

Deutscher Bundestag: Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt, 10. Sitzung, 6. Mai 2019
Öffentliche Anhörung zum Thema „Motivationsfaktoren für eine erfolgreiche berufliche Aus- und Weiterbildung“

BDA: Was motiviert die Arbeitgeber? Welche Rahmenbedingungen unterstützen das Engagement der Unternehmen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung?

1. Fachkräftenachwuchs sichern

Die duale Ausbildung ist zentrales Element für die Fachkräftesicherung und Grundpfeiler für die Stärke unseres Wirtschaftssystems. Die Unternehmen engagieren sich auf breiter Basis für die Ausbildung: Rund 80% der ausbildungsberechtigten Betriebe bilden aus, pro Jahr investieren sie rd. 25,6 Mrd. € in ihre 1,3 Mio. Auszubildenden. Durch dieses Engagement gelingt es den Unternehmen, in Zeiten des Fachkräftemangels schon frühzeitig junge Talente an sich zu binden. Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist seit 2016 kontinuierlich gestiegen. Auch werden 3 von 4 Auszubildenden nach erfolgreicher Abschlussprüfung durch den Ausbildungsbetrieb übernommen, die höchste Übernahmequote seit fast 20 Jahren.

Auf der anderen Seite fällt es Betrieben zunehmend schwerer, geeignete Auszubildende zu finden. In 2018 sind 58.000 Ausbildungsplätze unbesetzt geblieben, ein Anstieg von 18% im Vergleich zum Vorjahr. Angebot und Nachfrage müssen noch besser zusammengebracht werden. Die Ausbildungsreife der Schülerinnen und Schüler muss in den allgemeinbildenden Schulen sichergestellt werden. Dafür brauchen wir verbindliche Bildungsstandards in allen Fächern sowie eine praxisorientierte Berufsorientierung, insbesondere auch an den Gymnasien. Ausbildungsbewerber sollten die Chancen dort wahrnehmen, wo Betriebe sie ihnen bieten – auch in einem anderen Bundesland. Bei der Ausbildung schwächerer Jugendlicher hat sich die Assistierte Ausbildung bewährt, die nun breiter eingesetzt und weiterentwickelt werden muss.

2. Sozialpartnerschaftlich gestalten, Prozessverantwortung übernehmen

Die Sozialpartner gestalten die duale Berufsausbildung maßgeblich mit. Dadurch, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften nach dem Konsensprinzip die Inhalte der Ausbildungsordnungen gemeinsam festlegen und Arbeitgeber darüber entscheiden, ob die Ausbildungsinhalte noch den Bedarfen der Unternehmen entsprechen oder nicht, übernehmen sie Verantwortung für den Prozess und auch den Erfolg des dualen Systems. Dies betrifft insbesondere die Qualität der Ausbildung. Denn Unternehmen stellen nur dann Personen mit abgeschlossener Ausbildung ein, wenn sie von der Ausbildungsqualität überzeugt sind.

Ebenfalls vereinbaren die Tarifpartner auf der Grundlage ihrer Tarifautonomie weitere Regelungen zur Berufsausbildung, insbesondere die Höhe der Ausbildungsvergütungen, aber auch weitere Übereinkünfte, z.B. Weiterbeschäftigung von Auszubildenden nach der Ausbildung. Die sozialpartnerschaftliche

Gestaltung der dualen Ausbildung sorgt zugleich dafür, dass sie in der Gesellschaft eine hohe Anerkennung und Akzeptanz erfährt. Deutschland hat die geringste Jugendarbeitslosigkeit in Europa. Dazu trägt die duale Ausbildung maßgeblich bei. Viele Länder versuchen, das System der dualen Ausbildung nach deutschem Vorbild zu implementieren. Dies erweist sich als langwierig und schwierig. Grund dafür ist häufig die fehlende gelebte Sozialpartnerschaft.

3. Durch Berufsorientierung Abbruchquote verringern

25% aller Ausbildungsanfänger lösen vorzeitig ihren Ausbildungsvertrag. Rund die Hälfte von ihnen schließt jedoch einen neuen Vertrag im dualen System ab, sind also keine Ausbildungsabbrecher. Eine Abbrecherquote von ca 12% im dualen System ist im Vergleich zu der Abbrecherquote von rund 30% an Hochschulen vergleichsweise gering. Dennoch muss sie weiter reduziert werden. Ein wichtiges Instrument hierfür ist eine praxisorientierte Berufsorientierung in den Sekundarstufen I und II aller Schulformen, auch im Gymnasium. Nur wenn die Jugendlichen gut über die Bandbreite ihrer beruflichen Möglichkeiten informiert sind, können sie sich auch entsprechend ihren Talenten und Interessen für ein Berufsfeld und den Weg dorthin entscheiden. Das Netzwerk Schulewirtschaft Deutschland bietet hier – auch in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit – eine Fülle von Best Practice.

4. Breites Spektrum an Jugendlichen erreichen

Die Unternehmen bieten Stellen für unterschiedliche Talente an. Etwa die Hälfte aller Ausbildungsangebote stehen jungen Menschen offen, die maximal über einen Hauptschulabschluss verfügen. Ein gutes Drittel richtet sich an Realschulabgänger und nur weniger als 10% aller Ausbildungsplätze wünschen sich eine Fachhochschulreife von ihren zukünftigen Azubis. Dennoch stellen Hauptschulabsolventen lediglich rund ein Viertel, Absolventen mittlerer Schulabschlüsse gut 40% und Hochschulzugangsberechtigte ca 30% aller Ausbildungsanfänger. Es gilt, die ganze Bandbreite der Zielgruppe einer dualen Ausbildung anzusprechen.

Für leistungsstarke Jugendliche bietet das duale System attraktive Entwicklungsmöglichkeiten, u.a. über Abiturientenprogramme (Kombination von Aus- und Fortbildung in drei Jahren) oder ein duales Studium. Auch für erfolgreiche Hochschulabsolventinnen und -absolventen bietet die berufliche Bildung Chancen. Hier muss verstärkt über die bestehenden Möglichkeiten einer Ausbildungszeitverkürzung bzw. des unmittelbaren Einstiegs in die berufliche Fortbildung statt Ausbildung informiert werden.

Auch leistungsschwächere Jugendliche müssen noch besser in die duale Ausbildung integriert werden. Aktuell haben 2,1 Millionen Menschen zwischen 20 und 34 Jahren keinen Berufsabschluss. Diese Anzahl muss in den kommenden 15 Jahren um mindestens die Hälfte reduziert werden. Eine sehr gute zweite Chance auf einen Berufsabschluss bieten Teilqualifikationen, die sich durch Absolvieren der Externenprüfung zu einem kompletten Ausbildungsabschluss addieren lassen, aber auch einzeln auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind. Auch Förderinstrumente wie die Assistierte Ausbildung (AsA) oder aus-

bildungsbegleitende Hilfen (abH) bieten sinnvolle Optionen und müssen genau wie zweijährige Ausbildungsberufe noch weit konsequenter genutzt werden.

Weitere wichtige Instrumente – insbesondere für Geflüchtete - sind Berufsvorbereitungsmaßnahmen in Kombination mit einer intensiven berufsbezogenen Sprachförderung sowie mehrmonatige Einstiegsqualifikationen (EQ) im Betrieb. Jugendliche mit Behinderungen sollten, wo immer möglich, ebenfalls in den Strukturen anerkannter Ausbildungsberufe ausgebildet werden. Ist dies nicht möglich, können eine Ausbildung in den Fachpraktikerberufen, Ausbildungsbausteine oder Teilqualifikationen zum Einsatz kommen.

5. Gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen

Durch die maßgebliche Mitgestaltung der dualen Ausbildung tragen Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung und sorgen für eine geringe Jugendarbeitslosigkeit: Mit nur 6,2% ist sie die geringste in ganz Europa, dort beträgt sie im Durchschnitt 16,1%. Dies leistet einen großen Beitrag für gesellschaftliche Stabilität und die Zukunftsperspektiven junger Menschen. Ebenfalls bilden Unternehmen oft über den eigenen Bedarf hinaus aus. Dies betrifft insbesondere auch Großunternehmen. Manchmal profitieren sie später indirekt davon, in dem die exzellent ausgebildeten Jugendlichen in der Branche bleiben – und z.B. durch die Arbeit bei einem Zulieferer indirekt auch dem ehemals ausbildenden Unternehmen zugutekommen. Zugleich tragen Unternehmen dadurch ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gegenüber der Gesellschaft Rechnung.

6. Überregulierung der Ausbildung vermeiden

Die duale Ausbildung ist ein Erfolgsmodell, da es mit Augenmaß reguliert ist. Das muss auch so bleiben! Ausbildungsstandards sind Mindeststandards. Dies ermöglicht einerseits eine bundesweite Vergleichbarkeit der Ausbildungsabschlüsse. Andererseits haben die Unternehmen Spielraum, um weitere, über die Mindestanforderungen hinausgehende Ausbildungsinhalte zu vermitteln, die den spezifischen betrieblichen Möglichkeiten und Erfordernissen entsprechen. Eine ausreichende Lernzeit im Betrieb ist wichtig. Dazu gehört auch, dass volljährige Auszubildende an Berufsschultagen in den Betrieb zurückkehren. Die Abschaffung der Rückkehrpflicht nach der Berufsschule in den Betrieb darf keinesfalls erfolgen. Damit würde die wöchentliche Lern- und Arbeitszeit im Betrieb um zwei halbe Tage, folglich um 20% reduziert. Auch die Prüfertätigkeit muss im Ehrenamt belassen werden. Ein Freistellungsanspruch mit Lohnfortzahlung würde für die Betriebe immense Kosten verursachen und ihr Engagement für Ausbildung immer unattraktiver machen.

7. Berufsschulen als digitale Partner angemessen ausstatten, Lehrer fortbilden

Die Berufsschulen sind eine unverzichtbare Säule im System der dualen Ausbildung und für die Betriebe wichtige Partner. Sie müssen bei Förderprogrammen und Initiativen des Bundes, der Länder und Kommunen zur Schulsanie-

rung und zur digitalen Ausstattung ebenso wie die allgemeinbildenden Schulen berücksichtigt werden. Um digitale Kompetenzen bei den Auszubildenden zu fördern, brauchen die Berufsschulen eine entsprechende Ausstattung sowie didaktische Konzepte zur Einbindung neuer Technologien und Medien in den Unterricht. Kompetente Lehrkräfte sind der Schlüssel, um die Digitalisierung in der Berufsschule zu verankern und den Auszubildenden den Umgang mit digitalen Medien zu vermitteln – die technische Ausstattung allein reicht nicht aus. Lehrkräfte müssen kontinuierlich fortgebildet werden. Schon jetzt fehlen in vielen Regionen qualifizierte Lehrkräfte, insbesondere in den MINT-Fächern. Neben der grundständigen Lehramtsausbildung müssen die Berufsschulen auch Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger einstellen – dies kann auch für eine intensivere Vernetzung mit der digitalen Fachpraxis sorgen.

8. Fortbildungsmöglichkeiten aufzeigen

Aufbauend auf die jeweiligen Ausbildungsberufe können sich Beschäftigte z.B. zur Meisterin, zum Fachwirt oder zur Fachkauffrau weiterqualifizieren. Mit einer solchen Aufstiegsfortbildung in der Tasche sind sie ebenso selten arbeitslos wie Akademiker (rund 1,5%). Auch der Verdienst ist vergleichbar: Rund ein Viertel der Akademiker verdient weniger als der Durchschnitt der Fortbildungsabsolventen – Fortbildung zahlt sich aus! Diese Fortbildungs- und Karrieremöglichkeiten müssen künftig noch besser deutlich gemacht werden. Hier sind alle Beteiligten der Berufsorientierung und der dualen Bildung in der Pflicht.

9. Durchlässigkeit weiter verbessern

Mangelnde soziale und strukturelle Durchlässigkeit im Bildungssystem behindert die Entfaltung aller Potenziale und gefährdet die Fachkräftesicherung. Kein Bildungsweg darf zur Sackgasse werden. Zwischen allen Bildungsbereichen sind daher Brücken und Übergänge notwendig. Um die berufliche Bildung weiter zu stärken, muss die Durchlässigkeit in die akademische Bildung erhöht werden. Zwar ist seit 2009 (KMK-Öffnungsbeschluss) ein Studium auch ohne Abitur in allen Bundesländern möglich. Die Zahl der beruflich Qualifizierten, die sich ohne formale Hochschulzugangsberechtigung für ein Studium entscheiden, ist jedoch aufgrund der mangelnden berufsbegleitenden Studienangebote gerade im Bachelorsegment nach wie vor sehr gering, auch wenn hier große regionale Unterschiede bestehen (aktuell studieren 2,8 % der Studienanfängerinnen und -anfänger ohne Abitur; CHE 2017). Allerdings behindern vielfach starre Strukturvorgaben der Länder den Ausbau berufsbegleitender Bachelorstudiengänge. Solche Hürden sind abzubauen. Ebenso müssen die Hochschulen, wo dies möglich ist, den von der KMK eröffneten rechtlichen Rahmen zur Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen auf bis zu 50 % eines Curriculums besser nutzen.

Mehr Durchlässigkeit heißt aber auch mehr Wege von der beruflichen in die akademische Bildung. Dies ist sowohl für Studienabbrecherinnen und -abbrecher relevant, die eine duale Ausbildung aufnehmen, als auch für Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die den unmittelbaren Einstieg in eine berufliche Fortbildung wählen. Auch beim Übergang von der beruflichen in die

akademische Bildung spielt die Anerkennung von Leistungen aus dem abgebenden System eine wichtige Rolle. Auch hier sollte, wo möglich und sinnvoll, eine Anrechnung der Kompetenzen aus dem Studium auf eine Berufsausbildung oder Aufstiegsfortbildung erfolgen sowie die Qualifizierungsdauer verkürzt werden.

Während mehr Durchlässigkeit die Wege von der beruflichen in die akademische Bildung und umgekehrt ebnet, sorgen hybride Bildungsformate für eine de facto-Verzahnung beider Bereiche. Ein bemerkenswertes Erfolgsmodell eines hybriden Formats ist das duale Studium. Mit den zwei Lernorten Betrieb und Hochschule ist das duale Studium vor allem für leistungsstarke Jugendliche eine hochattraktive, praxisnahe Studienform. 2016 lag die Zahl der dual Studierenden erstmals über 100.000. In den letzten zehn Jahren hat sich die Studierendenzahl damit mehr als verdoppelt. Rund 48.000 Unternehmen beteiligen sich an den knapp 1.600 dualen Studiengängen, Tendenz weiter steigend. Niedrige Abbruchquoten von nur 7 % und hohe Übernahmequoten sind klare Zeichen von Praxisrelevanz und hoher Qualität. Regularien oder Bürokratien wären kontraproduktiv für dieses wichtige Instrument der frühzeitigen Fachkräftesicherung für anspruchsvolle Zielpositionen – gerade auch für kleine und mittelständische Betriebe in Regionen jenseits der Ballungsräume.

10. Vielfalt in der Weiterbildungslandschaft erhalten

Die Weiterbildungslandschaft in Deutschland ist durch eine Vielfalt der Organisationsformen und spezifischen Settings gekennzeichnet, in denen Lernen im Erwachsenenalter stattfindet. Der Markt entspricht der Vielfalt der Weiterbildungsbedarfe der Unternehmen mit ihrer großen Heterogenität der Beschäftigten. Diesen bedarfsgerecht und wirtschaftsnah organisierten Markt für betriebliche Bildungsdienstleistungen gilt es zu erhalten.

Die mit Abstand größten Weiterbildungsinvestoren sind die Unternehmen selbst. 85 % aller Unternehmen engagieren sich in der Weiterbildung und investieren jährlich 33,5 Mrd. Euro. Studien zeigen: Unternehmen, die digitale Technologie einsetzen, sind noch stärker in der Weiterbildung engagiert als solche, die noch keine neuen digitalen Technologien nutzen.

Der wirtschaftliche Erfolg der Unternehmen ist auch Ergebnis der hohen Qualität der betrieblichen Weiterbildung und Personalentwicklung der Unternehmen. Denn: Weiterbildung liegt im ureigenen Interesse der Unternehmen – sie kennen am besten den Weiterbildungsbedarf ihrer Beschäftigten und wissen frühzeitiger und exakter als staatliche Stellen, welche Kompetenzen benötigt werden. Staatliche Eingriffe in die betriebliche Weiterbildung wären kontraproduktiv und würden die Innovationsfähigkeit der Unternehmen belasten. Gerade für den digitalen Strukturwandel wie auch für den Übergang zur E-Mobilität und andere technologische Veränderungen brauchen wir ein schnelles, reaktionsfähiges Weiterbildungssystem.

Die Politik kann das hohe Weiterbildungsengagement der Betriebe durch Unterstützungsangebote flankieren und zwar durch

- steuerliche Anreize für den Aufbau von regionalen Kooperationen und Weiterbildungsverbänden, bei denen Weiterbildung in Betrieben nicht für sich selbst, sondern für andere Betriebe durchgeführt wird,

- einen steuerfinanzierten, nach Betriebsgröße gestaffelten Transformationszuschuss für KMU, die eigeninitiativ den Upskilling-Bedarf ihrer Beschäftigten identifizieren und diese weiterqualifizieren (Bedingung: finanzielle Eigenbeteiligung des Betriebes)
- die Einführung einer steuerlichen Weiterbildungsförderung, d.h. Absetzbarkeit von Weiterbildungsausgaben von Arbeitnehmern und Arbeitgebern erhöhen (d.h. mehr als 100 %, ggf. Beschränkung auf untere Einkommensgruppen und KMU).