

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

Bundesvorstand

Abteilung
Bildungspolitik und
Bildungsarbeit

10.03.2011

Votum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2011



Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand
Abteilung:
Bildungspolitik und Bildungsarbeit

Verantwortlich:
Ingrid Sehrbrock

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

Telefon 030-240 60-310
Telefax 030-240 60-410
e-mail
thomas.giessler@dgb.de

Das Recht auf gute Ausbildung verwirklichen

A. Zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Das Ausbildungsjahr 2010 war enttäuschend. Nach einem Minus von 50.000 Ausbildungsverträgen im Jahr 2009, gab es auch im Wirtschaftsaufschwung 2010 einen Rückgang von 4.000 Verträgen. Das Ausbildungsplatzangebot mit insgesamt 580.000 Plätzen ist auf den drittniedrigsten Stand der vergangenen 10 Jahre gefallen. Der seit Monaten positive Arbeitsmarkttrend ist somit am Ausbildungsmarkt nicht angekommen. Diese Entwicklung zeigt: Der von den Spitzenverbänden der Wirtschaft oft beklagte Fachkräftemangel ist hausgemacht.

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

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

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

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

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

Fazit:

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

Die Unternehmen müssen in 2011 mehr Ausbildungsplätze anbieten. Dies ist auch trotz des zu erwartenden leichten Rückgangs der Bewerberzahlen möglich. Die zusätzlichen Absolventen, in einigen Bundesländern durch

den doppelten Abiturjahrgang, müssen zumindest in Teilen für betriebliche Ausbildung gewonnen werden. Die Abschaffung der Wehr- und Zivildienstplicht führt zu weiterer zusätzlicher Nachfrage.

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

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

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

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

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

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

2. Die Berufsberatung durch die BA darf nicht schematisch an „Kundentypen“ ausgerichtet werden. Im Zentrum einer ergebnisoffenen und sanktionsfreien Beratung muss das Individuum mit seinen Wünschen und Möglichkeiten stehen. Die mangelnde Qualität der Beratung in der BA muss als Schwachstelle im bisherigen Reformprozess gesehen werden. Die BA ist aufgefordert, Beratung einen höheren Stellenwert in ihrer Geschäftspolitik zu geben.

3. Allen Jugendlichen in der Berufsvorbereitung muss ein Anschluss in eine vollqualifizierende Ausbildung eröffnet werden. Die Länder und die allgemeinbildenden Schulen müssen ihrer Pflicht zur Vermittlung von berufsqualifizierenden Abschlüssen endlich gerecht werden. Die Zahl der Schulabbrecher muss mit verbindlichen Vorgaben drastisch reduziert werden. Berufsvorbereitende Maßnahmen müssen von ihren Inhalten her so ausgestaltet werden, dass sie ausbildungsrelevante Kompetenzen vermitteln, die dann auch auf die nachfolgende Berufsaus-

bildung angerechnet werden können. Jugendliche, die nur aufgrund mangelnder Ausbildungsangebote keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden, benötigen keine BVB und keine EQ. Sie sollten spätestens sechs Monate nach Beginn des Ausbildungsjahres einen Rechtsanspruch auf eine außerbetriebliche Ausbildung erhalten.

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

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

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

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

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

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

8. Notwendig ist eine Verzahnung der Akteure an den jeweiligen Schnittstellen Schule/Beruf/Arbeitsleben, um durch eine Begleitung in den Phasen des Übergangs Stärken gezielt zu fördern und Schwächen sofort zu erkennen, um gezielt sozialpädagogische Begleitung anzubieten. Durch den Einsatz von Mentoren oder einer diesbe-

züglichen Qualifizierung der vorhandenen Akteure an den Schnittstellen für diese Funktion wird auch eine Nachhaltigkeit im gesamten Bildungsprozess gesichert.

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

C. Die Qualität der Ausbildung verbessern

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

D. Die Durchlässigkeit im Bildungssystem erhöhen

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

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

Die Arbeitnehmer/innen begrüßen die Initiativen der Kultusministerkonferenz und der Bundesregierung zur Förderung der Durchlässigkeit. Die angeführten Maßnahmen und Programme lassen allerdings befürchten, dass an vielen Stellen parallel zeitlich befristete Modelle entwickelt werden, die nicht systematisch miteinander verknüpft sind.

Insbesondere die Frage der Studienfinanzierung ist für beruflich Qualifizierte ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung nicht zufriedenstellend gelöst. Anstatt eine Vielzahl verschiedener Stipendien für schwer abgrenzbare Zielgruppen zu schaffen, sollte das BAföG für diese Zielgruppen geöffnet werden. Ein Ausbau des BAföG in

Richtung auf ein Erwachsenenbildungsförderungsgesetz bietet Studieninteressierten einen klaren Rechtsrahmen, auf dem sie ihre Bildungsinteressen aufbauen können. Diese klaren Finanzierungsmöglichkeiten sind besonders für die Zielgruppe der beruflich Qualifizierten ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung wichtig.

Des Weiteren ist offensichtlich, dass die Umsetzung der KMK-Richtlinie zum Hochschulzugang Berufserfahrener ohne Abitur allein nicht reicht. Häufig fehlen Informations- und Beratungsmöglichkeiten, es gibt keine oder zu wenige „Brücken“ ins Studium und erst Recht keine Anpassung der Curricula an diese Gruppe der Studierenden. Es fehlen auch ebenso berufsbegleitende Studiengänge insbesondere an den öffentlichen Hochschulen.

Alle Erkenntnisse zeigen aber diesen Bedarf deutlich auf. Die Maßnahmen sind in einem Dritten Bildungsweg systematisch zusammen zu führen. Die KMK hat als politische Zielvorgabe die Verdoppelung der Zahl der Studierenden auf ca. zwei Prozent angegeben. Notwendig ist, dass die Länder diese oder höhere Zugaben zu verbindlichen Zielvereinbarungen mit den Hochschulen machen (NRW fordert die Hochschulen z.B. auf, ihre Ziele zwischen zwei und vier Prozent zu definieren).

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

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

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

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

Bei der Einführung des DQR gilt der Grundsatz: Alle Niveaus sind auf unterschiedlichen Bildungswegen erreichbar. Eine Differenzierung innerhalb einzelner Niveaus darf es nicht geben. Dies würde dem Anspruch eines bildungsbereichsübergreifenden Qualifikationsrahmens widersprechen. Die Allgemeine Hochschulreife darf nicht oberhalb des Niveaus von 3 und 3,5 jährigen BBiG/HwO Berufen zugeordnet werden. Bei der endgültigen Zuordnung müssen die in anderen Mitgliedstaaten erzielten Zuordnungsergebnisse berücksichtigt werden. Dabei darf die berufliche Bildung in Deutschland nicht unterbewertet werden. Um die Einführung des DQR praktikabel zu gestalten und den Aufwand der erstmaligen Zuordnung aller Qualifikationen zu verringern, soll die Zuordnung nach Qualifikationstypen erfolgen.

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

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

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

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

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

F. Weiterbildung ausbauen

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

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

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

Mit dem Anwachsen der Gruppe der Älteren, die bisher kaum an Weiterbildung teilnehmen, es sei denn sie gehören zu den gut Qualifizierten, würden bis zum Jahr 2025 die Teilnehmerzahlen stark zurückgehen, wenn nicht die Bemühungen um die Weiterbildung der älteren Arbeitnehmer und die Nachqualifizierung von Personen ohne

Berufsabschluss verstärkt werden. Angesichts des zunehmenden gesellschaftlichen Bedarfs an Weiterbildung in allen Altersstufen jenseits der Erstausbildung ist ein weiterer Ausbau der Angebote mit entsprechendem Personaleinsatz in der Weiterbildung dringend erforderlich.

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

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

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