

**Deutsch-Französisches Sozialpartnertreffen
17. Februar 2014**

**Dokument erarbeitet von der Arbeitsgruppe¹
im Namen der deutsch-französischen Sozialpartner²**

Dieses Dokument umfasst:

- Einleitung
- Abschnitt „Jugendbeschäftigung und Berufliche Bildung“
- ein Arbeitsdokument zum Thema „Wettbewerbsfähigkeit“

¹ Mitglieder der Arbeitsgruppe:

- Gabriele Bischoff, Alexandra Kramer (DGB);
- Marcel Grignard (CFDT), Marie-José Kotliecki (CGT), vertreten durch Sébastien Dupuch (FO) bei einer Sitzung
- Antje Gerstein, Max Conzemius (BDA)
- Antoine Foucher (MEDEF), Georges Tissier (CGPME)

² DGB

CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, CGT-FO

BDA

MEDEF, CGPME, UPA, UNAPL, FNSEA, CNMCCA, CEEP

Einführung

Während des Treffens der französischen und deutschen Regierung anlässlich des 50. Jahrestags des Elysée-Vertrags wurde die Einrichtung einer deutsch-französischen Arbeitsgruppe der Sozialpartner vorgeschlagen. Diese Arbeitsgruppe sollte sich insbesondere mit dem Thema Jugendbeschäftigung befassen. Die Sozialpartner und Arbeitsminister haben sich auf dieses Vorgehen im Rahmen des deutsch-französischen Sozialpartnertreffens am 22. Februar 2013 verständigt.

Die von den Sozialpartnern eingerichtete Arbeitsgruppe – genannt „Sherpa-Gruppe“ hat dieses Dokument zur Jugendbeschäftigung mit besonderem Fokus auf die berufliche Ausbildung erarbeitet.

Die Jugendbeschäftigung hängt natürlich von vielen Parametern ab – insbesondere von ökonomischen Aktivitäten und Strategien. Diese beeinflussen auch das Angebot an Ausbildungsplätzen, die von den Unternehmen angeboten werden.

Wir sind überzeugt, dass die Förderung von Kompetenzen und Qualifikationen positive Auswirkungen auf Beschäftigung und eine wirtschaftliche Entwicklung, die auf Qualität, Investitionen und Innovation beruht, hat.

Dieses Arbeitsdokument ist nur eine Etappe im Rahmen einer langfristigen Arbeit. Es werden eine Reihe von Handlungsfeldern zur Diskussion gestellt, um auf diesen Weg zu konkreten Vorschlägen und Ergebnissen zu kommen. Im Rahmen dieser Arbeit soll auch das Thema Wettbewerbsfähigkeit berücksichtigt werden.

Jugendbeschäftigung und Berufliche Bildung

Teil I: Bestandsaufnahme in Frankreich und Deutschland

Die Sozialpartner Frankreichs und Deutschlands sind sehr besorgt über die dramatisch hohe Jugendarbeitslosigkeit in weiten Teilen Europas. Wenn es einer Gesellschaft nicht gelingt, ihrer jungen Generation gute und nachhaltige Berufsaussichten zu geben, riskiert sie ihre eigene Zukunftsfähigkeit. Hier ist dringend politisches Handeln nötig, welches sich nicht in öffentlichkeitswirksamen Lippenbekenntnissen erschöpft, sondern in wirksame Aktionen mündet, die den jungen Menschen nachhaltige Perspektiven eröffnen. Der Europäische Rat hat am 27./28. Juni 2013 hervorgehoben, dass „...die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit angesichts der unannehmbar hohen Zahl junger Europäer ohne Arbeit ein besonderes und unmittelbares Ziel ist.“ Er hat betont, dass „besondere Aufmerksamkeit der Erwerbsbeteiligung von schutzbedürftigen jungen Menschen geschenkt werden muss, die spezifischen Herausforderungen gegenüberstehen, und dass dringend gehandelt werden muss, sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene.“

Die Jugendarbeitslosigkeit hat im Zuge der Krise in vielen EU-Mitgliedstaaten dramatische Ausmaße angenommen. Im EU-Durchschnitt beträgt die Jugendarbeitslosenquote aktuell 23,3 Prozent³. Mit 25,3 Prozent liegt Frankreich etwas über diesem Durchschnitt, während Deutschland mit 7,6 Prozent den EU-weit niedrigsten Wert aufweist. In beiden Ländern spiegelt die Jugendarbeitslosigkeit die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt insgesamt wider: die positive Entwicklung des Arbeitsmarktes in Deutschland insgesamt (Arbeitslosenquote: 5,6 Prozent) wirkt sich offensichtlich auch positiv auf die Beschäftigung Jugendlicher aus, während der Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit in Frankreich einhergeht mit der Zunahme der allgemeinen Arbeitslosigkeit (10,9 Prozent).

Ergänzend zu den Arbeitslosenquoten werden seit einigen Jahren als „NEETs“ solche Personen statistisch erfasst, die sich weder in Beschäftigung noch in schulischer oder beruflicher Ausbildung oder in anderen Qualifizierungsmaßnahmen befinden („NEET“: Not in Employment, Education or Training). Dieser Indikator ist besonders aufschlussreich, wenn es darum geht, den Anteil junger Menschen zu erfassen, die dauerhaft oder auch nur vorübergehend von der aktiven Teilhabe am Erwerbsleben bzw. vom schulischen System oder Ausbildung faktisch ausgeschlossen sind. In Frankreich waren 2012 14,5 Prozent der 15- bis 29-Jährigen in dieser Situation.⁴ Damit liegt Frankreich leicht unter dem EU-Durchschnitt (15,4 Prozent), jedoch deutlich über dem deutschen Wert (9,7 Prozent).

Ein Vergleich der Raten von Jugendarbeitslosigkeit und jungen Menschen mit NEET-Status in Frankreich und Deutschland zeigt, dass Jugendlichen an der Schwelle von der Ausbildung in den Beruf in Deutschland der Einstieg in den Arbeitsmarkt besser gelingt. Die allgemeine wirtschaftliche und demographische Situation beeinflusst offensichtlich das Beschäftigungsniveau und die Eingliederung der Jugendlichen. Die französischen und deutschen Sozialpartner haben vereinbart, ihre Arbeiten über den Zusammenhang von Jugendbeschäftigung, Ausbildung, Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum fortzusetzen. Jedoch ist der Unterschied zwischen Frankreich

³ Arbeitslose unter 25 Jahren in Prozent der Erwerbspersonen dieser Gruppe; harmonisierte Arbeitslosenquoten nach ILO-Definition, saisonbereinigt; Mai 2013. Quelle: Eurostat 2013.

⁴ Quelle: Eurostat, Juli 2012 (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/54/en/1/EF1254EN.pdf>). Anteil der 15-29 Jährigen NEETs, die (nach ILO-Definition) erwerbslos sind: EU-27: 48,1 Prozent; Frankreich: 57,2 Prozent; Deutschland: 40,2 Prozent.

und Deutschland auf ein wesentliches Merkmal⁵ zurückzuführen: das System der dualen Berufsausbildung. Die betrieblich geprägte Berufsbildung im dualen System und das Lernen am Arbeitsplatz vermittelt die beruflichen Qualifikationen, die für den Eintritt in das Arbeitsleben wichtig sind, und schafft entsprechend hohe Übergangsquoten. Sie leistet einen wesentlichen Beitrag zur Integration ins Erwerbsleben und zur Sicherung der Zukunftschancen junger Menschen.

Auf der Grundlage dieses allgemeinen Befundes haben die Sozialpartner aus Deutschland und Frankreich gemeinsam die spezifischen Stärken und Schwächen ihrer jeweiligen Ausbildungssysteme identifiziert. Dabei ging es nicht um die Frage der Übertragbarkeit von Systemen. Die historisch-kulturell gewachsenen Ausbildungssysteme sind sehr unterschiedlich, die Situation in Frankreich und Deutschland ist in vieler Hinsicht geradezu gegensätzlich. Es ging vielmehr darum, ob es möglich ist, Erfolgsfaktoren zu identifizieren, die eine Grundlage für hochwertige Ausbildungssysteme bilden können, damit jungen Menschen der Eintritt in den Arbeitsmarkt gelingt.

Anerkennung / Image der Berufsausbildung

Die duale Berufsausbildung in Deutschland ist attraktiv und genießt hohe gesellschaftliche Anerkennung. Mehr als die Hälfte eines Altersjahrgangs durchläuft die duale Berufsausbildung. Der erfolgreiche Abschluss befähigt zu einer Berufsausübung als qualifizierte Fachkraft in einem von derzeit rund 345 Ausbildungsberufen. In Deutschland wurden im Jahr 2011 zwei von drei Personen, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, unmittelbar in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen, wenn auch nicht immer unbefristet. Für viele junge Menschen ist es auch eine attraktive Perspektive, zunächst eine berufliche Ausbildung zu absolvieren, um im Anschluss zu studieren. Für Arbeitgeber sind Studienabsolventen, die vorher eine duale Ausbildung durchlaufen haben, attraktiv, weil sie dann nachweislich über wichtige Fähigkeiten im Berufsleben verfügen.

Auch wenn sich die Situation in Frankreich in den letzten Jahren weiterentwickelt hat, genießt die duale Ausbildung nach wie vor kein sehr hohes Ansehen in der Bevölkerung. Diese betrachtet die duale Ausbildung im Vergleich zur klassischen (schulischen und universitären) Ausbildung als einen Ausbildungsweg zweiter Klasse. Dies gilt insbesondere für das Lehrpersonal, das die duale Ausbildung als Konkurrenz wahrnimmt. In Frankreich besteht das Ziel der Ausbildung in erster Linie darin, ein Abschlusszeugnis zu erhalten, das zu einem Studium berechtigt. Die Erlangung von Fähigkeiten, die der Ausübung eines Berufes dienen, steht nicht im Vordergrund. Die Bewertung der Fähigkeiten von Jugendlichen erfolgt streng nach schulischen und theoretischen Gesichtspunkten und lässt wenig Raum für die Entwicklung und Anerkennung von nicht schulischem Wissen.

In Deutschland steht das Ausbildungsziel der Berufsfähigkeit im Mittelpunkt. Mit Abschluss der Berufsausbildung verfügen die ausgebildeten Fachkräfte über die Fähigkeit, den erlernten Beruf nach den in den Berufsbildern festgehaltenen Qualifikationen auszuüben. Das Erreichen der Berufsfähigkeit wird durch eine abschließende Prüfung des beruflichen Wissens und Könnens nachgewiesen.

⁵ Die aktuell vergleichsweise geringe Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland kann jedoch nicht alleine dem dualen Ausbildungssystem zugeschrieben werden. Sie spiegelt auch die günstige **gesamtwirtschaftliche Entwicklung** in Deutschland wider. Zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit tragen demnach alle Faktoren bei, die auch die wirtschaftliche Verfassung und die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes stärken. Weiterhin müssen auch die **demographische Entwicklung** und die **Arbeitsmarktinstitutionen** berücksichtigt werden.

Steuerung („Governance“) des dualen Berufsbildungssystems

Das duale Berufsbildungssystem in Deutschland wird maßgeblich von den Sozialpartnern getragen, die in eigener Verantwortung Ausbildungsinhalte festlegen. In den von ihnen gesteuerten Ordnungsverfahren wird ein Ausgleich zwischen den unterschiedlichen Interessen der Akteure erzielt. Berufsbilder, Ausbildungsordnungen und Bildungspläne sind Ausdruck empirisch ermittelter Qualifikationsanforderungen sowie normativer Vorgaben, die sich aus den Bildungszielen ergeben. Es wird ein Kompromiss gefunden zwischen dem einzelbetrieblichen Interesse an „passgenauen“ Qualifikationen, dem Brancheninteresse an eher breitbandigen Berufsprofilen und dem Interesse der Individuen an beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Das Engagement der Unternehmen in der Aus- und Weiterbildung ist eine Investition, die sich langfristig für die Unternehmen auszahlt. Der finanzielle Beitrag deutscher Unternehmen liegt hier über dem der französischen Unternehmen.⁶ Mit einem Anteil von 97,4 Prozent⁷ an den Ausbildungsbetrieben sind kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in Deutschland die Hauptausbildungsträger.⁸

In Frankreich gelten für die duale Ausbildung auf nationaler Ebene zwei Arten von Verträgen mit sehr unterschiedlichen Regelungen („contrat d’apprentissage“ und „contrat de professionnalisation“). Für den „contrat d’apprentissage“ sind weitgehend die öffentlichen Verwaltungsstellen zuständig und nicht wie in Deutschland die Sozialpartner, sodass junge Menschen oft an den Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbei ausgebildet werden. Die Eröffnung neuer Ausbildungsgänge bedarf einer staatlichen Genehmigung. Sie wird von den jeweiligen „conseils régionaux“ nach Anhörung der Dienststellen des Bildungsministeriums erteilt. Aus diesem überwiegend staatlich gesteuerten System heraus ergibt sich eine geringe Attraktivität für Unternehmen, sich hier zu engagieren, die Ausbildungsbereitschaft ist recht gering. Deshalb wird versucht, das System zusätzlich durch hohe staatliche Subventionen (Gutschriften auf die Steuerschuld, Einstellungsbeihilfen...) attraktiver zu machen, was im Ergebnis teuer und ineffizient ist.

Da erworbene Kenntnisse beim Abschluss der Ausbildung und die Anforderungen der Arbeitsstelle häufig weit auseinander liegen, haben die Sozialpartner in Frankreich dort ein eigenes, alternatives Ausbildungssystem geschaffen. Der „contrat de professionnalisation“ ist flexibler und entspricht besser den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes, weil er von den direkt betroffenen Akteuren, die im ständigen Kontakt mit den Unternehmen und ihrem Bedarf stehen, gesteuert wird. Bei Befähigungsnachweisen (Zeugnissen über berufliche Qualifizierung...), die im Rahmen dieses Systems ausgestellt werden, gibt es jedoch Schwierigkeiten bei der Anerkennung durch die öffentlichen Behörden. Diese legen traditionell Wert auf die staatlichen Abschlusszeugnisse (Diplôme), die sie betreuen und ausstellen.

Ausbildungschancen für leistungsschwächere Jugendliche

In Frankreich und Deutschland besteht eine der großen Herausforderungen darin, den verschiedenen Arten von Jugendlichen, die schwer in den Arbeitsmarkt einzugliedern sind, die besten Ausbildungsmöglichkeiten zu bieten. In Frankreich verlassen 20 Prozent einer Alterskohorte die

⁶ Informationen über die Investitionen in die Berufsbildung siehe Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, S. 283.

⁷ Hier wird die KMU-Definition der Europäischen Kommission (<250 Beschäftigte) zugrunde gelegt. Wenn man die Betriebe mit bis zu 499 Beschäftigten mitzählt, beträgt der Anteil sogar 99 Prozent.

⁸ Detaillierte Zahlen zu den ausbildenden Betrieben siehe Berufsbildungsbericht 2013, S. 38

Schule ohne anerkannte berufliche Qualifikation. 17 Prozent der Auszubildenden brechen ihre Ausbildung vorzeitig ab. Dies ist zum Teil auf die mangelnde Berufsorientierung und Berufseinstiegsbegleitung in der Schulzeit sowie die mangelnde Qualität der Rahmenbedingungen für die Auszubildenden in den Betrieben zurückzuführen.

Auch in Deutschland besteht noch beträchtlicher Handlungsbedarf, wenn es darum geht, geringqualifizierte Jugendliche und junge Menschen ohne formalen Schulabschluss in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Jugendlichen mit geringen Qualifikationen haben Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu finden. Daher müssen sie frühzeitig auf ihrem Weg in die Ausbildung begleitet werden. Auch bezüglich der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen in der Schule, die Voraussetzung für die Ausbildungsfähigkeit junger Menschen sind, besteht noch Verbesserungspotenzial im deutschen Bildungssystem.

Teil II: Herausforderungen/Aktionsfelder

Wir sind in unserem deutsch-französischen Dialog zur Jugendbeschäftigung von den jungen Menschen ausgegangen: Welches sind Erfolgsfaktoren für eine gelungene Integration Jugendlicher in Ausbildung bzw. Arbeitsmarkt und welche Kompetenzen sind notwendig, um einen selbstbestimmten Berufsweg einschlagen zu können. Doch es geht auch ganz entscheidend um den Bedarf der Unternehmen und Arbeitgeber: Wie können sie ihren Fachkräftebedarf für die Zukunft sichern, und wie kann sichergestellt werden, dass junge Menschen, die in das Arbeitsleben eintreten, über die richtigen Kompetenzen und Fähigkeiten für den Arbeitsmarkt verfügen. Schließlich gibt es auch noch die allgemeine gesellschaftliche Dimension: Wie gelingt es einer Gesellschaft, ihrer nachwachsenden Generation Chancen zu eröffnen, sie in Ausbildung und Beschäftigung einzugliedern?

Bei aller Unterschiedlichkeit der Ausgangslage, Ausbildungssysteme und Kulturen haben die Sozialpartner beider Länder gemeinsame Herausforderungen identifiziert, die sowohl in Frankreich wie auch in Deutschland bestehen. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, sind sowohl die Politik wie auch die Sozialpartner selbst gefragt.

1. Mehr vertikale und horizontale Durchlässigkeit der Systeme
2. Verbesserung der Kooperation der Bildungsakteure/ Lernortkooperation, Einbeziehung der Sozialpartner
3. Förderung von Kompetenzen und Qualifikationen für eine globalisierte Arbeitswelt (Sprachkompetenz, interkulturelle Kompetenz, Mobilität, Innovationsfähigkeit)

1. Durchlässigkeit der Systeme

Die unzureichende Durchlässigkeit sowohl zwischen verschiedenen Ausbildungsberufen (Frankreich) als auch zwischen beruflicher Bildung und Hochschule (Frankreich und Deutschland) stellt eine Herausforderung dar. Auch wenn in Deutschland die formalen Beschränkungen des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte reduziert wurden, ist die tatsächliche Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung immer noch begrenzt. In Frankreich bestehen bislang keinerlei gesetzliche Äquivalenzregelungen für unterschiedliche Ausbildungsabschlüsse. Ein Ausbildungsabschluss berechtigt nicht in jedem Fall zu einem Studium.

Eine verbesserte Durchlässigkeit steigert die Attraktivität der Berufsbildung und trägt dazu bei, dass sich auch leistungsstarke Jugendliche für eine betriebliche Ausbildung entscheiden. Damit kann aktiv dem – besonders in Frankreich bestehenden – schädlichen Image entgegengewirkt werden, dass eine Berufsausbildung in eine berufliche Sackgasse mündet. Nach erfolgter Ausbildung sollten die Absolventen über größtmögliche weitere Ausbildungsalternativen verfügen.

Hochschulen sollten sich vermehrt für beruflich Qualifizierte öffnen und für Studienbewerber ohne Abitur geeignete Zulassungs- und Anrechnungsverfahren entwickeln. Dies ist auch für die Hochschule selbst von Vorteil: Beruflich Qualifizierte studieren motiviert, schnell und zielstrebig und brechen nur selten ihr Studium ab. Sie verfügen bereits über Berufserfahrung und sind oft neben dem Studium berufstätig. Daher sind die Hochschulen aufgefordert, bedarfsgerechte Studienangebote für diese Klientel zu entwickeln, z.B. gezielte Brückenkurse oder berufsbegleitende Studiengänge (= vertikale Durchlässigkeit).

Vor dem Hintergrund, dass eine betriebliche Ausbildung besonders für schulmüde Jugendliche, die ihre praktischen Fähigkeiten zum Einsatz bringen wollen, eine Ausbildungsalternative mit beruflicher Perspektive sein kann und sein sollte, ist es allerdings gleichermaßen wichtig eine horizontale Durchlässigkeit herzustellen: Berufliche Ausbildungswege müssen nicht nur mit einer angemessenen formalen, sondern auch gesellschaftlichen Anerkennung versehen werden, die es den Absolventen erlaubt, auch ohne weiterführende akademische Ausbildung einen anerkannten Beruf auszuüben. Dazu gehört, klare Berufsbilder zu entwickeln, in die die jeweiligen Ausbildungen führen. Die Einbindung der Sozialpartner in das komplette Ausbildungsverfahren und die Entwicklung der Curricula erscheint uns hierfür ein entscheidender Erfolgsfaktor.

Aktionsfelder:

Die Regierungen der beiden Länder sollten gemeinsam mit den Sozialpartnern eine Evaluierung der dualen Ausbildungssysteme in zukunftsfähigen Schlüsselsektoren – wie beispielsweise dem IT-Bereich, dem Energiesektor oder dem Bereich Biotechnologie – vornehmen. Hierbei sollte das konkrete Ziel im Mittelpunkt stehen, durch innovative pädagogische Ansätze die Attraktivität der Ausbildung zu erhöhen. In Bezug auf die französische Situation sollte durch die Herstellung systematischer Übergänge zwischen theoretischer und betrieblicher Ausbildung die Durchlässigkeit innerhalb der Berufsgruppen, die in den französischen „fiches métiers“ festgelegt sind, ermöglicht werden. Dies würde zudem sowohl in Frankreich als auch in Deutschland zu transparenter Information über die verschiedenen möglichen Ausbildungswege, die entsprechenden Anforderungsprofile, die Lerninhalte usw. führen.

1. Um die Übergangsmöglichkeiten zu verbessern, muss die Segmentierung und Hierarchisierung bei der Universitäts- und Berufsausbildung beendet werden. Dazu ist es notwendig, das Image der dualen Berufsausbildung insbesondere in Frankreich zu verbessern. Die Berufsbilder müssen so konzipiert sein, dass sie eine wirkliche berufliche Perspektive eröffnen und Weiterentwicklung erlauben, die auch ohne Hochschulstudium zu erreichen ist.
2. In Frankreich muss die Regierung – im Gegensatz zur bisherigen Praxis – damit beginnen, das Ausbildungssystem gemeinsam mit den Sozialpartnern zu steuern (Definition der Berufsbildungsabschlüsse, Eröffnung der Ausbildungsgänge usw.). Ziel ist es, die den Jugendlichen angebotene Ausbildung besser auf den Arbeitsmarkt abzustimmen und Übergangsmöglichkeiten von der theoretischen Ausbildung zur dualen Ausbildung zu schaffen.
3. Die französischen und deutschen Hochschulen sollten weiter an Wegen arbeiten, wie der Einstieg nach einer beruflichen Ausbildung in ein Studium gelingen kann. Das Angebot an flexiblen, berufsbegleitenden Studienangeboten muss weiter ausgebaut und die Anerkennung von im Beruf oder in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen auf ein Studium weiter befördert werden. Für Studieninteressierte, die als beruflich Qualifizierte ohne Abitur ein Studium aufnehmen oder die bereits mehrere Jahre berufstätig waren, sind zudem spezifische Studieneingangsmodule sinnvoll.

2. Lernortkooperation

Das Erreichen des Ausbildungsziels der Berufsfähigkeit wird in Deutschland durch die Lernortkooperation im Rahmen der dualen Ausbildung sichergestellt. Lernortkooperation bezeichnet die Zusammenarbeit aller beteiligten Lernorte und Institutionen in der beruflichen Bildung: Berufsschule, Ausbildungsbetrieb, Bildungsträger und sonstige Institutionen, die in die berufliche Bildung involviert sind. Dieses grundlegende Prinzip der dualen Berufsausbildung basiert insbesondere auf der Einsicht, dass man jeden Beruf erlebbar an einem realen Arbeitsplatz erlernen muss.

In Frankreich ist die Lernortkooperation nicht systematisch im Berufsbildungssystem verankert. Auszubildende können ihre Ausbildung auch quasi komplett schulisch absolvieren. Auch in Deutschland stellt die teilweise mangelnde Lernortkooperation eine Schwachstelle des Systems dar. Zwar sind die Lehrpläne der Schulen und die Ausbildungsordnungen der Betriebe curricular aufeinander abgestimmt, doch in der Realität hängt die Zusammenarbeit vom Engagement der Ausbildungsverantwortlichen im Betrieb und der Berufsschullehrer ab. Eine engere Zusammenarbeit der Lernorte ist erforderlich, damit Auszubildende über abgestimmte Lernprozesse Handlungskompetenz entwickeln können.

Die Lernortkooperation kann sich u.a. auf inhaltliche, methodische, konzeptionelle und/oder auch finanzielle Zusammenarbeit beziehen, um die Qualität der beruflichen Bildung zu verbessern und die Ausbildungsbereitschaft zu erhöhen. Mit zunehmender Komplexität der Ausbildungsinhalte hat Lernortkooperation eine neue Dimension bekommen: Immer öfter schließen sich Ausbildungsbetriebe zu Ausbildungsnetzwerken zusammen, um beispielsweise gemeinsam besonders kostenintensive Maschinen oder Ausrüstung zu nutzen und an diesen überbetrieblich auch gemeinsam die Ausbildung durchzuführen. Die Ausbildungsnetzwerke sind besonders für KMU attraktiv, die so gleichfalls sehr hochwertige Ausbildung anbieten können. So entstehen echte Gewinn-Situationen, für die Auszubildenden einerseits, indem sie an hochmoderner Technologie lernen können, für Unternehmen andererseits, in dem sie sich Kosten teilen und gleichzeitig auf neuestem technischen Stand ausbilden können, was sich langfristig durch eine hochqualifizierte Belegschaft auszahlt.

Ein Erfolgsfaktor, den wir für die Lernortkooperation festgestellt haben, ist, den Akteuren in den Unternehmen höchstmögliche Flexibilität bei der Gestaltung ihrer Ausbildung zuzugestehen, immer im Dialog mit den anderen Ausbildungspartnern und selbstverständlich im Rahmen der formalen Curricula und Ausbildungsziele. So wird die Ausbildung in die Produktions- und Dienstleistungsprozesse der Unternehmen eingebettet – ohne Kompromisse bei der Ausbildungsqualität.

Aktionsfelder:

1. In beiden Ländern ist es wichtig, die Kooperation der einzelnen Lernorte zu verbessern. Die verantwortlichen staatlichen Stellen sollten, wo notwendig, strukturelle Reformen durchführen, die zu einer systematischen Kooperation der verschiedenen Lernakteure auf lokaler Ebene führen.
2. Das Eigenengagement der Unternehmen funktioniert nur, wenn ihnen bei der Ausgestaltung der Ausbildung im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen ausreichend Flexibilität eingeräumt wird. In Deutschland muss dies

zwischen den Sozialpartnern einvernehmlich geregelt werden. In Frankreich sollte dieser Aspekt Gegenstand des Sozialen Dialogs sein

3. In Frankreich, wo die „conseils régionaux“ die Ausbildungsberufe und –inhalte festlegen und auch die entsprechende Finanzierung garantieren, muss die Zusammenarbeit mit den ausbildenden Unternehmen und den Sozialpartnern intensiviert werden, damit die Ausbildung sich am tatsächlichen Qualifikationsbedarf orientiert. Aus diesem Grunde ist es notwendig, dass die Sozialpartner sowohl auf nationaler als auch auf regionaler Ebene systematisch mit in die Steuerung des Berufsausbildungssystems einbezogen werden. Dies gilt vor allem für die Festlegung des Ausbildungsbedarfs, für die Erarbeitung des Berufsbildungsprogramms und die Finanzierung der Ausbildung.
4. In beiden Ländern müssen Lehrkräfte und Schulleiter der Berufsschulen besser mit den Ausbildern der Ausbildungsbetriebe kooperieren. Trotz gemeinsamer Curricula gibt es hier in Deutschland oft Schnittstellenprobleme, die zu Lasten der Ausbildungsqualität gehen. Zu einer intensiven Lernortkooperation gehören insbesondere gemeinsame Gremien, die Beteiligung von Betriebsvertretern an Schulgremien sowie regelmäßige Gespräche oder Feedbackrunden zwischen Lehrern, Schulleitung, Ausbildungsverantwortlichen und Ausbildern im Betrieb.

3. Kompetenzen an Herausforderungen einer globalisierten Wirtschaft anpassen

Die Globalisierung der Wirtschaft in unseren beiden Ländern wie auch in der gesamten EU stellt die Arbeitsmärkte und in der Folge auch die berufliche Bildung vor neue Herausforderungen. Lerninhalte verändern sich, denn es werden zunehmend neue, außerfachliche Kenntnisse und Fähigkeiten nachgefragt, wie die Beherrschung von Fremdsprachen oder interkulturelle Kompetenzen. Aber auch die Definition der Fachkenntnisse muss viel umfassender und breiter festgelegt werden, um sicherzustellen, dass ein horizontaler, aber auch ein vertikaler Übergang von einer Ausbildung in die andere, von einem Arbeitsverhältnis ins andere und von einem Land ins andere möglich ist

Die Ausbildung der Jugendlichen muss heute mehr als in der Vergangenheit die Anforderungen des internationalen Arbeitsmarktes berücksichtigen. Um die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen in allen Phasen ihres Arbeitslebens sicherzustellen, und zwar in einer Arbeitswelt, die immer komplexer wird und in schnellem Wandel begriffen ist, müssen die erworbenen Kenntnisse permanent wieder auf den neuesten Stand gebracht werden. Der Erfolgsfaktor dafür ist eine von beiden Seiten gemeinsam übernommene Verantwortung; es wird von den Arbeitnehmer/innen erwartet, dass sie ständig ihre persönliche Beschäftigungsfähigkeit weiterentwickeln, und die Arbeitgeber müssen sich um die Aktualisierung der Kompetenzen ihrer Arbeitnehmer kümmern.

Wir sind übereinstimmend der Auffassung, dass in unseren beiden Ländern verstärkt Maßnahmen ergriffen werden müssen, die es jungen Menschen ermöglichen, zum Lernen und Arbeiten ins Ausland zu gehen, um diese Fähigkeiten zu erwerben, denn damit erhöhen sie ihre individuelle Beschäftigungsfähigkeit. Das Ziel der Bundesregierung, den Anteil der Auszubildenden mit Auslandserfahrung bis zum Jahr 2020 auf mindestens 10 Prozent zu steigern, ist daher sehr zu begrüßen. Besonders geeignet scheinen uns Ausbildungsgänge, die so konzipiert sind, dass einzelne Ausbildungsabschnitte bei Partnerorganisationen oder Unternehmen im Ausland absolviert werden können.

Die Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen müssen in die Ausbildung auch die internationalen Aspekte mit einbeziehen, und den Jugendlichen muss es leichter gemacht werden, zusätzliche europäische oder internationale Qualifikationen zu erlangen. Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen Frankreich und Deutschland im Rahmen der Berufsausbildung bietet interessante Möglichkeiten, die ausgebaut und systematisiert werden sollten.

Nicht nur die jungen Auszubildenden, sondern auch die Ausbildungsverantwortlichen müssen über Kompetenzen verfügen, die den Anforderungen der globalisierten Welt entsprechen. Angesichts der demographischen Entwicklung, die insbesondere die deutsche Wirtschaft vor das Problem einer ausreichenden Fachkräftesicherung stellt, werden in der Zukunft immer mehr Menschen mit Migrationshintergrund diese Lücke schließen. Kulturell und sprachlich heterogene Gruppen werden immer mehr Bestandteil in der Ausbildung, was auch neue Anforderungen an die Ausbilder stellt. Infolgedessen müssen Ausbildungsverantwortliche selbst so geschult werden, damit sie heterogene Gruppen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen ausbilden können.

Aktionsfelder:

1. Die französischen und deutschen Sozialpartner sind der Auffassung, dass beide Regierungen innerhalb der EU eine Vorreiterrolle spielen sollten, damit alle Anstrengungen unternommen werden, um den Europäischen Qualifikationsrahmen und die zugehörigen Nationalen Qualifikationsrahmen zur Transparenz von Qualifikationen und Anerkennung von Kompetenzen zur praktisch gelebten Realität werden zu lassen.
2. Die grenzüberschreitenden Kooperationsprojekte, die im Rahmen der Berufsausbildung schon bestehen, sollten weiter ausgebaut und systematisiert werden. Die Sozialpartner müssen darin fest einbezogen werden. In einer ersten Phase sollte eine bessere Information und Transparenz über die vorhandenen Projekte geschaffen werden. Die französischen und deutschen Sozialpartner bitten die Regierung ihres jeweiligen Landes, eine Übersicht über alle laufenden Projekte vorzulegen.
3. Um dem Austauschbedarf zwischen unseren beiden Ländern gerecht werden zu können und um eine Durchlässigkeit zwischen den unterschiedlichen nationalen Ausbildungsvorschriften zu erreichen, müssen wir in verstärktem Maße die Mobilitätshindernisse, die in unseren beiden Ländern und auch in der EU noch vorhanden sind, abbauen. Dazu gehören die formalen Hindernisse, wie die Nicht-Anerkennung eines Berufes, Sprachbarrieren oder mangelhafte Transparenz und Informationen über die ausländischen Systeme und ihre Anforderungen. Für die beiden Länder sollten gemeinsame Berufsbilder erarbeitet werden, um den jungen Menschen bessere Informationen zur Verfügung zu stellen und die Übergänge von einem Land ins andere zu erleichtern. Um dies zu erreichen, sollten die Berufsbilder Informationsmodule über Gemeinsamkeiten und Mobilitätshindernisse für jede einzelne Berufsausbildung enthalten. Die Sozialpartner schlagen vor, gemeinsam mit den Regierungen konkrete Vorschläge zu Informationsmodulen für ausgewählte Sektoren auszuarbeiten.
4. Die Sozialpartner bitten ihre Regierungen, auf EU-Ebene darauf hinzuwirken, dass der Prozess der gegenseitigen Anerkennung von Berufsqualifikationen vereinfacht und beschleunigt wird.

Arbeitsvorschlag zum Thema „Wettbewerbsfähigkeit“

Die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und der Wirtschaft in Deutschland und in Frankreich gibt Anlass zu vielfältigen Arbeiten und Kommentaren. Es handelt sich um ein umfangreiches und vielschichtiges Themenfeld.

Die französischen und deutschen Sozialpartner beabsichtigen, sich bei der Bearbeitung dieses Themas auf ihre Zuständigkeits- und Aufgabenbereiche zu konzentrieren. Sie beziehen dabei auch die Schlussfolgerungen der von Herrn Beffa und Herrn Cromme geleiteten deutsch-französischen Arbeitsgruppe „Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum in Europa“ mit ein. Diese Arbeitsgruppe behandelte die Bereiche Energiepolitik, Handels- und Investitionspolitik, Unternehmensfinanzierung und Finanzmarktregulierung, Wettbewerbspolitik, Haushalts- und Steuerpolitik, Innovationspolitik. Abschließend betont sie die Verbindung zwischen Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitsmarktreformen sowie die Eingliederung der jungen Menschen beim Übergang von Schule in Beruf.

Die Arbeit der Gruppe der deutschen und französischen Sozialpartner könnte in zwei Schritten erfolgen. In einem ersten Schritt geht es darum, einen umfassenden Ansatz der Wettbewerbsfähigkeit darzulegen, um so parallel zur Gruppe „Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum in Europa“ die Aspekte, die mit der Rolle der Sozialpartner zusammenhängen, hervorzuheben. Der zweite Schritt besteht darin, Vorschläge in diesen Bereichen zu erarbeiten.

In einem ersten Schritt haben wir die Hauptthemenfelder für ein umfassendes Verständnis der Wettbewerbsfähigkeit definiert:

1. Qualität der Produkte und Dienstleistungen, Innovationsniveau, Forschung und Entwicklung, Marktpositionierung;
1. Kosten und Kosten-Nutzen-Verhältnis (Arbeit, Energie, Transport ...);
2. Qualifikationen der Beschäftigten, Ausbildung, Arbeitsorganisation;
3. inner-/außerbetriebliche Beziehungen, Branchenorganisation;
4. Anpassungsfähigkeit der Unternehmenstätigkeit an konjunkturelle und strukturelle Entwicklungen, Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes, soziale Beziehungen.

Ähnlich wie bei der Vorgehensweise zum Thema „Jugendbeschäftigung“ könnten wir einen gemeinsamen Sachstand der jeweiligen Situation in beiden Ländern erarbeiten, um dann aus den dabei gewonnenen Erkenntnissen Aktionsfelder abzuleiten.