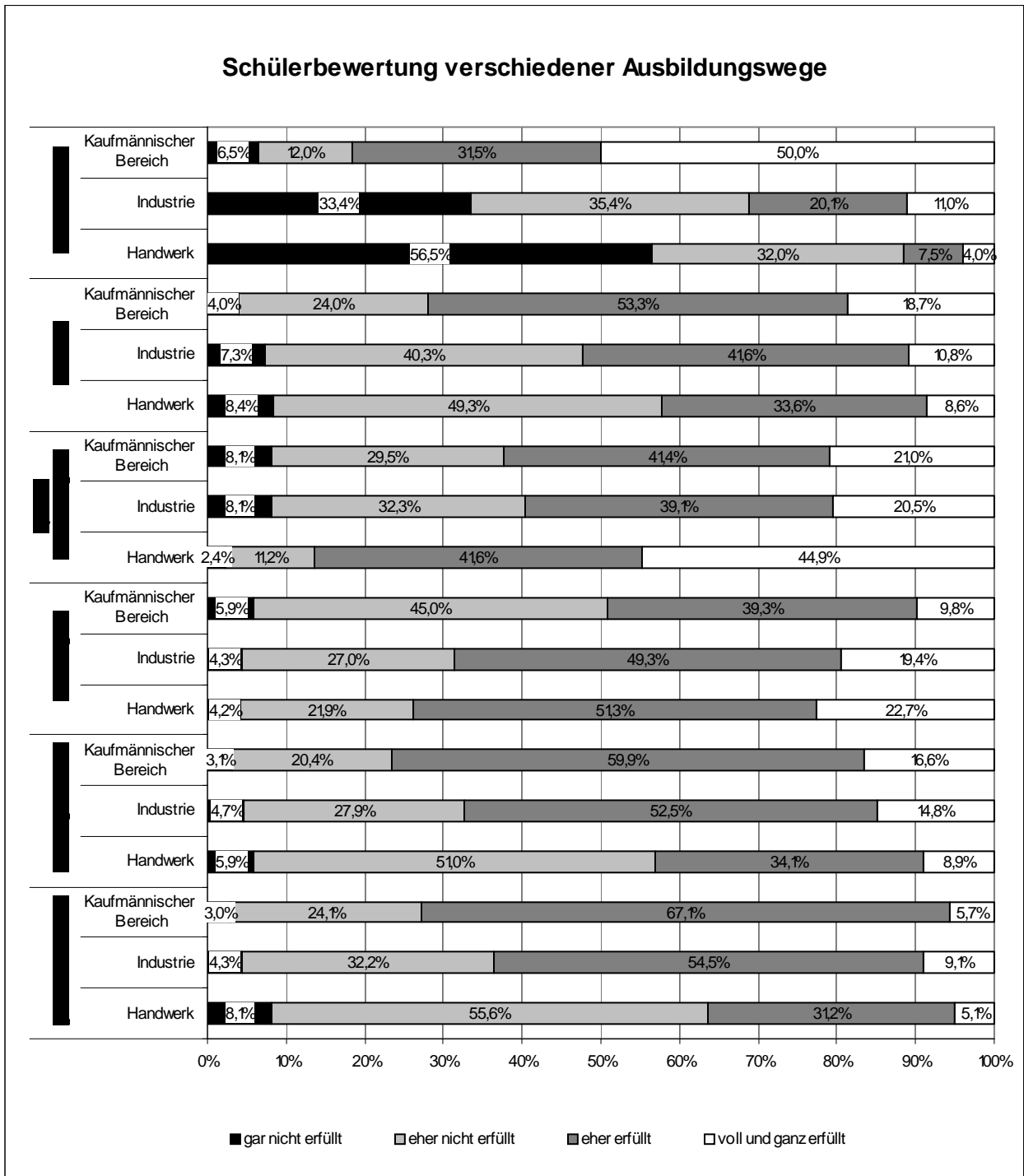


Schaubild 8 (S. 19):

Allgemeine Erwartungen ans Handwerk und Realität in der Handwerksausbildung im Vergleich (Quelle: Hampel u. a. 2003, S. 35)

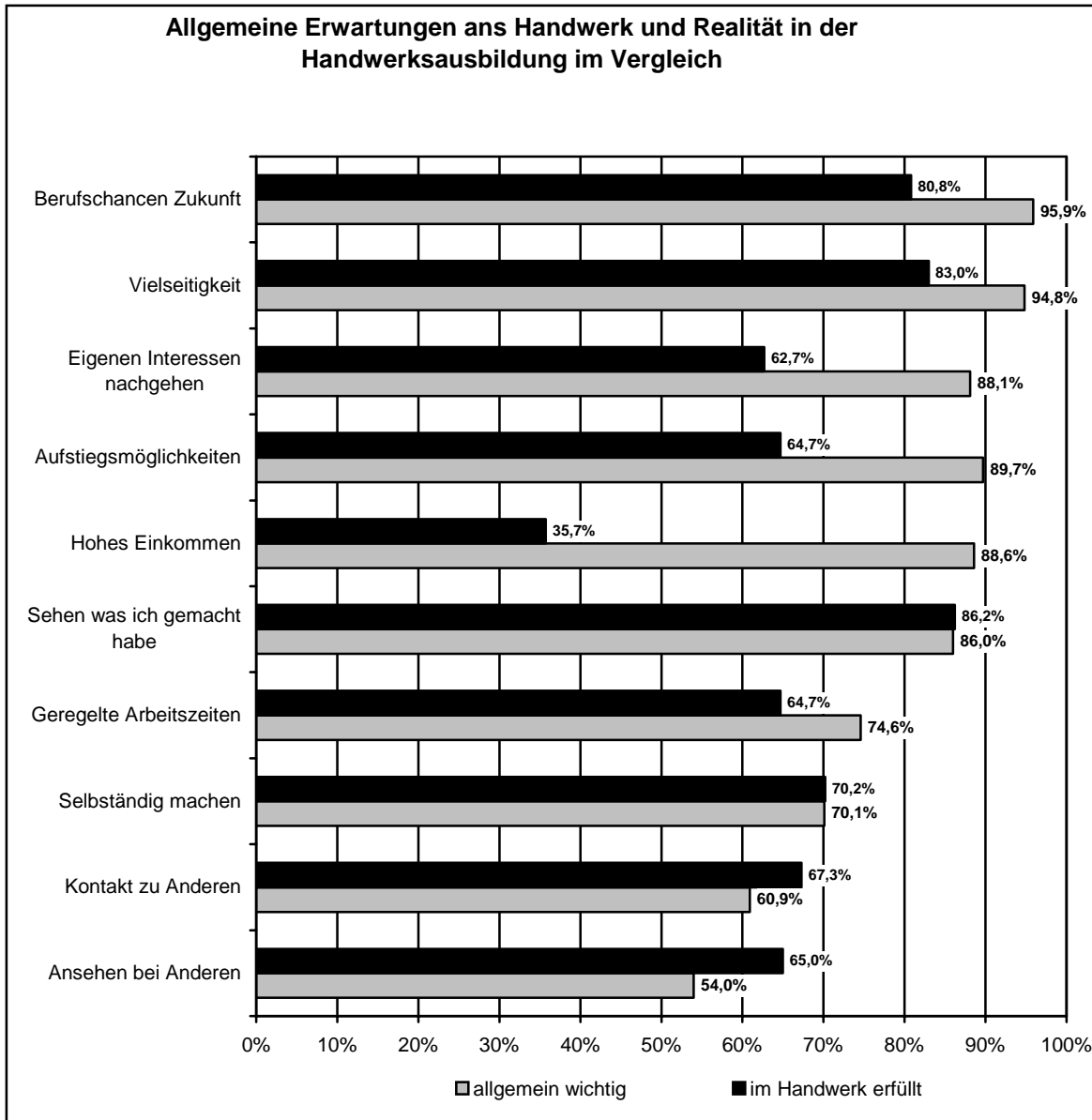
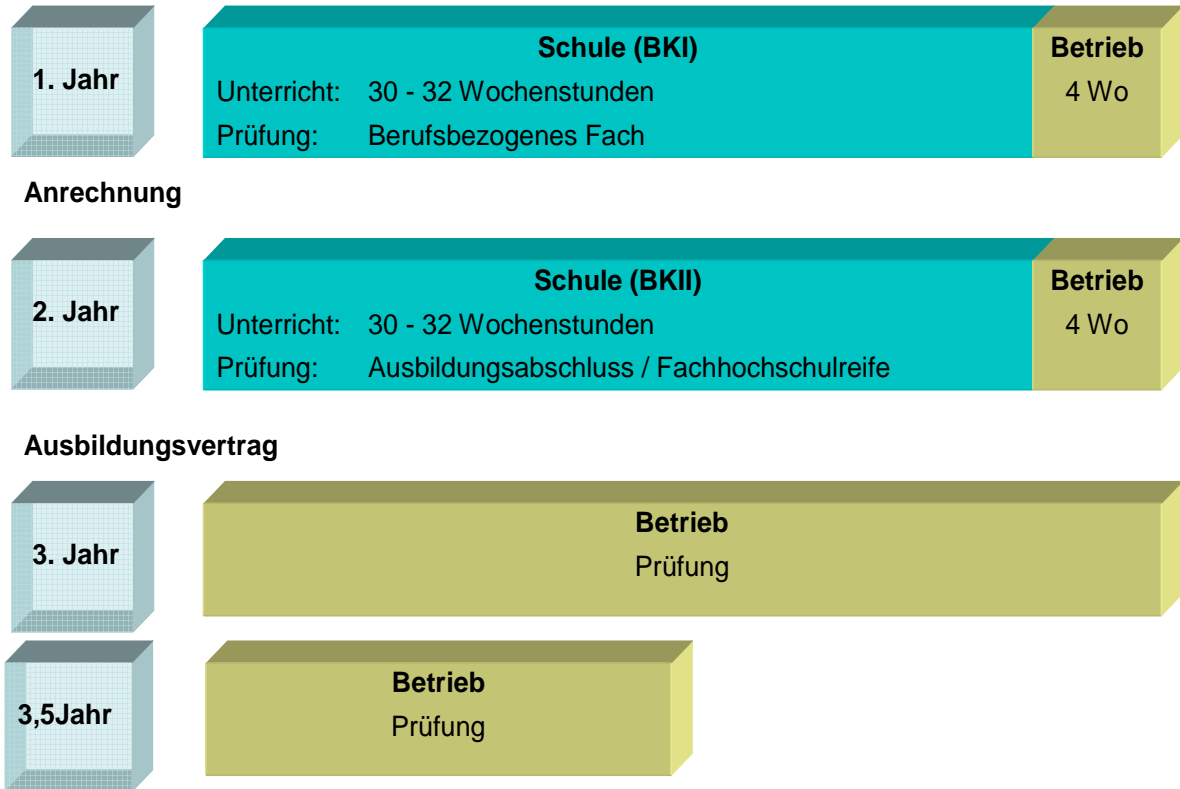


Schaubild 9 (S. 46):

Modell zur Verzahnung von Berufskolleg mit dualer Ausbildung





GLOSSAR

Was ist was in der EU-Bildungspolitik?

Was sind die Ziele von Lissabon?

Auf dem Gipfel in Lissabon im Jahr 2000 haben die EU-Regierungschefs gemeinsame Ziele und eine Strategie für mehr Arbeitnehmerfreizügigkeit, Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit in Europa beschlossen. In der Bildungspolitik bedeutet das die Schaffung eines europäischen Bildungs- und Beschäftigungsraumes, bzw. der Verwirklichung eines Raums des lebenslangen Lernens. Mit dem Meisterbrief zur Hochschule, mit dem Gesellenbrief zur Fachhochschule, dazwischen noch einen Lern- oder Arbeitsaufenthalt in Spanien oder Polen absolvieren oder sich ganz in einem anderen Mitgliedstaat der EU auf einen Job bewerben - so stellt sich die Europäische Kommission einen europäischen "Bildungs- und Beschäftigungsraum" vor, der durch die "Lissabon-Strategie" umgesetzt werden soll. Zugunsten von mehr Arbeitnehmerfreizügigkeit, Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit in Europa sollen Bildung und Bildungsabschlüsse grenzübergreifend "wie eine Währung" nutzbar gemacht werden. Ein europäisches Leistungspunktesystem (**E**uropean **C**redit **T**ransfer **S**ystem for **V**ocational **E**ducation and **T**raining, **ECVET**) und die Entwicklung eines „Europäischen Qualifikationsrahmens“ („EQF“, eine Art Zuordnungsraster von Kompetenzen und Bildungsabschlüssen zu bestimmten Niveaustufen) soll Kompetenzen und Bildungsabschlüsse international besser lesbar machen und dadurch Freizügigkeit und Mobilität in Europa befördern.

Was ist die Kopenhagener Erklärung?

Um einen europäischen Bildungs- und Beschäftigungsraum zu schaffen, haben die EU-Bildungsminister die Notwendigkeit einer stärkeren Bildungszusammenarbeit auf europäischer Ebene erkannt. Dieser Prozess der stärkeren Zusammenarbeit firmiert auch unter dem Titel "Brücke-Kopenhagen-Prozess". Dieser Prozess wurde in der Erklärung von Kopenhagen im Jahr 2002 explizit durch eine Willenserklärung der EU-Bildungsminister, der Kopenhagener Erklärung, erneut besiegelt und widmet sich v. a. den Themen Transparenz und Anerkennung, ein europäisches Leistungspunktesystem („ECVET“) und Qualität in der beruflichen Bildung. Die verstärkte Bildungszusammenarbeit funktioniert nach der sog. „Offenen Koordinierungsmethode“.

Was ist die „Offene Koordinierungsmethode“?

Diese Methode gibt unter Berücksichtigung der jeweiligen Zuständigkeiten den Rahmen für die Bildungszusammenarbeit zwischen den EU-Mitgliedstaaten vor. Sie will zu einer Annäherung der nationalen Politiken beitragen und besteht vor allem in:

- der gemeinsamen Ermittlung und Festsetzung der zu erreichenden Ziele;
- gemeinsam festgelegten Messinstrumenten (Statistiken, Indikatoren), die es den Mitgliedsstaaten ermöglichen, ihre Lage und Entwicklung zu bestimmen
- der Entwicklung vergleichender Instrumente, die Innovation, Qualität und Bedeutung der Berufsbildung in Europa fördern (Erarbeiten „vorbildlicher Lösungen“ z.B. durch Pilot- und Modellprojekte)

Dabei sind die europäischen Statistiken und Indikatoren immer mit Vorsicht zu genießen, da diese i.d.R. die Besonderheiten des deutschen Dualen Systems nicht angemessen berücksichtigen. Zudem sind wir – aus deutscher Sicht – gefordert, mit guten Modellprojekten voranzugehen um damit auf die europäische Diskussion und Entwicklung Einfluss zu nehmen (z.B. Leonardo-Projekt „DESIRE“).

Was ist das Maastricht-Communiqué?

Die EU-Kommission hat in einem EU-weiten Fortschrittsbericht kritisch überprüft, wie weit die Lissabon-Ziele bereits durch die Mitgliedsstaaten bis jetzt umgesetzt worden sind. Dabei hat sie festgestellt, dass wenn die gesetzten Ziele bis 2010 noch erreicht werden sollen, schnell gehandelt werden muss. Der weitere Fahrplan in der verstärkten EU-Bildungszusammenarbeit wird nun – unter der Setzung von Schwerpunkten - im Maastricht-Communiqué verbindlich für alle EU-Staaten festgelegt. Die dort vereinbarten Ziele werden somit auch Rückwirkungen auf die deutsche Berufsbildung haben.

Was ist das „Handlungskonzept zur Förderung des lebenslangen Lernens des Sozialen Dialogs“?

Um die Kopenhagener Erklärung zu unterstützen, haben die europäischen (Wirtschafts- und) Sozialpartner (UNICE, ETUC und auch die UEAPME) parallel zur Erklärung von Kopenhagen am 14.02.2002 ebenfalls eine gemeinsame Erklärung abgegeben, das lebenslange Lernen fördern und dazu gemeinsame Anstrengungen unternehmen zu wollen. Diese Erklärung findet seitdem ausdrückliche Erwähnung in den entsprechenden Schlüssel dokumenten der Europäischen Kommission. Die Sozialpartner stehen damit unter der „moralischen Verpflichtung“, zur Erreichung der Lissabon-Ziele einen Beitrag zu leisten, der u.a. in jährlichen Tätigkeitsberichten dokumentiert wird.

Was ist der Bologna-Prozess?

Der "Bologna-Prozess" bezeichnet den Prozess der Hochschulen der EU-Mitgliedsstaaten, einen "europäischen Hochschulraum" zu schaffen. Der Prozess wurde im Juni 1999 mit der Unterzeichnung der "Bologna-Erklärung" durch 29 europäische Bildungsminister mit dem Ziel der Schaffung eines europäischen Hochschulraums bis zum Jahre 2010 als Beitrag zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit Europas als Bildungsstandort weltweit ins Leben gerufen. Die Minister bekräftigten in der Erklärung die Absicht, ein System leicht verständlicher und vergleichbarer Abschlüsse bzw. eines zweistufigen Systems von Studienabschlüssen (Bachelor/Master) zu schaffen als auch ein Punkte-Akkumulationssystem für die Anrechnung von im In- oder Ausland absolvierten Studienleistungen (Leistungspunkte) einzuführen.

Was ist "ECTS"?

ECTS (**E**uropean **C**redit **T**ransfer **S**ystem = "Europäisches Kreditpunkte Transfer System") ist ein europäisches System zur Anrechnung, Übertragung und Akkumulierung von hochschulischen Studienleistungen. Ausgangsbasis für die Berechnung und Vergabe der Punkte ist das durchschnittliche Arbeitspensum, das zur Erreichung der gesetzten Lernziele (Lernergebnisse) benötigt wird. Die vergebenen Punkte werden dabei auch als "Kredit" bezeichnet. Sie quantifizieren Lernergebnisse und machen sie dadurch "umrechenbar" bzw. vergleich- und anrechenbar. Das System, das in allen europäischen Ländern auf denselben Vergabeprinzipien beruht, erleichterte die Anerkennung von Studienaufenthalten im Ausland und verbesserte damit Qualität und Umfang der Studierendennobilität in Europa.

Was ist „ECVET“?

In Analogie zum „European Credit Transfer System“ (ECTS) im Hochschulbereich wird nun auch ein Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung („ECVET“ – VET= Vocational Education and Training) entwickelt. Dadurch soll dem individuellen Lernenden in ganz Europa ermöglicht werden, seinen Lernerfolg bzw. seine erworbene Kompetenz zu dokumentieren. Die Punkte sollen wie eine „Bildungswährung“ überall in Europa transferiert und angerechnet werden können und somit vorrangig zwei Zielen dienen: a) Förderung der geographischen Mobilität zu Bildungs- und Arbeitszwecken und b) Förderung der Mobilität innerhalb (vertikale Durchlässigkeit) und zwischen (horizontale Durchlässigkeit) den unterschiedlichen Bildungssystemen in Europa. Damit ist eine Neustrukturierung der Aus- und Weiterbildungsgänge in den EU-Mitgliedstaaten (deren Zuschnitt in Module) vorgegeben. Die Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft haben einen eigenen Vorschlag für Bewertungsmodalitäten eines ECVET-Systems entwickelt.

Was ist „EQF“?

„EQF“ steht für „European Qualifications Framework“ (europäischer Qualifikationsrahmen). Damit ist ein übergeordneter Rahmen für alle Qualifikationen in der EU gemeint, der mit einem Einordnungsschema von Bildungsabschlüssen und erworbenen Qualifikationen verknüpft sein wird, also ein EU-weiter Rahmen für die Zuordnung von Kompetenzen und Bildungsabschlüssen zu vereinbarten Niveaustufen. Ziel ist die Verbesserung der Vergleichbarkeit von Kompetenzen, Qualifikationen und Bildungsabschlüssen in Europa. Langfristig sollen auch non-formal und informell erworbene Kompetenzen in diesen Rahmen integriert werden können. Die EU-Mitgliedsstaaten sind dazu angehalten, nun eigene nationale Qualifikationsrahmen zu entwickeln und ihre Aus- und Weiterbildung neu zu strukturieren. Damit soll eine bessere Durchlässigkeit der Bildungsbereiche und ein gesteigerter Wert der Berufsbildung gegenüber der allgemeinen Bildung umgesetzt werden.

Die Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft haben einen eigenen Vorschlag für einen europäischen und nationalen Qualifikationsrahmen mit insgesamt sechs Niveaustufen für die Einordnung und Bewertung erworbener beruflicher Kompetenzen entwickelt.

Was sind Niveaustufen?

Ein europäischer Qualifikationsrahmen bzw. ein Leistungspunktesystem kann nur unter der Voraussetzung einer Verknüpfung mit Niveaustufen funktionieren. Es ist somit eine Art „Wertigkeits- oder Umrechnungstabelle“ für die verschiedenen Bildungsabschlüsse und erworbene Qualifikationen im europäischen Vergleich.

Derzeit werden verschiedene Niveaustufenmodelle, die sämtlichen Initiativen zugrunde gelegt werden sollen (wie dem EQF und ECVET, dem Integrierten Programm für das lebenslange Lernen, etc.) auf europäischer Ebene diskutiert. Dazu gehören

1. Das „ISCED-Stufenmodell“:

„ISCED“ (= International **S**tandard **C**lassification of **E**ducation) ist – zur Förderung der Transparenz von Qualifikationen - ein von der Unesco entwickeltes Stufensystem zur Einstufung von Berufsabschlüssen nach zwei Hauptkriterien: Bildungsniveau und Bildungsbereich. Es umfasst insgesamt sechs Niveaustufen, die von der allgemeinen bis zur Hochschulbildung alle Bildungsbereiche abdecken. Die Stufen sind jeweils in zwei Unterstufen (a und b) unterteilt. Die deutsche Wirtschaft hat das ISCED-Schema für die Einordnung der deutschen Bildungs- und Berufsabschlüsse im europäischen Vergleich für geeignet befunden, da es auch die Einstufung dual-erworbener

Qualifikationen (Berücksichtigung der praktischen Ausbildungsanteile) erlaubt. Daher sollte die Entwicklung eines „EQF“ das ISCED-Schema zugrunde legen.

2. Das Sechs-Stufen-Modell der deutschen Wirtschaft

Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft haben dazu ein eigenes Modell für einen an Kompetenzen ausgerichteten Qualifikationsrahmen entwickelt. Innovativ an diesem Modell ist dabei seine Kompetenzorientierung, d.h. es beschreibt, **was** jemand kann und nicht, wie, wann, wo und wie lange jemand gelernt hat. Sechs Qualifikationsstufen sind zur Einordnung erworbener beruflicher Kompetenzen (einschließlich auch an Hochschulen erworbener Qualifikationen) vorgesehen. Mit der Formulierung kodifizierbarer beruflicher Handlungskompetenzen wird dem deutschen Bildungssystem eine einmalige Chance eröffnet, nicht nur eine echte Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung "aus einem Guss" einzuführen und offene, prinzipiell lernortunabhängige Bildungs- und Karrierechancen zu eröffnen. Diese Prämisse erfüllt sowohl die Anforderungen der Lernenden als auch die von Wirtschaft und Politik: Qualifikationen sollen transparent, in andere Bildungsgänge übertragbar und beschäftigungsfördernd sein.

3. Das „Vier-Stufen-Schema“

Daneben existiert nach wie vor das sog. „Vier-Stufen-Schema“ aus der EU-Richtlinie über die Anerkennung beruflicher Qualifikationen, die sich auf die Arbeitnehmerfreizügigkeit in den reglementierten Berufen richtet und ihren Ursprung in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik hat. Das Handwerk lehnt dieses Schema nach wie vor ab, da es die deutschen Bildungsabschlüsse im europäischen Vergleich immer zu niedrig bzw. zu viele unterschiedliche Bildungsabschlüsse in derselben Stufe eingeordnet werden, so dass keine Aussagekraft mehr damit verbunden ist. Ferner führt die Einführung eines "Parallelsystems" für die reglementierten Berufe neben einem ganzheitlichen Ansatz (wie der derzeit mit dem EQF diskutiert wird) zu mehr Intransparenz als zu einem echten Mehrwert für die Arbeitnehmer und Unternehmen in Europa.

Wichtig bei der Diskussion um Transparenz und Anerkennung beruflicher Qualifikationen aus Sicht der Wirtschaft ist immer die Arbeitsmarktrelevanz der nachgewiesenen Fertigkeiten und Kompetenzen.

Was ist das „Sektorkonzept“ der EU-Kommission?

In der Kopenhagener Erklärung ist die stärkere Einbindung von „Sektoren“ in die Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung festgelegt. Ziel ist es, über diesen Ansatz auf europäischer Ebene einerseits eine schnellere Annäherung bzw. eine effiziente Identifizierung benötigter Qualifikationen, andererseits auch mehr Transparenz und Anerkennung von Qualifikationen zu erreichen. Dabei ist noch nicht abschließend geklärt, was genau unter „Sektor“ zu verstehen ist. Zur Definition von „Sektor“ beruft man sich gegenwärtig auf den „International Standard of Industrial Classifications“, wonach ein Sektor über seine vorrangigen wirtschaftlichen Aktivitäten („main economic activity“) definiert wird. (Ein Ansatz für Branchenlösungen wird als zu eng gefasst angesehen, da es keinen einheitlichen Branchenzuschnitt in Europa gibt). Die europäischen Bildungsprogramme sollen verstärkt dazu eingesetzt werden, auf „Sektorebene“ Referenzprojekte zu entwickeln.

Hier ist auch das Handwerk gefragt, als „Wirtschaftssektor“ einen Beitrag zu leisten.

Was ist das „integrierte Programm für das lebenslange Lernen“?

Die Kommission hat im Juli 2004 einen Legislativvorschlag für die neue Generation der EU-Bildungsprogramme nach 2006 vorgelegt. Es wird demnach ein einziges Gesamtprogramm zur Förderung des lebenslangen Lernens geben, das nach vier verschiedenen Bildungsbereichen gegliedert ist: allgemeine (Schul-)Bildung, berufliche

Bildung, Hochschulbildung und Erwachsenenbildung. Die Mittelausstattung soll für alle Bildungsbereiche (EU 31) insgesamt 13,2 Mrd. Euro betragen. Diese Summe ist allerdings noch vom EU-Parlament und EU-Rat zu bewilligen. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass die Mittel um ein Vielfaches im Vergleich zu den jetzigen Programmen steigen. Der Schwerpunkt der Maßnahmen in allen Bildungsbereichen liegt auf der Förderung grenzüberschreitender Mobilität, wofür ca. 75 % der Mittel aufgewendet werden sollen. Da es sich nicht um ein Zielgruppenprogramm handelt, ist auch keine eigene Programmsparte (= reservierte Mittel) für KMU vorgesehen. KMU müssen daher im Bereich „berufliche Bildung“ mit allen anderen Akteuren (Berufsschulen, Bildungszentren, Großunternehmen, ...) um die Mittel konkurrieren. Das Handwerk als auch die UEAPME bemühen sich derzeit um die Aufnahme der Forderung nach einer gesonderten KMU-Sparte in die Programmstruktur. Es ist vorgesehen, die formalen Texte bis Anfang 2006 zu verabschieden, damit noch ein Jahr Zeit für die Ausgestaltung der neuen Programme zur Verfügung steht

Was ist ein „Free mover Programm“?

In den heutigen Mobilitätsprogrammen gibt es keine Optionen für Einzelpersonen, sich für eine Förderung zu bewerben. Auszubildende und junge Arbeitnehmer müssen immer von einer Einrichtung (Betrieb, Bildungszentrum, Kammer, Berufsschule...) entsandt werden. Um die grenzüberschreitende Mobilität in dem Maße durchführen zu können, wie die zukünftige Mittelausstattung der Programme es vorsieht, ist es daher essentiell wichtig, unbürokratische Individualstipendien (für die Mobilität von Einzelpersonen) anzubieten. Ein solches Programm bezeichnen wir als „free-mover programm“ oder auch – in Analogie zum Hochschulbereich - als „Erasmus für Auszubildende“ (Arbeitsbegriff).

Was ist der EUROPASS?

Die Europäische Kommission hat ein „einheitliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen“ zum 1. Januar 2005 eingeführt. Dieses Rahmenkonzept, das aus einer ganzen Palette von Instrumenten für die Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen besteht, heißt „EUROPASS“. Es wurde zur Unterstützung des „lebenslangen Lernens“ in Europa entwickelt. Der bisherige „Europass-Berufsbildung“ ist auch darin enthalten und heißt jetzt „Europass-Mobilität“. Der EUROPASS umfasst die folgenden fünf Instrumente:

- den europäischen Lebenslauf (zur Darstellung persönlicher und beruflicher Fähigkeiten) für die Bewerbung in Europa
- den "Europass-Mobilität" für die Bescheinigung/ Dokumentation von Auslandserfahrungen (ersetzt den „Europass-Berufsbildung) – legt man der Bewerbung bei
- die Zeugniserläuterungen für berufliche Qualifikationen – erklären den Berufsabschluss in verschiedenen europäischen Sprachen und können der Bewerbung beigelegt werden
- das Europäische Sprachenportfolio zur Dokumentation erworbener Sprachkenntnisse
- den Diplomzusatz für Hochschulabschlüsse – erklären den Hochschulabschluss und kann der Bewerbung beigelegt werden