

Unterrichtung
durch die Bundesregierung

Berufsbildungsbericht 1989

Gliederung	Seite
Teil I Berufliche Bildung: Standortfaktor Qualifikation	1
1. Neue Herausforderungen	2
1.1 Ausbildungsplatzsituation 1988	2
1.2 Nach vorne gerichtete Berufsbildungspolitik — Herausforderungen, Orientierungslinien und Maßnahmen	3
1.2.1 Herausforderungen	3
1.2.2 Orientierungslinien und Maßnahmen	3
1.2.2.1 Den Rang und die Wettbewerbsfähigkeit der Berufsbildung sichern	3
1.2.2.2 „Berufsbildung für alle“ und Chancengleichheit durch Differenzierung und Individualisierung der beruflichen Bildung verwirklichen	7
1.2.2.3 Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit durch Weiterbildung fördern	9
1.2.2.4 Europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildungspolitik weiterentwickeln	10
2. Nachfrage und Angebot bei Ausbildungsplätzen	11
2.1 Nachfrage	12
2.2 Ausbildungsstellenangebot und neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	12
2.3 Noch nicht vermittelte Bewerber und unbesetzte Ausbildungsstellen	14
2.4 Situation in den einzelnen Ländern	14
3. Voraussichtliche Entwicklung	17
3.1 Ausbildungsplatznachfrage 1989	17
3.2 Ausbildungsplatznachfrage in den kommenden Jahren	18
3.3 Ausbildungsplatzangebot	18

	Seite
Beschluß der Bundesregierung zum Berufsbildungsbericht 1989 vom 15. März 1989	20
Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 1989 des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft	22

Hinweis:

Es wurde davon abgesehen, die Anlage „Informationen und Daten zur beruflichen Bildung“ (Teil II) des Berufsbildungsberichts 1989 als Bundestags-Drucksache zu veröffentlichen.

In der Schriftenreihe des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft „Grundlagen und Perspektiven für Bildung und Wissenschaft“, Band 24, wird der Berufsbildungsbericht 1989 zusammen mit der genannten Anlage veröffentlicht.

I. Berufliche Bildung: Standortfaktor Qualifikation

Die Berufsbildungspolitik steht in den nächsten Jahren vor erheblichen neuen qualitativen und quantitativen Herausforderungen.

Die demografische Entwicklung, der wirtschaftliche Aufschwung, der Erfolg der Ausbildungsplatzkampagne und Qualifizierungsoffensive und die gelungene Sensibilisierung von Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit für die zentrale Bedeutung der Zukunftsinvestition Bildung und Weiterbildung — die auch im Bundeshaushalt ihren Niederschlag gefunden hat — haben die Bedingungen für die Bewältigung dieser Herausforderungen verbessert. Angesichts des Umfangs und der Qualität zukünftiger Aufgaben kann es jedoch keine Entwarnung in der Berufsbildungspolitik geben, zumal auch eine Reihe der in den letzten Jahren aufgetretenen Probleme noch nicht befriedigend gelöst ist.

Das differenzierte und leistungsfähige Berufsbildungssystem der Bundesrepublik Deutschland hat auch im internationalen Vergleich ein hohes Qualifikationsniveau der großen Mehrzahl der Erwerbstätigen ermöglicht. Dieses hohe Qualifikationsniveau war schon immer eine wesentliche Grundlage der Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Bundesrepublik.

Die Internationalisierung der Märkte schreitet fort. Der EG-Binnenmarkt wird 1993 verwirklicht sein. Durch die Einführung neuer Techniken und durch die tendenzielle Verschiebung der Tätigkeits- und Wirtschaftsstrukturen zugunsten produktionsorientierter, technischer Dienstleistungen und des Dienstleistungssektors verändern sich die Qualifikationsanforderungen. Den Wettbewerbsfaktoren Qualität, Intelligenz und Differenzierung von Gütern und Dienstleistungen sowie der Innovationsfähigkeit kommt eine wachsende Bedeutung zu.

Die voraussichtlichen technischen, arbeitsorganisatorischen und wirtschaftlichen Entwicklungen werden weiter zu Veränderungen der Inhalte und Strukturen beruflicher Tätigkeiten führen, die allerdings im einzelnen noch nicht klar erkennbar sind. Der Prozeß der Veränderung und Veralterung des in der Ausbildung erworbenen Fach- und Spezialwissens und -könnens wird sich eher noch beschleunigen. Der Bedarf an Arbeitskräften für Berufstätigkeiten, die keine vorherige berufliche Qualifizierung erfordern, wird weiter abnehmen.

Die Berufsbildungspolitik der kommenden Jahre muß deshalb unter Berücksichtigung dieser Tendenzen dazu beitragen, das hohe Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen als den bedeutendsten Wettbewerbsvorteil des Standortes Bundesrepublik zu erhalten und weiter auszubauen.

Der Grundsatz „Berufsausbildung für alle“ und die kontinuierliche Weiterbildung von Erwerbstätigen und Arbeitssuchenden gewinnen ein noch stärkeres Gewicht für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und für die Berufs- und Beschäftigungschancen jedes einzelnen.

Die Berufsbildungspolitik der nächsten Dekade muß insbesondere darauf gerichtet sein, ordnungspolitische und infrastrukturelle Bedingungen zu sichern und weiterzuentwickeln, die geeignet sind,

- ein System differenzierter Ausbildungsangebote zu erhalten und weiter auszubauen, das den unterschiedlichen Begabungen, individuellen Fähigkeiten und Neigungen Rechnung trägt, aber auch dem Qualifikations- und Fachkräftebedarf der Betriebe, Unternehmen, Praxen und Verwaltungen entspricht, damit möglichst jeder junge Mensch eine qualifizierte Berufsausbildung erhalten kann, die Beschäftigungschancen bietet, eine Chancenverbesserung für Lernschwächere gewährleistet und eine Chancenerweiterung für besonders Leistungsfähige und herausragend Begabte ermöglicht;

- die Weiterbildung qualitativ und quantitativ zur „Vierten Säule“ des Bildungswesens auszubauen und dabei der wachsenden Weiterbildungsnachfrage der Fachkräfte ebenso Rechnung zu tragen wie dem steigenden Bedarf an Nachqualifizierungsangeboten für an- und ungelernte Erwerbstätige und Arbeitslose und an Angeboten für Frauen, die nach einer Familienphase wieder Anschluß an das Beschäftigungssystem suchen;

- Weiterbildungsbereitschaft und Weiterbildungsfähigkeit bereits in der Ausbildung und während der gesamten Berufstätigkeit zu fördern;

- in Ausbildung und Weiterbildung breit verwertbare fachliche und fachübergreifende Fähigkeiten zu vermitteln, die bei unterschiedlichen technischen und wirtschaftsstrukturellen Entwicklungsverläufen für die Berufsausübung längerfristig bedeutsam bleiben;

- eine flexible, differenzierte und rasche Anpassung der Ausbildung und der Weiterbildung an die sich schnell ändernden Anforderungen an Fach- und Spezialqualifikationen zu ermöglichen;

- angesichts der sich rasch ändernden Anforderungen an berufliches Wissen und Können Ausbildung und Weiterbildung besser aufeinander abzustimmen mit dem Ziel, die volle Berufsfähigkeit am Ende der Ausbildung zu erreichen, aber Spezialisierungen, Vertiefungen und Verbreiterungen beruflicher Fähigkeiten, die für den ersten Berufseinstieg nicht notwendig sind, in den Weiterbildungsbereich zu verlagern und so Doppelungen und Leerzeiten zu vermeiden, auch um die Bildungszeiten bis zum ersten berufsqualifizierenden Abschluß auf das Notwendige zu begrenzen;

- die positiven Effekte der Internationalisierung der wirtschaftlichen und kulturellen Beziehungen zu verstärken — vor allem mit Blick auf den Europäischen Binnenmarkt — durch den weiteren Ausbau der europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildungspolitik, bei Konzentration auf wesentliche Aspekte und Probleme unter Wahrung hoher Qualitätsstandards und mit dem Ziel, die Voraussetzungen für berufliche Freizügigkeit zu verbessern.

Die Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland hat sich in einem gewachsenen und bewährten ordnungspolitischen Rahmen entwickelt, der erhalten bleiben muß. Die breite Verteilung der Verantwortlichkeiten auf Bund, Länder und Sozialparteien, der Vorrang individueller Bildungs- und Berufswahlentscheidungen, die Eigenverantwortung der Betriebe und anderer Träger der Berufsbildung, der Verzicht auf staatlich-bürokratische Bedarfslenkung sowie die Orientierung an den Prinzipien der Subsidiarität, Pluralität und des Wettbewerbs ist in besonderem Maße geeignet, die an die Berufsbildungspolitik in den nächsten Jahren gestellten Herausforderungen zu bewältigen. Voraussetzung dafür war und ist, daß alle an der

Berufsbildung Beteiligten die individuellen und gesellschaftlichen, die einzel- und gesamtwirtschaftlichen Interessen, Rechte, Ansprüche und Pflichten, die die Berufsbildungspolitik verwirklichen und durchsetzen soll, als gleichrangig anerkennen und zum Interessenausgleich und Kompromiß bereit sind. Im Mittelpunkt dieser Politik muß das gemeinsame Interesse stehen, die Beschäftigungs-, Berufs- und Lebenschancen der Menschen in der Bundesrepublik weiter zu verbessern.

1. Neue Herausforderungen

1.1 Ausbildungsplatzsituation 1988

Im Berufsbildungsjahr 1987/88 haben sich die Entspannungstendenzen am Ausbildungsstellenmarkt verstärkt fortgesetzt. Bundesweit überstieg das Angebot die Nachfrage um knapp 6%. Der Angebotsüberschuß ist damit nahezu zwei Prozentpunkte höher als 1980, dem Jahr mit der bisher besten Ausbildungsplatzbilanz seit dem Beginn der Berichterstattung durch die Bundesregierung (1976).

Dieses bisher beste Ergebnis seit 1976 konnte erreicht werden, weil das Angebot trotz zurückgehender Nachfrage immer noch über dem Stand von 1981, dem letzten Jahr mit einem Angebotsüberschuß, lag, während die Nachfrage sich jetzt dem damaligen Stand annähert hat.

Der Rückgang der Zahl der bis zum 30. September abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 6,5% ist Ausdruck eines beginnenden Mangels an Auszubildenden, der in einigen Regionen und Branchen bereits erheblich ist. Die Betriebe, Praxen und Verwaltungen müssen sich in den kommenden Jahren auf einen verstärkten Wettbewerb um den Nachwuchs einstellen.

Die Verbesserungen sind in allen Regionen spürbar. In Süddeutschland haben sich die Entspannungstendenzen aber wiederum stärker durchgesetzt als in Nord- und Westdeutschland. Die regionalspezifischen Problemlagen werden noch deutlicher (vgl. Teil II, Kapitel 2).

Die regionale Ausbildungsplatzsituation wird nachhaltig durch die regionale Wirtschaftsstruktur und die regionale Beschäftigungssituation bestimmt. Die regionalen Probleme lassen sich dauerhaft nur durch eine aktive regionale Berufsbildungspolitik und im Gleichklang mit der regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung lösen. Berufsbildungspolitik muß mehr als bisher unter regionalspezifischen Gesichtspunkten und im Zusammenhang mit übergreifender regionaler Struktur-, Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik betrieben werden.

Zwischen Fertigungs- und Dienstleistungsbereich sind die Unterschiede von Angebot und Nachfrage größer geworden. In einer Reihe von Dienstleistungsberufen liegt das Angebot nach wie vor in nahezu allen Regionen — zum Teil deutlich — unter der Nachfrage. In einigen gewerblich-technischen Berufen des Fertigungsbereiches — unter anderem in einigen Handwerksberufen — kann vor allem in den insgesamt mit Ausbildungsplätzen gut versorgten Regionen eine teilweise erhebliche Zahl von Ausbildungsplätzen nicht mehr besetzt werden (vgl. Teil II, Kapitel 1.1.2).

Insgesamt stellt sich die Situation am Ausbildungsstellenmarkt mit fortschreitender Entspannung differenzierter dar als in den Vorjahren.

Alles deutet darauf hin, daß ohne eine aktive und an die veränderte Situation angepaßte Strategie der Nachwuchswerbung und Nachwuchssicherung durch die Betriebe, Praxen und Verwaltungen der Mangel an nachwachsenden Fachkräften in den nächsten Jahren zunächst in Fertigungsberufen und mit zeitlicher Verzögerung auch in Dienstleistungsberufen erheblich zunehmen wird. Tendenziell wird dies bei anhaltender Verbesserung der Wirtschaftslage und weiter sinkenden Bewerberzahlen in den nächsten Jahren auch in den meisten jetzt noch vom Ausbildungsplatzmangel betroffenen Regionen der Fall sein.

Angesichts der unterschiedlichen wirtschaftsstrukturellen Bedingungen in den Regionen und der voneinander abweichenden Angebots-/Nachfrageverhältnisse in den Berufsgruppen und Branchen ist mehr Flexibilität von Angebot und Nachfrage notwendig.

Allen Ausbildungsplatzbewerbern eine Chance zu geben, wird auf Dauer nur gelingen, wenn sehr viele Ausbildungsbetriebe das Bewerberpotential möglichst gut ausschöpfen. Nur so können auch die Diskrepanzen zwischen den Berufsgruppen beim beginnenden Wettbewerb um den Nachwuchs in gesamtwirtschaftlich und für die einzelnen Branchen vertretbaren Grenzen gehalten werden und das duale System gegenüber der Konkurrenz anderer Ausbildungsmöglichkeiten bestehen. Möglichst viele Ausbildungsbetriebe des dualen Systems müssen für leistungsschwächere Jugendliche, für junge Ausländer und Ausiedler mit Sprachdefiziten und für behinderte junge Menschen offen gehalten oder mehr als bisher geöffnet werden. Verfestigte Vorbildungsstrukturen, die ungerechtfertigterweise in einigen Ausbildungsberufen die Chancen von Schülern ohne mittlere oder höhere Schulabschlüsse mindern, müssen gelockert werden. Andererseits müssen diese Ausbildungsberufe für Bewerber mit mittleren und höheren Abschlüssen attraktiv bleiben, andere müssen attraktiver werden. Um dies zu erreichen, muß von den im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes gegebenen Möglichkeiten zur individuellen Förderung sowie zur Differenzierung von Anforderungen und Ausbildungszeiten für die einzelnen Auszubildenden stärker Gebrauch gemacht werden, aber auch über neue Ansätze der Gestaltung der Ausbildung nachgedacht werden.

Darüber hinaus sollte mehr jungen Frauen insbesondere im technisch orientierten Bereich eine Berufsausbildung ermöglicht werden. Gleichzeitig sollte offensiver um weibliche Auszubildende geworben werden. Dazu gehört es auch, jungen Frauen nach der Ausbildung gleiche Beschäftigungschancen und Berufsperspektiven zu eröffnen wie jungen Männern (vgl. Teil II, Kapitel 4.7).

Die nach wie vor hohe Konzentration der Nachfrage — insbesondere junger Frauen — auf relativ wenige „große“ schon immer bevorzugte Ausbildungsberufe ist auch durch das Angebots-, Einstellungs- und Ausbildungsverhalten der Ausbildungsbetriebe bedingt (vgl. Teil II, Kapitel 1.2.1).

Flexibilität und Mobilitätsbereitschaft der Ausbildungsplatzsuchenden müssen durch umfassende Information und Beratung, durch Ausbildungsangebote, die durch Differenzierung für unterschiedliche Bewerbergruppen attraktiv sind, sowie durch Bedingungen unterstützt werden, die auch die Bereitschaft älterer Bewerber zur auswärtigen Ausbildung fördern. Schule, Berufsberatung und alle an der Berufsausbildung Beteiligten müssen bei Information und Beratung zur Vorbereitung der Berufswahl noch enger als bisher zusammenarbeiten.

1.2 Nach vorne gerichtete Berufsbildungspolitik — Herausforderungen, Orientierungslinien und Maßnahmen

Die Berufsbildungspolitik wird in den kommenden Jahren stark von einer Reihe sich teilweise überlagernder und verstärkender Tendenzen der Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung, der Technikentwicklung und der Entwicklung des Bildungsverhaltens bestimmt werden. Diese Entwicklungen sind im einzelnen allerdings nur sehr bedingt voraussehbar. Dies gilt in qualitativer wie in quantitativer Hinsicht. Die Berufsbildungspolitik kann aber auf dem Hintergrund der aktuellen Situation aus diesen im folgenden qualitativ beschriebenen Entwicklungstendenzen mittelfristige Orientierungslinien ableiten. Wesentlich ist dabei, daß solche Orientierungen für die flexible und rasche Anpassung von Berufsbildungspolitik und Berufsbildungspraxis offen sind und somit tragfähige Perspektiven darstellen.

1.2.1 Herausforderungen

Die meisten Prognosen gehen davon aus, daß sich die Verschiebung der Wirtschafts- und Tätigkeitsstrukturen zugunsten eines relativen und absoluten Beschäftigungszuwachses bei produktionsnahen und technischen Dienstleistungen im verarbeitenden Gewerbe sowie im privaten und öffentlichen Dienstleistungsbereich fortsetzen wird.

Dieser Strukturwandel wird durch den verstärkten Einsatz neuer Techniken begünstigt und beschleunigt. Die Einführungsgeschwindigkeit neuer Technik darf jedoch nicht überschätzt werden. Die Einführung vollzieht sich schrittweise und wird voraussichtlich erst im Laufe der späten 90er Jahre die überwiegende Zahl der Arbeitsplätze — im Bürobereich eher und mehr als im Fertigungsbereich — betreffen.

Die Qualifikationsanforderungen auf der Fachkräfteebene werden sich verändern, aber nicht durchgängig im Sinne generell höherer kognitiver Leistungsansprüche erhöhen. Vor allem wird die Art der Veränderungen wesentlich von der Quantität und Qualität des Fachkräfteangebotes abhängen. Aus- und Weiterbildung können dazu beitragen, tayloristische Organisationsprinzipien zu vermeiden und eine humane Gestaltung der Arbeitswelt fördern. Zur Zeit gehen die Veränderungen im Produktions- wie im Bürobereich in Richtung einer Abnahme von Routinetätigkeiten, einer Anreicherung und Zusammenfassung von Arbeitstätigkeiten und -inhalten (job-enrichment), einer Zunahme von Aufgaben, für die berufs- und fachübergreifende Fähigkeiten wie planerisches und analytisch-logisches Denken, Abstraktionsvermögen und soziale Fähigkeiten zur Kooperation und Kommunikation sowie Selbständigkeit und Eigenverantwortung an Gewicht gewinnen, ohne daß die eigentlichen Fachqualifikationen an Bedeutung verlieren. Grund- und Fachkenntnisse der modernen Steuer- und Regelungstechnik werden in einer größeren Zahl von Berufen im verarbeitenden Gewerbe, Grund- und Fachkenntnisse in der Anwendung von modernen Informations-, Kommunikations- und Datenverarbeitungstechnik in der Mehrzahl der Berufe im Bürobereich die Fachkenntnisse im herkömmlichen Verständnis ergänzen müssen. Diese Entwicklungen werden sich allerdings nur stabilisieren, wenn dem Arbeitsmarkt auf Dauer dementsprechend qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen und sich die Tendenz zur Flexibilisie-

rung der Arbeitszeiten fortsetzt. In diesem Zusammenhang werden Fragen einer Neugestaltung des Verhältnisses von Arbeitszeit, Bildungszeit und Freizeit bedeutsam.

Die Zahl der am Arbeitsmarkt neu auftretenden Fachkräfte wird in den 90er Jahren voraussichtlich stark zurückgehen, während gleichzeitig der Fachkräftebedarf steigt. Dagegen wird der Bedarf an Arbeitsplätzen für Erwerbstätige ohne qualifizierte Berufsausbildung bis zum Jahr 2000 voraussichtlich deutlich sinken¹⁾.

Die Probleme bei der Deckung des Fachkräftebedarfs und die Beschäftigungsprobleme für Erwerbstätige ohne qualifizierte Berufsausbildung werden umso geringer sein, je besser es gelingt, die Zahlen der ohne Ausbildungsabschluß in das Beschäftigungsleben tretenden deutschen und ausländischen Jugendlichen durch bildungspolitische Maßnahmen deutlich zu verringern, die Qualifikationen der Fachkräfte durch berufliche Weiterbildung kontinuierlich an die Erfordernisse der strukturellen und technischen Entwicklungen anzupassen, möglichst viele der bereits beschäftigten und arbeitssuchenden Erwachsenen ohne qualifizierte Berufsausbildung durch berufliche Weiterbildung nachzuqualifizieren, die Wiederaufnahme einer qualifizierten Beschäftigung von Frauen nach einer Familienphase durch Weiterbildung schon während der familienbedingten Berufsunterbrechung zu erleichtern sowie ausländische Arbeitskräfte und die in die Bundesrepublik kommenden deutschstämmigen Aussiedler durch gezielte Aus- und Weiterbildung in die Arbeitswelt zu integrieren.

Im Hinblick auf die Internationalisierung der Märkte, insbesondere im Zusammenhang mit der Verwirklichung des europäischen Binnenmarktes 1993 wird besonders wichtig sein, die berufsbildungspolitische Zusammenarbeit in der Europäischen Gemeinschaft effektiv zu gestalten, den hohen Qualitätsstandard der beruflichen Qualifikation zu sichern, von dem die Wettbewerbsposition des Standortes Bundesrepublik und die Chancen deutscher Kräfte auf dem europäischen Arbeitsmarkt wesentlich bestimmt werden und die Freizügigkeit auf dem europäischen Arbeitsmarkt durch Abbau und Verhinderung formeller und bürokratischer Barrieren zu fördern. In der Bundesrepublik ist der Zugang von Bürgern der EG-Mitgliedstaaten zu Berufstätigkeiten auf der Facharbeiter-, Fachangestellten-, Gesellenebene in der Regel frei. Auch auf der Meisterebene besteht in dieser Hinsicht kein zusätzlicher Handlungsbedarf.

1.2.2 Orientierungslinien und Maßnahmen

1.2.2.1 Den Rang und die Wettbewerbsfähigkeit der Berufsbildung sichern

Das duale System mit seiner differenzierten Palette von Ausbildungsberufen und seiner Verbindung von Praxis und Theorie ist besonders geeignet, jungen Männern und Frauen mit unterschiedlicher Vorbildung, unterschiedlicher Leistungsfähigkeit und unterschiedlichen Neigungen eine qualifizierte und Beschäftigungschancen sichernde Berufsausbildung zu ermöglichen. Das duale System war und bleibt deshalb die wichtigste Voraussetzung dafür, daß es in der Bundesrepublik weiterhin gelingt, jeweils rund

¹⁾ Vgl. u. a. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK): Künftige Perspektiven von Absolventen der beruflichen Bildung im Beschäftigungssystem, Materialien zur Bildungsplanung, Heft 15, Bonn 1987.

90% eines Altersjahrganges junger Menschen auf insgesamt hohem Niveau zu qualifizieren. Dieser Anteil muß noch weiter erhöht werden.

Die aus individuellen, gesellschafts-, beschäftigungs- und wettbewerbspolitischen Gründen notwendige weitere Erhöhung des Anteils beruflich qualifiziert ausgebildeter Nachwuchskräfte ist nur erreichbar, wenn der Rang des dualen Systems als ein quantitatives und qualitatives Kernstück des Bildungssystems erhalten bleibt.

Die Politik zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der beruflichen Bildung muß noch mehr als integraler Bestandteil einer zukunftsorientierten Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Gesellschaftspolitik verstanden werden. Es entspricht deshalb auch der Verantwortung der Unternehmen, Betriebe, Praxen und Verwaltungen im Berufsbildungssystem der Bundesrepublik, wenn sie die berufliche Bildung nicht nur als betriebswirtschaftliche Notwendigkeit sehen, sondern auch als arbeitsmarkt-, gesellschafts- und bildungspolitische Aufgabe. Die Bildungspolitik und die Sozialparteien sind aufgefordert, dieses Bewußtsein zu stärken und die Erfüllung der sich daraus ergebenden Verpflichtungen zu sichern.

Berufsausbildung ist Bildung. Eine praxisorientierte auf volle Berufsbefähigung angelegte Ausbildung im dualen System ist eine eigenständige, vollwertige Form von Bildung. Wenn die duale Berufsausbildung im Wettbewerb mit alternativen Bildungsmöglichkeiten bestehen will, dann müssen junge Menschen dies auch an der Wertschätzung einer solchen Berufsausbildung in der Öffentlichkeit und an den Chancen, die ihnen im Anschluß daran eröffnet werden, erkennen können. Die immer noch zu beobachtende Tendenz, Bildung umso höher zu bewerten, je theorieorientierter sie ist, ist falsch und für jede Form von Bildung unangemessen. Vor allem wird sie aber weder dem persönlichkeits- und allgemeinbildenden Wert praxisorientierter Bildung noch der Bedeutung berufspraktischer fachlicher Leistung für die Gesellschaft gerecht.

Es ist eine bildungs- und gesellschaftspolitische Aufgabe, das Bewußtsein für die Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung zu stärken und die faktischen Voraussetzungen dafür weiterzuentwickeln. Dazu gehört, daß neben dem Prinzip der Gleichwertigkeit auch dem Prinzip der Durchlässigkeit im Bildungssystem im Hinblick auf den Zugang zu weiterführenden Bildungsangeboten nach dualer Ausbildung stärker Rechnung getragen wird. Die Förderung herausragender berufspraktischer Begabungen muß den gleichen Stellenwert erhalten, wie z. B. die Förderung theoretischer, musischer oder sportlicher Begabungen.

Die Wettbewerbsfähigkeit des dualen Systems kann gerade bei weiter zurückgehenden Bewerberzahlen nur gesichert werden, wenn die Qualität dualer Ausbildung erhalten und weiterentwickelt wird.

Zum einen geht es um die Position des dualen Systems im Wettbewerb mit beruflichen Vollzeitschulen, die bereits in den letzten Jahren ihre auf mittlere Qualifikationen zielenden Angebote (z. B. Assistentenausbildung) ausgeweitet haben. Diese Angebote können naturgemäß praktische Berufserfahrung nicht vermitteln. Die gelungene Verbindung von praktischer Berufserfahrung, praxisorientierter und theoretischer Unterweisung ist ein Wettbewerbsvorteil des dualen Systems, der durch qualitative Weiterentwicklung noch stärker zur Geltung gebracht werden kann. Die Attraktivität dualer Berufsausbildung wird aber auch

wesentlich mitbestimmt durch Beschäftigungsperspektiven, Karriere- und Einkommenschancen im Vergleich zu anderen Bildungsgängen.

Qualität und Konkurrenzfähigkeit des dualen Systems werden im wesentlichen durch Bildungsziele, Bildungsinhalte, Anforderungsniveau und Bildungszeiten bestimmt, die für den betrieblichen Teil der dualen Ausbildung in den mit den Sozialparteien erarbeiteten und vom Bund erlassenen Ausbildungsordnungen beschrieben sind. In den neuen Ausbildungsordnungen sind sie nicht statisch festgelegt, sondern lassen ausgehend von offen formulierten, auf langfristige Tragfähigkeit angelegten Mindestanforderungen, Raum für Entwicklungen, die den betrieblichen Realitäten, den sich durch wirtschaftliche, arbeitsorganisatorische und technische Entwicklung ändernden Anforderungen sowie der Vorbildung und der Leistungsfähigkeit des jeweiligen Auszubildenden entsprechen.

Für den schulischen Teil der dualen Ausbildung werden die qualitativen Anforderungen durch die Rahmenlehrpläne der Länder bestimmt, die auf die Inhalte der Ausbildungsordnungen abgestimmt sind.

Die Offenheit der Ausbildung im dualen System für neue Entwicklungen und unterschiedliche Ausbildungsmöglichkeiten der Betriebe sowie der offene, grundsätzlich nicht von der Vorbildung der Auszubildenden abhängige Zugang zu den Ausbildungsberufen, sind wesentliche Grundlagen seiner quantitativen und qualitativen Leistungsfähigkeit.

Daran muß sich die Modernisierung der Ausbildungsordnungen weiter orientieren. Bis 1990 werden für etwa 95 % aller Auszubildenden Ausbildungsordnungen nach dem Berufsbildungsgesetz vorliegen (vgl. Teil II, Kapitel 4.1 und 4.2). Gleichwohl müssen in den nächsten Jahren noch etwa 150 Berufe, in denen zum Teil nur sehr wenige Jugendliche ausgebildet werden, noch neu geordnet werden. Ferner wird in einer „zweiten Modernisierungswelle“ die Überarbeitung der Anfang der 70er Jahre neu geordneten Ausbildungsberufe an Bedeutung gewinnen und der Schwerpunkt der Neuordnungsarbeit werden.

Der weitgehende Abschluß der „ersten Runde“ der Neuordnung sollte zum Anlaß genommen werden, das Neuordnungsverfahren für die zweite Modernisierungswelle kritisch zu prüfen. Ziel dieser Prüfung sollte es sein, das Neuordnungsverfahren zu straffen, zu vereinfachen und deutlich zu beschleunigen. Das Bemühen um Konsens dient der Akzeptanz in der Berufsbildungspraxis. Dies darf aber nicht auf Kosten einer raschen und notwendigen Aktualisierung der Berufsausbildung gehen. Die ständige Aktualisierung der Berufsausbildung sollte darüber hinaus durch eine für technische Entwicklungen offene Formulierung von Ausbildungsordnungen erleichtert werden und so die notwendigen Anpassungen der Berufsbildungspraxis über möglichst lange Zeiträume auch ohne formelle Neuordnung möglich machen.

Eine wichtige Frage wird in diesem Zusammenhang sein, wie die ständige Modernisierung der Berufsausbildung noch mehr als bisher durch Arbeits- und Umsetzungshilfen sowie durch Weiterbildungsangebote für Ausbilder und Betriebe unterstützt werden kann, die orientiert am Grundsatz der Differenzierung die Durchführung der Ausbildung — auch bei unterschiedlich leistungsfähigen Auszubildenden — erleichtern. Angesichts der Bedeutung von übergreifenden Qualifikationen — wie selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren — müssen solche

Arbeitshilfen und Weiterbildungsangebote insbesondere die Anwendung aktiver Lernmethoden in der betrieblichen Berufsausbildung unterstützen (vgl. Teil II, Kapitel 4.6). Denn Qualität und Konkurrenzfähigkeit der dualen Ausbildung sowie die Chancen der verschiedenen Bewerbergruppen hängen nicht nur von modernen Ausbildungsordnungen ab. Ausbildungsordnungen prägen die grundsätzliche Struktur, den Rahmen und die Mindestanforderungen der Berufsausbildung, sind Grundlage der Standardisierung von Berufsqualifikationen und der Transparenz für Anbieter und Nachfrager dieser Qualifikationen.

Der Charakter der Ausbildungsordnungen, die langfristig tragfähig sein sollen und sich nicht an den am weitesten fortgeschrittenen Betrieben orientieren können, sondern die Ausbildungsfähigkeit aller geeigneten Betriebe erhalten müssen, bringt es mit sich, daß neue Ausbildungsordnungen in vielen Fällen „nur“ festschreiben, was inzwischen bereits betriebliche Ausbildungspraxis geworden ist. Maßgeblich für die Qualität der Berufsausbildung ist deshalb vor allem auch eine engagierte Berufsbildungspraxis vor Ort, die die bewußt offen formulierten Vorgaben der Ausbildungsordnungen so ausfüllt und Ausbildungspläne und Ausbildungspraxis so gestaltet, daß das nach den betrieblichen Gegebenheiten und der individuellen Leistungsfähigkeit und -bereitschaft des einzelnen Auszubildenden bestmögliche Ergebnis erreicht wird. Die hohe Qualität der Berufsausbildung und die Tatsache, daß in den letzten zehn Jahren mehr als 6,5 Millionen junge Menschen im dualen System ausgebildet wurden, ist in erster Linie eine Leistung der Betriebe, Praxen und Verwaltungen, aber auch der Berufsschulen, was oft übersehen wird.

Die durch die Entwicklungen der Berufspraxis bestimmten und in den Ausbildungsordnungen festgelegten Anforderungen an die praktische und kognitive Leistungsfähigkeit der Auszubildenden sind unterschiedlich. In der Praxis neigen in einer Reihe von Ausbildungsberufen die Betriebe dazu, Bewerbern mit mittleren oder höheren Schulabschlüssen den Vorrang zu geben. Dies mag im Einzelfall — auch im Interesse von Bewerbern — berechtigt sein. Eine durchgängige Bevorzugung von Bewerbern mit mittleren oder höheren Abschlüssen, wie sie sich z. B. in einer Reihe von kaufmännischen, aber auch in einigen stark von neuen Technologien beeinflussten Fertigungs- und Handwerksberufen, in den Jahren des hohen Bewerberandrangs herausgebildet hat, läßt sich von den objektiven Anforderungen her nicht rechtfertigen.

Andererseits sollten Jugendliche, die bereits konkrete Berufswünsche haben und vor der Entscheidung zwischen dem Beginn einer Berufsausbildung, einem weiteren Schulbesuch oder einem Studium stehen, nach gründlicher Information und Beratung sorgfältig prüfen, was für die Verwirklichung des Berufswunsches tatsächlich notwendig und vorteilhaft ist.

Um die Entscheidungsgrundlagen für Betriebe und Bewerber zu verbessern, könnte es sinnvoll sein, bei grundsätzlichem Festhalten am freien Zugang aller Bewerbergruppen, in Informations- und Beratungsmaterialien der Kammern, der Wirtschaftsverbände und der Berufsberatung auch Hinweise in dieser Richtung zu geben.

Die Verfestigung von Vorbildungsstrukturen in einigen Ausbildungsberufen und Ausbildungsbereichen sowie die trotz der gewachsenen Anteile von älteren Auszubildenden mit mittleren und höheren allgemeinbildenden Abschlüssen insgesamt zunehmende Ausbildungsdauer sind ein

Indiz dafür, daß von den Differenzierungsmöglichkeiten, die das Berufsbildungsgesetz bietet, noch nicht hinreichend Gebrauch gemacht wird. Insbesondere die im Berufsbildungsgesetz vorgesehenen individuellen Verkürzungsmöglichkeiten der Ausbildungsdauer werden nicht ausreichend ausgeschöpft.

Die Tatsache, daß heute in der Bundesrepublik zwei Drittel der Auszubildenden mindestens 18 Jahre alt ist und ein hoher Anteil der Auszubildenden infolgedessen erst nach dem 20. Lebensjahr einen ersten berufsqualifizierenden Abschluß erreicht, ist gegenüber den wesentlich früher in das Berufsleben tretenden jungen Arbeitskräften in den europäischen Nachbarstaaten ein Konkurrenznachteil.

Dies sollte ein Anlaß sein, alles zu vermeiden, was zu einer weiteren Verlängerung der Bildungszeiten in Schule und Berufsausbildung beitragen könnte und über die Möglichkeiten einer Verkürzung ohne Qualitätsverlust ernsthaft nachzudenken. Dabei muß das Bildungssystem in seiner Gesamtheit gesehen werden. Fehlentwicklungen in anderen Bildungsbereichen dürfen nicht auf Kosten der Berufsbildung korrigiert werden.

Anlaß zur Besorgnis geben Hinweise daß in einer gespannten Ausbildungsplatzsituation die Neigung jugendlicher weiter wachsen könnte, nach dem Abschluß der allgemeinbildenden Schulen zunächst eine Berufsfachschule zu besuchen und erst danach eine Ausbildung im dualen System aufzunehmen. Die Verlängerung von Bildungszeiten sollte sorgfältig gegen den Verlust an Lebensjahren vor dem Eintritt in die Berufstätigkeit abgewogen werden.

Im Hinblick auf die Berufsausbildung im dualen System muß zudem gefragt werden, wie die Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen hinsichtlich der Bildungsziele und -inhalte, des Anforderungsniveaus und der Bildungszeiten angemessener darauf reagieren können, daß sie es in der Mehrzahl der Fälle heute mit Auszubildenden zu tun haben, die junge Erwachsene mit einer in der Regel breiteren Allgemeinbildung sind als die Auszubildenden der 70er Jahre. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß durch veränderte Arbeitszeiten die für die Ausbildung im Betrieb zur Verfügung stehenden Zeiteinheiten insgesamt eher kürzer werden

In diesem Zusammenhang ist eine Reihe von Fragen relevant, z. B.: Wie kann der schulische Teil der Ausbildung besser mit dem betrieblichen Teil der Ausbildung abgestimmt werden? Sollen sinkende Schülerzahlen in den Berufsschulen zu einer zeitlichen Ausweitung des schulischen Teils der Ausbildung oder eher zu qualitativen Verbesserungen mit dem Ziel einer differenzierten und individuellen Förderung führen? Ist angesichts der Vorbildung und des Alters vieler Auszubildender nach langjährigem Schulbesuch eine Konzentration des schulischen Teils der Ausbildung auf im engeren Sinne berufsrelevante Inhalte sinnvoll und — insbesondere für leistungsfähige und ältere Auszubildende — eine Komprimierung der Zeiten für die Unterweisung in der Berufsschule und für betriebliche Ausbildungszeiten möglich, die stark durch kognitive Inhalte geprägt sind, einschließlich der Förderung geeigneter Formen des Selbstlernens? Muß der traditionelle Auftrag der Berufsschule, auch Allgemeinbildung zu vermitteln, für Auszubildende, die bereits 12 oder mehr Schuljahre absolviert haben, überprüft werden?

Diese und andere Fragen sollten offen und vorurteilsfrei zwischen den Verantwortlichen aus Bund, Ländern, den

Arbeitgebern und Gewerkschaften diskutiert und ggf. auch im Rahmen von Forschungs- und Modellvorhaben untersucht, entwickelt und erprobt werden.

Die zukünftige Gestaltung beruflicher Ausbildung in Betrieb und Schule muß — auch im Hinblick auf die Ausbildungsdauer — in engem Zusammenhang mit der Aufgabe gesehen werden, das Verhältnis, die Abgrenzung und die Abstimmung von beruflicher Aus- und Weiterbildung angemessen und bedarfsgerecht weiterzuentwickeln. Schon wegen der zunehmend rascheren Veränderung des in der beruflichen Ausbildung erworbenen fachlichen Spezialwissens und -könnens sollte es das Ziel dieser Abstimmung sein, die berufliche Ausbildung so zu gestalten, daß das für einen problemlosen ersten Berufseinstieg notwendige Wissen und Können sowie das notwendige Maß an erster Berufserfahrung vermittelt werden und die Fähigkeit zum Weiterlernen gefördert wird. Darüber hinausgehende Spezialisierung, Vertiefung und Verbreiterung von Wissen und Können sollte daraufhin überprüft werden, ob sie in den Weiterbildungsbereich verlagert werden kann.

Als Grundprinzip dieser Konzeption wird gelten müssen, daß übergreifende Fach- und Allgemeinqualifikationen in der Ausbildung im Zusammenhang mit dem Erwerb spezieller berufsfachlicher Fertigkeiten und Kenntnisse für konkrete Berufstätigkeiten vermittelt werden. Auch in der Weiterbildung sollte — bei aller notwendigen Spezialisierung und Arbeitsplatznähe — im Interesse der Mobilität der Beschäftigten sowie einer breiten Verwertbarkeit die Entwicklung übergreifender Fach- und Allgemeinqualifikationen hinreichend gefördert werden. Das Ziel, in einer Ausbildung alles Notwendige für ein ganzes Berufsleben zu vermitteln, war schon immer illusionär und wird angesichts des raschen technisch-ökonomischen Wandels immer weniger erreichbar. Diese Feststellung wird weithin akzeptiert, Konsequenzen daraus werden aber noch zu wenig gezogen.

Eine Konzeption dieser Art setzt eine systematische Förderung der Weiterbildungsbereitschaft und -fähigkeit durch geeignete Lehr- und Lernmethoden in der Ausbildung und einen weiteren erheblichen quantitativen und qualitativen Ausbau der Weiterbildungsangebote voraus. Darüber hinaus erfordert sie auch, daß über das Verhältnis von Grund- und Fachbildung in beiden Bereichen sowie über Art und Umfang der für den Zugang zu Weiterbildungsangeboten — insbesondere zur sogenannten Aufstiegsfortbildung — notwendigen Berufserfahrung nachgedacht wird.

Bei diesen Entwicklungen kann es aber nicht darum gehen, feste Strukturen für langfristig vor auszuplanende „Bildungslaufbahnen“ zu schaffen oder Zugänge zu Weiterbildungsangeboten formell oder faktisch zu reglementieren. Der Charakter der Weiterbildung als ein flexibles, anpassungsfähiges, auf Eigenverantwortung der Teilnehmer und Anbieter beruhendes, pluralistisch organisiertes Bildungsangebot muß vielmehr erhalten und weiterentwickelt werden.

Ein wesentlicher Faktor für die Qualität der beruflichen Bildung ist die Sicherung eines quantitativ ausreichenden und qualitativ hochstehenden Aus- und Weiterbildungsangebotes im Bereich der Klein- und Mittelbetriebe, insbesondere des Handwerks. Kleine und mittlere Betriebe bilden beschäftigungs- und wettbewerbspolitisch und hinsichtlich der Vielfalt, Qualität und Differenziertheit von Gütern und Dienstleistungen nach wie vor das Rückgrat der Volkswirtschaft. Auf kleine Betriebe (bis 19 Beschäf-

tigte) entfallen heute fast 27 % der Gesamtbeschäftigung (1977 knapp 25 %). Diese Unternehmen beschäftigen heute etwa 650 000 zusätzliche Erwerbstätige, 200 000 neue Arbeitsplätze wurden von Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten geschaffen, während in größeren Betrieben in den vergangenen zehn Jahren nur 170 000 zusätzliche Arbeitsplätze entstanden sind. In den kleinen und mittleren Betrieben werden rund drei Viertel aller Auszubildenden ausgebildet. Die ständige Anpassung und Weiterentwicklung der beruflichen Qualifikation der Fach- und Führungskräfte sowie der Unternehmer in Klein- und Mittelbetrieben sind wesentliche Bestimmungsgrößen für die Wettbewerbsfähigkeit dieser Betriebe auf den Binnenmärkten und die gesamtwirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit auf internationalen und europäischen Märkten.

Die Bundesregierung hat deshalb eine neue Konzeption zur Förderung überbetrieblicher Ausbildungsstätten beschlossen, die eine notwendige ergänzende Infrastruktur für qualifizierte Ausbildung in kleinen und mittleren Betrieben darstellen (vgl. Teil II, Kapitel 4.9).

Dabei geht es darum, die Ausbildungsfähigkeit dieser Betriebe zu stützen und ein Qualitätsgefälle zu Großbetrieben zu vermeiden, den zunehmenden Bedarf an beruflicher Weiterbildung für Gesellen und Fachkräfte zur Stärkung der Innovations- und Anpassungsfähigkeit zu decken, durch Technologie- und Betriebsführungsseminare für Führungskräfte und Unternehmer die Wettbewerbsbedingungen zu verbessern sowie die Voraussetzungen für Technologieberatung und Technologietransfer im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen weiterzuentwickeln.

Die dafür vorgesehenen Finanzmittel des Bundes wurden für 1989 bis 1992 auf insgesamt 300 Mio. DM aufgestockt. Die Förderkonzeption sieht vor, die Errichtung von rund 2000 weiteren Plätzen in überbetrieblichen Ausbildungsstätten bis zur Erreichung des zwischen Bund und Ländern vereinbarten und mit der Wirtschaft abgestimmten Ausbauziels von 77 100 Plätzen zu den bisher bestehenden Förderungsbedingungen zu fördern. Zuschüsse zu den laufenden Kosten sollen als Hilfe zur Überwindung von Anlaufschwierigkeiten für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren für neuerrichtete überbetriebliche Ausbildungsstätten gewährt werden. Der Hauptakzent der Förderkonzeption liegt jedoch auf der ständigen Modernisierung der Ausstattung von überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen.

Mit dieser Konzeption wird ein Anreiz zur Investition in die Qualifikation von Auszubildenden und Beschäftigten in kleinen und mittleren Betrieben gegeben. Sie geht vom Prinzip der Subsidiarität aus und setzt ein erhebliches Eigenengagement der Träger der überbetrieblichen Ausbildungsstätten voraus. Damit leistet der Bund einen Beitrag zur Qualitätssicherung der Berufsausbildung, der für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft insgesamt von Bedeutung ist.

Zur Bewältigung der Aufgabe, die Qualität der beruflichen Bildung zu sichern und weiterzuentwickeln, ist eine leistungsfähige Berufsbildungsforschung, deren Ergebnisse für die Berufsbildungspraxis und die Berufsbildungspolitik rasch verfügbar sind, unverzichtbar (vgl. Teil II, Kapitel 4.11). Zu den Schwerpunktthemen, die in den nächsten Jahren vordringlich sind, gehören die Forschung: zu den Wirkungszusammenhängen von neuen Technologien, Arbeitsorganisation und Qualifizierung; zum Stellenwert von berufsübergreifenden Qualifikationen im Kontext von

Arbeit und Persönlichkeit; zum Qualifikationsbedarf und zur Qualifizierung im Umweltschutz; zu den Bedingungen des Lernens im Arbeitsprozeß; zu den Fragen und Problemen beruflicher Integration und der Wiedereingliederung ins Erwerbsleben sowie zur Wirksamkeit von Maßnahmen, Instrumenten und Mitteln zur Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildung. Das Bundesinstitut für Berufsbildung leistet dazu wesentliche Beiträge und arbeitet dabei u. a. mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit zusammen.

Die 1988 intensivierten Arbeiten der Senatskommission für Berufsbildungsforschung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zur Vorbereitung eines möglichen Schwerpunktprogramms der DFG sind in diesem Zusammenhang bedeutsam.

Wesentlich für die Steigerung der Effizienz der Berufsbildungsforschung bleibt die verstärkte Einbeziehung anderer Wissenschaftsdisziplinen sowie der Informationsaustausch und die engere Zusammenarbeit der Forschungseinrichtungen. Ein funktionsfähiges Netz der Forschungseinrichtungen von Hochschulen, schulpädagogischen Instituten, Arbeitsstellen der Länder, außeruniversitärer Forschungseinrichtungen und des Bundesinstituts für Berufsbildung ist deshalb eine vorrangige Aufgabe. Die 1988 in einem ersten Kolloquium einschlägiger Einrichtungen aufgezeigten Perspektiven für die Errichtung eines solchen Netzes müssen weiterentwickelt und zügig in ein praxisfähiges Modell der Zusammenarbeit umgesetzt werden.

1.2.2.2 „Berufsbildung für alle“ und Chancengleichheit durch Differenzierung und Individualisierung der beruflichen Bildung verwirklichen

Der Grundsatz „Berufsbildung für alle“ muß in seiner zweifachen Bedeutung gesehen werden. Einerseits geht es darum, jedem, der dies wünscht, berufliche Qualifizierung durch Aus- und Weiterbildung zu ermöglichen, die bedarfsgerechte Qualifikationen vermitteln und ein Qualitätsniveau haben, das Beschäftigungschancen eröffnet.

Andererseits heißt „Berufsbildung für alle“, daß Aus- und Weiterbildung von den Bildungsinhalten, von den Anforderungen, den Lehr- und Lernmethoden und auch von den Bildungszeiten her differenziert zu gestalten ist, damit sie für Menschen mit unterschiedlicher Vorbildung, mit unterschiedlicher Leistungsfähigkeit, mit unterschiedlichen Begabungen und Neigungen, unterschiedlichen Alters und in unterschiedlichen Lebenslagen ein angemessenes Bildungsangebot sein kann.

Ein differenziertes Berufsbildungsangebot für alle läßt sich nur verwirklichen, wenn Aus- und Weiterbildung sich nicht nur am aktuellen Bedarf von Wirtschaft und Verwaltung, sondern auch an den Nachfragewünschen der Bewerber orientieren. Ein solches Aus- und Weiterbildungsangebot ist notwendig, um individuelle Berufsbildungschancen sowohl durch eine Chancenverbesserung für Schwächere als auch durch Chancenerweiterung für besonders Leistungsfähige im Sinne einer an den Fähigkeiten, Begabungen und Neigungen des einzelnen orientierten Chancengleichheit zu gewährleisten und zu verbessern.

Chancengleichheit in der beruflichen Bildung heißt darüber hinaus, daß auch die nicht durch Vorbildung, Leistungsfähigkeit und Begabung bestimmten Chancenungleichgewichte zwischen Personengruppen ausgeglichen werden müssen. In diesem Zusammenhang geht es insbe-

sondere auch um die Verbesserung und Erweiterung der Berufsbildungschancen von Mädchen und jungen Frauen.

Berufsbildung hat nicht nur wirtschafts- und beschäftigungspolitische, sondern auch gesellschaftspolitische Funktionen. Die Qualität des Berufsbildungssystems ist auch daran zu messen, wie weit und wie gut es gelingt, Chancengleichheit in diesem differenzierten Sinne zu erreichen.

„Berufsbildung für alle“ und Chancengleichheit sind Grundsätze, die den Prinzipien des sozialen Rechtsstaats entsprechen. Sie sind sowohl für die Berufs- und Lebenschancen des einzelnen als auch gesellschafts- und beschäftigungspolitisch bedeutsam und für die Sicherung und den Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Bundesrepublik unter betriebs- und volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten notwendig. Letzteres umso mehr, je stärker in den kommenden Jahren der Fachkräftebedarf wächst und je mehr das Erwerbskräftepotential sinkt.

„Berufsbildung für alle“ und Chancengleichheit sind deshalb nicht nur Ziele und Verpflichtungen für die Politik, sie müssen auch von Wirtschaft, Verwaltungen und anderen Trägern der Berufsbildung als Ziele und Verpflichtungen erkannt werden, die sich im pluralistischen Berufsbildungssystem der Bundesrepublik aus deren berufsbildungs- und gesellschaftspolitischer Verantwortung ergeben. Sie liegen auch im starken Eigeninteresse der Beteiligten.

In der Berufsausbildung lassen sich diese Ziele nur verwirklichen, wenn trotz der globalen Entspannung am Ausbildungsstellenmarkt in Regionen mit nach wie vor schwieriger Ausbildungsplatzsituation sowie in Ausbildungsberufen mit fortbestehenden Bewerberüberhängen, besonders in den Berufen, für die eine wachsende Nachfrage nach Fachkräften erwartet wird, die Ausbildung über den aktuellen Bedarf der Betriebe fortgesetzt wird. Dies ist zur Verminderung regionaler und sektoraler Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage und zur angemessenen Sicherung der Berufswahlfreiheit junger Menschen auch in Zukunft notwendig. Ausbildung über den aktuellen betrieblichen Bedarf hat in den letzten Jahren die Zukunftschancen vieler junger Menschen wesentlich verbessert. Die Beschäftigungschancen junger Fachkräfte sind trotz einer nach wie vor schwieriger Arbeitsmarktlage gut. Die Probleme beim Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung („zweite Schwelle“) haben sich weiter entschärft. Von den Jugendlichen, die 1987 nach erfolgreichem Abschluß einer beruflichen Ausbildung vor dem Übergang in das Erwerbsleben standen, hatten im September 1987 nur knapp über 4,3% (29 500) noch keine Beschäftigung gefunden. Seit dem Höchststand 1983 (54 400) ist diese Zahl rückläufig (vgl. Teil II, Kapitel 3.7). Die Jugendarbeitslosigkeit der unter 20-jährigen Erwerbspersonen hat im September 1988 (5,9%) ihren niedrigsten Stand seit 1980 erreicht. Bei den 20- bis unter 25-jährigen Erwerbspersonen unterschritt die Arbeitslosigkeit (8,3%) zu diesem Zeitpunkt den Stand des Vorjahres um rund 8%. Die Dauer der Arbeitslosigkeit liegt in beiden Altersgruppen im Durchschnitt zwischen 4,2 und 4,5 Monaten und damit deutlich unter dem Durchschnitt aller Arbeitslosen (6,7 Monate). Zu großen Teilen handelt es sich um „Such-Arbeitslosigkeit“, also um die sozialversicherungsrechtlich relevante Überbrückung des Zeitraums im Wechsel vom Ausbildungs- zum Beschäftigungsbetrieb¹⁾.

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1987, Seite 79 ff.

Dies zeigt, daß Ausbildung, die aus der Sicht einzelner Betriebe und Branchen über den kurzfristigen Bedarf hinausgeht, offensichtlich zur Deckung des mittelfristigen und gesamtwirtschaftlichen Fachkräftebedarfs erforderlich ist und schon deshalb nicht zurückgefahren werden sollte. „Ausbildung über den aktuellen Bedarf“ ist ein Instrument zukunftsichernder Qualifikationspolitik der Betriebe, Unternehmen, Praxen und Verwaltungen.

Auch bei verbesserter Ausbildungsplatzsituation bleiben Maßnahmen für Jugendliche notwendig, die wegen mangelnder Vorbildung, mangelnder Berufsreife oder sozialer Benachteiligung keinen Ausbildungsplatz finden oder die für die Aufnahme einer Berufsausbildung nicht motiviert sind.

In der Bundesrepublik Deutschland sind es gemessen an ihrem Anteil an allen Jugendlichen eines Bewerberjahrgangs vergleichsweise wenige junge Menschen, die ohne qualifizierte Berufsausbildung in das Erwerbsleben eintreten. Gemessen an den Zielen einer qualifizierten Berufsausbildung für möglichst alle und der Chancengleichheit und angesichts der individuellen, beschäftigungspolitischen, volkswirtschaftlichen und gesellschaftlichen Problematik der Ausbildungslosigkeit, ist ihre Zahl jedoch immer noch zu hoch. Die allgemeinbildenden Schulen müssen sich dieser Gruppe verstärkt zuwenden, um die Zahl der Jugendlichen ohne allgemeinbildenden Schulabschluß zu verringern. Bewährte Motivierungs- und Berufsvorbereitungsmaßnahmen sowie die Maßnahmen für die Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher und vergleichbare Programme müssen fortgeführt werden (vgl. Teil II, Kapitel 5).

Darüber hinaus sollten nicht gerechtfertigte Anforderungen an die schulische Vorbildung der Bewerber, die bei entsprechender Gestaltung der Ausbildung zum Erreichen des Ausbildungszieles nicht notwendig sind, abgebaut werden. Damit könnten das Berufswahlspektrum und die Chancen, einen adäquaten Ausbildungsplatz zu finden und eine Ausbildung erfolgreich zu beenden, für die einzelnen Jugendlichen aus den verschiedenen Bewerbergruppen verbessert werden. Dies gilt besonders für die aus sozialen oder individuellen Gründen leistungsschwächeren Gruppen, für die jungen Ausländer und in den nächsten Jahren auch für junge Aussiedler, die auf Grund von Sprachdefiziten oder ihrer Vorbildung, häufig im theoretischen Teil der Ausbildung Schwierigkeiten haben, die geforderten Leistungen zu erbringen. Hierzu gehört es, daß leistungsschwächeren Jugendlichen, jungen Ausländern, jungen Aussiedlern und behinderten Jugendlichen eine intensivere Betreuung durch pädagogisch wie fachlich qualifizierte Ausbilder gewährt wird, daß für sie die für die Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher entwickelten und erprobten ausbildungsbegleitenden und -unterstützenden Hilfen von den Ausbildungsbetrieben stärker eingesetzt werden und ihnen ggf. auch längere Ausbildungszeiten ermöglicht werden.

Auf der anderen Seite werden Betriebe und Branchen — besonders im gewerblich-technischen Bereich —, die bisher bei Jugendlichen mit weiterführenden Abschlüssen wenig gefragt sind, Wege finden müssen, um auch für diese Bewerbergruppen attraktive Ausbildungsangebote zu entwickeln, z. B. durch kürzere Ausbildungszeiten und attraktive Zusatz- oder Doppelqualifikationen für leistungsfähigere Jugendliche. Auch hierzu sind in Modellversuchen bereits Erfahrungen gesammelt worden, die stärker genutzt und breiter umgesetzt werden sollten.

Es müssen aber auch Lösungen gefunden werden für Jugendliche, die trotz unterstützender Hilfen (ausbildungsbegleitende Hilfen; Ausbildung in einer überbetrieblichen Einrichtung) an den Anforderungen der bisher anerkannten Ausbildungsberufe scheitern. Es liegt im Interesse der Jugendlichen, der Wirtschaft und der Gesellschaft insgesamt, wenn ihnen gezielt Qualifizierungsangebote gemacht werden können, die sich an ihrer Leistungsfähigkeit orientieren und ihnen die Beschäftigungsrisiken an- und ungelernter Arbeitskräfte ersparen.

Ziel muß es sein, diesen Jugendlichen eine stärker praxisorientierte Ausbildung zu ermöglichen. Im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes sollten daher Ausbildungsberufe entwickelt und gegebenenfalls erprobt werden, die den besonderen Fähigkeiten dieser Jugendlichen Rechnung tragen. Ziel der Ausbildung muß dabei sein, die Beschäftigungschancen auch dieser Jugendlichen zu verbessern. Gegebenenfalls sollten daran anschließend berufsbegleitende Bildungsangebote gemacht werden, die eine schrittweise Weiterqualifizierung ermöglichen.

Chancengleichheit durch Differenzierung und Individualisierung heißt darüber hinaus, besonders begabten jungen Menschen mehr Möglichkeiten für die Entfaltung ihrer besonderen Fähigkeiten in der Berufsbildung zu eröffnen. Nicht nur in Wissenschaft, Kultur und Sport, sondern auch in der Berufspraxis werden Menschen gebraucht, die Herausragendes leisten. Berufs- und praxisorientierte Konzepte und Modelle zur Förderung besonderer Leistungen und herausragender Begabungen können die Attraktivität der Berufsausbildung für besonders begabte junge Frauen und Männer erhöhen. Sie sind zudem ein Beitrag zur Überwindung eines noch zu einseitig auf Schule und Hochschule ausgerichteten Begabtenbegriffes. Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung muß ihren Ausdruck auch darin finden, daß herausragende berufspraktische Leistungen junger Menschen ebenso anerkannt und gefördert werden wie herausragendes theoretisches Wissen und Können oder musische und sportliche Begabungen. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft beabsichtigt, in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft solche Konzepte zu entwickeln und ihre Umsetzung in die Berufsbildungspraxis zu fördern.

Die Ausbildungschancen junger Frauen sind in den letzten Jahren besser geworden, bleiben aber immer noch hinter denen der jungen Männer zurück (vgl. Teil II, Kapitel 4.7). Unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit kommt es vor allem darauf an, das Berufswahlspektrum junger Frauen deutlich zu erweitern. 1988 lag der Mädchenanteil unter den bei den Arbeitsämtern gemeldeten Bewerbern in der großen Mehrzahl der sogenannten „Männerberufe“ des Fertigungs- bzw. gewerblich-technischen Bereiches zwischen 1,4 und 10 %, wobei Berufe mit Mädchenanteilen unter 5 % überwiegen. Betriebe und Bewerberinnen müssen ungerechtfertigte und unzeitgemäße Vorurteile und Rollenklischees abbauen. Die Beschäftigungsbedingungen für Frauen müssen verbessert werden. Das öffentliche Bewußtsein für die Notwendigkeit solcher Denk- und Verhaltensänderungen ist durch bildungspolitische Aktivitäten — die fortgesetzt werden müssen — erheblich gewachsen. Dieser Prozeß kann durch eine gezielte Förderung des naturwissenschaftlichen und technischen Interesses der Mädchen und durch eine entsprechende Berufswahlvorbereitung schon in der allgemeinbildenden Schule sowie durch gezielte Information und Beratung beim Übergang von der Schule in die Berufsbildung unterstützt werden.

Unter dem Eindruck der rückläufigen Bewerberzahlen am Ausbildungsstellenmarkt und des steigenden Fachkräftebedarfs haben Arbeitgeberverbände, Wirtschaftsverbände, Kammern und Betriebe ihre Informations- und Beratungsaktivitäten verstärkt und werben gezielter und offensiver um weibliche Auszubildende für gewerblich-technische Berufsausbildungen. Entscheidend ist aber, daß die Betriebe in der Praxis die Ausbildungsplätze auch tatsächlich für Mädchen anbieten und weiblichen Bewerbern gleiche Chancen geben. Dies ist noch nicht immer der Fall. Der Anteil der als unvermittelt gemeldeten Bewerberinnen an allen unvermittelten Bewerbern in den meisten sogenannten „Männerberufen“ ist nach wie vor deutlich höher als ihr immer noch sehr geringer Anteil an den Bewerbern insgesamt. Die Statistik und Erfahrungen aus Modellvorhaben zeigen darüber hinaus, daß weibliche Auszubildende in gewerblich-technischen Berufen es trotz gleichwertiger oder besserer Leistungen häufig schwieriger haben als ihre männlichen Kollegen, im Anschluß auch eine Weiterbeschäftigung im erlernten Beruf zu finden.

Auch die Weiterbildungsbeteiligung von erwerbstätigen Frauen ist geringer als die ihrer männlichen Kollegen. Stark beeinflusst ist dies durch das im wesentlichen immer noch „frauentypische“ Problem der Vereinbarkeit von privater Lebensplanung und beruflicher Tätigkeit. Die Betriebe beginnen zwar, sich darauf einzustellen, daß Frauen häufig aus familiären Gründen Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeiten oder ein zeitweiliges Ausscheiden aus dem Beruf wünschen. Wenn der Grundsatz der Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ernstgenommen wird, dürfen solche Entscheidungen aber nicht zum unüberwindlichen Karrierehindernis werden. Sie müssen deshalb wesentlich mehr als bisher auch durch Weiterbildungsangebote, die die berufliche und soziale Situation der Frauen besser berücksichtigen, flankiert und erleichtert werden, damit Frauen ihre Qualifikation erhalten und weiterentwickeln können und im Anschluß an eine Familienphase der Wiedereinstieg in das Beschäftigungssystem problemloser gelingt. Ein Wiedereingliederungskurs nach einer längeren Berufsunterbrechung reicht dazu nicht aus. Notwendig sind neue und unkonventionelle Weiterbildungsmodelle, die während der Familienphase regelmäßige Weiterbildungskurse und kurze Beschäftigungsphasen vorsehen. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft fördert die Entwicklung und Erprobung solcher Modelle.

Als Problem der noch nicht erreichten Chancengleichheit ist auch die noch sehr geringe Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitskräften ohne abgeschlossene Berufsausbildung anzusehen. Frauen sind auch davon stärker betroffen als Männer. Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung verlieren am ehesten wegen mangelnder Qualifikation ihre Arbeitsplätze.

Die mangelnde Weiterbildungsbeteiligung dieser Gruppe ist sicher auch dadurch bedingt, daß es an- und ungelerten Arbeitskräften auf Grund ihrer Bildungs- und Berufsbiographie häufig an der Einsicht und Motivation zu eigenen Weiterbildungsanstrengungen mangelt. Sie ist aber keineswegs allein darauf zurückzuführen.

Notwendig ist der Ausbau eines betrieblichen und überbetrieblichen Beratungs- und Weiterbildungsangebotes, das die Motivationsprobleme, die Fähigkeiten und den besonderen Bedarf dieser lernungsgewohnten Gruppen hinreichend berücksichtigt. Angemessene berufliche Weiterbildung könnte die Beschäftigungsrisiken dieser Gruppe

erheblich entschärfen. Es liegt darüber hinaus im Interesse der Betriebe, im Rahmen vorausschauender Qualifikationsplanung dieses vielfach zu wenig genutzte Qualifikationspotential zu erschließen, das angesichts der Entwicklung des voraussichtlichen Fachkräftebedarfs und des Fachkräfteangebotes in wenigen Jahren dringend gebraucht wird (vgl. Teil II, Kapitel 7.8).

Weitere Fortschritte bei der Verwirklichung der Grundsätze „Berufsbildung für alle“ und „Chancengleichheit in der beruflichen Bildung“ zu erreichen, ist eine gemeinsame Aufgabe der Politik, der Sozialparteien, der Betriebe und anderer Träger der Berufsbildung.

Notwendig ist eine weitere Verbesserung der zielgruppenspezifischen Information und Beratung von der Berufswahl über die Ausbildung bis zur beruflichen Weiterbildung einschließlich der Aus- und Weiterbildungsberatung für die Betriebe sowie eine noch engere Zusammenarbeit der Beratungseinrichtungen und zwischen Beratungseinrichtungen, Betrieben und Bildungseinrichtungen.

Die Maßnahmen zur zielgruppenspezifischen betrieblichen Förderung der Aus- und Weiterbildung von an- und ungelerten Arbeitskräften sowie von Personen in besonderen Lebenslagen müssen ausgeweitet und inhaltlich weiterentwickelt werden. Es liegt im Eigeninteresse der Wirtschaft insgesamt und der einzelnen Betriebe, daß diese sich mehr als bisher für die Aus- und Weiterbildung dieser Personengruppen engagieren. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft fördert entsprechende Entwicklungsvorhaben.

1.2.2.3 Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit durch Weiterbildung fördern¹⁾

Mit der in den letzten Jahren eingeleiteten Qualifizierungsoffensive hat die Bundesregierung im Bereich der beruflichen Weiterbildung eine Welle der Bildungsbereitschaft ausgelöst. Gemessen an den Teilnehmerzahlen und der Qualität, Differenziertheit und Vielfalt betrieblicher und außerbetrieblicher Angebote hat sich die berufliche Weiterbildung erheblich weiterentwickelt. Die Teilnehmerzahlen dürften sich im Vergleich zur letzten umfassenden Erhebung (1980 bis 1985²⁾ wesentlich erhöht haben³⁾

Das Ziel, die Weiterbildung zur vierten Säule des Bildungswesens zu entwickeln, läßt sich nicht durch Bürokratisierung, staatliche Bevormundung und Reglementierung erreichen. Dieses Ziel kann am ehesten durch eine an den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft orientierten Weiterbildungsordnung verwirklicht werden. Die Weiterbildungspolitik muß deshalb auf den Wettbewerb und die Pluralität der Träger, auf die Freiwilligkeit und die Verant-

¹⁾ Vgl. hierzu auch die Ausführungen zur Weiterbildungspolitik in den vorstehenden Abschnitten 1.2.2.1 und 1.2.2.2

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1988, Seiten 114 ff, 125

³⁾ Dafür sprechen u. a. Erhebungen der Spitzenorganisationen der Wirtschaft die eine deutliche Steigerung der Teilnahme an überbetrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen ausweisen sowie die erhebliche Steigerung der Eintritte in AFG-geförderte Maßnahmen (vgl. Teil II, Kapitel 7.12)

wortung des einzelnen, der Betriebe und Tarifpartner und die Subsidiarität staatlicher Regelungen und Förderung setzen.

Die staatliche Weiterbildungspolitik hat dann vor allem die Aufgabe, den Marktcharakter und die Pluralität der beruflichen Weiterbildung zu erhalten, die Eigenverantwortung der Tarifpartner, Betriebe, Träger und Arbeitnehmer zu stärken sowie besondere Vorsorge für sonst benachteiligte Personen zu treffen.

Im Bereich der Weiterbildung hat die nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) mit Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit geförderte Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung in den letzten Jahren unter arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Gesichtspunkten besondere Bedeutung erlangt. Die Teilnehmerzahlen haben sich zwischen 1982 und 1988 verdoppelt. Die Chancen von zuvor arbeitslosen Teilnehmern solcher Maßnahmen, wieder einen Arbeitsplatz zu finden, sind gut. Die Bundesregierung geht davon aus, daß trotz der notwendigen Einsparungen im Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit ausreichend Mittel für arbeitsmarktpolitisch zweckvolle Maßnahmen zur Verfügung stehen (vgl. Teil II, Kapitel 7.2).

Darüber hinaus sollte sich der offensichtliche Bedarf der Wirtschaft an der AFG-geförderten Weiterbildung Arbeitsloser und von Arbeitslosigkeit Bedrohter in einer Weiterbildungsordnung, in der Verantwortung für die berufliche Weiterbildung weitgehend bei den Betrieben, Unternehmen und Verwaltungen liegt, mehr als bisher in einem entsprechenden Engagement der Betriebe als Träger von Maßnahmen für die Umschulung, Fortbildung und Einarbeitung dieser Personengruppe niederschlagen. Es gehört zu dieser Weiterbildungsordnung, daß betriebswirtschaftlich notwendige Qualifizierungskosten von den Betrieben selbst getragen werden.

In der beruflichen Weiterbildung kann es weder um den Ausbau flächendeckender staatlicher Weiterbildungsinstitutionen gehen, noch kann es eine Vorrangstellung öffentlicher Träger und öffentlicher Finanzierung geben.

Das heißt nicht, daß staatliche Bildungseinrichtungen wie Berufsschulen, Fachhochschulen und Universitäten keine berufliche Weiterbildung anbieten sollen. Entscheidend ist aber, daß auch staatliche Institutionen solche Angebote marktmäßig und kostendeckend anbieten. Nur so können Wettbewerbsverzerrungen vermieden und eine Orientierung am tatsächlichen Bedarf sichergestellt werden.

In dieser Weiterbildungsordnung muß sich das gemeinsame Interesse und die Eigenverantwortung der Betriebe und der Beschäftigten sowie die subsidiäre Funktion des Staates auch in der Verteilung der Kosten widerspiegeln.

Die Bereitschaft der Betriebe, Unternehmen und Verwaltungen, sich für die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu engagieren, hat stark zugenommen. Der enge Zusammenhang zwischen wirtschaftlichem Erfolg, Investitionen in Sachkapital und Investitionen in die Qualifikation von Mitarbeitern wird zunehmend gesehen. Dieses wachsende Bewußtsein über den Substanzwert des Wettbewerbsfaktors Qualifikation muß weiterentwickelt und gestärkt werden. Dazu gehört z. B. auch die Entwicklung und Förderung von Konzepten einer integrierten Unternehmensberatung und Unternehmensbewertung, die den Zusammenhang zwischen technischer Entwicklung, Kapitalinvestitionen, Arbeitsorganisation und Entwicklung des Qualifikationspotentials berücksichtigen.

Das gemeinsame Interesse von Arbeitgebern und Beschäftigten an der beruflichen Weiterbildung kommt auch in der steigenden Zahl tarifrechtlicher Vereinbarungen zum Ausdruck (vgl. Teil II, Kapitel 7.4). Solche tarifvertraglichen Regelungen sind ein vernünftiger Weg, interessengerechte Lösungen zu Fragen der Arbeitnehmerweiterbildung zu entwickeln. Wichtig ist, daß am Grundsatz der Durchlässigkeit im Beschäftigungssystem festgehalten wird.

Die Verantwortung des Einzelnen für die Erhaltung und Weiterentwicklung seiner beruflichen Qualifikation sollte aber auch zu mehr Eigeninitiative für die eigene Weiterbildung führen. Dazu gehört es, daß mehr als bisher die wachsende Freizeit für die berufliche Weiterbildung genutzt wird.

Entscheidend für die Weiterentwicklung der Weiterbildungspolitik ist, daß eine Abstimmung zwischen allen Beteiligten erreicht wird.

Deshalb ist die Konzertierte Aktion Weiterbildung (KAW) des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft von besonderer Bedeutung. Die Konzertierte Aktion Weiterbildung hat im Dezember 1987 mit Beteiligung von Bund, Ländern, Sozialparteien und Weiterbildungsträgern ihre Arbeit aufgenommen. Ziel der Konzertierten Aktion Weiterbildung ist es, die breite Öffentlichkeit noch stärker für die Weiterbildung zu interessieren und durch Abstimmung und Zusammenarbeit aller Beteiligten die Angebote attraktiver und transparenter werden zu lassen, regional und thematisch auszuweiten sowie vorhandene Kapazitäten besser nutzbar zu machen (vgl. Teil II, Kapitel 7.1).

1.2.2.4 Europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildungspolitik weiterentwickeln

Der beruflichen Bildung kommt nicht nur bildungspolitisch, sondern auch wirtschafts-, arbeitsmarkt- und sozialpolitisch eine zentrale Rolle bei der Verwirklichung und vor allem bei der Entfaltung und Entwicklung des europäischen Binnenmarktes zu. Die Einheitliche Europäische Akte, die am 1. Juli 1987 in Kraft getreten ist, sieht vor, daß dieser Binnenmarkt am 1. Januar 1993 erreicht ist. Die Zielhorizonte der Europäischen Akte enthalten wesentliche Herausforderungen an die Berufsbildungspolitik. Der freie Verkehr von Personen, Waren, Dienstleistungen und Kapital macht Maßnahmen erforderlich, die die Freizügigkeit von Arbeitskräften sichern und die Mobilität unterstützen. Die Politik des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts, die Kohäsionspolitik, zielt darauf ab, den Abstand zwischen den Regionen und den Rückstand der am stärksten benachteiligten Gebiete zu verringern. Dies verlangt u. a., daß noch intensiver als bisher daran gearbeitet wird, in allen Regionen der Gemeinschaft ausreichende Bildungs- und Ausbildungsangebote sicherzustellen und erfordert eine enge Zusammenarbeit und wechselseitige Hilfe zwischen den Regionen in Europa.

Die Politik der Bundesregierung zielt in diesem Zusammenhang auf

- die Abstimmung berufsbildungspolitischer Ziele;
- die Herstellung, Sicherung oder Verbesserung von Freizügigkeit beim Zugang zu Bildung und Arbeit;
- die Verbesserung des Informations- und Erfahrungsaustausches sowie des Transfers von Wissen und Qualifikationen in der Berufsbildungspraxis und Berufsbildungsforschung.

Eine der Aufgaben der Berufsbildungspolitik ist es, die Mitwirkung und Beteiligung der Bundesrepublik an Programmen, Projekten und Maßnahmen der Europäischen Gemeinschaft so zu organisieren, daß sie übersichtlich und effizient abläuft und tatsächlich greift. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft wird sich deshalb dafür einsetzen, die Abstimmung und Zusammenarbeit der in der Bundesrepublik an den europäischen Initiativen und Maßnahmen zur Berufsbildung Beteiligten zu verbessern und die Vielzahl der Programme und Maßnahmen stärker zu koordinieren und zu straffen.

Darüber hinaus sollte bei der weiteren Gestaltung der Zusammenarbeit in der Europäischen Gemeinschaft stets geprüft werden, ob Gemeinschaftsinitiativen notwendig und zweckmäßig sind oder ob die Abstimmung von Leitlinien und Empfehlungen, an denen sich die einzelnen Mitgliedstaaten bei der Gestaltung der nationalen Berufsbildungspolitik orientieren können, der bessere und sinnvollere Weg ist.

Für 1988 sind die Ergebnisse der deutschen Präsidentschaft in den Europäischen Gemeinschaften im 1. Halbjahr 1988 hervorzuheben. Hierzu gehören Entschlüsse zur Fortführung, Weiterentwicklung und Neueinführung von Aktions- und Austauschprogrammen in der beruflichen Bildung, zur europäischen Dimension im Bildungswesen und zur Umweltbildung, die Verabschiedung einer Richtlinie zur wechselseitigen Anerkennung von Hochschuldiplomen, die eine mindestens dreijährige Berufsausbildung abschließen, und die Intensivierung von Arbeiten, die das Ziel haben, berufliche Befähigungsnachweise der Mitgliedstaaten vergleichend zu beschreiben und damit auch für Bewerbungen auf Arbeitsplätze in anderen Mitgliedstaaten verwendbar zu machen (vgl. Teil II, Kapitel 10.1).

Wichtige Ziele europäischer Berufsbildungspolitik — wie sie etwa in der Entschluß über die alternierende Ausbildung Jugendlicher (1979) und im Beschluß des Rates zum Aktionsprogramm für die Vorbereitung der Jugendlichen auf das Erwachsenen- und Erwerbsleben (Dezember 1987) zum Ausdruck kommen — sind in der Bundesrepublik bereits weitgehend verwirklicht.

Es geht aber nicht nur darum, Qualifikationen und Beschäftigungsmöglichkeiten durch qualifizierte Ausbildung zu sichern und zu verbessern. Es geht auch darum, Qualifikationen europaweit zu nutzen.

Schon im Ratsbeschluß über die Aufstellung allgemeiner Grundsätze für die Durchführung einer gemeinsamen Politik der Berufsausbildung (1963) ist klargestellt worden, daß dies nicht durch eine Harmonisierung oder Vereinheitlichung der nationalen Berufsbildungsgänge und -systeme erreicht werden soll und kann, sondern durch eine Abstimmung von Zielen, die auf unterschiedlichen Wegen erreicht werden können. An diesem Grundsatz wird festgehalten. Die europäische Berufsbildungspolitik muß den Wettbewerb und die Vielfalt der Berufsbildung in Europa fördern und die gewachsenen nationalen Eigenarten der Berufsbildungssysteme respektieren. Aus der Sicht der Bundesrepublik erfordert Freizügigkeit auf dem europäischen Arbeitsmarkt weder Vereinheitlichung noch — abgesehen von den wenigen reglementierten, zumeist akademischen Berufen — wechselseitige formelle Anerkennung von Bildungsgängen und Befähigungsnachweisen. Wettbewerbs- und qualitätsfördernde Freizügigkeit kann vielmehr durch Information über Bildungsgänge und die in ihnen vermittelten Qualifikationen auf der Grundlage

gegenseitigen Vertrauens in die Qualität der nationalen Berufsbildungssysteme erreicht werden. Gefordert ist also Transparenz, nicht Äquivalenz. Freizügigkeit der Arbeitnehmer wird durch den Abbau bestehender nationaler bürokratischer und gesetzlicher Hemmnisse beim Zugang zu Berufstätigkeiten erreicht und nicht durch neue bürokratische Verfahren auf Gemeinschaftsebene.

Ziel der berufsbildungspolitischen Zusammenarbeit in der EG muß es sein, das „europäische Plus“ zu suchen und zu erarbeiten. Die Eigenständigkeit der Mitgliedstaaten in bezug auf die Gestaltung der Berufsbildungspolitik sollte dagegen möglichst unangetastet bleiben.

2. Nachfrage und Angebot bei Ausbildungsplätzen

Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist 1988 auf knapp 629 000 zurückgegangen. Der Rückgang übertraf mit 7,5 % geringfügig den des Vorjahres und war stärker als zu Jahresbeginn erwartet.

Das Angebot lag 1988 mit 666 000 um 3,5 % unter dem des Vorjahres. Der Rückgang des Angebotes entsprach damit etwa dem des Vorjahres und ist weniger als halb so hoch wie der Nachfragerückgang (vgl. Übersicht 1)

Bei der Gesetzesdefinition von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt (§ 3 Abs. 2 Nr. 1 BerBiFG) stehen Aktualität und Verfügbarkeit der Daten im Vordergrund. Statistisch nicht erfaßte Tatbestände wie nicht gemeldete und unerfüllt gebliebene Ausbildungswünsche oder unbesetzte, aber nicht gemeldete Ausbildungsstellen entziehen sich dieser Definition.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist auf 604 002 oder um 6,5 % zurückgegangen. Der Rückgang der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge lag etwas unter dem Rückgang der Nachfrage.

Je 100 Nachfrager wurden bundesweit rechnerisch rund 106 Stellen angeboten. Damit überstieg die Angebots-Nachfrage-Relation erneut erheblich den Wert des Vorjahres (101,6; 1986: 97,9%). Die günstige Entwicklung wurde

Übersicht 1: Angebot von und Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen 1985 — 1988 (Stichtag: 30. September)

Jahr	Angebot		Nachfrage		Angebot je 100 Nach- frager
	Anzahl	Veränderungen gegenüber dem Vorjahr in Prozent	Anzahl	Veränderungen gegenüber dem Vorjahr in Prozent	
1985	719 110	-1,1	755 994	-1,1	95,1
1986	715 880	-0,5	730 980	-3,3	97,9
1987	690 287	-3,6	679 626	-7,0	101,6
1988	665 964	-3,5	628 793	-7,5	105,9

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik, Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

vor allem von Regionen in Süddeutschland getragen, während die Tendenz in West- und Norddeutschland weniger ausgeprägt war (vgl. **Abschnitt 2.4** sowie **Teil II, Kapitel 2**). In vier Ländern (Hamburg, Bremen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen) lag das Angebot auch 1988 unter der Nachfrage. Das gilt auch für 35 der 142 Arbeitsamtsbezirke (Vorjahr: 60). Dies ist allerdings eine rein rechnerische Feststellung. Auch in Arbeitsamtsbezirken mit knapp ausgeglichener Angebots-Nachfrage-Relation kann die Versorgung mit Ausbildungsplätzen in der Regel nicht als ausreichend bezeichnet werden. Ein gewisser Angebotsüberhang ist notwendig, um Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage auszugleichen.

Anzeichen für eine weitere Entspannung der Ausbildungsstellensituation im Bundesdurchschnitt liefert auch die Veränderung bei der Einschaltung der Arbeitsämter. Auf der Angebotsseite ist die Einschaltquote erneut kräftig auf nunmehr 85 % (Vorjahr: 79 %) gestiegen; auf der Nachfrageseite ging sie weiter — auf nunmehr 85 % (Vorjahr 87 %) — zurück. Diese Veränderungen der Einschaltquoten legen es nahe, die Daten der Berufsberatungsstatistik eher strukturell als der absoluten Höhe nach zu bewerten (vgl. hierzu auch **Teil II, Kapitel 1.1.2**).

2.1 Nachfrage

Wie im Vorjahr ist die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerberinnen (– 12,1 %) stärker zurückgegangen als die der Ausbildungsstellenbewerber (– 6,6 %). Der Anteil junger Frauen an der Gesamtzahl der Bewerber sank damit auf 55,4 % (Vorjahr: 56,9 %; 1986: 57,1 %). Die Gründe dafür sind derzeit nicht eindeutig erkennbar. Es ist anzunehmen, daß in einer entspannteren Ausbildungsstellensituation die bisher weit überdurchschnittliche Einschaltung der Arbeitsämter durch Ausbildungsstellenbewerberinnen zurückgeht. Aus Schulabgängerbefragungen (vgl. **Teil II, Kapitel 3.1**) ergeben sich jedoch auch Hinweise darauf, daß insbesondere Schulabgängerinnen mit mittlerem Abschluß mehr als bisher Alternativen zu einer Ausbildung im dualen System ins Auge fassen. Das bedarf jedoch noch näherer Prüfung.

Nach Schulabschlüssen gegliedert ist auch 1988 die Zahl der Bewerber mit Hauptschulabschluß am stärksten zurückgegangen (vgl. **Übersicht 2**). Hier dürften vorübergehend auch demografische Einflüsse durchschlagen, so daß die reale Entwicklung derzeit in der Statistik überzeichnet wird.

Übersicht 2: Gemeldete Bewerber 1987/88 nach Schulbildung

Schulbildung	Anteil an allen Bewerbern in Prozent	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr in Prozent
Ohne Hauptschulabschluß	4,6	– 2,7
Hauptschulabschluß	35,4	– 11,5
Mittlerer Abschluß	44,3	– 9,9
Fachhochschulreife/ Allgemeine Hochschulreife	13,9	– 6,6
Studienabbrecher/ Hochschulabsolventen	1,7	– 10,0
Insgesamt	100,0	– 9,7

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik

Das Interesse junger Ausländer an einer Berufsausbildung wächst. Trotz zahlenmäßig nahezu unveränderter Ausländerbevölkerung in den entsprechenden Altersgruppen (vgl. **Teil II, Kapitel 6.1**) ist die Zahl der gemeldeten ausländischen Bewerber weiter auf jetzt 45 504 angestiegen (+ 10,4 %). Der Anteil der deutschen Bewerber sank um 11,3 % auf 488 666. Der Anteil ausländischer Jugendlicher an allen Bewerbern beträgt nunmehr 8,5 % (Vorjahr: 7,0 %).

57,1 % der gemeldeten Bewerber 1988 waren 18 Jahre und älter (Vorjahr: 56 %). Auch hier sind demografische Einflüsse zu berücksichtigen: Die Zahl jüngerer Bewerber aus schwächeren Jahrgangsgruppen hat mehr als die der älteren Bewerber aus stärkeren Jahrgangsgruppen abgenommen. Tatsächlich ist der Trend zu höherem Eintrittsalter in die Ausbildung nahezu zum Stillstand gekommen.

1988 lag bei 15,1 % (Vorjahr: 13,6 %) der gemeldeten Bewerber der Abgang aus der allgemeinen oder beruflichen Schule mehr als ein Jahr zurück. Neben Absolventen von Förderlehrgängen sind dies Ausbildungsabbrecher und Jugendliche, die zunächst eine (ungelernte) Arbeit aufgenommen haben¹⁾. Die Zahl dieser Bewerber ist in den vergangenen Jahren nahezu konstant um 80 000 geblieben. Es wird zu prüfen sein, ob diese Daten nur ein statistischer Spiegel der gewachsenen Zahl der Teilnehmer an berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit und der ebenfalls gewachsenen Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge sind oder ein Signal für besondere Maßnahmen zugunsten dieser Bewerbergruppe.

2.2 Ausbildungsstellenangebot und neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

Aus dem Angebot an Ausbildungsstellen von 666 000 Plätzen (vgl. **Übersicht 3**) haben 604 000 oder 96 % aller Nachfrager im Bundesdurchschnitt am 30. September einen Ausbildungsvertrag erhalten (1987: 95 %), sie besetzten knapp 91 % (1987: 94 %) aller angebotenen Stellen. Die Ausschöpfung des Stellenangebotes war rechnerisch wiederum geringer als im Vorjahr. Die nach wie vor hohe Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge deutet andererseits darauf hin, daß Betriebe, Praxen und Verwaltungen mehr als bisher bereit sind, Bewerber in die Auswahl zu nehmen, die sie vor dem ausgeschlossenen hätten.

Die Berufsberatungsstatistik weist — gemessen an der Nachfrage — nach wie vor ein wachsendes Überangebot in den Fertigungsberufen und ein Unterangebot in Dienstleistungsberufen aus, das sich jedoch im Zeitverlauf verringert hat.²⁾

Der besonders hohe Anteil von Bewerbern um Dienstleistungsberufe (58,6 %; Vorjahr: 59,4 %) hat weiter geringfügig abgenommen. Bei den Dienstleistungsberufen entfielen 1988 rund 87 gemeldete Stellen auf 100 gemeldete Bewerber (Vorjahr: 76), bei den Fertigungsberufen waren es 142 (Vorjahr: 124). Allerdings liegt die Vermutung nahe, daß hier Einschaltquoteneffekte durchschlagen: Im Dienstleistungsbereich mit einer nach wie vor großen Ausbildungsplatznachfrage ist die Einschaltquote beim Angebot vermutlich geringer als im Fertigungsbereich, so

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1988, Seite 30 f.

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1988, Seite 7

Übersicht 3: Versorgung der Jugendlichen mit Ausbildungsplätzen 1976 bis 1988 (jeweils zum 30. September)

Jahr	Neuabgeschlossene Ausbildungsverträge	Unbesetzte Ausbildungsstellen	Noch nicht vermittelte Bewerber	Angebot an Ausbildungsplätzen	Nachfrage nach Ausbildungsplätzen	Angebotsüberhang (+) bzw. Nachfrageüberhang (-)	
	1	2	3	4 = 1 + 2	5 = 1 + 3	6 = 4 - 5	7 = 6 : 5
	Anzahl						Prozent
1976	495 800	18 100	27 700	513 900	523 500	- 9 600	- 1,8
1977	558 400	25 500	27 000	583 900	585 400	- 1 500	- 0,3
1978	601 700	22 300	23 800	624 000	625 500	- 1 500	- 0,2
1979	640 300	36 900	19 700	677 200	660 000	+ 17 200	+ 2,6
1980	650 000	44 600	17 300	694 600	667 300	+ 27 300	+ 4,1
1981	605 636	37 348	22 140	642 984	627 776	+ 15 208	+ 2,4
1982	630 990	19 995	34 180	650 985	665 170	- 14 185	- 2,1
1983	676 734	19 641	47 408	696 375	724 142	- 27 767	- 3,8
1984	705 652	21 134	58 426	726 786	764 078	- 37 292	- 4,9
1985	697 089	22 021	58 905	719 110	755 994	- 36 884	- 4,9
1986	684 710	31 170	46 270	715 880	730 980	- 15 100	- 2,1
1987	645 746 ¹⁾	44 541	33 880	690 287	679 626	+ 10 661	+ 1,6
1988	604 002	61 962	24 791	665 964	628 793	+ 37 171	+ 5,9

Vgl. Berufsbildungsbericht 1988, Übersicht 2, Seite 6

¹⁾ Wegen Berichtigung von Meldungen 1987 gegenüber Berufsbildungsbericht 1988 korrigierter Wert.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik, Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

daß der Nachfrageüberhang, den die Berufsberatungsstatistik für einige Berufsgruppen des Dienstleistungsbereichs ausweist, rechnerisch überhöht ist.

Betrachtet man das Verhältnis der als unbesetzt gemeldeten Stellen zu den noch nicht vermittelten Bewerbern zum Stichtag 30. September 1988, so gab es zum Beispiel in der Berufsgruppe „Elektriker“ je 100 nicht vermittelte Bewerber noch 229 offene Plätze, in den Metallberufen waren es 318, in den Bau- und Baunebenberufen 756, in den Ernährungsberufen 1 175. Bei den Waren- und Dienstleistungskaufleuten waren es 185 und in den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen nur 37 offene Stellen pro 100 nicht vermittelte Bewerber.

Die Abgrenzung von Dienstleistungsberufen und Dienstleistungstätigkeiten von anderen Berufen und Tätigkeiten ist weder statistisch noch im Verständnis der Beteiligten eindeutig und überzeugend: So werden die Ernährungsberufe überwiegend dem Fertigungsbereich zugeordnet, übernehmen jedoch zunehmend distributive, kundennahe Tätigkeiten, die eher dem Dienstleistungsbereich zuzurechnen sind. Ähnliches gilt für viele andere insbesondere handwerkliche Berufe.

Zum Rückgang der Zahl der insgesamt abgeschlossenen Ausbildungsverträge haben die „kleinen“ Ausbildungsbereiche überproportional beigetragen (vgl. Übersicht 4). Im Handwerk hat die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit 5,3% geringer abgenommen als im Bereich Industrie und Handel mit 6,8%. Dennoch hat das Handwerk die meisten der zum 30. September 1988 noch unbesetzten Ausbildungsstellen gemeldet. Die Zahlen der Ausbildungsverträge im Handwerk haben sich regional sehr unterschiedlich entwickelt: Rheinland-Pfalz -7,6%; Bremen ±0,8%.

Auch im Ausbildungsbereich Industrie und Handel ist die Spanne der Vertragsentwicklungen sehr groß: Berlin -2,7%; Saarland -18,5%. Die rückläufige Vertragsentwicklung in den übrigen Ausbildungsbereichen (vgl. Übersicht 4) mit zum Teil hohen Abnahmeraten zeigt, daß alle Bereiche, wenn auch in unterschiedlichem Maße, eine geringere Zahl von Nachwuchskräften für die eigene

Übersicht 4: Neuabgeschlossene Ausbildungsverträge 1988 nach Ausbildungsbereichen

Ausbildungsbereich	Neuabgeschlossene Ausbildungsverträge 1988	Veränderung zum Vorjahr	
	Anzahl	Anzahl	Prozent
Industrie und Handel ¹⁾	312 031	-22 895	- 6,8
Handwerk	200 091	-11 143	- 5,3
Freie Berufe	48 092	- 3 977	- 7,6
Öffentlicher Dienst	22 969	- 1 838	- 7,4
Landwirtschaft ¹⁾	15 806	- 2 208	- 12,3
Hauswirtschaft ¹⁾	4 789	+ 348	+ 7,8
Seeschifffahrt	224	- 31	- 12,2
Alle Ausbildungsbereiche	604 002	-41 744	- 6,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 1988, Übersicht 3, Seite 7

¹⁾ Vorjahresvergleich nur begrenzt möglich, wegen erstmaliger Erfassung von Ausbildungsverträgen nach § 48 BBiG (Ausbildung von Behinderten) (vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1)

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

Ausbildung gewinnen konnten. Insbesondere in der Hauswirtschaft (hauswirtschaftlicher Betriebshelfer) ist zu berücksichtigen, daß erstmals alle Ausbildungsverträge nach § 48 BBiG in die Erhebung einbezogen wurden.¹⁾

Die Neuordnung von Ausbildungsberufen ist von der Ausbildungspraxis in hohem Maße angenommen worden (vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1).

2.3 Noch nicht vermittelte Bewerber und unbesetzte Ausbildungsstellen

Insgesamt 24791 gemeldete Bewerber waren am 30. September 1988 noch nicht vermittelt, das waren 4,6 % aller gemeldeten Bewerber (vgl. Übersicht 5)

Der Anteil junger Frauen an den am 30. September noch nicht vermittelten Bewerber ist weiter deutlich auf 60,0 % (Vorjahr: 63,0 %; 1986: 65,1 %) gefallen und nähert sich dem Frauenanteil an allen gemeldeten Bewerbern weiter an. Die Vermittlungschancen der Mädchen haben sich damit leicht verbessert. 1987 waren 6,3 % der gemeldeten Bewerberinnen im September noch nicht vermittelt, 1988 waren es 5,0 %. Bei den Jungen sank die Quote der unvermittelten etwas weniger stark von 4,9 auf 4,2 %. Wenn sich diese Entwicklung fortsetzt, nähern sich die Chancen von jungen Frauen und jungen Männern im Wettbewerb um Ausbildungsplätze insgesamt weiter an; allerdings bleiben berufsstrukturelle Unterschiede. Es bleibt die Aufgabe, jungen Frauen mehr Berufswahlmöglichkeiten aufzuzeigen und tatsächlich zu eröffnen (vgl. hierzu auch Teil II, Kapitel 4.7).

Bei den ausländischen Bewerbern sank der Anteil der am 30. September 1988 noch unvermittelten Bewerber an allen ausländischen Bewerbern von 9,2 % auf 7,4 % stärker als bei den deutschen Bewerbern von 5,5 % auf 4,4 % (vgl. hierzu auch Teil II, Kapitel 6.).

Bei den 18jährigen und Älteren lag der Anteil der am 30. September noch unvermittelten an allen gemeldeten Bewerbern auch 1988 mit 6,3 % (Vorjahr: 7,7 %) deutlich höher als bei den jüngeren (2,5 %; Vorjahr 3,2 %).

¹⁾ Die Zahl der nach § 48 BBiG/§ 42b HwO geregelten und eingetragenen Ausbildungsverträge beträgt rund 3000. Die nach Regelungen aus § 42b HwO abgeschlossenen Ausbildungsverträge wurden bereits bisher mitgezählt.

Übersicht 5: Noch nicht vermittelte Bewerber am 30. September 1988 nach Schulbildung

Schulbildung	Anteil an den jeweiligen Bewerbern	
	Anzahl	Prozent
Ohne Hauptschulabschluß	1522	6,1
Hauptschulabschluß	9972	5,3
Mittlerer Schulabschluß	8613	3,6
Fachhochschulreife/ Allgemeine Hochschulreife	3781	5,1
Studienabbrecher/ Hochschulabsolventen	903	10,0
Insgesamt	24791	4,6

Quelle: Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, 1987/88

Die Chancenunterschiede zwischen den Bewerbergruppen existieren also noch, werden aber geringer.

Statistisch hat die günstigsten Vermittlungschancen ein deutscher junger Mann mit mittlerem Schulabschluß, der jünger als 18 Jahre ist.

17956 Bewerber hatten bis zum 30. September eine Alternative zur Ausbildung im dualen System gewählt, ihren Vermittlungswunsch in eine Ausbildungsstelle jedoch aufrechterhalten. Davon besuchten 48 % eine berufliche Schule, befanden sich also in einem grundsätzlich auf die Ausbildungsdauer im dualen System anrechnungsfähigen Bildungsgang. 19 % waren in einer berufsvorbereitenden Maßnahme, 12 % besuchten eine allgemeinbildende Schule oder waren im Studium. 13 % hatten eine (ungelernte) Arbeit aufgenommen.

Angesichts dieser Daten wäre es verfehlt, diese Bewerbergruppe undifferenziert den unvermittelten Bewerbern zuzurechnen¹⁾.

Von den am 30. September noch unbesetzten Stellen entfielen 64 % auf Fertigungsberufe, allein 21 % auf Bau- und Baunebenberufe. In den Ernährungsberufen konnten 26 % der gemeldeten Stellen nicht besetzt werden, bei den Bau- und Baunebenberufen 24 %, bei den Kaufleuten im Einzelhandel waren es 11 % und in den gastgewerblichen Berufen 21 % (vgl. hierzu auch Teil II, Kapitel 1.1.2).

In den meisten dieser Berufsbereiche wird Ausbildung nach modernen Ausbildungsordnungen durchgeführt. An der Ausbildungsqualität liegen Probleme der Nachwuchssicherung für die betroffenen Bereiche zumindest erkennbar nicht. Die Wirtschaft wird hier auch auf andere Weise für mehr Attraktivität für den Nachwuchs sorgen müssen. Dabei spielen offenbar die Arbeitsbedingungen, das Bild der Zukunftschancen der Branche, aber auch die Erkennbarkeit von Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegchancen im Beruf eine Rolle.

2.4 Situation in den einzelnen Ländern

Die bundesdurchschnittlich verbesserte Ausbildungsstellensituation ist das Ergebnis regional sehr unterschiedlicher Entwicklungen. In Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen sowie in den Stadtstaaten Hamburg und Bremen gibt es wie im Vorjahr noch Bewerberüberhänge. Nur 20 % der am 30. September 1988 noch unbesetzten Plätze (12593), aber 65 % der unvermittelten Bewerber (16070) entfielen auf diese Regionen. Die Ausbildungsplatzengpässe sind dort zwar geringer geworden, aber nach wie vor deutlich.

Vor allem in Baden-Württemberg, in Nord- und Südbayern hat das Angebot überdurchschnittlich stark zugenommen und liegt ganz erheblich über der regionalen Nachfrage. 61 % der am 30. September unbesetzten Ausbildungsplätze (37773), aber nur 17 % der unvermittelten Bewerber (4293) entfielen auf diese drei Landesarbeitsamtsbezirke, so daß hier bereits von einem ernsthaften Nachwuchsmangel gesprochen werden muß.

In den Ländern ist die Verbesserung davon abhängig, in welchem Verhältnis Angebot und Nachfrage zurückgegangen sind. So verringerte sich im Saarland (-12,8 %) die

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1985, Seite 4

Nachfrage zwar überdurchschnittlich, das Angebot ist jedoch fast im gleichen Ausmaß gesunken (-11,9%). Die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt hat sich hier nur sehr wenig geändert. Deutlich günstiger ist das Verhältnis der Angebots- und Nachfrageentwicklung zum Beispiel in Hessen und Bayern. Hier fiel der Nachfragerückgang (Hessen -7,2%; Bayern -7,8%) sehr viel höher aus als die Abnahme der angebotenen Stellen (Hessen -3,6%; Bayern -1,0%). Wenn auch nicht so ausgeprägt, gilt dies auch für die übrigen Länder (vgl. Schaubild 1 und Schaubild 2).

In den Flächenländern war die Entwicklung in den einzelnen Arbeitsamtsbezirken durchaus unterschiedlich und vom Landesdurchschnitt abweichend; lediglich Baden-Württemberg und Bayern verzeichnen eine nahezu landeseinheitlich günstige Ausbildungsstellensituation mit teil-

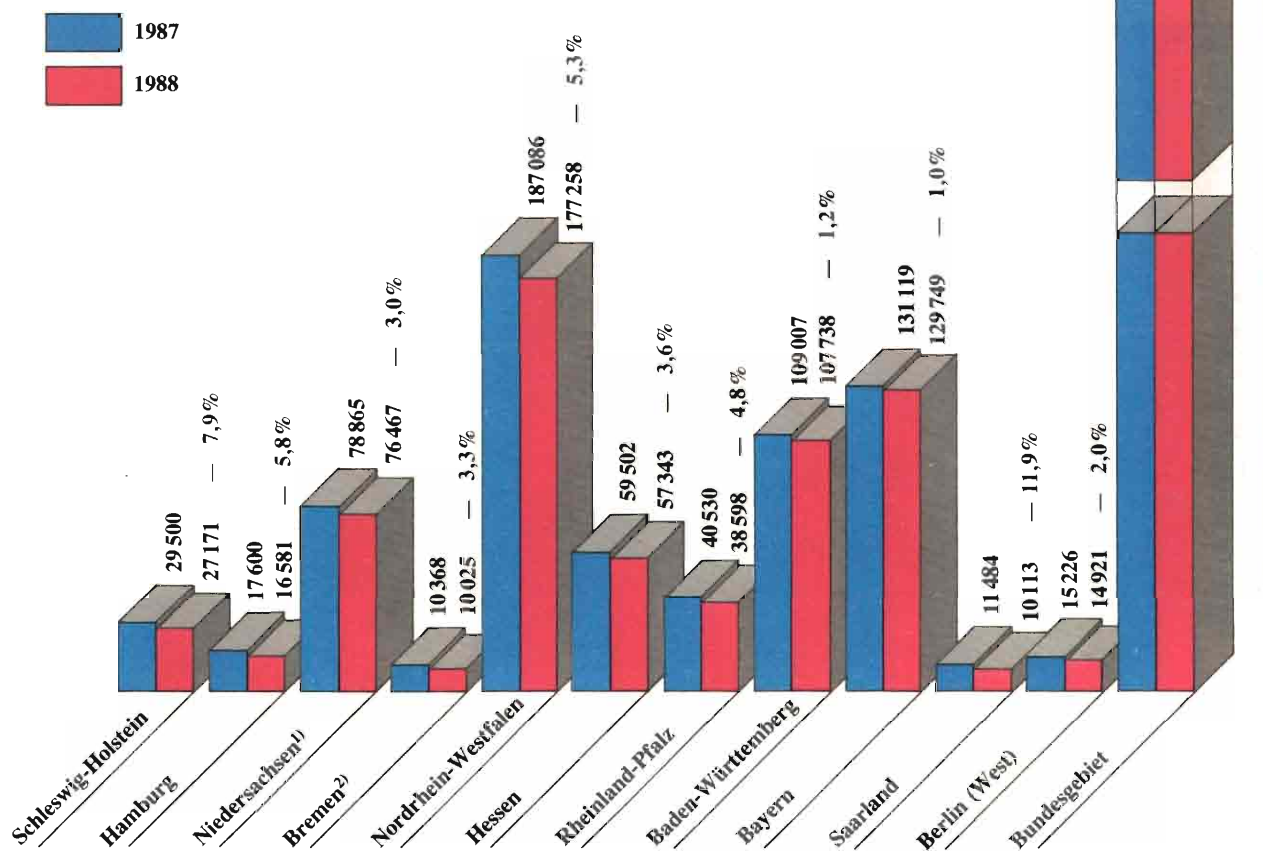
weise erheblichen Nachwuchsproblemen. In Nordrhein-Westfalen entfielen rund zwei Drittel des Ausbildungsplatzdefizites auf die Montanregionen. Die Ausgleichsmaßnahmen der Bundesregierung sind in Kapitel II, 9.2.3 dargestellt.

Die regionale Entwicklung im einzelnen wird in Teil II, Kapitel 2 dargestellt.

Diese differenzierte Entwicklung ist zum Teil auch Folge von Entscheidungen der in den Regionen für Politik und Wirtschaft Verantwortlichen. Regionale Struktur- und Arbeitsmarktschwächen auf der einen Seite, regionale Wirtschaftsstärke und wachsender Fachkräftebedarf auf der anderen Seite stellen die Berufsbildungspolitik vor Aufgaben, die sie mit ihren Instrumenten und Mitteln

Schaubild 1

Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen zum 30. September nach Ländern 1987 und 1988



1) Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

2) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; Bundesanstalt für Arbeit, Erhebung zum 30. September

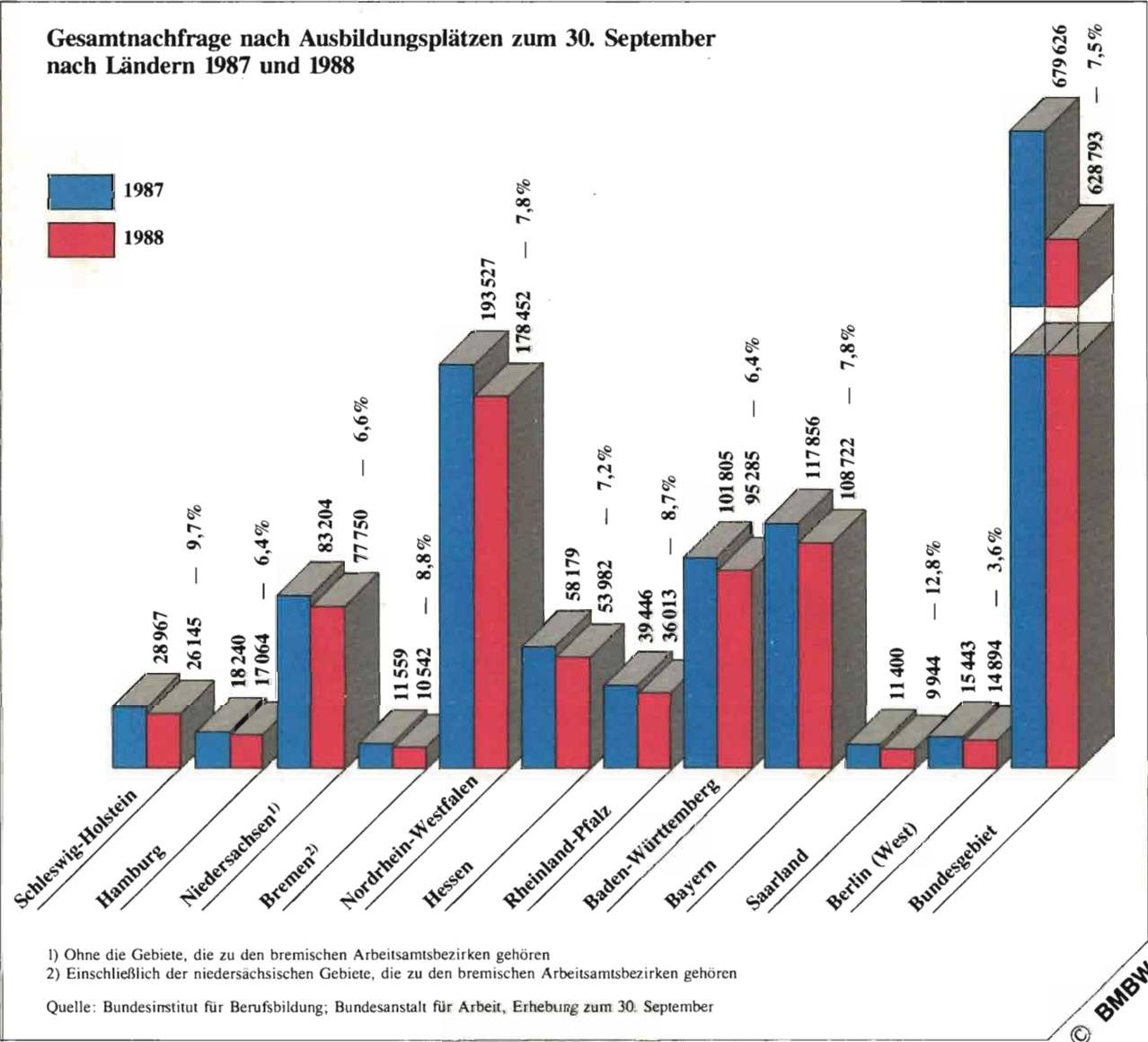
allein nicht lösen kann. Ausbildungsplatzengpässe und Beschäftigungsprobleme in strukturschwachen Regionen sowie Nachwuchsprobleme und Fachkräftemangel in strukturstarken Regionen können mittelfristig nur durch eine gezielte und regionalspezifische Struktur-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik verringert werden, in die eine regionale Qualifikationspolitik eingebettet sein muß. Sie erfordern in erster Linie verstärkte Aus- und Weiterbildungsanstrengungen und -investitionen der regionalen Betriebe, Unternehmen, Praxen und Verwaltungen und eine entsprechende Qualifikationspolitik der in den Regionen politisch Verantwortlichen.

Die Bundespolitik leistet hierzu z.B. im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“, der Sonderprogramme für die Montan- und Werftregionen, des Strukturhilfegesetzes und der

Maßnahmen zur Erhaltung und Schaffung regionaler Aus- und Weiterbildungskapazitäten wesentliche Beiträge (vgl. Teil II, Kapitel 9.2.2.1).

Im Anschluß an die Ruhrgebietskonferenz beim Bundeskanzler im Februar 1988 werden 107 Mio. DM für die Sicherung von Ausbildungsplätzen und die Förderung strukturverbessernder Modellvorhaben im Ruhrgebiet für 1989 bis 1992 bereitgestellt (vgl. Teil II, Kapitel 9.2.3). Im Rahmen der Umsetzung der Maßnahmen der Saarkonferenz wird der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft Modellvorhaben und Forschungsaufträge im Bereich der beruflichen Weiterbildung insbesondere für benachteiligte Personengruppen fördern. Ein regional wirksamer Beitrag der Bundespolitik ist darüber hinaus die Förderung überbetrieblicher Berufsausbildungsstätten (vgl. Teil II, Kapitel 4.9 und 9.2.4).

Schaubild 2



Übersicht 6: Angebots-Nachfrage-Relation zum 30. September nach Ländern 1986, 1987 und 1988

Land	Angebots-Nachfrage-Relation		
	1986	1987	1988
Schleswig-Holstein	99,9	101,8	103,9
Hamburg	91,9	96,5	97,2
Niedersachsen ¹⁾	90,9	94,8	98,3
Bremen ²⁾	89,6	89,7	95,1
Nordrhein-Westfalen	93,5	96,7	99,3
Hessen	98,8	102,3	106,2
Rheinland-Pfalz	99,1	102,7	107,2
Baden-Württemberg	104,1	107,1	113,1
Bayern	105,3	111,3	119,3
Saarland	97,9	100,7	101,7
Berlin (West)	98,1	98,6	100,2
Bundesgebiet	97,9	101,6	105,9

¹⁾ Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

²⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik, Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

3. Voraussichtliche Entwicklung

Die Vorausschätzung von Nachfrage und Angebot bei Ausbildungsplätzen (§ 3 Abs. 2 Nr. 2 BerBiFG) stützt sich auf Angaben der Kultusminister der Länder über die zu erwartenden Schulabgängerzahlen, die vom Statistischen Bundesamt aufbereitet werden, auf Einschätzungen des Verhaltens der Schulabgänger sowie der Anbieter von Ausbildungsplätzen.

Die Angaben über die Erwartungen hinsichtlich der Schulabgängerzahlen treffen die Realität nach den Erfahrungen der vergangenen Jahre mit einem Unsicherheitsbereich von etwa $\pm 3\%$. Sie sind mithin keine völlig sichere Grundlage der Vorausschätzung und lagen bisher eher am oberen Rand des Unsicherheitsbereiches.

Verhaltensänderungen können die Entwicklung am Ausbildungsstellenmarkt nachhaltig beeinflussen¹⁾. Auch sie lassen sich nicht sicher prognostizieren.

Angesichts dieser Unsicherheiten waren die — kurzfristigen — Vorausschätzungen in den Berufsbildungsberichten relativ verlässlich (Übersicht 7)²⁾.

Wenn der Vorausschätzungszeitraum auf mehrere Jahre ausgedehnt wird, nehmen die Unsicherheiten sowohl im Hinblick auf erwartete Schulabgängerzahlen als auch auf das Verhalten von Schulabgängern und der Anbieter von Ausbildungsplätzen erheblich zu. Mittelfristig orientierte Schätzungen der Entwicklung von Nachfrage und Angebot bei Ausbildungsplätzen sind daher kaum quantitativ und nur in Grenzen qualitativ möglich³⁾.

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1986, Seite 5

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1985, Seite 8

³⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1987, Seite 8

3.1 Ausbildungsplatznachfrage 1989

Erstmals seit 1977 wird die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen 1989 unter 600 000 liegen, und das trotz der gewachsenen Attraktivität der Ausbildung im dualen System und seiner Öffnung für neue Nachfragegruppen. Mehr junge Frauen, Abiturienten, ausländische Jugendliche und Schulabgänger ohne Hauptschulabschluß nehmen eine Ausbildung im dualen System auf. Vor allem der Anteil ausländischer Jugendlicher an den Ausbildungsplatzbewerbern wird weiter steigen. Wäre das Bildungverhalten seit 1977 unverändert geblieben, so läge die Nachfrage 1989 unter 450 000.

Diese Entwicklung muß unter dem Aspekt der Sicherung des Fachkräftenachwuchses verstetigt werden, denn nach den meisten Prognosen wird das am Arbeitsmarkt auftretende Neuangebot an Fachkräften mit qualifizierter Berufsausbildung nach 1990 bis zur Jahrtausendwende erheblich geringer werden. Gleichzeitig wird der Strukturwandel voraussichtlich einen steigenden Fachkräftebedarf mit sich bringen. Nach allen vorliegenden Prognosen dürfte die Zahl der bis zum Jahr 2000 auf dem Arbeitsmarkt auftretenden neuen Fachkräfte — auch unter Berücksichtigung der zunehmenden Erwerbsbereitschaft der Frauen und der Zuwanderungen von Arbeitnehmern aus europäischen Nachbarländern und Aussiedlern — deutlich geringer sein als die Zahl der durch ausscheidende Arbeitnehmer und den erhöhten Fachkräftebedarf zu besetzenden qualifizierten Arbeitsplätze.

Vor allem in Dienstleistungsberufen hat das Angebot, gemessen an der Nachfrage und am voraussehbaren Fachkräftebedarf, in den letzten Jahren zu langsam zugenommen. Es besteht die Gefahr, daß der Dienstleistungsbereich zwar später als der Fertigungsbereich, dafür aber umso nachhaltiger vom Fachkräftemangel betroffen wird, soweit nicht in Schulen oder Hochschulen Qualifizierte an die Stelle betrieblich qualifizierter Fachkräfte treten. Neue Strategien zur Gewinnung von Fachkräftenachwuchs werden notwendig.

Der Nachfrage-Rückgang dürfte 1989 etwas geringer ausfallen als 1988. Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen dürfte 1989 bei etwas über 580 000 liegen.

Die Nachfrageschätzung (vgl. Teil II, Kap. 1.3) geht von folgenden Überlegungen aus:

— Mit nachhaltigen Änderungen beim Übergangverhalten der Schulabgänger wird nicht gerechnet. Es wird

Übersicht 7: Nachfrageprognosen in den Berufsbildungsberichten

Jahr	Nachfrage ¹⁾		Abweichung
	Prognose (1)	Ist (2)	
			(3) (1) - (2) : (2)
1985	746-765	756	- 0,1% ²⁾
1986	742	731	+ 1,4%
1987	708	680	+ 4,1%
1988	635	629	+ 1,4%

¹⁾ gerundet auf Tausend

²⁾ bezogen auf Mittelwert

Quelle: Berufsbildungsberichte 1985 bis 1989, eigene Berechnungen

davon ausgegangen, daß sich die Schulabgänger aus dem Sekundarbereich I zu knapp 90 % für eine Ausbildung im dualen System entscheiden - unmittelbar nach Abschluß der allgemeinbildenden Schule („direkte Übergänge“) oder mit Zeitverzug — nach dem Besuch einer beruflichen Vollzeitschule — („indirekte Übergänge“).

- Die leichte Abnahme der Übergangsquoten von Studienberechtigten in das duale System dürfte sich fortsetzen. Diese Annahme wird auch durch das aus der Abiturientenbefragung¹⁾ erkennbare leichte Wachstum der Studierneigung der Studienberechtigten gestützt.
- Inwieweit die nach Schulabgängerbefragungen wachsende Neigung, — zunächst (?) — schulische Alternativen zur Berufsausbildung im dualen System anzustreben, mittelfristig nachhaltigeren Einfluß auf die Gesamtnachfrage nach Ausbildungsplätzen haben wird, bedarf weiterer Prüfung. Bisher streben die Absolventen/Absolventinnen von beruflichen Vollzeitschulen mit unverändert hohen Anteilen im Anschluß eine Ausbildung im dualen System an.
- Die Anzahl der Schulabgänger aus der Sekundarstufe I geht nach den vom Statistischen Bundesamt mitgeteilten Daten mit gut 50000 etwas weniger zurück als im Vorjahr. Die Nachfrage aus direkten Übergängen in das duale System dürfte um knapp 30000 oder knapp 9 % auf gut 210000 abnehmen.
- Die Nachfrage von Abgängern aus beruflichen Vollzeitschulen und von „Altbewerbern“ dürfte — demografisch bedingt — mit gut 9 % auf fast 205000 sinken.
- Auch die Nachfrage von Studienberechtigten dürfte um knapp 4 % auf etwa 85000 abnehmen.

Die Vorausschätzung der Nachfrage beruht auf Modellrechnungen, mit der die differenzierte Realität am Ausbildungsstellenmarkt im einzelnen nur unvollständig erfaßt wird. Regionale Abweichungen vom bundesweiten Trend bleiben in der Rechnung unberücksichtigt. Die Vorausschätzung eines weiteren Nachfragerückgangs darf auch nicht als „Signal der Entwarnung“ mißverstanden werden, weil Nachfragerückgang allein die nach wie vor bestehenden Ungleichgewichte am Ausbildungsstellenmarkt nicht beseitigen kann.

3.2 Ausbildungsplatznachfrage in den kommenden Jahren

Der jährliche Nachfragerückgang, der 1985 einsetzte und 1988 55000 betrug, wird sich in den kommenden Jahren nur abgeschwächt fortsetzen. Anfang der 90er Jahre dürfte sich die Entwicklung stabilisieren — zumindest, soweit sie demografisch bedingt ist.

In welcher Höhe die Nachfrage dann liegen wird, läßt sich nicht sicher abschätzen. Die Höhe der Nachfrage hängt auch von Art und Ausmaß des Angebots an Ausbildungsplätzen ab: Qualität der Ausbildung, Attraktivität für unterschiedliche Bewerbergruppen, das Bild der Zukunftschancen im Beruf, Arbeitsbedingungen, Aufstiegsmöglichkeiten und vieles andere spielen eine Rolle, wenn es um die Gewinnung von Nachwuchskräften für eine Ausbil-

dung im dualen System geht. Die Attraktivität der Ausbildungsvergütung ist nur ein und nicht immer das entscheidende Kriterium im Wettbewerb der Bildungsangebote.

Die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder rechnet damit¹⁾, daß langfristig jeweils ein knappes Drittel der Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen einen Hauptschulabschluß oder eine Studienberechtigung hat, ein gutes Drittel hätte danach einen Realschul- oder gleichwertigen Abschluß. Etwa 8 % der Schulabgänger würden keinen dieser Abschlüsse erwerben.

Fast 70 % der Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen — das wären nach den Vorausschätzungen der KMK in der Mitte der 90er Jahre rund 420000 — gehören demnach zum „klassischen“ Nachfragepotential für eine Ausbildung im dualen System. Für die Ausbildung lassen sich, wie Erfahrungen zeigen, auch beträchtliche Teile der Schulabgänger ohne Abschluß und der Studienberechtigten gewinnen. Insgesamt könnten auch Mitte der 90er Jahre fast 500000 Jugendliche eine Ausbildung im dualen System beginnen, wenn die Wirtschaft Nachwuchsreserven voll ausschöpft. Danach folgen wieder etwas stärkere Jahrgänge.

3.3 Ausbildungsplatzangebot

Die Ausbildungsplatzbilanz dürfte sich 1989 weiter verbessern. Die Zahl der Arbeitsamtsbezirke mit einem Angebotsdefizit dürfte weiter zurückgehen. Die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in einigen Bereichen — insbesondere des Handwerks, aber zum Beispiel auch im Einzelhandel, in der Bauindustrie, im Gastgewerbe und in der Landwirtschaft — dürften weiter zunehmen.

Ein Vergleich der Struktur der am 30. September noch unbesetzten Ausbildungsstellen mit der Berufsstruktur der Ausbildung im dualen System zeigt, daß ein rechnerisches Überangebot an Ausbildungsplätzen allein nicht ausreicht, um eine der Nachfrage entsprechende und zugleich am Fachkräftebedarf der Wirtschaft orientierte Berufsausbildung zu ermöglichen: Die unbesetzten Ausbildungsstellen konzentrieren sich zu großen Teilen auf einen kleinen Ausschnitt aus der gesamten Angebotspalette (vgl. Abschnitt 2.3).

Die Ausbildungsquoten, d. h. die Anteile der Auszubildenden an den insgesamt Beschäftigten, sind nach wie vor in den einzelnen Berufen sehr unterschiedlich. Ein sektorales Überangebot an Ausbildungsplätzen muß deshalb nicht in jedem Fall zugleich Signal für einen Mangel an Fachkräftenachwuchs im jeweiligen Ausbildungsberuf sein. Das belegen auch die nach Berufen unterschiedlichen Arbeitsmarktrisiken nach der Ausbildung²⁾.

Die Entspannung der Ausbildungsstellensituation dürfte aber tendenziell zum Abbau der strukturellen Ungleichgewichte von Angebot und Nachfrage bei Ausbildungsplätzen führen. Das Nachlassen der Nachfrage muß zu einer weiteren Verbesserung von Beratung und Information der jungen Menschen genutzt werden. Dazu kann auch das zunehmende Werben der Wirtschaft um Nachwuchskräfte beitragen. Die Weiterbildung von Fachkräften wird an Gewicht gewinnen müssen.

¹⁾ KMK-Dokumentation Nr. 99

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1988, Seite 12, sowie Kapitel 3.8

¹⁾ Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

Ein regional und strukturell völlig ausgewogenes, zugleich nachfrage- und bedarfsgerechtes Angebot bleibt jedoch ein Ziel voller Widersprüche. Die regionalen Wirtschaftsstrukturen sind unterschiedlich; das führt zu regional unterschiedlichem Fachkräftebedarf. Großbetriebe sind regional ungleich verteilt; Klein- und Mittelbetriebe sind hingegen überall anzutreffen. Der regionale Fachkräftebedarf kann die ganze Breite der Berufswünsche oft nicht abdecken.

Eine Politik für ein regional möglichst ausgewogenes Ausbildungsplatzangebot im dualen System muß sich insbesondere auch auf Klein- und Mittelbetriebe stützen und ihre Ausbildungsfähigkeit stärken. Sie ist angewiesen auf ein breit ergänzendes gefächertes Berufsschulangebot, für das die Länder verantwortlich sind.

Mobilitätsbereitschaft älterer Jugendlicher, die Berufswünsche außerhalb des regions-typischen Fachkräftebedarfs haben, bleibt auch langfristig notwendig.

Notwendig sind zudem mehr — auch überregionale — Markttransparenz und eine breit angelegte Berufsausbildung, die Flexibilitäts- und Mobilitätsspielräume für die ausgebildeten Fachkräfte schafft. Der Erfolg einer Berufsausbildung zeigt sich nicht vor allem darin, ob ein eng vorgezeichneter Weg — die Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb und im Ausbildungsberuf — eingeschlagen wird, sondern besonders auch darin, ob vielfältige Chancen in der Arbeitswelt — auch durch Weiterbildung — eröffnet werden (vgl. hierzu auch Teil II, Kapitel 3.4 und 3.5).

Vorbereitung des Berufsbildungsberichts

Die Aufbereitung der statistischen Daten zu Teil I sowie wesentliche Beiträge zu Teil II des Berufsbildungsberichts 1989 (Informationen und Daten zur beruflichen Bildung) wurden vom Bundesinstitut für Berufsbildung im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben geleistet. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit trug wichtige Forschungsergebnisse bei (vgl. Liste der beteiligten Mitarbeiter im Anhang). Die Ergebnisse der Beratungen des Entwurfs im Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung und in seinem zuständigen Unterausschuß sind in die Berichterstattung eingeflossen. Die Verantwortung für den Berufsbildungsbericht liegt beim Bundesminister für Bildung und Wissenschaft.

Beschluß der Bundesregierung zum Berufsbildungsbericht 1989 vom 15. März 1989

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft hat den Berufsbildungsbericht 1989 vorgelegt. Die Bundesregierung hat aus diesem Anlaß die Ausbildungssituation im dualen System beraten.

1. Die Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt hat sich 1988 verstärkt fortgesetzt. 1988 wurde die beste Bilanz seit dem Beginn der Berichterstattung durch die Bundesregierung im Jahr 1976 erzielt. Die Bundesregierung sieht darin einen großen Erfolg für die Zukunftssicherung der jungen Generation, aber keinen Anlaß, in den Bemühungen um eine weitere Verbesserung der Situation nachzulassen.

Der Abbau noch bestehender regionaler Nachfrageüberhänge wird dauerhaft nur durch die Verbesserung der Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage in den betroffenen Regionen zu erreichen sein. Die Bundesregierung hat 1988 eine Reihe regional wirksamer Maßnahmen und Programme beschlossen, die den Anschluß von Regionen mit schwieriger Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur an die bundesweit günstige Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage unterstützen und Ausbildungsplätze sichern. Sie bekräftigt aber ihre Auffassung, daß regionale und berufsbereichsspezifische Ausbildungsplatzprobleme letztlich nur durch gezielte regionale Anstrengungen und eine stärkere Verknüpfung regionaler Berufsbildungs-, Struktur-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik gelöst werden können. Die Bundespolitik kann das Handeln der in den Ländern und Regionen in Politik und Wirtschaft Verantwortlichen unterstützen, aber nicht ersetzen.

2. In einer zunehmenden Zahl von Branchen und Regionen zeichnet sich Nachwuchsmangel ab. Den Fachkräftenachwuchs zu sichern liegt in erster Linie in der Verantwortung der Arbeitgeber. Umfassende und gezielte Information über Ausbildungs- und Berufschancen sowie die Gestaltung von Ausbildungsbedingungen, die möglichst vielen Bewerbergruppen gerecht werden, und die Eröffnung von attraktiven Berufsperspektiven sind Voraussetzung für den Erfolg im Wettbewerb um den Nachwuchs. Darüber hinaus gehört zu einer vorausschauenden Strategie zur Sicherung des mittel- bis längerfristigen Fachkräftebedarfs eine Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes für besonders gefragte Berufe mit guten Arbeitsmarktchancen.

3. Eine qualitativ hochwertige duale Berufsausbildung ist die Grundlage für Berufs- und Lebenschancen des größten Teils der jungen Generation und ein bedeutsamer Wettbewerbsvorteil des Standortes Bundesrepublik. Die beständige Weiterentwicklung der Berufsbildungspraxis in Betrieb und Berufsschule war und bleibt dafür die Voraussetzung. Die Bundesregierung unterstützt dies vor allem durch einen klaren ordnungspolitischen Rahmen, moderne Ausbildungsordnungen, die mit den Sozialparteien erarbeitet und mit den Rahmenlehrplänen der Länder abgestimmt werden sowie durch subsidiäre finanzielle Fördermaßnahmen. Die neue Konzeption der Bundesregierung für die Förderung überbetrieblicher Ausbildungsstätten stärkt die Ausbildungsqualität in Klein- und Mittelbetrieben.

Im Interesse langfristig tragfähiger Ausbildungsordnungen hält die Bundesregierung es für notwendig, neue Ausbildungsordnungen so offen zu gestalten, daß längerfristig ausreichend Spielraum für notwendige Anpassungen der Berufsbildungspraxis an veränderte Bedingungen bleibt. Im Hinblick auf die geöffneten Arbeitsmärkte der Europäischen Gemeinschaft hält die Bundesregierung es für erforderlich zu überprüfen, wie die Konkurrenzfähigkeit der Absolventen des dualen Systems verbessert werden kann.

4. Chancenverbesserung für leistungsschwächere Jugendliche, für sozial benachteiligte Gruppen, für junge Ausländer und Behinderte und Chancenerweiterung für besonders leistungsfähige und begabte junge Frauen und Männer sind gleichrangige Ziele der Berufsbildungspolitik der Bundesregierung und eine Verpflichtung für alle, die für die Berufsbildung Verantwortung tragen. Die Möglichkeiten, die das Berufsbildungsgesetz zur Differenzierung dualer Ausbildung, zur besonderen Förderung sowohl schwächerer als auch leistungsstärkerer Auszubildender bietet, sollten mehr als bisher ausgeschöpft werden.

5. Für Jugendliche, die trotz aller Förderung an den theoretischen Anforderungen der bisher anerkannten Ausbildungsberufe scheitern, sollten qualifizierte und Beschäftigungschancen sichernde Ausbildungsgänge im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes entwickelt und gegebenenfalls erprobt werden, die stärker praxisorientiert sind und ihnen die Beschäftigungsrisiken ungelernter Arbeitskräfte ersparen.

6. Für besonders Begabte und Leistungsfähige müssen neue und wirksame Förderungsmöglichkeiten in der beruflichen Bildung geschaffen werden. In Wirtschaft und Gesellschaft werden Menschen gebraucht, die Herausragendes leisten. Besondere Leistungen in der Berufsbildung müssen anerkannt und gefördert werden, ähnlich wie wissenschaftliche, musische und sportliche Begabungen.

7. Die Berufsausbildungschancen junger Frauen haben sich in den letzten Jahren insgesamt verbessert und nähern sich langsam denen der jungen Männer an. Es bleibt aber das Problem, daß die Ausbildungswünsche der weitaus meisten jungen Frauen sich nach wie vor auf wenige Ausbildungsberufe konzentrieren. Die Überwindung einseitiger Orientierungen und Einstellungen bei jungen Frauen und Betrieben sowie von Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in Ausbildung und Beruf ist ein langfristiger Prozeß, zu dem alle beitragen müssen. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft wird mit einer bundesweiten mehrjährigen Informationskampagne, die sich an Betriebe und junge Frauen richtet, auf Verbesserungen hinwirken.

8. Angesichts der raschen Veränderungen in Wirtschaft und Technik, der Arbeitsmarktrisiken unqualifizierter Arbeitskräfte, des zunehmenden Fachkräftebedarfs und der sinkenden Zahl von Nachwuchskräften ist eine weitere Steigerung der Teilnahme Beschäftigter und Arbeitssuchender an beruflicher Weiterbildung notwendig. Die beste Voraussetzung für eine qualitative und quantitative

Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung sieht die Bundesregierung in Rahmenbedingungen, die den Wettbewerb und die Pluralität der Träger und Angebote, die Eigenverantwortung der Betriebe, Anbieter und Teilnehmer unterstützen und die subsidiäre Funktion staatlicher Regelungen und Förderungen gewährleisten. Die Bundesregierung sieht in der Fortführung der Qualifizierungsoffensive vorrangig auch eine Aufgabe der Betriebe, Praxen und Verwaltungen. Mit dem 9. Änderungsgesetz zum Arbeitsförderungsgesetz wurden Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit auf die Weiterbildung solcher Personengruppen konzentriert, die aus arbeitsmarktpolitischen Gründen und unter dem Gesichtspunkt individueller Leistungsfähigkeit besonderer Förderung bedürfen. Damit sollen ohne Gefährdung der arbeitsmarktpolitischen Ziele des Gesetzes die notwendigen Einsparungen im Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit ermöglicht werden.

9. Der beruflichen Bildung kommt nicht nur bildungspolitisch, sondern auch wirtschafts-, arbeitsmarkt- und sozialpolitisch eine zentrale Rolle bei der Entwicklung und Entfaltung des europäischen Binnenmarktes zu. Die Bun-

desregierung begrüßt die zunehmende Vertiefung der berufsbildungspolitischen Zusammenarbeit und unterstützt die Bemühungen der Europäischen Gemeinschaft, europäische Freizügigkeit im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

10. Die Bundesregierung ruft alle für die Berufsausbildung Verantwortlichen auf, in den Ausbildungsanstrengungen nicht nachzulassen. Besonders in den Regionen und Berufsbereichen, in denen auch 1988 noch Ausbildungsplatzengpässe bestanden, bleiben Betriebe, Praxen und Verwaltungen aufgefordert, das Angebot möglichst noch weiter zu erhöhen. Die Bundesregierung appelliert in diesem Zusammenhang an die Arbeitgeber, insbesondere auch den deutschen Aussiedlern Aus- und Weiterbildungschancen zu eröffnen. Berufliche Bildung ist eine unverzichtbare und gut angelegte Investition für die Zukunftsfähigkeit der jungen Generation und die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Bundesrepublik.

11. Die Bundesregierung wird den Berufsbildungsbericht 1989 dem Deutschen Bundestag zur Beratung zuleiten.

Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 1989 des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft

1. Die Ausbildungsstellensituation hat sich bundesweit auch 1988 rechnerisch weiter entspannt. Das Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen geht stärker über die Gesamtnachfrage hinaus als 1987: Die Zahl der angebotenen Berufsausbildungsstellen ist um 3,5% von 690 287 auf 665 964 zurückgegangen. Dagegen nahm die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber um 7,5% von 679 626 auf 628 793 ab.

2. Obwohl sich die Entspannung der Ausbildungsstellensituation in allen Bundesländern auswirkt, blieben die Ausbildungschancen für die Jugendlichen auch 1988 regional immer noch sehr unterschiedlich. Während in manchen Gebieten Süddeutschlands die Ausbildungsplatzsuchenden schon zwischen mehreren Ausbildungsplätzen — insbesondere im gewerblich-technischen Bereich — wählen können, bestehen im Norden und Westen der Bundesrepublik Ausbildungsplatzdefizite fort. So stehen in Bayern 23 346 noch offenen Stellen 2300 bisher unvermittelt gebliebene Bewerber gegenüber; für Baden-Württemberg lautet das Verhältnis 14 400 zu 2000. In Niedersachsen sind 3 250 unbesetzte Stellen und 4 500 nicht vermittelte Bewerber zu verzeichnen. In Nordrhein-Westfalen ist das Verhältnis 9 000 zu 10 200, in beiden Ländern sowie in Hamburg und Bremen ist — trotz einer Verbesserung gegenüber dem Vorjahr — nicht einmal ein rein rechnerischer Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage eingetreten.

Geht man von den im Entwurf des Berufsbildungsberichts 1989 zugrunde gelegten Kriterien zur Definition von Regionen mit einer weniger günstigen Ausbildungsstellensituation aus, so ergibt sich, daß von den so ermittelten 59 Arbeitsamtsbezirken 56 dem Norden der Bundesrepublik zuzurechnen sind.

Dies zeigt, daß pauschale Entwarnungssignale nach wie vor unterbleiben müssen. Die Anstrengungen zur Stabilisierung und zur bedarfsgerechten Strukturierung des Angebots müssen fortgesetzt werden, um ein auswahlfähiges Angebot besonders in den belasteten Regionen zu erreichen.

3. Die nach wie vor bestehenden Defizite lassen die Fortführung öffentlicher Förderung von qualifizierten Ausbildungsmaßnahmen auch weiterhin als notwendig erscheinen. Die von Bundesländern finanzierten Fördermaßnahmen müssen auf die besonders belasteten Regionen und Personengruppen konzentriert werden.

4. In einer Anzahl von Fertigungsberufen, aber auch in einigen Dienstleistungsberufen — wie z. B. im Hotel- und Gaststättengewerbe — können nicht mehr alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzt werden. Dies kann zu Fachkräftemangel führen. Diese Entwicklung gilt bundesweit, ist aber im Süden und Südwesten ausgeprägter als im Norden. Dagegen ist insbesondere die Nachfrage nach einigen Dienstleistungsberufen bundesweit noch immer größer als das Angebot an Ausbildungsstellen, wenn auch die Ungleichgewichte mit zunehmender Entspannung insgesamt abgenommen haben.

Zur Sicherung eines ausreichenden Fachkräfteangebots sollte durch verstärkte Weiterbildung des Teils der Erwerbspersonen beigetragen werden, der in den achtziger Jahren nicht im erlernten Beruf oder unterwertig beschäftigt war oder zu den Mehrfach- oder Langzeitarbeitslosen gehörte bzw. noch nicht den neuen technischen Anforderungen entsprechend ausgebildet werden konnte.

Im übrigen sollte generell der beruflichen Weiterbildung eine wachsende Bedeutung zukommen, und zwar auch wegen der raschen technischen Entwicklung.

5. Nach wie vor haben es junge Frauen schwerer, eine Ausbildungsstelle zu finden, auch wenn ihr Anteil in der betrieblichen Berufsausbildung in den letzten Jahren stetig gestiegen ist. Dies ist einerseits auf das enge Berufswahlspektrum der jungen Frauen zurückzuführen, andererseits auf die immer noch nicht ausreichende Bereitschaft der Betriebe, Frauen in bisher für sie untypischen Berufen auszubilden und qualifiziert zu beschäftigen. So konzentrierten sich 1987 rund 55% auf nur 10 Ausbildungsberufe, obwohl fast alle Ausbildungsberufe auch Frauen offenstehen.

Die Änderung des Berufswahlverhaltens und die Erweiterung von Berufswahlperspektiven der jungen Frauen und deren Integration in den Arbeitsmarkt bleiben auch weiterhin wichtige berufsbildungs- und gesellschaftspolitische Handlungsfelder.

Darüber hinaus erscheint es immer wichtiger, Frauen generell in den neuen Informations- und Bürotechnologien zu qualifizieren, damit bislang „frauentypische“ und durch die technologische Entwicklung teilweise anspruchsvoller gewordene Tätigkeiten für Frauen mangels entsprechender Qualifikationen nicht verloren gehen.

6. Auch die Ausbildungschancen anderer Gruppen am Ausbildungsstellenmarkt müssen weiter verbessert werden. Hier sind insbesondere die lernschwächeren Jugendlichen zu nennen. Die Bundesanstalt für Arbeit und die Bundesregierung müssen sicherstellen, daß die ausbildungsbegleitenden Hilfen im Rahmen des in das Arbeitsförderungsgesetz übernommenen „Benachteiligtenprogramms“ den Bedarfsstrukturen gerecht werden. Gerade für diesen Personenkreis kommt den ausbildungsbegleitenden Hilfen eine immer größere Bedeutung zu. Dieses Förderungsinstrument sollte zielgerichtet auch für den Personenkreis weiterentwickelt werden, der sich als Folge erheblicher Sozialisationsdefizite zur Zeit einer beruflichen Qualifizierung verschließt.

7. Während die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber insgesamt zurückging, nahmen Anteil und Zahl der jungen ausländischen Bewerber zu. Deshalb müssen die Anstrengungen verstärkt werden, ausländische Jugendliche vermehrt zu qualifizieren und in das Beschäftigungssystem zu integrieren.

Entsprechende Anstrengungen müssen auch für die jungen Aussiedler unternommen werden.

8. Der Hauptausschuß hat die Verabschiedung der 9. Novelle zum Arbeitsförderungsgesetz mit Bedauern zur Kenntnis genommen. Der Hauptausschuß ist besorgt, daß Mittelkürzungen bei den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, insbesondere bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Fortbildung und Umschulung, unmittelbar zu einer weiteren Zunahme der Arbeitslosigkeit führen und damit auch den notwendigen Strukturwandel in den besonders benachteiligten Regionen erschweren werden. Durch den Leistungsabbau sind Arbeitslose vermehrt auf Sozialhilfe angewiesen. Der Hauptausschuß befürchtet, daß die daraus resultierende Schwächung der Investitionskraft der Gebietskörperschaften sich zusätzlich negativ auf den Arbeitsmarkt auswirken wird.

9. Der Hauptausschuß hat in seiner Stellungnahme zum Berufsbildungsbericht des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft 1988 u. a. gefordert, über die Bestandsaufnahme zu berufsbildungspolitischen Themen hinaus auf bislang unberücksichtigt gebliebene Aspekte verstärkt einzugehen. Dies ist im Entwurf des Berufsbildungsberichts 1989 erstmals ansatzweise geschehen. Die dort gemachten Aussagen für eine Weiterentwicklung berufs-

bildungspolitischer Ansätze bedürfen jedoch einer grundlegenden Erörterung. Alle Tendenzen, die die Bildungsansprüche von Jugendlichen einschränken und die Berufsschule mit ihrem Bildungsauftrag im dualen System in Frage stellen, werden zurückgewiesen.

10. Auch wenn die Prognose für das Vermittlungsjahr 1989 eine weitere Entlastung am Ausbildungsstellenmarkt in Aussicht stellt, bleiben Wirtschaft und Verwaltung aufgerufen, vor allem in den Regionen, die immer noch ein unzureichendes Ausbildungsplatzangebot aufweisen, zusätzliche Ausbildungsstellen anzubieten.

Je weniger das Ausbildungsplatzangebot parallel zum Nachfragerückgang absinkt, um so eher werden die Ausbildungsplatzförderungsprogramme aus öffentlichen Mitteln entbehrlich.

Der Hauptausschuß richtet daher nochmals den Appell an die Anbieter von Ausbildungsplätzen, in allen Regionen der Bundesländer ein ausreichendes und auswahlfähiges Angebot betrieblicher Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.

Minderheitenvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 1989

1. Die Ausbildungsstellensituation hat sich bundesweit 1988 quantitativ weiter entspannt. Das Gesamtangebot übertraf die Gesamtnachfrage um rund 6 v. H. Das Angebot ist im Vergleich zu 1987 von 690 300 auf 665 900 mit rund 3,6 v. H. weniger stark zurückgegangen als die Gesamtnachfrage, die von 679 600 auf 628 900 um 7,5 v. H. abnahm. Dies ist in bundesweiter Betrachtung das beste Ergebnis seit 1976.

2. Die Entspannung der Ausbildungsstellensituation hat sich in allen Bundesländern ausgewirkt, wenn auch regional unterschiedlich. Während in manchen Gebieten Süddeutschlands die Ausbildungsplatzsuchenden schon zwischen mehreren Ausbildungsplätzen wählen können, bestehen im Norden und Westen der Bundesrepublik Ausbildungsdefizite in einzelnen Berufen. So stehen in Bayern 23 400 noch offenen Stellen 2 300 bisher unvermittelt gebliebene Bewerber gegenüber; für Baden-Württemberg lautet das Verhältnis 14 400 zu 2 000. In Niedersachsen sind 3 250 unbesetzte Stellen und 4 500 nicht vermittelte Bewerber zu verzeichnen. In Nordrhein-Westfalen ist das Verhältnis 9 000 zu 10 200.

Die Anstrengungen zur Stabilisierung des Angebots müssen deshalb besonders in den betroffenen Regionen fortgesetzt werden.

3. Die von Bundesländern finanzierten Fördermaßnahmen müssen auf die besonders belasteten Regionen und Personengruppen konzentriert werden. Bei der Förderung benachteiligter Jugendlicher sollten die ausbildungsbegleitenden Hilfen im Vordergrund stehen.

4. In einer Anzahl von Fertigungsberufen, aber auch in einigen Dienstleistungsberufen — z. B. im Hotel- und Gaststättengewerbe — können nicht mehr alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzt werden. Dies kann zu Fachkräftemangel führen. Diese Entwicklung besteht bundesweit, ist aber im Süden und Südwesten ausgeprägter als im Norden. Dagegen ist insbesondere die Nachfrage nach einigen Dienstleistungsberufen bundesweit noch immer größer als das Angebot an Ausbildungsstellen, wenn auch die Ungleichgewichte mit zunehmender Entspannung insgesamt abgenommen haben.

5. Nach wie vor haben es junge Frauen schwerer, eine Ausbildungsstelle zu finden, auch wenn ihr Anteil in der betrieblichen Berufsausbildung in den letzten Jahren stetig gestiegen ist. Dies ist auf das zu enge Berufswahlspektrum der jungen Frauen zurückzuführen. So konzentrierten sich 1987 rd. 55 Prozent auf nur 10 Ausbildungsberufe, obwohl fast alle Ausbildungsberufe auch Frauen offenstehen. Die Änderung des Berufswahlverhaltens und die Erweiterung von Berufswahlperspektiven der jungen Frauen und deren Integration in den Arbeitsmarkt bleiben auch weiterhin wichtige berufsbildungs- und gesellschaftspolitische Handlungsfelder.

6. Während die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber insgesamt zurückging, nahm der Anteil der ausländischen Bewerber zu. Deshalb müssen die Anstrengungen verstärkt werden, Ausländer vermehrt zu qualifizieren und in das Beschäftigungssystem zu integrieren. Entsprechende Anstrengungen müssen auch für die Aussiedler unternommen werden.

Minderheitenvotum einer Mehrheit der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 1989

Verbesserung von Qualifikation und Arbeitsmarktchancen bleibt Auftrag für Staat und Wirtschaft

I. Fördern statt Auslesen — Qualifizierte Ausbildung für alle!

● Qualifizierte Ausbildung für alle und fördern statt auslesen muß Ziel aller an der beruflichen Bildung Beteiligten bleiben. Jede von der Bundesregierung angestrebte Ausgrenzung oder die Schaffung von „Discountregelungen“ wird von den Gewerkschaften entschieden abgelehnt. Für Benachteiligte sind nicht „verstärkt praxisorientierte ... Ausbildungsgänge“ einzuführen, sondern diesen jungen Menschen ist das erfolgreiche Absolvieren einer Normal-Berufsausbildung zu ermöglichen. Es geht nicht um Tabuerklärung, sondern um das ernsthafte Bemühen aller an der beruflichen Bildung Beteiligten für eine gleichwertige Integration von Benachteiligten in Ausbildung und Beruf. Stigmatisierende Sonderregelungen eröffnen nicht mehr, sondern weniger Chancen.

● Der Konsens als handlungsleitendes Prinzip für die Festlegung verbindlicher Ziele, Inhalte und Verfahren der Berufsausbildung durch die an der Berufsausbildung Beteiligten hat sich — allseits anerkannt — bewährt. Das Konsensprinzip ist die entscheidende Grundlage für die Akzeptanz der beruflichen Ordnungsmittel durch Betriebe und Arbeitnehmer. Eine zügige Modernisierung von Ausbildungsordnungen steht nicht im Widerspruch zum Konsensprinzip. Deshalb sind die regierungsamtlichen Drohgebärden in Richtung Sozialparteien Vorboten obrigkeitstaatlicher Sehnsüchte im Gewande liberaler Politik.

● Die Vielfalt der Angebotsformen beruflicher Bildung muß weiterhin möglich sein. Das gilt für außerbetriebliche Einrichtungen ebenso wie für schulische Angebote. Es ist keinesfalls Aufgabe der Bundesregierung, einseitig Politik zugunsten betrieblicher Berufsausbildung zu betreiben. Die Betriebe allein sind nicht in der Lage — wie Erfahrungen in der Vergangenheit belegen — qualifizierte Ausbildung für alle zu sichern. Darüber hinaus sind benachteiligte Jugendliche in außerbetrieblichen Einrichtungen besonders erfolgreich gefördert worden. Im übrigen ist nicht einzusehen, daß die Ablehnung von Monopolen und die Herstellung von Wettbewerb nur dann gelten soll, wenn es der „liberalen Klientel“ dienlich ist.

● Berufliche Weiterbildung — sofern sie nicht in Betrieben stattfindet — muß wieder verstärkt öffentlich gefördert werden. Der weitere finanzielle Rückzug des Staates aus der Finanzierung und die besondere Betonung der subsidiären Funktion des Staates widerspricht der Absicht, Weiterbildung zur 4. Säule des Bildungswesens ausbauen zu wollen. Glaubwürdigkeit in der Weiterbildungs politik wird erst durch Übernahme öffentlicher Verantwortung durch Gestaltung erreicht.

II. Unterschiedliche Ausbildungschancen in Berufen und Regionen

Gesamtsituation

Der rote Teppich für Ausbildungsstellenbewerber bleibt eingerollt, wenn auch der Berufsbildungsbericht 1989 in seinem Entwurf mit Aussagen wie

- die Verbesserungen sind in allen Regionen spürbar,
- die Entspannungstendenzen ... haben sich verstärkt fortgesetzt,
- die Probleme haben sich ... deutlich entschärft

jongliert. Trotz einer rein rechnerisch positiv erscheinenden Gesamtsituation im Verhältnis von Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen verbleiben bei der Analyse der Details Engpässe. Einerseits signalisieren die Erhebungen bereits regionalen und sektoralen Bewerbermangel, andererseits gibt es immer noch Mangel an Ausbildungsstellen.

So wird eine Angebots-/Nachfragerelation über 112,5 — als Maßstab für ein auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen stand sie im Ausbildungsplatzförderungs gesetz — nur in Bayern erreicht. In vier Ländern übersteigt die Zahl der Ausbildung suchenden Jugendlichen immer noch die Zahl der vorhandenen Ausbildungsplätze (Hamburg, Niedersachsen, Bremen und Nordrhein-Westfalen) erheblich.

Die regionalen Mangelsituationen in verschiedenen Arbeitsamtsbezirken (insbesondere Bremerhaven, Emden, Leer, Stade, Dortmund, Duisburg, Gelsenkirchen, Hamm, Münster) haben sich weiter verfestigt. Diese Problemlage verlangt eine differenziertere Darstellung der regionalen Ausbildungsplatzsituation als sie im Berufsbildungsbericht vorgenommen wird. Insbesondere wird eine Analyse der berufsstrukturellen Chancen vermißt.

Immer noch wird das Ausmaß der Probleme, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, unvollständig — wenn nicht gar verharmlosend wirkend — dargestellt. Zusätzlich zu den knapp 25000 Jugendlichen, denen die Arbeitsverwaltung keinen Ausbildungsplatz vermitteln konnte, sind diejenigen jungen Frauen und Männer (ca. 18000) zu berücksichtigen, die bei derzeitiger Versorgung in schulischen oder berufsvorbereitenden Maßnahmen ihre Bewerbung um einen betrieblichen Ausbildungsplatz dem Arbeitsamt gegenüber aufrechterhielten. Insgesamt mußten 43000 Jugendliche in 1987/1988 gemäß BA-Statistik auf eine betriebliche Ausbildung verzichten.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes tragen die Betriebe und Verwaltungen die Verantwortung für ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen. Das Ergebnis von 1988 konnte jedoch wiederum nur durch erhebliche personelle und finanzielle Anstrengungen staatlicher Initiativen, insbesondere der Länder, erzielt werden.

Realistische Berufswünsche

Stellenbesetzungswünsche und Berufswünsche konnten nicht in vollem Umfang Rechnung getragen werden. Hinter den Berufswünschen stehen realistische Überlegungen junger Frauen und Männer über ihr späteres Berufsleben. Diese Berufswahlentscheidungen beruhen, wie empirische Untersuchungen zeigen, auf Abwägungen zwischen persönlichen Neigungen und Fähigkeiten, der Beschäftigungssituation und den beruflichen Perspektiven. Wenn Berufswahl dennoch zum Problem wird, so deshalb, weil Informationen über Ausbildung und Beruf in den allgemeinen Schulen nicht oder nur unzureichend erfolgen und die Berufsberatung diese Defizite nicht ausgleichen kann. Die Jugendlichen hängen weder „Traumberufen“ an, noch wollen sie „schnelles Geld“ machen.

Zum 30. September 1988 wurden im Bundesgebiet 61 962 unbesetzte Ausbildungsplätze gezählt. Zum gleichen Zeitpunkt konnte den Vermittlungswünschen von 24 791 Jugendlichen (noch) nicht entsprochen werden; auf einen unvermittelten Jugendlichen entfielen somit 2,5 unbesetzte Ausbildungsplätze. Berücksichtigt man die Jugendlichen in Warteschleifen, die statistisch erfaßt sind, entfällt lediglich 1,4 Ausbildungsplatz auf einen unvermittelten Jugendlichen.

Dieses Durchschnittsergebnis gibt jedoch noch keine Auskunft darüber, wie die Chancen von jungen Menschen aussehen, wenn sie in ihrer Region in einer für sie erreichbaren und zumutbaren Entfernung von ihrem Wohnort eine Ausbildungsstelle suchen.

Regionale Probleme

Obwohl die Bundesregierung für Chancengleichheit in allen Bundesländern Verantwortung trägt, ist die Struktur der am 30. September 1988 unbesetzten Ausbildungsplätze in ihrer regionalen Verteilung keineswegs ausgewogen. So streut die Kennziffer „unbesetzte Ausbildungsplätze je unvermittelten Jugendlichen“ von 0,18 in Bremen bis zu 10,3 in Bayern. Auf einen in Bremen unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplatz entfielen fünf Jugendliche, die eine Ausbildung wollen, aber bislang keine gefunden haben. Teilweise deutlich unterdurchschnittliche Werte, das heißt, schlechtere Ausbildungschancen für junge Frauen und Männer, lagen neben Bremen noch in Hamburg (0,3), Niedersachsen (0,7) und Nordrhein-Westfalen (0,9) vor. Deutlich überdurchschnittliche Werte waren außer in Bayern noch in Baden-Württemberg und in Schleswig-Holstein zu verzeichnen.

Ein Anlaß zur Entwarnung, also ein Verzicht auf besondere Anstrengungen um qualifizierte Ausbildungsplätze, ist deshalb noch nicht gegeben. Die Ausbildungschancen junger Menschen sind in den meisten norddeutschen Regionen nach wie vor schlecht.

Unvollständige Statistik und Planungsgrundlage

Die Bundesregierung hat den gewerkschaftlichen Vorschlag einer umfassenden Berufsbildungsbilanz und -prognose in der Vergangenheit nicht aufgegriffen, obwohl er dringend notwendig gewesen wäre. Gleichzeitig wurde seitens der Bundesregierung versäumt, ausreichende Daten und eine entsprechende Analyse vorzubereiten. Der Berufsbildungsbericht 1989 wird weder einer notwendigen Regionalisierung noch der Berufsstruktur gerecht und muß deshalb in dieser Stellungnahme als Faktendarstellung aufgearbeitet werden. Zukünftig ist eine differenzierte Analyse nach Arbeitsamtsbezirken erforderlich.

Angebotsmangel

Zu wenige Ausbildungsplätze im gesamten Bundesgebiet gibt es für Industriekaufleute, Groß- und Außenhandelskaufleute, also in kaufmännischen Berufen mit qualifizierter Sachbearbeitertätigkeit. Insgesamt sind auch in technischen und Laborantenberufen zu wenige Ausbildungsmöglichkeiten vorhanden.

Regional beschränkter Mangel an Ausbildungsplätzen ist in Metallberufen, Textilberufen, Verkaufsberufen sowie bei Gehilfen für Rechtsanwälte und Steuerberater zu erkennen. Dieser Mangel betrifft in erster Linie die Länder Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen sowie Bremen und Hamburg.

Insgesamt bestehen Defizite im Angebot an Dienstleistungsberufen während das Angebot an Fertigungsberufen mittlerweile die Nachfrage übertrifft.

Berufswahlfreiheit

Das anerkannte Recht auf qualifizierte Ausbildung ist nach wie vor nicht eingelöst. Die Realisierung dieses Ausbildungsanspruchs ist in erster Linie davon abhängig, daß ein auswahlfähiges und zukunftsorientiertes Ausbildungsplatzangebot gesichert wird, das auch den Berufswünschen der Jugendlichen entspricht.

Strukturwandel

Gleichzeitig machen gesellschaftlicher Strukturwandel und veränderte Qualifikationsanforderungen eine Umorientierung in der Berufsausbildung erforderlich. Notwendig sind insbesondere

- die Verknüpfung von Qualifikationen und Arbeitsgestaltung,
- die Veränderung der Qualifikationsstruktur in ihrem Verhältnis von beruflich-fachlicher und allgemeiner Bildung,
- die Realisierung der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung,
- die stärkere Verzahnung von Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung.

Arbeit für alle

Berufliche Bildung ist zu orientieren an einer langfristigen Verwertbarkeit von Arbeitskraft und muß dazu befähigen, Weiterbildungsmöglichkeiten erfolgreich wahrzunehmen. Die allgemeine Zielsetzung lautet: Anhebung des Qualifikationsniveaus für bessere qualifizierte Arbeitsplätze (interessant, abwechslungsreich, sinnvoll) und gleichzeitig Steigerung dieses Arbeitsplatzangebots. Die Wirklichkeit der sogenannten „zweiten Schwelle“, der Übergang von der Ausbildung in das Berufsleben, zeigt aber ein anderes Bild.

„2. Schwelle“

Anders als bei der „ersten Schwelle“ — dem Übergang junger Menschen von der Schule in die Berufsausbildung — kann bei der „zweiten Schwelle“ noch nicht einmal von einer globalen Entspannung der Problemsituation gesprochen werden.

Seit den späten 70er Jahren hat sich die Zahl der Teilnehmer an Abschlußprüfungen einer Ausbildung im dualen System kontinuierlich erhöht: wurden 1979 noch 555 100 registriert, so waren es 1987 bereits 758 000. Das bedeutet einen Zuwachs von mehr als einem Drittel (36 %).

Somit hat sich in den vergangenen zehn Jahren eine immer größere Zahl junger Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung um einen Arbeitsplatz bemüht. Sie treffen dabei auf einen nur begrenzt aufnahmefähigen Arbeitsmarkt. War schon die „erste Schwelle“ für diese „Generation“ nicht leicht zu überwinden, so setzen sich die Schwierigkeiten an der „zweiten Schwelle“ fort.

Das Unverständnis der Betroffenen über Fehlqualifikation und Arbeitslosigkeit geben verschiedene Befragungen junger Ausgebildeter wieder, deren Ergebnisse auch der Berufsbildungsbericht aufnimmt.

Es ist zu erwarten, daß die Berufseinmündung auch in den nächsten Jahren schwierig bleiben wird. Charakteristisch für den Übergang sind bereits jetzt vielfach unsichere Arbeitsverhältnisse verbunden mit häufigem Stellenwechsel, berufsfremde Tätigkeiten, unterbrochen von Arbeitslosigkeit und — häufig als Ausweg aus dieser Situation — die Bemühungen um zusätzliche Qualifizierung.

Konsequenzen

Die folgenden bildungspolitischen Konsequenzen sind aus dieser Situation zu ziehen:

- In verstärktem Umfang sind Ausbildungsplätze in Schlüsselberufen anzubieten, die eine breite Verwertbarkeit über den Ausbildungsbetrieb, den Einzelberuf und den Wirtschaftszweig hinaus haben.
- Die positiven Ansätze der Neuordnung von Berufen sind auszubauen.
- Die Neuordnung von Berufen muß im Konsens durchgeführt werden, damit Ausbildung und am Arbeitsmarkt geforderte Qualifikationen nicht auseinanderdriften.
- Zweijährige Ausbildungsgänge mit einem eingeschränkten Verwendungsspektrum sind zugunsten einer breiteren und fundierteren Berufsausbildung, wie sie im Fall der Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel erreicht

wurde, abzuschaffen. Die gestiegenen Anforderungen in der Ausbildung müssen und können durch geeignete didaktische Konzepte, insbesondere für schwächer lernende Jugendliche, beantwortet werden.

- Verbesserte Lehr- und Lernmethoden in der Ausbildung müssen endlich in der Praxis angewandt werden, um den Erfordernissen des Arbeitsmarktes und gleichzeitig den Interessen der beschäftigten jungen Menschen nach einer sinnvollen beruflichen Tätigkeit zu entsprechen. Das heißt, auch fachübergreifenden Qualifikationen wie problemorientiertes Lernen, Teamarbeit, selbständiges Denken und Handeln sowie das „Lernen-lernen“ ist ein größeres Gewicht als bisher beizumessen, nicht zuletzt auch als ein Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit. Dieses äußern sowohl junge Ausgebildete als auch Vertreter von Betrieben und andere an der Berufsbildung Beteiligte.

- Bei der Umsetzung von Neuordnungen in der Berufspraxis sind die Möglichkeiten zu nutzen, die sich durch den Einsatz von neuen Technologien eröffnen. Sie sind gezielt auch zur Förderung benachteiligter Jugendlicher in der Ausbildung einzusetzen, um ihre Berufschancen zu verbessern. Das heißt: der Umgang mit neuen Technologien bietet nicht nur neue Möglichkeiten für Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen.

In dieser Diskussion muß berücksichtigt werden: Das Berufsbildungsgesetz enthält keine Eingangsbeschränkungen, sondern bietet die Grundlage zur Integration aller Jugendlichen mit unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen.

- Die berufliche Chancengleichheit von Männern und Frauen ist durch konkrete Realisierung des Beschlusses des BIBB-Hauptausschusses gerade im Zusammenhang mit der Neuordnung von Berufen und ihrer Umsetzung herzustellen.

- Die Berufsschule ist in die Lage zu versetzen, ihre Funktion und ihren Bildungsauftrag im dualen System zu erfüllen. Dazu gehören insbesondere Maßnahmen gegen den massiv drohenden Lehrermangel (in den nächsten acht Jahren werden mindestens 30 % der Lehrer aus dem Dienst ausscheiden), Verbesserung der materiellen, technischen Ausstattung, Intensivierung der Lehrerbildung und eine reformfreundliche Lehrplanentwicklung.

Bisher verstärken die betrieblichen Qualifizierungsstrategien die Ungleichheiten des allgemeinen Bildungssystems, anstatt kompensatorisch zu wirken. Zu den von der betrieblichen Qualifizierungspolitik Benachteiligten gehören Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aus den unteren Tarifgruppen, die oft nur über eine geringe formale schulische und berufliche Qualifikation verfügen.

III. Trotz anhaltender Arbeitslosigkeit Verschlechterung der Weiterbildungssituation

Tarifvertragliches Engagement

Den Sackgassen und Teilqualifikationen und sonstigen Fehlsteuerungen aufgrund von Unternehmensegoismen sowie fehlendem staatlichen Handeln setzen die Gewerkschaften und Industriegewerkschaften verstärkt Initiativen zum Abschluß von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zur beruflichen Weiterbildung entgegen.

Durch die in Tarifverträgen festgelegte Pflicht des Arbeitgebers, den Qualifikationsbedarf und die daraus folgenden notwendigen Qualifikationsmaßnahmen zu ermitteln, werden sich weitreichende Anstöße für die Gestaltung betrieblicher Weiterbildung ergeben. Mit dieser Grundlage hat der Betriebsrat die Handlungsmöglichkeit, die Qualifizierungsinteressen der Arbeitnehmer frühzeitig in die Planung betrieblicher Weiterbildung einzubringen.

Neue Konzepte

Qualifizierung im Strukturwandel hat immer mehrere Dimensionen; die ökonomische wie auch die technologische und die soziale Dimension.

Die Integration von verschiedenen Sichtweisen ist es, die die Vorhaben zum Thema „Qualifizieren statt Entlassen“ auszeichnen. Die Gewerkschaften und die betrieblichen Interessenvertretungen werden aufbauend auf den bereits vorliegenden Erfahrungen solche Vorhaben weiter vorantreiben.

Das traditionelle Instrument der Sozialpläne — welches in der Zeit des beschäftigungsexpansiven Wachstums seine Berechtigung hatte — ist durch neue Instrumente zu ergänzen und zu ersetzen. Diese neuen Instrumente sind Beschäftigungspläne und Qualifizierungsprogramme mit dem Ziel der Qualifizierung der Arbeitnehmer auf neue produktive Aufgaben in den Betrieben oder auf neue Arbeitsplätze in der Region.

Verschlechterte Weiterbildungssituation

Das gewerkschaftliche Handeln ist noch notwendiger geworden, da trotz der unerträglich hohen Arbeitslosigkeit von über zwei Millionen registrierten Menschen die Bundesregierung die berufliche Weiterbildung nicht verbessert hat. Die Gewerkschaften haben frühzeitig vor einer zusätzlichen Belastung des Haushalts der Bundesanstalt für Arbeit gewarnt. So wurden in der 8. Novelle des AFG originäre öffentliche Staatsaufgaben auf die Beitragszahler abgeschoben. Dies hat im Jahr 1988 dazu geführt, daß die Förderungsmöglichkeiten zur Teilnahme an Fortbildung und Umschulung für die Zielgruppen der Arbeitslosen sich verschlechtert haben. Arbeitslose und Bedienstete der Arbeitsämter müssen die Folge dieser Politik tragen. Die von der Bundesregierung mit großem Werbeaufwand angekündigte Qualifizierungsoffensive ist damit ins Stocken geraten. Dabei gab die Qualifizierungsoffensive von Anfang an Anlaß zu deutlicher Kritik. So ist die Förderung von Beschäftigten bereits seit mehreren Jahren unzureichend. Die Beteiligung an AFG-geförderten Bildungsmaßnahmen weist regional erhebliche Unterschiede auf. Es reicht hier nicht aus, ausschließlich auf die Funktionsfähigkeit des Marktes zu vertrauen.

Aufgrund der Änderungen der 9. AFG-Novelle ist damit zu rechnen, daß

- mindestens 40 000 zusätzliche Arbeitslose, die ohnehin schon unerträglich hohe Arbeitslosigkeit noch erhöhen werden;
- viele Leistungsgeminderte und schwer vermittelbare Arbeitslose ihre Einstellungschancen verlieren und

noch mehr ins gesellschaftliche Abseits gedrängt werden;

- noch mehr Arbeitslose und ihre Familien in Armut gestürzt werden;
- viele soziale Hilfen und Dienste für Bürger in Notsituationen eingeschränkt und eingestellt werden;
- die soeben erst in Gang gekommene „Qualifizierungsoffensive“ erheblich zurückgefahren wird, was einer bildungspolitischen Kapitulation gleichkommt;
- die Kommunen mit zusätzlichen Sozialhilfekosten belastet werden;
- Rechtsansprüche von Arbeitslosen vielfach zurückgenommen werden.

Auch die „Konzertierte Aktion Weiterbildung“ brachte bisher keinen durchgreifenden Erfolg, zumal sich die Bundesregierung auf eine Zuschauerrolle beschränkt hat.

Weiterbildungspolitischer Widerspruch

Die noch zunehmenden wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Probleme erfordern endlich die Verwirklichung der Weiterbildung als 4. Säule des Bildungswesens. Hierzu ist die Übernahme öffentlicher Verantwortung für die Gestaltung, zumindest aber für die Rahmenbedingungen erforderlich.

Auch der gewerkschaftliche Erfolg, daß ca. 90 % aller Industriemeisterprüfungen nach modernen bundeseinheitlichen Rechtsverordnungen durchgeführt werden, kann nicht darüber hinwegtäuschen, daß das Weiterbildungsangebot durch mangelnde Transparenz gekennzeichnet ist.

Damit ist die Auswahlmöglichkeit von Weiterbildungsangeboten beeinträchtigt. Es reicht nicht aus, die Vielfalt der Trägerschaft von Weiterbildungsmaßnahmen zu Garantieren einer „marktgerechten“ Weiterbildung zu machen. Eine übersichtliche Struktur des Weiterbildungsangebotes ist eine wichtige Voraussetzung für die Weiterbildungsorientierung der Arbeitnehmer. Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung müssen die Sicherheit haben, daß erworbene Qualifikationen und Abschlüsse auch allgemein anerkannt werden. Dies bedingt eine aktive Gestaltung des Weiterbildungsangebotes und Regelungspolitik des Bundes.

Konsequenzen

Zur Qualitätsverbesserung müssen weitere Maßnahmen eingeleitet werden.

- Weiterqualifizierung darf nicht auf eine bestimmte Arbeitnehmergruppe eingegrenzt werden.
- Eine berufliche Weiterbildung unter dieser Zielsetzung muß im gleichen Maße Arbeitnehmer in Beschäftigung sowie Arbeitslosen zugute kommen.
- Die Qualifizierung darf sich nicht nur an den kurzfristigen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientieren, sondern muß eine langfristige und vielseitige Verwertbarkeit der Qualifikation gewährleisten.
- Höherqualifizierung muß umfassend sein, sie muß die Befähigung zur gestalterischen Einflußnahme auf Arbeitsprozesse unter Humanisierungsgesichtspunkten beinhalten.

