Landtag von Baden-Württemberg **Drucksache 14 / 7400**

14. Wahlperiode

Bericht und Empfehlungen

der Enquetekommission

„Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

Ausgegeben: 10. 12. 2010

Drucksachen und Plenarprotokolle sind im Internet abrufbar unter: www.landtag-bw.de/Dokumente

Inhaltsübersicht

Seite

Vorwort 1

Zusammenfassung 5

1 Auftrag, Zusammensetzung und Ablauf 13

1.1 Einsetzungsauftrag 13
1.2 Rechtsgrundlage 16
1.3 Zusammensetzung der Kommission 16
1.3.1 Abgeordnete 16
1.3.2 Externe Mitglieder 17
1.3.3 Vorsitz 18
1.3.4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 18
1.3.4.1 Landtagsverwaltung 18
1.3.4.2 Fraktionen 18
1.4 Beratungsablauf 19
1.4.1 Sitzungen 19
1.4.2 Anträge und Große Anfragen 19
1.4.3 Anhörungsverfahren 19
1.4.3.1 Sachverständigenanhörungen 19
1.4.3.2 Verbändeanhörung 19
1.4.4 Informationsfahrt 22
1.4.5 Schriftliche Stellungnahmen 22
1.4.5.1 Stellungnahme der Landesregierung 22
1.4.5.2 Stellungnahmen der Verbände 22
1.4.5.3 Sonstige schriftliche Materialien 23

2 Anhörungen und Stellungnahmen 25

2.1 Sachverständigenanhörungen 25
2.1.1 1. Anhörung „Berufliche Bildung – fit für Europa“ 25
2.1.2 2. Anhörung „Duales System – gemeinsame Leistung von Wirtschaft und Schule“ 36
2.1.3 3. Anhörung „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“ 49
2.1.4 4. Anhörung „Gleichwertigkeit der beruflichen und allgemeinen Bildung“ 60
2.1.5 5. Anhörung „Fit durch Weiterbildung – allgemeine und berufliche Weiterbildung“ 71
2.1.6 6. Anhörung „Weiterbildung als vierte Säule der Wissensgesellschaft“ 83
2.1.7 7. Anhörung „Sicherung des Fachkräftebedarfs und Integration durch berufliche Schulen, Wirtschaft und Weiterbildung“ 97
2.2 Verbändeanhörung 111
2.3 Informationsfahrt 116

Seite

3 Handlungsfelder und Empfehlungen 121

3.1 Allgemeine Entwicklungen und Herausforderungen 121
3.1.1 Sicherung der Ausbildungsreife 121
3.1.2 Integration durch berufliche Bildung 123
3.1.3 Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung 125
3.1.4 Entwicklung der beruflichen Gymnasien 126
3.1.5 Berufliche Bildung im europäischen Kontext 128
3.1.6 Erhöhung des Erwerbs- und Ausbildungsanteils von Frauen und Mädchen insbesondere in MINT-Berufen 129
3.1.7 Verbesserung der Datenlage zur Aus- und Weiterbildung 131
3.1.8 Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen 132
3.1.9 Inklusion 134

Minderheitenvoten zu Kapitel 3.1 Allgemeine Entwicklungen und Herausforderungen 136

Abweichendes Minderheitenvotum „Chancengleichheit von Anfang an“ der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.1.1 „Sicherung der Ausbildungsreife“ 136

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktion der GRÜNEN zum abweichenden Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN „Chancengleichheit von Anfang an“ zur Handlungsempfehlung 3.1.1 „Sicherung der Ausbildungsreife“ 140

Abweichendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.1.3 „Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung“ 141

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.1.9 „Inklusion“ 142

3.2 Berufliche Schulen 143
3.2.1 Dynamische Standortoptimierung beruflicher Schulen zur Vorbereitung auf die demografische Entwicklung 143
3.2.2 Weiterentwicklung von OES 147
3.2.3 Einführung des Schulverwaltungsassistenten 151
3.2.4 Kompetenzanalyse 152
3.2.5 Individuelle Förderung 154
3.2.6 Transparenz beruflicher Bildungsangebote 156
3.2.7 Dualisierung der berufsvorbereitenden Schularten 158
3.2.8 Bedarfsgerechter Kapazitätsausbau der beruflichen Gymnasien 161
3.2.9 Neues Profil am Technischen Gymnasium 162
3.2.10 Bedarfsgerechter Kapazitätsausbau der Berufsoberschulen 164
3.2.11 Seminarkurs in allen beruflichen Vollzeitschularten 164
3.2.12 Ausbildung von Lehrkräften 167
3.2.13 Gewinnung von Lehrkräften in Mangelfächern 170
3.2.14 Zeitweiser Austausch von Lehrkräften über Schularten hinweg 172

Seite

3.2.15 Stärkung der Werteorientierung im beruflichen Schulbereich 174

3.2.16 Einführung von Ganztagesangeboten an den beruflichen Schulen 176

3.2.17 Schüleraustausch 178

3.2.18 Stärkung der Schülermitverantwortung (SMV) an beruflichen Schulzentren 181

3.2.19 Berufliche Schulen in freier Trägerschaft 182

Minderheitenvoten zu Kapitel 3.2 Berufliche Schulen 184

Ergänzendes Minderheitenvotum der SPD-Fraktion zu der Handlungsempfehlung 3.2.3 „Einführung des Schulverwaltungsassistenten“ 184

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.2.8 „Bedarfsgerechter Kapazitätsausbau der beruflichen Gymnasien“ 184

Abweichendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.2.15 „Stärkung der Werteorientierung im beruflichen Schulbereich“ 185

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.2.16 „Einführung von Ganztagsangeboten an den beruflichen Schulen“ 186

3.3 Duale Ausbildung 188

3.3.1 Attraktivität des dualen Systems nachhaltig stärken 188

3.3.2 Systematisierung der Berufsorientierung 193

3.3.3 Kommunikation duales System 195

3.3.4 Einführung der Fremdsprache Englisch in der Berufsschule 196

3.3.5 Pflegeberufe Gewinnung von leistungsfähigen Berufseinsteigern 198

3.3.6 Individuelle Unterstützungssysteme ausbauen 199

3.3.7 Ausbau zweijähriger Ausbildungsberufe 201

3.3.8 Ausbau des Modellversuchs „Zweijährige Berufsfachschule zur Erlangung eines Abschlusses in anerkannten Ausbildungsberufen“ 202

3.3.9 Ausbildungsbausteine 204

3.3.10 Anrechnung 205

3.3.11 Reduktion der Zahl der Ausbildungsberufe 206

3.3.12 Unterbringung von Bundes-, Landes- und Bezirksfachklassen sowie länderübergreifender Klassen 208

3.3.13 Qualität der dualen Ausbildung 211

3.3.14 Qualitätsstandards für Überbetriebliche Bildungsstätten 213

3.3.15 Austauschmöglichkeit zwischen Lehrkräften und Ausbildern 214

Minderheitenvoten zu Kapitel 3.3 Duale Ausbildung 216

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.3.1 „Attraktivität des dualen Systems nachhaltig stärken“ 216

Seite

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.3.1 „Attraktivität des dualen Systems nachhaltig stärken“ 216

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.3.1 „Attraktivität des dualen Systems nachhaltig stärken“ 217

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.3.2 „Systematisierung der Berufsorientierung“ 218

Abweichendes Minderheitenvotum „Wege zum Ausbildungsabschluss systematisieren“ der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.3.6 „Individuelle Unterstützungssysteme ausbauen“ 220

Abweichendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.3.6 „Individuelle Unterstützungssysteme ausbauen – Assistierte Ausbildung“ 224

Abweichendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.3.7 „Ausbau zweijähriger Ausbildungsberufe“ 225

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktion der GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.3.9 „Ausbildungsbausteine“ 226

Abweichendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.3.10 „Anrechnung“ 229

Abweichendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.3.12 „Unterbringung von Bundes-, Landesund Bezirksfachklassen sowie länderübergreifenden Klassen“ 229

3.4 Allgemeine und berufliche Weiterbildung 231

3.4.1 Sicherung eines flächendeckenden allgemeinen Weiterbildungsangebots 231

3.4.2 Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung 232

3.4.3 Förderung der beruflichen Weiterbildung 235

3.4.4 Förderung innovativer Weiterbildungskonzepte 236

3.4.5 Fortführung und Weiterentwicklung des Weiterbildungsportals www.fortbildung-bw.de 238

3.4.6 Netzwerk Weiterbildungsberatung in Baden-Württemberg 239

3.4.7 Fortentwicklung der Weiterbildungsförderung des Landes 241

3.4.8 Weiterbildung an beruflichen Schulen 243

3.4.9 Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte 245

3.4.10 Präventive Tätigkeit der Bundesagentur für Arbeit 246

Minderheitenvoten zu Kapitel 3.4 Allgemeine und berufliche Weiterbildung 249

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.4.1 „Sicherung eines flächendeckenden Weiterbildungsangebots – Erhöhung der Grundförderung der allgemeinen Weiterbildung“ 249

Seite

Ergänzendes Minderheitenvotum der SPD-Fraktion zu der Handlungsempfehlung 3.4.2 „Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung bildungsferner Gruppen“ 249

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktion der GRÜNEN zur Handlungsempfehlung 3.4.2 „Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung bildungsferner Gruppen“ 251

Ergänzendes Minderheitenvotum der SPD-Fraktion zu der Handlungsempfehlung 3.4.6 „Netzwerk Weiterbildungsberatung in Baden-Württemberg“ 252

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.4.7 „Fortentwicklung der Weiterbildungsförderung des Landes“ 253

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.4.8 „Weiterbildung an beruflichen Schulen“ 254

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.4.9 „Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte“ 255

4 Beschlussempfehlung 257

5 Anhang 259

Anhang 1 Sitzungsplan 259

Anhang 2 Übersicht über die Sitzungsprotokolle 261

Anhang 3 Antrag 1 der Enquetekommission zur Bestandsaufnahme des beruflichen Schulwesens sowie der allgemeinen und beruflichen Aus- und Weiterbildung und Stellungnahme der Landesregierung 263

Anhang 4 Handouts und Präsentationen der Sachverständigenanhörungen 425

Anhang 5 Stellungnahmen und Präsentationen der Verbändeanhörung 771

Anhang 6 Sonstige Stellungnahmen 875

Anhang 7 Linkliste 941

Anhang 8 Glossar 943

Hinweis:

Der Bericht ist mit vollständigem Anhang als Dokument unter Eingabe der Drucksachennummer aus dem Internetangebot des Landtags von Baden-Württemberg www.landtag-bw.de abrufbar.

Vorwort

Unser Land steht in den kommenden Jahren vor großen Herausforderungen. Im Einsetzungsantrag der Enquetekommission vom 6. Oktober 2009 heißt es dazu:

„Verschiedene Studien prognostizieren insbesondere im höheren Anforderungsbereich einen baldigen Fachkräftemangel im Land, für den im Wesentlichen die Alterung und Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung in Deutschland ursächlich ist. Diese gesellschaftliche Herausforderung geht einher mit einem dynamischen Wandel der Berufs- und Arbeitswelt, der zudem wachsende Anforderungen an das sich verringernde Arbeitskräftepotenzial stellt.

Eine zentrale politische Zukunftsaufgabe besteht deshalb darin, passgenaue Bildungsangebote für verschiedene Lebensphasen zu schaffen, um durch eine möglichst individuelle Förderung bestehende Bildungspotenziale auszuschöpfen, die Menschen besser und länger in das Arbeitsleben zu integrieren und zugleich deren individuelles Wohlergehen zu fördern. Ferner gilt es, mittels zielgerichteter Bildungs- und Sprachförderangebote die Integration insbesondere leistungsschwächerer junger Menschen im Bildungssystem weiter zu steigern.“

Diese Analyse verdeutlicht, dass den beruflichen Schulen in Baden-Württemberg beim Meistern dieser Herausforderungen eine Schlüsselfunktion zukommt. In allen Schulleistungsstudien belegt das berufliche Schulwesen Baden-Württembergs seit Jahren einen Spitzenplatz: Es ist leistungsfähig, es stellt den Schülerinnen und Schülern alternative Bildungsanschlüsse zur Auswahl und fördert die Integration. Kurzum: Es stellt für jeden jungen Menschen einen individuellen Bildungsweg zur Verfügung. Die duale Ausbildung gilt weltweit als Erfolgsmodell und ist ein Exportschlager.

Ziel unserer politischen Anstrengungen muss es deshalb sein, das berufliche Schulwesen, die duale Ausbildung und auch den Weiterbildungssektor „fit für die Zukunft“ zu machen. Wir wollen mit unserer Arbeit in der Enquetekommission einen wesentlichen Beitrag leisten, dass sie ihrer zentralen gesellschaftlichen Rolle auch in Zukunft, unter sich wandelnden Bedingungen, in höchstem Maße gerecht werden können.

Die jungen Menschen, die Schülerinnen und Schüler und die Auszubildenden stehen für uns im Mittelpunkt. Ihnen gilt unser gemeinsames Interesse. Es ist unsere Pflicht allen Schülerinnen und Schülern mit ihren zum Teil sehr verschiedenen Ausgangsvoraussetzungen eine solide Basis für eine gelingende Zukunft in Beruf und Gesellschaft zu ermöglichen.

Deshalb hat der Landtag in seiner 75. Plenarsitzung am 8. Oktober 2009 auf Antrag aller vier Fraktionen einstimmig eine 15-köpfige Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“ eingesetzt. Dies ist ein deutliches Bekenntnis zur Wichtigkeit des Themas für die Zukunft unseres Landes und zugleich ein richtungsweisendes Signal an die Bevölkerung: Bildung ist für uns, die Volksvertreterinnen und Volksvertreter, kein Thema für Sonntagsreden, sondern ernsthafte Verpflichtung. Eine exzellente allgemeine und berufliche Bildung ist für unsere Gesellschaft mehr denn je die Grundlage für sozialen Frieden und Wohlstand sowie für jeden einzelnen Menschen ein Schlüssel zu persönlicher Zufriedenheit und beruflichem Erfolg. Der Landtag misst diesem Zukunftsthema mit der Einrichtung der Enquetekommission einen besonders hohen Stellenwert bei.

Der gemeinsame Antrag aller Fraktionen macht auch deutlich, welch große Wertschätzung die berufliche Bildung über alle Fraktionsgrenzen hinweg einnimmt. Dieser gemeinsame Ausgangspunkt war auch zugleich eine solide Grundlage für einen konstruktiven parlamentarischen Diskussions- und Meinungsbildungsprozess.

Ziel der Enquetekommission ist es, auf der Grundlage einer systematischen Bestandsaufnahme Handlungsstrategien aufzuzeigen, die geeignet sind, das berufliche Schulwesen, die berufliche Ausbildung und die Weiterbildung zukunftsfähig zu machen. Unseren Blick richteten wir dabei auf das Jahr 2030. Mit dem hier vorgelegten Bericht wird diesem Arbeitsauftrag Rechnung getragen.

Die Enquetekommission konstituierte sich am 19. November 2009. Ihr gehörten elf Landtagsabgeordnete und vier Sachverständige an. Nach der Sichtung der Bestandsaufnahmen, die in Form eines Antrags am 26. November 2009 angefordert und am 31.Januar 2010 vorgelegt wurde (siehe Anhang 3), befasste sie sich gemäß des im Einsetzungsantrag formulierten Auftrags in insgesamt sieben Sachverständigenanhörungen und einer Verbändeanhörung mit folgenden Themen:

– Berufliche Bildung – Fit für Europa

– Duales System – gemeinsame Leistung von Wirtschaft und Schule

– Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte

– Gleichwertigkeit der beruflichen und allgemeinen Bildung

– Fit durch Weiterbildung – allgemeine und berufliche Weiterbildung

– Weiterbildung als vierte Säule der Wissensgesellschaft

– Sicherung des Fachkräftebedarfs und Integration durch berufliche Schulen, Wirtschaft und Weiterbildung;

In den öffentlichen Anhörungen wurden namhafte Expertinnen und Experten aus der Wissenschaft und Wirtschaft, aus dem Schul-, Aus- und Weiterbildungssystem, der Schulträgerseite, aus Verbänden und anderen wesentlichen Organisationen gehört. Im nicht öffentlichen Teil der Anhörungen standen die Expertinnen und Experten darüber hinaus für eine vertiefte Erörterung der Themenfelder zur Verfügung. Auf diese Weise verschafften sich die Kommissionsmitglieder ein umfassendes Bild über die aktuellen Fragestellungen und Anforderungen an diesen Bildungsbereich sowie praktische und wissenschaftliche Ansätze für mögliche Zukunftsstrategien.

Darüber hinaus informierten sich die Enquetemitglieder im Rahmen einer Exkursion in den Bodenseeraum in Konstanz über die Chancen und Grenzen des grenzüberschreitenden Austauschs von Auszubildenden sowie in der benachbarten Schweiz, an der Berufsfachschule Winterthur, über aktuelle Entwicklungen bei der Steuerung von Schulentwicklungsprozessen.

Ausgehend von dieser umfangreichen Datengrundlage erarbeiteten die Kommissionsmitglieder in den sich anschließenden Sitzungen die nun vorliegenden Handlungsempfehlungen.

Die Arbeitsweise der Enquetekommission ist aus dem Sitzungsplan in Anhang 1 ersichtlich.

Die Enquetekommission rückte bewusst die berufliche Bildung in Schule und Betrieb sowie die allgemeine und berufliche Weiterbildung ins Zentrum. Dies hat zur Folge, dass die Themen der schulischen Grundbildung in der Primarstufe und die der allgemein bildenden Schulen nur gestreift wurden, auch wenn die allgemein bildenden Schulen einen wesentlichen Beitrag zu leisten haben, wenn es darum geht, unseren Schülerinnen und Schülern zukunftsfähige Bildung zu ermöglichen. Im Rahmen ihres Arbeitsauftrags beleuchtete die Kommission hingegen gezielt die Schnittstellen zwischen den allgemein bildenden und den beruflichen Schulen.

Der Enquetekommission ist es gelungen, über die Parteigrenzen hinweg in zentralen Themenfeldern für deren Weiterentwicklung zu gemeinsamen Handlungsempfehlungen zu kommen. So konnten in weitreichender Übereinstimmung zielführende Lösungsansätze ermittelt werden,

– wie die Attraktivität der dualen Ausbildung weiter gesteigert werden kann, um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken,

– wie leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler zielführend individuell gefördert werden können,

– welcher Maßnahmen es bedarf, um leistungsstarken Schülerinnen und Schüler Anreize zu bieten, damit sie ihr Potenzial voll entfalten können,

– wie berufliche und allgemeine Weiterbildung noch besser strukturiert und gefördert werden können.

Dieses Arbeitsergebnis zeigt deutlich, wie konstruktiv und sachorientiert die gemeinsame Arbeit von allen Beteiligten in Angriff genommen wurde.

Für die engagierte und offene Diskussion, für die Fähigkeit, Problemfelder sachorientiert zu erörtern und für die Bereitschaft, gemeinsame Lösungen zu erarbeiten, danke ich allen Kommissionsmitgliedern. Es ist nun vor allem Sache des Landtags und der Landesregierung, aber auch aller, die im beruflichen Schulwesen tätig oder in Betrieben mit der Ausbildung betraut sind sowie aller im Weiterbildungsbereich Verantwortlichen, diese Empfehlungen bei ihrer künftigen Arbeit zu beherzigen und tatkräftig umzusetzen.

Mein besonderer Dank gilt den Expertinnen und Experten, die neben ihrer beruflichen Tätigkeit viel Zeit und Engagement eingebracht haben, um uns bei unserer Arbeit zu unterstützen. Ihr Sachverstand und ihr Praxisbezug waren eine wesentliche Grundlage für unseren konstruktiven Diskurs, für unseren Meinungsbildungsprozess und somit auch die Basis für die nun formulierten Handlungsempfehlungen.

Die beruflichen Schulen sind Garant für die Bildungsgerechtigkeit in Baden-Württemberg. Auch in Zeiten wachsender Vielfalt bieten sie jedem Jugendlichen ein wertvolles Ticket in ein erfolgreiches Berufs- und Arbeitsleben. Schülerinnen und Schüler mit schwierigen Eingangsbedingungen erhalten hier ihre Chance, schulische und berufliche Abschlüsse bis hin zum Hochschulabschluss zu erlangen. Auch die Potenziale der leistungsstarken Schülerinnen und Schüler gelangen durch passgenaue und individuelle Förderangebote ebenfalls in vollem Umfang zur Entfaltung.

Die vorliegenden Handlungsempfehlungen leisten einen Beitrag dazu, dass dieser Anspruch, dem wir uns alle verpflichtet fühlen, auch in Zukunft durch unser aktives Tun in einer sich wandelnden Gesellschaft eingelöst wird.

Andrea Krueger MdL

Vorsitzende der Enquetekommission
„Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft –
berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

Zusammenfassung

Baden-Württemberg lebt von der Schaffenskraft und dem Innovationsgeist seiner Bürgerinnen und Bürger. Der Einzelne und seine Entwicklungsmöglichkeiten müssen deshalb Dreh- und Angelpunkt sein, auf den die Weiterentwicklungen in der Bildungspolitik zielen.

– Welche Fähigkeiten und Kompetenzen brauchen junge Menschen, um ein selbstverantwortliches Leben in einer komplexer werdenden Gesellschaft führen zu können?

– Wie können insbesondere ein erfolgreicher Start in eine berufliche Ausbildung und ein lückenloser Übergang in das Berufs- und Arbeitsleben gelingen?

– Welche Förderung brauchen Leistungsstarke, und welche Hilfen benötigen jene, denen das Lernen – aus welchen Gründen auch immer – schwerer fällt?

– Wie kann erreicht werden, dass sich alle Menschen im Land sowohl im allgemeinen wie im beruflichen Bereich lebenslang weiterbilden können?

Die Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“ des Landtags von Baden-Württemberg ist diesen zentralen Fragestellungen nachgegangen. Sie hat dabei den Blick auf einen Bereich unseres Bildungswesens gerichtet, der sonst oft – und das völlig zu Unrecht – im Schatten der öffentlichen Aufmerksamkeit steht: den der beruflichen Schulen, der dualen Ausbildung sowie der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung.

Herausforderungen/Auftrag

Die Enquetekommission ist der Überzeugung, dass die Sicherung des Fachkräftenachwuchses eine der wichtigsten Herausforderungen der nächsten Jahre darstellt. Dieser muss sich unsere Gesellschaft stellen. Die Ursachen hierfür liegen im demografischen Wandel, der zu einer Schrumpfung und Alterung der Bevölkerung im Land führt – und der in Kombination mit stetig wachsenden beruflichen Anforderungen zu einem erheblichen Fachkräftemangel führen kann. In einigen Bereichen ist dieser schon heute spürbar und wird bis zum Jahre 2030 auf eine Größenordnung von 500.000 Fachkräften ansteigen. Dies entspricht gegenwärtig 10 Prozent aller Arbeitskräfte im Land.

Prognostiziert wird vor allem ein Bedarf an höher qualifizierten Fachkräften. So werden vor allem Meisterinnen und Meister, Technikerinnen und Techniker, Gesellinnen und Gesellen sowie Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen auf dem Arbeitsmarkt fehlen. Insbesondere werden Fachkräfte im technischen Bereich, aber auch in den Gesundheits- und Pflegeberufen benötigt werden.

Eine weitere Herausforderung stellt die zunehmende Heterogenität der Gesellschaft – mit Menschen unterschiedlichster Herkunft und Bildungsvoraussetzungen – dar. Eine hoch ausdifferenzierte Gesellschaft benötigt auch ein Bildungssystem, das den einzelnen bestmöglich zu fördern vermag. Dazu bedarf es intelligenter und flexibler Lösungen.

Die Enquetekommission will mit ihren Handlungsempfehlungen sowohl den erfolgreichen Start junger Menschen in das Berufsleben erleichtern, als auch die Fähigkeiten älter werdender Fachkräfte sichern. Dabei geht es der Enquetekommission nicht nur um rein fachliche Qualifikationen – sondern gerade auch um die Wertevermittlung, soziale Kompetenzen wie auch integrative Aufgabenstellungen.

Insgesamt will die Enquetekommission mit ihren Empfehlungen die Qualifizierung und das Bildungsniveau der im Land lebenden Menschen anheben. Aufgrund der hohen Ausdifferenzierung des baden-württembergischen Bildungssystems bestehen vielfältige Ansatzpunkte hierfür.

Gleichwertigkeit

Für die Enquetekommission ist die Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung der Ausgangspunkt, der sich wie ein „roter Faden“ durch zahlreiche von ihr vorgelegten Handlungsempfehlungen zieht. Ein grundlegender Anspruch ist dabei, dass die beiden Bildungsbereiche in gleichen Maßen bei der Verteilung von Ressourcen berücksichtigt werden. So ist der Enquetekommission die zeitnahe Anpassung der Unterrichtsversorgung der beruflichen Schulen an das Versorgungsniveau der allgemein bildenden Schulen in den nächsten drei bis fünf Jahren ein wichtiges Anliegen. Auch in Fragen der Verteilung der Fortbildungsmittel, Möglichkeiten der schülerindividuellen Förderung – oder auch der Wertigkeit – legt die Enquetekommission diesen Maßstab an.

Die Unterscheidung zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung ist nach Einschätzung der Enquetekommission für die heutige Arbeits- und Lebenswelt nicht mehr zeitgemäß. Dies gilt auch für den Bereich der Weiterbildung: Mit Blick auf die Anforderungen eines lebenslangen Lernens in einer Wissensgesellschaft scheint der Enquetekommission diese Unterscheidung auch für den Weiterbildungsbereich überholt.

Berufliche Schulen

Die beruflichen Schulen des Landes nehmen bundesweit eine Spitzenstellung ein. Mit ihrer Arbeit möchte die Enquetekommission diese herausragende Position bestätigen und zugleich weitere Möglichkeiten für die heranwachsende Generation schaffen. Jeder einzelne junge Mensch soll die ihm innewohnende persönliche Begabung optimal entfalten können. Auch in dieser Lebensphase werden weitere wesentliche Grundlagen für ein gelingendes lebenslanges Lernen gelegt.

Der kommenden Generation bieten die leistungsstarken beruflichen Schulen ein vielfältiges und breites Bildungsangebot, das individuelle Bildungswege eröffnet. Den Schülerinnen und Schülern steht dieses Angebot wahlweise an öffentlichen wie auch privaten beruflichen Schulen zur Verfügung. Ein Ziel der Enquetekommission ist es, dieses Angebot systematisch weiterzuentwickeln, um auch künftig hochqualifizierte Fachkräfte für den Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg auszubilden. Dabei ist es uns auch wichtig, dass beispielsweise junge Frauen MINT-Berufe bzw. junge Männer Berufe im erzieherischen und sozialen Bereich ergreifen können.

Die Bedeutung der beruflichen Schulen belegen folgende Zahlen: Zwei Drittel aller Menschen im Land besuchen im Verlauf ihres Lebens eine berufliche Schule, und über die Hälfte der Hochschulzugangsberechtigungen stammt heute aus dem beruflichen Schulbereich.

Ländlicher Raum/Standortentwicklung

Wie sich in den Anhörungen der Enquetekommission zeigte, wird der demografische Rückgang der Schülerzahlen zeitnah auch die beruflichen Schulen erreichen und markiert eine dauerhafte Trendwende. So ist nach der aktuellen Prognose des Statistischen Landesamtes zu erwarten, dass die aktuellen Schülerzahlen an den öffentlichen beruflichen Schulen bis zum Jahr 2030 um rund ein Drittel sinken werden. Hierbei ist insbesondere zu beachten, dass nicht alle Standorte und Bildungsgänge gleichermaßen vom Schülerrückgang betroffen sein werden. Vor diesem Hintergrund gilt es, die Sicherung und Optimierung der beruflichen Schulstandorte frühzeitig und systematisch in den Blick zu nehmen.

Gerade für das Flächenland Baden-Württemberg ist die Sicherung eines dichten Netzes beruflicher Schulstandorte auch im ländlichen Raum eine weitere entscheidende Herausforderung für die nächsten Jahrzehnte. Insbesondere handwerkliche bzw. mittelständische Betriebe benötigen zur nachhaltigen Gewinnung gut ausgebildeter Nachwuchsfachkräfte ein leistungsstarkes berufliches Bildungsangebot in der Region. Die zwischen beruflicher Schule und regionalen Betrieben gelebte enge Kooperation bedarf der räumlichen Nähe. So ist für den gewinnbringenden Austausch zwischen Lehrkraft und Ausbilder vor allem auch der persönliche Kontakt notwendig.

Das bisherige statische System der Standortplanung scheint der Enquetekommission angesichts der erkennbaren Herausforderungen optimierbar. Es scheint eine gezielte Weiterentwicklung erforderlich, die verstärkt auch das vorhandene Expertenwissen vor Ort einbezieht. Dabei soll eine „dynamische Standortplanung" das Leitmotiv sein. Die Enquetekommission erkennt die Chance, dass unter Einbeziehung der in der jeweiligen Region vorhandenen Sach- und Fachkenntnis von Vertretern der Schule, Schulträger, Wirtschaft, Elternschaft u. a., ein abgestimmtes und am regionalen Bedarf ausgerichtetes berufliches Bildungsangebot gesichert werden kann. Dabei sollen insbesondere Trends frühzeitig identifiziert und in eine weitsichtige und abgestimmte Entwicklung der beruflichen Schulen einfließen.

Mit ihrer Empfehlung, dass jeder Standort im Land einen Bildungsgang enthalten sollte, der einen Hochschulzugang vermittelt, kann eine weitere Attraktivitätssteigerung ländlicher beruflicher Schulstandorte erreicht werden.

Transparenz

Ein weiteres Anliegen der Enquetekommission ist es die Transparenz und Qualität der beruflichen Bildung weiter zu verbessern. Nach Einschätzung der Enquetekommission ist eine hohe Transparenz die Voraussetzung dafür, dass die Schülerinnen und Schüler die vorhandenen Angebote kennen und umfassend nutzen können.

Konkret empfiehlt die Enquetekommission die Entwicklung eines internetbasierten „digitalen Bildungsnavigators", der individuelle Bildungswege aufzeigen und veranschaulichen kann. Bei Eingabe der vorhandenen formalen Abschlüsse und der angestrebten Bildungsziele, soll dieser „Bildungsnavi" alternative individuelle Bildungswege aufzeigen können – am besten gleich mit Kontaktdaten der ortsnahen beruflichen Schulen. Auch die Weiterentwicklung, Verstetigung und Optimierung des Weiterbildungsportals *www.fortbildung-bw.de* bewertet die Kommission als zielführend.

Aber nicht nur die vielfältigen Bildungswege und Möglichkeiten müssen noch transparenter werden, sondern auch die Datengrundlage für die empirische Bildungsforschung anhand derer die Planungen der zukünftigen Bildungspolitik erfolgen sollte weiter verbessert werden. So empfiehlt sie unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Einschränkungen, eine integrierte Ausbildungsstatistik zu erstellen und das nationale Bildungsregister in die Tat umzusetzen. Damit könnte aus Sicht der Enquetekommission die Bildungspolitik in Zukunft noch zielgerichteter und wissenschaftlich fundierter handeln. Eine noch passgenauere Ausrichtung an den Förderbedürfnissen der jungen Menschen könnte möglich werden.

Berufliches Gymnasium/Berufsoberschule

Gerade die beruflichen Gymnasien eröffnen innerhalb des baden-württembergischen Schulsystems die äußerst attraktive Möglichkeit für Schülerinnen und Schüler mit mittlerem Bildungsabschluss die allgemeine Hochschulreife zu erwerben. Sie tragen damit dem Trend zu höheren Bildungsabschlüssen Rechnung.

Der baden-württembergische Weg zum Abitur in 9 Jahren verläuft über 6 Jahre Realschule und 3 Jahre berufliches Gymnasium! Damit auch alle entsprechend befähigte Schülerinnen und Schüler diesen attraktiven Weg gehen können, empfiehlt die Enquetekommission einen weiteren bedarfsgerechten Ausbau dieser Schulart – auch über die bereits bewilligten 100 Klassen zum Schuljahr 2011/12 hinaus. Daneben will sie auch, dass besonders leistungsstarke Auszubildende den Weg des Zweiten Bildungswegs mit dem Angebot der Berufsoberschule noch besser nutzen können. Deshalb gibt die Enquetekommission hier der Landesregierung die Empfehlung, das bestehende Netz der beruflichen Gymnasien im Land noch dichter zu knüpfen.

Mit dem gezielten Ausbau der Technischen Gymnasien gelang es bereits in den letzten Jahren zusätzliche Schülerinnen und Schüler zur allgemeinen Hochschulreife zu führen. Die beruflichen Gymnasien in Baden-Württemberg sind ein echtes Erfolgsmodell und wurden daher sukzessive ausgebaut und um weitere Rich-

tungen – wie zuletzt um das Biotechnologische und das Sozialwissenschaftliche Gymnasium ergänzt.

Im laufenden Schuljahr besuchen über 50.000 Schülerinnen und Schüler ein öffentliches berufliches Gymnasium, worin sich auch die breite Akzeptanz dieser Schulform innerhalb der Gesellschaft widerspiegelt. Zwischen 2000/01 und 2010/11 erfolgte ein Ausbau der beruflichen Gymnasien um insgesamt 163 zusätzliche Klassen. Zum Schuljahr 2011/12 wird der deutliche Ausbau um weitere 100 zusätzliche Klassen weitergeführt werden. Darüber hinaus empfiehlt die Enquetekommission einen weiteren Ausbau der Schulplätze entlang der Bewerberzahlen vorzunehmen.

Parallel zum quantitativen Ausbau gibt sie auch die Empfehlung zu einer weiteren qualitativen Stärkung. Ein Profil „Umwelttechnik“ soll bereits zum Schuljahr 2011/12 an einigen Standorten an den Start gehen. Inhaltlich empfiehlt die Enquetekommission für dieses zukunftsweisende neue Profilfach den Bildungsgehalt ausgewählter technischer Themen wie den Einsatz erneuerbarer Energien (Solarenergie, Windkraft, Erdwärme u. a.), den Umgang mit Brennstoffzellen und neuen Speichertechnologien sowie den Ressourcen schonenden Einsatz von Energiequellen im Bereich der Gebäudetechnik und der Automobilindustrie (Mobilitätskonzepte, …) in den Mittelpunkt zu stellen. Die nahezu allgegenwärtigen Rahmenbedingungen der knapper werdenden Ressourcen, deren schonende Verwendung und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Umwelt vor dem Hintergrund korrekter technisch-naturwissenschaftlicher Grundlagen sollen in diesem Kontext differenziert betrachtet werden.

Neben den originär technischen Themen sollen in diesem Profil auch nicht technische Aspekte wie Subventionen, Förderprogramme, Produktionsbedingungen u. ä. Berücksichtigung finden.

Duales System

Die duale Ausbildung ist eine Besonderheit der Berufsausbildung in Deutschland und ein weltweit anerkanntes Erfolgsmodell. Ihre Stärke liegt in der richtigen Mischung aus allgemeinen, fachtheoretischen und fachpraktischen Inhalten. Insbesondere die betriebliche Praxis gibt den jungen Menschen wichtige Impulse für ihre weitere berufliche Entwicklung. Als dualer Partner ist die Berufsschule nach Einschätzung der Enquetekommission von zentraler Bedeutung. Sie ist der „Markenkern“ der beruflichen Schulen im Land und qualifiziert gemeinsam mit den Betrieben die Auszubildenden zu kompetenten Fachkräften.

Mittels berufsbildender Inhalte sollen die jungen Menschen in der Berufsschule befähigt werden, die neuen vielfältigen Chancen und Möglichkeiten einer veränderten Arbeitswelt individuell nutzen zu können und für sich ein erfolgreiches Berufsleben zu gestalten. Die Enquetekommission erkennt im Dualen System ein stabiles Fundament für eine lebenslange Berufsqualifikation. Mit ihren Empfehlungen will die Enquetekommission einen wichtigen Beitrag leisten, um die Attraktivität der dualen Ausbildung gemeinsam mit der Wirtschaft weiter zu stärken. Das Motto „Karriere durch Lehre“, soll auch in Zukunft gelten. Mit einer gezielten Öffentlichkeitsarbeit sollen Eltern und jugendliche Schulabgänger über die Chancen im dualen System informiert werden. Dazu kann beispielsweise der Einsatz von Auszubildenden dienen, die als Ausbildungsbotschafter in den Schulen direkt aus der Praxis berichten.

Ein wichtiger Baustein in den Empfehlungen an die Landesregierung ist das Angebot von Englisch in der Berufsschule. Die Enquetekommission ist sich der Bedeutung des berufsbezogenen Fremdsprachenunterrichts in einer globalisierten Welt bewusst. Daher müssen junge Menschen passgenau auf diese veränderten Rahmenbedingungen auf einen erfolgreichen Berufsstart vorbereitet sein. Dass es im Herzen Europas Bildungsgänge des Sekundarbereichs II gibt, in denen nicht wenigstens eine Fremdsprache obligatorisch erlernt wird, erscheint als Anachronismus. Zudem erkennt die Enquetekommission die Chance, dass dies zur weiteren Attraktivitätssteigerung des Dualen Systems beitragen wird. Gleichzeitig ist damit auch eine Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit deutscher Fachkräfte verbunden.

Mit ihren Handlungsempfehlungen will die Enquetekommission einen wichtigen Beitrag dazu leisten, diese Spitzenposition zu halten und nach Möglichkeit noch

auszubauen. Sie will dazu beitragen, die berufliche Bildung in Baden-Württemberg „fit für die Zukunft“ zu machen – es gilt die sich abzeichnenden zukünftigen Herausforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft zu bewältigen. Trotz aller Erfolge stehen die beruflichen Schulen, die duale Ausbildung sowie die allgemeine und berufliche Weiterbildung vor großen Herausforderungen.

Das „Bündnis für Ausbildung“ hat zu einer weiteren Stärkung der dualen Ausbildung im Land beigetragen. Es wurde im Jahr 2006 zwischen der Landesregierung und der Wirtschaft im Land geschlossen und verpflichtet die beiden Bündnispartner zu einem erhöhten Engagement für das Duale System.

Gerade angesichts der äußerst schwierigen Begleitumstände der Wirtschafts- und Finanzkrise hat das Bündnis zur Stabilisierung beigetragen. Die Enquetekommission empfiehlt im Zuge der Verhandlungen um eine Bündnisverlängerung die bisherigen quantitativen Ziele – wie die Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze – auch um qualitative Zielsetzungen zu ergänzen. Dazu empfiehlt die Enquetekommission vor allem die weitere Optimierung von passgenauen Angeboten für leistungsstärkere als auch leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler.

Nach Einschätzung der Enquetekommission sollten in das Bündnis unter der Überschrift „allgemeine Bedeutung der dualen Ausbildung“ gezielte Maßnahmen zu qualitativen Zielsetzungen aufgenommen werden. Diese originären Bündnisziele scheinen dazu geeignet, leistungsstarke und leistungsschwache Schülerinnen und Schüler für eine duale Ausbildung zu gewinnen – die derzeit teilweise verloren gehen. Die Enquetekommission ist der festen Überzeugung, dass so eine wichtige Voraussetzung geschaffen werden kann, dass das Ausbildungsbündnis künftig noch zielführender für eine positive Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt sein wird.

Angebote für Leistungsschwache

Aber nicht nur für die Leistungsstarken stehen mit den Beruflichen Gymnasien, den Berufskollegs oder den Berufsoberschulen attraktive Angebote bereit. Auch für leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler, die aufgrund von Sprachdefiziten, sozialen Nachteilen oder sonstigen Gründen über schlechtere Startchancen verfügen, kann das duale Ausbildungssystem einen attraktiven Einstieg in die Berufswelt bieten.

Für diese Schülerinnen und Schüler scheint eine möglichst frühe berufspraktische Lernphase zielführend. Insbesondere leistungsschwächere bzw. schulmüde Jugendliche können so persönliche Erfolge erleben und dadurch einen erfolgreichen Start ins Berufsleben schaffen. Ganz konkret empfiehlt die Enquetekommission deshalb, das Berufsvorbereitungsjahr, das Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf sowie das Berufseinstiegsjahr mit umfangreicheren betrieblichen Lernphasen auszugestalten. Die Landesregierung wird beauftragt ein Umsetzungskonzept zu entwickeln, das mindestens zwei Tage im Betrieb vorsieht. In dieser wichtigen betrieblichen Praxisphase sollte eine individuelle Unterstützung stattfinden. Eine mögliche Anrechenbarkeit auf eine spätere Ausbildung ist ein wesentliches Anliegen der Enquete.

Ein weiteres wichtiges Ziel liegt für die Enquetekommission in der Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen. Dazu empfiehlt sie insbesondere ein höheres Maß an individueller Förderung – auch auf Basis von Kompetenzanalysen. Auch sollten jugendliche Berufsabbrecher in besonderer Weise Unterstützung erfahren.

Seitens der Wirtschaft wird wiederholt angemahnt, dass die Leistungsfähigkeit einiger Jugendlicher nicht immer den allgemeinen Anforderungen, die zum Eintritt in ein Ausbildungsverhältnis erforderlich sind genügen. Eine individuelle Förderung lernschwächerer Schülerinnen und Schüler wird daher an den Berufsschulen im Wahlpflichtbereich mit bis zu zwei Wochenstunden (dem sogenannten Stützunterricht) angeboten. Die organisatorische und inhaltliche Gestaltung dieser Förderleistungen übernimmt die Schule.

Gegenwärtig findet ein Kooperationsprojekt der Universität Stuttgart in Zusammenarbeit mit dem Kultusministerium zur systematischen Förderung von lernschwächeren Schülerinnen und Schülern in der einjährigen Berufsfachschule statt, in Zuge dessen besonders die Bereiche Personal-, Sozial- und Fachkompetenz ge-

fördert werden. Nach Einschätzung der Enquetekommission sollen auf Grundlage der Ergebnisse dieses Projektes Wege gefunden werden, um den Stützunterricht im Wahlpflichtbereich der Stundentafel zukünftig noch effizienter und effektiver gestalten zu können. In gravierenden Fällen soll dieser Stützunterricht auch über die Stundentafel hinaus erweitert werden können

Für den Bereich des BVJ, BEJ und VAB soll auf Empfehlung der Enquetekommission zeitnah eine Ganztagesbeschulung eingeführt werden. Das Konzept soll dabei so angelegt sein, dass es die gesellschaftliche und berufliche Integration der Schülerinnen und Schüler fördert und mögliche einschränkende Einflüsse ihrer sozialen bzw. kulturellen Herkunftsmilieus ausgleichen kann. Daneben sollen die Jugendlichen an den Lebensrhythmus bzw. das Zeitmuster der Arbeitswelt herangeführt werden.

Darüber hinaus soll mit einem Modellversuch zudem das Ganztagesangebot am BK I erprobt werden. In den Modellversuch sollen quotiert BKs aller drei Schultypen einbezogen sein. Es soll erprobt werden, ob durch ein solches optimiertes Unterrichtsangebot noch mehr Schülerinnen und Schüler den angestrebten Erwerb der FHSR realisieren können. Insbesondere verspricht sich die Enquetekommission durch die so mögliche Stärkung in den allgemein bildenden Fächern einen erleichterten Übergang in das BK II.

Angebote für Leistungsstarke

Die Enquetekommission empfiehlt für leistungsstärkere Schülerinnen und Schüler parallel zum traditionellen Besuch der Berufsschulen das Angebot von Zusatzqualifikationen im Ergänzungs- bzw. Erweiterungsunterricht, die auch zertifiziert werden können. Aus Sicht der Enquetekommission liegt darin die Chance, die Attraktivität des dualen Ausbildungssystems für leistungsstärkere Schülerinnen und Schüler noch weiter zu steigern.

Zusätzlich besteht gegenwärtig an derzeit etwa 30 Standorten im Land die Möglichkeit, außerhalb der Stundentafel in der Freizeit die Fachhochschulreife zu erwerben. Es hat sich jedoch in der Vergangenheit gezeigt, dass dieses Angebot eine hohe zusätzliche Belastung bedeutet und daher nur selten in Anspruch genommen und noch seltener erfolgreich absolviert wird. Die Enquetekommission empfiehlt daher, den Erwerb der Fachhochschulreife zumindest teilweise im Rahmen der betrieblichen Arbeitszeit durchzuführen. Nach ihrer Einschätzung liegt der Zusatzunterricht zum Erwerb der FHSR im gemeinsamen Interesse von Auszubildendem und Ausbildungsbetrieb und trägt nachhaltig zur Attraktivitätssteigerung einer Ausbildung gerade im Handwerk bei.

So könnte das gemeinsame Interesse von Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden zu einer pragmatischen Lösung geführt werden: Der Auszubildende mit Mittlerer Reife verzichtet auf seine Verkürzungsmöglichkeit der Ausbildungszeit und der Ausbildungsbetrieb gestattet ihm im Gegenzug den Zusatzunterricht zur FHSR während der Arbeitszeit zu besuchen. Die Enquetekommission erkennt in einem solchen Modell eine große Chance, die vor Ort von der Wirtschaft noch intensiver genutzt werden sollte. Die Kammern sollten die Betriebe hierüber intensiv beraten.

Darüber hinaus empfiehlt die Enquetekommission den weiteren Ausbau der Dualen Berufskollegs. Ein solches Angebot könnte die Entscheidung leistungsstärkerer Schülerinnen und Schüler nachhaltig für eine duale Ausbildung steigern. Insbesondere empfiehlt die Enquetekommission der Wirtschaft – insbesondere dem Handwerk –sich aktiv an der Weiterentwicklung der Dualen Berufskollegs zu beteiligen.

Die Enquetekommission hat den generellen Bedarf des Handwerks an leistungsstärkeren Auszubildenden, die über eine hohe Handlungskompetenz verfügen, erkannt und sieht daher die Möglichkeit der Attraktivitätssteigerung von Ausbildungen im Handwerk auch für Gymnasiastinnen und Gymnasiasten als gegeben an. Um Schülerinnen und Schülern der beruflichen Gymnasien die Chancen und Möglichkeiten einer Karriere im Handwerk näherzubringen, sollen auf Empfehlung der Enquetekommission künftig auch handwerkliche Aspekte in den Bildungsplan des beruflichen Gymnasiums aufgenommen werden. Die zeitnahe Einführung eines richtungsübergreifenden Faches „Organisation & Führung im

Handwerk“ im Wahlbereich bereits zum Schuljahr 2011/12 erscheint deshalb sinnvoll.

Integration

Neben der Integration von leistungsschwachen Schülerinnen und Schülern stellt auch die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine Herausforderung dar, der sich die Enquetekommission angenommen hat. Es scheint in dem Zusammenhang förderlich, verstärkt Unternehmen, die von Migrantinnen und Migranten geführt werden, über die duale Berufsausbildung zu informieren und für diese zu gewinnen.

Zudem muss das Wissen um das System der dualen Ausbildung gerade in diesen gesellschaftlichen Kreisen noch gezielter multipliziert und etabliert werden. Wie sich in den Anhörungen zeigte, scheinen die Kultur- und Elternvereine als besonders geeignete Anknüpfungspunkte. Auch auf eine Stärkung der interkulturellen Kompetenzen auf Seiten der Lehrerinnen und Lehrer sowie der Ausbilderinnen und Ausbilder ist in Zukunft verstärkt zu achten, um eine gelingende Integrationspolitik weiter voranzutreiben. Lehrkräfte mit eigenem Migrationshintergrund können dabei eine wichtige Vorbildungsfunktion übernehmen.

In Bezug auf ältere qualifizierte Migrantinnen und Migranten wird die Landesregierung aufgefordert, in Zusammenarbeit mit den dualen Partnern Vorschläge für ein bundesweit realisierbares Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen auszuarbeiten.

Operativ Eigenständige Schule (OES)

Die Enquetekommission will den beruflichen Schulen noch vermehrt die Verantwortung dafür übertragen, was vor Ort gelingt. Dabei sollen Schulleitung und Kollegium gemeinsam den Erfolg der Schule anstreben – und diesen verantworten. Sie verstehen dabei den „Erfolg der Schule“ als den „Erfolg ihrer Schülerinnen und Schüler“.

Die Schulen vor Ort sollen ihre spezifische Entwicklung selbst gestalten und steuern können. Damit dies gelingt, weiten wir den Freiraum der Schulen zielgerecht aus. Auf diesem Weg sollen die Schulen verstärkt regionale Partner einbinden und mit ihrem unmittelbaren Umfeld aktiv zusammenarbeiten.

Ein entscheidendes Instrument zur Optimierung der Qualität beruflicher Schulen ist die Weiterentwicklung der Operativ Eigenständigen Schule (OES) und die in diesem System eingebundene Fremdevaluation. Die Enquetekommission erkennt in der Einführung von Fortbildungsbudgets eine Chance dafür, dass berufliche Schulen noch eindeutiger ihre eigene Qualitätsentwicklung steuern können. Das Ziel dabei ist eine nachhaltige Verbesserung der Unterrichtsqualität.

Darüber hinaus empfiehlt die Enquetekommission die Einführung eines Schulverwaltungsassistenten an den mittleren und großen beruflichen Schulstandorten. So hat die Evaluation der Modellversuche eindeutig gezeigt, dass der Schulverwaltungsassistent zu einer deutlichen Effizienzsteigerung führt. Der Schulverwaltungsassistent fand bei allen schulischen und außerschulischen Beteiligten hohe Akzeptanz. Er kann notwendige Freiräume schaffen, dass Lehrkräfte sich wieder verstärkt ihrem originären Kerngeschäft Unterricht widmen können. Daher erscheint der Enquetekommission die Ausweitung des Einsatzes von Schulverwaltungsassistenten sinnvoll.

Die Enquetekommission empfiehlt der Landesregierung für die mittelgroßen bis großen beruflichen Schulen, den Einsatz von Schulverwaltungsassistenten in der Anstellungsträgerschaft der Schulträger unter 50 %-iger Kostenbeteiligung des Landes (ab dem Schuljahr 2012/13) vorzunehmen.

Weiterbildung

Um die Qualifizierung und das Bildungsniveau des Landes anzuheben, muss aber nicht nur die Ausbildung im beruflichen Schulwesen als auch in der dualen Ausbildung zukunftsgerecht ausgerichtet werden, sondern auch die allgemeine und

berufliche Weiterbildung. In einer zunehmend alternden Gesellschaft mit immer kürzeren technologischen Innovationszyklen gewinnt die Aktualität des Wissens und damit das lebenslange Lernen zunehmend an Bedeutung. Das zentrale Anliegen der Weiterbildungspolitik muss es zukünftig sein, bisher kaum erreichte Zielgruppen wie etwa bildungsferne Schichten, An- und Ungelernte sowie Migrantinnen und Migranten anzusprechen und für Weiterbildungsmaßnahmen zu gewinnen. Gerade für diese Gruppen erscheint es von enormer Bedeutung sie durch Weiterbildungen auf die Anforderungen der Berufswelt einzustellen und weiter zu qualifizieren und sie damit im Erwerbsprozess zu halten.

Zudem muss einer digitalen und damit einhergehenden informativen Spaltung der Gesellschaft vorgebeugt werden. Eine besondere Schwierigkeit stellt in diesem Zusammenhang die Zielgruppenansprache dar, die durch eine aufsuchende Weiterbildungsberatung realisiert werden könnte. Zudem müssen im Weiterbildungsbereich zielgruppenspezifische Lernmittel und Vermittlungsformen vorhanden sein. Die Enquetekommission fordert daher die Landesregierung auf, ein entsprechendes Konzept zu entwickeln, das passgenau auf die genannten Zielgruppen ausgerichtet ist. Um das allgemeine Weiterbildungsangebot in Baden-Württemberg zu sichern, solle zudem die Verzahnung von öffentlichen und privaten Weiterbildungsangeboten optimiert sowie die Grundförderung – auch für Kooperationen verschiedener Träger – verlässlich geregelt werden.

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung muss ein Schwerpunkt auf kleine und mittlere Unternehmen als auch An- und Ungelernte gelegt werden, da hier Defizite erkennbar sind. In diesem Bereich könnten sich gerade im ländlichen Raum die beruflichen Schulen als regionale Kompetenzzentren positionieren und in Kooperation mit den Kammern und den Betrieben ein Weiterbildungsangebot gemäß dem regionalen Bedarf unter Vollkostenrechnung entstehen. Generell ist der Weiterbildungssektor dahingehen umzustrukturieren, dass bestehende Doppelstrukturen abgebaut werden, insbesondere im Hinblick auf die Programme des Bundes und der Bundesagentur für Arbeit. Zudem könne ein Netzwerk zur Weiterbildungsberatung in Baden-Württemberg entstehen, welches trägerneutral, flächendeckend und allgemein- als auch berufsbildend agiert. Dazu bedürfe es der Vernetzung der bestehenden Beratungsstellen mit selbstverpflichtenden Beratungsstandards. Außerdem müssten innovative Weiterbildungskonzepte entwickelt werden wie etwa auch Web 2.0-Modelle oder E-Learning und Blended Learning für den ländlichen Raum.

1 Auftrag, Zusammensetzung und Ablauf

1.1 Einsetzungsauftrag

Der 14. Landtag von Baden-Württemberg hat in seiner 75. Sitzung am 8. Oktober 2009 auf der Grundlage eines fraktionsübergreifenden Antrags der Fraktion der CDU, der Fraktion der SPD, der Fraktion GRÜNE und der Fraktion der FDP/DVP vom 6. Oktober 2009 (Drucksache 14/5209) gemäß § 34 der Geschäftsordnung des Landtags von Baden-Württemberg in der Fassung vom 1. Juni 1989 (GBl. S. 250), zuletzt geändert durch Beschluss vom 19. Juni 2002 (GBl. S 269) beschlossen, eine Enquetekommission

„Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

einzusetzen, die sich mit dem Prozess der Weiterentwicklung der beruflichen Schulen sowie der Aus- und Weiterbildung in Baden-Württemberg befasst.

Der Einsetzungsbeschluss hat folgenden Wortlaut:

„Nach § 34 der Geschäftsordnung des Landtags von Baden-Württemberg wird eine Enquetekommission eingesetzt, die sich mit dem Prozess der Weiterentwicklung der beruflichen Schulen sowie der Aus- und Weiterbildung in der Wissensgesellschaft beschäftigt. Insbesondere wird es Aufgabe der Kommission sein, auf Grundlage fundierter Daten die spezifischen Bildungsangebote zu bewerten und Ziele für deren Weiterentwicklung über alle Lebensphasen und Lebenswelten hinweg zu formulieren, um die Ausschöpfung der Begabungspotenziale der hier lebenden Menschen weiter zu steigern und sie in ihrer persönlichen Entwicklung zu stärken. Verschiedene Studien prognostizieren insbesondere im höheren Anforderungsbereich einen baldigen Fachkräftemangel im Land, für den im Wesentlichen die Alterung und Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung in Deutschland ursächlich ist. Diese gesellschaftliche Herausforderung geht einher mit einem dynamischen Wandel der Berufs- und Arbeitswelt, der zudem wachsende Anforderungen an das sich verringernde Arbeitskräftepotenzial stellt. Eine zentrale politische Zukunftsaufgabe besteht deshalb darin, passgenaue Bildungsangebote für verschiedene Lebensphasen zu schaffen, um durch eine möglichst individuelle Förderung bestehende Bildungspotenziale auszuschöpfen, die Menschen besser und länger in das Arbeitsleben zu integrieren und zugleich deren individuelles Wohlergehen zu fördern. Ferner gilt es mittels zielgerichteter Bildungs- und Sprachförderangebote die Integration insbesondere leistungsschwächerer junger Menschen im Bildungssystem weiter zu steigern. Ein Ziel der Enquetekommission ist es zunächst, eine Erhebung der Leistungen der dualen Partner sowie der umfangreichen Herausforderungen durchzuführen, vor denen diese u. a. aufgrund der demografischen Entwicklung bzw. des Innovationsbedarfs stehen. Durch Vorschläge und Handlungsempfehlungen soll die Grundlage für ein umfassendes Konzept gelegt werden, mit dem die berufliche Bildung sowie die Aus- und Weiterbildung insgesamt dieser Zukunftsaufgabe begegnen können. Schon heute sind die beruflichen Schulen mit ihrem differenzierten Bildungsangebot für den weitaus größten Teil der kommenden Generation wichtige Stationen auf dem Weg in das Berufsleben. Als Partner in der dualen Ausbildung und im Rahmen weiterer teilzeit- und vollzeitschulischer beruflicher Bildungsgänge bilden sie qualifizierte Fachkräfte aus und vermitteln die Kompetenzen zum Erwerb aller staatlich anerkannten allgemein bildenden Abschlüsse. Die Jugendlichen sollen in der Schulzeit mittels berufsbildender Inhalte dazu befähigt werden, mit den absehbaren Unsicherheiten, aber auch neuen vielfältigen Optionen einer veränderten Arbeitswelt individuell ein erfolgreiches Berufsleben zu gestalten. In dieser Lebensphase sind die wesentlichen Grundlagen für ein gelingendes lebenslanges Lernen in der Erwerbs- und Wissensgesellschaft zu legen. Das entsprechend dem ganzheitlichen Berufsprinzip aufgebaute Duale System stellt hierbei mit seiner flexiblen Verbindung von praktischen und theoretischen Inhalten in beruflicher Schule und Betrieb ein stabiles Fundament der lebenslangen Berufsqualifikation dar. Die beruflichen Schulen des Landes nehmen eine Spitzenstellung in Deutschland ein. Diese Spitzenstellung soll gehalten werden und zugleich den Jugendlichen die Möglichkeit eröffnet

werden, ihr individuelles Begabungspotenzial optimal zu entfalten. In diesem Zusammenhang kommt insbesondere einem weiteren bedarfsgerechten Ausbau der beruflichen Gymnasien zentrale Bedeutung zu. Die allgemein bildenden und beruflichen Schulen mit ihren differenzierten Bildungsangeboten müssen flexibel auf die sich ändernden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Anforderungen reagieren können. Berufliche Schulen sind wesentliche Fundamente der regionalen Strukturpolitik. Ein erweiterter Gestaltungsspielraum, die Evaluierung der Unterrichtsqualität und Qualitätsmanagementsysteme, wie sie in der Wirtschaft üblich sind, bedürfen einer gezielten Anpassung an die schulischen bzw. pädagogischen Bedürfnisse. Die kontinuierliche Verbesserung der Unterrichtsprozesse folgt dem Leitbild der stärkeren Individualisierung der Lernwege. In übergeordneter Sichtweise erfolgt die Entwicklung nach den Prinzipien der Durchlässigkeit, der Transparenz und inneren Schlüssigkeit der Angebotsstruktur und hat den Erfordernissen der allgemeinen Zugänglichkeit und Erreichbarkeit zu genügen. Auf diesem Wege kann insbesondere eine Steigerung der Integrationsleistung erreicht werden. In unserem Land sind Wissen und Bildung seit jeher die entscheidenden Ressourcen und Garanten für wachsenden Wohlstand. Berufliche und allgemein bildende Weiterbildungsangebote müssen sich den wachsenden Anforderungen stellen. Einem Markt mit gut funktionierenden Weiterbildungseinrichtungen kommt in einer Wissensgesellschaft, die ein lebenslanges Lernen praktiziert, eine grundlegende Funktion mit einer weiter wachsenden Bedeutung zu. Ein bedarfsgerechtes, breit gefächertes und flächendeckendes Weiterbildungsangebot wird auch unter dem Aspekt neuer Lernformen für Baden-Württemberg fortzuentwickeln sein. Bei seiner Ausgestaltung ist eine effiziente und effektive Verzahnung von staatlichen und öffentlich geförderten sowie privatwirtschaftlich organisierten Weiterbildungsangeboten anzustreben. Ziel eines Weiterbildungskonzeptes muss sein, dass in Zukunft eine höhere Anzahl an Menschen Weiterbildungsangebote in Anspruch nehmen, unabhängig von ihrer sozialen Herkunft, ihrem Milieu, Geschlecht, Einkommen oder Alter, und ihnen dazu auch individuelle Angebote der Bildungsberatung vorzuhalten. Die Enquetekommission ‚Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung' soll Grundlagen hinsichtlich einer Strategie zur Einbindung einer steigenden Anzahl an Menschen in die allgemeine und berufliche Weiterbildung legen. Dabei soll auch die Frage berücksichtigt werden, durch welche Maßnahmen gezielt Menschen mit Migrationshintergrund bzw. aus bildungsfernen Milieus auch durch Bildungsangebote auf dem Zweiten Bildungsweg in unsere Gesellschaft und Wirtschaft integriert werden können. Der Weiterbildungssektor wird auch künftig ein wichtiger Standortfaktor für unser Land sein und eine zunehmend starke 4. Bildungssäule neben Schule, Dualem System und Hochschule bilden. Sich verändernde Bildungsbiografien machen es erforderlich, dass Menschen auch im Erwachsenenalter die Möglichkeit offensteht, im Weiterbildungsbereich allgemein bildende Schulabschlüsse zu erwerben. Den Menschen müssen die vielfältigen Weiterbildungsangebote transparent sein, wozu moderne Informationssysteme bzw. individuelle Beratung hilfreiche Unterstützungsleistungen bieten können. Das allgemeine und berufliche Weiterbildungsangebot in Baden-Württemberg soll in Zukunft so gestaltet werden, dass lebenslanges Lernen und Weiterbildung zu einem selbstverständlichen Bestandteil der Bildungs- und Erwerbsbiographien gehören. Hierfür ist es erforderlich, eine grundlegende Beschreibung der derzeitigen Situation in Bezug auf bestehende Rahmenbedingungen, Hindernisse und Anreize zur Weiterbildung aufzuzeigen und mögliche Förderinstrumente zu entwickeln. Die berufliche Aus- und Weiterbildung gehört zu den expansiven Segmenten auf den Weltmärkten. Gerade im europäischen Raum kommt der Vergleichbarkeit von Bildungsabschlüssen eine wachsende Bedeutung (DQR/EQR) zu. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass der Bedarf an beruflicher Qualifizierung und an Fachkräften in den kommenden Jahren weltweit noch stärker zunehmen wird. Zudem spielen Dienstleistungen im Zusammenhang mit dem Export von beruflicher Bildung bereits heute eine wichtige Rolle in Baden-Württemberg und befördern vorrangig den kulturellen Austausch mit Staaten im asiatischen Raum. Außerdem leistet das Land mit dem Aufbau von Berufsbildungssystemen in Entwicklungs- und Schwellenländern einen wichtigen Beitrag zur Armutsbekämpfung in diesen Regionen, wovon auch die wirtschaftlichen Beziehungen Baden-Württembergs längerfristig profitieren werden. Ziel der Enquetekommission ‚Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung' ist die Erarbeitung von Empfehlungen, die bis zum 16. Dezember 2010 dem Landtag von Baden-

Württemberg im Plenum vorzulegen sind. Sie soll mit ihrer Arbeit die notwendigen Entwicklungen und Innovationen anstoßen, die allen jungen Menschen künftig einen erfolgreichen Start in das Berufsleben eröffnet und zugleich die notwendigen Voraussetzungen dafür schafft, dass älter werdende Fachkräfte länger als heute produktiv am Erwerbsleben teilhaben können. Darüber hinaus sollen passgenaue Weiterbildungsangebote alle Bevölkerungsgruppen besser und nachhaltig erreichen und damit die Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben schaffen. Damit wird ein wesentlicher Beitrag zur nachhaltigen Steigerung der Wertschöpfungskraft unseres Landes geleistet und die wirtschaftliche und soziale Stabilität gesichert.

I. Die Enquetekommission nimmt eine Bestandsaufnahme des beruflichen Schulwesens sowie der allgemeinen und beruflichen Aus- und Weiterbildung vor.

II. Auf dieser Grundlage sind Handlungsstrategien aufzuzeigen, die geeignet sind,

- *die allgemeine wie die berufliche Angebotsstruktur der Weiterbildung – unter spezifischer Berücksichtigung des Zweiten Bildungswegs – zu optimieren und zugleich eine erhöhte Transparenz für potenzielle Nutzer zu schaffen und eine adäquate Finanzausstattung zu berücksichtigen;*
- *die Teilhabe aller Bevölkerungsgruppen an Weiterbildungsangeboten zu stärken, wobei gerade auch Menschen mit Migrationshintergrund bzw. aus bildungsfernen Milieus bedarfsgerechte Bildungsangebote vorfinden, u. a. im Zweiten Bildungsweg. Das bestehende Weiterbildungsgesetz ist dahin gehend in den Blick zu nehmen;*
- *durch bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote den Menschen im Arbeitsprozess sowie nach deren Ausscheiden eine permanente Unterstützung zur Aufrechterhaltung ihrer Beschäftigungsfähigkeit sowie zur Führung eines selbstbestimmten Lebens bieten;*
- *flächendeckend bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote effizient und effektiv zu verzahnen und eine leistungsstarke individuelle Bildungsberatung zu entwickeln;*
- *die enge Kooperation der beruflichen Schulen mit den Kammern bzw. den Ausbildungsbetrieben während der Berufsausbildung inklusive der gemeinsamen Abschlussprüfung – die Wesensmerkmal der erfolgreichen dualen Ausbildung im Land ist – weiter zu verbessern;*
- *die Zugangsmöglichkeiten für besonders qualifizierte Fachkräfte in den tertiären Bildungssektor weiterzuentwickeln;*
- *die Übertragbarkeit der im Übergangssystem von der Schule in den Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt erworbenen allgemein bildenden und beruflichen Kompetenzen auf die Anforderungen anschließender Bildungswege bzw. Lernorte flexibler zu gestalten – unter besonderer Berücksichtigung von EQR bzw. DQR;*
- *Wege zur Weiterentwicklung des Dualen Systems und der beruflichen Bildung aufzuzeigen, die auf ein lebenslanges Lernen vorbereiten und möglichst keinen jungen Menschen ohne Berufsabschluss in das Beschäftigungssystem entlassen;*
- *vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung sowie der weiteren Spezialisierung der Ausbildungsberufe auch weiterhin leistungsstarke Bildungsangebote an den beruflichen Schulen – gerade auch im ländlichen Raum – machen zu können;*
- *mit einem besonderen Augenmerk auf Anschlüsse und Übergänge das bestehende Bildungsangebot begabungsgerecht weiterzuentwickeln;*
- *die faktische Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Schulbildung weiter zu steigern;*
- *die Qualität der beruflichen Schulen durch Stärkung ihrer operativen Eigenständigkeit weiter systematisch zu steigern und dabei die Bedeutung einer hohen Professionalität der Lehrkräfte zu berücksichtigen, zu der die Bereiche Personalgewinnung, Personalausbildung und Personalfortbil-*

dung maßgeblich beitragen. Mit der Evaluation von Schul- und Unterrichtsqualität soll die Wirkung schulischen Lernens zielgerichtet optimiert werden;

- *die integrative Leistung der beruflichen Bildungsgänge u. a. durch Sprachförderung und Wertevermittlung weiter zu optimieren, um möglichst allen Begabungspotenzialen gerecht zu werden;*
- *mit Blick auf die individuellen sowie die gesellschaftlichen Erfordernisse Rahmenbedingungen zu schaffen, unter denen berufliche Schulen einen qualifizierten Beitrag leisten können, die lebenslange Beschäftigungsfähigkeit der Menschen in einer dynamisch sich wandelnden Arbeitswelt zu erhalten.*

III.

Es gilt bedarfsgerechte Bildungsangebote für alle Lebensphasen bereitzustellen, die Schul- und Unterrichtsqualität gezielt weiterzuentwickeln sowie den Weiterbildungsbereich zu einem selbstverständlichen Bestandteil des lebenslangen Lernens auszugestalten. Strategische Ziele sind die Sicherstellung ausreichend qualifizierter Fachkräfte für den Arbeitsmarkt im Land, die sich bedarfsgerechter Weiterbildungsangebote bedienen können, und eine an individuellem Kompetenzerwerb sowie gesellschaftlichen Erfordernissen gleichermaßen ausgerichtete plural organisierte Weiterbildungslandschaft, für die alle Beteiligten (Land, Arbeitgeber, Nutzer, Gewerkschaften, Kirchen, private Anbieter u. a.) Verantwortung übernehmen.

IV.

Die Enquetekommission besteht aus 11 Mitgliedern der im Landtag vertretenen Fraktionen, die nach dem Stärkeverhältnis der Fraktionen von diesen benannt werden (6 CDU, 3 SPD, 1 FDP/DVP, 1 GRÜNE sowie bis zu 11 stellvertretenden Mitgliedern). Jede Fraktion hat das Recht, eine sachverständige Person und einen Stellvertreter/eine Stellvertreterin als stimmberechtigtes Mitglied der Kommission zu benennen.

V.

Die Enquetekommission erstattet dem Landtag bis zum 16. Dezember 2010 einen abschließenden Bericht im Plenum.“

Aus organisatorischen Gründen war es geboten, die Tätigkeit der Enquetekommission bereits am 15. Dezember 2010 zu beenden.

1.2 Rechtsgrundlage

Rechtsgrundlage für Einsetzung, Zusammensetzung und Verfahren der Enquetekommission ist § 34 der Geschäftsordnung des Landtags von Baden-Württemberg in der Fassung vom 1. Juni 1989 (GBl. S. 250), zuletzt geändert durch Beschluss vom 19. Juni 2002 (GBl. S 269) (im Folgenden Geschäftsordnung).

Nach § 34 Abs. 1 der Geschäftsordnung kann der Landtag zur Vorbereitung von Entscheidungen über umfangreiche, bedeutsame Sachverhalte eine Enquetekommission einrichten. Er ist dazu verpflichtet, wenn dies von einem Viertel der Abgeordneten oder von zwei Fraktionen beantragt wird.

Die Enquetekommission ist gemäß § 34 Abs. 5 der Geschäftsordnung verpflichtet, dem Landtag einen abschließenden schriftlichen Bericht zu erstatten.

1.3 Zusammensetzung der Kommission

1.3.1 Abgeordnete

Aufgrund der Vorschläge der Fraktionen hat der Landtag in seiner 75. Sitzung am 8. Oktober 2009 folgende Mitglieder und stellvertretende Mitglieder gewählt:

Mitglieder:

CDU:	Frau Andrea Krueger Frau Sabine Kurtz Frau Nicole Razavi Frau Katrin Schütz Herr Stefan Teufel Herr Guido Wolf
SPD:	Herr Christoph Bayer Herr Gerhard Kleinböck Herr Dr. Frank Mentrup
GRÜNE:	Herr Siegfried Lehmann
FDP/DVP:	Frau Heiderose Berroth

Stellvertretende Mitglieder:

CDU:	Frau Monika Bormann Herr Klaus Herrmann Frau Ursula Lazarus Herr Dr. Reinhard Löffler Herr Stefan Mappus Herr Volker Schebesta
SPD:	Frau Sabine Fohler Frau Rita Haller-Haid Herr Dr. Rainer Prewo
GRÜNE:	Frau Ilka Neuenhaus
FDP/DVP:	Frau Beate Fauser

Durch Beschluss in der 88. Sitzung des Landtags am 24. Februar 2010 ist an die Stelle des Abgeordneten und jetzigen Ministerpräsidenten Stefan Mappus der Abgeordnete Peter Hauk getreten.

1.3.2 Externe Mitglieder

Aufgrund der Vorschläge der Fraktionen hat der Landtag in seiner 76. Sitzung am 4. November 2009 folgende externe Mitglieder und stellvertretende externe Mitglieder gewählt:

Mitglieder:

Herr Prof. Dr. Dieter Euler

Direktor des Instituts für Wirtschaftspädagogik, Universität St. Gallen

Herr Waldemar Futter

Vorstandsvorsitzender des Berufsschullehrerverbands Baden-Württemberg

Herr Dr. Michael Ruf

Leiter Internationales Personalmarketing, ZF Friedrichshafen AG

Herr Dr. Wolfgang Rapp

bis 2008 Leiter der Volkshochschule Göppingen

Stellvertretende Mitglieder:

Herr Prof. Dr. Thomas Deißinger

Inhaber des Lehrstuhls für Wirtschaftspädagogik, Universität Konstanz

Herr Dr. Albert Käuflein

Leiter des Roncalli-Forums in Karlsruhe (Bildungszentrum des Bildungswerks der Erzdiözese Freiburg)

Herr Klaus Vollmer

Landesinnungsmeister des Konditorenhandwerks

Frau Marion von Wartenberg

Stellvertretende Vorsitzende des DGB-Bezirks Baden-Württemberg

Am 25. November 2009 wurde Frau Marion von Wartenberg, bisher stellvertretendes externes Mitglied der Enquetekommission als ordentliches externes Mitglied benannt. Gleichzeitig wurde Herr Dr. Wolfgang Rapp, bisher ordentliches externes Mitglied, als künftig stellvertretendes externes Mitglied benannt.

1.3.3 Vorsitz

In ihrer ersten Sitzung am 19. November 2009 hat die Enquetekommission Frau Abgeordnete Andrea Krueger (CDU) zur Vorsitzenden und Herrn Abgeordneten Dr. Frank Mentrup (SPD) zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.

1.3.4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1.3.4.1 Landtagsverwaltung

Der Enquetekommission wurde Frau Regierungsdirektorin Ute Stern als wissenschaftliche Mitarbeiterin zugeordnet. Außerdem haben in der Ausschussgeschäftsstelle Frau Regierungsdirektorin Margit Ehninger, Herr Regierungsamtmann Andreas Gebhardt und Frau Stefanie Brüssow mitgearbeitet.

Die stenografische Betreuung der Enquetekommission wurde federführend von Frau Andrea Wieck mit Unterstützung von Frau Hannelore Lenke wahrgenommen.

1.3.4.2 Fraktionen

Für die Fraktionen waren folgende parlamentarische Beraterinnen und Berater tätig:

CDU:	Herr Moritz Scheibe Herr Thomas Hartmann
SPD:	Frau Anna Zaoralek
GRÜNE:	Frau Charlotte Biskup Frau Ilka Raven-Buchmann
FDP/DVP:	Frau Larissa Seitz

Die Parlamentarische Beraterin Frau Ilka Raven-Buchmann (GRÜNE) wurde ab 1. April 2010 der Enquetekommission zugeordnet.

1.4 Beratungsablauf

1.4.1 Sitzungen

Die Enquetekommission trat in der Zeit von 19. November 2009 bis 9. Dezember 2010 zwölfmal zusammen, hiervon neunmal in öffentlicher und zwölfmal in nicht öffentlicher Sitzung (vgl. Anhang 1). In den öffentlichen Sitzungen führte die Enquetekommission von 18. Februar 2010 bis 22. Juli 2010 sieben Sachverständigenanhörungen durch, bei denen 128 Sachverständige angehört wurden. Zu den nicht öffentlichen Beratungen am 18. Februar, am 4. März, am 29. April (vormittags) und am 20. Mai wurden außerdem insgesamt sechs weitere Sachverständige aus der Praxis hinzugezogen, sodass die Enquetekommission insgesamt 34 Sachverständige angehört hat. Am 30. September 2010 hörte die Kommission außerdem Vertreter von 16 Verbänden an.

Der Sitzungsplan ist im Anhang 1 beigefügt.

1.4.2 Anträge und Große Anfragen

Die Enquetekommission hat am 19. November 2009 einen an die Landesregierung gerichteten Berichtsantrag zur Bestandsaufnahme des beruflichen Schulwesens sowie der allgemeinen und beruflichen Aus- und Weiterbildung gestellt (Antrag Nr. 1).

Der Antrag der Enquetekommission und die Stellungnahme der Landesregierung sind im Anhang 3 abgedruckt.

Außerdem wurden der Enquetekommission drei Anträge und zwei Große Anfragen zur Beratung überwiesen. Bei den der Enquetekommission überwiesenen Beratungsgegenständen handelt es sich um folgende Drucksachen, die unter Eingabe der Drucksachennummer auf der Homepage des Landtags von Baden-Württemberg *www.landtag-bw.de* abgerufen werden können:

- Antrag der Abg. Gunter Kaufmann u. a. SPD und Stellungnahme des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport, Teilnahme an Ausschreibungen der Bundesagentur für Arbeit bei berufsvorbereitenden Maßnahmen durch berufliche Schulen, *Drucksache 14/4163*,
- Antrag der Fraktion GRÜNE und Stellungnahme des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport, Die Krise ist jung – Sicherung von Beschäftigung und Ausbildung für unter 25-Jährige, *Drucksache 14/4347*,
- Antrag der Abg. Andreas Hoffmann u. a. CDU und Stellungnahme des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport, Bedeutung der Jugendwohnheime für die berufliche Aus- und Weiterbildung, *Drucksache 14/6557*,
- Große Anfrage der Fraktion der FDP/DVP und Antwort der Landesregierung Berufliche Schulen in freier Trägerschaft, *Drucksache 14/6552*,
- Große Anfrage der Fraktion der FDP/DVP und Antwort der Landesregierung Ausbildungsreife und weitere Grundlagen für eine gelingende Berufsausbildung, *Drucksache 14/6703*.

1.4.3 Anhörungsverfahren

1.4.3.1 Sachverständigenanhörungen

Im Rahmen der sieben öffentlichen Anhörungen im Landtag von Baden-Württemberg wurden folgende Sachverständigen angehört:

Sitzung am 18. Februar 2010:

- *Herr Ingo Meyer*, Stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Bundesfachschule für Betriebswirtschaft im Kfz-Gewerbe, ZDK-Geschäftsführer der Abteilung Aus- und Weiterbildung 1972-2007

- *Herr Hermann Nehls*, DGB, Referatsleiter Grundsatzfragen der Aus- und Weiterbildung; Europäische und nationale Berufsbildungspolitik
- *Herr Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser*, Zentralverband des Deutschen Handwerks, Leiter der Abteilung Berufliche Bildung
- *Herr Prof. Dr. Dietmar Frommberger*, Universität Magdeburg, Inhaber des Lehrstuhls Berufspädagogik im Institut für Berufs- und Betriebspädagogik (IBBP)
- *Herr Werner Krapf (nur bei der nicht öffentlichen Sitzung)*, Abteilungsleiter für das Kaufmännische Berufskolleg und das Wirtschaftsaufbaugymnasium an der Kaufmännischen Schule Göppingen

Sitzung am 4. März 2010:

- *Frau Eva-Maria Rühle*, Vorsitzende des Bundes- und Landesausschusses Berufsbildung im DEHOGA Bundes- und Landesverband
- *Herr Martin Sambeth*, Gewerkschaftssekretär, IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg
- *Herr Prof. Dr. Reinhold Weiß*, Ständiger Vertreter des Präsidenten und Forschungsdirektor des Bundesinstituts für Berufsbildung
- *Herr Prof. Dr. Eckhardt Severing*, Geschäftsführer des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung und außerordentlicher Professor am Institut für Pädagogik der Universität Erlangen-Nürnberg
- *Herr OStD Eugen Straubinger (nur bei der nicht öffentlichen Sitzung)*, Schulleiter der Philipp-Matthäus-Hahn-Schule, Gewerbliches Schulzentrum, Balingen
- *Herr Rudi Breitenberger (nur bei der nicht öffentlichen Sitzung)*, Ausbildungsleiter der Valeo Wischersysteme GmbH, Bietigheim-Bissingen

Sitzung am 29. April 2010:

- *Herr Karl-Heinz Wagner*, Direktorenvereinigung beruflicher Schulen und Schulleiter der Fritz-Erler-Schule Pforzheim
- *Herr Heinz Eininger*, Landrat des Landkreises Esslingen
- *Herr Holger Klemke*, Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Calw und der Arbeitsgemeinschaft der Kreishandwerkerschaften
- *Herr Volker Bachura*, Schulleiter der Carl-Benz-Schule Gaggenau
- *Frau OStD'in Margarethe Schaefer (nur bei der nicht öffentlichen Sitzung)*, Direktorenvereinigung beruflicher Schulen und Schulleiterin der Johanna-Wittum-Schule, Pforzheim
- *Herr OStD Sigfried Pietrass (nur bei der nicht öffentlichen Sitzung)*, Direktorenvereinigung beruflicher Schulen und Schulleiter der Gewerblichen Schule, Göppingen

Sitzung am 29. April 2010:

- *Herr Michael Futterer*, Stellvertretender Landesvorsitzender der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
- *Herr Eberhard Grundgeiger*, Schulleiter der Hohentwiel-Gewerbeschule Singen
- *Herr Prof. Dr. Karl-Otto Döbber*, Direktor des Staatlichen Seminars für Didaktik und Lehrerbildung (Berufliche Schulen) in Karlsruhe
- *Herr Hans-Peter Buggermann*, Vorstandsvorsitzender der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen

Sitzung am 20. Mai 2010:

- *Herr Dr. Hermann Huba*, Verbandsdirektor des Volkshochschulverbands Baden-Württemberg e. V.

- *Herr Dr. Hartmut Richter*, Hauptgeschäftsführer des Baden-Württembergischen Handwerkstags e. V.
- *Herr Stefan Küpper*, Geschäftsführer des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. und Leiter Bildungspolitik und Qualifizierung, Arbeitgeber Baden-Württemberg
- *Frau Petra Neugebauer*, Personalreferentin bei der Bosch Rexroth AG, Horb am Neckar
- *Herr Matthias Berg (nur bei der nicht öffentlichen Sitzung)*, Vorsitzender der Kirchlichen Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung in Baden-Württemberg (KILAG)

Sitzung am 24. Juni 2010:

- *Herr Prof. Dr. Josef Schrader*, Abteilung Erwachsenenbildung/Weiterbildung des Instituts für Erziehungswissenschaften der Eberhard-Karls-Universität Tübingen
- *Herr Dirk Werner*, Stellvertretender Leiter Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik des Instituts der Deutschen Wirtschaft, Köln
- *Herr Prof. Dieter Timmermann*, Fakultät für Erziehungswissenschaft, AG 6 Weiterbildung & Governance of Lifelong Learning der Universität Bielefeld
- *Herr Dr. Peter Littig*, Direktor für Bildungspolitik und -strategie und Pädagogischer Leiter der DEKRA Akademie GmbH, Stuttgart

Sitzung am 22. Juli 2010:

- *Frau Prof. Dr. Jutta Rump*, Fachhochschule Ludwigshafen am Rhein, Institut für Beschäftigung und Employability
- *Herr Burhan Uzun*, Vorsitzender des Gesamtelternbeirats Heilbronn und Mitglied im Aufsichtsrat der Föderation der türkischen Elternvereine in Württemberg, Sprecher der türkischen Vereine in Heilbronn
- *Herr Dr. Martin Frädrich*, Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag, Federführung Ausbildung, IHK Region Stuttgart
- *Herr Wilfried Hüntelmann*, Mitglied der Geschäftsführung der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit, Stuttgart

Die von den Sachverständigen zur Vorbereitung der Anhörung übermittelten schriftlichen Handouts sowie deren Präsentationen während der Anhörung sind im Anhang 4 beigefügt.

Die Protokolle der öffentlichen Sachverständigenanhörungen können unter Eingabe der Drucksachennummer des Berichts der Enquetekommission aus dem Internetangebot des Landtags von Baden-Württemberg *(www.landtag-bw.de)* abgerufen werden.

1.4.3.2 Verbändeanhörung

Bei der am 30. September 2010 durchgeführten Anhörung von Verbänden nahmen teil:

- Arbeitsgemeinschaft der Direktorenvereinigungen an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg
- Verband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg e. V.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Baden-Württemberg
- Landesschulbeirat Baden-Württemberg
- Arbeitsgemeinschaft Freier Schulen Baden-Württemberg
- Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeber e. V.

- DGB-Bezirk Baden-Württemberg
- Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag e. V.
- Baden-Württembergischer Handwerkstag e. V.
- Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit
- Landkreistag Baden-Württemberg
- Städtetag Baden-Württemberg
- Gemeindetag Baden-Württemberg
- Evangelische Landeskirche in Baden
- Evangelische Landeskirche in Württemberg
- Erzdiözese Freiburg
- Diözese Rottenburg-Stuttgart
- Volkshochschulverband Baden-Württemberg e. V.
- Regionale Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung in Baden-Württemberg
- Kolping-Bildungswerk Baden-Württemberg e. V.
- Arbeitsgemeinschaft Ländliche Erwachsenenbildung Baden-Württemberg e. V.

1.4.4 Informationsfahrt

Die Kommission unternahm außerdem am 11. Juni 2010 eine Informationsfahrt zur IHK Hochrhein-Bodensee, um Erkenntnisse über Mobilitätsprojekte für Auszubildende in dieser Region zu gewinnen. Hierbei fand eine Diskussionsrunde mit Vertretern der IHK, der Handwerkskammer und des Mobilitätsprojekts XChange statt. Am Nachmittag besuchten die Kommissionsmitglieder die Berufsfachschule (BFS) Winterthur und erhielten dort Einblicke in das Qualitätsmanagement an beruflichen Schulen in der Schweiz. Die Kommission führte Gespräche mit dem Leiter des Qualitätsmanagements Sek. II des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes des Kantons Zürich, der Präsidentin der Aufsichtskommission der BFS Winterthur sowie dem Schulleiter und Lehrkräften der BFS Winterthur und nahm Einsicht in die Qualitätsmanagement-Dokumente der Schule.

1.4.5 Schriftliche Stellungnahmen

Die Enquetekommission hat im Verlauf ihrer Tätigkeit die folgenden schriftlichen Stellungnahmen erhalten und ausgewertet:

1.4.5.1 Stellungnahme der Landesregierung

Das mit der federführenden Begleitung der Kommissionsarbeit betraute Kultusministerium hat namens und im Auftrag der Landesregierung eine Stellungnahme zum Antrag Nr. 1 der Enquetekommission erstellt und dem Landtag am 31. Januar 2010 übermittelt.

Die Stellungnahme ist im Anhang 3 abgedruckt.

1.4.5.2 Stellungnahmen der Verbände

Anlässlich der Verbandsanhörung haben folgende Verbände eine schriftliche Stellungnahme abgegeben, die von der Enquetekommission zur Kenntnis genommen wurden:

- Arbeitsgemeinschaft der Direktorenvereinigungen an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg
- Verband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg e. V.

- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Baden-Württemberg
- Landesschulbeirat Baden-Württemberg
- Arbeitsgemeinschaft Freier Schulen Baden-Württemberg
- Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeber e. V.
- DGB-Bezirk Baden-Württemberg
- Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag e. V.
- Baden-Württembergischer Handwerkstag e. V.
- Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit
- Landkreistag Baden-Württemberg, Städtetag Baden-Württemberg und Gemeindetag Baden-Württemberg (gemeinsame Stellungnahme)
- Evangelische Landeskirche in Baden, Evangelische Landeskirche in Württemberg, Erzdiözese Freiburg, Diözese Rottenburg-Stuttgart (gemeinsame Stellungnahme)
- Volkshochschulverband Baden-Württemberg e. V.
- Regionale Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung in Baden-Württemberg
- Kolping-Bildungswerk Baden-Württemberg e. V.
- Arbeitsgemeinschaft Ländliche Erwachsenenbildung Baden-Württemberg e. V.

Die Stellungnahmen der Verbände sind im Anhang 5 abgedruckt.

1.4.5.3 Sonstige schriftliche Materialien

Im Verlauf ihrer Tätigkeit sind der Enquetekommission außerdem weitere schriftliche Materialien (Stellungnahmen, Arbeitspapiere, Projektskizzen, Aufsätze) zugegangen, die diese zur Kenntnis genommen hat. Diese schriftlichen Materialien wurden von folgenden Institutionen und Einrichtungen verfasst:

- *Baden-Württembergischer Handwerkstag e. V.*, Positionspapier zum Bildungssystem
- *DEHOGA Baden-Württemberg e. V.*, Positionspapier zur Kürzung der Leertagezuschüsse
- *Landesjugendring Baden-Württemberg e. V.*, Beschluss der Vollversammlung des Landesjugendrings zum Bildungsurlaub vom 14. November 2009
- *Karlsruher Institut für Technologie, Interfakultatives Institut für Entrepreneurship und Projektgruppe „Vergleichende Berufspädagogik“*, Arbeitspapier zum Reformbedarf im Bereich der Aus- und Weiterbildung
- *Regionales Bildungsbüro Ravensburg*, Kurzpräsentation „Chancen-Pool Bodenseeregion“
- *stiftung neue verantwortung, Berlin*, Policy Brief Lebenslanges Lernen, „Die Erben der Baby Boomer“
- *Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e. V.* / Projekt carpo – Transferprojekt für assistierte Ausbildung in Baden-Württemberg

Die sonstigen schriftlichen Materialien sind im Anhang 6 abgedruckt.

2 Anhörungen und Stellungnahmen

2.1 Sachverständigenanhörungen

Die Enquetekommission führte zu den von ihr zu bearbeitenden Themenfeldern insgesamt sieben öffentliche Anhörungen durch. Hierzu waren jeweils vier externe Sachverständige eingeladen, denen für ihre Ausführungen eine Redezeit von jeweils bis zu 20 Minuten eingeräumt wurde. Im Anschluss an den Vortrag war eine Fragerunde durch die Mitglieder der Enquetekommission von bis zu 20 Minuten vorgesehen. Am Nachmittag fand jeweils die Beratung der Sachverständigenanhörung in nicht öffentlicher Sitzung statt. Dort hatten die Kommissionsmitglieder die Möglichkeit, die anwesenden sachverständigen Personen nochmals vertieft zu befragen. Zu den nicht öffentlichen Beratungen am 18. Februar und am 20. Mai 2010 wurde jeweils ein weiterer Sachverständiger hinzugezogen, der den Kommissionsmitgliedern für Rückfragen zur Verfügung stand. Am 4. März und bei der vormittäglichen Sitzung vom 29. April 2010 waren bei der nicht öffentlichen Beratung jeweils zwei weitere Sachverständige anwesend.

Die Namen der im öffentlichen und nicht öffentlichen Teil der Sachverständigenanhörungen jeweils anwesenden sachverständigen Personen sind vor jeder Anhörung noch einmal gesondert aufgeführt.

Um die Effizienz und Effektivität der Beratungen zu steigern, wurden die sachverständigen Personen gebeten, der Enquetekommission im Vorfeld der Anhörungen ein Handout zukommen zu lassen. Die vorgelegten Handouts sind ebenso wie die während der Anhörung gezeigten Präsentationen im Anhang 4 angefügt.

Die Vertreter der *Ministerien* sowie der *Organisationen und Verbände*, die zu den öffentlichen Anhörungen als Zuhörer eingeladen waren und dieser Einladung folgend an den öffentlichen Anhörungen teilgenommen haben, können jeweils dem Protokoll entnommen werden. Die Protokolle der öffentlichen Anhörungen können unter Eingabe der Drucksachennummer des Berichts der Enquetekommission aus dem Internetangebot des Landtags von Baden-Württemberg *www.landtag-bw.de* abgerufen werden.

2.1.1 Öffentliche Anhörung am 18. Februar 2010 zum Thema „Berufliche Bildung – fit für Europa“

2.1.1.1 Beschreibung der Anhörung

Am 18. Februar 2010 fand im Landtag von Baden-Württemberg als Teil der 2. Sitzung der Enquetekommission eine rund zweieinhalbstündige öffentliche Anhörung zum Thema „Berufliche Bildung – fit für Europa“ statt.

Es wurden folgende sachverständige Personen angehört (in der Reihenfolge der Anhörung):

- Herr Ingo Meyer

  stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Bundesfachschule für Betriebswirtschaft im Kfz-Gewerbe

  ZDK-Geschäftsführer der Abteilung Aus- und Weiterbildung 1972-2007

- Herr Hermann Nehls

  Referatsleiter Grundsatzfragen der Aus- und Weiterbildung; Europäische und nationale Berufsbildungspolitik beim Deutschen Gewerkschaftsbund

- Herr Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

  Leiter der Abteilung Berufliche Bildung beim Zentralverband des Deutschen Handwerks

- Herr Prof. Dr. Dietmar Frommberger

  Inhaber des Lehrstuhls Berufspädagogik im Institut für Berufs- und Betriebspädagogik (IBBP) an der Universität Magdeburg

- Herr OStD Werner Krapf (nicht öffentliche Sitzung)

  Fachabteilungsleiter Kaufmännisches Berufskolleg, Wirtschaftsaufbaugymnasium an der Kaufmännischen Schule Göppingen

Zur Vorbereitung auf die Anhörung stellte die Enquetekommission folgende Leitfragen:

Herr Ingo Meyer und Herr Hermann Nehls

1. Welche Chancen, Herausforderungen, Bedarf und Probleme erkennen Sie bei der Entwicklung des europäischen bzw. internationalen Ausbildungs- und Berufsmarkts, welche Trends sind im Hinblick auf die Anforderungen an die Beschäftigten zu beobachten und wie wird sich der Fachkräftebedarf vor dem Hintergrund des demographischen Wandels entwickeln? Wie stellt sich die Situation für Baden-Württemberg mit seiner spezifischen Wirtschaftsstruktur dar? Welcher Handlungsbedarf lässt sich identifizieren?
2. Wie ist das duale Ausbildungssystem in Baden-Württemberg nach den künftigen Vorgaben des Europäischen Qualifikationsrahmes (EQR) und des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) positioniert und welche Handlungsempfehlungen ergeben sich daraus? Wie lassen sich die Attraktivität und Leistungsfähigkeit der dualen Ausbildung bei veränderten Rahmenbedingungen im europäischen Wettbewerb in Hinblick auf Kriterien wie Ausbildungsqualität, Ausbildungsdauer und Kosteneffizienz weiterhin sichern?
3. Inwieweit kommen in Baden-Württemberg bereits Ausbildungsbausteine zum Einsatz und wie sind die damit gemachten Erfahrungen? Welche Kriterien sind bei der Ausweitung auf weitere Berufsbilder zu berücksichtigen, um die Kombinierbarkeit innerhalb einer Berufsgruppe und die Anrechnung von Teilleistungen im nationalen wie europäischen Rahmen zu ermöglichen, ohne dass zusammenhängende Berufsbilder in Frage gestellt werden?
4. Sind die in Entwicklung befindlichen Instrumente geeignet, die in unterschiedlichen Ausbildungssystemen erworbenen Handlungskompetenzen zu vergleichen und zu messen? Welche Standards und Kriterien sind bei der Anerkennung und Anrechnung sinnvoll, in welchem Verhältnis können diese zu bestehenden Abschlüssen stehen und wie ist in diesem Zusammenhang das European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET) zu beurteilen?
5. Welche Verfahren bzw. Institutionen sind erforderlich, um Lernergebnisse bzw. Kompetenzen im formalen, non-formalen und informellen Bereich im europäischen Rahmen zu erfassen, zu übertragen und anzurechnen? Wie kann die Effizienz dieser Verfahren zusammen mit bestehenden Strukturen in Baden-Württemberg sichergestellt werden? In welchen Bereichen ist mit Mehrkosten zu rechnen und wie hoch werden diese schätzungsweise ausfallen?

Herr Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

1. Wie lassen sich die Übergänge sowohl von den allgemein bildenden bzw. beruflichen Schulen in die duale Ausbildung als auch von der dualen Ausbildung in den Arbeitsmarkt oder in den tertiären Bereich optimieren und Ausbildungszeiten im internationalen Vergleich verkürzen?
2. Wie können allgemeine und berufliche Bildung in Baden-Württemberg besser verzahnt und Schüler optimaler auf das Berufsleben vorbereitet werden? Welche Maßnahmen sind zu ergreifen, um die Ausbildungsreife und die Berufsorientierung der Jugendlichen zu fördern, die direkte Übergangsquote in das duale System zu erhöhen und die Abbrecherquote weiter zu senken? Was ist notwendig, um die im Übergangssystem erworbenen allgemein bildenden und beruflichen Kompetenzen flexibler auf die Anforderungen anschließender Bildungswege bzw. Lernorte auszurichten und deren Anerkennung bei weiteren Ausbildungsschritten zu gewährleisten?

3. Durch welche Maßnahmen lässt sich der direkte Zugang aus dem dualen Ausbildungssystem zum Hochschulsystem erleichtern bzw. öffnen und welche Nachfrage ist dabei schätzungsweise zu erwarten? Welche Vorqualifikationen sind für den Zugang zu Fachhochschule oder Universität notwendig oder wünschenswert und wo ist besonderer Handlungsbedarf erkennbar?
4. Wie lassen sich Transparenz, Durchlässigkeit und Kompetenzorientierung im europäischen Rahmen verbessern? Wie beurteilen Sie dabei die künftigen Vorgaben des Europäischen Qualifikationsrahmes (EQR) und des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) sowie die Überlegungen zum European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET)? Wie kann die Kompatibilität eines europäischen, berufsbildungsbezogenen Leistungspunktesystems mit dem für den europäischen Hochschulbereich bestehenden ECTS und dem derzeit entwickelten qualitativen ECTS II sichergestellt werden?

Herr Prof. Dr. Dietmar Frommberger

1. Inwieweit kann die Zusammenfassung von Ausbildungsinhalten in Ausbildungsbausteine zu einer zuverlässigen Anerkennungspraxis bereits erworbener Kompetenzen vor und während der dualen Ausbildung beitragen? Welche Möglichkeiten für bedarfsgerechte Angebote an leistungsstärkere und -schwächere Schüler eröffnen sich dadurch?
2. Wie können Ausbildungsbausteine so realisiert werden, dass Differenzierungen innerhalb einer Berufsgruppe und die Anrechnung von Teilleistungen möglich sind? Wie kann der Bestand zusammenhängender und sinnhafter Berufsbilder dabei gewahrt werden?
3. Wie können die Übergänge zwischen allgemeinem und beruflichem Bildungssystem, zwischen Übergangssystem und dualer Ausbildung sowie zwischen Ausbildung und Hochschulen optimiert werden, um eine größtmögliche Durchlässigkeit zu gewährleisten? Wie kann diese Durchlässigkeit insbesondere unter Berücksichtigung des europäischen Kontextes hergestellt werden?
4. Gibt es international bereits ähnliche Bausteinmodelle, welche Erfahrungen wurden dort gemacht und inwieweit lassen sich daraus Empfehlungen für das Ausbildungssystem in Baden-Württemberg ableiten?
5. Wie beurteilen Sie das in Baden-Württemberg durchgeführte Pilotprojekt „Eurolevel“ zur Umsetzung des European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET)? Sind derartige Systeme praktikabel, zielführend und nutzbringend, um berufliche Handlungskompetenzen unter Beachtung des Berufsprinzips in einem Leistungspunktesystem abzubilden und Lernergebnisse zwischen dualer und vollschulischer Berufsausbildung zu übertragen und anzurechnen?

2.1.1.2 Inhaltlicher Kurzbericht zur Anhörung

2.1.1.2.1 Herr Ingo Meyer

Der Sachverständige Herr Meyer, Stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Bundesfachschule für Betriebswirtschaft im Kraftfahrzeuggewerbe, Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe – Geschäftsführer der Abteilung Aus- und Weiterbildung von 1972 bis 2007, beschäftigt sich innerhalb seiner Ausführungen mit fünf Themenkomplexen: Der Arbeitsmigration in Europa (1), den Auswirkungen des demografischen Wandels auf den europäischen Arbeitsmarkt (2), dem Europäischen und Deutschen Qualifikationsrahmen (3), der Einführung von Ausbildungsbausteinen (4) und der Praxistauglichkeit von Ausbildungen (5).

1 – Einleitend geht der Sachverständige auf die Europäisierung der beruflichen Bildung ein.

Er beurteilt die Entwicklung eines europäischen Arbeitsmarktes zurückhaltend. Es sei zu erwarten, dass die Chancen für deutsche Fachkräfte weitgehend gleich bleiben, da die Wanderungsaktivitäten von Fachkräften innerhalb Europas gering seien. Dies gelte in besonderem Maße für deutsche Fachkräfte. Dafür sei das ver-

hältnismäßig hohe Einkommen in Deutschland verantwortlich, aber auch die familiären und sozialen Bindungen, die selbst Wanderungsaktivitäten innerhalb Deutschlands sehr stark eingrenzten. Wenn überhaupt vorhanden, sei die europäische Arbeitsmigration meist sekundär motiviert. Eine Wanderung finde statt, wenn ein Ankommen auf einem Arbeitsmarkt, der mehr biete, möglich sei.

Im Folgenden geht Herr Meyer auf die Chancen für ausländische Fachkräfte ein und geht der Frage nach, welche Qualifikationen dafür notwendig seien und auf welche Weise diese nachgewiesen würden. Üblicherweise seien notwendige Qualifikationen ungeprüft und würden in einer Probezeit nachgewiesen. Vor allem in sprachunabhängigen Berufen, wie sie im Handwerk insbesondere bei den Bauberufen und technischen Berufen üblich seien, ermögliche eine Probezeit üblicherweise eine Diffusion von einem Bereich in den anderen. Ein typisches Beispiel dafür sei die Wanderungsaktivität von Polen nach England. Ein weiteres typisches Beispiel seien die großen Wanderungsbewegungen im gastronomischen Bereich von Ostdeutschland nach Österreich und in die Schweiz. Hier seien mehrere Faktoren wie die gemeinsame Sprache, die Kundennähe und höhere Verdienstmöglichkeiten gegeben, die eine Wanderungsbewegung auch ohne europaweit gültige Zertifikate auslösen würden. Auch in sprachabhängigen Berufen bestünden für diejenigen ausländischen Fachleute große Chancen, die mehrere Sprachen beherrschten und von international agierenden Firmen in mehreren Ländern einsetzbar seien. Die Entscheidungen, wer im Ausland eingesetzt werden könne, treffe die Firma aus eigener Erfahrung. Dafür bedürfe es keines europäischen Credit-Systems.

2 – Anschließend wendet sich der Sachverständige der demographischen Entwicklung zu.

Dem demografischen Wandel komme eine große Bedeutung zu. Maßnahmen, die hier greifen sollten, benötigten eine Vorlaufzeit von 35 Jahren, bis sie sich auszuwirken würden. Der demografische Wandel sei jedoch in ganz Europa, mit Ausnahme von Frankreich, nahezu gleich. Ein „Demografieklau“ sei aufgrund sinkender Geburtenraten auch in Polen und Tschechien sowie aufgrund der Nivellierung der Gehälter und der Lebensqualität in Europa auszuschließen. Zudem seien die regionalen Eigenheiten stärker zu beachten. In Süddeutschland existiere eine Kultur der Präzision, die gerade im Autobau von erheblicher Bedeutung sei und nicht ohne Weiteres erlernt werden könne. Um sich solche Fähigkeiten anzueignen, müsse das Personal in den Betrieben aus- und weitergebildet werden. Dafür bedürfe es keiner ISO 9000-Zertifizierung zur Bestätigung.

Der Sachverständige spricht sich stattdessen für eine Stärkung des Ausbildungssystems auf allen Ebenen, insbesondere der Berufsschulen und ÜBAS aus, wobei nicht die Menge, sondern die Qualität und die Zusammenarbeit zwischen den beiden Anbietern zu verbessern sei. Während Berufsschullehrer meist akademisch ausgebildet seien, seien überbetriebliche Ausbilder pädagogisch versierte Meister. Die überbetrieblichen Ausbilder verfügten zudem häufig über denselben Milieuhintergrund wie ihre Auszubildenden, was ein Training sehr vereinfache. Dies zeige auch die deutlich höhere Vandalismusquote an Berufsschulen. An den ÜBAS herrsche eine größere Disziplin.

Ein weiteres wichtiges Thema seien die „kleinen“ Berufe, die auch für eine große Volkswirtschaft von großer Bedeutung seien. Für diese Berufe, die keine eigene Berufsschulklasse füllten, seien internetbasierte Schulungen und eine internetbasierte Berufsschule in den Betrieben eine zeit- und kostensparende Lösung. Ein ausgezeichnetes Vorbild sei hierfür Alice Springs in Australien, wo durch eine School of Air eine Grund- und Hauptschule für einen Umkreis von 1.500 km auf sehr gute Art und Weise funktioniere.

3 – Die Positionierung der dualen Ausbildung im System des Europäischen und Deutschen Qualifikationsrahmens ist Gegenstand der folgenden Ausführungen.

Die Positionierung im DQR sei noch nicht endgültig erfolgt, sondern beziehe zunächst nur „Pilotberufe“ ein. Problematisch, so Herrn Meyers Meinung, sei dabei der Gegensatz von fachlichen Gesichtspunkten und bildungspolitischen Erwartungen. Dies zeige sich daran, dass auf der vorgesehenen achtstufigen Skala die höchsten drei Stufen für eine akademische Bildung reserviert seien, was aus-

schließlich politisch begründet sei. Ein Meister, der seinen Betrieb zur Blüte treibe und über zwanzig Angestellte verfüge, hätte in diesem System keine Chance auf eine Aufwertung seiner Stellung, obwohl ihm diese in Gesprächen mit Banken und durch seine Bilanzen offenkundig sei. Diese Positionierung von Gruppen sei daher „schwer akademisch“ gedacht.

Durch die Nichtberücksichtigung von impliziten Kompetenzsteigerungen einer dualen Berufsbildung innerhalb des DQR entstünden große Schwierigkeiten. Praktische Sachverhalte seien in keinem Curriculum erfasst. Richtig sei dagegen, dass für die Fortbildung eine Sandwich-Struktur mit Phasen der Berufspraxis zwischen den Fortbildungen gelten müsse. Die Fortbildung der hauptamtlichen Lehrer müsse den Praxisentwicklungen angepasst werden und zwar besonders schnell in hoch technischen Berufen.

Ein weiteres großes Problem sei die Vergleichbarkeit unterschiedlicher Instrumente und nationaler Einstufungsverfahren. Gleiche Qualifikationen bestünden im EQR lediglich auf dem Papier, weil das „Frisieren“ von Ergebnissen nach nationalen politischen Vorgaben kaum zu verhindern sei. Das Misstrauen z. B. gegenüber südeuropäischen Ländern wie Griechenland und Portugal sei hierfür außerdem zu hoch. Schon das Credit-System im Hochschulbereich scheitere an den Schnittstellen der verschiedenen nationalen wie auch internationalen Systeme. Selbst auf nationaler Ebene sei eine Harmonisierung der Hochschulen in Fragen der Anrechenbarkeit nicht erreicht. Verbale Qualitäts- und Einstufungsvorgaben, wie sie der DQR vorsehe, führten zudem nicht zu einer Ausbildungsqualität. So könne eine vollzeitschulische Ausbildung niemals ein Ersatz für eine praxisnahe duale Ausbildung sein. Vieles könne nur durch eigenes Erleben erlernt werden und daher sei auch ein Betriebspraktikum nicht durch eine duale Ausbildung zu ersetzen.

4 – Der Einführung von Ausbildungsbausteinen steht der Sachverständige ablehnend gegenüber.

Diese seien eine Art „Notnagel“ für Berufsbewerber in der Warteschleife. Sie seien ein „Förderprogramm“ für externe Bildungsträger und würden in den Betrieben kaum angenommen. Die Einführung der Ausbildungsbausteine in 14 von 349 staatlich anerkannten Berufen sei deshalb jedes Mal von heftigen Protesten der Verbände begleitet worden. Das größte Defizit der Ausbildungsbausteine sei aber, dass sie keine Integration in den Berufsschulunterricht garantieren würden. Schließlich seien sie teuer, da ein Fördervolumen von 60 Millionen Euro für die Qualifizierung von 3.700 Jugendlichen aufgewendet worden sei.

5 – Abschließend geht der Sachverständige kurz auf die Praxistauglichkeit von schulischen und akademischen Ausbildungen ein.

Die Praxistauglichkeit dieser Ausbildungen solle hinterfragt und die Vorbehalte akademischer Bildungsinstitutionen gegenüber der Praxisausbildung überwunden werden. Ein „weicher“ Übergang zwischen verschiedenen Bereichen des deutschen Bildungssystems sowie zwischen den Bildungssystemen verschiedener Länder solle durch Probezeiten auf allen Ebenen erfolgen, um die Vorteile einer ganzheitlichen Berufsbildung zu ermitteln. Aus den negativen Erfahrungen mit DIN EN ISO 9000 müsse gelernt werden.

2.1.1.2.2 Herr Hermann Nehls

Der Sachverständige Herr Nehls, Referatsleiter beim Deutschen Gewerkschaftsbund für Grundsatzfragen der Aus- und Weiterbildung, Europäische und nationale Berufsbildungspolitik, setzt sich unter dem Stichwort der Europäisierung der beruflichen Bildung primär mit der Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens auseinander, da er in diesem Bereich gemeinsam mit dem Sachverständigen Herrn Esser tätig ist. Einleitend umreißt er die Herausforderungen, die es nach seiner Auffassung im Zusammenhang mit der Europäisierung der beruflichen Bildung zu bewältigen gilt (1). Anschließend widmet er seine Hauptüberlegungen dem Europäischen und Deutschen Qualifikationsrahmen (2). Abschließend thematisiert er die Problematiken der Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen (3).

1 – Der Sachverständige geht zunächst auf die Herausforderungen, die im Zusammenhang mit der Europäisierung der Bildung entstehen, ein.

Viele der Herausforderungen seien im Februar 2010 mittelbar und unmittelbar mit der Finanz- und Wirtschaftskrise verknüpft, die den Arbeitsmarkt beeinflusse und die Konkurrenz der Bildungssysteme insofern zuspitze, als dass diese auf ihre Tauglichkeit zur Bewältigung eben dieser Krise und ihrer Auswirkungen geprüft würden. Unabhängig von den Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise sei generell ein Trend zur Höherqualifizierung zu verzeichenen, während der Anteil von niedrig qualifizierten Tätigkeiten weiter zurückgehe. Die Schere zwischen diesem niedrigqualifizierten und meist auch niedrig entlohnten Sektor auf der einen und dem Hochschulbereich und Facharbeitsmarkt auf der einen Seite, wo es tatsächlich um Berufsbildung, Berufsausbildung und Fortbildung gehe, öffne sich immer weiter. In letzterem Sektor sei Deutschland mit seinem soliden System der Berufsausbildung für knapp 1,6 Millionen Auszubildende und den beruflichen Aufstiegsfortbildungen gut aufgestellt. So verfüge man jährlich über 100.000 Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aufstiegsfortbildung und 300.000 Hochschulabsolventinnen und -absolventen.

Neben dem Trend zur Höherqualifizierung sei die demografische Entwicklung eine weitere wichtige Herausforderung, mit der sich ganz Europa konfrontiert sehe. Es bestehe ein Bedarf an Facharbeitskräften, der insbesondere im Dienstleistungssektor erheblich anwachsen werde. Dies sei aber keine neue Situation, denn schon bei der Entstehung der Lissabon-Strategie im Jahr 2000 sah sich Europa mit der Frage konfrontiert, wie man sich in der Konkurrenz zum nordamerikanischen und asiatischen Wirtschaftsraum behaupten könne. Man kam zu dem Entschluss, dass Europa im Hinblick auf Wissenstransfer zur dynamischsten Wirtschaftsregion überhaupt werden müsse. Blicke man heute im Jahr 2010 auf die Bilanz dieser Strategie, so seien die Ziele nicht wirklich erreicht worden. So seien auch die Revision der Lissabon-Strategie und die Neuausrichtung auf 2020 zu verstehen. In der Diskussion um die Europäisierung der Berufsausbildung bediene man sich jedoch genau derjenigen Instrumente, die im Zuge der Lissabon-Strategie entwickelt worden seien: des Europäischen bzw. den nationalen Qualifikationsrahmens, des europäischen Leistungspunktesystems, des EUROPASS und der Validierung non-formalen und informellen Lernens.

2 – Anschließend geht der Sachverständige der Frage nach, nach welchem Kompetenzverständnis die unterschiedlichen Bildungs- und Berufsbildungssysteme der Europäischen Union vergleichbar gemacht werden könnten.

Der Bezugspunkt der Überlegungen der EU sei der Europäische Qualifikationsrahmen auf acht Niveaus. Man habe sich darauf verständigt, diese Stufung nun auf nationaler Ebene umzusetzen, wobei der Europäische Qualifikationsrahmen als Bezugsrahmen diene, indem jedes Niveau mit den Elementen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen beschrieben werde. Neben dem Problem, dass der EQR eine starke Dominanz der Hochschulseite aufweise, sieht Herr Nehls das eigentliche Problem darin, dass Kompetenz im EQR neben Wissen und Fertigkeit gestellt werde. Im Bereich der dualen Ausbildung spreche man aber von beruflicher Handlungskompetenz, die – wie die Kultusministerkonferenz treffend formuliert habe – die Einheit von Fachkompetenz, Sozialkompetenz und Humankompetenz sei. Der Europäische Qualifikationsrahmen folge einer ganz anderen Logik, indem eine Parallelität von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen postuliert werde, die nicht mit einer einheitlichen beruflichen Handlungskompetenz kompatibel sei. Es sei daher sehr schwierig die duale Berufsausbildung in den Europäischen Qualifikationsrahmen einzuordnen. Auch andere europäische Länder machten die Erfahrung, dass es eine Barriere für beruflich Qualifizierte gebe und die höchsten drei Niveaustufen exklusiv für die Hochschulen reserviert blieben. Dies sei, so die Bewertung des Sachverständigen, aus Sicht der Berufsbildung nicht akzeptabel.

Für Deutschland strebe man daher eine Öffnung der obersten Niveaus auch für beruflich Qualifizierte an. Für diese Öffnung bieten die Akademien des Handwerks in Baden-Württemberg nach Ansicht des Sachverständigen eine gute Voraussetzung. Aber auch ohne den Weg über die Akademien sollten alle beruflich Qualifizierten generell im Rahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung nach BBiG Zutritt zu den oberen Niveaustufen haben.

Sehr viel Mühe sei darauf verwandt worden, für Deutschland eine eigene Kompetenzdefinition, die sich an beruflichen Handlungskompetenzen orientiere, zu entwickeln. Dabei habe man eine Anforderungssituation anstelle eines abstrakten Niveaus beschrieben. Die berufliche Handlungskompetenz werde dabei durch die Fachkompetenz, die sich in Fertigkeiten und Wissen untergliedere, und durch die personale Kompetenz, die sich wiederum in Sozialkompetenz und Selbstkompetenz unterteile, definiert. Diese Unterteilung trage auch einem neueren Lernverständnis Rechnung: So sei es eigentlich Gemeingut, dass Bildung generell sich selbst als auch Strukturen zu hinterfragen habe. Niemand wolle schließlich „Skills Workers“, die kleinteilige Qualifikationsanforderungen bedienten. Vielmehr müsse ein umfassendes Kompetenzverständnis berücksichtigt werden. Das Herzstück des Entwurfs zum Deutschen Qualifikationsrahmen sei daher ab Niveaustufe 6 eine Parallelbeschreibung des Wissensbegriffs, der neben der Seite der wissenschaftlichen Grundlagen auch die Begrifflichkeiten „berufliches Wissen“ und „berufliche Tätigkeit“ integriere. Gegen diesen Entwurf sei gegenwärtig ein Rollback der Hochschulen angelaufen, die die oberen Niveaustufen exklusiv für sich beanspruchten.

Der Sachverständige verweist in diesem Zusammenhang auf das österreichische Y-Modell, welches sich ab der sechsten Niveaustufe in eine Säule für die Hochschulen und eine Säule für die beruflich Qualifizierten untergliedert. Dieses Modell hält Herr Nehls für völlig ungeeignet, da es die Frage der Durchlässigkeit und der gegenseitigen Akzeptanz erschwere.

3 – Mit der Thematik der Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen schließt der Sachverständige seine Ausführungen.

Diese Thematik sei bisher in der bildungspolitischen Diskussion in Deutschland stark vernachlässigt worden. Es sei höchst erfreulich, dass im Zuge der Diskussion über die Europäisierung der beruflichen Bildung dieses Versäumnis nachgeholt werden könne. Die Europäische Kommission habe den Mitgliedsstaaten empfohlen, „competent bodies“ für die Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen zu gründen. Damit seien „zuständige Stellen“ und nicht – wie häufig missverstanden – die Kammern gemeint. Ein Vorbild könnten die Einrichtungen in Frankreich und Skandinavien sein, an denen man sich auch nach längerer Unterbrechung der Berufstätigkeit Kompetenzen bescheinigen lassen könne, die über informelles Lernen oder etwa die Volkshochschulen erworben worden seien.

In Deutschland bestehe heute bereits die Möglichkeit, über eine sogenannte Externenprüfung eine ordentliche Abschlussprüfung abzulegen. Ausgehend von diesem Instrument sei es erstrebenswert, die Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen auch in Deutschland auf breiterer Basis zu ermöglichen.

2.1.1.2.3 Herr Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

Der Sachverständige Herr Prof. Dr. Esser, Leiter der Abteilung Berufliche Bildung beim Zentralverband des Deutschen Handwerks, beschäftigt sich mit der Optimierung der Übergänge ins duale System (1), der Verzahnung von Allgemeinbildung und Berufsbildung und der Optimierung der Berufsvorbereitung (2) und der Europäisierung der beruflichen Bildung (3).

1 – Zum Fragenblock der Optimierung der Übergänge seien drei Problemlagen zu verorten.

Die erste betreffe die Problematik der Ausbildungsvoraussetzungen bei gestiegenen Anforderungen, die zweite das quantitative und konjunkturabhängige Ausbildungsplatzangebot und die dritte das Berufswahlverhalten von Schulabgängerinnen und Schulabgängern und die Mismatch-Problematik auf dem Arbeitsmarkt.

Vorweg bemerkt der Sachverständige, dass das Übergangssystem in jüngeren Studien des BiBB durchaus Funktionalität bewiesen habe und daher deutlich keine „Warteschleife“ darstelle. Gerade wenn man das duale System präferiere, bedürfe es eines funktionierenden Übergangssystems. Dies bedeute, dass im Be-

reich des Übergangs Lösungen vorhanden sein müssten, die das Problem der Ausbildungsreife angehen würden und Marktschwankungen sowohl auf Angebots- wie auch auf Nachfrageseite kompensieren könnten. Eine weitere Maßnahme, die für das Übergangssystem durchaus angemessen sei, wie auch die BiBB-Studie zeige, der Erwerb höherer Schulabschlüsse.

Die erste Problemlage betrifft nach Einschätzung des Sachverständigen die Ausbildungsreife. Bei Defiziten in der Ausbildungsreife sei nach den Erfahrungen des Ausbildungspakts das Instrument der Einstiegsqualifizierung sehr nützlich. Mittlerweile würden 60 % der Betriebe diese EQJ-Maßnahmen betreiben sowie im Nachgang entsprechende Ausbildungsverträge anbieten. Die Einstiegsqualifizierung sei somit ein erfolgreiches Konzept, um ausbildungsvorbereitende Impulse zu geben und Ausbildungsverträge anzubahnen. Ein weiterer Lösungsansatz könnten eventuell Ausbildungsbausteine sein, wobei dadurch nach Auffassung des Sachverständigen nicht die Modularisierung des Ausbildungssystems befördert werden dürfe. Sollte es aber durch Ausbildungsbausteine gelingen, Defizite im Rahmen der Ausbildungsreife abzubauen als auch Marktschwankungen auszugleichen, indem denjenigen, die qualifizierte Ausbildungsbausteine vorweisen könnten, diese zeitlich (nicht inhaltlich) auf die Ausbildung angerechnet würden, dann könnten auch Ausbildungsbausteine ein Lösungsansatz sein. In diesem Zusammenhang seien die Ergebnisse im JOBSTARTER CONNECT-Projekt abzuwarten.

Die zweite Problemlage hinsichtlich der Übergänge sieht Herr Prof. Esser im Umfang des Ausbildungsplatzangebots. Die Mobilisierung der Ausbildungskapazitäten werde im Ausbildungspakt erfolgreich betrieben. So seien durch den Ausbildungspakt im Krisenjahr 2009 mehr unbesetzte als besetzte Ausbildungsstellen zu verzeichnen gewesen, sodass ausbildungswillige und ausbildungsfähige Jugendliche ausgebildet werden konnten. Insbesondere das Handwerk liege mit einer Ausbildungsquote von annähernd 10 % weit über dem, was andere Wirtschaftsbereiche in dieser Hinsicht leisteten. Das Handwerk fordere das duale System nicht nur, sondern fördere es auch, in dem es entsprechende Ausbildungsmöglichkeiten und -kapazitäten schaffe. Ein Problem seien allerdings die regionalen Schwankungen und die mangelnde Mobilität der Jugendlichen. So gebe es in Halle deutlich mehr Kfz-Ausbildungsplätze als Bewerber, während dieses Verhältnis z. B. in Stuttgart umgekehrt sei.

Die dritte Problemlage besteht, so Herr Prof. Dr. Esser, im Berufswahlverhalten der Jugendlichen und den dadurch entstehenden Mismatch-Problemen auf dem Ausbildungsmarkt. Er wendet sich daher der Thematik der Berufsorientierung zu. Der Sachverständige betont, dass man von einer „funktionalen Differenzierung“ ausgehen müsse. Dies bedeute, dass eine Schulbildung nicht dazu da sei, Berufslichkeit herzustellen, und die Berufsbildung nicht zur Ausbildung von Allgemeinbildung da sei. Sein Ansatz der Optimierung von Übergängen setze daher auch nicht im dualen System an, sondern in den allgemein bildenden Schulen, um nicht „Reparaturdidaktik“ im dualen System zu betreiben, sondern „Prävention“ in den allgemein bildenden Schulen zu leisten. Man müsse diesen Ansatz natürlich mit den Schulen diskutieren und überprüfen, inwiefern eine methodisch-didaktische Öffnung des Unterrichts an dieser Stelle möglich sei. Es gehe nicht um Berufsqualifizierung in der Schule, sondern um die Affinität der Schülerinnen und Schüler zu beruflichen Anforderungen und um ein anderes methodisch-didaktisches Selbstverständnis an den Schulen. Es gehe um handlungsorientierten Unterricht und unter dem Stichwort „Bildungspartnerschaft“ um regionale Bildungsnetzwerke, um erweiterte Möglichkeiten des Organisierens von Lehren und Lernen aufzutun. Dabei seien besonders für Problemschülerinnen und Problemschüler, denen abstraktes Lernen im Vergleich zu konkretem Lernen schwerer falle, andere Lernumgebungen wichtig. In diesem Zusammenhang seien auch die Bildungszentren, die gegebenenfalls auch mit Schulen unter dem Stichwort „integrierter Unterricht“ kooperieren könnten.

Als Zwischenfazit hält der Sachverständige fest, dass sich Lern- und Lehrmöglichkeiten näher an der Wirtschaft orientieren sollten und eine weitere Verschulung zu vermeiden sei, da es wenig hilfreich sei, Übergangsbereiche in Schulen zu organisieren. Schülerinnen und Schüler bräuchten andere Lehr- und Lernumgebungen und damit verbunden andere Erfolgs- und Misserfolgserfahrungen, um ausbildungsreif in eine Ausbildung überführt zu werden.

Nun bezieht der Sachverständige zur Verkürzung von Ausbildungszeiten Stellung. So lehnt er diese ab, da es gerade aus Sicht des Handwerks nichts Besseres als eine solide Basisqualifizierung gebe. Schülerinnen und Schüler bräuchten bis zu einem Jahr, um in der betrieblichen Wirklichkeit anzukommen und für Ausbildungsinhalte voll aufnahmefähig zu sein. Außerdem senke eine fundierte Ausbildung das Arbeitsmarktrisiko erheblich. So sei gerade in Anbetracht des häufigen Wechsels von Handwerkern in andere Wirtschaftsbereiche eine dreijährige Berufsausbildung mit ihrer Sozial- und Methodenkompetenz von hoher Bedeutung.

2 – Im Folgenden geht Herr Dr. Esser auf die bessere Verzahnung von Allgemeinbildung und Berufsbildung und der Optimierung der Berufsvorbereitung ein.

Unter dem Stichwort der „Bildungskette“ sollten ab der siebten Klasse gezielt mit begleitenden Maßnahmen, die neben den Lernstandsfeststellungen auch sogenannte Kompetenzchecks umfassten, begonnen werden. Ziel dieser Kompetenzchecks sei es, die berufliche Interessenlage und Möglichkeiten der Schülerinnen und Schüler zu erkunden und auf dieser Basis ein entsprechendes „Berufscoaching“ – das sei zunächst noch als Arbeitsbegriff zu verstehen – in den Schulen zu organisieren. Dies geschehe mit der Intention, eine systematische Berufsorientierung durch eine individualisierte Begleitung der Schülerinnen und Schüler zu gewährleisten, um so den Berufswunsch zu konkretisieren und die Kontaktaufnahme mit der Wirtschaft im Sinne einer Bildungspartnerschaft zu erreichen.

Diese Maßnahmen könnten durch die Einführung eines Lernfelds „Ökonomische Bildung“ in den allgemein bildenden Schulen flankiert werden. Der ZDH habe dazu unter Mitarbeit renommierter Wissenschaftler ein entsprechendes Konzept erarbeitet, das zurzeit ausdifferenziert werde. Es gehe nicht darum, den Schülerinnen und Schülern ökonomische Prinzipien aus der Volkswirtschaftslehre zu vermitteln. Vielmehr solle dieser handlungsorientierte Ansatz dazu dienen, dass Schülerinnen und Schüler ein ökonomisches Rollenverständnis entwickeln und im Bereich der Schülerwirklichkeit Alltagssituationen ökonomisch reflektieren könnten. Die Schülerinnen und Schüler selbst hätten in Befragungen angegeben, dass sie in diesem Bereich Defizite sähen und sie auf die Lebenswirklichkeit der Wirtschaft vorbereitet werden wollten.

Ein weiterer Ansatz sei die Kooperation zwischen Schule und Bildungszentren. Herr Prof. Dr. Esser verweist hierbei auf das BMBF-Projekt „Azubi in spe“ in Baden-Württemberg. Im Zuge dieses Projektes werde die Lern- und Erfahrungsumgebung von überbetrieblichen Ausbildungszentren genutzt, um eine Berufsorientierung zu organisieren und um die Ausbildungsreife zu fördern. Nun gelte es, dieses sehr gut nachgefragte Projekt in feste Strukturen zu überführen. Man müsse wegkommen, so die Überzeugung des Sachverständigen, von der alten Idee der Berufsberatung in Arbeitsämtern.

Zur Förderung von Ausbildungsreife, Erhöhung der Übergangsquote ins duale System und Senkung der Abbrecherquote fordere das Handwerk, eine konsequente Wertschätzungsbetrachtung, wie sie gerade auch in die nationale Bildungsstrategie des BMBF integriert worden sei. Wolle man in diesen Bereichen wirklich eine signifikante Verbesserung erzielen, so müsse der Zusammenhang von frühkindlicher Erziehung, Bildung und Erziehung in der Schule und der Qualifizierung im Berufsbildungssystem stärker in den Fokus gestellt werden. Eine fehlende Ausbildungsreife sei häufig die Folge einer mangelnden Schulreife. Deshalb müsse man deutlich konsequenter am Kettenglied der frühkindlichen Erziehung – insbesondere bei der Sprachförderung – ansetzen. Der Dresdner Bildungsgipfel habe entsprechende Ziele formuliert; nun seien die offenen Fragen bezüglich der Finanzierung zu klären. Auch eine rhythmisierte Ganztagsschule könnte ein wichtiges Konzept sein, um den Schülerinnen und Schülern ein sinnvolles Tagesprogramm zu offerieren, denn der Vormittag alleine reiche als Zeitfenster für Bildung und Erziehung nicht aus.

Zum Thema des verbesserten Übergangs vom dualen Ausbildungssystem an die Hochschulen bemerkt Herr Dr. Esser, dass es eine Tendenz zur Höherqualifizierung gebe, der jedoch nicht mit einer verstärkten Akademisierung begegnet werden müsse. Er gehe von zwei gleichberechtigten Säulen, nämlich der akademischen und der beruflichen Bildung, aus. Auch in Zukunft werde das Zusammenspiel von intentionalem Lernen und dem Sammeln von Berufserfahrung benötigt.

Der ZDH fordere deshalb auch eine Exzellenzinitiative für die berufliche Bildung, um deren Stellenwert darzustellen und die Potenzialstrukturen der beruflichen Bildung zu unterfüttern und auszubauen.

3 – Abschließend beschäftigt sich Herr Dr. Esser mit dem Thema der Europäisierung der beruflichen Bildung.

Der ZDH setze auf EUROPASS und sei Streiter für die Einführung des Deutschen Qualifikationsrahmens. Der DQR enthalte die Folien für eine echte Bildungsreform, wie sie sich in Deutschland und Europa abzeichne, und habe den notwendigen nationalen wie internationalen Diskurs darüber angestoßen. Im Zuge der Einführung des DQR werde über Bildungsinhalte, Fachkompetenzen und personale Kompetenzen als Bildungsziele für alle Bereiche des Bildungssystems sowie über Vermittlungsmethoden und über Qualitätssicherung diskutiert. Auch wenn die Umsetzung Zeit benötige, sei diese systemübergreifende Diskussion die Grundlage für eine echte Reform. Der erste wichtige Schritt sei getan und zielführende Lösungen seien angelegt.

2.1.1.2.4 Herr Prof. Dr. Dietmar Frommberger

Der Sachverständige Herr Prof. Dr. Frommberger, Inhaber des Lehrstuhls Berufspädagogik im Institut für Berufs- und Betriebspädagogik (IBBP) an der Universität Magdeburg, strukturiert seinen Vortrag entlang der fünf an ihn gestellten Fragenkomplexe. Demnach ergibt sich folgende Gliederung: Anerkennung (1) und Konzeption von Ausbildungsbausteinen (2), Gewährleistung der Durchlässigkeit an den Schnittstellen zwischen allgemeiner, beruflicher und hochschulischer Bildung (3), die internationalen Erfahrungen mit Bausteinmodellen (4) und eine Beurteilung des Pilotprojekts „Eurolevel“ (5).

1 – Einleitend geht Herr Prof. Dr. Frommberger der Frage der Anerkennung von Ausbildungsbausteinen nach.

Dabei müsse zwischen der Begrifflichkeit der Anerkennung, welche auf die Akzeptanz eines erworbenen Abschlusses für die Zulassung zu einem nachfolgenden Bildungsgang abziele, und der Anrechnung, welche eine zeitliche oder inhaltliche Verkürzung des nachfolgenden Bildungsganges bezeichne, unterschieden werden. Diese häufig nicht getroffene Unterscheidung sei aber gerade in Hinblick auf die Frage der Ausbildungsbausteine sehr wichtig. Der Sachverständige macht im Folgenden zwei Anmerkungen zu den Leitfragen.

Erstens definiere das Berufsbildungsgesetz an vielen Stellen die Frage der Anerkennung und Anrechnung und lasse diese bei Ausbildungsbausteinen in vielen Fällen zu. Allerdings dominiere bisher die Anerkennung zuvor erbrachter Ausbildungs- und Unterrichtsleistungen als eine Form der Voraussetzung für die Zulassung zur Ausbildung. Die Anrechnung vorab absolvierter Ausbildungsbausteine und Qualifikationsbausteine auf eine betriebliche Berufsausbildung, die dann zu einer Verkürzung der Erstausbildung führe, sei hingegen sehr selten. Die Ursachen dafür lägen zum Teil in den ökonomischen Motiven der Betriebe, zum Teil in fehlender Transparenz in Hinsicht auf die Ausbildungsqualität, die im Rahmen von Ausbildungsbausteinen vermittelt werde. Wenn Ausbildungsbausteine entwickelt und angeboten würden, sei es dringend notwendig, eine transparente und verbindliche Möglichkeit der Anrechnung zu gewährleisten. Dies könne einerseits, um die Attraktivität der Ausbildungsbausteine und die damit verbundene Nachfrage erhöhen, andererseits, um die Motivation der Jugendlichen innerhalb dieses Ausbildungsweges steigern.

Zweitens müsse der Bedarf an Ausbildungsangeboten für leistungsstärkere und leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler differenziert betrachtet werden: Zum einen gebe es mit Blick auf die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt einen – regional sehr unterschiedlichen – quantitativen Bedarf, insbesondere in Zeiten eines deutlichen Nachfrageüberhangs. Viele junge Leute mit guten Schulabschlüssen bekämen keine Chance, eine ordentliche Berufsausbildung zu absolvieren. Auf dem Ausbildungsstellenmarkt zeige sich auf der Basis quantitativer Kennzahlen somit ein Bedarf, Anschlussmöglichkeiten zu gewährleisten.

Zum anderen bestehe ein qualitativer Bedarf an einer äußeren Differenzierung der Ausbildungsangebote. Die Anforderungen der beruflichen Erstausbildung im Handwerksbereich, im kaufmännischen Bereich und im Facharbeiterbereich seien in den letzten 20 Jahren enorm angestiegen. Gleichzeitig sei die Klientel derer, die sich für eine Berufsausbildung entschieden, deutlich heterogener geworden und umfasse von Abiturientinnen und Abiturienten bis hin zu Schulabsolventinnen und -absolventen ohne Abschluss eine enorme Bandbreite mit unterschiedlichsten Lernvoraussetzungen. Somit gebe es einen Bedarf der Differenzierung.

Mit dieser Differenzierung der Ausbildungsangebote sind nach Auffassung des Sachverständigen aber auch Probleme verknüpft. Das erste, auch im internationalen Kontext feststellbare Problem sei, dass Ausbildungsbetriebe lediglich anlernten, anstatt auszubilden und auf der Basis eines oder mehrere Ausbildungsbausteine Personal mit geringen Personalkosten beschäftigten. Dieser Mitnahmeeffekt sei ein Missbrauch der Ausbildungsbausteine, der vermutlich eintreten werde. Außerdem bestehe die Gefahr des Qualitätsverlustes, da die notwendige Tiefe und Breite der beruflichen Fach- und somit Handlungskompetenz nicht vermittelt werde, sofern Ausbildungssteine nur den Praxisteil, aber nicht den Theorieteil abdecken würden.

2 – Daran anschließend beschäftigt sich Herr Prof. Dr. Frommberger mit der Konzeption von Ausbildungsbausteinen.

Ausbildungsbausteine müssten unmittelbar auf Ausbildungsberufe ausgerichtet sein. Sollten sie in Form von Zusatzqualifikationen angeboten werden, so sollten sie eng mit Weiterbildungsberufen, d. h. mit den Fortbildungsverordnungen und Fortbildungsregelungen, abgestimmt sein. Vorteilhaft sei der Bezug der Ausbildungsbausteine auf die Kernqualifikation, etwa ein Berufsfeld oder die entsprechende Berufsgruppe. Als Beispiel hierfür führt Herr Prof. Dr. Frommberger den Baubereich an: Hier gebe es das Berufsfeld Bau und die Berufsgruppen Ausbau, Tiefbau und Hochbau. Darauf bezogen, sozusagen als Kernqualifikationen, seien die Ausbildungsbausteine zu definieren.

Die Gewährleistung zusammenhängender und sinnhafter Berufsbilder erfolge durch die Aufrechterhaltung der Zwischen- und Abschlussprüfungen, gegebenenfalls auch unter Einbeziehung des Modells der gestreckten Abschlussprüfung, welches sich auch zunehmend im Rahmen von Neuordnungsverfahren durchsetze. Geprüfte Ausbildungsbausteine sollten nur einen Teil der Berufsausbildung im vollständigen Ausbildungsberuf substituieren. Der Sachverständige schlägt dabei ein Verhältnis von etwa 1:1 vor: Die Abschlussprüfung zähle demnach 50 % und die Teilprüfungen auf der Basis von Ausbildungsbausteinen flößen ein.

3 – Im Folgenden bezieht sich der Sachverständige auf die Gewährleistung der Durchlässigkeit an den Schnittstellen zwischen allgemeiner, beruflicher und hochschulischer Bildung.

Hierzu gebe es eine Vielzahl an Strategien und Ansätzen, die national und international praktiziert würden. Praxis sei es derzeit, die Tauschwerte bewährter Abschlüsse zu erhöhen, ohne Aus- und Weiterbildungen inhaltlich oder methodisch zu ändern. Die Politik argumentiere, dass der Tauschwert beruflicher Bildung erhöht und der Zugang zur Hochschule geöffnet werden müsse, wie überhaupt dieser Gedanke aus der Tradition der Berufspädagogik schon sehr lange bekannt sei und zurück bis in die Weimarer Republik reiche. Diese Zielsetzung einer Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte setze sich in der Hochschulgesetzgebung der Länder durch und es gebe eine entsprechende Vereinbarung der Kultusministerkonferenz.

Wenn man nun aber beruflich qualifizierte Personen zu den Hochschulen zulasse, so stelle sich die Frage, wie diese tatsächlich das Wissen und Können und somit die Kompetenzen für zukünftige Bildungsgänge erwerben könnten. Zukünftig müsse auch den Inhalten und Methoden der Bildungsgänge mehr Beachtung geschenkt werden, um die Durchlässigkeit an den Schnittstellen zu erhöhen. In diesem Zusammenhang komme den beruflichen Schulen eine immer bedeutendere Rolle zu.

Eine Durchlässigkeit unter Berücksichtigung des europäischen Kontextes könne durch die Weiterentwicklung und Erprobung der nationalen Umsetzung der der-

zeitigen Instrumente der Europäischen Union – EQF, ECVET, Learning Outcomes – erreicht werden.

4 – Der Sachverständige erläutert nun die internationalen Erfahrungen mit Bausteinmodellen.

International gebe es ordnungspolitisch und didaktisch-curricular unterschiedliche Bausteinmodelle. Strikt abzulehnen sind dabei nach Auffassung des Sachverständigen fragmentierte Bausteinmodelle, wie sie im angelsächsischen Raum zu finden seien, denn diese seien mit ganz anderen Strukturfunktionen verknüpft als diejenigen Modelle, denen die berufliche Erstausbildung im deutschen dualen System zugrunde liege. Interessant könnten Modelle sein, in denen ganzheitliche Aus- und Weiterbildung mit einer sukzessiven Kompetenzentwicklung auf der Basis von Bausteinen verknüpft werde. Dabei solle eine eigenständige Gesamtabschlussprüfung neben den formativen Teilprüfungen stehen.

Bei einem internationalen Vergleich von Berufsausbildungssystemen müsse man sich bewusst sein, dass es sich im Ausland häufig um schulische Systeme handle, bei denen eine Anrechnung selbstverständlich sei. In Deutschland sei die Situation eine andere, da eine Anrechnung durch die Ausbildungsbetriebe erfolgen müsse. Insofern sei eine transparente und verbindliche Anrechnung keinesfalls gegeben. Ein gutes Vorbild für eine regionale und lokale, bildungsbereichsübergreifende Abstimmung etwa zwischen Hochschulen und beruflichen Schulen seien die Niederlande, da dort die Übergänge systematisch, didaktisch und pädagogisch mit Blick auf die Curriculumentwicklung vorbereitet würden. Zudem sei dort eine entsprechende Beratung obligatorisch, wodurch eine didaktische Untermauerung der erteilten Berechtigung stattfinde.

5 – Zum Abschluss seiner Ausführungen wendet sich Herr Prof. Dr. Frommberger dem Pilotprojekt „Eurolevel“ als einem möglichen Instrument der Anerkennung und Anrechnung zu.

„Eurolevel“ sei Bestandteil der Pilotinitiative des BMBF zur Erprobung des europäischen Leistungspunktesystems ECVET in der beruflichen Bildung in Deutschland. Eines der zehn „Eurolevel“-Projekte stünde unter der Federführung des Kultusministeriums Baden-Württemberg. Das Projekt „Eurolevel“ ziele nicht auf die grenzüberschreitende Mobilität, sondern auf die Mobilität, Anerkennung und Anrechnung an den Schnittstellen zwischen dualer Ausbildung und vollzeitschulischer Ausbildung ab. Geprüft werde vor allem die Anwendung zentraler Elemente des ECVET-Ansatzes, wobei sich die Frage der Anrechnung hierbei ausgesprochen schwierig gestalte. Schon die Frage der Anerkennung sei schwierig genug, die Frage der Anrechnung sei aber noch schwieriger zu lösen. „Eurolevel“ sei ein sehr gut strukturiertes und vernetztes Projekt, jedoch stecke es noch in der Erprobungsphase und könne daher noch keine endgültigen Ergebnisse liefern.

2.1.2 Öffentliche Anhörung am 4. März 2010 zum Thema „Duales System – gemeinsame Leistung von Wirtschaft und Schule“

2.1.2.1 Beschreibung der Anhörung

Am 4. März 2010 fand im Landtag von Baden-Württemberg als Teil der 3. Sitzung der Enquetekommission eine rund zweieinhalbstündige öffentliche Anhörung zum Thema „Duales System – gemeinsame Leistung von Wirtschaft und Schule“ statt.

Es wurden folgende sachverständige Personen angehört (in der Reihenfolge der Anhörung)

- Frau Eva-Maria Rühle

  Vorsitzende des Bundes- und Landesausschusses Berufsbildung im DEHOGA Bundes- und Landesverband

- Herr Martin Sambeth

  Gewerkschaftssekretär, IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg

- Herr Prof. Dr. Reinhold Weiß

  Ständiger Vertreter des Präsidenten und Forschungsdirektor des Bundesinstituts für Berufsbildung

- Herr Prof. Dr. Eckart Severing

  Geschäftsführer des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung und Außerordentlicher Professor am Institut für Pädagogik der Universität Erlangen Nürnberg

- Herr OStD Eugen Straubinger (nur bei der nicht öffentlichen Sitzung)

  Schulleiter der Philipp-Matthäus-Hahn-Schule, Gewerbliches Schulzentrum, Balingen

- Herr Rudi Breitenberger (nur bei der nicht öffentlichen Sitzung)

  Ausbildungsleiter der Valeo Wischersysteme GmbH, Bietigheim-Bissingen

Zur Vorbereitung auf die Anhörung stellte die Enquetekommission folgende Leitfragen:

Frau Eva-Maria Rühle und Herr Martin Sambeth

1. Wie beurteilen Sie die Kooperation zwischen beruflichen Schulen und Kammern bzw. Ausbildungsbetrieben während der Berufsausbildung sowie die Aussagekraft der Ausbildungsabschlussprüfungen unter dem Anspruch der Kompetenzorientierung? Wie kann die Flexibilität der Lernzeiten im Wechsel von schulischer und betrieblicher Ausbildung erhöht und die Kooperation zwischen unterschiedlichen Lernorten optimiert werden? Welchen weiteren Handlungsbedarf sehen Sie?
2. Welche Maßnahmen sind zur Attraktivitätssteigerung der dualen Ausbildung insbesondere hinsichtlich der Ausbildungsqualitäten in den Betrieben, den Berufsschulen, der Lehrkräfte sowie der Ausbilder und Prüfer erforderlich?
3. Durch welche Maßnahmen kann die Ausbildungsreife der Auszubildenden weiter verbessert werden und wie kann der Übertritt nicht berücksichtigter Bewerber in das duale Ausbildungssystem erleichtert werden? Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang das Bundesverfassungsgerichtsurteil von 1980 zum Ausbildungsplatzförderungsgesetz? Wie schätzen Sie die Wirkung des „Bündnisses zur Stärkung der beruflichen Ausbildung in Baden-Württemberg“ ein? Gibt es branchenspezifische Unterschiede in den Abbrecherzahlen und wie sind diese gegebenenfalls zu erklären? Wie können die niedrigen Abbrecherquoten noch weiter gesenkt werden? Welche Erkenntnisse liegen über den Verbleib der Abbrecher vor und welche qualifizierenden Anschlussmöglichkeiten sind aus Ihrer Sicht erforderlich?
4. Welche Möglichkeiten sehen Sie, eine Verzahnung zwischen Übergangssystem, vollzeitschulischen Angeboten und dualer Ausbildung zu verbessern? Unter welchen Voraussetzungen kann aus Sicht der Betriebe und der Gewerkschaften eine Anerkennung von im Übergangssystem oder in den beruflichen Vollzeitschulen erworbenen Qualifikationen gewährleistet werden? Wie kann insbesondere das Modell des doppelqualifizierenden Berufskollegs – Verzahnung mit den dualen Ausbildungsberufen – optimiert werden?

Herr Prof. Dr. Reinhold Weiß

1. Welche Anforderungen stellt die Veränderung der Wirtschaftsstruktur durch den Rückgang in produktionsnahen Wirtschaftsfeldern und die Zunahme bei unternehmensnahen und personenbezogenen Dienstleistungen an das duale Ausbildungssystem? Welche Konsequenzen hat dies für die Anforderungen an zu gewinnende Auszubildende im dualen System? Was sollte ein modernes Schulsystem im allgemeinen Bildungsbereich leisten, um diesen gerecht zu werden? Welche Ziele sollte eine Qualitätssicherung der betrieblichen Berufsausbildung verfolgen?

2. Wie schätzen Sie die branchenspezifischen Folgen der demographischen Entwicklung, darunter insbesondere den sich abzeichnenden Fachkräftemangel, für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg ein? Gibt es in diesem Zusammenhang Vorschläge zur Senkung der Abbrecherquote und zur effektiveren Reintegration in das Ausbildungssystem?
3. Durch welche Maßnahmen kann ein optimaler Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Betriebsgrößen und regionalen Spezifika in Baden-Württemberg – erreicht werden? Wie kann die Ausbildung in neuen und innovativen Wachstumsbranchen weiter gefördert werden?
4. Wie können die Anreize zur Ausbildung für potenzielle Ausbildungsbetriebe erhöht und Hindernisse und Kosten minimiert werden? Wie beurteilen Sie generell die bestehende Kostenstruktur in der dualen Ausbildung, wo sehen Sie Potenzial für eine weitere Effizienzsteigerung und welche Priorisierung empfehlen Sie für einen optimalen Ressourceneinsatz?
5. Wie schätzen Sie neben den Kosten die strukturellen und organisatorischen Hindernisse für potenzielle Ausbildungsbetriebe ein? Wie beurteilen Sie hierbei die zukünftige Funktion der überbetrieblichen Ausbildungsstätten? Welche Chancen und Risiken sehen Sie in diesem Zusammenhang bei der Verbundausbildung?

Herr Prof. Dr. Eckart Severing

1. Welche Reformen sind aus Ihrer Sicht im dualen Ausbildungssystem Deutschlands notwendig und wie könnten mögliche Schritte aussehen?
2. Inwieweit halten Sie eine Neuordnung der Berufsbilder durch die Strukturierung in Berufsgruppen mit gemeinsamen Ausbildungsbausteinen unter Wahrung des Berufsprinzips für sinnvoll und realisierbar? Wie beurteilen Sie das Angebot von Berufsbildern mit zweijähriger Ausbildung? Welche Gestaltungsmöglichkeiten besitzen bei einer Neuordnung der Berufsbilder jeweils das Land, der Bund und die Sozialpartner? Wie bewerten Sie die seit der Reform des BBiG gemachten Erfahrungen und wo sehen Sie weiteren Reformbedarf?
3. Welche Möglichkeiten können sich durch die Einführung von Ausbildungsbausteinen für lernschwache und lernstarke Schülerinnen und Schüler eröffnen? Inwieweit gibt es eine Konkurrenzlage zwischen Bachelor und dem oberen Segment des dualen Systems und wie könnte die Attraktivität der dualen Ausbildung in diesem Fall erhöht werden?
4. Wie kann – auch unter dem Aspekt der zunehmenden Internationalisierung – eine Anerkennung der erworbenen Kompetenzen im dualen System sichergestellt werden und welche Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang den allgemein bildenden Inhalten der beruflichen Schulen zu?
5. Wie kann das flächendeckende Ausbildungsangebot in Baden-Württemberg angesichts der Zersplitterung der Berufsbilder aufrechterhalten werden?

2.1.2.2 Inhaltlicher Kurzbericht zur Anhörung

2.1.2.2.1 Frau Eva-Maria Rühle

Frau Rühle, Vorsitzende des Bundes- und Landesausschusses Berufsbildung im DEHOGA Bundes- und Landesverband, trägt als erste Sachverständige zum dualen System als gemeinsamer Leistung von Wirtschaft und Schule vor. Im ersten Abschnitt ihres Vortrags geht sie auf die Qualität und Kooperationsmöglichkeiten der Ausbildung ein (1). Im Mittelteil beschäftigt sie sich mit der Attraktivität der dualen Ausbildung (2) und am Ende mit der Problematik eines erfolgreichen Übergangs von der Schule in eine duale Ausbildung (3).

1 – Die Qualität der dualen Ausbildung in Baden-Württemberg wird von der Sachverständigen als sehr hoch eingeschätzt. Dazu trage die besonders enge Kooperation zwischen beruflichen Schulen und Kammern bzw. den Ausbildungsbetrieben während der Berufsausbildung bei.

Die Abstimmung zwischen Wirtschaft und Berufsschule sei sehr erfolgreich und es finde auch ein intensiver Austausch zwischen den Partnern in regelmäßigen Intervallen statt. So gebe es zahlreiche gemeinsame Aktivitäten wie Berufswettbewerbe, die auf Bundesebene oder auch auf internationaler Ebene ausgetragen würden, als auch Ausbildungsseminare, in denen sich der DEHOGA derzeit stark engagiere. Ein wichtiger Punkt sei in diesem Zusammenhang die „Chemie“ zwischen den handelnden Personen und dass das partnerschaftliche Miteinander gepflegt werde.

Um die Flexibilität der Lernzeiten im Wechsel von schulischer und betrieblicher Ausbildung zu erhöhen, seien die hohen saisonalen und regionalen Schwankungen, als auch branchenbezogene Besonderheiten des Gastgewerbes zu beachten. So würde ein Tagungsbetrieb in Stuttgart seine Auszubildenden am liebsten in den Sommermonaten in die Schule schicken, während ein Ferienhotel am Bodensee dies am liebsten im Winter tun würde. Außerdem müssten die Unterschiede in den verschiedenen Fachstufen berücksichtigt werden. In der Gastronomie und Hotellerie würden demzufolge die Schüler der Grundstufe zum großen Teil gemeinsam beschult. Nach der Grundstufe und den Fachstufen 1 und 2 erfolge die Beschulung aber in Fachklassen.

Wichtig sei auch eine leichtere Flexibilisierung von Ausbildungsordnungen und deren Anpassung an den ständigen Wandel in der Wirtschaft. Die Praxisnähe der Lehrkräfte an beruflichen Schulen müsse durch mehr Betriebspraktika erhöht werden. So könne das Verständnis auf Seiten der Lehrkräfte für die einzelnen Branchen erhöht werden. Dies gelte natürlich auch für die Ausbilderinnen und Ausbilder bezüglich der schulischen Belange. Generell müsse organisatorischer Spielraum im Bereich der Schulzeit geschaffen und die Schulzeiten und Schulstunden noch effizienter genutzt sowie auf Fehlzeiten und Unterrichtsausfall geachtet werden.

In Bezug auf die Aussagekraft von Ausbildungsabschlussprüfungen unter dem Aspekt der Kompetenzorientierung verweist Frau Rühle auf die starke Verankerung von Handlungskompetenzen in der Ausbildungsordnung der Hotel- und Gaststättenberufe seit 1998. Die Handlungskompetenz werde in Form eines gastorientierten Gesprächs in der Prüfung abgeprüft. Beispielhafte Karrieren deutscher Fachkräfte ließen auf eine zuverlässige Prüfung schließen. Dennoch sei es schwierig, Handlungskompetenzen vergleichbar und messbar zu machen.

Die Sachverständige spricht sich zudem für eine stärkere Qualitätssicherung im Bereich der betrieblichen Ausbildung aus. Besonders in den Branchen im Dienstleistungsbereich müsse es Kontrollen geben. Hier reiche eine Kontrolle durch die IHK nicht aus. Notfalls müsse einem Betrieb die Ausbildungserlaubnis auch wieder entzogen werden. Zudem befürwortet Frau Rühle ständige Schulungen des Ausbildungspersonals, da eine einmalig abgelegte Ausbildereignungsprüfung allein nicht die notwendige Qualitätssicherung gewährleisten könne.

2 – Um die Attraktivität der dualen Ausbildung weiter zu steigern, ist nach Auffassung der Sachverständigen eine verstärkte Information zur Berufswahl und der dualen Berufswelt allgemein notwendig.

Derzeit bestehe ein Hang zu höheren Bildungsabschlüssen, daher müsse ausdrücklich auf die Karrieremöglichkeiten nach der dualen Ausbildung hingewiesen und diese positiv dargestellt werden. Dazu müsse die Berufsinformation an Schulen noch weiter ausgebaut werden. Zudem müsse an attraktiven Zusatzqualifikationen für junge Menschen gearbeitet werden, um die Ausbildung im dualen System attraktiver zu gestalten. Eine Eignungskontrolle von Ausbildungsstätten sei aus Sicht des DEHOGA und der Wirtschaft, dringend erforderlich.

Was die Sach- und Personalausstattungen der beruflichen Schule angehe, sei Baden-Württemberg recht gut aufgestellt. Regelmäßige Ausbilderschulungen und Ausbildereignungsprüfungen seien ebenso wie eine umfassende Fortbildung und regelmäßige fachpraktische Weiterbildung der Lehrkräfte in diesem Gewerbe unerlässlich. Auch gelte es, Möglichkeiten des Ausbildungsverbundes zu nutzen. Statt dem Ziel einer immer höheren Studierendenquote zu folgen, solle von allen Seiten eine reale Unterstützung des dualen Systems erfolgen, das weit mehr als eine „Ausbildungsalternative“ darstelle.

Im Rahmen der Diskussion um das Ausbildungsplatzförderungsgesetz spricht sich die Sachverständige gegen staatliche Eingriffe im Sinne einer Ausbildungs-

platzabgabe aus, denn diese würde keine zusätzlichen Ausbildungsplätze schaffen. Vielmehr sei die Beseitigung von Ausbildungshemmnissen und bürokratischen Belastungen wichtig. So müsse z. B. das Jugendarbeitsschutzgesetz nicht abgeschafft, aber doch gelockert und an die heutigen Umstände angepasst werden. Die Schichtzeitenregelung müsse von 22:00 Uhr auf 23:00 Uhr angehoben werden, um Jugendlichen mit Hauptschulabschluss, im Alter von 16 und 17 Jahren, in diesem Gewerbe eine Chance geben zu können.

Das Bündnis zur Stärkung der beruflichen Bildung in Baden-Württemberg wird von der Sachverständigen äußerst positiv bewertet. Es habe alle Erwartungen übertroffen. Ergebnisse wie die Einstiegsqualifikation, zweijährige Berufe oder die Ausbildungspaten bzw. Jugendbegleiter seien sehr positive Entwicklungen. Das Bündnis müsse daher weitergeführt werden, jedoch mit angepasster Zielsetzung: Das Image der dualen Ausbildung müsse sich bessern und die Jugendliche müssten früher in die duale Ausbildung integriert werden. Auch müssten kostspielige „Warteschleifen“ zugunsten der dualen Ausbildung beseitigt werden.

3 – Anschließend geht die Sachverständige auf die Frage des erfolgreichen Übergangs von der Schule in eine Ausbildung ein.

Zunächst sei es die Aufgabe der allgemein bildenden Schulen, die Ausbildungsreife der Jugendlichen zu verbessern. Die Vermittlung von Kern- und Schlüsselqualifikationen sei nicht die Aufgabe der Wirtschaft und müsse durch den Ausbau von frühpädagogischen Konzepten und durch Vorbereitung in der Schule in puncto Kommunikation, Teamfähigkeit und Pünktlichkeit gewährleistet sein. Angesichts der wirtschaftlichen Lage sei es nicht möglich, Schlüsselqualifikationen auf Kosten der Wirtschaft im Betrieb zu vermitteln. Auch müsse an den allgemein bildenden Schulen eine stärkere Einbindung der Berufsorientierung, etwa durch permanente Praxistage, erfolgen.

Um den Übertritt nicht berücksichtigter Bewerber in das duale System zu verbessern, sei die Einstiegsqualifikation mit Praxisbezug in den Betrieben eine gute Möglichkeit mit sehr hohen Übernahmequoten. Auch die gezielte Beratung für zweijährige Berufe sei eine Alternative, da diese derzeit gute Chancen am Arbeitsmarkt, zumindest in den Dienstleistungsberufen des Hotel- und Gaststättengewerbes, bieten würden. Außerdem habe sich gezeigt, dass viele dieser jungen Menschen nach einigen Jahren Berufstätigkeit auch noch das dritte Ausbildungsjahr absolvieren würden. Zweijährige Berufe könnten auch ein Weg sein, um die Zahl der Ausbildungsabbrüche zu reduzieren.

Die höchste Abbrecherquote gebe es im Bereich der Dienstleistungsberufe, was häufig die Folge von falschen Vorstellungen über den jeweiligen Beruf wäre. Auffällig sei leider auch der hohe Anteil von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss und Migrationshintergrund im Kreise der Abbrecherinnen und Abbrecher. Um diese Quote weiter zu senken, rät die Sachverständige zu einer realistischen Beratung vor einer Ausbildung, verbunden mit einer verbesserten Berufsorientierung durch Praktika, sowie dazu, die Eltern in die Berufsinformation einzubeziehen (insbesondere bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund). Frau Rühle rät außerdem zu einer weiteren Steigerung der Ausbildungsqualität, zur Schaffung von Zusatzqualifikationen für leistungsstärkere Auszubildende sowie zu einer größeren Durchlässigkeit zu weiteren Bildungsangeboten. Laut BiBB-Studie würde der überwiegende Teil der Abbrecherinnen und Abbrecher eine neue Ausbildung anfangen. Frau Rühle schlägt in diesem Zusammenhang eine gezielte Beratung in Richtung von zweijährigen Berufen vor. Die Modulausbildung sei hier keine Alternative.

Einer Verzahnung von vollzeitschulischen Angeboten mit der dualen Ausbildung steht die Sachverständige skeptisch gegenüber, da keine Arbeitsmarktfähigkeit gegeben sei. Möglicherweise gebe es hierfür im Banken- oder Versicherungssektor Bedarf, doch ansonsten könne der eigentliche Inhalt eines Dienstleistungsberufes, auch in einer noch so guten schulischen Ausbildung, nicht zielführend erlernt werden, denn Handlungskompetenz könne nur in der betrieblichen Praxis erworben werden. Denkbar seien Modelle wie z. B. zertifizierte Teilqualifikationen, jedoch bedürfe es dann unbedingt der Qualitätssicherung in Form von Standardisierung und Kontrolle durch eine zuständige Stelle. Eine Anerkennung könne außerdem nur in freiwilliger Form erfolgen, da jeglicher Zwang ein Ausbildungs-

hemmnis darstellen würde. Die Anerkennung von Qualifikationen, die im Übergangssystem oder in den beruflichen Vollzeitschulen erworbenen worden seien, werde derzeit in elf Ausbildungsberufen erprobt. Der DEHOGA – so das Resümee der Sachverständigen – wolle die daraus resultierenden Erfahrungsberichte abwarten. Bei positiven Erfahrungen sei man gegebenenfalls bereit, die bisher skeptische Einschätzung zu revidieren.

2.1.2.2.2 Herr Martin Sambeth

Der Sachverständige Herr Sambeth, zuständig für den Bereich beruflicher Bildung in der IGM-Bezirksleitung Baden-Württemberg, geht in seinen Ausführungen auf vier Themenkomplexe ein: Die Kooperation zwischen beruflichen Schulen und Betrieben (1), Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung der dualen Ausbildung (2), die Ausbildungsreife von Auszubildenden (3) und die Verzahnung zwischen dem Übergangssystem, vollzeitschulischen Angeboten und dualer Ausbildung (4).

1 – Zunächst setzt sich der Sachverständige mit dem Themenkomplex der Kooperation zwischen beruflichen Schulen und Betrieben auseinander.

Die Kooperation zwischen unterschiedlichen Lernorten werde immer wichtiger, was sich auch im novellierten Berufsbildungsgesetz widerspiegelt. Für die Zukunft sei es notwendig, Ausbildungsrahmenpläne und Berufsschulrahmenpläne zu integrieren, kompetenzorientierte Bildungspläne mit bundesweiter Verbindlichkeit zusammenzufassen.

Darüber hinaus sei es wichtig, dass es einen kontinuierlichen Austausch zwischen Ausbilderinnen und Ausbildern auf der einen Seite und Lehrerinnen und Lehrern auf der anderen Seite – beispielsweise durch gemeinsame Arbeitskreise – gebe. Es müssten gemeinsame Ausbildungsprojekte der Lernorte ebenso wie gemeinsame Weiterbildungsveranstaltungen mit Lehrerinnen und Lehrern und betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildern durchgeführt werden. Auch Betriebspraktika für Lehrkräfte wie auch eine Einbeziehung von betrieblichen Praktikern in die Unterrichtsgestaltung werden vom Sachverständigen vorgeschlagen. Zwar fänden viele dieser Maßnahmen heute bereits statt, doch wäre eine Bündelung der Tätigkeiten sinnvoll und notwendig.

Auch hinsichtlich der Aussagekraft von Ausbildungsabschlussprüfungen seien die Sozialpartner im Bereich der Metall- und Elektroindustrie schon sehr weit gekommen. Dazu trage der betriebliche Auftrag bei, der sich in immer mehr Ausbildungsordnungen wiederfinde und sich an realen Arbeitsprozessen orientiere. Generell, so habe die Erfahrung gezeigt, verändere sich Ausbildung im Betrieb immer stärker und es gebe immer mehr Ausbildungsvarianten, die sich an Abläufen im Betrieb orientierten – seien es Lerninseln im direkten Produktionsumfeld, Prozesswerkstätten oder Juniorfirmen wie zum Beispiel die ZF Friedrichshafen AG, wo Auszubildende konkrete Produkte herstellen, selbstständig planen und einkaufen/verkaufen würden.

2 – Anschließend wendet sich der Sachverständige den Möglichkeiten der Attraktivitätssteigerung der dualen Ausbildung zu und konzentriert sich dabei auf landespolitisch beeinflussbare Faktoren.

Als wichtigste Maßnahme müsse, so die Meinung des Sachverständigen, der Unterrichtsausfall an beruflichen Schulen nach unten gefahren werden. So seien im Schuljahr 2008/2009 4,6 % der Sollstunden ausgefallen, wobei aber die regionalen Schwankungen sehr stark seien. Spitzenreiter sei die Wilhelm-Maybach-Schule in Stuttgart-Bad Cannstatt, an der 17,2 % der Sollstunden nicht gegeben worden seien. Generell sei der Unterrichtsausfall im Bereich der gewerblichen Schulen höher als im Bereich der kaufmännischen Schulen, was mit der Verfügbarkeit von Fachkräften zusammenhinge. Zu diesem strukturellen Defizit komme der Unterrichtsausfall durch Krankheit oder Weiterbildungsmaßnahmen der Lehrer hinzu, wobei Weiterbildung natürlich dringend notwendig sei. Es bedürfe daher nicht nur eines Ausgleiches des strukturellen Defizits, sondern auch des Aufbaus eines Puffers für den sonstigen Unterrichtsausfall. Man müsse, so das Fazit des Sachverständigen, also vom bestehenden strukturellen Defizit zu einer Überversorgung gelangen.

Zur Attraktivitätssteigerung der dualen Ausbildung bedürfe es des Weiteren rechtlicher Regelungen, um mehr Menschen auf Arbeitgeber- wie auch Arbeitnehmerseite ehrenamtlich für dieses Ausbildungssystem zu verpflichten. Häufig scheitere ein Engagement als Prüfer/-in oder die Teilnahme an einem Bildungsausschuss an der ungeklärten Freistellung oder der Frage der Weiterbezahlung während dieser Zeit. Auch sei die Frage nach Qualifizierungsansprüchen dieses Personenkreises nicht geklärt.

Ein weiteres Thema zur Attraktivitätssteigerung ist nach Herrn Sambeths Einschätzung die Frage des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte. Er plädiert hier für eine größere Durchlässigkeit der Systeme untereinander. Die Stralsunder Beschlüsse der Kultusministerkonferenz seien ein Schritt in die richtige Richtung und müssten nun schnellstmöglich in Baden-Württemberg umgesetzt werden. Aus seiner Sicht sei es zudem sinnvoll, wenn der fachgebundene Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte ohne zusätzliche Eingangsprüfung möglich sei. Es sei auch erforderlich, dass die Hochschulen verpflichtet würden, Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Aufstiegsfortbildung ihren Kompetenzen entsprechende Studiengänge anzubieten und die im Vorfeld erworbenen Kompetenzen anzurechnen sowie Teilzeitstudiengänge anzubieten.

3 – Weiterhin geht Herr Sambeth der Frage nach, wie die Ausbildungsreife der Auszubildenden weiter verbessert werden und die Abbrecherquote gesenkt werden könnten.

Zunächst müsse die Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen früher beginnen und allgemein verbessert und intensiviert werden. Die Maßnahmen der Berufsvorbereitung im Übergangssystem müssten auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und verbessert werden. Auch eine weitere Professionalisierung des pädagogischen Personals solle angestrebt werden. Der Sachverständige spricht sich außerdem für eine Stärkung des regionalen Übergangsmanagements aus. Dort, wo regionale Akteure in Verantwortung treten würden, würde mehr Jugendlichen der Übergang in eine Ausbildung gelingen.

Zur Frage der Ausbildungsreife vertritt der Sachverständige eine andere Meinung als die Sachverständige Frau Rühle. Er gibt zu bedenken, dass es vor 20 Jahren gang und gäbe gewesen sei, dass jedes Unternehmen einen zusätzlichen theoretischen Unterricht angeboten habe. Heute sei dies nicht einmal mehr in Großkonzernen der Fall. Herr Sambeth spricht sich dafür aus, dass die Unternehmen wieder mehr auf die Jugendlichen eingehen sollten und dass ihnen durch Projekte wie PIA (Projekt zur Integration benachteiligter Jugendlicher in den ersten Ausbildungsmarkt) oder das Offenburger Modell* eine Chance gegeben werden könne. Generell könne durch zusätzliche Fördermaßnahmen, besonders sozialpädagogischer Art, eine große Zahl an sogenannten „nicht ausbildungsreifen Jugendlichen“ in eine klassische duale Ausbildung gebracht werden.

Das „Bündnis zur Stärkung der beruflichen Ausbildung in Baden-Württemberg“ sieht Herr Sambeth dagegen kritisch. Zwar würde dieses Bündnis in Nichtkrisenzeiten Erfolge erzielen, jedoch würde die Zahl der Ausbildungsplätze in Krisenzeiten sinken. So habe die IG Metall eine Blitzumfrage bei Großbetrieben in Baden-Württemberg mit mehr als 50 Auszubildenden bzw. mit mehr als 25 Auszubildenden in der Maschinenbaubranche durchgeführt, wonach die Anzahl der Ausbildungsplätze weiter sinken würden. Es reiche daher nicht aus, im Bündnis zur Stärkung der beruflichen Ausbildung neue Ausbildungsplätze zu vereinbaren. Vielmehr müsse es um zusätzliche Ausbildungsplätze gehen, die auch künftig Qualifizierung bieten würden.

Bei der Frage der Abbrecherinnen und Abbrecher bezieht sich der Sachverständige auf dieselbe BiBB-Studie wie die Sachverständige Frau Rühle, zieht jedoch andere Schlussfolgerungen daraus: So seien die Gründe für die Vertragsauflösung durch Jugendliche meist in der betrieblichen Sphäre zu suchen und Konflikten mit Ausbilderinnen und Ausbildern und der schlechten Vermittlung von Ausbildungsinhalten geschuldet. Auch die ungünstigen Ausbildungszeiten und die ausbil-

* Beim Offenburger Modell handelt es sich um ein Modell zur gestuften Ausbildung für Jugendliche ohne oder mit sehr schlechtem Schulabschluss.

dungsfremden Tätigkeiten würden dazu beitragen. Diese Erfahrungen habe er in seiner achtjährigen Tätigkeit als Mitglied im Schlichtungsausschuss der IHK Karlsruhe gesammelt, wo der Großteil der verhandelten Fälle aus der Dienstleistungsbranche stammen würde. Es sei deshalb sowohl eine höhere Ausbildungsqualität der Betriebe als auch eine Kontrolle der Ausbildungseignung durch die Kammern notwendig. Sollten dennoch Ausbildungsverhältnisse gelöst werden müssen, so sollen die Kammern dazu verpflichtet werden, die Betroffenen zu begleiten und möglichst eine zeitnahe Fortsetzung einer dreijährigen oder dreieinhalbjährigen betrieblichen Ausbildung zu gewährleisten.

4 – Zuletzt spricht der Sachverständige zur Verzahnung zwischen dem Übergangssystem, vollzeitschulischen Angeboten und dualer Ausbildung als auch der Anerkennung von im Übergangssystem erworbenen Qualifikationen.

Zur Frage der Anerkennung von Kompetenzen und der Übergangssysteme gebe es aktuell zwei Modellversuche, nämlich das Programm JOBSTARTER CONNECT der Bundesregierung und das ECVET-Programm, das die Frage der Anrechnungsmöglichkeit untersuche. Der Sachverständige rät dazu, die Ergebnisse dieser Modellversuche abzuwarten.

Den Ausbau der dualen Berufskollegs begrüßt Herr Sambeth sehr, weist jedoch darauf hin, dass es in vielen Betrieben an der Bereitschaft mangle, die Auszubildenden für diese zusätzliche Zeit freizustellen. Außerdem müsse es klare Regelungen geben, die es dem Auszubildenden ermöglichen, zwischen der regulären Berufsschule und dem dualen Berufskolleg zu wählen. Die OECD habe nach einer Befragung von Experten das Modell des dualen Berufskollegs in Baden-Württemberg als vorbildlich dargestellt und habe thematisiert, ob dieses Modell nicht bundesweit ausgeweitet werden sollte. Die Ergebnisse der OECD seien noch nicht bekannt, da die Befragungen erst vor einem Monat durchgeführt worden seien, jedoch zeige sich, dass an dieser Stelle weitergearbeitet und die rechtlichen Voraussetzungen geschaffen werden sollten. Dazu gehöre auch, dass die Fachhochschulreife auch in Zukunft ihren Stellenwert behalte und es eine Zugangsmöglichkeit zur dualen Hochschule gebe.

2.1.2.2.3 Herr Prof. Dr. Reinhold Weiß

Der Sachverständige Herr Prof. Dr. Weiß, ständiger Vertreter des Präsidenten und Forschungsdirektor des Bundesinstituts für Berufsbildung, weist zu Beginn darauf hin, dass er im Folgenden einige grundlegende Fragen erörtern wolle, da er die an ihn gestellten Fragen bereits schriftlich beantwortet habe. Diese grundlegenden Fragen beschäftigen sich mit dem wirtschaftlichen Strukturwandel hin zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft (1), der betrieblichen Ausbildung (2), dem Trend zu höherwertigen Schulabschlüssen (3) und der Weiterbildung (4).

1 – Zunächst umreißt der Sachverständige den Wandel hin zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft, wodurch grundlegende Strukturen des Beschäftigungs- und Bildungssystems verändert werden würden.

Die dadurch anstehenden Veränderungen in den Qualifikationsstrukturen ließen sich relativ leicht beschreiben: So werde der Anteil materialbezogener Arbeit zurück gehen, wohingegen der Anteil des Umgangs mit Daten, Informationen und Wissen zunehmen werde. Diese Entwicklung werde sich aber nicht nur auf die quasi akademischen Berufe oder Berufe mit Abitur, Fachhochschul- oder Universitätsabschluss als Voraussetzung auswirken, sondern auf das gesamte Beschäftigungssystem. Viele Berufstätige mit anerkannten Berufsausbildungen seien davon betroffen und so steige auch stetig der Anteil von Dienstleistungsberufen im dualen System. Bei einem Blick auf die Arbeitsstrukturen falle zudem auf, dass produzierende und dienstleistungsorientierte Tätigkeiten zunehmend zusammenwachsen würden. Produzierende Tätigkeiten würden heute auch verstärkt Steuerungswissen verlangen, wodurch Dinge, die früher eher auf Führungsebene angesiedelt waren, heute bereits auf Fachkräfteebene erforderlich seien.

Nun gebe es in Wissenschaft und Politik eine Kontroverse, welche Folgen dies für Qualifikationsstrukturen habe. Die eine These besage, dass der Anteil und das Niveau der kognitiven Anforderungen steige, wodurch eine Nachfrage nach höhe-

ren Qualifikationen entstehe, was einen steigenden Akademikerbedarf zur Folge habe. Laut OECD-Studien stehe Deutschland, was den Akademikeranteil anbelange, im internationalen Vergleich relativ weit unten. Folge man dieser These, so sei die Quintessenz deutlich: Deutschland benötige mehr Akademikerinnen und Akademiker. Der Sachverständige legt jedoch darauf Wert, die Einfachheit dieser These deutlich zu relativieren. Das Bundesinstitut für Berufsbildung habe versucht, die Rechnung der OECD nachzuvollziehen und nachgeprüft, welche Abschlüsse verglichen wurden. Generell seien Fortbildungsabschlüsse auf der gleichen Ebene wie Hochschulabschlüsse (beide Niveau 5) angesiedelt. Gerade Deutschland sei im Bereich der anerkannten Fortbildungsabschlüsse im internationalen Vergleich besonders stark. Diese seien weiter verbreitet als in anderen Ländern. Wenn man nun aber berücksichtige, dass die OECD bzw. die amtlichen Statistiken nur einen Teil dieser Fortbildungsabschlüsse tatsächlich dieser Stufe zurechne und dadurch ein Großteil der Kammerabschlüsse gar nicht auf dieser Stufe erfasst werde, wenn man weiterhin berücksichtige, dass gerade die Absolventinnen und Absolventen dieser Fortbildungen häufig Positionen einnehmen würden, die im Ausland üblicherweise von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen besetzt seien, dann stehe Deutschland deutlich besser als von der OECD behauptet da. Hinzu komme, dass die demografischen Strukturen unterschiedlich seien und im Ausland zudem eine Hochschulexpansion stattgefunden habe, wodurch die Quoten zusätzlich verzerrt werden würden. Vergleiche man zuletzt noch die Struktur der Arbeitsplätze mit der Struktur der Qualifikationen, dann komme man zu dem Ergebnis, dass in Deutschland ein vergleichsweise gutes Matching zwischen Qualifikationsstrukturen und Arbeitsplätzen vorhanden sei.

2 – Ausgehend von diesen Befunden formuliert der Sachverständige eine Gegenposition zur These der Akademisierung. Demnach gelte es den alternativen Weg, Karriere über betriebliche Ausbildungen und anschließende Fortbildungen zu ermöglichen.

Für diese These spreche, dass in der Wissensgesellschaft nicht nur rein kognitive und theoretische Anforderungen gefragt seien, sondern gerade die Fähigkeit, dieses vorhandene Wissen anzuwenden und neues Wissen in Arbeitszusammenhängen zu entwickeln und umzusetzen. Diese Fähigkeit könne man jedoch klassischerweise gerade nicht im Studium erlernen – auch nicht in den berufsorientierten Bachelor-Studiengängen –, sondern in qualifizierten Arbeitsaufgaben. Berücksichtige man diese Voraussetzungen, so müsse die Strategie lauten, die qualifizierte berufliche Aus- und Weiterbildung weiterzuentwickeln.

Der Sachverständige warnt jedoch davor, nur am Status quo festzuhalten. Vielmehr komme es darauf an, das System an künftige Anforderungen anzupassen und umzustrukturieren. Auch die demografische Entwicklung dürfe in diesem Zusammenhang nicht vergessen werden. So sei der Höhepunkt der demografischen Welle bei den Schülerzahlen bereits überschritten, was die Ausbildungsplatzsituation etwas entspanne, obwohl die Ausbildungsplatzzahl im letzten Ausbildungsjahr noch einmal um 50.000 Plätze zurückgegangen sei. Die demografische Entlastung könne aber nicht die strukturellen Probleme am Ausbildungsmarkt lösen. So stelle sich weiter das Problem, wie man im Ausbildungssystem mit Jugendlichen umgehe, die eher schwächere Leistungen erbrächten, schlechte Schulnoten hätten oder nur über einen Hauptschulabschluss verfügten. Etwa 15 % eines Altersjahrgangs besäßen keine abgeschlossene Berufsausbildung. Diese Risiko- und Problemgruppe müsse im Bildungssystem, in der Bildungspolitik und der Sozialpolitik stärker beachtet werden und stärker an die duale Berufsausbildung – oder überhaupt an eine Berufsausbildung – herangeführt werden. Auch die Betriebe seien aufgerufen, sich in dieser Hinsicht stärker zu engagieren.

Der Sachverständige räumt ein, dass Kritik an der Ausbildungsreife der Jugendlichen sicherlich berechtigt sei, jedoch hätten die Betriebe im Regelfall drei Jahre Zeit, um die jungen Leute in das betriebliche Gefüge zu integrieren und Defizite beispielsweise durch Unterstützung seitens der Bundesagentur in Form von ausbildungsbegleitenden Hilfen abzubauen. Die Erfahrung gerade im Handwerk und auch in anderen Branchen habe gezeigt, dass bei entsprechender Förderung ein Teil dieser Risikogruppe zu einem anerkannten Ausbildungsabschluss geführt werden könne. Diese Gruppe müsse gefördert werden, da es arbeitsmarktpolitisch und gesellschaftspolitisch fatal sei, sie abzuschreiben und in das Übergangssys-

tem, d. h. in die Verantwortung des Staates oder der Bundesagentur für Arbeit, abzuschieben. Diese Aufgabe sei gesamtgesellschaftlicher Natur und daher auch eine Aufgabe der Betriebe.

3 – Generell sei ein Trend zu höherwertigen Schulabschlüssen vorhanden, den es nach Meinung von Herr Prof. Dr. Weiß ebenfalls in der Bildungspolitik zu unterstützen gelte.

Die Potenziale der jungen Menschen seien zu fördern. Wenn der Wunsch nach dem Erwerb der Mittleren Reife oder des Abiturs bestehe, sei den Jugendlichen diese Möglichkeit zu eröffnen. Betriebe und ausbildende Wirtschaft seien gefragt, Karrierewege zu bieten, die dem Vergleich mit Karrierewegen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen Stand hielten, und dazu entsprechend qualitative hochwertige und attraktive Ausbildungs- und Fortbildungsmöglichkeiten zu schaffen. Die Berufsakademie und duale Studiengänge in Baden-Württemberg seien hierfür ein bewährtes Modell.

Dem Trend zur Höherqualifikation, so führt der Sachverständige weiter aus, müsse jedoch nicht nur in der Erstausbildung, sondern auch in der beruflichen Fortbildung Rechnung getragen werden. Es sei ein Hemmnis, dass durch die aktuell 3.000 verschiedenen Kammerregelungen und 200 Rechtsverordnungen des Bundes zur beruflichen Fortbildung eine Stufung analog zu den Bachelor- und Masterstudienabschlüssen verhindert werde, sodass es den Hochschulen sehr schwer falle, die Wertigkeit dieser Fortbildungen einzuschätzen. Es müsse daher dringend eine Systematisierung im Bereich der beruflichen Weiterbildung erfolgen, die zu einer höheren Transparenz führe. Ob man dabei auf eine Modularisierung zurückgreife, die eine Voraussetzung für Anrechnung schaffe, oder dies auf anderem Wege erreiche, sei offen. Jedenfalls bestehe in diesem Bereich Handlungsbedarf, so das Fazit des Sachverständigen.

Generell bestehe Handlungsbedarf hinsichtlich der Durchlässigkeit. Der Zugang zur Hochschule sei dabei ein ganz wichtiger Punkt. Der Sachverständige begrüßt die Beschlüsse der Kultusministerkonferenz zum Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte, die nun in den Ländern umgesetzt werden müssten. Jedoch sei durch die Öffnung der formalen Zugangsberechtigung allein kein Zustrom an die Hochschulen auszulösen. Für die Gruppe der beruflich Qualifizierten seien unter Umständen andere Organisationsformen als für Abiturientinnen und Abiturienten wichtig. Der Sachverständige gibt zu bedenken, dass für diese Menschen, die möglicherweise schon eine Familie gegründet, Wohneigentum erworben und dauerhafte finanzielle Belastungen übernommen hätten, ein Studium ausschließlich berufsbegleitend zu realisieren sei. Hier gebe es einen hohen Bedarf an passgenauen Studiengängen, der gegenwärtig von den Hochschulen nicht vollständig abgedeckt werde. In Zukunft könne das Studium stärker berufsbegleitend angelegt werden, um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Studium zu erleichtern. Zu diesem Zweck müssten auch die Arbeitgeber zu partiellen Freistellungen bereit sein, wie auch die Hochschulen entsprechende Beratungsleistungen und Brückenkurse anbieten müssten. Zudem müsse das Studium verkürzt werden, indem mehr Leistungen aus der beruflichen Bildung und besonders der beruflichen Praxis angerechnet werden würden. Zwar sei dies zurzeit alles schon möglich, jedoch zu wenig verlässlich.

Die Hochschulen müssten, so das Resümee des Sachverständigen, zu weitaus stärker pauschalisierenden Verfahren der Anrechnung kommen, um zu zeigen, dass Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Bildung an den Hochschulen erwünscht seien und möglichst ein berufsbegleitendes Studium aufnehmen sollten. Die Befürchtung, dass der Zugang beruflich Qualifizierter zur Hochschule zu einem Qualitätsverlust führen werde, teilt der Sachverständige nicht. Studien hätten vielmehr gezeigt, dass diejenigen, die diesen Weg gegangen seien, ihr Studium mit durchaus guten Ergebnissen abgeschlossen hätten.

4 – Abschließend geht Herr Prof. Dr. Weiß auf die Weiterbildung im Allgemeinen ein.

Auch diese sei ein bildungspolitisch wichtiges Handlungsfeld. Zur Fragestellung, was von Seiten des Staates und seitens der Länder hier unternommen werden solle, schlägt der Sachverständige die Schaffung eines verlässlichen Angebotes zur Bildungsberatung vor. Häufig gebe es eine projektfinanzierte Bildungsberatung, die nur während der Laufzeit des Projektes angeboten werde und somit nicht dauerhaft

sei. Die Bildungsberatung sei daher meist sehr trägergebunden und interessenbezogen. Es fehle, so die Schlussfolgerung, an einer dauerhaften und trägerunabhängigen Bildungsberatung, die neben dem Kursangebot auch über Finanzierungsmöglichkeiten, Anrechnungsmöglichkeiten, Freistellungsmöglichkeiten usw. informiere. Diese Beratung müsse auch ein Profiling einbeziehen, dass eine Analyse der Situation und der Möglichkeiten der Ratsuchenden vorgenommen werde.

Zur Qualitätssteigerung der Weiterbildung gehöre neben der bereits angesprochenen Systematisierung der Weiterbildungsangebote schließlich auch eine Finanzierungstruktur, die auf eine Stärkung der individuellen Nachfrage nach Weiterbildung angelegt sei. Die Bundesregierung habe hier entsprechende Schritte durch Bildungssparen und Kredite eingeleitet, die aber weiter auszubauen seien.

2.1.2.2.4 Herr Prof. Dr. Eckart Severing

Der Vortrag des Sachverständigen Herr Prof. Dr. Severing, Geschäftsführer des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung und Außerordentlicher Professor am Institut für Pädagogik der Universität Erlangen-Nürnberg, lässt sich in vier Themenbereiche gliedern: Die Frage der Reformnotwendigkeit (1), das Thema Ausbildungsreife (2), die Diskussion um die zweijährige Berufsausbildung (3) und die Konkurrenzsituation zwischen Hochschulen und dualer Ausbildung (4).

1 – Zu Beginn stellt Herr Prof. Dr. Severing die Frage nach der Reformnotwendigkeit in der beruflichen Bildung.

Viele seiner Kollegen und Experten verträten die Meinung, dass seit der zaghaft durchgesetzten Reform der Berufsbildung 2005 überhaupt keine Reformnotwendigkeit bestehe. Er sei aber der Meinung, dass es einige Punkte gebe, die Anlass dafür wären, in relativ kurzer Folge auch zu anderen gesetzlichen Konzepten zu gelangen.

Ein entscheidender Punkt sei, dass in Deutschland ein gleichbleibend hoher Anteil von Menschen keinen Zugang zur beruflichen Bildung hätten oder das Berufsbildungssystem als An- und Ungelernte verließen. Dieser Anteil der Jugendlichen ohne Berufsabschluss beträgt nach Angaben des Sachverständigen bundesweit etwa 14 bis 16 %. Gleichzeitig sei in Deutschland von einer Reduzierung der Altersgruppe der 16- bis 25-jährigen um 15 % bis zum Jahr 2020 auszugehen. Auf diese Schere zwischen Dequalifikation und demografischer Entwicklung sei mit Veränderungen im Kernbereich der dualen Ausbildung zu antworten. Vor allem aber müssten die erodierenden Ränder in den Blick genommen werden.

Der Sachverständige kommt daher zu dem Schluss, dass sehr wohl eine dringende Reformnotwendigkeit bestehe und man zu einem beherzteren Handeln als in den letzten Jahren angehalten sei. Sollte die Antwort auf die demografische Entwicklung eine Erleichterung der Zuwanderung sein, so müsse beachtet werden, dass neben den ohnehin nur bescheiden ausfallenden Zuwanderungsraten die duale Ausbildung letztlich nur ein Drittel der Migrantenkinder erreiche. Gerade diese Gruppe müsse aber besonders in den Fokus gerückt werden, da nur ein Drittel der Migranten am Ende über einen erfolgreichen Berufsabschluss verfüge.

2 – Herr Prof. Dr. Severing befasst sich nun mit der Frage, wie das Schulsystem selbst besser agieren könne, um junge Menschen ausbildungsreif in die Berufsausbildung zu übergeben.

Zum einen seien die allgemein bildenden Schulen gefragt, für eine vernünftige Ausbildungsreife zu sorgen. Dafür müsse es mehr Benchmarks zwischen den Schulen geben, die zeigen sollen, wie gut eine Schule dieser Aufgabe nachkomme und auch mehr Verantwortung in den Schulen unter dieser Zielsetzung.

Zum anderen bestehe das Problem, dass es bei einem Anwachsen des Fachkräftebedarfs gleichzeitig sehr viele Jugendliche gebe, die in Übergangs- und Wartesystemen geparkt seien. Auf diese Gruppe sei ein Zugriff häufig nicht mehr möglich, da sie individuell und biografisch mit dem Thema Berufsausbildung abgeschlossen hätten. Sie verdingten sich in irgendwelchen Jobs und seien für eine qualifizierte Tätigkeit nicht mehr zu gewinnen. Nach Einschätzung des Sachverständigen besteht somit Reformbedarf im Allgemeinen hinsichtlich der Struktur der Ausbildung und hier insbesondere im sogenannten Übergangssystem.

Auf die Reform dieses Übergangssystems geht Herr Prof. Dr. Severing anschließend vertieft ein. Mittlerweile halte sich knapp die Hälfte der Jugendlichen zeitweise im Übergangssystem auf. Dieses sei ursprünglich geschaffen worden, um temporäre Passungsprobleme zwischen der Ausbildung in den Schulen und dem Bedarf der Wirtschaft abzufedern. Dieser temporäre Charakter werde daran deutlich, dass das Übergangssystem nicht als Säule im Bildungssystem verankert sei, sondern aus einer unübersichtlichen Vielzahl von temporär angelegten Programmen und Projekten in unterschiedlicher Trägerschaft – Programmen der Bundesagentur, kommunalen Initiativen oder Sonderprogrammen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung – bestünde. Trotz der positiven Intention sei niemals strukturell über das Übergangssystem nachgedacht worden. In der Konsequenz sei es zwar gelungen, einzelnen Jugendlichen zu helfen. Was jedoch in der Summe in diesem bunten Durcheinander an Programmen und Projekten passiere, könnten weder Experten noch Jugendliche und ihre Eltern und schon gar nicht die Wirtschaft mehr verstehen. Im Gegensatz zum Bereich der dualen Ausbildung mit seinen verlässlichen Standards werde dieses Übergangssystem und alle, die damit in Berührung gekommen seien, von der Wirtschaft mit großem Misstrauen betrachtet. Wenn man Qualitätsreserven heben wolle, so die Schlussfolgerung des Sachverständigen, so müsse man in den nächsten Jahren Jugendliche, die in diesem Übergangssystem geparkt seien, in Ausbildung bringen.

Im Folgenden geht Herr Prof. Dr. Severing auf den oft geäußerten Einwand ein, dass ein Jugendlicher im sogenannten Übergangssystem, der keinen Zugang zur beruflichen Ausbildung habe, nicht ausbildungsreif sei. Dies treffe durchaus für einen Teil dieser Gruppe zu. Jedoch gebe es auch Jugendliche, die marktbenachteiligt seien, weil sie in der falschen Region lebten oder den falschen Berufswunsch hegten, und die allein unter förderrechtlichen Gesichtspunkten mit den nicht ausbildungsreifen Jugendlichen in einen großen Topf geworfen worden seien. Es sei daher notwendig, diese Jugendlichen, die lediglich marktbenachteiligt seien, von denen zu trennen, die wirklich eine besondere Unterstützung benötigten.

Der Sachverständige empfiehlt zu diesem Zweck eine Redualisierung des Übergangssystems, damit keine Warteschleifen, sondern erste Elemente einer Ausbildung mitfinanziert und durchgeführt würden. Dies könne etwa in der Weise geschehen, dass für marktbenachteiligte Jugendliche Ausbildungsinhalte, Elemente von Ausbildung, Ausbildungsbausteine, Module – wie auch immer man es nennen möge – auch im Übergangssystem angeboten würden. So könne ein Jugendlicher nach den gleichen Qualifikationsstandards bestimmte Elemente einer Berufsausbildung, öffentlich finanziert, mit entsprechender Unterstützung absolvieren. Er würde demzufolge wenigstens über Teile einer Ausbildung verfügen, die am Arbeitsmarkt und somit bei Personalverantwortlichen und Ausbildern bekannt seien. Dazu gehöre auch, dass nach Möglichkeit diese öffentlich geförderte Ausbildung auch individuell zertifiziert werde.

Dieser Weg ist nach Einschätzung des Sachverständigen alternativlos. Herr Prof. Dr. Severing verweist zwar auf die großen Widerstände von vielen Vertreterinnen und Vertretern der Institutionen, die mit der Pflege der Ausbildung befasst sind und die dadurch eine Erodierung des Ausbildungssystems und Öffnung der Qualität des Facharbeiters befürchteten. Er hält dies jedoch für eine kurzsichtige Politik: Es sei der Versuch, den Status des Facharbeiters und des Berufsbildungssystems dadurch zu erhalten, dass einem großen Teil der Jugendlichen der Einstieg in das Berufsbildungssystem vorenthalten werde. Es müsse, so der Appell des Sachverständigen, der Reformwille der Institutionen steigen, sodass Jugendliche, die nur auf dem Markt benachteiligt seien, Zertifikate erlangen können, die den Erwerb bestimmter Ausbildungselemente klar nachweisen. Diese Zertifikate müssten auf die Endprüfung anrechenbar sein, wobei die Anrechnung nicht dem Belieben der Betriebe überlassen sein dürfe. Eine Pflichtanrechnung sei jedoch schwierig, weil die Betriebe die Anrechnung umgehen würden. Stattdessen empfiehlt der Sachverständige mehr Transparenz und Verlässlichkeit im System sowie Selbstverpflichtungen der Wirtschaft. Gerade in Baden-Württemberg gebe es im Bereich der Innungen seit mehreren Jahren erfolgreiche Abkommen, sodass solche Übergänge funktionierten. Es wäre sinnvoll, solche Modelle auszuweiten.

Anschließend geht Herr Prof. Dr. Severing auf die Gruppe der tatsächlich nicht ausbildungsreifen Jugendlichen ein. Es sei unbestreitbar, dass ein Teil der Jugendlichen als Folge von schwierigen sozialen Familienlagen und mangelhaften

Sprachkenntnissen nicht ausbildungsreif sei. Viele Klagen der Betriebe seien in dieser Hinsicht berechtigt. Gleichzeit brauche es aber für diese Jugendliche im Übergangssystem – das sie individuell fördern und ihnen zunächst Ausbildungsreife vermitteln müsse – eine klare Anschlussperspektive. Auch hier dürfe es kein Durcheinander von Förderern und Kostenträgern, zwischen denen ständig gewechselt werde, geben. Vielmehr müsse es klare vertikale Strukturen geben, die den Jugendlichen bei Erfolg eine verbindliche Perspektive zum Übergang in eine dual-betriebliche oder öffentlich geförderte Ausbildung ermöglichen.

Insgesamt, so das Fazit des Sachverständigen, müsse das Übergangssystem an eine duale Ausbildung anschlussfähiger gemacht werden, da hier enorme Qualifikationsreserven mobilisiert werden könnten. Auch sei der erhebliche Ressourceneinsatz zu bedenken, der nach unterschiedlichen Angaben auf 5,3 bzw. 3,8 Milliarden Euro beziffert werde, und der bisher ohne großen Nutzen geblieben sei. Es sei nicht zu wenig Geld im System, sondern dieses werde lediglich unsystematisch verteilt.

3 – Im Folgenden wendet sich Herr Prof. Dr. Severing der Thematik der zweijährigen Berufsausbildung zu.

Es gebe viele Berufe – auch im Handwerk –, für die nicht zwingend eine Ausbildungszeit von dreieinhalb Jahren erforderlich sei. Mit der Frage der zweijährigen Ausbildungen seien jedoch auch andere Problematiken als die der Ausbildungszeit verbunden. So stelle sich die Frage der Tarifierung innerhalb der Ausbildung, ob jemand frühzeitig in Beschäftigung gehe und wie nach der Ausbildung in das Tarifsystem eingestuft würde.

Zunächst weist der Sachverständige in seiner Analyse darauf hin, dass häufig sehr ambitioniert ausgebildet werde und das Ausbildungssystem dadurch selbst zu einer Barriere für Jugendliche werde. Im Zuge von Assessments müsse man hohe Hürden überwinden, um überhaupt bei Daimler oder Porsche einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Die Folge sei oft eine Überqualifikation, sodass laut des IAT 45 % der Facharbeiter in Positionen arbeiten würden, die eigentlich von An- und Ungelernten ausgefüllt werden könnten. Es entstehe somit ein eigenartiger Mechanismus, dass der Zugang durch Assessments häufig mehr verlange, als die Ausbildung selbst und dass nach der Ausbildung eine Überqualifikation in Bezug auf die Arbeitsstelle bestehe. Es gebe also in vielen Branchen Ausbildungsgänge, die den realen beruflichen Anforderungen nicht entsprechen würden. Man solle den Menschen, die einfachere Tätigkeiten ausüben, den „Rechtsstatus“ des Facharbeiters nicht verweigern.

Dabei ist es nach Meinung des Sachverständigen nötig, zweijährige Berufe nicht zu einer Sackgasse zu machen, sondern eine Durchstiegsmöglichkeit zur drei- bzw. dreieinhalbjährigen Ausbildung zu eröffnen. Ausbildungsreife sei nichts Statisches, denn viele Jugendliche würden erst in den ersten Monaten einer Ausbildung ihre eigenen Fähigkeiten entdecken. Diesen Jugendlichen müsse von vornherein eine Chance eröffnet werden, die Ausbildung mit einer Dauer von drei oder dreieinhalb Jahren zu komplettieren. Nach Auffassung des Sachverständigen sei eine Politik falsch, die solche Durchstiegsmöglichkeiten verhindere, was durchaus auch für einige Gewerkschaften gelte. Als Beispiel führt Herr Prof. Dr. Severing den Industrieelektriker an, bei dem die Durchgängigkeit von einem zweijährigen Berufsbild zu einem dreieinhalbjährigen nicht geschaffen werde.

4 – Abschließend befasst sich Herr Prof. Dr. Severing mit der zunehmenden Konkurrenzsituation zwischen der dualen Ausbildung und dem Bachelor-Studium an Hochschulen.

Durch die Zunahme an wissensbasierten Tätigkeiten komme es verstärkt zu einem Überschneidungsbereich der Tätigkeiten, für die das berufliche System als auch die Hochschulen ausbilden würden. Die Hochschulen hätten diese Entwicklung bemerkt und hätten, auch durch die Einführung des Bachelors, mit einer „Verberuflichung“ reagiert. Sowohl die praxisbezogene Ausrichtung mit vielen Praktika als auch die Dauer des Bachelor-Studiums orientiere sich stark an der dualen Ausbildung. Dies führe dazu, dass in Zukunft sowohl ein Wettbewerb zwischen Hochschulen und dualem System um die leistungsfähigen Jugendlichen als Nachfrager als auch um die Betriebe als Rekrutierende entstehe. Während die Betriebe

in Bezug auf die duale Ausbildung dem Berufsbildungsgesetz unterworfen seien und demzufolge als Branche auftreten müssten, sei im Bereich der Bachelor-Ausbildung eine zunehmende Entstandardisierung zu beobachten, sodass sich jeder größere Betrieb gemeinsam mit der örtlichen Fachhochschule einen eigenen Bachelor „bauen“ könne. Dies sei zwar für die Betriebe von Vorteil, jedoch bildungspolitisch verheerend, da es die Übersichtlichkeit mindere. Außerdem führe diese Entwicklung zu einer Kostenentlastung der Betriebe, da ein Studium deutlich stärker staatlich finanziert sei als eine duale Berufsausbildung. Dem stehe gegenüber, dass die Betriebe im Bereich der betrieblichen Sozialisation viele Vorteile durch die duale Ausbildung hätten.

Auch wenn dieser Wettbewerb nicht entschieden sei, so komme doch hinzu, dass bei Jugendlichen und ihren Eltern häufig und zum Teil fälschlicherweise die Vorstellung vorherrsche, dass eine akademische Ausbildung immer zu einem höheren Lebenseinkommen und geringerem Armutsrisiko führe. Dies sei aber lediglich bei der Betrachtung der Durchschnittswerte der Fall und könne je nach Beruf und Ausbildung auch deutlich abweichen.

Die einzige Möglichkeit für die duale Ausbildung, in diesem Wettbewerb mit den Hochschulen zu bestehen, sei paradoxerweise eine weitere Öffnung, wie sie bereits in Österreich und anderen Ländern vollzogen worden sei. Im Prinzip müsse jedem Jugendlichen, auch möglichst denjenigen mit Berufsausbildung, der Zugang zu einer Hochschule möglich sein, damit nicht mit 14, 15 oder 16 Jahren der Lebensweg vorgezeichnet werde, sondern der Besuch einer Hochschule immer möglich bleibe. Dies setze voraus, dass die Systeme kompatibler würden, indem einerseits die berufliche Ausbildung ihre Leistungen den Hochschulen besser verständlich mache, etwa durch Ausbildungsbausteine und Zwischenzertifikate, und indem andererseits die Abbrecher der Hochschulen ihre erbrachten Leistungen in eine duale Ausbildung einbringen könnten. Es bedürfe also eines kommunizierenden Systems, in dem beide Seiten, also Hochschule und duale Ausbildung, ineinander übergehen könnten und in dem Zertifikate und Teilleistungen anrechenbar seien.

Die deutliche Reformnotwendigkeit im Berufsbildungssystem, so das Resümee des Sachverständigen, bestehe also vor allem in den Randbereichen sowohl am unteren Ende im Übergangssystem als auch am oberen Ende bei der Konkurrenz um leistungsfähige Auszubildende.

2.1.3 Öffentliche Anhörung am 29. April 2010 zum Thema „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“

2.1.3.1 Beschreibung der Anhörung

Am 29. April 2010 fand im Landtag von Baden-Württemberg als Teil der 4. Sitzung der Enquetekommission eine rund zweieinhalbstündige öffentliche Anhörung zum Thema „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“ statt.

Es wurden folgende sachverständige Personen angehört (in der Reihenfolge der Anhörung):

- Herr OStD Karl-Heinz Wagner

  Direktorenvereinigung beruflicher Schulen und Schulleiter der Fritz-Erler Schule, Pforzheim

- Herr Heinz Eininger

  Landrat des Landkreises Esslingen

- Herr Holger Klemke

  Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Calw und der Arbeitsgemeinschaft der Kreishandwerkerschaften

- Herr OStD Volker Bachura

  Schulleiter der Carl-Benz-Schule Gaggenau

- Frau OStD'in Margarethe Schaefer (nur bei der nicht öffentlichen Sitzung)

  Direktorenvereinigung beruflicher Schulen und Schulleiterin der Johanna-Wittum-Schule, Pforzheim

- Herr OStD Sigfried Pietrass (nur bei der nicht öffentlichen Sitzung)

  Direktorenvereinigung beruflicher Schulen und Schulleiter der Gewerblichen Schule, Göppingen

Zur Vorbereitung auf die Anhörung stellte die Enquetekommission folgende Leitfragen:

Gemeinsame Fragen an alle Sachverständigen

1. Wie sehen Sie die künftige wirtschafts- und strukturpolitische, gesellschaftliche und bildungspolitische Funktion beruflicher Schulstandorte? Wie beurteilen Sie die Überlegungen, Schulstandorte in Kooperation mit Betrieben, Kammern und Überbetrieblichen Ausbildungsstätten zu schulischen Kompetenzzentren fortzuentwickeln?
2. Eine dezentrale, flächendeckende Standortentwicklung sichert ein wohnort- und betriebsnahes Ausbildungsangebot auch im ländlichen Raum. Eine regionale Konzentration von Bildungseinrichtungen erlaubt dagegen eine Differenzierung des Ausbildungsangebots durch Profilbildung und ermöglicht verstärkte Synergieeffekte. Welche Strategie für die Standortentwicklung empfehlen Sie dem Land und den Schulträgern in diesem Spannungsfeld?
3. Inwieweit sind unterschiedliche Strategien in den Ballungszentren, in den Randregionen der Ballungszentren und im ländlichen Raum machbar und sinnvoll? Was kann speziell getan werden, um das Ausbildungsangebot im ländlichen Raum in bedarfsgerechtem Umfang und in gleicher Qualität zu erhalten? Welche Möglichkeiten und Grenzen von Kooperationen zwischen Schulstandorten bestehen, um Synergien zu nutzen und damit Standorte zu erhalten?
4. Wie kann die Unterrichtsorganisation bei sinkenden Schülerzahlen und zugleich hoch differenzierten Ausbildungsberufen gelingen? Wie können die Belastungen für die Schülerinnen und Schüler begrenzt und die Kosten für Organisation, Fahrten und Unterbringung optimiert werden? Welche Folgewirkungen ergeben sich für Verkehrsinfrastruktur und Unterbringungseinrichtungen?

Herr OStD Karl-Heinz Wagner

1. Wie kann die Attraktivität von Schulstandorten für Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer erhöht werden, um das berufliche Bildungsangebot vor Ort auch bei sinkenden Schülerzahlen zu sichern? Auf welche Weise können Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe verstärkt auf die Bedürfnisse der Auszubildenden im dualen System eingehen?
2. Welche Auswirkungen auf die Standortentwicklung hätte der Ausbau vollzeitschulischer Angebote, die qualifizierende Ausbildungsabschlüsse oder Hochschulzugangsberechtigungen vergeben? Wäre es sinnvoll, Standorte auch durch Ganztagsangebote in einigen Schularten, insbesondere im Übergangssystem, auszubauen? Wie bewerten Sie ggf. das Verhältnis von Kosten und Nutzen eines solchen Ausbaus in Vollzeitschularten?

Herr Heinz Eininger

1. Welche Rolle werden die Schulträger als Bildungsgestalter in Zukunft spielen? Wie kann angesichts rückläufiger Schülerzahlen und der steigenden Differenzierung von Ausbildungsberufen eine überregionale Abstimmung erreicht werden? Auf welche Weise könnte eine übergeordnete Planung des Landes mit der Entscheidungskompetenz der Schulträger in Standortfragen vereinbart werden? Welche Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang der Schulbauförderung zu?

Herr Holger Klemke und Herr OStD Volker Bachura

1. Wie könnte künftig ein System der dynamischen Steuerung aussehen, das eine stetige Anpassung an die prognostizierten demographischen, technologischen und wirtschaftlichen Herausforderungen ermöglicht? Wo liegen Grenzen politischer Steuerungsmöglichkeiten, die sich aus den Möglichkeiten der Personalgewinnung und -entwicklung und dem Bestand an Gebäuden und Sachausstattung ergeben? Wie kann die bisherige Praxis der Unterrichtsversorgung einem dynamischen System mit sich verändernden Standorten angepasst werden?
2. Wie beurteilen Sie das Verhältnis von staatlicher Planung und Marktmechanismen für die Weiterentwicklung des beruflichen Schulwesens? Inwieweit kann der Wettbewerb zwischen Schulen und Schulstandorten als strukturierendes Instrument eingesetzt werden, ohne bei sinkenden Schülerzahlen ineffiziente Doppelstrukturen aufrechte aufrechterhalten zu müssen?

2.1.3.2 Inhaltlicher Kurzbericht zur Anhörung

2.1.3.2.1 Herr OStD Karl-Heinz Wagner

Der Sachverständige Herr OStD Wagner geht bei seinen Erläuterungen zu den beruflichen Schulstandorten auf vier Themenkomplexe ein. Zunächst geht er der Frage der wirtschafts- und strukturpolitischen Funktionen der beruflichen Schulen (1) nach. Anschließend beschäftigt er sich mit den gesellschafts- und bildungspolitischen Funktionen (2), der Entwicklung der Schulstandorte (3) und abschließend mit der Sicherung von Bildungsangeboten bei sinkenden Schülerzahlen (4).

1 – Zu Beginn setzt sich der Sachverständige mit den wirtschafts- und strukturpolitischen Funktionen beruflicher Schulstandorte auseinander und hebt deren Bedeutung für die spezifische Stärkung und Versorgung der Wirtschaftsstandorte mit fachlicher Qualifikation hervor.

Er umreißt die gegenwärtige Situation des beruflichen Schulwesens mit der Nennung einer Gesamtschülerzahl von ungefähr 400.000 Schülerinnen und Schüler, innerhalb dessen er das duale System der Berufsausbildung mit 200.000 Schülerinnen und Schülern als die wichtigste Säule erachtet. Mit Hilfe der beruflichen Schulen sei es möglich, dem Fachkräftemangel zu begegnen und den steigenden Anforderungen an Fachkräften nachzukommen. Dies geschehe dadurch, dass von ihnen ausbildungsorientierte und zum Teil vorqualifizierte junge Menschen in Ausbildungsverhältnisse gebracht würden. Dabei verweist Herr OStD Wagner auch auf die Bedeutung des beruflichen Vollzeitbereiches als Zwischenglied, da nur hier entsprechende Qualifikationen und Kompetenzen – auch im Bereich der Ausbildungsreife – erworben werden könnten.

Damit die beruflichen Schulstandorte ihren wirtschafts- und strukturpolitischen Funktionen auch weiterhin ausreichend nachkommen könnten, müssten jedoch zwei Voraussetzungen erfüllt sein: Erstens müsse die ausreichende Versorgung mit fachkompetenten Lehrerinnen und Lehrern sichergestellt sein, wofür es einer ausreichenden Lehrerbildung sowie einer flexibleren Lehrerrekrutierung bedürfe. Hierfür schlägt der Sachverständige die Ermöglichung des Direkteinstieges auch für den kaufmännischen oder auch den sozialpädagogischen Bereich vor.

Als zweite Grundvoraussetzung müsse mindestens die Gleichstellung bei der Unterrichtsversorgung mit den allgemein bildenden Schulen erreicht werden. Die gegenwärtige Unterrichtsversorgung, die er mit 91 % angibt, sieht er als nicht zufriedenstellend an. Zudem rät er dazu, besondere Maßnahmen für die Lehrergewinnung in Mangelfächern zu schaffen. Dafür könnten sowohl materielle Anreize als auch eine verbesserte Arbeitsplatzgestaltung geeignet sein.

2 – Der Sachverständige widmet sich nun den gesellschafts- und bildungspolitischen Funktionen der beruflichen Schulstandorte.

Für die gesellschaftlichen Funktionen stellt er den Begriff der Integration in den Vordergrund. Damit ist gemeint, dass die beruflichen Schulen als Abnehmer nahezu des gesamten allgemeinen Bildungssystems fungierten und ihnen daher

eine zentrale Rolle für die Integrationsleistungen (Sprachförderung, individuelle Förderung, Schulsozialarbeit usw.) zukomme. Um dieser Aufgabe, gerade in Anbetracht des hohen Anteils von Schülerinnen und Schülern aus bildungsfernen Schichten, adäquat nachkommen zu können, erscheint ihm eine pädagogische oder gar sonderpädagogische Ausbildung der Lehrerinnen und Lehrer unerlässlich. Gleichzeitig betont der Sachverständige aber, dass Integration auch die Berücksichtigung von Leistungsstarken bedeuten müsse. Um die Ausschöpfung der Begabungsfähigkeit zu gewährleisten, sei eine Differenzierung der Angebote nach Zeit (mehrere Geschwindigkeiten) und fachlicher Ausrichtung (innerschulische Schwerpunkte) vonnöten, die etwa mittels einer hohen Flexibilität neuer Ausbildungsverordnungen durch Schulversuche erreicht werden könnte. Einen Ansatz dafür sieht der Sachverständige in der OES (Operativ Eigenständige Schule). Für die Umsetzung dieser bildungspolitischen Funktionen mahnt Herr OStD Wagner jedoch an, dass es dringend entsprechender räumlicher (Fachräume, Kantinen), sächlicher (Lern- und Lehrmittel) und personeller (pädagogische Kompetenz, Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter und Jugendberufshelferinnen und Jugendberufshelfer) Ressourcen bedürfe.

3 – Im folgenden Teil beschäftigt sich der Sachverständige mit dem Ausbau von Schulstandorten zu schulischen Kompetenzzentren, der Standortentwicklung im ländlichen und städtischen Raum sowie der Attraktivität der Schulstandorte.

In Bezug auf die Fragestellung des Ausbaus von Schulstandorten in Kooperation mit Betrieben, Kammern und überbetrieblichen Ausbildungsstätten zu schulischen Kompetenzzentren macht der Sachverständige auf die Bedeutung von Kooperationen von Weiterbildungseinrichtungen der Kammern mit den entsprechenden Berufsschulen aufmerksam. Als Beispiel hierfür nennt Herr OStD Wagner seine eigene Schule, an der es eine Landesfachklasse für Immobilienkaufleute gebe und Überlegungen bestünden, an der Kammer einen Fachwirt-Lehrgang in Kooperation einzurichten. Auch schulische Weiterbildung, z. B. in Form von Meisterkursen, solle erhalten bleiben.

Die Standortentwicklungen des ländlichen und städtischen Raums seien differenziert zu betrachten. Während für den ländlichen Raum ein möglichst umfassendes Bildungsangebot angestrebt werden solle, etwa durch die Rückkehr zu Gemeinsamkeiten im ersten Ausbildungsjahr bei verwandten Ausbildungsberufen, sei für den städtischen Raum die Profilierung und Spezialisierung maßgeblich. Als gelungenes Beispiel einer Umstrukturierung, die Flächendeckung und damit Erhalt von vielfältigen Bildungsangeboten und möglichst vielen Berufen gewährleiste, seien aus seiner Sicht Albstadt, Balingen und Hechingen zu nennen. Es müsse ein gleiches Angebot an verschiedenen Schulen geschaffen werden, sodass es in Zukunft unterschiedliche Geschwindigkeiten für vergleichbare Bildungsgänge gebe.

Für die Erhöhung der Attraktivität der Schulstandorte seien die Herausbildung von differenzierten Bildungsangeboten und Schulprofilen sowie die Absicherung der Übergänge zu verschiedenen Bildungsgängen entscheidend. Der Sachverständige sieht in Hinblick auf die Attraktivität für Schülerinnen und Schüler das Prinzip „Kein Abschluss ohne Anschluss“ als elementar an. Dabei bestehe jedoch Verbesserungsbedarf etwa beim Übergang von der Realschule in das berufliche Gymnasium. So existiere analog zum Fach NWA (Naturwissenschaftliches Arbeiten) an der Realschule in der Eingangsklasse des beruflichen Gymnasiums die Fächer Physik, Chemie und Biologie. Außerdem sei für die Attraktivität der Schulstandorte aus Sicht der Schülerinnen und Schüler sowohl die Förderung der Schwachen (längere Bildungsgänge, Teilqualifikationen) als auch Förderprogramme für Leistungsstarke entscheidend. Wie solch ein Förderprogramm für Leistungsstarke aussehen könne, verdeutlicht der Sachverständige am Beispiel der Hochschule Pforzheim: Dort bestehe die Möglichkeit für Schülerinnen und Schüler einer Vollzeitschule (konkret die Oberstufe des Wirtschaftsgymnasiums) Kursangebote der Hochschule wahr zunehmen. Wenn die Schüler anschließend die Abschlussarbeit bestünden, so würde ihnen die so erbrachte Leistung später für den entsprechenden Studiengang anerkannt.

Für die Steigerung der Attraktivität des Lehrerberufes sieht der Sachverständige besonderen Bedarf bei der Entwicklung von ausreichenden Fortbildungskonzepten und rät daher zur Einrichtung von Fortbildungsbudgets und Bildungsgängen

für wissenschaftliche Lehrerinnen und Lehrer, die einen Hochschulzugang zum Ziel haben. Zudem könnten materielle Anreize als auch die Arbeitsplatzgestaltung die Fachlehrergewinnung verbessern.

4 – Der Sachverständige rät zu einer weiteren Differenzierung, die sich an der Leistungsfähigkeit der Schülerinnen und Schüler orientieren solle. So regt er an, dass es in Zukunft, ähnlich wie an Grundschulen, unterschiedliche Geschwindigkeiten für vergleichbare Bildungsgänge geben solle. Zudem solle darauf geachtet werden, dass der Hochschulzugang auch in späteren biografischen Situationen möglich sei, da nur durch diese Maßnahmen der Anteil eines Geburtenjahrgangs, der zu einem Hochschulzugang komme, erfolgsversprechend gesteigert werden könne. Ganztagesangebote wie auch Schulsozialarbeit gewinnen aus Sicht des Sachverständigen zunehmend an Bedeutung. So könne der individuellen Förderung und den erzieherischen Aufgaben, die durch veränderte Familienstrukturen an Bedeutung gewinnen, nachgekommen werden. Bei der Beachtung der Bedürfnisse der Auszubildenden erinnert der Sachverständige an das Programm „Stützen und Erweitern“ (S/E-Programm), wodurch unterstützende und ergänzende Maßnahmen denkbar seien. Als wichtig sieht Herr OStD Wagner die Beibehaltung des dualen Berufskollegs für Abiturientinnen und Abiturienten und hierbei besonders den Erhalt der gemeinsamen Prüfung durch Schule und Kammer an.

Zusammenfassend vertritt der Sachverständige die Meinung, dass alle Antworten auf die an ihn gestellten Fragen in dieselbe Richtung zielen würden: Ressourcen, Differenzierung, Integration und Kooperation.

2.1.3.2.2 Herr Heinz Eininger

Der Sachverständige und Landrat des Landkreises Esslingen, Herr Eininger, untergliedert seine Ausführungen in die folgenden fünf Unterpunkte: Funktion beruflicher Schulstandorte (1), Strategien für die Standortentwicklung (2), Möglichkeiten und Grenzen von Kooperationen – unterschiedliche Strategien in Ballungszentren und im ländlichen Raum (3), Unterrichtsorganisation – Folgewirkungen für die Schülerbeförderung (4) und Schulträger als Bildungsgestalter (5).

1 – Der Sachverständige geht zunächst auf die gegenwärtige Situation und Funktion der beruflichen Schulstandorte ein.

So sei die vielzitierte Dreigliedrigkeit des Schulsystems längst einer Viergliedrigkeit gewichen, da inzwischen 50 % aller Studierenden ihre Hochschulzugangsberechtigung über das berufliche Ausbildungssystem erwerben würden. Insbesondere der strukturelle Wandel in der Wirtschaft und der steigende Bedarf an Fachkräften wirken sich verstärkt auf die beruflichen Schulstandorte und deren Ausbildungsangebote aus. Als entscheidend erachtet er dabei, dass dies anhand der Bedürfnisse der örtlichen/regionalen Wirtschaft erfolge. Um einer mangelnden Ausbildungsreife und Berufsorientierung der Schülerinnen und Schüler zu begegnen, sei eine enge Verzahnung der Beteiligten (Kammern, Betriebe, berufliche Schulen, Schulträger) wichtig, denn nur so könne schnell und flexibel auf die Anforderungen reagiert werden, da neue Ausbildungsberufe letztlich vom Ausbildungsplatzangebot der Wirtschaft abhängig seien. Der Sachverständige regt daher eine institutionalisierte und verpflichtende Zusammenarbeit mit dem Handwerk, IHK und Kammern an.

2 – Die Strategien für die Standortentwicklungen würden vom Spannungsverhältnis, welches zwischen regionalen Bildungszentren und wohnortnaher Beschulung bestünde, beherrscht.

Um dieses Spannungsverhältnis auflösen zu können, sind nach Meinung des Sachverständigen drei Punkte von zentraler Bedeutung: (1) Die Schulangebote müssten zunächst innerhalb des Landkreises harmonisiert und aufeinander abgestimmt werden. Dabei sei es wichtig, auf ein Gleichgewicht zwischen den Schulstandorten zu achten. So müsse jeder Schulstandort über ein zukunftsweisendes Angebot verfügen und es dürfe nicht ein Standort die attraktiven Felder abbilden, während ein anderer Standort nur die weniger attraktiven Angebote anböte. Um diese Harmonisierung zu erreichen, seien langfristig angelegten Schulentwicklungsplanungen notwendig. Diese müssten sich auf den konkreten Standort be-

ziehen, da eine landesweit allgemeingültige Strategie nicht zielführend sei. (2) Zweitens müssten zukunftsweisender Ausbildungsangebote geschaffen werden. Hierfür sei die Einbeziehung der dualen Partner sowie die Berücksichtigung von orts-, kreis- bzw. regionalbezogenen Bedarfsanalysen unumgänglich. (3) Angesichts der finanziellen Entwicklung sei auch die Vermeidung von Mehrfachausstattungen und Doppelinvestitionen wichtig. Dafür bedürfe es einer weiteren Verzahnung von Wirtschaft, Schulaufsicht, Schulen und Schulträgern. Die Standortentscheidungen müssten anhand individueller Kriterien getroffen werden. Zudem erscheine in diesem Zusammenhang die Abstimmung und Koordination über Kreisgrenzen hinweg unumgänglich.

3 – Anschließend setzt sich der Sachverständige mit Möglichkeiten und Grenzen von Kooperation und den unterschiedlichen Strategien in Ballungszentren und im ländlichen Raum auseinander.

Für die Ausgangslage konstatiert Herr Landrat Eininger ein vielfältigeres Ausbildungsangebot für die Ballungszentren im Vergleich zum ländlichen Raum. Auch der prognostizierte Rückgang der Schülerzahlen um über 30 % in den nächsten 20 Jahren an den beruflichen Schulen würde sich in Ballungszentren weit weniger stark auswirken als im ländlichen Raum. Letztlich ermöglichten die Verkehrsinfrastruktur und der ÖPNV in Ballungszentren eine flexiblere Erreichbarkeit von Schulstandorten. Zur Stärkung und langfristigen Sicherung dezentraler Schulstandorte im Sinne einer wohnortnahen Beschulung seien Kooperationen zwischen Schulen/Schulstandorten – auch über Kreisgrenzen hinweg – notwendig. Hier bedürfe es ebenso Strategien, die jeweils individuell kreis- und regionalbezogen erarbeitet werden müssten. Um ein differenziertes Ausbildungsangebot an Schulstandorten, auch insbesondere im ländlichen Raum zu gewährleisten, sieht der Sachverständige die Rückkehr zu stärker generalisierenden Ausbildungsgängen als ratsam an. So solle entsprechend eines modularen Aufbaus zunächst im ersten und zweiten Ausbildungsjahr eine umfassende Grundbildung durch Beschulung an wohnortnahen Standorten erfolgen. Erst im dritten Ausbildungsjahr, wenn sich Alter und Mobilität der Schülerinnen und Schüler erhöht hätten, solle die notwendige Spezialisierung an einem zentralisierten Standort vorgenommen werden. Dieser generalisierende Ansatz sähe also abgestimmte Beschulungskonzepte für verschiedene Berufsfelder sowohl innerhalb eines Schulstandorts als auch zwischen verschiedenen Standorten vor. Grenzen dieser standort- und kreisübergreifenden Kooperationen seien neben dem Spezialisierungsgrad verschiedener Berufsfelder in der jeweils vorhandenen Verkehrsinfrastruktur sowie dem ÖPNV-Angebot in Bezug auf Anfahrtswege und Erreichbarkeit der Schulstandorte zu sehen. Es sei zu beobachten, dass die Auswahl des Berufsfeldes von der Wohnortnähe der Ausbildungsangebote abhängig gemacht würde. Während in Ballungszentren ein verstärkter Schülerverkehr in der Regel über den bestehenden ÖPNV abzuwickeln sei, würde sich im ländlichen Raum häufig ein Bedarf an zusätzlichen Schülertouren ergeben.

4 – Der Sachverständige beschäftigt sich unter der Überschrift „Unterrichtsorganisation – Folgewirkungen für die Schülerbeförderung“ mit den finanziellen Folgewirkungen für die Landkreise als zuständige Erstattungsträger für die Schülerbeförderungskosten.

Derzeitig betrage das Defizit der Landkreise für die Schulbeförderung landesweit knapp 35 Mio. Euro jährlich. In Anbetracht der aktuellen Veränderungen im Schulwesen, wie etwa der Einrichtung von Ganztagsschulen sowie der Werkrealschulen mit Kooperationen über verschiedene Standorte hinweg, wie auch der verstärkt integrativen Beschulung von Schülerinnen und Schülern mit Behinderung (UN-Konvention zur Stärkung der Rechte behinderter Menschen), seien neue Herausforderungen absehbar. Problematisch seien die unterschiedlichen Schulzeiten der einzelnen Schulen. Den Lösungsansatz hierfür sieht er in einer größtmöglichen Harmonisierung der Schulzeiten (Schulbeginn/Schulende) zwischen den Schulen. Dadurch könne eine Abstimmung der Touren für die Schülerbeförderung und letztendlich eine Kostenoptimierung erreicht werden. Eine Harmonisierung der Schulzeiten würde also zu einem deutlich effizienteren Schülerverkehr führen.

5 – Herrn Landrat Einingers Ausführung geht nun der Frage des „Schulträgers als Bildungsgestalter“ nach.

Die Differenzierung zwischen „inneren und äußeren“ Schulangelegenheiten ‚wonach die Schulen für die schulfachlichen Angelegenheiten zuständig sind (§ 23 Abs. 2 SchulG) und die Schulträger für die sachlichen Kosten der Schule Sorge tragen (§ 27 Abs. 1 SchulG) sei nach Meinung von Herrn Landrat Eininger überholt. Vielmehr komme den Schulträgern heute eine entscheidende Rolle in der Bildungspolitik zu. Um angemessen auf die aktuellen Prognosen der sinkenden Schülerzahlen in den nächsten 20 Jahren reagieren zu können und um aktiv die Schulentwicklung und Qualitätsentwicklung an Schulen voranzutreiben, bedürfe es einer Vernetzung aller schulischen und außerschulischen Beteiligten. In diesem Zusammenhang bedauert der Sachverständige die Entscheidung, die Schulaufsicht aus den Landratsämtern herauszulösen.

Um die Basisdaten für Schulentwicklungsplanungen zu erheben, böte sich eine landesweite Abstimmung über allgemeingültige Kriterien an. Dabei spiele die Prognose des Landes über die Entwicklung der Schülerzahlen eine entscheidende Rolle, sie müsse jedoch auch auf die jeweiligen kreis- und regionalbezogenen Gegebenheiten herunter gebrochen werden. Bei anstehenden Entscheidungen über Schulstandorte könne eine überregionale Abstimmung aller Beteiligten erforderlich sein. Dabei seien für die Landkreise die Regierungspräsidien wichtige Partner, denen hier eine koordinierende Rolle zukomme.

Gute Erfahrungen habe man hier im Raum Rhein-Neckar-Kreis und Neckar-Odenwald-Kreis einschließlich der Stadtkreise Mannheim und Heidelberg in intensiver Abstimmung mit Kammern, dem Regierungspräsidium Karlsruhe als Schulaufsicht, Schulen und Schulträgern bei gemeinsam getroffenen Standortentscheidungen gemacht. Als Negativbeispiel und als Beispiel für die Auswirkungen fehlender überregionaler Abstimmung, nennt der Sachverständige folgendes Beispiel: So habe der Landkreis Esslingen unter Einbeziehung des Regierungspräsidiums Stuttgart mit Mitteln der Schulbauförderung im Jahre 2006 in Nürtingen modernste Räumlichkeiten für die hochqualifizierte Ausbildung von Zahntechnikern geschaffen. 2008 habe die Stadt Stuttgart ebenfalls unter Einbeziehung des Regierungspräsidiums dasselbe getan, obwohl die Schülerzahlen in dieser Ausbildungsbranche stark rückläufig seien. Statt einer regionalen Zusammenarbeit beider, über den ÖPNV gut angebundener Standorte, sei nun eine teure Doppelinvestition mit nur teilweiser Auslastung entstanden.

In Bezug auf die Planungsintentionen des Landes und die Entscheidungskompetenzen der Schulträger sieht der Sachverständige keinen Gegensatz. Die landesweite Planung zu Standortfragen sei wichtig, um grundlegende und allgemeingültige Aussagen zur generellen Weiterentwicklung von Schulstandorten zu treffen (Prognosen zur Entwicklung von Schülerzahlen, Kriterien zur Bestimmung der Basisdaten für Raumplanungen). Die örtlichen Entscheidungen des jeweiligen Schulträgers sollten jedoch nicht vorweggenommen werden. Hierfür bedürfe es der Berücksichtigung der jeweils örtlichen, kreis- und regionalbezogenen Gegebenheiten. Wie am Beispiel Karlsruhe bereits erläutert, könnten die Planungsintentionen des Landes und die Entscheidungskompetenz der einzelnen Schulträger in von den Regierungspräsidien koordinierten Regionalkonferenzen in Einklang gebracht werden. Insoweit sieht der Sachverständige in der Planungsintention des Landes und der Entscheidungskompetenz der Schulträger keine Konkurrenz, sondern vielmehr ein wichtiges Zusammenspiel, das durch die Arbeit der Enquetekommission noch der näheren Ausgestaltung bedürfe.

Im Bereich der Schulbauförderung sieht der Sachverständige keinen unmittelbaren Anpassungsbedarf der Schulbauförderungsrichtlinien. Jedoch sei die Frage der voraussichtlichen Auslastung der Schulstandorte – insbesondere im Hinblick auf etwaige Konkurrenz zu bereits bestehenden Standorten mit vergleichbaren Ausbildungsangeboten – zu berücksichtigen. Abermals sei hier auf die koordinierende Rolle der Regierungspräsidien im Hinblick auf eine frühzeitige Abstimmung langfristiger Schulentwicklungsplanungen der einzelnen Kreise verwiesen. Für eine verstärkte Steuerungsmöglichkeit des Landes sieht Herr Landrat Eininger keine Veranlassung, da das Förderprogramm einen Regelzuschuss des Landes von lediglich 33 % vorsehe und das wirtschaftliche Hauptrisiko daher beim Schulträger liege, wodurch dieser seine Entscheidungen nach Berücksichtigung aller Kriterien und unter Einbeziehung aller Beteiligten treffen würde.

2.1.3.2.3 Herr Holger Klemke

Herr Klemke, der Geschäftsführer der Kreishandwerkschaft Calw und Geschäftsführer der Landesarbeitsgemeinschaft der Kreishandwerkschaft in Baden-Württemberg, gliedert seine Ausführungen in drei Blöcke: Zunächst beschäftigt er sich einleitend mit Fragen des Standortes, besonders in Hinblick auf die Unterschiede zwischen Ballungsgebieten und ländlichem Raum (1), anschließend mit den Folgen der sinkenden Schülerzahlen (2) und abschließend geht er der Frage nach Steuerungsmöglichkeiten (3) nach.

1 – Der Sachverständige sieht die künftige Funktion beruflicher Schulstandorte vor allem in der Sicherung eines ausreichenden Fachkräfteangebotes und dessen Bildungsniveau, besonders im dualen Bereich.

Das berufliche Know-how und das Angebot an Ausbildungsberufen müsse auch im ländlichen Raum flächendeckend sein, da andernfalls eine Abwanderung der Fachkräfte in die Ballungszentren und ein Ausbluten bisher schon schwächer strukturierter Gebiete stattfinden würde. Die Einrichtung von Kompetenzzentren begrüßt der Sachverständige für den Bereich der Ballungszentren. Für den ländlichen Raum merkt er jedoch an, dass die Grundversorgung mit Ausbildungsberufen, die sich an den Bedürfnissen des örtlichen Mittelstandes orientierten (Handwerk und Industrie), aufrecht erhalten werden müsse. Während also in Ballungszentren und deren verkehrstechnisch gut erschlossenen Randregionen eine stärkere Differenzierung und Spezialisierung erwogen werden könne, solle im ländlichen Raum die Beibehaltung flächendeckender Angebote gesichert werden.

Auch bei unterschiedlichen Strategien für Ballungszentren und den ländlichen Raum müsse grundsätzlich jede Strategie auf eine möglichst gute Erreichbarkeit der Schulen für deren Schüler abzielen. Die Machbarkeit hänge dabei stark von der Tiefe der Differenzierung der jeweiligen Schulstandorte ab. Die Frage nach dem Sinn sehe er durch den jeweiligen örtlichen Bedarf beantwortet. Um das Ausbildungsangebot im ländlichen Raum in bedarfsgerechtem Umfang und in gleicher Qualität zu erhalten, solle soweit wie möglich eine gemeinsame Beschulung erfolgen. Wo dies aufgrund zu großer Unterschiede der Berufsbilder nicht möglich sei, böte sich der Unterricht in Modulen an. Eine Differenzierung in immer mehr Berufen sei nach Meinung des Sachverständigen nicht zielführend. Möglichkeiten der Kooperation zwischen Standorten seien z. B. insofern gegeben, dass besonders stark gefragte Berufe auch an benachbarten Standorten angeboten würden. Bei wenig gefragten Berufen könne eine Zuordnung auf einen einzelnen Standort erfolgen. Die dadurch entstehenden Standortlisten könnten in einem Rhythmus von fünf Jahren überprüft werden.

2 – Herr Klemke geht im folgenden Teil auf die Folgen der sinkenden Schülerzahlen ein.

Nach seiner Einschätzung könne die Unterrichtsorganisation auch bei niedrigen Schülerzahlen unter Beachtung einer Mindestschülerzahl und modularer Vermittlung von ausgewählten Ausbildungsinhalten in Gruppen gelingen. Außerdem sei diese Frage in Bezug auf eine immer stärkere Differenzierung von Berufen unter dem Aspekt der Finanzierung zu sehen. Um sowohl die Kosten als auch die Belastungen für Schülerinnen und Schüler begrenzt zu halten, sei eine regelmäßige Evaluation der jeweiligen Standortangebote notwendig. Die Folgewirkungen, die sich aus schnell verändernden Standortstrukturen für die Verkehrsinfrastruktur und Unterbringungseinrichtungen ergebe, seien ebenso schnelle Änderungen des Bedarfs an Bus- und Bahnverbindungen und Schwankungen der Belegungen bei Internatsunterbringungen.

3 – Abschließend setzt sich der Sachverständige mit Möglichkeiten der Steuerung auseinander.

Ein künftiges System einer dynamischen Steuerung könnte sich am System der regionalen Schulentwicklung orientieren. Als Positivbeispiel dafür nennt Herr Klemke das System, wie es seit einiger Zeit am Regierungspräsidium Karlsruhe durchgeführt werden würde. Das zeitnahe Reagieren auf zukünftige neue oder geänderte Ausbildungsanforderungen erfordere ein hochgradig flexibles System.

Grenzen politischer Steuerungsmöglichkeiten sieht der Sachverständige durch die Finanzierung gegeben. Dies gelte besonders für das Land in Bezug auf die Zuweisung von Lehrerstellen sowie für die Schulträger hinsichtlich der Erstellung und Unterhaltung der Schulgebäude und der Finanzierung der Lehr- und Lernmittel. Ein weiteres Problem sei die Personalgewinnung im ländlichen Raum. Standorte im ländlichen Raum könnten, gerade bei dynamischen Veränderungen, nur schwierig versorgt werden.

Generell müsse die staatliche Planung im Bereich des beruflichen Schulwesens eng mit den Marktmechanismen zusammenwirken. Dabei müssten zwar bei sinkenden Schülerzahlen die jeweiligen Standorte hinterfragt werden, jedoch nicht ausschließlich unter dem Gesichtspunkt der Wirtschaftlichkeit. Gerade das Handwerk würde ansonsten ohne Ausbildungsangebote mit ortsnaher Beschulung sehr leiden.

Das Fazit des Sachverständigen lautet, Ziel müsse sein, die beruflichen Schulstandorte zu erhalten und an den bestehenden überbetrieblichen Ausbildungsstätten festzuhalten.

2.1.3.2.4 Herr OStD Volker Bachura

Als letzter Sachverständige für die erste öffentliche Anhörung vom 29. April 2010 kommt Herr Bachura, der Schulleiter der Carl-Benz-Schule in Gaggenau zu Wort. Sein Vortrag gliedert sich in 4 Teilbereiche: Funktion beruflicher Schulstandorte (1), Standortentwicklungen in Ballungszentren und im ländlichem Raum (2), Unterrichtsorganisation bei sinkenden Schülerzahlen (3) und Steuerungsmechanismen (4).

1 – Die Rolle der beruflichen Schulstandorte und ihre künftigen wirtschafts- und strukturpolitischen, gesellschaftlichen und bildungspolitischen Funktion sei neu zu klären.

Zum Facharbeitermangel meint der Sachverständige, dass dieser nicht erst komme, sondern schon jetzt vorhanden sei. Er berichtet davon, dass sich die Bewerberzahlen bei Daimler, bei gleichzeitig nur geringem Rückgang der Ausbildungsplatzzahlen, von 650 auf 250 Bewerber reduziert hätten. Gleichzeitig gehe die Schere zwischen Anspruch und Zielerreichung bei der Ausbildung immer stärker auseinander. Die Aufgabe der beruflichen Schulen bestünde darin, die Schwachen auf ein solides Niveau zu heben, vorzuqualifizieren und als eine Art Assessment-Center für die Betriebe zu fungieren. So würden Jugendliche, die auf dem Papier aufgrund ihres Hauptschulabschlusses keine Chance auf einen Ausbildungsplatz hätten, doch in ein Ausbildungsverhältnis übernommen, wenn die Betriebe sehen würden, wie diese in den Werkstätten der beruflichen Schulen arbeiten. Das Spektrum der beruflichen Schule reiche dabei von der Qualifikation zur Erstausbildung über Fort- und Weiterbildung bis hin zur Zusatzqualifikation und Hochschulzugängen. Dazu bräuchten die beruflichen Schulen eine entsprechende Ressourcenausstattung.

Zur Überlegung, Schulstandorte in Kooperation mit Betrieben, Kammern und Überbetrieblichen Ausbildungsstätten zu schulischen Kompetenzzentren fortzuentwickeln, stellt der Sachverständige zunächst fest, dass jeder der Partner bereits über bestehende Strukturen, Gebäude, Ausstattung und Personal an meist verschiedenen Standorten verfüge. Jeder der Partner habe dabei unterschiedliche Aufgaben, Interessen und Ziele und so sei z. B. auch eine Konkurrenz auf dem Fort- und Weiterbildungssektor zwischen den Fördervereinen der beruflichen Schulen und den Kammern/ÜBA vorhanden. In Ballungszentren und in räumlicher Nähe der Partner sei eine Kooperation möglich und wünschenswert im Sinne der Bündelung von Ressourcen. So könnten etwa im gewerblichen Bereich die Maschinenlaufzeiten einer CNC-Drehmaschine oder Fräsmaschine erhöht werden. Auch eine Kooperation von Betrieben (Lehrwerkstätten) und Werkstätten in den Schulen wäre wünschenswert.

2 – Der Sachverständige beschäftigt sich mit der Standortentwicklung in Ballungszentren und im ländlichen Raum und vertritt die Meinung, dass eine Profilbildung und Spezialisierung der Schulen in Ballungszentren – und auch deren durch den Nahverkehr gut erschlossenen Randregionen – durchaus Sinn machen würde. Die ländlichen Regionen müssten aber gesondert betrachtet werden, da hier andere Maßstäbe gelten müssten.

Um sich dieser Problematik zu nähern, geht der Sachverständige die Fragestellung aus der Analyse zweier Extrembetrachtungen an: Zunächst stellt er Überlegungen zu einer Konzentration auf ein Zentrum an. So hätte dies zur Folge, dass sich die Fahrzeiten deutlich erhöhen würden und dadurch auch die Internatsunterbringungen (Landes- u. Bundesfachklassen). Die andere Extrembetrachtung sei das Unterrichten in Sammelklassen, um den hochausdifferenzierten Ausbildungsberufen im gewerblichen und kaufmännischen Bereich zu entgehen. Der Sachverständige stellt daraufhin ein Konzept der gemeinsamen Beschulung in Fachklassen vor, wonach das erste Lehrjahr gemeinsam beschult würde, das zweite je nach Ausbildungsberuf teilweise in Mischklassen. Er führt das Beispiel an, dass der Bäcker angeblich nicht mehr mit dem Konditor gemeinsam beschult werden könne, in der Praxis die Betriebe aber häufig die Bezeichnung „Bäckerei & Konditorei“ trügen.

Ziel müsse es sein, die Grundbildung vor Ort im ländlichen Raum zu sichern und die Beschulung in der Fachstufe ggf. an einem Standort zusammenführen. Er sieht die Notwendigkeit für Beschulungskonzepte gegeben, die die gemeinsame Beschulung von affinen Berufen (Klapp- und Gabelklassen) mit Zusatzmodulen (Zusatzqualifikationen) vorsehen. Dabei sei eine Kooperation zwischen zwei Schulen wie in Calw und Nagold möglich, wo Grundbildung und 1BFR sowie die gesamte Theorie in Calw, der Werkstattunterricht ab dem zweiten Jahr aber nur noch in Nagold stattfände. Zu den Grenzen von Kooperationen zwischen Standorten merkt der Sachverständige an, dass laut Verordnung ein Fahrweg von über 90 Minuten unzumutbar sei.

Bestehende Strukturen wie z. B. im Hotel und Gaststätten- sowie Baugewerbe und andere Landes- u. Bundesfachklassen sollten weiterhin genutzt werden, da diese Einrichtungen akzeptiert seien. Von einem weiteren Ausbau von Internaten rät der Sachverständige zugunsten einer wohnorts- und betriebsnahen Beschulung ab, da dies die beste Wirtschaftsförderung besonders für ländliche Regionen sei. Zudem ergäben sich durch die Ersparnisse der Fahrt- und Unterbringungskosten eine Entlastung für Schülerinnen und Schüler, Betriebe und Kommunen. Konzepte einer pädagogischen Beschulung affiner Berufe sollten mit Hilfe von Experten erstellt werden, die möglichst einheitlichen Standards folgen sollten. Zur Optimierung der bestehenden Unterbringungseinrichtungen schlägt der Sachverständige eine Öffnung im Bereich der Zusatzqualifikationen sowie Fort- und Weiterbildung vor. Die Attraktivität von Schulstandorten korreliere häufig mit der Unterbringungssituation. So seien Internatsunterbringungen sowohl bei Schülerinnen und Schülern als auch deren Eltern mit einem schlechten Image behaftet. Gerade in Hinblick auf den „Kampf“ um Schülerinnen und Schüler zeige sich, dass eine Verbesserung der Verkehrsinfrastruktur die Schülerströme abändere und sich die Nachteile für den ländlichen Raum verringern würden.

Für Ballungsräume sieht er die Kooperation mit den Kammern und Betrieben hinsichtlich der Nutzung der sachlichen und räumlichen Ausstattung zur Verhinderung von Mehrfachanschaffungen als sinnvoll an. Hier könne auch der Schulentwicklungsplan II aus den 1980ern mit der vorgesehenen Profilbildung und einer Mindestklassengröße von 16 Schülerinnen und Schülern umgesetzt werden. Der Schulentwicklungsplan II (wonach Standorte 2-zügig sein sollen) könne jedoch nicht als Maßstab für den ländlichen Raum gelten.

3 – Der Sachverständige geht anschließend vertieft auf die Möglichkeiten der Unterrichtsorganisation bei sinkenden Schülerzahlen ein.

Die Kultusverwaltung und die Regierungspräsidien würden versuchen durch Beschulungsmodelle den Schulen Optionen zu geben, um die Ausbildung in Mischklassen zu ermöglichen. Es gäbe zwar den Organisationserlass, der eine Mindestklassengröße von 16 Schülerinnen und Schülern vorgebe, jedoch sollte dieser nach Auffassung des Sachverständigen nur für die Ballungsräume gelten. Der Or-

ganisationserlass sei hinsichtlich der vorrangigen Versorgung der Berufsschule schwer erfüllbar, da die Unterrichtsversorgung teilweise bei 85 % liege. Eine Versorgung von 100 %, sei auch aufgrund der vielen Sonderaufgaben, dringend anzustreben. Im ländlichen Raum sollte die Mindestklassengröße nach Absprache mit der Schulaufsichtsbehörde z. B. auf 10 Schülerinnen und Schülern heruntergestuft werden können. Eine Sondersituation ergebe sich auch bei Klassen mit besonderem Förderbedarf (BVE, BVJ, BEJ, Kooperationsklassen mit FöS, VAB). Die neue Rolle der beruflichen Schulen müsse die Vermittlung von Haltungen, Sozialkompetenzen, unternehmerischen Denkens, Soft Skills, Methodenkompetenz, lebenslangen Lernens und der Fachlichkeit innerhalb der Lernfelder sein. Im ländlichen Raum hingegen böten sich in kleineren Klassen hervorragende Lernvoraussetzungen, wie an den vielen Landesbesten aus dem ländlichen Raum zu sehen sei.

Zusammenfassend rät der Sachverständige in diesem Punkt zu folgenden Maßnahmen für den ländlichen Raum: Sonderstatus in Bezug auf den Organisationserlass (Mindestklassengröße z. B. auf 10 Schülerinnen und Schülern absenken), Beschulungskonzepte für Berufe mit hoher Affinität (Klapp- und Gabelklassen), Sicherung der Grundbildung im ländlichen Raum und ggf. Zusammenführung in der Fachstufe sowie Erhalt der Vollzeitschularten.

4 – Im Folgenden geht der Sachverständige auf die Steuerungsmöglichkeiten bei der Schulentwicklung ein.

Die Standortentwicklung sei über §§ 27 ff Schulgesetz klar definiert, wonach die Schulträger die Anträge stellten und die Entscheidung gem. § 30 Schulgesetz bei der oberen bzw. obersten Schulaufsichtsbehörde (Regierungspräsidien bzw. Kultusministerium) liege. Dies müsse in einem transparenten Prozess geschehen, wie es nach dem Modell des Regierungspräsidiums Karlsruhe durch die Beteiligung der Partner Schule, Schulträger und Kammern geschehe. Klar müsse sein, dass die Schulaufsicht entscheide.

Zudem weist der Sachverständige darauf hin, dass sich die beruflichen Schulen in Baden-Württemberg auf dem Weg zur OES befänden. Einerseits sei die Schulaufsicht in ständigen Gesprächen mit den Schulen, in Zielvereinbarungsgesprächen alle fünf Jahre nach einer Fremdevaluation oder in Review-Gesprächen jedes Jahr, wodurch von der Verwaltung entsprechende Steuerimpulse gegeben werden könnten. Andererseits führe die Entlassung der beruflichen Schulen in die Eigenständigkeit in eine Konkurrenzsituation. Die Mechanismen des freien Marktes stünden aber dem verankerten Bildungsgedanken entgegen. Der Sachverständige weist darauf hin, dass die Rolle der beruflichen Schulen hier neu überdacht werden müsse.

Grenzen der Steuerungsmöglichkeit seien auch durch die Dualität der Finanzierung durch Land und Schulträger gegeben. Da beide in Entscheidungen einbezogen werden müssten, könne diese Vermittlung nicht vom Ministerium übernommen werden, sondern bedürfe der Hilfe der Regierungspräsidien. Die Kenntnisse in der Region brächten am besten die Schulleitungen mit ein. Zudem habe sich die Personalverantwortung in Form von schulscharfen Stellenbesetzungen bewährt. Die Schulleitungen würden dabei eine längerfristige Planung über Stellenzuweisungen sehr begrüßen. Zurzeit gäbe es zwar genug Bewerberinnen und Bewerber für offene Stellen, jedoch seien dies fast ausschließlich Direkteinsteigerinnen und Direkteinsteiger und es mangele an ausgebildeten Lehrerinnen und Lehrern. Die Schulleitungen hülfen sich bei zu hoher Unterrichtsversorgung in einem Bereich durch Versetzungen gegenseitig aus, wobei dies durch den Status der Lehrerinnen und Lehrer als Landesbeamte vereinfacht werde. Ein Problem sieht der Sachverständige außerdem darin, dass die beruflichen Schulen vom Schulträger ein Budget ohne Berücksichtigung des Gebäudeerhalts zugewiesen bekommen würden. Die Berechnung erfolge daher meist nur auf Grundlage der Schülerzahlen, wodurch ein Kampf um die Schülerinnen und Schüler entfacht werde und diese Entwicklung einer Profilbildung entgegenstünde.

Schlussendlich regt der Sachverständige zu einer neuen Definition der beruflichen Schulen an. Die beruflichen Schulen müssten die Funktion der Vermittlung der Hochschulzugangsberechtigung im Blick haben und auch Aufgaben im Bereich der Fort- und Weiterbildung wahrnehmen. Zudem müsse eine Klärung von Interessen und Zielen der Partner beruflicher Schulen erfolgen, die nur in eine hohe

Unterrichtsqualität münden dürfe. Die weitere Ausdifferenzierung von Ausbildungsberufen im gewerblichen und kaufmännischen Bereich sei zu stoppen. Die Schulentwicklungsstrategien in Ballungsgebieten und im ländlichen Raum müssten sich unterscheiden.

2.1.4 Öffentliche Anhörung am 29. April 2010 zum Thema „Gleichwertigkeit der beruflichen und allgemeinen Bildung“

2.1.4.1 Beschreibung der Anhörung

Am 29. April 2010 fand im Landtag von Baden-Württemberg als Teil der 5. Sitzung der Enquetekommission eine rund zweieinhalbstündige öffentliche Anhörung zum Thema „Gleichwertigkeit der beruflichen und allgemeinen Bildung“ statt.

Es wurden folgende sachverständige Personen angehört (in der Reihenfolge der Anhörung):

- Herr Michael Futterer

  Stellvertretender Landesvorsitzender der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

- Herr OStD Eberhard Grundgeiger

  Schulleiter der Hohentwiel-Gewerbeschule Singen

- Herr Prof. Dr. Karl-Otto Döbber

  Direktor des Staatlichen Seminars für Didaktik und Lehrerbildung (Berufliche Schulen) in Karlsruhe

- Herr Hans-Peter Buggermann

  Vorstandsvorsitzender der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen

Zur Vorbereitung auf die Anhörung stellte die Enquetekommission folgende Leitfragen:

Herr Michael Futterer

1. In welchem Sinne kann von einer Gleichwertigkeit der beruflichen und allgemeinen Bildung gesprochen werden? In welchen Bereichen ist eine Gleichwertigkeit bereits erreicht, wo besteht noch Handlungsbedarf? Welche Bedeutung kommt hierbei den allgemein bildenden Inhalten der beruflichen Bildung bzw. der Vermittlung von Basis- und Schlüsselkompetenzen zu?
2. Auf welche Weise kann die öffentliche Wahrnehmung der Leistungsfähigkeit der beruflichen Bildung weiter verbessert werden? Welche konkreten Schritte schlagen Sie vor, um die Transparenz der vielfältigen Angebote zu erhöhen und Schülerinnen und Schülern, Eltern sowie Lehrerinnen und Lehrern eine bedarfsgerechte Auswahl zu ermöglichen?
3. Welche Perspektiven sehen Sie für die personelle und sächliche Ressourcenausstattung der beruflichen Schulen in den nächsten beiden Jahrzehnten angesichts sinkender Schülerzahlen? Wie kann der Ressourceneinsatz optimiert werden? Welche spezifischen Maßnahmen schlagen Sie vor, um die Lehrergewinnung insbesondere in den Mangelfächern an den beruflichen Schulen zu verbessern? Könnte in bestimmten Bereichen eine stärkere Öffnung für Seiteneinsteiger sinnvoll sein und wo bestehen Grenzen?
4. Wie sollte die Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern an beruflichen Schulen weiterentwickelt werden, um dem hohen Innovationsdruck und der ständigen Entwicklungsdynamik im beruflichen Bereich gerecht zu werden und den spezifischen Bedarf der Betriebe erfüllen zu können? Entlang welcher Kriterien könnten die Ressourcen für Fortbildungen sinnvoll verteilt werden?

5. Welche Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht geeignet, um die Leistungsmotivation, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit der Lehrkräfte über das gesamte Berufsleben hinweg zu fördern? Wie beurteilen Sie die Vor- und Nachteile von Leistungselementen im Dienstrecht und welche Verantwortung und Gestaltungsmöglichkeiten besitzen hierbei die Tarifpartner?

Herr OStD Eberhard Grundgeiger

1. Welche Handlungsfelder sind nach Ihrer Auffassung am wichtigsten, um die Unterrichtsqualität als Zentrum des Schulgeschehens zu verbessern, und welche konkreten Maßnahmen schlagen Sie auf diesen Feldern vor? Inwieweit könnte die Schaffung von Ganztagsangeboten auch im beruflichen Bereich zu einer Gleichwertigkeit gegenüber den allgemein bildenden Schulen beitragen, und in welchen Schularten würden Sie einen solchen Ausbau für sinnvoll erachten?
2. Wie können die beruflichen Schulen in die Lage versetzt werden, Innovationskraft und Dienstleistungsorientierung zu steigern, sich permanent weiterzuentwickeln und auf die technologische Entwicklung, wachsende berufliche Anforderungen sowie die regional und branchenspezifische Wirtschaftsentwicklung reagieren zu können? Wie beurteilen Sie die Zukunft der beruflichen Schulen als Zentren lebenslangen Lernens? Welche Kompetenzen der beruflichen Schulen müssten dafür gestärkt oder ausgebaut werden? Welche einmaligen und laufenden Kosten wären zu erwarten?
3. Wie kann eine operative Eigenständigkeit der Schulen mit dem Ziel eines gleichwertigen Bildungsangebots in der Fläche vereinbart werden? Welche Kompetenzen sollten in diesem Spannungsfeld den Schulen übertragen werden, welche beim Land verbleiben? Welche Funktion wird und sollte nach Ihrer Auffassung dem Schulträger für die innere Schulentwicklung zukünftig zukommen? Wie können Eltern – über den Einbezug im Rahmen von OES hinaus – verstärkt in den Lebensraum berufliche Schulen einbezogen werden?
4. Wie kann die Praxis der Lehrerversorgung weiterentwickelt werden, um den Schulen mehr operative Eigenständigkeit bei der Personalplanung und -entwicklung einzuräumen und zugleich eine quantitativ und qualitativ vergleichbare Unterrichtsversorgung in der Fläche sicherzustellen? Wie beurteilen Sie das neu geschaffene Personalausgabenbudget in Baden-Württemberg und wie könnte dieses Modell für die spezifischen Bedürfnisse beruflicher Schulen optimiert werden?
5. Wie beurteilen Sie die personelle und sächliche Ressourcenausstattung der beruflichen Schulen? In welchen Bereichen sind Verbesserungen vordringlich und wie kann der Ressourceneinsatz optimiert werden?

Herr Prof. Dr. Karl-Otto Döbber und Herr Hans-Peter Buggermann

1. Wie lässt sich die Lehrergewinnung für die beruflichen Schulen verbessern und die Attraktivität des grundständigen Lehramts für berufliche Schulen steigern? Könnte in bestimmten Bereichen eine stärkere Öffnung für Seiteneinsteiger sinnvoll sein und wo bestehen Grenzen? Wo sehen Sie Handlungsbedarf in Hinblick auf die zukünftige Zusammensetzung der Lehrerschaft an beruflichen Schulen – beispielsweise nach Herkunft und Geschlecht – und welche Handlungsempfehlungen schlagen Sie gegebenenfalls vor?
2. Wie schätzen Sie die Qualität der baden-württembergischen Lehrerausbildung für gewerbliche, hauswirtschaftliche und kaufmännische Schulen im nationalen und internationalen Vergleich ein? Durch welche Maßnahmen in der ersten und zweiten Phase der Ausbildung könnte die fachliche und pädagogische Professionalität der Lehrkräfte noch weiter gesteigert werden?
3. Wie beurteilen Sie den Umfang und die Qualität der Lehrerfortbildung in Baden-Württemberg angesichts des hohen Innovationsdrucks und ständiger Entwicklungsdynamik? Wie kann die Auslastung der Fortbildungskapazitäten in der unterrichtsfreien Zeit dahin gehend optimiert werden, dass einerseits der Fortbildungsbedarf gedeckt und andererseits der Unterrichtsausfall minimiert wird? Sollten die Mittel für Fortbildungen gleichmäßig auf alle Lehrerinnen

und Lehrer allgemein bildender und beruflicher Schularten verteilt werden oder sollte die Verteilung sich am fach- bzw. schulartspezifischen Fortbildungsbedarf oder anderen Kriterien orientieren? Sehen Sie in einem Fortbildungsbudget für Schulen ein geeignetes Instrument, um mit passgenauen Fortbildungsangeboten auf den fachlichen und pädagogischen Entwicklungsbedarf an einer Schule antworten zu können?

4. Wie bewerten Sie das baden-württembergische Konzept OES im nationalen und internationalen Vergleich? Wo sehen Sie Optimierungsmöglichkeiten, um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess von der Selbst- und Fremdevaluation bis hin zur selbstständigen Entwicklung der Schulen zu ermöglichen? Welche Rolle nimmt dabei das neue Steuerungsinstrument der Zielvereinbarung ein?
5. Welche Aufgaben sollten der Schulleiterin oder dem Schulleiter bzw. der Schulleitung zukünftig übertragen werden? Über welche Qualifikationen und welche Unterstützung sollte dazu die Schulleitung verfügen? Halten Sie eine Ausweitung des Modellversuchs Verwaltungsassistent für sinnvoll und wie sollte die Finanzierung gestaltet werden?

2.1.4.2 Inhaltlicher Kurzbericht zur Anhörung

2.1.4.2.1 Herr Michael Futterer

Der Sachverständige Herr Futterer, stellvertretender Landesvorsitzender der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), gliedert seinen Vortrag in sechs Punkte: Gleichwertigkeit der beruflichen und allgemeinen Bildung (1), personelle und sächliche Ressourcenausstattung (2), Lehrergewinnung (3), Lehrerfortbildung (4), Leistungsbezahlung (5) sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz (6).

1 – Herr Futterer betont zu Beginn, dass die GEW der Auffassung sei, dass berufliche und allgemeine Bildung als gleichwertig anzuerkennen seien.

Die lebenslange Bindung an eine berufliche Tätigkeit oder einen Betrieb nähme stetig ab. Lebenslanges Lernen und Weiterbildung müsste daher zu Bestandteilen einer jeden Normalbiographie werden. Absolventen einer beruflichen Bildung sollten ohne zusätzliche Hürden Zugang zu den Hochschulen erhalten. Hierfür müssten aber nicht nur die formalen Voraussetzungen gegeben sein, sondern auch die tatsächliche Studienbefähigung erreicht werden. Die berufsbildenden Schulen müssten geeignete Angebote – gerade zur vertiefenden Förderung der Sprachkompetenzen in Deutsch und den Fremdsprachen sowie zu einer Vertiefung der Kompetenzen in Mathematik – unterbreiten können. Die allgemein bildenden Inhalte seien aber nicht nur notwendig, um die Durchlässigkeit zu akademischen Bildungsgängen offen zu halten, sondern hätten auch in Bezug auf den wachsenden Anteil an Auszubildenden mit Migrationshintergrund eine unverzichtbare integrative Funktion. Um diesen Aufgaben nachkommen zu können, seien die beruflichen Schulen in personeller und sachlicher Hinsicht sowie im Bereich der Lehrerausbildung und -fortbildung entsprechend auszustatten.

Die Gleichwertigkeit in der beruflichen Ausbildung sei zudem noch lange nicht erreicht, da z. B. gute Absolventinnen und Absolventen als Speditions- oder Großhandelskauffrau/-mann, die mit einem mittleren Bildungsabschluss die Ausbildung begonnen hätten ohne von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, am Ende in einer typischen Sackgasse innerhalb der beruflichen Bildung ständen, da ihnen der Zugang zur Fachhochschule verwehrt bliebe. Eine klare Durchlässigkeit zu akademischen Bildungsgängen müsse gewährleistet sein. Daher fordere die GEW seit vielen Jahren die Erhöhung der Attraktivität der dualen Ausbildung durch den Erwerb der Fachhochschulreife – verbunden mit einer Erhöhung der durchschnittlichen Berufsschulzeit von bisher ca. 12 auf in der Regel 16 Wochenstunden. An den beruflichen Gymnasien sei eine Gleichwertigkeit erreicht worden, was sich daran zeige, dass jeder dritte Abiturient von einem beruflichen Gymnasium komme. Mit dem Ausbau Sozialwissenschaftlicher Gymnasien in Baden-Württemberg werde zudem eine wichtige Lücke geschlossen. Jedoch sei kritikwürdig, dass trotz der Erfüllung der Eingangsvoraussetzungen im Auswahlverfahren – bei zu geringer Anzahl an Schülerplätzen – eine Bildungschance auf ein Abitur verweigert werde. Die GEW plädiere daher für einen be-

darfsgerechten Ausbau der beruflichen Gymnasien in öffentlicher Trägerschaft in der Größenordnung von etwa 100 zusätzlichen Klassen. Dass hier Bedarf bestehe, zeige die starke Zunahme von beruflichen Gymnasien in privater Trägerschaft.

Die zweijährige Berufsfachschule böte eine Kombination von beruflicher Grundbildung mit einem mittleren Bildungsabschluss an. Der Versuch, dies in der Neuen Werkrealschule in einem Jahr zu leisten, halte die GEW für verfehlt. Nach § 43 Abs. 2 BBiG sei es zudem möglich gewesen, Absolventinnen und Absolventen beruflicher Vollzeitschulen unter bestimmten Voraussetzungen zur Abschlussprüfung in anerkannten Ausbildungsberufen zuzulassen. Dass diese Chance in Baden-Württemberg nicht genutzt worden sei, bedauere die GEW. Desweiteren sei der Anteil an Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund im Bereich VAB/BEJ (Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf – Berufseinstiegsjahr), aber auch in Berufsfachschulen und Berufskollegs vergleichsweise hoch. Die GEW befürworte daher den Aufbau von Ganztagesangeboten z. B. mit Sprachförderung. Auch hier müsse eine pädagogische und ressourcenmäßige Gleichstellung mit dem allgemein bildenden Bereich erreicht werden.

2 – Innerhalb der Thematik der personellen und sächlichen Ressourcenausstattung geht Herr Futterer zunächst auf die personelle Situation ein.

So herrsche an den beruflichen Schulen seit Jahren ein strukturelles Unterrichtsdefizit, wodurch die vorgesehene Zahl an Unterrichtsstunden laut Stundentafel nicht erfüllt werde. Im Schuljahr 2009/10 seien aufgrund fehlender Lehrerstellen 18.721 Lehrerwochenstunden nicht unterrichtet worden, was einem rechnerischen Defizit von 749 Deputaten entspräche. Verstärkend komme hinzu, dass viele Lehrkräfte seit Jahren Mehrarbeitsstunden (sogenannte Bugwellenstunden) unterrichten würden, die zusätzlichen 757 Deputaten entsprächen. Von den 8 % Pflichtstundenausfall würden 3,6 % nicht vertreten, was wiederum ca. 570 Stellen entspräche. Da die formal für berufliche Schulen ausgewiesene Lehrerreserve für Krankheitsvertretungen sofort verbraucht werde, fordere die GEW insgesamt ein Sonderprogramm von 5 mal 300 Stellen. Zudem orientiere sich die Schülerzahl an beruflichen Schulen nicht nur an der demographischen Entwicklung, sondern sei auch von den wirtschaftlichen Verhältnissen abhängig. Der Sachverständige geht aufgrund einer wachsenden Nachfrage nach Fortbildungsangeboten sowie nach Angeboten zum Erwerb der Fachhochschulreife durch Schülerinnen und Schüler mit einem mittleren Bildungsabschluss von einer erheblich steigenden Nachfrage an den beruflichen Vollzeitschulen, insbesondere an den beruflichen Gymnasien und den Berufskollegs, aus. Er warne daher davor zu versuchen, das strukturelle Unterrichtsdefizit „auszusitzen“. Besorgniserregend sei in diesem Zusammenhang die Tendenz zu einer Privatisierung von beruflicher Bildung.

Hinsichtlich der sächlichen Ressourcenausrüstung mahnt der Sachverständige das Fehlen eines landesweiten Qualitätsmanagements an, wodurch diese stark abhängig von der Finanzlage des jeweiligen Kreises sei. Im Folgenden nennt er mehrere Beispiele aus diesem Bereich, die Anlass zur Optimierung bieten würden: So seien mit Hilfe der UMTS-Milliarden viele berufliche Schulen an das Internet angeschlossen worden, gleichzeitig fehlten ihnen aber die entsprechenden Computereinheiten. Außerdem bemängelt er, dass seit 2004 ein Medienentwicklungsplan fehle. Auch weist er auf die Notwendigkeit von Schulsozialarbeit an beruflichen Schulen hin, deren Versorgung je nach Träger sehr unterschiedlich ausfalle. Die Schulsozialarbeit solle aber aus Sicht der GEW vom Land bezahlt werden und die Schulsozialarbeiter demnach Beschäftigte des Landes sein.

3 – Grundsätzlich sieht es Herr Futterer im Hinblick auf die Lehrergewinnung als notwendig an, den Lehrerberuf attraktiver zu gestalten.

Als Problem sieht er dabei, dass im Vergleich zur freien Wirtschaft in der beruflichen Einstiegsphase nach dem Ende des Studiums deutlich weniger bezahlt werde. Er ruft daher dazu auf, dass sich die öffentlichen Arbeitgeber von der Vorstellung verabschieden müssten, dass die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte zur Sanierung der öffentlichen Haushalte herangezogen werden könnten. Als erhebliches Problem in diesem Zusammenhang beurteilt er den Übergang vom BAT (Bundesangestelltentarifvertrag) zum TVL (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder). Im Zuge dieser Umstellung sei, ähnlich wie bei der Dienst-

rechtsreform, vor allem der Übergang von Dienstaltersstufen zu Erfahrungsstufen problematisch und führe besonders für neu eingestellte Direkteinsteiger zu erheblichen Gehaltseinbußen. Als besonderes Problem ergebe sich hierbei, dass über die Berücksichtigung von förderlichen Zeiten erst zum Zeitpunkt der konkreten Einstellung entschieden werde. Es sei für einen Menschen mit einer Stelle in der freien Wirtschaft undenkbar, seine Tätigkeit aufzugeben, ohne zu wissen, welches Einkommen er als Lehrkraft haben werde. Die GEW fordere daher, dass bei Lehrerinnen und Lehrern, die aus dem Beruf gewonnen würden, die Berufserfahrung grundsätzlich anerkannt werde. Zusammenfassend fordere die GEW desweiteren einen Abschluss der L-EGO (Länder Entgeldordnung), eine Anhebung der Referendarbezüge auf 1.600 Euro, eine Regelung der Frage der Bezahlung zwischen Ende des Referendariats und Wiedereinstellung als auch einen Verzicht auf die Absenkung der Bezüge in den ersten drei Jahren. Die GEW rät außerdem, vor allem im Zusammenhang mit der Einführung der OES, zur Einrichtung eines Innovationspools für die Durchführung des Qualitätsmanagements an beruflichen Schulen. Dieser dürfe aber nicht aus der Lehrerversorgung finanziert werden, sondern benötige eine eigenständige Kostenstelle. Der Umfang dieses Innovationspools sei mit einer Deputatsstunde pro vollbeschäftigte Lehrkraft anzusetzen. Eine stärkere Öffnung für Seiten- bzw. Direkteinsteigerinnen und -einsteiger sieht die GEW als problematisch an, da dadurch ein Qualitätsverlust befürchtet wird. Es sollten vielmehr die Aufstiegsmöglichkeiten für technische Lehrkräfte verbessert werden.

4 – Was die Lehrerfortbildung angeht, mahnt der Sachverständige ein Umdenken dahin gehend an, dass diese zukünftig als zentraler Pfeiler der Weiterentwicklung von Qualität in der Schule begriffen werden müsse.

Die Lehrerfortbildung an beruflichen Schulen sei durch die 360 Ausbildungsprofile und die äußerst kurzen Innovationszyklen der fachlichen Inhalte sowie der Weiterentwicklung der Vollzeitschulen absolut notwendig. Auch die Vielzahl an Schularten mit schwieriger Schülerklientel mache sonderpädagogische Fortbildungen unverzichtbar. Dafür bedürfe es entsprechender Mittel, die jedoch nach Angaben des Sachverständigen in den letzten acht Jahren um 27 % gekürzt worden sind. Die GEW fordere daher mindestens 5 Millionen Euro für alle Schularten, davon mindestens 1 Millionen Euro für die beruflichen Schulen.

5 – Eine Leistungsbezahlung im Schulbereich sieht die GEW nicht als sinnvoll an, da diese weder motivationsfördernd noch leistungssteigernd sei.

Zudem gebe es kein Konzept von Arbeitgeberseite, wie und nach welchen Kriterien Leistungsprämien in einem pädagogischen Beruf bezahlt werden sollten. Die GEW sei darüber hinaus der Meinung, dass eine zeitliche Entlastung sehr viel sinnvoller sei. Insgesamt sei ein Ausbau der Beförderungsmöglichkeiten zu begrüßen, wie er im Rahmen der Dienstrechtsreform diskutiert worden sei. Der Sachverständige hält es für sinnvoll, zum früher praktizierten Stellenschlüssel von 65 % A 14, 20 % A 12 und 40 % A 11 zurückzukehren. Unabhängig davon sieht der Sachverständige das bestehende Beförderungsverfahren als überarbeitungswürdig an. Das größte Problem sei, dass die Verteilung der auszuschreibenden Beförderungsstellen nach dem Abmangelungsverfahren geschehe, wodurch die individuelle Leistung nachrangig sei und Leistung quantitativ und nicht qualitativ beurteilt werde.

6 – Die GEW begrüße im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes die personenbezogene Gefährdungsbeurteilung durch das Land.

Die Ergebnisse sollten aber nicht nur wie bisher üblich an die einzelnen Schulen gehen, sondern auch an die Haupt- und Bezirkspersonalräte übermittelt werden. Die GEW fordere unabhängig davon die Umsetzung der Ergebnisse der Kommission „Maßnahmen der Arbeitsgruppe Erhalt der Dienstfähigkeit – Lehrergesundheit – Altersermäßigung“. Die im Rahmen der Dienstrechtsreform vorgesehenen 3 Millionen Euro würden hierfür aber nicht ausreichen, sondern es bedürfe nach den Empfehlungen der Kommission 4,2 Millionen Euro. Die Arbeitssicherheit spiele an beruflichen Schulen eine besondere Rolle, sodass Fachkräfte für Arbeitssicherheit zur Unterstützung der Sicherheitsbeauftragten an den Schulen eingestellt werden sollten. Darüber hinaus solle es einen fest installierten Arbeitsausschuss mit einer entsprechenden Freistellung an den Schulen geben.

2.1.4.2.2 Herr OStD Eberhard Grundgeiger

Die Ausführungen des Sachverständigen Herrn Grundgeiger, Schulleiter der Hohentwiel-Gewerbeschule Singen, lassen sich vier Themenschwerpunkte zuordnen: Ressourcen (1), Schulentwicklung (2), Bildungsangebote der beruflichen Schularten (3) und Lebensraum Schule (4).

1 – Zunächst geht der Sachverständige auf die Ressourcen der beruflichen Schulen ein.

Dazu bemerkt Herr Grundgeiger, dass eine Gleichstellung der beruflichen und allgemeinen Bildung noch nicht erreicht sei. Der berufliche Bereich sei im Hinblick auf die Unterrichtsversorgung, den Stellenschlüssel und die Anzahl der Führungspositionen in A 15 schlechter gestellt als der allgemein bildende. Die technische Entwicklung, die Anforderungen der dualen Partner, die häufigeren Prüfungen und Aufnahmen als im allgemein bildenden Bereich, das viel größere Anlagevermögen und der hohe Anteil von sozial schwachen Schülerinnen und Schülern sei hierbei zu berücksichtigen. Auch das Fehlen von Ganztagesangeboten und die geringeren Möglichkeiten, AGs und Betreuungsstunden anzubieten, seien zu bemängeln.

Der Sachverständige regt an, Überlegungen über die Aufgabenorientierung anzustellen und die Ressourcenverteilung nicht alleine von statistischen Größen wie etwa Schülerzahlen abhängig zu machen. Einen wesentlichen Punkt sieht er zudem in der Aufwertung der Lehrerbildung und verweist hier auf das Modell der TU München, welches den Lehrerberuf in den Mittelpunkt gestellt habe und nicht die Fachlichkeit. Auch die Deputatsumfänge und Deputatsverteilungen sollten überdacht werden, da sich hier in den letzten Jahren Verschiebungen ergeben hätten, ohne dass diese auch unter dem Aspekt des Aufwandes betrachten worden seien.

Im Bereich der Lehrerversorgung habe sich das Ausschreibungsverfahren bei Stellenbesetzungen außerordentlich bewährt. Es ermögliche den Schulen, Personal- und Schulentwicklung zu betreiben, und fungiere als wesentlicher Schritt zur Selbstständigkeit. Gleichwertigkeit in der Fläche könne nach Meinung von Herrn Grundgeiger nie vollkommen erreicht werden, da es attraktivere und weniger attraktive Regionen in Baden-Württemberg gebe. Ein Lösungsansatz sei aber ein differenziertes Ausschreibungsverfahren.

Der Sachverständige regt zudem an, in Zukunft lediglich die beruflichen Tätigkeiten stärker zu beachten. Auch die Möglichkeit zur Ausschreibung von A 14-Stellen habe sich, abgesehen von den technischen Lehrerinnen und Lehrern, sehr bewährt. Es ist für den Sachverständigen nicht nachvollziehbar, warum der Sprung von A 13 zu A 14 möglich ist, nicht analog jedoch der von A 10 zu A 11. Als Anregung weist Herr Grundgeiger darauf hin, dass diese Ausschreibungen sehr zeitintensiv seien und dass bei der Personalentwicklung weitere Anreize fehlten.

2 – Anschließend wendet sich Herr Grundgeiger der Thematik der Schulleitung und der Schulentwicklung zu.

Im Bereich der Personalentwicklung und bei der Weiterführung der OES insgesamt seien die beruflichen Schulen den allgemein bildenden deutlich voraus. Eine wesentliche Aufgabe der Schulleitung sei die Personalentwicklung und dabei – hier widerspricht der Sachverständige Grundgeiger dem Sachverständigen Futterer – seien Instrumente zur Leistungshonorierung sehr interessant. Wünschenswert seien dazu mehr Leitungszeit und eine höhere Honorierung von Leitungsaufgaben als auch Fach- und Verwaltungsunterstützung durch EDV-Fachleute und Verwaltungsassistenten. Schulentwicklung müsse als Dienstaufgabe beschrieben, akzeptiert und entsprechend über Arbeitszeit oder einen Stundenpool honoriert werden.

Der Lebensraum Schule übernehme eine gesellschaftliche Dienstleistung. Nach der Erfahrung des Sachverständigen brauche es deshalb ein Gremium, das vor Ort Einfluss auf die Schule habe, um den unmittelbaren Dienstleistungscharakter vor Ort ganz wesentlich zu stärken. Ein solcher mit allen am Schulleben Beteiligten – den Mitgliedern der Schulkonferenz und den Vertreterinnen und Vertretern der

Wirtschaft und der Gemeinden – könne zu regionalen, kreativen Lösungen finden. Da der Schulträger zwar über verwaltungstechnische, nicht aber über pädagogische Kompetenz verfüge, sei dieser nicht stärker einzubinden. Die Beteiligung der Eltern könne hingegen über Schulkonferenzen, Jours fixe für Eltern und Mitgliedschaften in einem Förderverein verwirklicht werden.

Daran anschließend geht der Sachverständige auf die Rolle der Schulträger ein. Zum einen rät er zu einer Differenzierung der Sachkostenmittel, die heute zugewiesen würden. Zum anderen wünsche er sich konkrete Vorgaben in Bezug auf die benötigten Fach- und Verwaltungskräfte wie Verwaltungsassistentinnen und -assistenten, Labor/EDV-Betreuerinnen und -betreuer sowie Sozialarbeiterinnen und -arbeiter, da die Schulträger hier sehr unterschiedlich verführen. Gerade hinsichtlich der Schulsozialarbeit sieht der Sachverständige Handlungsbedarf.

3 – Die Bildungsangebote der beruflichen Schularten bilden den nächsten Themenkomplex der Ausführungen.

Der Sachverständige verweist auf die hervorragenden Leistungen der beruflichen Schulen; diese seien im Vergleich zu den allgemein bildenden Schulen mehr als gleichwertig. So würden alle allgemein bildenden Abschlüsse und darüber hinaus auch noch eine Vielzahl von beruflichen Abschlüssen und Fortbildungen anbieten.

Handlungsbedarf macht der Sachverständige beim BVJ (Berufsvorbereitungsjahr) und BEJ (Berufseinstiegsjahr) aus, die nach seiner Meinung durch berufsqualifizierende Maßnahmen ersetzt werden sollten. Der Sachverständige verweist hier auf das Modell des zweijährigen Ausbildungsberufs zum Maschinen- und Anlagenführer, für welches seine Schule von der IHK gelobt worden sei, weil es eine große Anzahl von Schülerinnen und Schülern in den Beruf geführt hätte.

Im Hinblick auf die Berufsschulen selbst rät Herr Grundgeiger zu einer Aufwertung der Allgemeinbildung und dazu, den Englischunterricht verbindlich einzuführen. Zu diesem Zweck fordert er einen zweiten Berufsschultag. In der Frage der Doppelqualifikation verweist der Sachverständige auf den Vorsprung Österreichs und plädiert für einen Ausbau, da seiner Meinung nach mehr Menschen eine Berufsausbildung wählen würden, wenn sie parallel dazu die Hochschul- bzw. Fachhochschulreife erwerben könnten.

Als Erfolgsmodelle bewertet der Sachverständige die Angebote der beruflichen Schulen im Bereich des Lebenslangen Lernens, also der Fort- und Weiterbildung, da diese im Unterschied zu vielen anderen Weiterbildungsträgern über pädagogische und fachliche Kompetenz zugleich verfügten. Gerade die Techniker- und Meisterschulen besäßen eine extrem hohe Akzeptanz innerhalb der Wirtschaft. Die Technikerschule sei die „Studienmöglichkeit“ für Facharbeiterinnen und -arbeiter und besonders beliebt, da neben der Entwicklung der Fachlichkeit auch noch einmal an der Persönlichkeit gearbeitet werde. Wichtig sei dabei, dass es sich um geschlossene Bildungsgänge und keine modularen Kurse handle, denn die Technik werde immer komplexer und die Menschen seien immer länger im Berufsleben. Anschließend geht der Sachverständige auf die Thematik der Fördervereine an beruflichen Schulen als Anbieter der Weiterbildung ein. Diese ermöglichten betriebsnahe und differenzierte Weiterbildungsangebote. Auch den Lehrerinnen und Lehrern hülfen sie, sich wirtschaftsnah weiterzubilden. Dies komme dem Unterricht an den beruflichen Schulen insgesamt in hohem Maße zugute.

4 – Unter dem Stichwort „Lebensraum Schule“ geht der Sachverständige auf die Themen Betreuung, Integration und Migrantinnen und Migranten als auch Soziales Lernen ein.

Zum Punkt der Betreuung führt er aus, dass berufliche Schulen schon längst unterrichtlich Ganztagesschulen seien und dies auch in Zukunft sein sollten. Zwingend müssten Ganztagesschulen aber im BVJ, BEJ und an BVJ-kooperativen Schulen eingerichtet werden, da hier eine Klientel von Schülerinnen und Schülern vorhanden sei, die dieses Ganztagesangebot auch in Form von sozialer Betreuung dringend benötige. Es gebe einen kleinen prozentualen Anteil, der viel mehr Probleme mache als in der Vergangenheit. Das seien genau diejenigen, die hinterher gesellschaftlich hohe Kosten erzeugten. Hier müsse die Schule handeln können. Im Bereich des sozialen Lernens müssten Fähigkeiten und Grenzen erfahrbar

gemacht werden. Sozialkompetenz müsse hier durch teamentwickelnde Maßnahmen und Verantwortung vermittelt werden. Diese Soft Skills müssten in zunehmendem Maße vermittelt werden, da die Gesellschaft und Eltern diesen Aufgaben nicht mehr nachkommen würden.

2.1.4.2.3 Herr Prof. Dr. Karl-Otto Döbber

Der Sachverständige Herr Prof. Dr. Döbber, Leiter des Stattlichen Seminars für Didaktik und Lehrerausbildung (Berufliche Schulen) Karlsruhe, kündigt zu Beginn an, dass er in seinem Vortrag den Fokus auf die Lehrerinnen und Lehrer und deren Ausbildung sowie auf die an sie gestellten Anforderungen richten werde. Er unterteilt seinen Vortrag in folgende Unterpunkte: Besonderheiten der beruflichen Schulen (1), grundständige Studiengänge (2), Seiten- und Direkteinsteiger (3) sowie Qualität der Lehrerausbildung (4).

1 – Einführend geht der Sachverständige zunächst auf die Besonderheiten der beruflichen Schulen ein, wie sie größtenteils auch schon bei den anderen Sachverständigen angeklungen seien.

Besonders charakteristisch für die beruflichen Schulen ist aus Herrn Prof. Dr. Döbbers Sicht die Vielfalt der Voraussetzungen und Anforderungen, sodass er von einem hochdifferenzierten Bereich spricht. Lehrkräfte müssten technologisch auf dem neuesten Stand als auch international ausgerichtet sein, sie müssten daher ihre Sprachkompetenz erweitern sowie generell die Anforderungen der Globalisierung in ihrem Unterricht einbringen. Zudem müssten sie mit der sehr heterogenen Schülerschaft sowohl fachlich als auch pädagogisch umgehen können, besonders in Hinsicht auf die unterschiedlichen Leistungsniveaus, das unterschiedliche Alter, den Migrationshintergrund oder den sozialen Hintergrund der Schülerschaft. Eine Maurerklasse, die er früher selbst unterrichtet habe, habe sich sowohl aus Abiturienten, die später Architektur studieren wollten, als auch aus Jugendlichen ohne allgemein bildenden Schulabschluss, die Maurer werden wollten, zusammengesetzt. Er zieht daraus die Schlussfolgerung, dass es keine Lehrerausbildung aus „einem Guss“ geben könne und dass die Lehrkräfte an beruflichen Schulen daher nicht eins zu eins mit den Lehrerinnen und Lehrern an allgemein bildenden Schulen verglichen werden könnten. Um allen Anforderungen, die sich aus dieser Differenziertheit ergäben, tatsächlich erfüllen zu können, bedürfe es eines hohen spezifischen Professionalisierungsgrads.

2 – Im Bereich der grundständigen Studiengänge geht der Sachverständige zunächst der Frage nach, wie die Lehrergewinnung für berufliche Schulen gesteigert werden kann.

So rät Herr Prof. Dr. Döbber dazu, die Zugangsvoraussetzungen zum Einstieg in das Lehramtsstudium durchlässiger zu gestalten. Es müsse Personen, die aus der beruflichen Bildung kämen auch ohne Abitur ein Zugang zum Studium ermöglicht werden. Zwar gebe es formal die Möglichkeit, mit einer Meisterausbildung zu studieren, jedoch sei dies in der Realität nicht üblich. Eine weitere Möglichkeit seien, wie auch an privaten Hochschulen verstärkt üblich, berufsbegleitendende Lehramtsstudiengänge. Nachdem Masterstudiengänge heute bereits berufsbegleitend studiert werden könnten, solle dies auch für die Lehramtsstudiengänge eingeführt werden, da dadurch auch Berufstätigen die Möglichkeit für neue Berufskarrieren eingeräumt werden könne. Ein weiterer Punkt sei die besondere Förderung von Absolventinnen und Absolventen von beruflichen Gymnasien zur Aufnahme des Lehramtsstudiums für berufliche Schulen, etwa durch Anrechnung von Leistungen wie beispielsweise Praktika.

Zudem könnten die Berufsorientierungsmaßnahmen der Schulen stärker auf das Lehramt an beruflichen Schulen ausgerichtet werden. Generell müssten imagebildende Maßnahmen – gerade auch vor Ort – für den Lehrerberuf betrieben werden. So könnten „Lehrerscouts“, gemeint sind Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen, die in einem engen Kontakt mit den Universitäten stehen, Schülerinnen und Schüler ansprechen, auf Lehramtsstudiengänge aufmerksam machen und kompetent beraten.

Entscheidend für die Attraktivität eines Lehramtsstudiums seien natürlich auch die Einstellungschancen. So müsse man sich darüber im Klaren sein, dass Lehrkräfte

nicht nur ein Kostenfaktor, sondern vielmehr eine Investition in die Zukunft seien. Baden-Württemberg solle daher der Linie der verlässlichen und kontinuierlichen Lehrereinstellung folgen. Wichtig sei auch die Attraktivitätssteigerung der grundständigen Studiengänge, da – wie der Sachverständige Grundgeiger bereits erwähnt habe – die Positionierung der Lehrerbildung an den Hochschulen zum Teil zu wünschen übrig lasse. In München sei jetzt die Fakultät für Lehrerbildung eingerichtet worden. In Baden-Württemberg gebe es die Zentren für Lehrerbildung, deren Aufgaben und Positionierung aber noch weiterentwickelt werden könnten.

Der inhaltliche Fokus des Lehramtsstudiums, so der Sachverständige weiter, dürfe nicht ausschließlich auf den fachwissenschaftlichen Aspekt ausgerichtet sein. Vielmehr müsse die Fachdidaktik stärker hervorgehoben werden, um die berufs- und wirtschaftspädagogische Kompetenz mehr ins Zentrum zu stellen. Es müsse versucht werden, eine weitaus stärkere Kooperation aller an der Lehrerausbildung beteiligten Institutionen und Personen zu schaffen.

3 – Im Folgenden beschäftigt sich der Sachverständige mit den Seiten- und Direkteinsteigerinnen und -einsteigern.

Dieser Personenkreis aus der Wirtschaft benötige zunächst einen Anreiz, um überhaupt ins Lehramt zu wechseln. Da diese Personen meist schon älter seien und für eine Familie sorgten, müsse die bestehende Zulagenregelung beständig weitergeführt werden. Des Weiteren müsse ein flexibles Einstellungsverfahren vorhanden sein, sodass nach Bedarf eingestellt werden könne. Dabei solle – wie es auch der Sachverständige Grundgeiger gefordert habe – weniger auf das studierte Fach geachtet werden, sondern auf die vorhandene Berufserfahrung, da man sich gerade von dieser Vorteile erwarte. Da aber häufig eine völlig falsche Vorstellung über das Tätigkeitsfeld einer Lehrkraft vorherrsche, müsse für Seiten- und Direkteinsteigerinnen und -einsteiger eine Art „Schnupperpraktikum“ ermöglicht werden. In der Öffentlichkeitsarbeit müsse die Attraktivität des Lehrerarbeitsplatzes stärker hervorgehoben werden. Neben der fachlich-pädagogisch abwechslungsreichen Aufgabengestaltung könne die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf hervorgehoben werden. Außerdem müsse natürlich auch national und international die Kompatibilität der Studienabschlüsse sichergestellt werden.

Auch über die Chancen und Grenzen einer stärkeren Öffnung für Seiteneinsteigerinnen und -einsteiger müsse man sich im Klaren sein: Die Chancen seien natürlich sehr groß. So könne viel schneller und flexibler auf den Lehrerbedarf reagiert werden. Gerade für hochspezialisierte Bereiche könnten Expertinnen und Experten mit fundierten betriebsspezifischen Kompetenzen rekrutiert werden. Um diese Expertinnen und Experten – beispielweise eine Informatikerin/einen Informatiker von SAP – für den Schuldienst zu gewinnen, müsse man sich anstrengen, um ihnen einen attraktiven Arbeitsplatz zu bieten. Die Grenzen der stärkeren Öffnung für Seiteneinsteigerinnen und -einsteiger sieht der Sachverständige im mangelnden individuellen Verständnis für den Rollenwechsel, z. B. vom Ingenieur zur Lehrkraft. Die Motivationsgründe für die Wahl der neuen Tätigkeit seien zudem unbekannt. Häufig herrsche eine falsche Vorstellung vom Anforderungsprofil und dem Arbeitsfeld der Lehrkräfte an beruflichen Schulen vor.

4 – Abschließend geht der Sachverständige auf die Qualität der Lehrerausbildung in Baden-Württemberg ein.

Zunächst merkt Herr Prof. Dr. Döbber an, dass die Zusammensetzung der Lehrerschaft reflektiert werden solle, und plädiert für eine möglichst vielfältige Zusammensetzung der Lehrerschaft. So solle der Anteil an Frauen in den Bereichen Naturwissenschaft und Technik oder der Anteil an Lehrerkräften aus anderen Ländern zur Förderung der Internationalität (Native Speaker im Fremdsprachenunterricht) erhöht werden.

Im nationalen Vergleich lobt Herr Prof. Dr. Döbber die standardorientierte Lehrerausbildung an den Hochschulen, Seminaren und Ausbildungsschulen sowie die systematische Kooperation zwischen den an der Lehrerausbildung beteiligten Partnern. International gesehen sei die Gesamtausbildungszeit für Lehrerinnen und Lehrer sehr lang, diese ermögliche aber sowohl eine hohe Professionalität im fachlichen und pädagogischen Bereich als auch eine systematische Berufsprofessionalität durch die zweite Phase der Lehrerausbildung.

Zur Steigerung der fachlichen und pädagogischen Professionalität in der Lehrerausbildung sei eine weitere Verzahnung zwischen Studium und Praxis notwendig. Eine Öffnung der 2. Phase für systematische Praktika oder eine Flexibilisierung der Ausbildung und Prüfung aufgrund der Differenzierung im beruflichen Schulwesen sei denkbar.

Zuletzt schlägt der Sachverständige folgende Optimierungsmöglichkeiten des OES-Konzepts vor: Das Konzept der Fremdevaluation müsse sowohl inhaltlich als auch organisatorisch stärker den Bedürfnissen der Praxis angepasst werden. Unter anderem schlägt der Sachverständige vor, den Schulen die Auswahl eines externen Anbieters bei der Fremdevaluation einzuräumen. Zudem müsse eine kontinuierliche Anpassung des Unterstützungssystems an die veränderten Voraussetzungen und Neuentwicklungen ebenso erfolgen wie die Weiterentwicklung einzelner Elemente der Qualitätsentwicklung und Eigenständigkeit. Insbesondere im Instrument der Zielvereinbarung erkennt der Sachverständige die große Chance, Gestaltungsprozesse vor Ort zu initiieren und die Verstetigung, Systematisierung und Professionalisierung der schulischen Entwicklungsprozesse zu erreichen.

2.1.4.2.4 Herr Hans-Peter Buggermann

Der Sachverständige Herr Buggermann, Vorstandsvorsitzender der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen, setzt sich im Zuge seines Vortrags mit der Lehrerfortbildung auseinander. Der Vortrag ist wie folgt gegliedert: Strukturen der Lehrerfortbildung (1), Qualität der Lehrerfortbildung (2), Fortbildungs- und Unterstützungssystem für Schulen (3) und Fortbildungsbudgets (4).

1 – Einleitend erörtert Herr Buggermann die Strukturen der Lehrerfortbildung in Baden-Württemberg. Diese finde in Baden-Württemberg an den drei Standorten Bad Wildbad (allgemein bildende Schulen), Schwäbisch Hall (Führungsfortbildung) und Esslingen (beruflicher Schulen) statt. Die Lehrerfortbildung unterteile sich in folgende drei Ebenen: Zentrale Fortbildungen an den Standorten der Landesakademien, regionale Fortbildungen in den Bezirken der Regierungspräsidien bzw. Schulämter und lokale Fortbildungen auf schulinterner bzw. schulnaher Ebene. Der große Vorteil dieser drei Ebenen sei es, dass sehr genau auf den entsprechenden Bedarf reagiert werden könne. Zum Umfang der Lehrerfortbildung sei zu sagen, dass 2009 etwa 350.00 Lehrerinnen und Lehrer (ein Drittel der gesamten Lehrerschaft) an rund 1.800 Lehrgängen an allen Standorten teilgenommen habe. Alleine in Esslingen seien es 12.000 Lehrerinnen und Lehrer in 581 Lehrgängen gewesen. Diese Lehrgänge seien zu 40 bis 45 % von Personen, die außerhalb des Schulbereiches tätig seien, durchgeführt worden. Daran zeige sich die starke Verflechtung mit Wirtschaft, Verbänden und Hochschulen, wodurch eine sehr schnelle Umsetzung von technologischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen möglich sei.

Insgesamt verfügten die Lehrkräfte an beruflichen Schulen pro Kopf gerechnet über ein höheres Kontingent an Akademiekapazitäten als die Lehrkräfte der allgemein bildenden Schulen. So seien etwa 20 % der Lehrerinnen und Lehrer in Baden-Württemberg an beruflichen Schulen tätig, wobei ihnen aber 37 % der Fortbildungskapazitäten zur Verfügung stünden. Diese Zahlen, so schränkt der Sachverständige ein, relativierten sich jedoch in Anbetracht der ca. 350 Ausbildungsberufe, der vielen Schularten und des technischen Innovationsdrucks sehr stark. Auf die Frage nach der Verlegung der Fortbildungen in die Ferienzeit und auf die Wochenenden vertritt der Sachverständige die Meinung, dass hier nahezu ein Optimum erreicht sei. Er attestiert den Lehrkräften eine hohe Motivation und Fortbildungsbereitschaft in den Ferien und an den Wochenenden.

2 – Die Qualität der Lehrerfortbildung in Baden-Württemberg beurteilt der Sachverständige sehr positiv.

Die Evaluationen am Ende eines jeden Lehrgangs lieferten durchweg positive Ergebnisse. Es sei jedoch zu beachten, dass diese Evaluationen lediglich den momentanen Zeitpunkt am Ende eines Seminars abbildeten und daher keine Rückschlüsse auf den Transfer in den Schulen zuließen. Jedoch sei gerade von der Uni Stuttgart eine Untersuchung speziell zum beruflichen Bereich veröffentlicht worden, die einen sehr guten Transfer bescheinige. Bei einigen Lehrgängen würden

die Teilnehmer vorab nach ihren Wünschen in Bezug auf das Programm gefragt. Dementsprechend werde das Programm neu konstruiert. Nach einem halben Jahr werde erneut nachgefragt, welche Teile der Fortbildung bereits umgesetzt werden konnten. Etwa 90 % der Befragten beurteilten die Lehrgänge mit gut bis sehr gut.

Die Qualität der Fortbildung werde zudem durch die Team-Qualifizierung erreicht, die wiederum den Transfer in die Schulen sicherstelle. Außerdem habe die neue Verwaltungsvorschrift die Fortbildungsplanung an Schulen verstärkt, indem die Schulen verpflichtet worden seien, jedes Jahr ein Fortbildungsprogramm aufzustellen. Dies sei auch Bestandteil von OES. Bei der Fortbildungsgestaltung würden die Schulen durch Workshops unterstützt, und der so festgestellte Fortbildungsbedarf gehe in die zentrale Fortbildung und in die regionale Lehrerfortbildung ein. Als Instrument, um eine Fortbildungskultur zu etablieren, seien Fortbildungsportfolios für das Lehrpersonal geeignet. So könnten etwa Schulleiterinnen und Schulleiter mit ihren Lehrkräften Zielvereinbarungen über die Fortbildung in bestimmten Bereichen treffen. In erster Linie dienten diese Fortbildungsportfolios aber der eigenen Professionalisierung der Lehrerinnen und Lehrer.

Die Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen versuche, durch den Programmbeirat und die Verzahnung von Theorie und Praxis in der Lehrerfortbildung eine hohe Qualität bereits von außen in die Programmplanung einfließen zu lassen. Den Fachberaterinnen und Fachberatern komme eine bedeutende Rolle in der Qualifizierung weiterer Lehrkräfte zu.

3 – Die drei Säulen des Fortbildungs- und Unterstützungssystems für Schulen seien die Unterrichtsentwicklung, die Schulentwicklung und die Personalentwicklung.

Gerade im Bereich der Personalentwicklung sei in Baden-Württemberg durch die vorbereitenden Seminare für Schulleitungen und für Fachberaterinnen und Fachberater ein gutes Fortbildungskonzept vorhanden. Der Sachverständige weist darauf hin, dass etwa die Fachberaterinnen und Fachberater für Schulentwicklung oder Unterrichtsentwicklung ein wichtiges Reservoir zur Rekrutierung von Führungspersonal darstellten, wenn diese zusätzlich entsprechenden Führungsqualitäten erwürben und entsprechend geschult würden. Er hoffe, dass dies im Rahmen der Personalentwicklung genutzt werde. Die Schulen würden, so der Sachverständige weiter, außerdem durch Beratung und durch Materialien unterstützt, die mit Fortbildungen in einem engen Zusammenhang stünden.

Insgesamt, so fasst der Sachverständige zusammen, bestehe ein sehr professionelles System, in das alle Beteiligten – die Schulen selbst, die Fachberaterinnen und Fachberater in ihren zentralen Arbeitsgruppen, die Seminare und das Landesinstitut für Schulentwicklung – eingebunden seien. Dieses System werde weiter ausgebaut.

4 – Die Einrichtung eines Fortbildungsbudgets bewertet der Sachverständige als eine additive Möglichkeit, die man den Schulen innerhalb des oben genannten Fortbildungssystems zur Verfügung stelle.

Es sei insbesondere geeignet, wenn ein ganz spezieller, schulspezifischer Bedarf vorhanden sei. Ein Fortbildungsbudget ermögliche Maßnahmen, um unmittelbar an der Schule auf diesen Bedarf zu reagieren wenn es beispielsweise um die Durchführung betrieblicher Praktika oder Lernortkooperationen gehe.

Die Grenzen seines Fortbildungsbudgets seien dort erreicht, wo die Schulen selbst für Fortbildungen planen müssten. Hier sei das Know-how der Schulen ein deutlich begrenzender Faktor. Abschließend hebt der Sachverständige den besonderen Fortbildungsbedarf der beruflichen Schulen hervor. Auch wenn es für alle Lehrkräfte aller Schularten ein Fortbildungsbedarf gebe, ergebe sich ein spezifischer Bedarf durch die Vielfalt der beruflichen Schulen und durch die besonderen fachlichen Anforderungen.

2.1.5 Öffentliche Anhörung am 20. Mai 2010 zum Thema „Fit durch Weiterbildung – allgemeine und berufliche Weiterbildung“

2.1.5.1 Beschreibung der Anhörung

Am 20. Mai 2010 fand im Landtag von Baden-Württemberg als Teil der 6. Sitzung der Enquetekommission eine rund zweieinhalbstündige öffentliche Anhörung zum Thema „Fit durch Weiterbildung – allgemeine und berufliche Weiterbildung“ statt.

Es wurden folgende sachverständige Personen angehört (in der Reihenfolge der Anhörung):

- Herr Dr. Hermann Huba

  Verbandsdirektor des Volkshochschulverbands Baden-Württemberg e. V.

- Herr Dr. Hartmut Richter

  Hauptgeschäftsführer des Baden-Württembergischen Handwerkstags e. V.

- Herr Stefan Küpper

  Geschäftsführer des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. und Leiter Bildungspolitik und Qualifizierung, Arbeitgeber Baden-Württemberg

- Frau Petra Neugebauer

  Personalreferentin bei der
  Bosch Rexroth AG, Horb am Neckar

- Herr Matthias Berg (nur bei der nicht öffentlichen Sitzung)

  Vorsitzender der Kirchlichen Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung in Baden-Württemberg (KILAG)

Zur Vorbereitung auf die Anhörung stellte die Enquetekommission folgende Leitfragen:

Herr Dr. Hartmut Richter und Herr Stefan Küpper

1. Wie müssen sich die Strukturen und Inhalte der beruflichen Fort- und Weiterbildung langfristig entwickeln, um dem Qualifizierungsbedarf angesichts des wirtschaftlichen Strukturwandels und des sich abzeichnenden Fachkräftemangels quantitativ und qualitativ gerecht zu werden? Auf welche Weise kann eine optimale Abstimmung der Angebote mit den Anforderungen der Betriebe, insbesondere der kleinen und mittleren Unternehmen, erreicht werden? Welche Mindeststandards hinsichtlich Transparenz und Qualität sollten alle Träger erfüllen und wie können diese garantiert werden?
2. Welche Zielgruppen sollten in Zukunft verstärkt angesprochen werden? Wie kann insbesondere die Weiterbildungsbeteiligung An- und Ungelernter und älterer Erwerbstätiger nachhaltig gesteigert werden? Wie müssen Weiterbildungsangebote ausgestaltet und vermittelt werden, um die berufliche Reintegration nach einer Erwerbspause durch Arbeitslosigkeit, Erziehungs- oder Pflegezeiten zu erleichtern?
3. Welche betriebsinternen Kriterien begünstigen die Bereitschaft der Betriebe, regelmäßig innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen bzw. ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für externe Weiterbildungsmaßnahmen freizustellen? Wie kann das Land gerade kleine und mittlere Unternehmen bei der Personalentwicklung sensibilisieren, beraten und unterstützen? Wie können Hemmnisse für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reduziert und Anreize zur beruflichen Weiterbildung geschaffen werden, und welche Handlungsmöglichkeiten besitzen hierbei jeweils das Land und die Tarifpartner?

4. Wie können Aus- und Weiterbildung jenseits der Aufstiegsfortbildungen stärker als bisher verzahnt werden? Befürworten Sie zu diesem Zweck eine stärkere Strukturierung der beruflichen Weiterbildungsangebote hin zu einem geordneten System der Zusatzqualifikationen? Auf welche Weise ist auch eine Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen denkbar? Welche ordnungspolitischen Maßnahmen durch Tarifpartner und Gesetzgeber sind dazu ggf. notwendig? Welchen Beitrag zur Verzahnung von Aus- und Weiterbildung können die überbetrieblichen Ausbildungsstätten und die beruflichen Schulen leisten?
5. Wie kann die Weiterbildung an den Hochschulen ausgebaut werden? Welche Modelle sind notwendig, um wissenschaftliche Weiterbildung auf die Bedürfnisse von Berufstätigen und Betrieben zuzuschneiden und den Studienerfolg trotz heterogener Ausgangsvoraussetzungen sicherzustellen? Wie können die Kooperationsmöglichkeiten zwischen Betrieben, beruflichen Schulen und Hochschulen intensiviert werden?

Herr Dr. Hermann Huba

1. An welchem Bildungsbegriff sollte sich lebenslanges Lernen angesichts rascher wirtschaftlicher, technologischer und gesellschaftlicher Veränderungen und des demographischen Wandels orientieren? Welche Kenntnisse und Kompetenzen werden in Zukunft eine größere Rolle spielen, welche Bereiche an Bedeutung verlieren? An welchem Bildungsverständnis müssen sich Weiterbildungsangebote orientieren, um selbstständiges lebenslanges Lernen und gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen? Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für das bisherige Verständnis von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung?
2. Wie bewerten Sie vor diesem Hintergrund die bestehenden Angebote der allgemeinen Weiterbildung in Baden-Württemberg und wo sehen Sie kurz-, mittel- und langfristig Handlungsbedarf? Wie kann gewährleistet werden, dass die Angebotsstruktur der Nachfrage und dem gesellschaftlichen Bedarf entspricht? Welche spezifischen Herausforderungen und Perspektiven sehen Sie für die Volkshochschulen in Baden-Württemberg?
3. Wie schätzen Sie die Weiterbildungsbeteiligung in Baden-Württemberg ein? Welche Gruppen werden bisher schwer oder gar nicht erreicht und welche Hemmnisse liegen dem zugrunde? Welche Zielgruppen müssen Ihrer Meinung nach in den nächsten Jahren vor allem angesprochen werden? Welche Angebote und Anreize sind notwendig, um deren Weiterbildungsbeteiligung nachhaltig zu steigern, und welchen Beitrag kann das Land dazu leisten? Wie könnten Lernorte und Lernformen auch jenseits klassischer Kursangebote weiterentwickelt werden? Wo sehen Sie Möglichkeiten und Grenzen von e-learning und blended learning?
4. Wie lässt sich ein differenziertes Angebot für unterschiedliche Bildungsniveaus, Lebensalter und -situationen sowohl in den Ballungszentren als auch im ländlichen Raum in Baden-Württemberg zukünftig organisieren und finanzieren? Wo sehen Sie im allgemeinen Weiterbildungssektor Verbesserungsmöglichkeiten bei der Strukturierung und Transparenz der Angebote, beim Qualitätsmanagement und bei der Qualifizierung des Personals? Welche Potenziale sehen Sie hinsichtlich der Vernetzung von Weiterbildungsangeboten?
5. Wie kann die Verzahnung von Ausbildung, allgemeiner und beruflicher Weiterbildung optimiert werden? Welche Herausforderungen sind für die Weiterbildungsträger mit der zunehmenden Bedeutung non-formal und informell erworbener Kompetenzen verbunden? Wie könnten transparente und effiziente Validierungsverfahren für diese Kompetenzen und eine Einordnung in die Vergleichsrahmen EQR und DQR praktisch umgesetzt werden, und welche Institutionen wären dafür am besten geeignet?

Frau Petra Neugebauer

1. Wie wird sich der Qualifizierungsbedarf nach der Erstausbildung nach Ihrer Auffassung mittel- und langfristig entwickeln? Welche Bedeutung haben die berufliche Fort- und Weiterbildung bzw. der Zweite Bildungsweg für die Ent-

wicklung der Unternehmen? Welche Bedeutung wird zukünftig den allgemein bildenden Inhalten der Weiterbildung zukommen, um die individuellen Voraussetzungen für lebenslanges Lernen zu schaffen?

2. Auf welche Weise kann eine optimale Verzahnung von dualer Erstausbildung und Weiterbildung erreicht werden? Wie können die Kooperationsmöglichkeiten zwischen Betrieben – insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen im ländlichen Raum – und den unterschiedlichen Weiterbildungsträgern intensiviert werden? Welchen Beitrag leisten die beruflichen Schulen an der Schnittstelle von allgemeiner und beruflicher Bildung zum Wissens- und Kompetenztransfer zwischen Ausbildung, Weiterbildung und Tätigkeit im Betrieb?
3. Welche Bedeutung kommt den beruflichen Schulen, den überbetrieblichen Ausbildungsstätten sowie privaten Weiterbildungsträgern hinsichtlich der Bündelung von Kompetenzen innerhalb einer Region zu? Welche Rolle werden die verschiedenen Träger Ihrer Auffassung nach zukünftig spielen und welche Herausforderungen sind damit verbunden? Welche Partner sind für die Innovationsfähigkeit der Unternehmen und die regionale Wirtschaftsentwicklung besonders wichtig?
4. Wie beurteilen Sie die Qualifizierungsangebote der Berufsoberschulen, Berufskollegs zum Erwerb der Fachhochschulreife und Fachschulen in Baden-Württemberg? In welche Richtung sollte sich die Weiterbildung an den staatlichen und privaten beruflichen Schulen aus Ihrer Sicht in einer langfristigen Perspektive entwickeln, um den Bedarfen und Bedürfnissen der Unternehmern und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal gerecht zu werden? Wie sehen Sie die zukünftige Rolle der beruflichen Schulen und ihrer Fördervereine im Bereich der Anpassungsfortbildungen?
5. Wie beurteilen Sie die Qualität der Weiterbildung an den beruflichen Schulen, insbesondere an den Fachschulen, und wo sehen Sie Verbesserungsmöglichkeiten? Wie stellt sich die Qualität im Vergleich zu den Angeboten anderer Weiterbildungsanbieter dar? Wie können Standards in der beruflichen Fort- und Weiterbildung etabliert werden, die für alle Träger gleichermaßen gelten?

2.1.5.2 Inhaltlicher Kurzbericht zur Anhörung

2.1.5.2.1 Herr Dr. Hermann Huba

Der Sachverständige Herr Dr. Huba, Verbandsdirektor des Volkshochschulverbands Baden-Württemberg e. V., teilt seinen Vortrag in fünf Themenkomplexe ein: Veränderungsbereitschaft als aktuelle gesellschaftliche Grunderwartung und lebenslanges Lernen (1), die Herausforderungen für die Volkshochschulen (2), die Herausforderungen für den gesamten Weiterbildungssektor (3), die Finanzierungsfrage (4) und die Weiterbildungsbeteiligung bildungsferner Schichten (5).

1 – Der Sachverständige geht zunächst auf die Veränderungsbereitschaft als aktuelle gesellschaftliche Grunderwartung und das damit in Zusammenhang stehende lebenslange Lernen ein.

Um der Ungewissheit der Zukunft zu begegnen, müssten sich die Menschen ständig verändern und lebendbegleitend lernen. „Lebensbegleitendes Lernen“ definiere die EU wie folgt: „alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikation und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgerschaftlichen, sozial bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt.“ *

Das lebensbegleitende Lernen unterliege somit einem ganzheitlichen Bildungsbegriff, was aufgrund des zu erwartenden beschleunigten wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Wandels, der demografischen Entwicklung, der Globalisierung und der zunehmenden Spezialisierung sowie der Aufgaben Integration und Inklusion folgerichtig sei. Um mit diesen Veränderungen Schritt zu

* Mitteilung der Europäischen Gemeinschaften zum Lebenslangen Lernen vom 21. November 2001 [KOM (2001) 678 endgültig]. S. 9.

halten, bedürfe es einer zunehmenden Kompetenz und Kenntnis im Bereich der Allgemeinbildung und der Schlüsselqualifikationen. In einer älter werdenden Gesellschaft spielten zudem der eigenverantwortliche Umgang mit der Gesundheit und damit die Gesundheitsbildung eine zunehmende Rolle. Der Aktionsplan der EU strebe außerdem eine Dreisprachigkeit seiner Bürger an, wodurch auch die Sprachkompetenz an Bedeutung gewinne. Selbstverständlich gebe es auch Veränderungen im beruflichen Bereich, in dem Geringqualifikationen ebenso an Bedeutung verlören wie die Anhäufung spezieller Informationen, die durch technische Speicherung und Verknüpfung zugänglich seien. Lebensbegleitendes Lernen beinhalte aber weit mehr als den kontinuierlichen Wissenserwerb, nämlich ein reflektiertes Verhältnis zu sich selbst, zu anderen Menschen und zur Umwelt. Es erfordere Bildung im Sinne der Fähigkeit zur kritischen Distanz und damit zur Bewertung von Wissen. Einrichtungen, die diesem lebensbegleitenden Lernen gerecht werden wollten, müssten ihr Angebot also dahin gehend ausrichten, dass es sowohl thematisch umfassend sei, als auch einen reflektierten Wissenserwerb ermögliche. Lebensbegleitendes Lernen umfasse daher formales, non-formales und informelles Lernen, wobei das wichtigste Differenzierungskriterium der Grad der formalen Anerkennung der jeweiligen Lernergebnisse sei.

Die überkommene Differenzierung in berufliche und allgemeine Weiterbildung, gleichgesetzt mit der Trägerschaft der Kammern bzw. der Volkshochschulen, lässt sich nach Auffassung des Sachverständigen demzufolge nicht weiter aufrecht erhalten. Bereits drei Viertel des Angebots der Volkshochschulen in Baden-Württemberg thematisierten die Bereiche Arbeit, Beruf, Sprachen, Schulabschlüsse und Gesundheitsbildung und seien damit der beruflichen Weiterbildung und nicht der Freizeitweiterbildung zuzuordnen. Die althergebrachte These von der Trennbarkeit der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung verfehle die Wirklichkeit aber nicht nur institutionell-organisatorisch, sondern auch sachlich, da eine Umfrage unter kleineren und mittleren Unternehmen gezeigt hätte, dass der überwiegende Qualifizierungsbedarf im Bereich der Soft Skills bestünde. Diese sozialen und persönlichen Kompetenzen gehörten aber als Schlüsselqualifikationen zu jener Schnittmenge, in der allgemeine und berufliche Weiterbildung ununterscheidbar seien.

Das Angebot der Volkshochschulen und der kirchlichen Erwachsenenbildung komme dem einheitlichen Bildungsbegriff als auch einer reflektierten Wissensvermittlung nach und so verwundere es nicht, dass beide Organisationen steigende Teilnehmerzahlen zu verzeichnen hätten. Handlungsbedarf bestehe jedoch in dreierlei Hinsicht: erstens bei der Anerkennung von in der Weiterbildung erworbenen Kompetenzen, besonders den non-formal und informell erworbenen. Zweitens sei eine höhere Durchlässigkeit im Bildungssystem notwendig, sodass auch ein Studium ohne Abitur mit einem VHS-Zertifikat möglich sei, wie es bereits in Niedersachsen mit der Offenen Hochschule zum Teil verwirklicht sei. Drittens sei eine Erweiterung der Kooperationsmöglichkeiten der Weiterbildungsträger mit den allgemein bildenden Schulen erstrebenswert, um früh Verständnis für die Notwendigkeit von Weiterbildungen zu schaffen. Sowohl die Volkshochschulen als auch die kirchliche Erwachsenenbildung können nach Ansicht des Sachverständigen gewährleisten, dass die Angebotsstruktur der Nachfrage entspricht, da diese das Ergebnis eines jahrzehntelangen Dialoges mit den freiwilligen Teilnehmern der Weiterbildungseinrichtungen seien. Hinzu komme der grundsätzliche Zwang zur Marktorientierung, da die baden-württembergischen Volkshochschulen ihre Arbeit zu 57 % (der Bundesdurchschnitt liegt bei 40 %) durch Teilnehmerbeiträge finanzieren müssten.

2 – Dr. Huba sieht die Volkshochschulen in Baden-Württemberg mit folgenden drei Herausforderungen konfrontiert:

Die erste Herausforderung betreffe die Zeit. So müssten sich die Volkshochschulen auf noch rascher wechselnde Inhalte, auf die Nachfrage nach noch kompakteren und noch spezielleren Veranstaltungen sowie ein noch kurzfristigeres Anmeldeverhalten einstellen. Diese Punkte hätten somit eine noch geringere Planbarkeit und Verbindlichkeit zur Folge.

Die zweite Herausforderung sei sozialer Natur. So müssten sich die Volkshochschulen bei einem breiteren Bildungsbegriff auf eine steigende Individualisierung der Nachfrage einstellen, mithin auf die wachsende Notwendigkeit einer hochdifferenzierten Zielgruppenansprache unter Beteiligung der Zielgruppe selbst.

Die dritte Herausforderung bestehe darin, dass sich die Volkshochschulen auf die Notwendigkeit aufsuchender Bildungsarbeit einstellen müssten, um auch bildungsferne Schichten bzw. Milieus zu erreichen. Durch die Integrationskurse habe man an Erfahrung im Umgang mit dieser Klientel gewonnen, die nun dazu genutzt werden müsse, auch Personen ohne Migrationshintergrund aus diesen Milieus für die Weiterbildung zu gewinnen.

3 – Der Sachverständige sieht außerdem den gesamten Weiterbildungssektor mit drei nicht minder gewaltigen Herausforderungen konfrontiert.

Dies sind nach Einschätzung des Sachverständigen erstens der Ausbau und die Finanzierung der Weiterbildungsberatung, um Transparenz für die Nutzer zu schaffen, zweitens die Erhaltung der Flächendeckung (vor allem im ländlichen Raum) und drittens die weitere Steigerung der Professionalität des Weiterbildungspersonals.

Demgegenüber seien die häufig erhobenen Forderungen nach mehr Kooperation und Vernetzung im Weiterbildungsbereich sowie nach Steigerung der Wirtschaftlichkeit und Qualität des Weiterbildungsangebotes weitgehend unbegründet. Kooperation und Vernetzung sparten allenfalls langfristig Kosten und führten kurz- und mittelfristig eher zu einem erhöhten Kommunikationsbedarf, der wiederum Kosten verursachen würde. Auch die Forderung nach mehr Wirtschaftlichkeit sei anhand der bereits dargestellten Finanzierungssituation obsolet. Zudem könne das auch vom Weiterbildungsgesetz geforderte breite Weiterbildungsangebot nicht in Gänze kostendeckend unterbreitet werden. Nicht marktfähig seien vor allem die Bereiche Alphabetisierungskurse, Integrationskurse, kulturelle Bildung, Eltern-und-Familien-Bildung, Allgemeinbildung und politische Bildung. Versuche man aber, die Volkshochschule auf genau diese Bereiche zurückzuführen, so verteuere man sie für die öffentliche Hand erheblich. Auch die Sicherung und Entwicklung der Qualität in der Weiterbildung gestalte sich keinesfalls problematisch, da zwei Drittel des baden-württembergischen Bildungsangebots der Volkshochschulen durch Zertifizierung belegbar und formell sowie systematisch qualitätsgesichert seien.

4 – Anschließend wendet sich Herr Dr. Huba den Herausforderungen zu, vor denen das Land stehe.

Den Herausforderungen an die Weiterbildungsträger als auch an den generellen Weiterbildungssektor sei gemeinsam, dass sie allesamt ausgesprochen personalintensiv und somit auch kostenintensiv seien. Der Sachverständige sieht daher auch das Land vor einer echten Herausforderung. Gerade auch in Anbetracht der drastischen Kürzungen des Landeszuschusses in den vergangenen Jahren auf weniger als die Hälfte forderten die Weiterbildungsträger eine schrittweise, aber rasche Erhöhung der institutionellen Landesförderung von derzeit lediglich noch 5,8 % auf das Niveau des Bundesdurchschnitts, welches bei 14 % liege. Erst durch eine derartige Erhöhung könne ein durch das Weiterbildungsgesetz gefordertes breites Angebot an die gesamte Bevölkerung ermöglicht werden. Die von der Politik gewünschte Akzentuierung bestimmter Weiterbildungsthemen oder die Ansprache bestimmter Zielgruppen könne durch zusätzliche Projektförderung erfolgen, die aber zur institutionellen Förderung hinzu kommen müsse.

5 – In Zukunft müssen nach Ansicht des Sachverständigen vor allem bildungsferne Menschen als Zielgruppe erreicht werden.

Gruppen, die es besonders anzusprechen gelte, seien aufgrund des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitslose und bildungsferne Schichten. Auch Menschen mit Migrationshintergrund seien besonders im Bereich der elektronischen Kommunikation zu schulen, um eine „digitale Spaltung“ der Gesellschaft zu vermeiden. Mit Blick auf die dramatischen Entwicklungen der Gesundheitskosten bedürfe es zudem der Ansprache aller, insbesondere der sozial Schwachen, im Sinne einer präventiv wirkenden Gesundheitsbildung.

Die dafür notwendige passgenaue Zielgruppenansprache bedürfe eines hohen planerischen und organisatorischen Aufwandes sowie ungewöhnlicher Formen werbender Ansprache mit Motivationskampagnen. Zudem benötige man für diese Weiterbildungsklientel besonders qualifizierte und fortgebildete Lehrkräfte sowie

speziell entwickelte Lehr- und Lernmittel. Diese Maßnahmen seien jedoch durch entsprechende Teilnahmeentgelder gerade dieser Gruppe nicht zu finanzieren und bedürften daher einer zusätzlichen Sonder- und Projektförderung.

2.1.5.2.2 Herr Dr. Hartmut Richter

Der Sachverständige Herr Dr. Richter, Hauptgeschäftsführer des Baden-Württembergischen Handwerkstags, nimmt zur beruflichen Weiterbildung aus Sicht des Handwerks Stellung. Einleitend erläutert er die Kennzeichen des Handwerks als Subjekt im Bildungsbereich (1), anschließend den Weiterbildungsbedarf des Handwerks (2), die Struktur der Angebotsseite des Weiterbildungsmarktes (3), die Strukturen der Anpassungsfortbildung und der Verzahnung (4), die Transparenz, Qualität und Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen (5), das Zielgruppenmarketing (6) und schließlich den Bereich der akademischen Weiterbildung (7).

1 – Zu Beginn nennt der Sachverständige einige Merkmale des Handwerks als Subjekt im Bildungsbereich.

So gebe es durchschnittlich vier Arbeitskräfte pro Betrieb, wovon etwa zwei Drittel über eine handwerkliche Ausbildung verfügten und ein Drittel un- oder angelernt sei. Abgesehen von einigen wenigen Berufen sei für das Handwerk eine diskontinuierliche Arbeitsentwicklung in zeitlicher als auch thematischer Hinsicht, die stark von Kundenaufträgen abhänge, typisch. 20 % der Erwerbsbevölkerung und fast 40 % der Menschen im gewerblich-technischen Sektor seien im Handwerk tätig. Auch ließen sich die Strukturen des Handwerks auf weite Bereiche des Handels sowie Hotel- und Gaststättenbereich übertragen.

Für das System des Handwerks sei besonders charakteristisch, dass es nicht nur auf Ausbildung, sondern grundsätzlich auch auf Weiterbildung beruhe. Als Abbild dieses Grundprinzips seien auch die zwei Stufen Gesellin und Geselle und Meisterin und Meister zu sehen. Früher habe sich etwa jede dritte Gesellin bzw. jeder dritte Geselle zum Meister weitergebildet, heute leider nur noch jeder fünfte. Es sei aber ein System, das bereits beim Eintritt eine weitere Zielorientierung vorgebe. Dieses sei in den letzten Jahren ausgebaut worden – sei es im Hinblick auf die Aufstiegsfortbildung zum Betriebswirt im Handwerk oder aktuell im Bereich Gebäudeenergieberatung, Gestaltung und Ähnlichem.

2 – Zum Weiterbildungsbedarf des Handwerks merkt der Sachverständige an, dass sowohl Quantität als auch Qualität maßgeblich vom Betriebsinhaber abhänge.

Um überhaupt eine Vorstellung vom Weiterbildungsbedarf des eigenen Betriebes zu besitzen, müsse zunächst eine Konzeption für die Zukunft des Betriebes in Hinsicht auf die nächsten Entwicklungsschritte, Markt- und Technologiewandel usw. vorhanden sein. Eine solche „strategische Planung“ fehle aber in den meisten Handwerksbetrieben. Für die Betriebe sei es außerordentlich schwer, aus der Vielzahl der Informationen ein einigermaßen konsistentes Bild zu formen. Diese Problematik werde daher gerade im Innovationsrat der Landesregierung unter dem Stichwort „Innovationsportal“ diskutiert.

Ein genaueres Bild der betrieblichen Entwicklung sei ein wichtiger Schritt hin zu einer aktiven und positiven Weiterbildungsplanung mit der Wirkungskette „Marktstrategie – Organisationsentwicklung – Personalentwicklung – individuelle Weiterbildungsplanung“. Um dieses letzte Glied der Kette zu verbessern, müssten zunächst die vorangegangenen Glieder aktiviert werden. Hier habe man in den letzten Jahren mit zwei sehr großen, dreijährigen Projekten angesetzt. Es habe sich gezeigt, dass gerade beim Thema „Personalentwicklung“ große Hemmungen bei den Betrieben vorhanden waren. Diejenigen aber, die daran beteiligt gewesen seien, seien fast durchweg erfolgreich gewesen. Es habe sich schnell gezeigt, dass die Personalentwicklung nur von Unternehmen und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern gemeinsam angegangen werden könne, da Strategieüberlegungen nur unter Einbezug der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich seien. In diesen Gesprächen sei auch generell über Defizite gesprochen worden, sodass es möglich wurde, das gesamte Potenzial an Verbesserungsvorschlägen, an denen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligen könnten, zu heben.

Aufgrund dieser Entwicklung hätten einzelne Kammern entschieden, die Trennung zwischen Gewerbeförderung und Beratung auf der einen Seite sowie Weiterbildung in Bildungszentren auf der anderen Seite aufzuheben. Auch die Kammer Stuttgart reagiere zurzeit, indem sie ihre Beraterinnen und Berater in die Bildungszentren schicke. Es sei nämlich kaum zu trennen, ob man in einem Einzelgespräch fallbezogene fachliche Inhalte vermittle oder dies zum Gegenstand einer Weiterbildung mache.

Eine Perspektive für die Zukunft bieten nach Auffassung des Sachverständigen Strukturen, welche die Grenzen zwischen individueller Unterstützung (Beratung) und Gruppenunterstützung (Weiterbildung) aufhöben. Man brauche Strukturen, in denen Wissen dokumentiert werden könne und die in unterschiedlichen Kontexten wieder einsetzbar seien.

3 – Im Folgenden thematisiert Herr Dr. Richter die Struktur der Angebotsseite des Weiterbildungsmarktes.

Zunächst unterscheidet er die Bereiche des Grundlagen- und des Anwendungswissens. Das Anwendungswissen stelle für das Handwerk kein Problem dar, da dieses Wissens durch die Zulieferindustrie weitergegeben werde. Z. B. werde mit einer neuen Maschine zugleich die passende Weiterbildung angeboten.

Dieses Anwendungswissen reiche jedoch alleine nicht aus, da zur Anwendung einer neuen Technologie, etwa bei der Gebäudetechnologie (Brennstoffzelle, Blockheizkraftwerk), auch ein Grundwissen vorhanden sein müsse. Gerade hier seien Schwierigkeiten festzustellen, denn die Betriebe stellten im Hinblick auf die einzelne Arbeitskraft zunächst die Kostenfrage. Notwendig sei jedoch eine ganz andere Kalkulation und die Darstellung der ganzen Bandbreite der beruflichen Bildung – der Grundlagen- und Anwendungsbildung – innerhalb eines Konzeptes.

Auch wenn Anwendungs- und Grundlagenwissen zusammengehörten, müssten diese nicht zwangsläufig von demselben Bildungsträger vermittelt werden. Es müsse jedoch ein Ausgleich zwischen den „Cash Cows“ des Weiterbildungsmarktes und denjenigen Weiterbildungsangeboten möglich sein, bei denen der volle Kostenpreis am Markt nicht zu realisieren sei. Leider sei die Tendenz zu beobachten, dass einige Bildungsträger lediglich die lukrativen Angebote anböten. Über dieses Problem müsse man nachdenken, da ansonsten der Staat eingreifen und subventionieren müsse, wenn der Preis die Nachfrage behindere.

4 – Anschließend geht der Sachverständige auf die Strukturen der Anpassungsfortbildung und die Verzahnung mit der Ausbildung ein.

Hinsichtlich des Aufbaus und der Vernetzung von Ausbildung und Anpassungsfortbildung weist er auf folgende Ambivalenz hin: Zum einen sei ein Höchstmaß an Flexibilität im Hinblick auf die Anpassungsfortbildungen notwendig, da das Handwerk den beruflichen Schulen häufig den Vorwurf mache, dass die Rahmenpläne längst überholt seien und einer schnelleren Anpassung bedürften. Gleichzeitig müsse aber jeder angebotene Kurs einen weiteren logischen Schritt im Bildungsangebot darstellen.

5 – Die Frage der Transparenz, Qualität und Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen wird vom Sachverständigen anschließend thematisiert.

Hier leide man augenblicklich an der Überlappung unterschiedlicher Ansprüche an die Qualitätskontrolle. Dabei verweist der Sachverständige insbesondere auf die von der Arbeitsverwaltung verlangte Qualitätssicherung über AZWV (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit). Viele Bildungsträger seien zusätzlich schon über ISO-Bildungsnormen zertifiziert und hätten ihre Qualitätsprobleme in diesem Rahmen zumindest diskutiert, strukturiert und transparent gemacht. Man solle sich hier auf ein System einigen, das für alle staatlichen Stellen gelte.

Die Validierung non-formaler und informell erworbener Kompetenzen hält der Sachverständige für sehr wichtig. Das Handwerk verfüge hier bereits über ein passendes Instrument: In der Gesellenprüfung werde inzwischen sehr stark handlungsorientiert geprüft. Dieses Paradigma der handlungsorientierten Prüfung wäre

vom Grundsatz her durchaus auch für diese non-formal und informell erworbenen Kompetenzen geeignet.

6 – Der Sachverständige beschäftigt sich im Folgenden mit dem Zielgruppenmarketing und macht zwei entscheidende Punkte aus.

Erstens würden Bildungsträger Zielgruppenmarketing aus wirtschaftlichen Gründen ohnehin durchführen. Zweitens müsse versucht werden, vor allem niederschwellige Bildungsangebote anzubieten, um bildungsfernen Zielgruppen den Zugang zu erleichtern. Eine Umstellung auf E-Learning sei im Handwerk nicht geplant, jedoch wäre dies geeignet, um bildungsfernen Zielgruppen Berührungsängste zu nehmen, da diese Lernangebote getestet werden könnten, ohne in einer Gruppe unter Beobachtung zu stehen.

7 – Herr Dr. Richter geht zuletzt auf die akademische Weiterbildung ein und äußert seinen Dank, dass ein entsprechender Gesetzentwurf in den Landtag eingebracht worden sei, der beruflich Qualifizierten den Hochschulzugang eröffne.

Zwei Aufgaben seien nunmehr besonders wichtig: Erstens müssten Studienangebote für beruflich Qualifizierte geschaffen werden, die auf ihre berufliche Vergangenheit eingingen. Die Studiengänge dürften nicht abstrakt sein, sondern müssten sich beispielsweise auf „Gebäudeenergieeffizienz“ oder „Dezentrale Energieversorgung“ beziehen. Es könne sich auch ein Studium bezüglich Personalmanagements in Kleinbetrieben herausbilden.

Zweitens stelle sich die Frage, ob es richtig sei, Studentinnen und Studenten aus der beruflichen Praxis mit Abiturientinnen und Abiturienten im Studium zusammenzubringen. Da die theoretischen Inhalte zu Beginn des Studiums für eine Handwerksmeisterin/einen Handwerksmeister wohl sehr frustrierend seien, plädiert der Sachverständige dafür, die Praktikerinnen und Praktiker auf der praktischen Seite abzuholen und darüber zur Theorie hinzuführen.

2.1.5.2.3 Herr Stefan Küpper

Der Sachverständige Herr Küpper, Geschäftsführer des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. und Leiter der Bildungspolitik und Qualifizierung bei den Arbeitgebern in Baden-Württemberg, stellt einleitend einige Überlegungen zur Verantwortung der jeweiligen Akteure im betrieblichen Kontext zum Thema Weiterbildung an (1). Anschließend geht er auf Möglichkeiten der Unterstützung von kleineren und mittleren Unternehmen (2) sowie die zukünftige Tendenzen der Weiterbildung (3) ein. Abschließend referiert er über begünstigende Rahmenbedingungen der Weiterbildung (4).

1 – Anfangs beschäftigt sich der Sachverständige mit der Verantwortung der jeweiligen Akteure im betrieblichen Kontext, da dies wichtig sei, um seine folgenden Ausführungen richtig einordnen zu können.

Die individuelle Beschäftigungsfähigkeit liege in der Verantwortung des Einzelnen und dies gelte für die verschiedenen Qualifizierungsstufen als auch Altersgruppen der Beschäftigten in einem Betrieb. Man müsse überprüfen, inwiefern bestimmte Sicherungsklauseln dem Thema Weiterbildung nützen oder schaden würden und diese dann durch die Tarifpartner oder auch den Gesetzgeber anpassen. In der Wirtschaftskrise habe man aber ausdrücklich positive Erfahrungen mit der Motivation der Beschäftigten, während der Phase der Kurzarbeit ihre Beschäftigungsfähigkeit zu steigern, gemacht.

Gleichzeitig sei auch die Verantwortung der Unternehmen gegeben, ihre Innovationskraft zu erhalten und auszubauen, sowie am Markt erfolgreich zu sein. Weiterbildung und Qualifizierung seien daher in den strategischen Prozess des Unternehmens eingebunden. Es gehe also um eine strategieumsetzende Personalentwicklung, welche primär auf Stärken aufbaue und sich nicht an individuellen Defiziten und dem individuellen Weiterbildungsbedarf orientiere, sondern am Bedarf des Unternehmens. Dies bedeute, dass Lernen eine der Grundlagen des wirtschaftlichen Erfolgs sei und die Unternehmensstrategie die Ziele in Bezug auf Qualität, Preis, Flexibilität und Innovation und damit auch den wirtschaftlichen

Erfolg vorgebe. Weiterbildung und Qualifizierung seien in diesen Prozess mit eingebunden.

Die Abstimmung von Angebot und Nachfrage im Bereich der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung stelle kein Problem dar, weil die Unternehmen sich Umsetzungspartner, die ihren Ansprüchen gerecht würden, suchten. Die bestehenden Instrumente zur Qualitätssicherung und Transparenzsicherung (Zertifizierungsstandards, Weiterbildungsportale) reichten dazu aus. Angebot und Nachfrage regle sich in diesem Bereich über den Markt also selbst und der Politik komme lediglich die Aufgabe zu, Marktverzerrungen zu verhindern. Dies bedeute, dass es weder eine Anbietersubventionierung bei privaten Trägern noch eine Quersubventionierung bei Bildungsinstitutionen in öffentlicher Trägerschaft geben dürfe. Wenn man Weiterbildung betreibe, dann solle dies zu Vollkosten geschehen.

2 – Herr Küpper geht nun auf Möglichkeiten der Unterstützung kleinerer und mittlerer Unternehmen ein.

Bei der Strategieentwicklung könnten kleine und mittlere Unternehmen sinnvoll unterstützt werden. Die geförderten Coaching-Programme, beispielsweise des Landes zu Personalentwicklungsthemen, seien hier sehr zu begrüßen. Es sei jedoch zu überprüfen, inwieweit diese Programme noch besser koordiniert und gebündelt werden könnten.

Auch die Tarifverträge könnten eine Prozessunterstützung bieten, so wie etwa in der Metall- und Elektroindustrie. Dort wo sich beispielsweise eine Strukturierung zum Thema Qualifizierungsgespräche, eine unterstützende gemeinsame Einrichtung der Sozialpartner, Südwestmetall und IG Metall finde. Aus gutem Grund sei ein Rechtsanspruch auf Qualifizierung aber nicht vorhanden.

Ein reaktionsfähiges und prozessorientiertes Weiterbildungssystem, das den heutigen Bedürfnissen der Betriebe gerecht wird, könne weder über ein Weiterbildungsgesetz noch gar über eine Weiterbildungsabgabe realisiert werden.

3 – Der Sachverständige richtet im Folgenden seinen Blick auf die Zukunft, die von einer Entwicklung weg vom rein kognitiven Lernen hin zu einem stärker ganzheitlichen Lernen dominiert werde.

Der qualifizierte Beschäftigte werde im Netzwerk seines Unternehmens immer stärker zum Manager dieses Prozesses, was sich unmittelbar auf die Strukturen und Inhalte der Qualifizierung und Ausbildung auswirken müsse. So gebe es vier grundsätzliche Entwicklungstendenzen:

Erstens bedeute ein neues Verhältnis von Theorie und Praxis einen Ausbau betriebsspezifischer Weiterbildungsangebote mit direktem Anwendungsbezug. Der Transfer von Qualifizierungsinhalten in die Praxis rücke immer stärker in den Mittelpunkt wie auch der Ausbau dualer Studienkonzepte mit integriertem Praxisanteil. Außerdem würden auch Weiterbildungsangebote der Hochschulen unterhalb von kompletten Studiengängen, wohl in Modulform, entstehen. Damit die Hochschulen ihrem im Landeshochschulgesetz verankerten Weiterbildungsauftrag in Bezug auf Inhalte und Praxisnähe gerecht würden, sei eine enge Kooperation mit Unternehmen und Bildungseinrichtungen der Wirtschaft entscheidend. Der Sachverständige plädiert daher auch für den Aufbau regional organisierter Netzwerke „Weiterbildung“ zwischen Hochschule und Wirtschaft.

Was die Politik ihrerseits an den Hochschulen leisten könne, sei die Einführung eines Landesprogrammes „Berufsbegleitende Studiengänge für beruflich Qualifizierte“. So sei eine Notwendigkeit für Vorbereitungskurse und Mentorenmodelle für diese Zielgruppe gegeben. Auch die Anrechnung zuvor erbrachter Lernleistungen müsse neu diskutiert werden.

Die Hochschulen ihrerseits müssten modular aufgestellte Weiterbildungs- und Studienkonzepte darbieten und ebenso kundenorientierte „Servicecenter Weiterbildung“ unter einer konsequenten Anwendung der Vollkostenrechnung anbieten. Auch müsse das Angebot auf Lehrveranstaltungen in den Abendstunden, an Wochenenden und in den Semesterferien ausgedehnt werden.

Zweitens müsse das Verhältnis von Aus- und Weiterbildung neu überdacht werden, da hier eine tendenzielle Verschiebung von der Erstausbildung hin zur Wei-

terbildung, über alle Qualifikationsstufen hinweg, zu beobachten sei. Da sich die betriebliche Erstausbildung stärker mit Weiterbildung und Personalentwicklung verbinden werde, sei ein flexibleres Angebot von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, durchaus auch mit beruflichen Schulen als Kompetenzzentren für berufliche Bildung, notwendig. Auch hier müsse das Vollkostenpostulat gelten. Desweiteren solle ein weiterer Ausbau von Traineemodellen für Hochschulabsolventen innerhalb der Betriebe erfolgen. Es würden übergreifende modularisierte Aus- und Weiterbildungskonzepte im Rahmen eines neu definierten Berufsfeldprinzips entstehen, mit neuen Zertifizierungsverfahren und flexiblen Neuordnungskonzepten, die durch die Modularisierung bedingt seien. Außerdem werde es eine stärkere Einbindung informeller und non-formaler Kompetenzen geben. Das Regelungsmandat werde an allererster Stelle bei den Sozialpartnern liegen, die sowohl für die Ordnung der Berufe als auch für die Umsetzung eines neuen Berufsfeldprinzips zuständig seien. Die Bewältigung der Herausforderung sei nicht durch eine stärkere Regulierung der Weiterbildung zu leisten, sondern durch eine stärkere Flexibilisierung der Ausbildung und ihrer Verknüpfung mit der Weiterbildung.

Drittens werde es im Zusammenhang mit dem Lernen als integralem Bestandteil des Arbeitsprozesses zur stärkeren Nutzung von Lernpotenzial im Arbeitsprozess kommen, sodass sich auch die Rolle von Führungskräften dahin gehend verändern werde, dass diese in stärkerem Maße als Lern-Coaches fungieren würden. Auch müssten Produktionssysteme kritisch auf ihre Lernwirkung hin überprüft werden, da es zu schnelleren Tätigkeitswechseln kommen würde, die wiederum in sich eine Lernwirkung entfalten würden. Desweiteren werde es eine enge Verknüpfung von Personal- und Organisationsentwicklung geben, wovon besonders unterrepräsentierte Zielgruppen wie An- und Ungelernte sowie ältere Beschäftigte profitieren würden. Diese Gruppen seien im beruflichen und vor allem betrieblichen Kontext am besten zu erreichen und so plädiert der Sachverständige auch dafür, in Förderprogrammen wie z. B. WeGebAU, langfristig auch die Möglichkeit nachholender Qualifizierung zu verankern. Bei den Zertifizierungsvorschriften in diesem Bereich sei zudem eine Entrümpelung möglich, ohne die bestehenden Standards zu gefährden.

Viertens sei beim Themenblock „Dezentrales, selbstorganisiertes und gecoachtes Lernen“ wichtig, den individuellen Bedarf noch gezielter zu treffen, das Richtige zu lernen und das Ganze mit Blick auf den Kostenfaktor und den zeitlichen Aufwand zu optimieren. Unterstützt werde dies durch die fortschreitende Internationalisierung sowie der Arbeit in Projektteams. Auch die Nutzung unternehmensinterner Lernplattformen und Lernmodule werde unter dem Einfluss neuer technischer Möglichkeiten (Web 2.0, virtuelle Räume usw.) wachsen. Zudem wandle sich die Rolle der Trainer, Referenten und Moderatoren weg vom Dozenten hin zu einem Coach und Tutor, wodurch sich gerade auch für Rückkehrer in den Beruf neue Möglichkeiten der Weiterbildung eröffnen würden.

4 – Abschließend geht Herr Küpper der Frage nach, welche Rahmenbedingungen die Weiterbildung begünstigen würden.

So könne man darüber diskutieren, ob Anreizsysteme für Unternehmen und Beschäftige, z. B. in Form eines Steuerbonus, eine Alternative seien. Auch der Ausbau von Förderprogrammen wie Meister-BAföG oder Aufstiegsstipendien seien zu überprüfen, da es generell zu einer stärkeren Mischform zwischen individuell motivierter und betrieblich veranlassten Weiterbildung kommen werde. Diese neuen Mischformen würden sich dann natürlich auch auf die Kostenbeteiligung von Arbeitgebern und -nehmern auswirken.

Bei den Anreizsystemen für Unternehmen sei es wichtig, den betrieblichen Bedarf zu berücksichtigen und zielgruppen- und themenspezifisch zu fördern. Man brauche funktionierende Kostenbeteiligungen in Bezug auf die Beschäftigten, wie sie bereits bei den Mischformen angesprochen worden seien. Daraus ließe sich dann auch eine echte „Win-win-win-Situation“ für Beschäftigte, Unternehmen und die öffentliche Hand gleichermaßen erzeugen.

2.1.5.2.4 Frau Petra Neugebauer

Die Sachverständige Frau Neugebauer, Personalreferentin der Bosch Rexroth AG in Horb am Neckar, bemerkt zu Beginn, dass ihr Unternehmen dem Maschinenbau zuzuordnen sei und ihre Ausführungen daher eher auf den technischen Bereich ausgerichtet seien. Sie teilt ihren Vortrag in fünf Abschnitte ein: Qualifizierungsbedarf nach Erstausbildung (1), Verzahnung dualer Erstausbildung und Weiterbildung (2), Bedeutung der verschiedenen Weiterbildungsträger (3), Qualifizierungsangebote und Qualität an beruflichen Schulen (4) und zieht am Ende ein Resümee (5).

1 – Zunächst setzt sich die Sachverständige mit dem Qualifizierungsbedarf nach der Erstausbildung auseinander.

Ebenso wie die anderen Sachverständigen erwartet Frau Neugebauer einen erhöhten Qualifizierungsbedarf aufgrund des beschleunigten Technologiewandels, der Globalisierung und der wachsenden Anforderungen an Facharbeiter sowie des demografischen Wandels. Gerade im Bereich des Wissens und dessen praktischer Umsetzung im Unternehmen werde diese Entwicklung spürbar sein. Basis hierfür müsse ein lebenslanges Lernen sein, das sich sowohl an den individuellen als auch an betrieblichen Bedürfnissen auszurichten habe. Hier müsse dann auch nach neuen Möglichkeiten gesucht werden, ungelernte Arbeitskräfte als Zielgruppe zu erreichen, um dem Facharbeitermangel zu begegnen. Daraus ergebe sich auch eine gesteigerte Bedeutung der Fort- und Weiterbildung sowie des zweiten Bildungsweges.

Da durch den absehbaren Mangel an Facharbeiterinnen und Facharbeitern ein Wettbewerb um fähige Bewerberinnen und Bewerber unter den Unternehmen entfacht werden würde, hänge viel von der Attraktivität des Unternehmens und dem Vorhandensein geeigneter Instrumente zur Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab. Sehr wichtig sei dabei die Anschlussperspektive zu einer Aufstiegsfortbildung oder zum Hochschulstudium. Unter dem Aspekt der Unternehmensattraktivität sei diese besonders wichtig, da bereits unter den 15- oder 16-jährigen Bewerberinnen und Bewerbern mindestens 80 % sich im Zuge des Vorstellungsgespräches nach den Entwicklungschancen im Unternehmen erkundigen würden.

Die Sachverständige lobt daher die gute Kooperation mit der beruflichen Schule, wie sie in Horb stattfinde. Das dreijährige Duale Berufskolleg Maschinentechnik (3 BKM) biete die Möglichkeit, innerhalb der drei Jahre sofort auch die Fachhochschulreife zu erwerben. So habe die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter nach drei Jahren also sowohl den Facharbeiterbrief als auch die Fachhochschulreife in der Hand und könne so direkt anschließend ein Studium an einer Fachhochschule aufnehmen oder auch eine Technikerausbildung in verkürzter Zeit ableisten.

Die Sachverständige lobt zudem die Technische Oberschule bzw. Wirtschaftsoberschule, die sich als wichtigstes Instrument zur Rekrutierung von Ingenieurinnen und Ingenieuren erwiesen habe. Auch das Berufskolleg zur Erlangung der Fachhochschulreife sei für die Personalentwicklung ihres Unternehmens wichtig. Dabei gelinge es auch, die Schülerinnen und Schüler über einen Praktikumsvertrag finanziell zu unterstützen, an das Unternehmen zu binden und gleichzeitig ihre praktischen Fähigkeiten auszubauen. Dieses Modell werde auch während des darauf aufbauenden Fachhochschulstudiums der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fortgesetzt: Praxisphasen in der vorlesungsfreien Zeit garantierten den Praxistransfer, und die komplette Studienzeit könne auf Ausbildungsvergütungsniveau finanziell unterstützt werden.

Generell müsse das „Lernen lernen“ im Blick auf die Qualifizierung nach der Erstausbildung absolute Priorität besitzen, da nur anhand dieser Fähigkeit das schnelle Einstellen auf veränderte Bedingungen bewerkstelligt werden könne. Leider zeige sich aber in der Praxis, dass innerhalb der klassischen Schulbildung auf dieser Ebene zu wenig geschehe und dies von den Betrieben nachgeholt werden müsse. Auch wenn es natürlich einer theoretischen Basis bedürfe, so stehe doch die praktische Umsetzung im Vordergrund, wodurch die Anforderung an Weiterbildungsträger, was die Vermittlung praktischer Inhalte anbelangt, steige.

2 – Frau Neugebauer geht nun auf die Verzahnung der dualen Erstausbildung mit den Weiterbildungen ein.

Die Kernaufgabe der Schule sei die duale Erstausbildung, auf die dann eine Weiterbildung zum/zur Meister/-in oder Techniker/-in aufbauen könne. Die duale Erstausbildung solle aber ausdrücklich nicht darunter leiden, dass die Weiterbildung darauf aufgesattelt werde und stärker in die Breite gehe. Da die Ausbildungsgänge individueller werden würden, müsse sich die Berufsschule verstärkt als Dienstleister der Unternehmen verstehen und eine engere Abstimmung und Kooperation suchen. So sei eine Lehrerqualifikation durch Praktika in Unternehmen wichtig, wobei dieses Angebot in ihrem Betrieb erst einmal in Anspruch genommen worden sei. Dies sei aber besonders wichtig, wenn man bedenke, dass aufgrund des schnellen technologischen Wandels selbst Berufsschullehrkräfte, die aus der Praxis kämen, fachlich nach spätestens zehn Jahren nicht mehr auf dem aktuellen Stand seien. Bei den Lernortkooperationen sei im ländlichen Raum besonders die räumliche Nähe eine wichtige Voraussetzung, damit sowohl auf Seiten der Berufsschulen als auch in den Betrieben konstante Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner zur Verfügung stünden. Nur so könnten eine effektive organisatorische Abstimmung, Informationsaustausch und gemeinsame Projekte entstehen. Zwar seien die Lehrpläne inhaltlich vorgegeben, jedoch bestünde bei der praktischen Ausgestaltung durchaus Spielraum, der genutzt werden könne. Bei diesen Kooperationsmöglichkeiten sei zudem eine höhere Flexibilität von großer Bedeutung, die auch den Vorteil einer besseren Auslastung der Weiterbildungsträger zur Folge habe. Das zeitliche Spektrum müsse dabei auf Wochenendkurse, Abendkurse oder auch Kurse in der unterrichtsfreien Zeit ausgedehnt werden.

3 – Zu einer Einschätzung der unterschiedlichen Weiterbildungsträger nimmt die Sachverständige nicht Stellung, da im ländlichen Raum keine Vergleichsmöglichkeit bestehe. Man sei auf die berufliche Schule vor Ort festgelegt und mit dieser auch sehr zufrieden.

Der Mutterkonzern, die Robert Bosch AG in Stuttgart, habe indes sehr gute Erfahrungen in der Kooperation mit der VWA (Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademien) gemacht, die für die Vermittlung der Theorie zuständig seien, während die Praxis im Unternehmen vermittelt werde. Generell negativ auf die Kooperation mit Weiterbildungsträgern wirke sich eine zu große räumliche Distanz aus. Zwar habe man im ländlichen Raum damit bei den beruflichen Schulen eher keine Probleme und man erhalte zudem durch diese Aus- und Weiterbildung aus einer Hand. Jedoch fehle neben einem natürlichen Wettbewerb auch die nötige Flexibilität, speziell in zeitlicher Hinsicht und einer damit verbundenen Abkehr von den klassischen Schulzeiten. Die wichtigste zukünftige Herausforderung für die Weiterbildungsträger sei neben der angesprochenen Flexibilität die Schnelligkeit. So könne es nicht sein, dass sich rasch wandelnde Technologien erst mit einer Verzögerung von zwei Jahren auf den Lehrplan auswirkten. Es müsse noch schneller reagiert werden. Es müssten unternehmensnahe und individuelle Angebote vorhanden sein, wie etwa Anpassungsqualifizierungen. Die Sachverständige betont, dass Bosch-Rexroth noch über die Unterstützung eines großen Mutterkonzerns verfüge, dass sich aber gerade im ländlichen Raum für kleine Betriebe enorme Herausforderungen in Hinblick auf Individualität und Finanzierung der Weiterbildung stellen würden.

4 – Anschließend geht Frau Neugebauer auf die Qualifizierungsangebote und die Qualität an beruflichen Schulen ein.

Vorweg merkt sie an, dass die Qualifizierungsangebote in Baden-Württemberg, im Hinblick auf den Erwerb der Fachhochschulreife und den Besuch der Fachschulen im ländlichen Raum, besonders im technischen Bereich sehr gut seien. Während der technische Sektor etwa durch Meister- und Technikerschulen, 3 BKM, Berufskolleg usw. sehr gut aufgestellt sei, gebe es aber im kaufmännischen Bereich Defizite. So sei eine Aufbaumöglichkeit für den Ausbildungsberuf Industriekauffrau/Industriekaufmann beispielsweise die/der Personalkauffrau/Personalkaufmann mit Vertiefung in Richtung Vertrieb, Marketing oder Einkauf. Die nächstgelegene Möglichkeit dies zu tun sei allerdings im Fall ihres Betriebes im 80 km entfernten Villingen-Schwenningen.

Zur Qualität sei zu sagen, dass diese stark von der jeweiligen Schule abhinge und keine einheitlichen Qualitätsmanagementstandards erkennbar seien. So sei als Optimierungsmöglichkeit eine Implementierung von Standards zu wünschen, wie sie in der Wirtschaft schon seit Jahren praktiziert werden. Zertifizierungen, Credit-Systeme oder auch DQR und EQR könnten hier nützlich sein. Die Gewerbliche und Hauswirtschaftliche Schule in Horb sei beispielsweise seit 2007 als OES-Stützpunkt akkreditiert und seit 2008 auch nach DIN ISO zertifiziert.

5 – Als Resümee bliebe, dass für Unternehmen die Punkte Flexibilität, Individualität, Schnelligkeit – die ja mit der Flexibilität einhergehe –, enge Kooperationen und eine enge Abstimmung mit den Weiterbildungsträgern wichtig seien. Solch eine Abstimmung sei natürlich nicht nur Aufgabe der Weiterbildungsträger, sondern auch der Unternehmen. Des Weiteren seien Standards und Zertifizierungen zur Qualitätssicherung wichtig.

2.1.6 Öffentliche Anhörung am 24. Juni 2010 zum Thema „Weiterbildung als vierte Säule der Wissensgesellschaft“

2.1.6.1 Beschreibung der Anhörung

Am 24. Juni 2010 fand im Landtag von Baden-Württemberg als Teil der 7. Sitzung der Enquetekommission eine rund zweieinhalbstündige öffentliche Anhörung zum Thema „Weiterbildung als vierte Säule der Wissensgesellschaft“ statt.

Es wurden folgende sachverständige Personen angehört (in der Reihenfolge der Anhörung):

- Herr Prof. Dr. Josef Schrader

  Abteilung Erwachsenenbildung/Weiterbildung des Instituts für Erziehungswissenschaften der Eberhard-Karls-Universität Tübingen

- Herr Dirk Werner

  Stellvertretender Leiter Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik des Instituts der Deutschen Wirtschaft, Köln

- Herr Prof. Dr. Dieter Timmermann

  Fakultät für Erziehungswissenschaft,
  AG 6 Weiterbildung & Governance of Lifelong Learning der Universität Bielefeld

- Herr Dr. Peter Littig

  Direktor für Bildungspolitik und -strategie und Pädagogischer Leiter der DEKRA Akademie GmbH, Stuttgart

Zur Vorbereitung auf die Anhörung stellte die Enquetekommission folgende Leitfragen:

Herr Prof. Dr. Josef Schrader und Herr Dirk Werner

1. Wie beurteilen Sie die Struktur des Weiterbildungssektors in Baden-Württemberg? In welchen Bereichen funktioniert der Ausgleich von Angebot und Nachfrage, wo bestehen Verbesserungsmöglichkeiten und wo sehen Sie Defizite bei der Deckung des Weiterbildungsbedarfs? Welche Rahmenbedingungen sind notwendig, um die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt anzuheben, sowie um bisher nicht oder kaum erreichte Gruppen anzusprechen und ein flächendeckendes Angebot in Baden-Württemberg dauerhaft zu erhalten?
2. Inwieweit kann ein nach den Grundsätzen des freien Wettbewerbs organisierter Weiterbildungsmarkt den gesellschaftlichen Qualifizierungsbedarf sowie die individuellen Bedürfnisse nach beruflicher und allgemeiner Weiterbildung abdecken? In welchen Bereichen sehen Sie die Notwendigkeit staatlichen Handelns und in welchen ist ein staatliches Agieren in Hinblick auf einen verant-

wortungsvollen Ressourceneinsatz und eine mögliche Wettbewerbsverzerrung kritisch zu sehen?

3. Welche Aufgaben sollten gegebenenfalls der Bund, das Land sowie die Kommunen bei der Förderung beruflicher und allgemeiner Weiterbildung übernehmen? Welche Bedeutung messen Sie dabei finanziellen, gesetzgeberischen und anderen Instrumenten bei? Entlang welcher Kriterien kann und sollte Ihrer Auffassung nach eine Förderung von Weiterbildungsangeboten oder -trägern durch öffentliche Mittel erfolgen?
4. Wie bewerten Sie die bestehenden Kooperations- und Vernetzungsmodelle im Weiterbildungsbereich in Baden-Württemberg? Wie kann auch eine inhaltliche Verzahnung der Angebote von verschiedenen Trägern angesichts der heterogenen Trägerstruktur erreicht werden?
5. Welche spezifischen Strategien sind geeignet, um ein flächendeckendes Angebot im ländlichen Raum zu sichern? Auf welche Weise können Kooperationen zwischen den verschiedenen Trägern zur Effizienzsteigerung und zum Erhalt eines Angebots in der Fläche beitragen? Wie können hierbei die Kriterien des freien Wettbewerbs zwischen den verschiedenen Anbietern gewahrt werden?

Herr Prof. Dr. Dieter Timmermann

1. Wie beurteilen Sie Umfang und Struktur der Finanzierung der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung in Baden-Württemberg aus bildungsökonomischer Sicht? Wie sind Kosten und Nutzen der Weiterbildung verteilt? In welche Richtung sollte die Finanzierungsstruktur weiterentwickelt werden, um Wirtschaftswachstum und Beschäftigungsfähigkeit, gesellschaftliche Teilhabe sowie Weiterbildungsbereitschaft und Eigenverantwortung des Einzelnen zu stärken und den Ressourceneinsatz zu optimieren? Welche Verantwortung sollten Individuen, Unternehmen und Staat bei der Finanzierung der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung zukünftig übernehmen?
2. Welche Instrumente bei der staatlichen Weiterbildungsfinanzierung sind am besten geeignet, um eine flächendeckende Infrastruktur der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung im Land zu erhalten und unterschiedliche Zielgruppen anzusprechen? Wie sollte dabei nach Ihrer Auffassung das Verhältnis von Subjektförderung, Trägerförderung und einer Förderung der Weiterbildungsberatung sein? Wie können Förderinstrumente gestaltet werden, ohne eine Wettbewerbsverzerrung auf dem freien Weiterbildungsmarkt zu verursachen?
3. Wie kann insbesondere die Weiterbildungsbeteiligung bisher nicht teilnehmender Personengruppen gesteigert werden? Welche Bedeutung kommt dabei finanziellen Hemmnissen bzw. Anreizen im Vergleich zu soziokulturellen Faktoren zu? Wie beurteilen Sie vor diesem Hintergrund die Wirkung der bestehenden Förderinstrumente von EU, Bund und Land in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung und in welche Richtung sollten diese weiterentwickelt werden?
4. Welche Konsequenzen für die Finanzierung ergeben sich aus der zunehmenden Überlappung der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung hinsichtlich der Inhalte, der Zielgruppen und der Träger? Inwieweit bleibt eine Unterscheidung von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung in Bezug auf das Ausmaß und die Instrumente staatlicher Förderung sinnvoll, inwieweit ist eine Vereinheitlichung anzustreben? Wie kann dabei ausgeschlossen werden, dass die Grundförderung der allgemeinen Weiterbildung zu einer Wettbewerbsverzerrung im Bereich der beruflichen Weiterbildung führt?
5. Wie können die Instrumente der Landesförderung im Bereich der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung optimiert werden? Würden Sie eine stärkere Schwerpunktsetzung der Landesförderung befürworten, und nach welchen Kriterien und Verfahren könnte eine Differenzierung ggf. umgesetzt werden? Hielten Sie eine Bindung der Landesförderung an eine Qualitätssicherung und Zertifizierung der Träger für sinnvoll, und wie könnte ein unbürokratisches und kostengünstiges Zertifizierungssystem in diesem Fall gestaltet werden? Welche Folgerungen ergeben sich aus der zunehmenden Bedeutung des non-formalen und informellen Lernens und neuer Lernformen für die Struktur der Landesförderung?

Herr Dr. Peter Littig

1. Inwieweit und in welchen Bereichen sehen Sie Handlungsbedarf, um die Qualität von allgemeinen und beruflichen Weiterbildungsangeboten und -anbietern zu sichern und zu verbessern? Welche Qualitätssicherungssysteme bestehen bisher, wie beurteilen Sie deren Wirkung und wo sehen Sie Verbesserungsmöglichkeiten? Welchen Beitrag sollte das Land hinsichtlich der Qualifizierung von Dozentinnen und Dozenten leisten? Welche Rolle spielen Ihrer Meinung nach in diesem Zusammenhang die Beschäftigungsverhältnisse bei Weiterbildungsanbietern?
2. Welche Maßnahmen sind hinsichtlich einer Strukturierung und Zertifizierung von Weiterbildungsangeboten erforderlich, um die Transparenz der Inhalte und der Qualität von Angeboten für die Nutzerinnen und Nutzer bzw. die Betriebe zu steigern? Inwieweit könnte eine Standardisierung von Weiterbildungsangeboten dazu beitragen?
3. Inwieweit sehen Sie in der Einführung des Europäischen bzw. Deutschen Qualifikationsrahmens Chancen für mehr Transparenz und eine Outcome-Orientierung im Weiterbildungssektor? Inwieweit sind die Weiterbildungsträger auf daraus resultierende Anforderungen bereits vorbereitet? Wie kann erreicht werden, dass sich Weiterbildungszertifikate künftig stärker an Lernergebnissen orientieren und die Kompetenzen eines Individuums abbilden?
4. Welche Formen der Bildungsberatung sind erforderlich, um möglichst viele Menschen, insbesondere aus bildungsfernen Schichten, zu erreichen? Durch welche Maßnahmen kann eine hohe Qualität der Bildungsberatung sichergestellt werden? Wie kann eine qualitativ hochwertige, flächendeckende Bildungsberatung etabliert werden, welche Trägerschaft halten Sie für sinnvoll und wie sollte diese Ihrer Meinung nach finanziert werden?
5. Inwieweit vermitteln die bestehenden statistischen Daten einen Überblick über Angebot und Bedarfslage in der Weiterbildung? Welche Daten zur Weiterbildungsbeteiligung sollten Ihrer Auffassung nach zukünftig erhoben werden, um den Weiterbildungssektor entsprechend den wirtschaftlichen Anforderungen sowie des individuellen Bedarfs weiterzuentwickeln?

2.1.6.2 Inhaltlicher Kurzbericht zur Anhörung

2.1.6.2.1 Herr Prof. Dr. Josef Schrader

Der Sachverständige Herr Prof. Dr. Schrader, Leiter der Abteilung Erwachsenenbildung und Weiterbildung des Instituts für Erziehungswissenschaften der Eberhard-Karls-Universität Tübingen, beschäftigt sich zunächst mit der Struktur des Weiterbildungssektors (1), anschließend mit dem Verhältnis von Angebot und Weiterbildungsbedarf (2) und der Rolle staatlicher Akteure in der Weiterbildung (3). Abschließend geht er auf Kooperations- und Vernetzungsmodelle und die Sicherung eines flächendeckenden Weiterbildungsangebots ein (4).

1 – Der Sachverständige geht einleitend auf die Strukturen der Weiterbildung ein.

Im Gegensatz zum Schulbereich habe man es im Weiterbildungssektor mit einer ungleich knapperen Datenlage zu tun. So verfüge man lediglich über Daten zur Beteiligung und zum Angebot von Weiterbildungen. Da die Datenlage also sehr eingeschränkt sei, betont der Sachverständige, dass er sich im Folgenden auch auf Daten stütze, die bundesweit oder in anderen Regionen als Baden-Württemberg erhoben worden seien.

Zur Struktur des Weiterbildungsbereiches stelle sich die Frage, ob dort angesichts der Fülle der unterschiedlichen Anbieter überhaupt eine Struktur vorhanden sei. Er erläutert, dass der Weiterbildungssektor hochgradig segmentiert sei und dass nur innerhalb weniger dieser Segmente Marktverhältnisse und freier Wettbewerb herrschen würden. So gebe es alleine in Stuttgart zwischen 300 und 500 Weiterbildungsanbieter, wobei bei dieser Zahl die Betriebe selbst noch gar nicht als Weiterbilder erfasst seien. Anders als der Bereich der Schulen und Hochschulen sei der Weiterbildungsbereich auch nicht funktional oder hierarchisch gegliedert.

Die hochgradig segmentierte Struktur des Weiterbildungsmarktes sei auch nicht das Ergebnis gezielten politischen Handelns, sondern sie sei historisch gewachsen und verändere sich außerdem permanent.

Der Sachverständige beschreibt ein von ihm entwickeltes Modell, dass es erlaube, die institutionelle Heterogenität der Weiterbildung und die Vielfalt ihrer Organisationen zu ordnen und differenziert abzubilden. Hierbei seien vor allem zwei Kriterien maßgeblich: erstens die Finanzierung der Weiterbildungsorganisationen, die durch öffentlich-rechtliche Beauftragung oder durch den Abschluss privat-rechtlicher Verträge erfolgen könne; zweitens die Legitimation der Weiterbildungseinrichtung, die diese durch Verweis auf öffentliche und private Interessen erhalten könne.

Bei einer Kombination dieser Merkmale seien vier Sektoren unterscheidbar, in die der Weiterbildungsbereich heute zerfalle: erstens der Kontext der Gemeinschaften, zweitens der Kontext des Staates oder der öffentlich-rechtliche Sektor, drittens der Kontext des Unternehmens und viertens der Kontext des Marktes. Jeder dieser Sektoren umfasse, was die Rechtsform oder die Größe anbelange, sehr unterschiedliche Einrichtungen. Bedeutsam sei aber vor allem, dass jeder dieser Sektoren ein eigenes Weiterbildungsverständnis habe. So solle im Kontext der Gemeinschaften Weiterbildung vor allem der sozialen Integration dieser Gruppen dienen. Im öffentlich-rechtlichen Sektor sei Weiterbildung ein öffentliches Gut. Aus Sicht eines Unternehmens solle Weiterbildung die Produktivität erhöhen und im Marktsektor sei Weiterbildung eine Dienstleistung.

Bei seiner Analyse der Struktur des Weiterbildungssystems kommt der Sachverständige zu dem Ergebnis, dass in den vergangenen drei Jahrzehnten die gemeinschaftsorientierten Anbieter und der öffentlich-rechtliche Sektor zunehmend an Bedeutung verloren hätten, während die innerbetriebliche und die marktorientierte Weiterbildung zunehmend wichtiger geworden seien. Der Trend zu dieser Verschiebung in der Struktur des Weiterbildungssystems lasse sich mit der Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung in den unterschiedlichen Sektoren, aber auch mit der Entwicklung der Angebote in den vier Sektoren belegen.

Die Ursachen für den Bedeutungszuwachs des innerbetrieblichen und des marktorientierten Sektors liegen nach Auffassung des Sachverständigen sowohl im Rückzug des Staates aus der Finanzierung der Weiterbildung als auch in einem veränderten Nachfrageverhalten der Kunden, die stärker an erwerbsbezogener, beruflicher und weniger an allgemeiner und politischer Weiterbildung interessiert seien. Insgesamt betrachtet erscheint der Weiterbildungsbereich dem Sachverständigen sehr stabil. Dies gelte jedoch nicht für die einzelnen Weiterbildungseinrichtungen. Dort gebe es vor allem im Marktsektor eine große Fluktuation und immer wieder Neugründungen.

2 – Der Sachverständige setzt sich nun mit dem Zusammenhang zwischen der Struktur des Weiterbildungssektors und dem Weiterbildungsbedarf bzw. den Weiterbildungsbedürfnissen nach allgemeiner und beruflicher Weiterbildung auseinander und fragt, wo der Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage funktioniere und wo Verbesserungsmöglichkeiten bestünden.

Der Sachverständige ist der Auffassung, dass Marktverhältnisse für den Weiterbildungssektor insgesamt nicht prägend seien. Eine Konkurrenz von Anbietern aus verschiedenen Kontexten gebe es nach Ansicht des Sachverständigen nur in wenigen Bereichen. In diesen Bereichen sei die Konkurrenz aber sehr hart. Außerdem bestehe ein eindeutiger Zusammenhang zwischen dem Kontext einer Weiterbildungseinrichtung und deren Angebot. Dies belege die thematische Auswertung des Angebots (Kurse, Seminare, Workshops etc.) der Weiterbildungseinrichtungen. Angebote zur Alphabetisierung oder zur Nachholung von Schulabschlüssen sowie zur kulturellen, sozialen und politischen Bildung würden z. B. fast ausschließlich im öffentlich-rechtlichen Weiterbildungssektor dargeboten, während bei Angeboten der beruflichen Weiterbildung Anbieter aus dem gemeinschaftsorientierten Sektor oder aus dem Sektor der Unternehmen und des Marktes dominierten. Lediglich in den Bereichen Fremdsprachen, EDV-Bildung, Schlüsselqualifikationen und Gesundheitsbildung fänden sich Angebote aus allen Weiterbildungssektoren und damit auch Konkurrenzverhältnisse. Herr Prof. Dr. Schrader kommt zu dem Fazit, dass man es mit einem hochgradig segmentierten und nicht mit einem marktorientierten Weiterbildungssektor zu tun habe.

Er widmet sich dann der Frage, wie in der Weiterbildung bedarfsgerechte Angebote realisiert bzw. Defizite ausgeglichen werden können.

Hinsichtlich des Bedarfs beschränkt er sich auf den Weiterbildungsbedarf für Migrantinnen und Migranten, für Geringqualifizierte sowie für Menschen mit einer abgebrochenen Bildungsbiografie. Diese Zielgruppen beschreibt er als über ihre soziale Lage definiert. Er kommt nach einer Zielgruppenauswertung zu dem Ergebnis, dass sich Anbieter aus dem Kontext der Unternehmen und des Marktes vor allem an Adressaten richteten, die über ihre Lernvoraussetzungen, wie die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgruppe oder als Inhaber einer Führungsfunktion, definiert seien. Weiterbildungsangebote für Zielgruppen, die über ihre soziale Lage definierten seien, seien hingegen ohne die Anbieter aus dem Kontext des Staates bzw. der Gemeinschaften deutlich reduziert. Aus seiner Sicht gebe es daher einen Finanzierungsbedarf für diese im öffentlichen Interesse liegenden Angebotsbereiche. Der Sachverständige verweist hierzu ergänzend auf die Ergebnisse der Expertenkommission Lebenslanges Lernen von 2004.*

3 – Daran anknüpfend geht Herr Prof. Dr. Schrader der Frage nach, welche Rolle staatliche Akteure in der Weiterbildung übernehmen sollten.

Er benennt Geld, Macht und Wissen als die drei traditionellen Steuerungsinstrumente des Staates. In der Weiterbildung gebe es eine Ausweitung und einen Formenwandel staatlicher Intervention. Aus seiner Sicht sei außerdem ein Trendwechsel weg von einer institutionellen Förderung hin zur Programmförderung erkennbar. Wissen werde angesichts dieser Entwicklung zum zentralen Steuerungsmedium des Staates.

Anders als Ende der Sechziger-, Anfang der Siebziger Jahre, in denen die Länder Weiterbildungsgesetze erlassen hätten und durch das Berufsbildungsgesetz des Bundes eine Infrastruktur im Bereich der Weiterbildung geschaffen worden sei, gehe es heute vor allem darum, Unterstützungsstrukturen in der Weiterbildung aufzubauen und zu pflegen. Solche Unterstützungssysteme seien z. B. das Landesportal, der Bildungsserver oder Weiterbildungsdatenbanken.

Weitere neue staatliche Handlungsformen zur Koordinierung sozialer Handlungen erkennt der Sachverständige in der Einführung von Qualitätsmanagementsystemen, in neuen Formen geldbasierter Interventionen wie Bildungsgutscheinen, Bildungschecks oder Bildungssparen sowie in der Etablierung von Akkreditierungsagenturen, die die Aufgabe der Prüfung und Anerkennung von Qualität übernehmen.

Zu steuerenden Eingriffen in das Weiterbildungssystem komme es außerdem durch supra- und internationale Akteure. Zu nennen seien hier z. B. die EU, die durch den Europäische Referenzrahmen für das Sprachenlernen oder den EQR an Einfluss gewinne, die OECD oder die GATS-Verhandlungen, in denen die Rahmenbedingungen einer Internationalisierung des Weiterbildungsmarktes verhandelt würden. Problematisch erscheint es dem Sachverständigen, dass Weiterbildung in unterschiedlichen Politikfeldern eine Rolle spiele, was unterschiedliche Weiterbildungspolitiken der verschiedenen Ressorts mit sich bringe. Er plädiert daher für eine Koordination und Kohärenz bildungspolitischer Maßnahmen.

Zu der Frage, inwieweit durch staatliche Regulierung des Weiterbildungsbereichs dem Fachkräftemangel begegnet werden könne, ist der Sachverständige der Auffassung, dass hier zunächst die Arbeitgeber und die Gewerkschaften in der Pflicht stünden.

4 – Der Sachverständige geht abschließend auf Kooperations- und Vernetzungsmodelle und die Sicherung eines flächendeckenden Weiterbildungsangebots ein.

Er ist der Auffassung, dass Netzwerke in der Weiterbildung häufig nur dann zu Stande kämen, wenn sie durch Förderprogramme angeregt worden seien. Sie seien daher oft anlassbezogen und projektförmig ausgerichtet und nicht auf die Bildung dauerhafter Strukturen angelegt. Dauerhafte Strukturen würden seines Er-

* Expertenkommission zur Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004): Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft. Schlussbericht: Bielefeld: Bertelsmann.

achtens aber die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Netzwerke erhalten blieben, benötigten im Gegenzug aber auch Ressourcen.

Der Sachverständige beschäftigt sich abschließend mit der Frage, wie ein flächendeckendes Weiterbildungsangebot im ländlichen Raum sichergestellt werden könne.

Er tritt der Erwartung entgegen, dass Defizite im Weiterbildungsangebot ländlicher Regionen durch mediengestützte Angebote ausgeglichen werden könnten. So habe eine Umfrage von Infratest Sozialforschung 2004, durchgeführt im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg, ergeben, dass 50 % der Befragten mediengestützte Lernangebote unbekannt gewesen seien. Das Weiterbildungsangebot im ländlichen Raum sei aber bereits heute deutlich geringer als in Ballungsräumen, der Sachverständige sieht hier sogar eine Unterversorgung. Er regt daher an, die Grundversorgung im ländlichen Raum über die Volkshochschulen und die korporativ-pluralen Anbieter zu gewährleisten, solange es dort an einem bedarfsgerechten Angebot fehle und der Bekanntheitsgrad örtlich und zeitlich flexibler mediengestützter Lernangebote sich nicht verbessert habe.

2.1.6.2.2 Herr Dirk Werner

Der Sachverständige Herr Werner, stellvertretender Leiter Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik des Instituts der Deutschen Wirtschaft in Köln, bildet bei seinen Ausführungen folgende thematische Schwerpunkte, in denen er sich auch auf die von der Enquetekommission gestellten Leitfragen bezieht: Die Situation der Weiterbildung – Stiefkind oder vierte Säule? (1), staatliches Handeln zwischen Wohltat und Verschwendung (2) und abschließend Anmerkungen und Lösungsansätze (3).

1 – Im ersten Teil seiner Ausführungen beschäftigt sich der Sachverständige mit der Weiterbildungssituation in Deutschland und geht in diesem Zusammenhang der Frage nach, ob die Weiterbildung als Stiefkind oder als vierte Säule des Bildungssystems zu betrachten sei. Außerdem nimmt er dazu Stellung, in welchen Weiterbildungsbereichen der Ausgleich von Angebot und Nachfrage funktioniere.

Er sieht die Weiterbildung in einem Spannungsfeld zwischen einem wachsenden Legitimationsdruck hinsichtlich der Begründung staatlicher Ausgaben einerseits und dem Erfordernis, dem Fachkräftemangel zu begegnen, andererseits. Die Bewertung der Weiterbildungssituation in Deutschland werde aber durch die unzureichende Datenlage und unterschiedliche Berichtssysteme erschwert. Die IW-Weiterbildungserhebung, die alle drei Jahre bei 84 % der Unternehmen, die Weiterbildung anböten, durchgeführt werde, unterstreiche beispielsweise die Relevanz informeller Lernformen und insbesondere auch des Lernens in der Arbeitsplatzsituation. Andere Erhebungen wie z. B. die Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS) kämen aufgrund unterschiedlicher Fragestellungen zu anderen Ergebnissen im Bezug auf die Weiterbildungsbeteiligung. Der Adult Education Survey (AES), der die Bildungsaktivitäten im Lebensverlauf widerspiegle, zeige wiederum, dass die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland im internationalen Vergleich bezogen auf formale Weiterbildung in Kursen und Seminaren unterdurchschnittlich sei. Dies gelte insbesondere für die Weiterbildungsbeteiligung Älterer. Dieses Ergebnis würde aber relativiert, wenn man auch die informelle Weiterbildung berücksichtige. Der AES weise dann für die Gruppe der Älteren eine Weiterbildungsbeteiligung von 72 % aus. Der Sachverständige gibt außerdem zu bedenken, dass das Stundenvolumen bei formalen Weiterbildungskursen in Deutschland sehr hoch sei. Die Intensität der Weiterbildung relativiere die Datenlage daher ebenfalls. Aus Sicht des Sachverständigen lässt die Datenlage insgesamt einen hohen Stellenwert der Weiterbildung in Deutschland erkennen.

Die Datenlage lasse aber keine Aussagen dazu zu, ob es im Bereich der Weiterbildung zu einem Ausgleich von Angebot und Nachfrage komme. Dies hält der Sachverständige angesichts des Erfordernisses, dem Fachkräftemangel – den er vor allem auch bei den Meisterinnen und Meistern sowie Technikerinnen und Technikern sieht – entgegenzutreten, für nachteilig. Er empfiehlt daher, relevantes Steuerungswissen für den Bereich der beruflichen Weiterbildung über eine Engpassdiagnose des Arbeitsmarktes zu generieren, indem die Zahl der offenen Stel-

len und der Arbeitslosen auf der Berufsebene abgeglichen und durch zu erhebende qualifikationsspezifische Meldequoten ergänzt werde. Auf diese Weise könnten Engpassqualifikationen deutlich gemacht und in einem weiteren Schritt für diese Berufe geworben oder diese gezielt gefördert werden.

Der Sachverständige spricht sich außerdem dafür aus, die Daten zur Weiterbildungsbeteiligung spezifisch für Baden-Württemberg zu erheben und in die Erhebung auch die informelle Weiterbildung einzubeziehen, um so Aussagen machen zu können, in welchen Bereichen welche Gruppen Defizite aufwiesen.

2 – Im zweiten Teil seiner Ausführungen widmet sich der Sachverständige der Frage, wie sich staatliches Handeln im Weiterbildungssektor begründen lasse bzw. an welchen Kriterien sich das staatliche Handeln orientieren müsse.

Er vertritt die Auffassung, dass aus ökonomischer Perspektive ein staatliches Eingreifen – sei es durch Regulierung oder Information – nur zu begründen sei, wenn ein Marktversagen vorliege. Nur wenn diese Voraussetzung erfüllt sei, sei gewährleistet, dass der Grundsatz des freien Wettbewerbs möglichst weitgehend beachtet werde. Es sei also stets danach zu fragen, ob eine Produktion oder eine Leistungserstellung im Wettbewerb nicht möglich sei oder zu unerwünschten Ergebnissen führe.

Staatliches Eingreifen hält der Sachverständige demgemäß in drei Fällen für möglich: Erstens sei dieses angezeigt, wenn ein Produkt nicht angeboten werde oder eine Dienstleistung nicht stattfände, weil es keinen Markt dafür gebe oder negative externe Effekte vorlägen. Im Bereich der Weiterbildung sei das Thema Fachkräftemangel zu nennen, der an der Relation zwischen offenen Stellen und Arbeitslosen deutlich werde und neben der Weiterbildung im Bereich der Aufstiegsfortbildung zum/zur Meister/-in bzw. Techniker/-in auch wissenschaftliche Weiterbildung erforderlich mache. Unter Berücksichtigung der demografischen Situation ist es aus seiner Sicht außerdem erforderlich, das Bildungsniveau in den kommenden Jahrgängen anzuheben und deutlich mehr An- und Ungelernte als bisher nachzuqualifizieren.

Zweitens nennt er den Fall, dass staatliches Handeln zu positiven externen Effekten führe. Unter diesem Aspekt könne es z. B. darum gehen, die Weiterbildungskultur über das reine Informieren hinaus zu fördern, um so die Weiterbildungsbeteiligung – insbesondere bestimmter Zielgruppen wie z. B. der Geringqualifizierten – zu erhöhen.

Drittens hält der Sachverständige ein staatliches Eingreifen für angezeigt, wenn Informationsasymmetrien vorlägen. In diesem Fall sei es eine öffentliche Aufgabe, Informationen bereitzustellen und durch Informationen über Weiterbildungsangebote bei der Auswahl geeigneter Weiterbildungsmaßnahmen anbieterneutrale Unterstützung zu leisten. Der Sachverständige verweist hierbei auf die Weiterbildungsdatenbank des Landes.

Staatliches Handeln müsse jedoch stets zielgenau sein. Neben der Frage, ob der Staat im Bereich der Weiterbildung tätig werde, sei daher auch die Frage zu stellen, wie er tätig werde. Es sei aus seiner Sicht erforderlich, den jeweils staatlich unterstützten Weiterbildungsmarkt in räumlicher Hinsicht und bezogen auf das Produkt abzugrenzen. Andernfalls seien Streu- und Mitnahmeeffekte und damit Ineffizienzen nicht auszuschließen.

Im Bezug auf die räumliche Abgrenzung stellt der Sachverständige fest, dass – entsprechend der politischen Zielvorgabe, ein flächendeckendes Weiterbildungsangebot im ländlichen Raum sicherzustellen – im Jahr 2006 in Baden-Württemberg die Volkshochschulen auf 175 Dienststellen mit 763 Außenstellen ausgebaut worden seien. Anschließend fragt er danach, welche Inhalte und Formen der Weiterbildung in der Fläche vor Ort gefördert werden müssten und welche nicht. Zu berücksichtigen sei außerdem, dass eine regionale Nachfrage auch durch neue Lernformen wie Blended Learning bedient werden könne.

Der Sachverständige ist daher der Auffassung, dass sich staatliches Eingreifen zur Sicherung eines flächendeckenden Angebots nur in denjenigen Segmenten der Weiterbildung begründen ließe, die Basiskompetenzen vermittelten oder der sozialen Integration dienen, da andernfalls die Gefahr von Wettbewerbsverzerrungen z. B. durch Quersubventionierungen bestehe. Im Bereich der beruflichen Wei-

terbildung werde dagegen eine Grundversorgung der Beschäftigten durch die Betriebe in Zusammenarbeit mit privaten Weiterbildungsanbietern, Bildungswerken, Kammerbildungsstätten und beruflichen Schulen geleistet. Aufgrund der Arbeitsmarknähe sollten in diesem Bereich daher Marktelemente stärker zum Tragen kommen. Denn es gelte zu bedenken, dass nur durch einen funktionierenden Wettbewerb im Segment der beruflichen Bildung die Beschäftigungsnähe erhalten werden könne.

Im Rahmen einer produktbezogenen Abgrenzung staatlichen Handels ist nach Auffassung des Sachverständigen danach zu fragen, welche Arten und Formen der Weiterbildung und welche Inhalte und Methoden zur Anwendung kommen sollten. Zwar ließen sich die verschieden Bereiche der Weiterbildung nicht mehr klar trennen und die allgemeine Bildung werde zunehmend Bestandteil der beruflichen Weiterbildung. Dennoch seien Unterschiede zwischen allgemeiner, politischer und beruflicher Bildung vorhanden. Für den Arbeitsmarkt seien letztlich die Handlungskompetenz, die Kreativität und Fachexpertise der Beschäftigten maßgeblich.

Im Zusammenhang mit den Kriterien staatlichen Handelns beschäftigt sich der Sachverständige außerdem mit der Aufgabenverteilung zwischen den staatlichen Akteuren. Die Rolle des Bundes sieht er in der Förderung von spezifischen Zielgruppen, um deren Teilhabe an der Gesellschaft zu sichern, und nennt beispielhaft das Meister-BAföG oder die Anerkennung ausländischer Qualifikationen. Die Aufgabe der Länder sei es dagegen, Informationen und Beratung mit überregionaler Bedeutung bereitzustellen sowie die Strukturen und die Qualität der Weiterbildung zu sichern. Den Kommunen wiederum komme die Aufgabe zu, eine regionale Grundversorgung an Weiterbildung bereitzustellen. Außerdem seien sie bei der Vernetzung der Akteure vor Ort von Bedeutung, da eine inhaltliche Verzahnung der Angebote verschiedener Träger nur über eine anbieterneutrale Geschäftsstelle erreicht werden könne.

3 – Der Sachverständige macht abschließend einige Anmerkungen und Vorschläge für Lösungsansätze.

Er wirbt dafür, auf Basis der von ihm erläuterten Kriterien eine fundierte Analyse für den Weiterbildungsmarkt in Baden-Württemberg anzustellen. Die ökonomische Sicht, die dabei für den berufsbezogenen Weiterbildungsmarkt gelte, sei dabei durch weitere, anders gelagerte Aspekte wie die Integration oder den Erwerb der deutschen Sprache zu ergänzen. Generell sollten die Grundsätze des freien Wettbewerbs berücksichtigt werden und demzufolge die Nachfrageorientierung gestärkt, sowie Quersubventionierungen vermieden werden. Außerdem müssten der Bedarf am Arbeitsmarkt möglichst systematisch analysiert werden und Engpässe besser durch Weiterbildungen bewältigt werden. Desweiteren sollten die staatliche Regulierung und Förderung auf die relevanten Teilmärkte begrenzt werden und spezifische Zielgruppen adressiert werden. Auch sollten möglichst passgenaue Angebote zugeschnitten und die Unterschiede zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung stärker beachtet werden. Das Augenmerk müsse genauso auf die informelle Weiterbildung gelegt werden, auch wenn sich dabei die Qualitätssicherung nicht einfach gestalte. Auch gelte es, die Vernetzung weiter zu fördern und eine inhaltliche Verzahnung über anbieterneutrale regionale Geschäftsstellen zu gewährleisten, wobei die Anbieter über Anreize einzubinden seien. Information und Beratung müssten ebenso nach dem Vorbild der Weiterbildungsdatenbank ausgebaut werden.

Der Sachverständige rät zur Erschließung und Förderung spezifischer Zielgruppen und Themenfelder. Das dominierende Thema der nächsten Jahre werde dabei die Integration der Migrantinnen und Migranten sein. Sowohl in der Berufsausbildung und damit im Ausbildungspakt, als aber auch hinsichtlich der älteren Beschäftigten. Es werde dazu wahrscheinlich im nächsten Jahr ein Anerkennungsgesetz auf Bundesebene geben, um Migrantinnen und Migranten den Weg zur Externenprüfung oder in die Weiterbildung zu erleichtern. Neben den Migrantinnen und Migranten seien Ältere und Frauen eine Zielgruppe, die bisher sehr stark mit der Regulierung des Arbeitsmarktes zu kämpfen gehabt habe. Durch die verbesserten Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt (Verrentungsalter, Elternzeit) und gezielte Anreize sollten diese Zielgruppen stärker eingebunden werden.

Um die Anschlussfähigkeit zu verbessern und auch formal geringer Qualifizierte besser als bislang adressieren zu können, solle die Verzahnung von Aus- und Weiterbildung verstärkt werden. In diesem Zusammenhang könne eine modulare, berufsbezogene Nachqualifikation stattfinden. Zudem müsse der Meister und Techniker berufsbegleitend stärker gefördert werden, da die bisherigen Hilfestellungen wie etwa das Meister-BAföG nicht ausreichen würden. Auch die Berufspraktika beim Einstieg in ein Studium und berufsbegleitende Studiengänge seien zu unterstützen. Der formale Zugang zur Hochschule müsse auch durch Brückenkurse unterfüttert werden. Schließlich müsse auch der Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung gestärkt werden.

2.1.6.2.3 Herr Prof. Dr. Dieter Timmermann

Der Sachverständige Herr Prof. Dr. Timmermann von der Fakultät für Erziehungswissenschaft, Weiterbildung & Governance of Lifelong Learning an der Universität Bielefeld und von 2001 bis 2004 Vorsitzender einer bundesweiten Kommission zur Finanzierung lebenslangen Lernens*, stellt seinen Ausführungen einleitend grundsätzliche Anmerkungen zur Datenlage (1) und zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung (2) voran. Anschließend beschäftigt er sich mit den Leitfragen der Enquetekommission und geht auf den Umfang der Weiterbildung (3), die Instrumente staatlicher Weiterbildungsfinanzierung (4), die Sicherung eines flächendeckenden Weiterbildungsangebots (5), die nachfrageseitige Weiterbildungsförderung (6), die Weiterbildung bestimmter Personengruppen (7), die Qualitätssicherung (8) und das non-formale und informelle Lernen (9) ein.

1 – Die Datenlage sei nach Auffassung des Sachverständigen nicht ausreichend, um eine Bewertung der Struktur der Finanzierung der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung in Baden-Württemberg vorzunehmen.

Der Sachverständige beschränkt sich daher auf die Darstellung der Situation der Volkhochschulen in Baden-Württemberg. Hier habe die Finanzierungslast im Jahr 2007 mit 57 % bei den Teilnehmenden, mit 6 % beim Land und mit 4 % bei Bund und EU gelegen. Den restlichen Finanzierungsanteil trügen die Gemeinden. Damit sei der Anteil der Teilnahmegebühren in Baden-Württemberg deutlich höher, der Finanzierungsanteil des Landes dagegen deutlich niedriger als im Bundesdurchschnitt. Der Finanzierungsanteil der Gemeinden liege dagegen über dem Bundesdurchschnitt. Der Sachverständige konkretisiert diese Aussagen dahingehend, dass die Finanzierungslast der Teilnehmenden von 1995 bis 2008 von 51 auf 57 % gestiegen sei, das Land seine Zuschüsse im gleichen Zeitraum jedoch von 12,1 Millionen Euro auf 7,9 Millionen Euro jährlich reduziert habe und die Gemeinden ihre Investitionen von 25 Millionen auf 36 Millionen Euro erhöht hätten.

Angesichts des Umstandes, dass die Daten des Berichtssystems Weiterbildung (BSW) scheinbar bundesweit eine rückläufige Weiterbildungsbeteiligung ausweisen, regt der Sachverständige an, den Anteil des non-formalen und des informellen Lernens genauer in den Blick zu nehmen und so eine korrekte Bewertung der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland zu ermöglich.

2 – Grundsätzlich gibt der Sachverständige zu bedenken, dass die Idee des Lebenslangen Lernens seines Erachtens ein ganzheitliches Bildungssystem mit verschiedenen Etappen und Phasen erforderlich mache. Da die Versäulung des Bildungssystems zur gegenseitigen Abschottung führe, sollte diese überwunden werden.

Unter Bezugnahme auf den Abschlussbericht der Expertenkommission Lebenslanges Lernen identifiziert der Sachverständige folgende Gruppen, die seines Erachtens unterdurchschnittlich an Weiterbildung partizipierten: Schul- und Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrecher, Personen mit geringer oder gar keiner formalen Qualifikation, Personen mit wissensarmen Tätigkeiten, in kleinen und mittleren Unternehmen Beschäftigte, Frauen mit Kindern, Menschen ab dem 50. Lebensjahr, Einkommensschwache sowie Migrantinnen und Migranten. Er stellt

* Expertenkommission zur Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004): Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft. Schlussbericht. Bielefeld: Bertelsmann.

klar, dass die unterdurchschnittlichen Teilnahmechancen in jeder Gruppe spezifische Ursachen hätten.

Er vertritt die Auffassung, dass die mittel- bis langfristig dringend notwendige höhere Weiterbildungsbeteiligung dieser Personengruppen ohne den Einsatz zielgruppenspezifischer Förderinstrumente nicht zu erreichen sei. Zur Gesamtarchitektur der Förderung und zu den Förderinstrumenten verweist er erneut auf den Abschlussbericht der Expertenkommission Lebenslanges Lernen und die dort beschriebenen Zielgruppen. Die Expertenkommission habe dazu das Instrument des Bildungssparens als stetige Form der Vermögensbildung mit vorzeitigem projekt- oder programmorientierten Zugriffsrecht und der Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Darlehens entwickelt. Als weitere möglichen Finanzierungsinstrumente nennt der Sachverständige die steuerliche Absetzbarkeit von Weiterbildungsaktivitäten auch für Unternehmen, Lernzeitkonten und die Verknüpfung von Lernzeit und Arbeitszeitkonten.

Angesichts des Umstandes, dass nach den Ergebnissen des CVTS 3 (Continuing Vocational Training Survey/europäische Weiterbildungserhebung in Unternehmen) die Weiterbildungsbeteiligung in Baden-Württemberg und in Deutschland im Verhältnis zu anderen Ländern, mit denen diese im Wettbewerb stünden, unterdurchschnittlich sei, plädiert der Sachverständige dafür, sowohl die Beteiligung an beruflicher als auch an allgemeiner, politischer und kultureller Weiterbildung zu erhöhen und die allgemeine, politische und kulturelle Bildung auch weiterhin zu fördern. Dies sei vonnöten, um die Menschen in die Lage zu versetzen, die komplizierter werdende Gesellschaft und die Wirtschaft zu verstehen. Zu berücksichtigen sei in diesem Zusammenhang auch, dass berufliche und allgemeine Bildung häufig komplementär zueinander seien.

3 – Im folgenden Teil seiner Ausführungen wendet sich der Sachverständige den Leitfragen der Enquetekommission zu. Der Sachverständige widmet sich zunächst dem Umfang der Weiterbildung.

Er ist der Auffassung, dass eine Bewertung des Umfangs der Weiterbildung einen Bewertungsmaßstab voraussetze. Bewertungsmaßstab könnten z. B. Qualifikationen, die gefördert werden sollen, aber auch die Investitionen anderer Bundesländer oder anderer Staaten in Europa sein.

Eine Bewertung der Finanzierungsstruktur ist aus seiner Sicht nur anhand politischer Präferenzen möglich. Als mögliche Merkmale einer „passenden“ Struktur führt er beispielhaft den Grad der Befriedigung der Nachfrage oder das Erreichen der politischen Weiterbildungsziele an.

Aussagen zur Verteilung von Kosten und Nutzen der Weiterbildung, setzen nach Auffassung der Sachverständigen eine klare Kostenrechnung in den Weiterbildungseinrichtungen und die Ermittlung von Nutzenkriterien durch Befragungen und andere Indikatoren voraus. Aus seiner Sicht müssen die Instrumente zur Nutzenbewertung erst noch entwickelt werden. Er merkt außerdem an, dass eine Nutzenbewertung empirisch sehr aufwändig sei. Bewertet werden könne z. B. ob und wieweit der Einzelne das in der Weiterbildung Gelernte am Arbeitsplatz auch gebrauchen könne. Bei Arbeitsplätzen, die in ein Team oder ein System integriert seien, sei es aber schwierig, den Beitrag der Fortbildung eines Einzelnen am Produkt und damit den Nutzen der Fortbildung für die Organisation zu ermitteln. Insgesamt gelte jedoch, dass – gemessen an Einkommen und Aufstieg – die Weiterbildung für die Menschen selbst und auch gesamtgesellschaftlich eine positive Rendite habe.

4 – Der Sachverständige beschäftigt sich dann mit den Instrumenten staatlicher Weiterbildungsfinanzierung.

Hinsichtlich der Finanzierungsverantwortung für das Lebenslange Lernen ist er der Auffassung, dass sowohl der Staat als auch die Unternehmen und die Individuen ein höheres Maß an Verantwortung übernehmen und mehr Ressourcen – sei es zeitlicher, physischer, finanzieller oder institutioneller Art – bereitstellen müssten. Die Lasten müssten also auf alle verteilt werden. Ein Lastenausgleich könne seines Erachtens z. B. mittels Bildungschecks für kleine und mittlere Unternehmen, für beruflich Qualifizierte und besonders leistungsfähige Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmer sowie mittels Bildungsprämien und ergänzender Darlehen, Lern- und Arbeitszeitkonten in Verbindung mit Freistellungen und Rückkehrrechten und der Förderung freiwillig zwischen den Tarifparteien ausgehandelter Bildungsfonds geschehen. Auch die Bereitstellung eines bestimmten, fixierten Teils des Gemeindebudgets und des Landeshaushalts für die Weiterbildung, gegebenenfalls verknüpft mit Gutscheinen für die Nachfrage, um die Weiterbildungsbeteiligung bisher nicht oder kaum partizipierender Personengruppen anzuregen, sei eine Möglichkeit.

5 – Der Sachverständige wendet sich dann der Frage zu, wie eine flächendeckende Infrastruktur der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung im Land erhalten werden könne.

Einen Lösungsansatz sieht er in einer stärkeren Konzentration der Fördermittel auf die Finanzierung hauptamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ergänzt durch Zielvereinbarungen über Teilnahmezielzahlen zwischen dem Zuwendungsgeber und dem Zuwendungsempfänger, und eine anreiz- und leistungsorientierte Besoldung der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Übrigen begrüßt er die Vorgehensweise, ein flächendeckendes Lernangebot für Erwachsene zur kommunalen Pflichtaufgabe zu machen, wie es z. B. die Erwachsenenbildungsförderung in Nordrhein-Westfalen vorsehe. Da die Gewährleistung eines umfassenden flächendeckenden Angebots aber an haushalterische Grenzen stoße, müsse auch dabei politisch entschieden werden, welche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden sollen.

6 – Zu der Frage, wie Förderinstrumente gestaltet werden können, ohne eine Wettbewerbsverzerrung auf dem freien Markt zu verursachen, ist der Sachverständige der Auffassung, dass die Gefahr einer Wettbewerbsverzerrung bei einer nachfrageseitigen Förderung nicht bzw. mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit nicht gegeben sei.

Ein Instrument nachfrageseitiger Förderung seien Bildungsgutscheine. Diese könnten Weiterbildungsinteressenten sowohl bei staatlichen als auch bei privaten Anbietern einlösen, sodass beide Anbieter die gleiche Chance hätten, in den Genuss der in den Bildungsgutscheinen verbrieften öffentlichen Fördermittel zu kommen. Um Mitnahmeeffekte zu vermeiden, sollten Bildungsgutscheine aus Sicht des Sachverständigen jedoch nur zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung bestimmter, festgelegter Zielgruppen in Betracht gezogen werden. Als allgemeines Finanzierungsinstrument zur Förderung der Weiterbildung seien sie dagegen nicht geeignet.

7 – Der Sachverständige geht dann der Frage nach, wie die Weiterbildungsbeteiligung bisher nicht oder weit unterdurchschnittlich teilnehmender Personengruppen gesteigert werden könne.

In diesem Zusammenhang sucht er zunächst nach Gründen, die der Weiterbildungsbeteiligung entgegenstünden. Zu nennen seien hier der soziale Status, das Alter, die berufliche Position, die schulische und berufliche Vorbildung, die Arbeitsbedingen, die fehlenden Lernanreize am Arbeitsplatz und in der Arbeitsumgebung, die Lernbelastung, die Lernentwöhnung, eine Doppelbelastung von Frauen, die fehlende Zeit zum Lernen und in ländliche Regionen auch das fehlende Angebot. Die finanzielle Belastung durch Weiterbildungsaktivitäten komme zwar zum Tragen, sei aber nicht ausschlaggebend. Er rege daher an, zu prüfen, inwieweit für diese Personengruppen das Weiterbildungsangebot zielführend und passgenau zugeschnitten werden könne und empfiehlt Angebote, die von familiären Verpflichtungen entlasten, sowie Bildungssparprogramme, Lernzeitkonten in öffentlichen und privaten Betrieben, Bildungsschecks für die Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen und lernförderliche Arbeitsplätze und Arbeitsumgebungen, die als Lernanreize wirksam sein könnten.

Außerdem plädiert der Sachverständige dafür, ein anderes Klima für Weiterbildung zu schaffen. Die Politik müsse für das Lernen werben. Er verweist auf die skandinavischen Länder, die deutlich mehr als Deutschland in Bildung investierten und in Folge dessen bei langfristiger Betrachtung eine höhere Wachstumsrate aufwiesen.

8 – Im Rahmen seiner Ausführungen befürwortet der Sachverständige eine Bindung der Landesförderung an die Qualitätssicherung und Zertifizierung der Träger. Er ist der Auffassung, dass die Kriterien für ein Zertifizierungsverfahren bundesweit einheitlich sein sollten, da nur so Vergleichbarkeit und damit Transparenz herzustellen sei. Um Kriterien für ein unbürokratisches und effizientes Qualitätssicherungs- und Zertifizierungssystems festlegen zu können, seien allerdings noch weitere praktische Erfahrungen erforderlich.

9 – Hinsichtlich der Folgerungen der zunehmenden Bedeutung des non-formalen und informellen Lernens und neuer Lernformen für die Struktur der Landesförderung ist der Sachverständige der Auffassung, dass informelles Lernen und neue Lernformen nur insoweit förderrelevant seien als sie formale und non-formale Formen der Weiterbildung ersetzen und dort den Förderaufwand reduzieren würden. Der Sachverständige weist darauf hin, dass non-formales und informelles Lernen bislang nicht besonders gefördert würden. Es bestünde aber die einkommenssteuerrechtliche Möglichkeit, materielle Lernhilfen als Werbungskosten bzw. Sonderausgaben geltend zu machen.

2.1.6.2.4 Herr Dr. Peter Littig

Die Ausführungen des Sachverständigen Herr Dr. Littig, Direktor für Bildungspolitik und -strategien und pädagogischer Leiter der DEKRA Akademie GmbH in Stuttgart, lassen sich in folgende Abschnitte gliedern: Vorbemerkungen (1), Sicherung und Verbesserung der Qualität von Weiterbildungsangeboten und -anbietern (2), Qualifikation des Weiterbildungspersonals (3), Strukturierung und Zertifizierung von Weiterbildungsangeboten (4), Weiterbildung im EQR/DQR (5), Bildungsberatung (6) und Datenerhebung im Weiterbildungssektor (7).

1 – Herr Dr. Littig erläutert vorab, dass sich der Weiterbildungsmarkt in verschiedene Bereiche aufteile. Zum einen gebe es den Markt für Firmenkunden und Privatkunden, die Weiterbildung mit Eigenmitteln finanzierten, und zum anderen die öffentlich geförderte Weiterbildung im Bereich der Maßnahmen nach SGB II und SGB III.

Zu Beginn seiner Ausführungen unterstreicht er außerdem, dass angesichts der wachsenden Bedeutung lebenslangen Lernens das Thema Weiterbildung aus seiner Sicht stärker in das öffentliche Bewusstsein rücken müsse. Dass die Weiterbildungsbeteiligung in kleinen und mittleren Unternehmen bereits im Jahr 2009 wieder rückläufig gewesen sei, zeige, dass diese noch sehr stark wirtschaftlichen Zyklen unterworfen sei.

2 – Der Sachverständige wendet sich dann der Frage zu, welche Maßnahmen zur Sicherung und Verbesserung der Qualität von Weiterbildungsangeboten und -anbietern erforderlich sind. Dazu beurteilt er die bestehenden Qualitätssicherungssysteme und deren Wirkung.

Er ist der Auffassung, dass die wichtigsten Qualitätssicherungsinstrumente der Markt selbst und seine Qualitätsanforderungen seien. Ohne Qualität könne kein Weiterbildungsanbieter lange am Markt bestehen.

Von den bestehenden Qualitätsmanagementkonzepten sei DIN EN ISO 9001 das Bekannteste. Im Rahmen von DIN EN ISO 9001 würden die Kundenorientierung, die Verantwortlichkeit der Führung, die Einbeziehung der beteiligten Personen, der prozessorientierte Ansatz, der systemorientierte Managementansatz, die kontinuierliche Verbesserung der Prozesse sowie ein sachbezogener Entscheidungsfindungsansatz überprüft. Von kleineren Weiterbildungseinrichtungen werde das Qualitätssicherungssystem Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW), das die Lernenden und deren vom Bildungsdienstleister vordefinierten Lernerfolg in den Mittelpunkt rücke, häufig genutzt. Dieses Qualitätssicherungssystem ist jedoch aus Sicht des Sachverständigen von geringer Komplexität. Zu nennen seien weiterhin das European Foundation for Quality Management-Modell (EFQM-Modell) und das Qualitätsmanagementsystem Sigma Six. Das EFQM-Modell ist aus Sicht des Sachverständigen eher für die Neu- und Weiterentwicklung von Qualitätsmanagementsystemen geeignet. Kennzeichen des

Qualitätsmanagementsystems Sigma Six sei die Überwachung von Geschäftsprozessen mit statistischen Methoden. Daneben gebe es im Bereich der Bildungsdienstleister außerdem noch zahlreiche andere Qualitätsmanagementkonzepte, die alle mit dem Ziel eingeführt worden seien, eine Zulassung nach der AZWV (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit) zu erreichen.

Der Sachverständige ist der Auffassung, dass die bestehenden Qualitätsmanagementsysteme nicht in der Lage seien, die Ergebnisqualität darzustellen und zu sichern, da dort häufig die Prozess- oder die Strukturqualität im Vordergrund stünde. Bei der Strukturqualität von Weiterbildungsangeboten gehe es um die Organisation der Weiterbildung, die Ausstattung mit Räumlichkeiten und Technik, also um Dinge, die haptisch wahrnehmbar seien. Bei der Prozessqualität stünden dagegen die Abläufe im Weiterbildungsprozess im Vordergrund. Mit der Festlegung der Prozessqualität als Qualitätsaspekt gehe man davon aus, dass die Einhaltung bestimmter Prozesse unerlässlich sei, um Qualitätsziele zu erreichen. Es werde daher nur die Einhaltung dieser Prozesse und nicht das Ergebnis, der Output dieser Prozesse überprüft.

Zu bedenken sei außerdem, dass Qualitätsanforderungen kundenspezifisch und damit sehr individuell seien. So sei es beispielsweise für die Bundesagentur für Arbeit ein Qualitätskriterium, wie viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Abschluss einer Weiterbildungsmaßnahme in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden konnten, während für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selbst die Art und Weise des Unterrichts und die Begleitung durch die Trainer wichtiger seien. Es erscheint dem Sachverständigen daher nicht sinnvoll, die unterschiedlichen Qualitätsanforderungen in einer Norm zusammenführen zu wollen.

Ein geeigneter Lösungsansatz liegt aus seiner Sicht aber in der outcome-orientierten Beschreibung der mit einer Weiterbildungsmaßnahme angestrebten Lernergebnisse, da diese die Qualitätsziele der verschiedenen Weiterbildungsangebote für die Kunden vergleichbarer machen könne.

3 – Für die Qualität der Weiterbildung seien auch die Dozentinnen und Dozenten entscheidend. Im Folgenden geht der Sachverständige daher der Frage nach, welche Rolle das Land bei der Qualifizierung der Dozentinnen und Dozenten einnehmen sollte.

Er ist der Ansicht, dass die Qualifikation der Trainerinnen und Trainer Kernaufgabe der Bildungsdienstleister sei, da sie damit einen wesentlichen Beitrag zur Zufriedenheit der Kunden leisten könnten. Der Beitrag des Landes könne in Initiativen liegen, die den Dialog über die Qualifikation der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter forcierten. Außerdem schlägt Herr Dr. Littig die Einrichtung von Weiterbildungsstudiengängen an Hochschulen vor, in deren Mittelpunkt die praktische Arbeit von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei einem Bildungsdienstleister stehe. Der Sachverständige regt ebenfalls an, bei der Ausschreibung öffentlich geförderter Weiterbildung nicht nur die Kosten, sondern auch Qualitätskriterien zu berücksichtigen und für beide Aspekte vernünftige Ober- und Untergrenzen festzulegen.

4 – Der Sachverständige beschäftigte sich dann mit der Frage, welche Maßnahmen zur Strukturierung und Zertifizierung von Weiterbildungsangeboten erforderlich seien, um die Transparenz der Inhalte und die Qualität von Angeboten für die Nutzerinnen und Nutzer bzw. die Betriebe zu steigern. In diesem Zusammenhang fragt er auch, inwieweit Standardisierungen dazu beitragen könnten, diese Ziele zu erreichen.

Zur Herstellung der Transparenz von Weiterbildungsangeboten erscheint ihm ein outcome-orientierter Ansatz, der auf eine konsequente Beschreibung der Lernergebnisse hinziele, am aussichtsreichsten, denn den Nutzerinnen und Nutzern werde dadurch eine objektivierte Vergleichsmöglichkeit angeboten. Die Transparenz des Weiterbildungsangebots könne auch durch Checklisten, die den Weiterbildungsinteressenten bei der Auswahlentscheidung behilflich sind, erhöht werden.

Der Sachverständige plädiert außerdem dafür, die Zertifizierung von Programmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung zusammenzuführen. Die derzeit vorhan-

denen zahlreichen Zertifizierungsmodelle und sich teilweise überlappenden Doppel- und Mehrfachzertifizierungen mit ihren unterschiedlichen Ansätzen sorgten bei den Bildungsinteressenten eher für Verwirrung, als dass sie die Angebote transparenter machten. Außerdem entstünden bei den Anbietern zusätzlicher Aufwand und zusätzliche Kosten. Ein gelungenes Zertifizierungsverfahren im Bereich der mittels Bildungsgutscheinen geförderten Weiterbildung sieht der Sachverständige im Zulassungsverfahren nach der AZWV. Auf der Grundlage dieser Verordnung können Bildungsgutscheine nur bei nach der AZWV zugelassenen Anbietern und nur für zugelassene Weiterbildungen eingelöst werden. Die AZWV habe damit im Bereich der Weiterbildungsförderung mittels Gutscheinen zur Transparenz und Qualitätssicherung beigetragen. Der Sachverständige weist ergänzend darauf hin, dass auch die Stiftung Warentest seit einigen Jahren Bildungsanbieter bzw. deren Angebote untersuche. Die Ergebnisse ließen aber aus seiner Sicht keine abschließende Qualitätsbeurteilung zu, da sie sich auf die Prozess- und Strukturqualität beschränkten und nur auf kleinen Stichproben beruhten.

Die Standardisierung von Weiterbildungsangeboten hält der Sachverständige dagegen eher für ungeeignet, die Transparenz der Inhalte und die Qualität der Angebote zu steigern. Er sieht die Gefahr, dass Standardisierungen die Gestaltungsspielräume der Bildungsdienstleister einschränken könnten. Aus seiner Sicht sind daher lediglich Standardisierungen auf Makroebene, wie z. B. zum Preis, zu Unterrichts- und Lernzeiten, zur Gesamtdauer, zu Zertifikaten und Bescheinigungen, zu Methoden, Inhalten und den erwarteten Lernergebnissen (Nutzen) vorstellbar.

5 – Der Sachverständige geht anschließend der Frage nach, inwieweit in der Einführung des Europäischen bzw. Deutschen Qualifikationsrahmens Chancen für mehr Transparenz und eine Outcome-Orientierung im Weiterbildungssektor liegen.

Er ist der Ansicht, dass die dem EQR und dem DQR zugrunde liegende Outcome-Orientierung die Weiterbildungsdienstleister zur Beschreibung konkreter Lernergebnisse zwinge. Die Beschreibung von Lernergebnissen ermögliche es den Weiterbildungsinteressenten, den Nutzen eines Weiterbildungsprogramms viel eher zu erkennen, als dies bei einer bloßen Beschreibung der Inhalte möglich sei. Das Prinzip der Outcome-Orientierung trage daher zur Transparenz im Weiterbildungssektor bei. Auch Weiterbildungszertifikate sollten sich an Lernergebnissen orientieren und individuelle Kompetenzen abbilden. Diese würden dadurch auch für Arbeitgeber aussagefähiger. Leider beschränke sich die deutsche Diskussion um EQR und DQR zu sehr darauf, auf welchen Niveaustufen allgemein bildende und berufliche formale Abschlüsse einzustufen seien. Außerdem fehle es an vertrauensbildenden Verfahren, die die wechselseitige Anerkennung von Kompetenzen ermöglichten. Es sei daher zu wünschen, dass auch die Bewertung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die über non-formale oder informelle Lernprozesse erworben wurden, stärkere Berücksichtigung finde.

Der Sachverständige regt eine breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit an, um die Akteure auf dem Bildungs- und Arbeitsmarkt auf die durch den EQR angestoßene Entwicklung vorzubereiten. Zu der Frage, inwieweit die Weiterbildungsträger auf die mit der Einführung des EQR und des DQR erforderlichen Anforderungen vorbereitet seien, merkt der Sachverständige an, dass der EQR und der DQR derzeit nur in einem sehr engen Expertenkreis diskutiert würden. Aus diesem Grund könne nicht von einer Vorbereitung der Bildungsdienstleister in ihrer Gesamtheit ausgegangen werden. Einzelne Bildungsdienstleister, zu denen auch die DEKRA Akademie gehöre, hätten aber bereits Modelle entwickelt, wie die Ansätze von DQR und EQR in die Praxis der beruflichen Aus- und Weiterbildung übertragen werden könnten.

6 – Der Sachverständige stellt im Weiteren Überlegungen zu der Frage an, welche Formen der Bildungsberatung erforderlich seien, um möglichst viele Menschen aus bildungsfernen Schichten zu erreichen.

Er empfiehlt eine breit angelegte Kampagne von Politik, Wirtschaft, Medien und des Bildungssektors. Angesichts des Umstandes, dass die Lernbiografie des Lerners bei der Methodenwahl und dem späteren Erfolg in der Weiterbildung eine erhebliche Rolle spiele, muss aus der Sicht des Sachverständigen ein Entschulungs-

prozess in der Weiterbildung einsetzen. Auch die Sprache in Beratungsgesprächen und Kampagnen müsse von schulaffinen Begriffen wie Schulung, Unterricht, Schüler etc. befreit werden. Seines Erachtens sei nämlich davon auszugehen, dass bei Menschen aus bildungsfernen Schichten die Erinnerung an die Schulzeit und damit auch die damit verbundenen Begrifflichkeiten häufig negativ besetzt seien. Der von dem Sachverständigen für erforderlich gehaltene Entschulungsprozess in der Weiterbildung setzt aus seiner Sicht ein verändertes Verständnis der Rolle von Lehrkräften und Dozentinnen und Dozenten voraus. Diese müssten sich vom Lehrer zum Lernprozessbegleiter entwickeln. Dies sei ein gewaltiger Prozess, der nur gemeinsam mit den Lehrkräften zu bewältigen sei.

Um eine qualitativ hochwertige und flächendeckende Bildungsberatung zu erreichen, schlägt der Sachverständige eine Selbstverpflichtung der Weiterbildungsanbieter im Bezug auf die Anzahl und Qualifikation der Bildungsberaterinnen und -berater vor. Er regt außerdem an, die Qualifikation der Beraterinnen und Berater durch eine allgemeine Beraterzertifzierung nachzuweisen. Für eine freiwillige Selbstverpflichtung spricht nach Auffassung des Sachverständigen, dass eine flächendeckende Bildungsberatung auf diese Weise kostenneutral etabliert werden könnte, da die Kosten der Bildungsberatung für bildungsferne Menschen von den jeweiligen Bildungsdienstleistern zu tragen wären.

Die Übertragung der Bildungsberatung an Institutionen wie z. B. die Volkshochschulen und Kammern lehnt der Sachverständige dagegen ab, da auch dadurch eine zweifelsfrei neutrale Bildungsberatung nicht gewährleistet werden könne. Er gibt außerdem zu bedenken, dass eine qualitativ gute Bildungsberatung neben einer hohen Beratungskompetenz auch eine genaue Detailkenntnis der Angebote erfordere, da diese nur dann richtig bewertet werden könnten. Die erforderlichen Kenntnisse zum Weiterbildungsangebot seien aber häufig nur bei den Anbietern selbst vorhanden.

7 – Der Sachverständige geht schließlich der Frage nach, inwieweit die bestehenden statistischen Daten einen Überblick über Angebot und Bedarfslage in der Weiterbildung vermittelten und fragt außerdem, welche Daten erhoben werden sollten, um den Weiterbildungssektor entsprechend den wirtschaftlichen Anforderungen sowie des individuellen Bedarfs weiterzuentwickeln.

Er ist der Auffassung, dass außer den bestehenden statistischen Daten zum Angebot und zur Bedarfslage auch Analysen zur Weiterbildungsbeteiligung und zum Weiterbildungsbedarf in einzelnen Themenfeldern erstellt werden sollten. In den vorhandenen Datenquellen wie z. B. im Weiterbildungsbericht der Bundesregierung, im Berufsbildungsbericht, im OECD Bericht „Education at a Glance“, in der Weiterbildungsdatenbank KURSNET im Internet, in den Bildungszielplanungen der Agenturen für Arbeit, den Analysen der Wirtschaftsverbände und Bildungsverbände sowie im von der DEKRA Akademie selbst jährlich erstellten Arbeitsmarktreport fehlten diese Angaben zumeist.

2.1.7 Öffentliche Anhörung am 22. Juli 2010 zum Thema „Sicherung des Fachkräftebedarfs und Integration durch berufliche Schulen, Wirtschaft und Weiterbildung“

2.1.7.1 Beschreibung der Anhörung

Am 22. Juli 2010 fand im Landtag von Baden-Württemberg als Teil der 8. Sitzung der Enquetekommission eine rund zweieinhalbstündige öffentliche Anhörung zum Thema „Sicherung des Fachkräftebedarfs und Integration durch berufliche Schulen, Wirtschaft und Weiterbildung“ statt.

Es wurden folgende sachverständige Personen angehört (in der Reihenfolge der Anhörung):

- Frau Prof. Dr. Jutta Rump

  Fachhochschule Ludwigshafen am Rhein, Institut für Beschäftigung und Employability

- Herr Burhan Uzun

  Vorsitzender des Gesamtelternbeirats Heilbronn und Mitglied im Aufsichtsrat der Föderation der türkischen Elternvereine in Württemberg, Sprecher der türkischen Vereine in Heilbronn

- Herr Dr. Martin Frädrich

  Baden Württembergischer Industrie- und Handelskammertag Federführung Ausbildung, IHK Region Stuttgart

- Herr Wilfried Hüntelmann

  Mitglied der Geschäftsführung der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit, Stuttgart

Zur Vorbereitung auf die Anhörung stellte die Enquetekommission folgende Leitfragen:

Frau Prof. Dr. Jutta Rump

1. Welche Entwicklungen lassen sich innerhalb der verschiedenen Wirtschaftssektoren in Bezug auf den Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarf nach einschlägigen Untersuchungen wie der Prognos-Studie* prognostizieren? Wie bewerten Sie die Aussagekraft dieser Studien? Wie schätzen Sie die Prognosen in Bezug auf Baden-Württemberg und die einzelnen Regionen des Landes ein, und welche Schlussfolgerungen sind aus den Trends zu ziehen? Welche Anforderungen ergeben sich für den Aufbau, die Verbesserung und die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit einzelner, bisher unzureichend in den Arbeitsmarkt einbezogener Zielgruppen?
2. Welchen Beitrag kann das Berufsbildungssystem – auch im Verhältnis zu anderen Handlungsfeldern – zur Sicherung des Fachkräftebedarfs leisten? Wie sollten berufliche Aus- und Weiterbildungssysteme umgestaltet werden, um einer möglichst großen Zahl von Menschen zu einem Berufsabschluss zu verhelfen und um das Problem mangelnder Passgenauigkeit zwischen dem Angebot und der Nachfrage nach Qualifikationen am Arbeitsmarkt zu lösen? Welche Potenziale ergeben sich dabei aus zielgruppendifferenten Angeboten innerhalb dieser Systeme und wie sollten solche Angebote ausgestaltet sein? Welche Rolle spielt dabei das Berufsausbildungswahlverhalten von Jugendlichen?
3. Wie werden sich die skizzierten Veränderungen auf das Aus- und Weiterbildungsverhalten der Betriebe auswirken? Welche Personalrekrutierungsstrategien und -entwicklungsmaßnahmen werden jeweils große sowie kleine und mittlere, global agierende sowie auf den Binnenmarkt orientierte Unternehmen anwenden, um den Fachkräftebedarf zu decken? Wie kann verhindert werden, dass in Deutschland ausgebildete Fachkräfte – mit und ohne Migrationshintergrund – ins Ausland abwandern?
4. Wie bewerten Sie die bestehenden Maßnahmen und Projekte im Bereich der Ausbildungs- und Berufsberatung, des regionalen Übergangsmanagements von der Schule in den Beruf und der Vernetzung von beruflichen Schulen, Betrieben und Eltern in der Ausbildung? Wie kann es gelingen, Best-Practice-Modelle für den Aufbau, die Verbesserung und die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit bisher unzureichend in den Arbeitsmarkt einbezogener Zielgruppen zu systematisieren und auszubauen?

Herr Burhan Uzun

1. Wie können Menschen mit Migrationshintergrund besser als bisher in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integriert werden? Welche besonderen Hemmnisse bestehen für Jugendliche mit Migrationshintergrund, ein reguläres Ausbildungsverhältnis einzugehen, und wie könnte deren Ausbildungsfähigkeit und

* Qualifizierungsbedarf 2015 und 2030 in Baden-Württemberg. Studie im Auftrag des Wirtschaftsministeriums. Prognos AG, April 2009.

-motivation gesteigert werden? Welche Wirkungen könnten durch eine gezieltere Bildungsberatung und Berufswegeplanung, durch aufsuchende Maßnahmen oder eine Ausbildungskampagne erzielt werden, die auf die spezifische Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund eingeht? Auf welche Weise können Eltern, Vereine und Verbände hierzu beitragen? Welche konkreten Maßnahmen haben sich in der Praxis bisher besonders bewährt und sollten ausgebaut und verstetigt werden?

2. Welchen Beitrag können Betriebe und Kammern leisten, um die Ausbildungsquote und den Ausbildungserfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu erhöhen? Wie kann der Anteil der Betriebe von Migrantinnen und Migranten erhöht werden, die selbst einen Ausbildungsplatz anbieten? Inwieweit könnten auch strukturelle Veränderungen im Berufsbildungssystem dazu beitragen, informell erworbene Kompetenzen und Qualifizierungswege von Migrantinnen und Migranten stärker zu berücksichtigen und anschlussfähig zu machen? Wie beurteilen Sie in diesem Zusammenhang das Programm JOBSTARTER CONNECT des BMBF?

3. Welchen Beitrag können berufliche Schulen zu einer besseren beruflichen Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund leisten? Wie bewerten Sie diesbezüglich den Erfolg berufsvorbereitender Schularten wie BVJ, BEJ und VAB? Würden Sie die Einführung von muttersprachlichem Unterricht an den beruflichen Schulen befürworten? Welchen besonderen Bedarf an interkultureller und pädagogischer Kompetenz der Lehrer an beruflichen Schulen und der Ausbilder in den Betrieben sehen Sie? Inwieweit kann dieser durch Aus- und Fortbildungen oder durch das Einstellen von Lehrerinnen und Lehrern mit eigenem Migrationshintergrund gedeckt werden?

4. Wie kann eine Integration älterer oder bereits qualifizierter Migrantinnen und Migranten – mit und ohne formalen Berufsabschluss – in den Arbeitsmarkt gelingen? Welche Besonderheiten müssen Weiterbildungsangebote berücksichtigen, um Berufstätige mit Migrationshintergrund höher zu qualifizieren oder Nicht-Erwerbstätige in den Arbeitsmarkt zu reintegrieren? Welche Rolle spielt die Etablierung einer Anerkennungspraxis von bereits vorhandenen Qualifikationen, um die im Ausland erworbenen Qualifikationen für den hiesigen Arbeitsmarkt besser nutzbar zu machen?

Herr Dr. Martin Frädrich

1. Welche Potenziale sehen Sie, um im Zuge der Erstausbildung möglichst vielen Jugendlichen zu einer möglichst hohen beruflichen Qualifikation zu verhelfen, und welche Handlungsfelder sind aus Ihrer Sicht dabei vorrangig? Wo sehen Sie originäre Handlungsmöglichkeiten des Landes, wo sollten Bund und Kommunen, berufliche Schulen und Betriebe, Kammern und Tarifpartner verstärkt tätig werden? Wo können bestehende Modelle und Programme verbessert und systematisiert werden?

2. Welche Möglichkeiten sehen Sie, das Berufswahlverhalten so zu beeinflussen, dass der wirtschaftliche und gesellschaftliche Qualifikationsbedarf möglichst passgenau abgedeckt wird? Welche Maßnahmen schlagen Sie im Bereich der Berufsorientierung vor, um Jugendliche aus bildungsfernen Schichten besser in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren? Wie kann dem Problem der Lernmüdigkeit und der mangelnden Ausbildungsmotivation begegnet werden? Braucht es besondere Zugänge und Angebote für männliche Jugendliche?

3. Inwieweit könnten Veränderungen in der Struktur der dualen und vollzeitschulischen Ausbildung dazu beitragen, den Anteil der Jugendlichen ohne Berufsabschluss nachhaltig zu reduzieren? Welche Optimierungsmöglichkeiten sehen Sie bei der Kooperation von beruflichen Schulen und Betrieben und Kammern in dieser Hinsicht? Welche pädagogischen und fachlichen Anforderungen ergeben sich in Zukunft für die Betriebe, die Ausbilder und die in der Ausbildung tätige Fachkräfte? Braucht es verstärkt ausbildungsbegleitende Unterstützungssysteme für Jugendliche? Wie könnten Land und Kammern wiederum kleine und mittlere Unternehmen in ihrer Ausbildungsleistung unterstützen?

4. Welche Maßnahmen schlagen Sie vor, um leistungsstärkeren Jugendlichen zu einer möglichst hochwertigen Ausbildung zu verhelfen und das Ausbildungs-

niveau über das gesamte Spektrum der Qualifikationen hin anzuheben? Welche Bildungsangebote und Förderinstrumente sind besonders vielversprechend, um Aufstiegsmöglichkeiten in und durch die berufliche Bildung zu eröffnen?

5. Welche Möglichkeiten sehen Sie, um Qualifikationsreserven durch Fort- und Weiterbildung zu mobilisieren? Welche Maßnahmen schlagen Sie vor, um An- und Ungelernte sowie ältere Arbeitnehmer weiterzubilden und Menschen nach einer Erwerbspause für einen Wiedereinstieg ins Berufsleben zu qualifizieren?

Herr Winfried Hüntelmann

1. Durch welche Anstrengungen auf staatlicher, betrieblicher und individueller Seite können die Partizipationsraten von Geringqualifizierten an Weiterbildungs- und Nachqualifizierungsmaßnahmen nachhaltig gesteigert werden? Welche spezifischen Herausforderungen gilt es bei einer erfolgreichen Nach- bzw. Weiterqualifizierung dieser Zielgruppe zu beachten? Welche Arten der Bildungsangebote und der Bildungsberatung sind notwendig, damit diese Angebote tatsächlich angenommen und erfolgreich abgeschlossen werden?
2. Welche Handlungsstrategien in Bezug auf Weiterbildung und Personalentwicklung empfehlen Sie Staat und Sozialpartnern, um die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer zu erhalten und zu verbessern? Welche dieser Zielgruppe eigenen Besonderheiten müssen besonders beachtet werden? Wie bewerten Sie im Zusammenhang einer gelingenden Verbindung von Weiterbildung und Arbeit Gestaltungsansätze der lernförderlichen Arbeitsgestaltung, altersgemischte Teams und altersgerechte Laufbahngestaltung und wie müssten entsprechende Maßnahmen umgesetzt werden?
3. Wie können Arbeitgeber – gerade auch kleine und mittlere Unternehmen – dabei unterstützt werden, verstärkt in die Weiterbildung Geringqualifizierter und Älterer zu investieren? Inwieweit können hierbei auf Erfahrungen des Programms WeGebAU zurückgegriffen werden?
4. Wie kann erreicht werden, dass Menschen während einer Erwerbspause durch Krankheit, Erziehungs- oder Pflegezeiten Anschluss an die Entwicklungen in der Arbeitswelt halten können und der Wiedereinstieg auf eine vergleichbare Position gelingt? Wie können Angebote zielgruppenspezifisch ausgestaltet werden, um Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen anzusprechen und während dieser Zeit kontinuierlich weiter zu qualifizieren?
5. Welche Potenziale zur Sicherung des Fachkräftebedarfs sehen Sie bei anderen, bislang ebenfalls nur unzureichend in Nach- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen eingebundenen Gruppen wie befristet Beschäftigten und Leiharbeitern sowie Menschen mit Behinderung? Welche Maßnahmen schlagen Sie vor, damit auch diese derartige Angebote künftig verstärkt nutzen können?

2.1.7.2 Inhaltlicher Kurzbericht zur Anhörung

2.1.7.2.1 Frau Prof. Jutta Rump

Die Sachverständige Frau Prof. Dr. Rump vom Institut für Beschäftigung und Employability an der Fachhochschule Ludwigshafen am Rhein, beschäftigt sich ausgehend von den Leitfragen der Enquetekommission im ersten Teil ihrer Ausführungen mit den Anforderungen, die die Arbeitswelt an den Einzelnen als Fach- oder Führungskraft und als Mitarbeiter der Zukunft stellt (1). Im zweiten Teil ihrer Ausführungen geht sie der Frage nach, wie im Bildungsbereich die Grundlagen dafür geschaffen werden können, diese Anforderungen zu erfüllen (2). Der dritte Teil ihrer Ausführungen hat die Anforderungen an die Arbeitgeber zum Gegenstand (3), woran sich abschließend ein Fazit (4) anschließt.

1 – Die Sachverständige geht davon aus, dass angesichts der Trends und Entwicklungen in der Arbeitswelt ein sehr hohes Anforderungsprofil für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sowohl was die Fachlichkeit als auch was die Schlüsselqualifikationen angehe, gelte und auch weiterhin gelten werde.

Die Arbeitswelt sei gekennzeichnet durch Technologiesprünge, eine erhöhte Veränderungsgeschwindigkeit sowie die Zunahme wissensbasierter Tätigkeiten und erhöhte Komplexität. Auf der anderen Seite nähmen einfache, tayloristische Arbeitsprozesse aufgrund von Outsourcing, Standardisierung und Rationalisierung aus Sicht der Sachverständigen auch weiterhin immer mehr ab. Diese Entwicklung hin zu höherer Wissensintensität und Komplexität werde durch die Globalisierung noch beschleunigt. Weitere Herausforderungen würden sich außerdem aus der demografischen Entwicklung ergeben.

Die Anforderungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich aus diesen Trends ableiten ließen, umschreibt die Sachverständige mit den Begriffen Fachlichkeit und Beschäftigungsfähigkeit. Die Sachverständige geht davon aus, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum einen eine hohe Fachlichkeit mitbringen müssten. Zum anderen müssten sie auch über die Breitschaft verfügen, ihr Fachwissen ständig aktuell zu halten und sich in veränderte Profile einzupassen. Dies erfordere Veränderungsbereitschaft und Flexibilität sowie Eigenverantwortlichkeit beim lebenslangen Lernen. Neben einer guten und fundierten Ausbildung müssten sie also auch vielfältige Schlüsselqualifikationen aufweisen. Frau Prof. Dr. Rump hebt außerdem hervor, dass dieses Anforderungsprofil nicht nur für Hochqualifizierte, sondern für jeden Beschäftigten gelte.

Aus Sicht der Sachverständigen stellt die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen auch einen Vermögenswert dar, den sie mit durchschnittlich 1,2 Millionen Euro beziffert und den es angesichts der Tatsache, dass dies für viele Menschen ihr größter Vermögenswert sei, zu pflegen gelte. Die Erlangung und Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit liegt nach ihrer Auffassung zunächst in der Verantwortung des Einzelnen. Neben Fachwissen setze dies auch Eigenverantwortlichkeit beim lebenslangen Lernen und damit auch eine bestimmte Haltung des Einzelnen voraus. Jedoch sei auch hervorzuheben, dass es Lebensphasen und Lebenssituationen gebe, in denen Menschen der Begleitung und Unterstützung unter anderem durch den Arbeitgeber bedürfen, um den Anforderungen der globalen, wissensintensiven Arbeitswelt der Zukunft genügen zu können.

2 – Die Sachverständige widmet sich sodann den Anforderungen an Bildung, um die Beschäftigungsfähigkeit sicherzustellen.

Frau Prof. Dr. Rump schlägt dazu ein Konzept vor, dass sich durch Dualität auszeichnet. Darunter versteht sie das Zusammenwirken verschiedener Institutionen (Schule plus X), um verschiedene Themenfelder zu verbinden, sowie die Verzahnung von Theorie und Praxis und damit die Verzahnung von Theorie und Lernen.

Dualität müsse angesichts der Tatsache, dass Beschäftigungsfähigkeit Schlüsselqualifikationen und auch eine bestimmte Haltung voraussetze, bereits im Kindergarten beginnen. Dort komme es darauf an, die Neugierde der Kinder zu wecken, ihre Talente zu entdecken und zu fördern sowie ihnen Vorbilder und Orientierungspunkte anzubieten. Auch in der Schule soll ihrer Ansicht nach das dualistische Konzept umgesetzt werden. Zu Gestaltungsbeispielen verweist die Sachverständige auf ihre Präsentation*. Die Dualität in der Schule stelle aber auch neue Anforderungen an die Lehrpersonen. Neben der Vermittlung von Fachwissen ist es nach Auffassung von Frau Prof. Dr. Rump auch Aufgabe von Lehrkräften, Talente zu entdecken, zu fördern und zu stärken sowie Schülerinnen und Schülern soziale und Methodenkompetenzen zu vermitteln. Darüber hinaus müssten Lehrkräfte Vorbild sein und Orientierungspunkte, gerade auch für diejenigen Schülerinnen und Schüler, denen es in ihrem familiären Umfeld an Vorbildern fehle, setzten.

Des Weiteren sei Dualität auch in der beruflichen Bildung ein wichtiges Themenfeld. Dies gelte auch im Hinblick auf den prognostizierten Fachkräftebedarf, da Unternehmen ihre Fachkräfte häufig über die duale Ausbildung anwerben würden. Die Sachverständige hebt außerdem hervor, dass nach Ansicht vieler Betriebe die Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber den Anforderungen immer weniger genügen würden. Sie selbst ist hierzu der Auffassung, dass diese Mismatch-Problematik möglicherweise darin begründet sei, dass sich die Anforde-

* Vgl. dazu Ziffer 3.4 der Präsentation von Frau Prof. Dr. Jutta Rump, die im Anhang 4 abgedruckt ist.

rungen an die Ausbildung bzw. in der Ausbildung erhöht hätten und nicht darin, dass die Qualifikationen der Jugendlichen schlechter geworden seien. Um die Lücke zwischen den steigenden Anforderungen in der Ausbildung und den Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber zu schließen, plädiert Frau Prof. Dr. Rump für frühzeitige Kooperationen, die bereits vor der dualen Berufsausbildung beginnen sollten.

Ein gelungenes zukunftsorientiertes Beispiel für die Dualität in der Weiterbildung an Hochschulen stellt nach Auffassung der Sachverständigen die Duale Hochschule in Baden-Württemberg dar.

3 – Im dritten Teil ihrer Ausführungen geht die Sachverständige der Frage nach, welche Anforderungen sich in Zukunft an die Arbeitgeber stellen.

Sie geht davon aus, dass sich der Arbeitsmarkt angesichts der demografischen Entwicklung in den nächsten Jahren von einem Arbeitgebermarkt in einen Arbeitnehmermarkt wandeln werde. Da die Betriebe aber durch das Wissen und die Kompetenz ihrer Fachkräfte ihre Innovationsfähigkeit und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit sicherten, stünden sie vor der Herausforderung, die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern sowie neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und an sich zu binden.

Die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit beinhaltet nach Auffassung der Sachverständigen eine gute Aus- und Weiterbildung, eine gute Personalentwicklung, Gesundheitsförderung sowie eine wertschätzende Unternehmenskultur. Sie erfordere außerdem Führungsstrukturen, in denen Führungskräfte glaubwürdig seien und Vorbildfunktion hätten. Eine weitere Voraussetzung sei eine lernförderliche Arbeitsplatzgestaltung, die es den Beschäftigten ermögliche „in Bewegung zu bleiben“. Instrumente der Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung können nach Auffassung der Sachverständigen in Perspektiven für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und in interessanten Aufgaben liegen. Außerdem müssten sich die Unternehmen auch den Themen Gesundheitsförderung und Work-Life-Balance widmen. Denn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffe in einer alternden Gesellschaft zunehmend nicht nur jüngere Frauen, sondern auch Männer und ältere Beschäftigte.

4 – In ihrem Fazit kommt die Sachverständige zu dem Ergebnis, dass die Arbeitswelt zukünftig einerseits durch einen wachsenden Fachkräftebedarf – vor allem im technischen Bereich, in der Gesundheitswirtschaft und im Bereich Vertrieb und Logistik – und andererseits durch den Wegfall von Routinetätigkeiten infolge von Outsourcing, Offshoring und Rationalisierung – vor allem im produzierenden Gewerbe – geprägt sein werde. Die demografische Entwicklung wirke teilweise kompensierend, jedoch nicht hinsichtlich des steigenden Fachkräftebedarfs. Vielmehr verstärkten die demografische Entwicklung und der Wegfall der Routinetätigkeiten die Mismatch-Problematik. Um die Herausforderungen der Zukunft zu bewältigen, müsse daher geklärt werden, wie dem Fachkräftemangel begegnet werden könne und wie mit dem durch den Wegfall der Routinetätigkeiten frei werdenden Arbeitskräftepotenzial umzugehen sei.

2.1.7.2.2 Herr Burhan Uzun

Der Sachverständige Herr Uzun, Vorsitzender des Gesamtelternbeirats Heilbronn und Mitglied im Aufsichtsrat der Föderation der türkischen Elternvereine in Württemberg und Sprecher der türkischen Vereine in Heilbronn, beschäftigt sich mit der Situation von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Dabei geht er zunächst auf die Rolle der Eltern und Vereine (1), anschließend der Betriebe (2) und der beruflichen Schulen (3) ein. Abschließend beschäftigt er sich mit der Integration älterer, bereits qualifizierter Migranten (4) in den Arbeitsmarkt.

1 – Zu Beginn schildert Herr Uzun seine eigene Biographie und zeigt in diesem Zusammenhang die bedeutende Rolle auf, die Vereine innerhalb des Integrationsprozesses einnehmen können.

Für eine gelungene Integration gelte es zunächst, enorme Hürden und Hindernisse zu überwinden. Generell erschwere eine mangelhafte Schulbildung vieler Migran-

tinnen und Migranten deren Integration in den Arbeitsmarkt. Auch die Ausbildungsmotivation ließe häufig zu wünschen übrig. Eine weitere Ursache liegt aus seiner Sicht in der verschleierten Diskriminierung jugendlicher Migrantinnen und Migranten durch die Arbeitgeber. Der Sachverständige betont außerdem die Bedeutung des Erlernens der deutschen Sprache für die Integration. Er beschreibt, dass er selbst die Sprache durch Kontakte zu gleichaltrigen Deutschen in Vereinen erlernt habe.

Zur Steigerung der Ausbildungsfähigkeit und -motivation von Migrantinnen und Migranten sollen seines Erachtens die Schulämter mit Kultur- und Sportvereinen sowie mit Verbänden und Moscheen kooperieren und beruflich erfolgreiche Migrantinnen und Migranten in der gezielten Berufsberatung und Berufswegeplanung schulen. Diese Menschen könnten dann zum einen den Jugendlichen als Vorbild dienen und sie so zu schulischer und beruflicher Bildung anregen. Zum anderen könnten sie als ein Bindeglied zu den Organisationen der Migrantinnen und Migranten fungieren, in denen ein Großteil der Eltern von Jugendlichen mit Migrationshintergrund engagiert sei. Die aus der Kooperation resultierenden Maßnahmen sollten aus seiner Sicht spätestens in der 7. oder 8. Klasse einsetzen.

Weitere Instrumente, um die Integration jugendlicher Migrantinnen und Migranten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu erhöhen, stellen nach Auffassung des Sachverständigen der Einsatz von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern oder Projekte wie MAB – was übersetzt so viel wie „Der Beruf ist ein goldenes Armband“ heiße – dar. Einen wichtigen Betrag würden außerdem Lern- und Nachhilfevereine leisten, die allerdings nach Auffassung des Sachverständigen durch das Land stärker kontrolliert werden sollten. Ganztagesschulen könnten seines Erachtens ebenfalls einen Weg darstellen, um die Ausbildungsfähigkeit von jungen Migrantinnen und Migranten zu verbessern.

Anschließend nimmt Herr Uzun zu dem Vorschlag Migrantinnen und Migranten mittels einer Verkürzung der Ausbildungsdauer in Ausbildung zu bringen, Stellung. Die Dauer einer Ausbildung ist nach seiner Auffassung kein entscheidendes Kriterium bei der Integration von Migrantinnen und Migranten. Für maßgeblich hält er dagegen, dass die Möglichkeiten des dualen Systems oft weder den Eltern noch den Jugendlichen bekannt seien. Da die Eltern nach wie vor großen Einfluss auf die Jugendlichen hätten, sei es daher wichtig, diese über Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für Beratungsveranstaltungen zu gewinnen und ihnen Perspektiven für ihre Kinder aufzuzeigen.

2 – Der Sachverständige geht dann der Frage nach, welchen Beitrag Betriebe und Kammern leisten könnten, um die Ausbildungsquote und den Ausbildungserfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu steigern, und fragt außerdem danach, wie der Anteil der Betriebe von Migrantinnen und Migranten, die selbst einen Ausbildungsplatz anbieten, erhöht werden könne.

Angesichts des Umstandes, dass viele Migrantinnen und Migranten, die selbst ein Unternehmen führten, nicht wüssten, dass sie auch Ausbildungsplätze anbieten dürfen, empfiehlt er den Informationsaustausch und die Kooperation zwischen den Kammern, der Arbeitsverwaltung und den von Migrantinnen und Migranten geführten Betrieben zu verbessern. Er ist außerdem der Auffassung, dass die Datenbanken der Kammern aktualisiert werden müssten, um das Finden geeigneter Betriebe zu erleichtern. Außerdem könnten aus seiner Sicht die Kammern bei der flächendeckenden Umsetzung des Projekts MAB einen wesentlichen Betrag leisten, indem sie die Steuerung der Aktivitäten in den Regionen übernähmen.

Der Sachverständige plädiert außerdem für den Einsatz von Berufsberaterinnen und -beratern sowie Pädagoginnen und Pädagogen mit Migrationshintergrund, die neben Informationsveranstaltungen in Schulen auch in den Vereinen der Migrantinnen und Migranten über Ausbildung und Berufswege informierten. Hilfreich seien auch Berufsleitfäden und Berufsbildbeschreibungen in verschieden Sprachen, die sich an die Eltern der jungen Migrantinnen und Migranten richteten, damit die Elternhäuser bei der Berufsorientierung ihren Einfluss auf ihre Kinder geltend machen könnten.

Eine bessere Öffentlichkeitsarbeit durch Kampagnen kann nach Einschätzung des Sachverständigen ebenfalls einen Beitrag zur Erhöhung der Ausbildungsquote und des Ausbildungserfolgs von Migrantinnen und Migranten leisten. So könne mit beruflich erfolgreichen Vorbildern aus dem Milieu der Migrantinnen und Mi-

granten geworben werden. Dies solle auch in den von Migrantinnen und Migranten genutzten Medien geschehen.

3 – Der Sachverständige wendet sich im Folgenden den berufliche Schulen und deren Beitrag zur besseren Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu.

Er regt an, dass sich Lehrkräfte an beruflichen Schulen und Ausbilderinnen und Ausbilder interkulturelle Kompetenzen aneignen, um besser auf die Jugendlichen mit Migrationshintergrund eingehen zu können. Außerdem hält er es für sinnvoll, Lehrkräfte mit Migrationshintergrund einzustellen, die aber auch die deutsche Sprache sehr gut beherrschen müssten. Herr Uzun setzt sich dann mit der Frage auseinander, ob an beruflichen Schulen muttersprachlicher Unterricht eingeführt werden solle. Dies hält der Sachverständige jedoch nicht für sinnvoll. Sprachförderung und früher muttersprachlicher Unterricht in der Grundschule und im Elternhaus sind nach seiner Auffassung dagegen wichtig und unterstützenswert, da die Beherrschung der Muttersprache Voraussetzung sei, um überhaupt eine zweite Sprache erlernen zu können.

Um den Jugendlichen und auch deren Eltern das Bildungsangebot der beruflichen Schulen und die damit verbundenen Zukunftsperspektiven zu verdeutlichen, ist aus seiner Sicht daneben vor allem eine bessere Zusammenarbeit mit den Eltern erforderlich. Da die Jugendlichen in den beruflichen Schulen bereits kurz vor dem Einstieg in das Berufsleben stünden, könnte eine weitere sinnvolle Unterstützung auch darin liegen, die jungen Migrantinnen und Migranten zu begleiten und z. B. mit ihnen gemeinsam Betriebe aufzusuchen.

4 – Abschließend beschäftigt sich der Sachverständige mit der Integration älterer oder bereits qualifizierter Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt.

Er ist der Auffassung, dass die Anerkennung der Kompetenzen und des Erfahrungsreichtums von Migrantinnen und Migranten durch die Kammern erleichtert werden solle. Hierzu regt er die Entwicklung von Prüfungsverfahren – „Crashdiplomen“ oder „Crashzeugnissen“ – an, um den Betroffenen die Möglichkeit zu geben, ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen auch nachweisen zu können. Einen weiteren Ansatz zur Integration dieser Gruppe in den Arbeitsmarkt sieht er darin, vermehrt Praktika für Migrantinnen und Migranten in von Migrantinnen und Migranten geführten Unternehmen anzubieten.

Der Sachverständige geht schließlich der Frage nach, welche Besonderheiten bei Weiterbildungsangeboten für Migrantinnen und Migranten zu berücksichtigen sind, um Berufstätige höher zu qualifizieren oder Nichterwerbstätige in den Arbeitsmarkt zu reintegrieren. Er plädiert dafür, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren mit interkulturellen Kompetenzen einzusetzen. Die Aussicht auf eine bessere Bezahlung oder auf berufliche Aufstiegsmöglichkeiten, rege ebenfalls zur Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen an. Derartige Anreize sollten daher geschaffen werden. Schließlich erhöhten Praktika, die realistische Übernahmechancen nach einer Weiterbildung böten, die Motivation zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, weshalb durch Kooperation mit den Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ein größeres Angebot an solchen Praktikumsplätzen geschaffen werden solle.

2.1.7.2.3 Herr Dr. Martin Frädrich

Der Sachverständige Herr Dr. Frädrich, Leiter der Abteilung Beruf und Qualifikation der IHK Region Stuttgart, orientiert sich mit seiner Gliederung am Fragenkatalog der Enquetekommission. So beschäftigt er sich zunächst mit den Handlungsfeldern, die zu einer möglichst hohen Qualifikation in der Erstausbildung der Jugendlichen (1) nötig sind. Anschließend wendet er sich der Frage zu, wie mehr Jugendliche zum Direkteinstieg in die duale Ausbildung (2) bewegt werden könnten. Er geht auf Verbesserungen im Bereich des Berufswahlverhaltens (3) und in Bezug auf Lernmüdigkeit und mangelndem Ausbildungsinteresse (4) einiger Jugendlicher ein und thematisiert, wie der Anteil der Jugendlichen ohne Berufsabschluss zu verringern sei (5). Abschließend beschäftigt der Sachverständige sich mit der Frage, wie leistungsstärkere Jugendliche für eine duale Ausbildung gewonnen (6) und Qualifikationsreserven durch Fort- und Weiterbildung erschlossen (7) werden könnten.

1 – Zu Beginn seiner Ausführungen thematisiert Herr Dr. Frädrich die Handlungsfelder, die zu einer möglichst hohen beruflichen Qualifikation in der Erstausbildung der Jugendlichen beitragen.

Er erläutert, dass der Fachkräftenachwuchs in Deutschland nach wie vor überwiegend aus dem dualen System stamme. Dort würden in Baden-Württemberg über 60 % eines Jahrgangs eine Ausbildung beginnen. Die Stärken des dualen Systems liegen nach Auffassung des Sachverständigen in einer bundesweit einheitlichen, qualitativ hochwertigen Ausbildung sowie in seiner Verankerung in der betrieblichen Praxis. Dadurch trage das duale System dazu bei, dass die Ausbildungsinhalte stets an die Anforderungen der Betriebe angepasst würden. Der Sachverständige sieht das duale System jedoch auch vor Problemen stehen. Da viele Jugendliche und deren Eltern inzwischen vollzeitschulische Ausbildungen oder eine Hochschulausbildung einer dualen Ausbildung vorzögen, drohe das duale System, das auf die Heterogenität seiner Teilnehmer angewiesen sei, immer mehr zum Restsystem zu werden.

Um diese Entwicklung abzuwenden, fordert der Sachverständige, die Rahmenbedingungen für das duale System so zu setzen, dass die Bemühungen der Wirtschaft um eine differenzierte Ausbildung unterstützt würden. Dies setzt aus seiner Sicht begabungs- und bedarfsgerechte Ausbildungsberufe, starke Berufsschulen und die Erlangung der Ausbildungsreife bereits in den allgemein bildenden Schulen, um den direkten Übergang in das duale System zu fördern, voraus. Da die Ausbildungsordnungen auf Bundesebene erstellt würden, sieht der Sachverständige hier kein Handlungsfeld für die Enquetekommission. Er legt jedoch dar, dass das duale System sich in der Vergangenheit als reformfähig erwiesen habe, indem in den letzten zwölf Jahren 300 Ausbildungsberufe neu geordnet und ca. 80 Berufe völlig neu geschaffen worden seien. Die Reformgeschwindigkeit bei den anerkannten Ausbildungsberufen bewertet er positiv. Ein weiterer Reformansatz sei das von der IHK-Organisation vorgeschlagene Modell „Dual mit Wahl“, dass die Passgenauigkeit der Ausbildung erhöhe, indem in den ersten eineinhalb Ausbildungsjahren ein breiter Sockel an Grundqualifikationen vermittelt werde, an die sich die Fachbildung und Spezialisierung mit Wahlqualifikationseinheiten anschlössen.

Ein Handlungsfeld für das Land sieht der Sachverständige in der Einrichtung starker Berufsschulen. Dort seien zunächst das strukturelle Unterrichtsdefizit, das derzeit durchschnittlich 4,6 % an allen beruflichen Schulen und ca. 9 % an den Teilzeitschulen betrage, und die dadurch bedingten Qualitätseinbußen, abzubauen. Der Sachverständige legt weiter dar, dass das strukturelle Defizit den durch Krankheit und Fortbildungen bedingten Unterrichtsausfall noch nicht erfasse, was den Handlungsbedarf weiter erhöhe. Er regt an zu prüfen, ob die in den beruflichen Schulen benötigten Lehrerstellen durch die Stellen kompensiert werden könnten, die durch die Einführung des achtjährigen Gymnasiums (G 8) frei würden. Starke Berufsschulen setzen aus Sicht des Sachverständigen auch voraus, dass die Schulleiter eigenverantwortlich Verträge für Dozentinnen und Dozenten, Nebenlehrerinnen und -lehrer sowie Aushilfen abschließen können, um auf einen konkreten Bedarf vor Ort unmittelbar reagieren zu können. Die erfolgte Einführung des Personalausgabenbudgets sei daher zu begrüßen; diese Maßnahme sei jedoch noch nicht weitreichend genug. Positiv zu bewerten sei auch die Möglichkeit, Direkteinsteigerinnen und -einsteigern im Bereich der Ingenieurinnen und Ingenieure Zulagen gewähren zu können. Zulagen sollten aber bei Bedarf auch Betriebswirtinnen und Betriebswirten gewährt werden können. Zusammenfassend ist aus Sicht des Sachverständigen bei der Lehrereinstellung mehr Flexibilität vor Ort zu fordern.

Zu den weiteren aus seiner Sicht notwendigen Reformen im beruflichen Schulwesen verweist der Sachverständige auf das Positionspapier des Industrie- und Handelskammertags, das im Wesentlichen auf eine individuelle Förderung, den Ausbau von Ganztagsschulen und die Selbstständigkeit der Schulen – auch im allgemein bildenden Bereich – abziele.

2 – Der Sachverständige geht dann der Frage nach, wie es gelingen kann, mehr ausbildungsfähige Jugendliche für den direkten Einstieg in die duale Ausbildung zu gewinnen.

Er stellt die Forderung, dass der direkte Einstieg der Haupt-, Werkreal- und Realschülerinnen und -schüler in das duale System wieder zum Regelfall werden müs-

se. Die duale Ausbildung müsse Priorität vor vollzeitschulischen Angeboten, die seines Erachtens in der Regel Überbrückungs- oder Pufferfunktion hätten, besitzen. Dies setze zum einen ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen voraus, was aus seiner Sicht in Zukunft vorhanden sein werde. Zum anderen fordert der Sachverständige, die Kapazitäten der beruflichen Vollzeitschulen soweit zu reduzieren, dass sie der dualen Ausbildung keine Konkurrenz machten. Da die beruflichen Vollzeitschulen ressourcenintensiver seien, könnten die dadurch verfügbar werdenden Lehrerressourcen in den Teilzeitschulen Verwendung finden. Herr Dr. Frädrich ist generell der Auffassung, dass das breite Angebot der beruflichen Vollzeitschulen volkswirtschaftlich nicht zu vertreten sei. Wo es attraktive offene Ausbildungsplätze im dualen System gebe, so das Fazit des Sachverständigen, solle daher keine Konkurrenz durch vollzeitschulische Ausbildungsmöglichkeiten herrschen. Dies gelte nicht für die Gesundheits- und Pflegeberufe, da diese nicht im dualen System angeboten würden.

3 – Im folgenden Teil seiner Ausführungen geht der Sachverständige der Frage nach, wie das Berufswahlverhalten und die Berufsorientierung Jugendlicher zu verbessern ist.

Herr Dr. Frädrich ist der Auffassung, dass die verbindliche Verankerung von Berufsorientierung und Potenzialanalysen in den Bildungsplänen der allgemein bildenden Schulen Abhilfe schaffen könne. Durchgängiger Berufswahlunterricht müsse an allen allgemein bildenden Schulen stattfinden und durch Potenzialanalysen, die dazu dienen, den Förderbedarf des Einzelnen zu ermitteln, ergänzt werden. Dies erfordert aus seiner Sicht zum einen, dass die Lehrkräfte entsprechend vorbereitet und geschult werden. Zum anderen müssten die Lehrkräfte aber auch durch externe Partner wie Arbeitsagenturen, Unternehmen, Kammern und Verbände unterstützt werden. Ein gelungenes Beispiel in diesem Bereich stellen seines Erachtens Bildungspartnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen dar. Allerdings sei hier mehr Nachhaltigkeit anzustreben, d. h. die Bildungspartnerschaften müssten zu auf Dauer angelegten Kooperationen weiterentwickelt und in die Fläche getragen werden. Der Sachverständige spricht sich dafür aus, dass jede allgemein bildende Schule zumindest einen Partner haben solle, mit dem sie eine Kooperation eingehe, damit alle Schüler von Bildungspartnerschaften profitieren könnten. Die Wirtschaft sei bereit dieses zu unterstützen. Die in Baden-Württemberg bestehende Vereinbarung zwischen der Landesregierung und der Wirtschaft über den Ausbau der Bildungspartnerschaften stelle eine wichtige Grundlage für eine nachhaltige Weiterentwicklung dar. Nach seiner Kenntnis seien bei Beachtung des Nachhaltigkeitsaspekts inzwischen über ein Drittel der Schulen in Baden-Württemberg Partnerschaften eingegangen. Im Bezug auf die von ihm geforderte Potenzialanalyse ist Herr Dr. Frädrich der Auffassung, dass die Instrumente dafür vorhanden seien – zu nennen sei hier z. B. hamet* – und nun implementiert werden müssten. Zu beachten sei, dass Potenzialanalysen nicht nur in internetbasierten Testverfahren bestehen sollten.

4 – Der Sachverständige widmet sich nun der Frage, wie der Lernmüdigkeit und dem mangelndem Ausbildungsinteresse von Jugendlichen begegnet werden kann.

Aus seiner Sicht kommt hier der Lernumgebung eine entscheidende Bedeutung zu. Je betriebsnäher diese gestaltet sei, umso größer seien die Erfolgsaussichten. Dies zeigten z. B. die Erfahrungen mit der Einstiegsqualifizierung (EQ), bei der rund zwei Dritteln der Absolventinnen und Absolventen der Einstieg in die betriebliche Ausbildung oder Beschäftigung gelinge. Die IHK-Organisationen unterstützen dieses Konzept daher weiterhin. Als weiteren Lösungsansatz schlägt der Sachverständige außerdem vor sogenannte Ausbildungsbotschafterinnen und Ausbildungsbotschafter flächendeckend einzusetzen. Dies könne in der Weise erfolgen, dass das Wirtschaftsministerium den Einsatz geeigneter und entsprechend geschulter Auszubildender steuere, die Schülerinnen und Schüler in allgemein bildenden Schulen bei der Berufswegeplanung berieten. Der Sachverständige verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass das Wissenschaftsministerium das

* Hamet 2: Handlungsorientierte Module zur Erfassung und Förderung beruflicher Kompetenzen/ hamet e: Handlungsorientiertes Testverfahren zur Erfassung und Förderung elementarer Kompetenzen für berufliche Bildung und Arbeit.

Instrument sogenannter Studienbotschafterinnen und Studienbotschafter bereits erfolgreich eingesetzt habe. Ausbildungsbotschafter hätten den Vorteil, dass sie Jugendliche auf Augenhöhe beraten könnten. Aus Sicht der Wirtschaft stellten sie außerdem ein Gegengewicht zu der Beratung hin zu weiterführenden Schulen und weg vom direkten Einstieg in das duale System dar.

5 – Herr Dr. Frädrich beschäftigt sich weiterhin mit der Frage, wie der Anteil der Jugendlichen ohne Berufsabschluss zu verringern ist.

Er ist der Auffassung, dass die genannte Einstiegsqualifizierung ein geeignetes Instrument sei, um Jugendliche zu qualifizieren. Dies bestätige auch die wissenschaftliche Begleitung dieser Maßnahmen. Allerdings sei im Zusammenhang mit der Einstiegsqualifizierung zu fordern, dass Nachhilfeunterricht für alle Teilnehmer an der Einstiegsqualifikation möglich sein müsse. Die Bundesagentur solle daher das Angebot der ausbildungsbegleitenden Hilfen auch auf die Einstiegsqualifizierung ausweiten. Des Weiteren hält der Sachverständige zweijährige Berufe und gestufte Ausbildungsgänge für unentbehrlich. Die zweijährigen Berufe sind nach seiner Auffassung in Baden-Württemberg gut etabliert. So seien z. B. im Jahr 2008 ca. 500 Ausbildungsverhältnisse im Beruf der Teilezurichterin bzw. des Teilezurichters, ca. 870 Ausbildungsverhältnisse im Beruf der Maschinen- und Anlagenführerin bzw. des Maschinen- und Anlagenführer und sogar ca. 5.300 Ausbildungsverhältnisse im Beruf der Verkäuferin bzw. des Verkäufers abgeschlossen worden. Da zweijährige Ausbildungen eine qualifizierte Beschäftigung ermöglichten, gibt es aus Sicht des Sachverständigen auch Bedarf an Absolventinnen und Absolventen der zweijährigen Berufe. Er empfiehlt, die Anschlussfähigkeit zweijähriger Berufe zu gewährleisten.

Der Sachverständige plädiert außerdem für einen Ausbau der Unterstützungsmaßnahmen während der Ausbildung. Dazu zählten die bereits genannten ausbildungsbegleitenden Hilfen der Bundesagentur für Arbeit. Eine Ausdehnung der Unterstützungsmaßnahmen und der sozialpädagogischen Betreuung auf gezielt ausgewählte Bewerberinnen und Bewerber sei erfolgsversprechend, um die Zahl der Ausbildungsabbrüche zu verringern. Auch die Ausbilderinnen und Ausbilder müssten in ihrer Rolle als Lerncoach unterstützt werden. Die Industrie- und Handelskammern, die die Ausbildungsberatung durchführten, seien dabei auf die Mitwirkung der Landesregierung und des Wirtschaftsministeriums angewiesen.

Generell seien klarere und übersichtlichere Strukturen im Übergangssystem wünschenswert. Die unterschiedlichen Maßnahmenträger müssten sich darüber abstimmten, wie die einzelnen Programme und Initiativen ineinander greifen sollten. Außerdem müssten die statistischen Grundlagen durch eine integrierte Ausbildungsstatistik, die Aussagen zu den Bildungsverläufen junger Menschen zulasse, verbessert werden. Dies sei ein wichtiger Schritt, um Doppelförderungen und Maßnahmenkarrieren zu verhindern und um feststellen zu können, wie effizient einzelne Angebote seien. Zur Steigerung der Effizienz des Übergangssystems ist nach Ansicht des Sachverständigen außerdem die Anerkennung von sowohl während der Einstiegsqualifizierung als auch im Berufskolleg erworbenen Qualifikationen auf freiwilliger Basis denkbar. Eine obligatorische Verkürzung der Ausbildungszeit lehnt der Sachverständige dagegen ab.

6 – Im folgenden Teil seiner Ausführungen geht der Sachverständige darauf ein, wie leistungsstärkere Jugendliche für eine duale Ausbildung gewonnen werden können.

Er ist der Auffassung, dass die duale Ausbildung sehr attraktiv sei. Sie eröffne attraktive Karrierechancen und biete interessante Inhalte im Wechsel der Lernorte, eine Ausbildungsvergütung, die Möglichkeit des Erwerbs von Zusatzqualifikationen und die Durchlässigkeit zur Hochschule. Dies den Jugendlichen stärker als bisher zu verdeutlichen, ist seines Erachtens eine gemeinsame Aufgabe von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Es sei davon auszugehen, dass das ausstehende neue Ausbildungsbündnis hier gute Dienste leisten könne. Der Sachverständige ist gleichwohl der Auffassung, dass die Attraktivität der dualen Ausbildung auch noch gesteigert werden könne. Zu nennen sei hier eine bessere Verzahnung der Aus- und Weiterbildung sowie das Angebot von Auslandsaufenthalten für Auszubildende. Die Landesagentur „go.for.europe“, die Auszubildende bei der Organisation eines Auslandsaufenthaltes unterstütze, sei auf diesem Gebiet sehr hilfreich.

Der Sachverständige plädiert außerdem dafür, bei Realschülerinnen und Realschülern verstärkt für die Aufnahme einer dualen Ausbildung zu werben. Dies könne nach seiner Auffassung dadurch gelingen, dass die Realschülerinnen und Realschüler besser darüber informiert werden, dass der Erwerb der Fachhochschulreife nicht nur in Vollzeitschulen, sondern auch während der dualen Ausbildung möglich sei und dass dieser Weg ihnen außerdem eine Doppelqualifikation vermittle. Die entsprechenden Angebote sind aus seiner Sicht nicht genügend bekannt. Außerdem sollten sie auch ausgebaut werden. So gebe es das duale Berufskolleg bisher nur an wenigen Standorten. Ein flächendeckender Ausbau sei daher anzustreben. Gleiches gelte für die Möglichkeit, die Fachhochschulreife als Zusatzqualifikation zu erwerben. Seines Erachtens sollte jede Berufsschülerin und jeder Berufsschüler die Möglichkeit haben, vor Ort auch die Fachhochschulreife zu absolvieren. Dies bedeute aber nicht, dass die Option zum Regelfall werden solle. Da dieses Angebot nach Ansicht des Sachverständigen nach wie vor besonders leistungsstarke Auszubildende vorbehalten bleiben müsse, sieht er keine Notwendigkeit, den Berufsschulunterricht auf 14 oder 15 Stunden auszudehnen. Er kann sich jedoch vorstellen, dass die Wirtschaft angesichts der demografischen Entwicklung und des Fachkräftebedarfs in dieser Hinsicht auch zu Zugeständnissen bereit sein werde, um leistungsstarke Auszubildende rekrutieren zu können.

7 – Herr Dr. Frädrich geht in seinem Handout außerdem der Frage nach, wie Qualifikationsreserven durch Fort- und Weiterbildung erschlossen werden können.

Er ist der Auffassung, dass sich die Förderung der Aufstiegsfortbildung am Bedarf der Wirtschaft orientieren solle. In der Anpassungsweiterbildung hält der Sachverständige individuelle Anreize wie Bildungsprämien oder Bildungssparen für sinnvoll. Die Nachqualifizierung An- und Ungelernter erscheint ihm vor allem in zweijährigen Berufen erfolgsversprechend zu sein. Bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern seien arbeitsplatznahe Maßnahmen und informelle Weiterbildung sowie Maßnahmen zur gesundheitlichen Prävention aussichtsreich. Der Sachverständige stellt anschließend dar, dass die Unternehmen sich angesichts des zu erwartenden Fachkräftebedarfs bereits jetzt in der Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagierten. Er weist zudem auf die Eigenverantwortung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hin und fordert die Bereitschaft ein, für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch auf Urlaub und Freizeit zu verzichten.

2.1.7.2.4 Herr Wilfried Hüntelmann

Der Sachverständige Herr Hüntelmann, Mitglied der Geschäftsführung der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit in Stuttgart, stellt unter Bezugnahme auf die Leitfragen der Enquetekommission zunächst dar, wie sich die Anforderungen an die berufliche Weiterbildung angesichts der Qualifikationsstrukturen gestalten (1). Daran anschließend legt er zunächst Handlungsstrategien in Bezug auf die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligungen bei Betrieben (2), bei Beschäftigten (3), bei Arbeitslosen (4) und bei speziell in den Leitfragen der Enquetekommission thematisierten Zielgruppen (5) dar. Abschließend zieht er ein Resümee, welche Maßnahmen zur besseren Qualifizierung der hier lebenden Menschen erforderlich seien (6).

1 – Zu Beginn veranschaulicht Herr Hüntelmann, dass aufgrund der verschiedenen Qualifikationsstrukturen bei den Beschäftigten die Ansprüche an die berufliche Weiterbildung sehr unterschiedlich seien.

Während es bei den qualifizierten Beschäftigten darum gehe, dass diese ihr Wissen aktuell hielten, stehe bei den Geringqualifizierten die grundsätzliche Vermittlung beruflichen Wissens im Vordergrund. Der demografische Wandel und die Entwicklung des Arbeitsmarktes machten es sowohl erforderlich, dass die gut ausgebildeten Menschen ihr Wissen ausbauten als auch, dass alle vorhanden Qualifikationspotenziale erschlossen und genutzt würden. Nur so könne dem prognostizierten Fachkräftebedarf begegnet werden.

In seinen weiteren Ausführungen sucht der Sachverständige aus dem Blickwinkel der Weiterbildung nach Lösungsansätzen, die geeignet sind, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Landes zu fördern und das Arbeitskräftepotenzial zu erschließen.

2 – Der Sachverständige geht hierzu zunächst der Frage nach, welche Handlungsstrategien in Bezug auf die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung bei Betrieben aussichtsreich erscheinen.

Hierbei geht er zunächst auf die Weiterbildungshemmnisse ein und führt aus, dass nach den Erkenntnissen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) nur knapp die Hälfte aller Betriebe regelmäßig weiterbilde und dass sich insbesondere Klein- und Kleinstbetriebe wenig in der Weiterbildung engagierten. Jedoch seien finanzielle Gründe hierfür nicht maßgeblich. Entscheidend sei vielmehr, dass diese Betriebe keinen Weiterbildungsbedarf für sich sehen würden und außerdem Weiterbildungen – insbesondere, wenn diese längerfristig angelegt seien – nur schwer mit dem betrieblichen Ablauf zu vereinbaren seien.

Angesichts dieser Umstände ist es aus seiner Sicht vor allem wichtig, einen Bewusstseinswandel bei den Betrieben herbeizuführen, sodass sie die Notwendigkeit der beruflichen Weiterbildung für den eigenen Betrieb erkennen. Außerdem müsse die Beratung für kleine und mittlere Unternehmen verbessert und die Betriebe bei der Weiterbildungsplanung und deren Umsetzung konkret unterstützt werden. Bedarfsanalysen seien hierbei ein wesentlicher Aspekt. Herr Hüntelmann verweist auf fünf Pilotprojekte in Baden-Württemberg, in denen der Einsatz von Qualifizierungsberaterinnen und Qualifizierungsberatern erprobt werde, sowie auf die Initiativen der Kammern und des Wirtschaftsministeriums. Er plädiert dafür, diese im Aufbau befindlichen Angebote in Netzwerken zu bündeln, um weiterbildungspassive Unternehmen zu aktivieren und zu unterstützen. Der Sachverständige ist außerdem der Auffassung, dass kleine Unternehmen neben der Beratung auch konkrete Hilfen bei der Umsetzung der Weiterbildungsmaßnahmen benötigen. Um dies leisten zu können, empfiehlt er regionale Qualifizierungsverbünde wie z. B. den Qualifizierungsring in der Ostalb. Und schließlich bedürfe es auch einer Anschubfinanzierung, mittels derer ganz gezielte Impulse in der Weiterbildung gesetzt werden könnten. Gelungene Beispiele dafür seien das WeGebAU-Programm und die Qualifizierung während der Kurzarbeit.

3 – Herr Hüntelmann wendet sich im Folgenden den Handlungsstrategien in Bezug auf die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten zu.

Seinen Ausführungen hierzu stellt er voran, dass in Baden-Württemberg sowohl der Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss als auch der Anteil der Beschäftigten ohne formalen Berufsabschluss über dem Bundesdurchschnitt lägen. In Baden-Württemberg habe das verarbeitende Gewerbe überdurchschnittliche Bedeutung, sodass dort viele Geringqualifizierte einen Arbeitsplatz fänden. Die allgemeinen Entwicklungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt ließen jedoch erwarten, dass gerade in diesem Bereich zukünftig viele Arbeitsplätze verloren gingen. Er erläutert weiterhin, dass sich Geringqualifizierte insbesondere im verarbeitenden Gewerbe vielfach als ausreichend qualifiziert ansähen und es nicht für erforderlich hielten sich weiterzubilden, während die gut Qualifizierten häufig aus eigenem Antrieb Weiterbildungen absolvierten. Auch bei den Beschäftigten seien nach seinen Erkenntnissen finanzielle Beweggründe nicht ausschlaggebend für die Akzeptanz von Weiterbildung. Dieser Befund macht seines Erachtens deutlich, dass auch aufseiten der Beschäftigen – und hier insbesondere bei den Geringqualifizierten – ein Bewusstseinswandel erforderlich sei, um die Einsicht in die Notwendigkeit von Qualifizierungsmaßnahmen zu erhöhen. Hierzu bedürfe es der Mitwirkung aller, also auch der Verbände, Betriebsleitungen, Gewerkschaften, Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Kollegen usw. Der Sachverständige ist außerdem der Auffassung, dass bestimmte Zielgruppen ergänzend der finanziellen Unterstützung bedürfen. Zu nennen seien hier Frauen oder Alleinerziehende. Außerdem hält er die Bildungsprämie für Geringverdiener für einen geeigneten Lösungsansatz.

Gelungene Beispiele für finanzielle Anreize in der Weiterbildung stellten außerdem die neuen präventiven Instrumente in der Beschäftigungsförderung wie z. B. das Programm WeGebAU und die Qualifizierung während der Kurzarbeit dar. Der Sachverständige gibt aber zu bedenken, dass derartige Programme immer nur Impulscharakter haben sollten, da Weiterbildung seiner Auffassung nach in erster Linie die Aufgabe der Wirtschaft sei. Die Erfahrungen mit dem WeGebAU-Programm und der Qualifizierung in der Kurzarbeit hätten außerdem gezeigt, dass

die Bereitstellung finanzieller Mittel alleine nicht ausreiche, um die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen. Die erforderliche intensive Beratung und Überzeugungsarbeit könne nur in enger Zusammenarbeit von Unternehmen, Arbeitnehmern und Gewerkschaften sowie Bildungsträgern geleistet werden und müsse vor Ort konkret gestaltet werden.

4 – In seinen weiteren Ausführungen widmet sich der Sachverständige den Handlungsstrategien in Bezug auf die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung der Arbeitslosen.

Er stellt dar, dass in Baden-Württemberg 47 % der Arbeitslosen keinen beruflichen Abschluss hätten. Da Geringqualifizierte immer weniger gebraucht würden, hätten diese auch ein erhöhtes Risiko, dauerhaft arbeitslos zu werden. Mit der Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS) fördere die Bundesagentur daher arbeitslose Menschen bei Maßnahmen, die zum Berufsabschluss oder zum Erwerb zertifizierter Teilqualifikationen in regionalen Bedarfsberufen führten. Der Sachverständige plädiert für ein flächendeckendes, transparentes Angebot von am Bedarf des Arbeitsmarktes orientierten, zertifizierten Teilqualifikationen, denn Geringqualifizierte seien nicht immer auf Anhieb in der Lage, eine Vollausbildung zu absolvieren. Die formelle Anerkennung von Teilqualifikationen könne diese motivieren und mache außerdem die erworbenen Qualifikationen für die Arbeitgeber transparent. Nach den bisherigen Erfahrungen der Arbeitsagenturen sei dies ein geeigneter Weg, um Arbeitslose Schritt für Schritt zu qualifizieren oder wenigstens teilzuqualifizieren.

5 – Herr Hüntelmann geht schließlich auf Möglichkeiten in Bezug auf die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung bestimmter, in den Leitfragen der Enquetekommission angesprochener Zielgruppen ein.

Er stellt klar, dass seine bisherigen Ausführungen für diese Zielgruppen ebenfalls gelten würden, bei ihnen jedoch auch Besonderheiten zum Tragen kämen. So würden der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen oft familiäre Verpflichtungen entgegenstehen. Lösungsansätze für diese Gruppe lägen daher in einem besseren Angebot an Teilzeitqualifizierungen und flexibler Kinderbetreuung sowie E-Learning-Lösungen für zu Hause. Als Beispiel sei hier z. B. das Projekt carpo in Baden-Württemberg zu nennen, in dem junge Alleinerziehende in Teilzeit und mit Unterstützung eine Ausbildung absolvieren könnten. Der Sachverständige ist außerdem der Auffassung, dass selbst geringe Teilzeit die Anbindung von Frauen an die Arbeitswelt aufrecht erhalten könne. Auch in diesem Zusammenhang sei seines Erachtens ein besseres Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten hilfreich.

Im Bezug auf die Gruppe der Älteren stellt der Sachverständige dar, dass 86 % der Betriebe für diese Personengruppe keine Weiterbildungsmaßnahmen anböten. Es würden aber immer noch ca. 15.000 ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen der Altersteilzeit von den Arbeitsagenturen gefördert. Lösungsansätze zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung dieser Zielgruppe sieht der Sachverständige in altersgemischten Teams, der Absenkung von Leistungsanforderungen für Ältere sowie in Weiterbildungsimpulsen für ältere Beschäftige oder ältere Langzeitarbeitslose.

Der Sachverständige führt außerdem aus, dass die berufliche Eingliederung behinderter Menschen ebenfalls von erheblicher Bedeutung sei. Für diese Zielgruppe sei neben allgemeinen Förderangeboten auch eine besondere Förderung mit rehaspezifischen Maßnahmen in speziellen Reha-Einrichtungen möglich. Entsprechend dem Inklusionsgebot der UN-Behindertenrechtskonvention sei bei der Förderung der Rehabilitanden aber der Vorrang allgemeiner Leistungen vor rehaspezifischen Maßnahmen zu beachten.

6 – Zusammenfassend sind nach Auffassung des Sachverständigen folgende Maßnahmen zur besseren Qualifizierung der hier lebenden Menschen erforderlich: Bewusstseinswandel bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Unterstützung und Beratung kleiner Betriebe, Unterstützung von Qualifizierungsverbünden, Weiterbildungsimpulse durch finanzielle Anreize, die Ermöglichung von zertifizierten Teilqualifizierungen sowie die Erschließung der Potenziale besonderer Personengruppen in Netzwerken.

2.2 Verbändeanhörung

2.2.1 Beschreibung der Anhörung

Am 30. September 2010 fand im Landtag von Baden-Württemberg als Teil der 9. Sitzung der Enquetekommission eine rund sechseinhalbstündige öffentliche Verbändeanhörung statt, in der insgesamt 16 Verbandsvertreterinnen und -vertretern die Gelegenheit gegeben wurde, zu den Themenfeldern der Enquetekommission Stellung zu nehmen. Den anwesenden Vertreterinnen und Vertretern der Organisationen und Verbände wurde für ihre Ausführungen eine Redezeit von jeweils bis zu 10 Minuten eingeräumt. Im Anschluss an den Vortrag von 5 bzw. 6 Verbandsvertreterinnen und/oder -vertretern war jeweils eine Fragerunde durch die Mitglieder der Enquetekommission von bis zu 60 Minuten vorgesehen, in der die Kommissionsmitglieder vertiefende Nachfragen stellen konnten. Auf diese Weise unterteilte sich die Anhörung in 3 Blöcke, in denen sich eine Folge von Vorträgen mehrerer Sachverständiger mit einer bis zu 60 Minuten dauernden Frage- und Diskussionsrunde abwechselte.

Den angehörten Organisationen und Verbänden wurde außerdem die Möglichkeit eingeräumt, ihre Positionen zu den Themenfeldern der Enquetekommission in schriftlicher Form vorzulegen. Diese Stellungnahmen sind im Anhang 5 angefügt.

Es wurden Vertreterinnen und Vertreter der folgenden Organisationen und Verbände angehört (in der Reihenfolge der Anhörung):

- Arbeitsgemeinschaft der Direktorenvereinigungen an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg
- Verband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg e. V.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Baden-Württemberg
- Landesschulbeirat Baden-Württemberg
- Arbeitsgemeinschaft Freier Schulen Baden-Württemberg
- Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeber e. V.
- DGB-Bezirk Baden-Württemberg
- Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag e. V.
- Baden-Württembergischer Handwerkstag e. V.
- Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit
- Landkreistag Baden-Württemberg, Städtetag Baden-Württemberg und Gemeindetag Baden-Württemberg (gemeinsame Stellungnahme)
- Evangelische Landeskirchen in Baden, Evangelische Landeskirche in Württemberg, Erzdiözese Freiburg, Diözese Rottenburg-Stuttgart (gemeinsame Stellungnahme)
- Volkshochschulverband Baden-Württemberg e. V.
- Regionale Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung in Baden-Württemberg
- Kolping-Bildungswerk Baden-Württemberg e. V.
- Arbeitsgemeinschaft Ländliche Erwachsenenbildung Baden-Württemberg e. V.

Die Organisationen und Verbände, die an der öffentlichen Anhörung als Zuhörer teilgenommen haben, können ebenso wie die teilnehmenden Regierungsvertreter dem Protokoll entnommen werden, das unter der Drucksachennummer des Berichts der Enquetekommission aus dem Internetangebot des Landtags von Baden-Württemberg *www.landtag-bw.de* abgerufen werden kann.

2.2.2 Inhaltlicher Kurzbericht zur Anhörung

Die angehörten Verbandsvertreterinnen und -vertreter setzten bei ihren Ausführungen die nachfolgend dargestellten thematischen Schwerpunkte:

1 – Der Vertreter der *Arbeitsgemeinschaft der Direktorenvereinigungen an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg*, Herr OStD Karl-Heinz Wagner, stellt die Leistungen der beruflichen Schulen bei der Qualifizierung junger Menschen und bei der Integration dar, die durch eine sachgerechte Unterrichtsversorgung (Abbau des strukturellen Unterrichtsdefizits, zusätzliche Ressourcen für eine individuelle Förderung zur Integrationsunterstützung und Kompetenzförderung, für Krankheitsvertretungen sowie für Innovationen zur Sicherung und Steigerung der Unterrichtsqualität) weiter verbessert werden könnten. Zudem befürwortet er den Ausbau beruflicher Vollzeitangebote, vor allem der beruflichen Gymnasien, Ganztagskonzepte mit einer entsprechenden personellen und sachlichen Ausstattung, die Etablierung unterstützender Verwaltungsstrukturen für die Schulleitungen (Verwaltungsassistenz, Personalbudget der Schulen zur Rekrutierung von Fachkräften) sowie die Weiterentwicklung der Operativ Eigenständigen Schule. Außerdem spricht er sich für die Einführung des Pflichtfaches Englisch und den Ausbau der Weiterbildungsangebote in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft aus.

2 – Der Vertreter des *Verbands der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg e. V.* (im Folgenden BLV), Herr Bernhard Arnold, widmete sich dem Leistungsspektrum der beruflichen Schulen und deren Beitrag zum lebenslangen Lernen. Er stellt außerdem dar, dass ein wesentliches Merkmal dieser Schulen die horizontale und vertikale Durchlässigkeit sei. Im Hinblick auf die Weiterentwicklung der beruflichen Schulen thematisiert er die Ressourcenausstattung im Vergleich mit den allgemein bildenden Schulen hinsichtlich der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung. Er spricht sich für Ganztageskonzepte mit systematisiertem, pädagogisch differenziertem Betreuungsangebot und mit Unterstützung durch nicht lehrendes Personal (Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter, Jugendberufshelferinnen und Jugendberufshelfer, Schulpsychologinnen und Schulpsychologen sowie Beratungslehrerinnen und Beratungslehrer), Sprachförderkonzepte für Schülerinnen und Schüler mit unterschiedlichem Migrations- und Lernhintergrund sowie ergänzend für Angebote für leistungsstarke Schülerinnen und Schüler aus. Der Vertreter des BLV äußert sich außerdem zum bedarfsgerechten Ausbau der Berufskollegs und der beruflichen Gymnasien sowie zu den Anforderungen an die Berufsschule (z. B. Englischunterricht, individuelle Förderung, Sport). Im Zusammenhang mit der Ausbildungsreife geht er auf die zweijährigen Ausbildungen (im dualen System oder in vollzeitschulischen Ausbildungen) ein. Außerdem beschäftigt sich Herr Arnold mit Maßnahmen zur Lehrergewinnung und mit Unterstützungssystemen für die Schulleitungen.

3 – Einen thematischen Schwerpunkt des Vertreters des *Landesverbands Baden-Württemberg der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft* (im Folgenden GEW), Herr Michael Futterer, stellen die Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs dar. In diesem Zusammenhang macht er Ausführungen zu einem Rechtsanspruch auf eine berufliche Ausbildung, zum mittelfristigen Abbau des derzeitigen Übergangssystems, zu vollzeitschulischen Ausbildungen als Ergänzung des Ausbildungsplatzangebots, zur Implementierung eines Übergangsmanagements für sozialbenachteiligte Jugendliche und zur Standortsicherung für berufliche Schulen vor dem Hintergrund des prognostizierten Rückgangs der Schülerzahlen. Einen weiteren Schwerpunkt seiner Ausführungen bildet die inhaltliche Weiterentwicklung der beruflichen Schulen zu berufsbildenden Schulen in der Weise, dass dort auch Weiter- und Höherqualifizierungen erfolgen. Im Zusammenhang mit der Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung geht der GEW-Vertreter auf die Erhöhung der Attraktivität des dualen Systems durch den inhaltlichen und zeitlichen Ausbau des Ergänzungsbereichs (zweiter Berufsschultag), den Ausbau beruflicher Vollzeitschulen, die Integration von Migrantinnen und Migranten sowie die Sicherstellung der Ressourcenausstattung und der Unterrichtsversorgung an den beruflichen Schulen ein. Herr Futterer geht außerdem in seinen Ausführungen auf die Sicherung der Nachwuchsgewinnung für den Schuldienst ein. In Bezug auf die Weiterbildung thematisiert der GEW-Vertreter die Gewährleistung eines Weiterbildungsanspruchs in einem Weiterbildungsge-

setz, einen Anspruch auf Bildungsurlaub, die institutionelle Förderung der Weiterbildung sowie die Arbeitsbedingungen der in der Weiterbildung Beschäftigten.

4 – Die Vertreterin des *Landesschulbeirats Baden-Württemberg*, Frau Ingeborge Schöffel-Tschinke, beschäftigt sich ebenfalls mit der Ressourcenausstattung an beruflichen Schulen und mit der Unterrichtsversorgung. Darüber hinaus geht sie auf die Sicherstellung eines Maximums an wohnortnaher Beschulung ein. Weitere Themen sind der Ausbau der beruflichen Gymnasien und die Erweiterung ihrer Profile sowie die Beratung über die Karrierewege, die eine duale Ausbildung bzw. eine weiterführende Schulbildung eröffnen. Anschließend wendet sie sich der Optimierung der Anschlussfähigkeit beim Übergang von allgemein bildenden Schulen zu beruflichen Vollzeitschulen zu. Im Zusammenhang mit der Stärkung der Schüler im Übergangssystem widmet sich die Vertreterin des Landeschulbeirats dem Ausbau der zweijährigen Berufsausbildung in Vollzeitschulen und der Angleichung des schulischen Übergangssystems an das duale System. Der Stärkung der dualen Ausbildung durch verpflichtenden Englischunterricht in der Berufsschule und einer Erhöhung der Internatskostenzuschüsse gelten ihre abschließenden Anmerkungen.

5 – Der Vertreter der *Arbeitsgemeinschaft Freier Schulen Baden-Württemberg*, Herr Andreas Büchler, thematisiert die Gleichberechtigung hinsichtlich der finanziellen Ausstattung der Privatschulen im Vergleich zur Ressourcenausstattung der staatlichen Schulen (Kostendeckungsgrad, kommunale Finanzierung). Außerdem beschäftigt er sich mit den berufsbildenden Ergänzungsschulen, der Gleichbehandlung der schulischen und dualen Ausbildung sowie der Gleichberechtigung der erworbenen Qualifikationen (formal, non-formal und informell) bei der Einstufung in den DQR/EQR. Weitere Schwerpunkte seiner Ausführungen bilden die Erhebung der Bedarfslagen in der Weiterbildung und die Forderung, freie Träger hinsichtlich des Zugangs zu bildungsrelevanten Daten gleichberechtigt zu behandeln. Schließlich setzt er sich auch mit der gleichberechtigten Einbindung der privaten Bildungsträger in den Prozess des lebenslangen Lernens und mit der Entwicklung bedarfsgerechter Bildungsangebote auseinander.

6 – Der Vertreter der Landesvereinigung *Baden-Württembergischer Arbeitgeber e. V.*, Herr Stefan Küpper, widmet sich den Herausforderungen für das dualen System und geht in diesem Zusammenhang auf die wachsende Heterogenität in der Bewerberstruktur ein, die flexible und individuelle Ausbildungswege, die Durchlässigkeit innerhalb des Systems der beruflichen Bildung sowie die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung erfordere. Auch zur Erhaltung internationaler Anschlussfähigkeit durch Fremdsprachenkompetenzen und Kenntnisse anderer Kulturen sowie eine angemessene Einstufung der dualen Ausbildung in das Regelwerk des DQR/EQR macht er Ausführungen. In Bezug auf die Weiterentwicklung beruflicher Schulen befürwortet Herr Küpper die systematische Weiterentwicklung des OES-Konzepts vor allem im Hinblick auf Personal- und Budgetverantwortung der Schulleitungen und die Sicherstellung der Unterrichtsversorgung besonders im MINT-Bereich und im ländlichen Raum. Ebenfalls angesprochen wird vor dem Hintergrund der Heterogenität der Schülerschaft in den Berufsschulklassen auch die Entwicklung eines praktikablen Kurssystems mit einem flächendeckenden Angebot von Zusatzqualifikationen, das auch den optionalen Erwerb der Fachhochschulreife integriert. Bei der Weiterbildung bilden die Kriterien der öffentlichen Förderung, die Überprüfung und Anpassung von Anreizsystemen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie die Rolle der beruflichen Schulen und der Hochschulen als Akteure auf dem Weiterbildungsmarkt seine thematischen Schwerpunkte.

7 – Der Vertreter des *DGB-Bezirks Baden-Württemberg* (im Folgenden DGB), Herr Joachim Ruth, thematisiert die Sicherung des Fachkräftebedarfs durch ein Grundrecht auf Ausbildung, die Hebung des unausgeschöpften Ausbildungspotenzials der ausbildungsberechtigten Betriebe und die frühzeitige Meldung unbesetzter Ausbildungsplätze sowie den Ausbau der beruflichen Gymnasien. Weitere thematische Schwerpunkte sind die Verbesserung der Berufsorientierung in den allgemein bildenden Schulen, die Berufswegeplanung, die Stärkung des regionalen Übergangsmanagements, die Verbesserung der Wirksamkeit der Berufsvorbereitung, die Dualisierung der Berufsvorbereitung, die Verbesserung der Qualität

von Maßnahmen und Programmen im Übergangssystem sowie die Überprüfung von deren Wirksamkeit, die Professionalisierung des pädagogischen Personals sowie die Verbesserung der Chancen benachteiligter junger Menschen und das JOBSTARTER-Programm. Im Zusammenhang mit den beruflichen Schulen widmet sich der Vertreter des DBG dem Abbau des strukturellen Unterrichtsdefizits, dem Ausbau der dualen Berufskollegs, der beruflichen Gymnasien und der Berufskollegs zum Erwerb der Fachhochschulreife. Außerdem beschäftigt er sich mit Ausbildungsabbrechern, mit tariflichen Regelungen für Bildung und Qualifizierung sowie mit der Weiterbildung.

8 – Die Vertreter des *Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag e. V.* (im Folgenden BWIHK), Herr Dr. Martin Frädrich und Herr Walter Herrmann, thematisieren die Modernisierung und Neuordnung der dualen Ausbildung durch das von der IHK-Organisation entwickelte Reformmodel „Dual mit Wahl“, die Stärkung der beruflichen Schulen durch Sicherstellung der Lehrer- und Unterrichtsversorgung, ein flexibles Lehrereinstellungsverfahren sowie ein Budget für die beruflichen Schulen, das attraktive Bedingungen für die Einstellung von Direkt- und Seiteneinsteigerinnen und -einsteigern sowie Nebenlehrerinnen und -lehrern aus der Wirtschaft möglich macht. Ihre weiteren Ausführungen sind den Bedingungen für einen direkten Einstieg leistungsstarker Bewerberinnen und Bewerber in die duale Ausbildung gewidmet. Sie gehen auf Karrierechancen, die Möglichkeit des Erwerbs der Fachhochschulreife während der dualen Ausbildung, der Vermittlung weiterer Zusatzqualifikationen, die Einführung von verpflichtendem Englischunterricht in allen Berufsschulen sowie die Verankerung von Berufsorientierung und Berufswegeplanung in den Bildungsplänen der allgemein bildenden Schulen ein. Vor dem Hintergrund der Stärkung leistungsschwächerer Bewerberinnen und Bewerber um eine duale Ausbildung bilden zweijährige Berufe, gestufte Ausbildungen, eine bessere Koordinierung von Maßnahmen im Übergangs- und Unterstützungssystem und die Dualisierung der Berufsvorbereitung nach dem Beispiel der Einstiegsqualifizierungen einen weiteren thematischen Schwerpunkt. Im Zusammenhang mit der Weiterbildung beschäftigen sich die Vertreter des BWIHK mit den Bedingungen staatlicher Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen, der Rolle der beruflichen Schulen als Akteure im Weiterbildungsmarkt und mit der Verzahnung von beruflicher und akademischer Bildung.

9 – Der Vertreter des *Baden-Württembergischer Handwerkstags e. V.* (im Folgenden BWHT), Herr Dr. Hartmut Richter stellt die Bedeutung der dualen Ausbildung als wesentliche Quelle zur Fachkräftegewinnung dar und beschäftigt sich im Folgenden mit der Stärkung der dualen Ausbildung und der finanziellen Absicherung der ÜBA. Anschließend geht er der Frage nach Kapazitäten der beruflichen Vollzeitschulen sowie deren Anpassung an die demografische Entwicklung, dem Ausbau der dualen Berufskollegs und der Erweiterung der Profile der beruflichen Gymnasien nach. Die Verbesserung der Berufsorientierung, die Durchlässigkeit des dualen Systems zur hochschulischen Bildung, die Sicherung der Qualität der dualen Ausbildung durch eine ganzheitliche öffentlich-rechtliche Prüfung, die Neustrukturierung der dualen Ausbildung, die Möglichkeit des ausbildungsparallelen Erwerbs der Fachhochschulreife, ein flächendeckendes Angebot an überfachlichen Zusatzqualifikationen und die Überprüfung der Maßnahmen des Übergangssystems bilden weitere Themen der Ausführungen. Außerdem thematisiert der Vertreter des BWHT die Bedeutung der Weiterbildung für die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit, die Anforderungen an Weiterbildungsanbieter, die Struktur des Weiterbildungsmarkts und die Kooperation mit den Hochschulen. Im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung beruflicher Schulen macht Herr Dr. Richter Ausführungen zu einer angemessenen Unterrichtsversorgung auch im ländlichen Raum, der Sicherstellung der Beschulung in Splitterberufen, der Internationalisierung der Berufsbildung (berufsbezogene Fremdsprachenkenntnisse) sowie der Weiterentwicklung der Eigenständigkeit beruflicher Schulen unter regelmäßiger Evaluation.

10 – Der Vertreter der *Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit*, Herr Wilfried Hüntelmann, fragt vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, des Strukturwandels und der Globalisierung, wie die Potenziale der Bürgerinnen und Bürger konsequent für den Arbeitsmarkt genutzt werden können. Er beschäftigt sich daher damit, wie der erfolgreiche Start insbeson-

dere von chancenärmeren Jugendlichen in das Arbeitsleben gestärkt werden könne und widmet sich dem Erfordernis eines Bewusstseinswandels im Hinblick auf das Bedürfnis nach lebenslangem Lernen. Außerdem thematisiert er, wie die Potenziale von Frauen, Alleinerziehenden, Migrantinnen und Migranten sowie älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gehoben und die Teilhabe von Menschen mit Handicaps am Arbeitsmarkt verbessert werden können. Im Zusammenhang mit der Weiterbildung geht Herr Hüntelmann darauf ein, wie kleine Betriebe hier unterstützt werden können. Abschließend beschäftigt er sich mit der regionalen Verzahnung der Arbeitsmarktakteure.

11 – Der gemeinsame Vertreter des *Landkreistags Baden-Württemberg, des Städtetags Baden-Württemberg und des Gemeindetags Baden-Württemberg* (im Folgenden der Vertreter der Kommunalverbände), Herr Joachim Walter, beschäftigt sich damit, wie ein dynamisches Verfahren der regionalen Schulentwicklungsplanung durch die Kommunen als Schulträger unter Abstimmung mit allen beteiligten Partnern (Kammern, Betriebe, Agenturen für Arbeit, berufliche Schulen, Schulaufsicht, Schulträger) gelingen kann. Diese Aufgabe sieht er vor dem Hintergrund des prognostizierten Rückgangs der Schülerzahlen, dem Erfordernis der Sicherung des Fachkräftebedarfs sowie aufgrund des Bedürfnisses regionale und infrastrukturelle Besonderheiten zu berücksichtigen. Außerdem geht er auf die Herausforderungen ein, vor die die beruflichen Schulen durch die Einführung der neuen Werkrealschule und die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention gestellt werden. Weitere Schwerpunkte seiner Ausführungen bilden die Gewährleistung der Lehrervollversorgung an beruflichen Schulen, die Verbesserung der Berufsorientierung und Berufswegeplanung sowie des Übergangs von der Schule in die Ausbildung bzw. den Beruf. Außerdem beschäftigt sich der Vertreter der Kommunalverbände damit, wie die Integrationsleistung der beruflichen Schulen weiter erhöht werden könne. Im Zusammenhang mit der beruflichen Weiterbildung beschäftigt sich Herr Walter mit dem Fortbildungsangebot der beruflichen Schulen sowie mit dem Erfordernis der Kooperation mit den Kammern. Er schließt seine Stellungnahme mit Ausführungen zur Finanzierungsstruktur im Bereich der allgemeinen Weiterbildung.

12 – Die Vertreter der *Evangelische Landeskirche in Baden, der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, der Erzdiözese Freiburg und der Diözese Rottenburg-Stuttgart*, Herr Oberkirchenrat Werner Bauer und Herr Dr. Joachim Drumm, betonen in ihrer Stellungnahme zur beruflichen Bildung die Bedeutung der Bildung für den Menschen und erläutern ihr Bildungsverständnis. Anschließend thematisieren sie die Qualität religiöser Bildung innerhalb der beruflichen Bildung und das Angebot und die Qualität des Religionsunterrichts an den beruflichen Schulen. Außerdem beschäftigen sie sich mit der Gleichstellung des zweiten Bildungswegs sowie der Integration Benachteiligter in den Arbeitsmarkt durch assistierte Ausbildung und Ausbildung in Teilzeit. Einen weiteren Schwerpunkt ihrer Ausführungen widmen sie der gesellschaftlichen Bedeutung von Gesundheits- und Sozialberufen und dem daraus resultierenden Erfordernis, deren gesellschaftliche Anerkennung zu stärken. Schließlich nehmen sie auch zur finanziellen und strukturellen Unterstützung von Jugendwohnheimen Stellung. Im Zusammenhang mit der allgemeinen Weiterbildung beschäftigen sie sich mit deren Stellenwert im Bildungskonzept des Landes, mit deren gesellschaftlicher und politischer Relevanz, der ressortübergreifenden Bedeutung der allgemeinen Weiterbildung und dem sich daraus ergebenden Bedarf nach interministerieller Koordination. Abschließend widmen sich die Vertreter der Kirchen der finanziellen Förderung von Angeboten der Familienbildung.

13 – Der Vertreter des *Volkshochschulverbands Baden-Württemberg e. V.*, Herr Dr. Huba, konzentriert sich auf den Bereich der Weiterbildung. Er thematisiert den Umfang der Landeförderung im bundesweiten Vergleich und das Bedürfnis nach einer verlässlichen und angemessenen institutionellen Förderung durch das Land. Desweiteren macht er Ausführungen zur Struktur der Landesförderung und geht in diesem Zusammenhang auch auf Modifikationen der institutionellen Landesförderung ein. Die Herausforderungen und Perspektiven der Weiterbildung im Einzelnen und die Bedingungen passgenauer Zielgruppenansprache und aufsuchender Bildungsarbeit im Besonderen bilden einen weiteren Schwerpunkt seiner Stellungnahme. Außerdem macht er im Zusammenhang mit der Weiterbil-

dungserreichbarkeit bildungsferner und sozialschwacher Schichten Ausführungen zum Aufbau einer neutralen Bildungsberatung.

14 – Der Vertreter der *Regionalen Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung in Baden-Württemberg*, Herr Dr. Ulrich Bausch, stellt die Weiterbildungslandschaft in Baden-Württemberg dar und führt aus, dass die Aufgaben der Regionalen Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung in der Qualitätsdefinition und Qualitätssicherung bestehen. Anschließend geht er auf die Bedeutung von Bildung und berufliche Weiterbildung vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Wandels und des prognostizierten Fachkräftemangels ein. In diesem Zusammenhang nennt er die Schaffung eines weiterbildungsfreundlichen Klimas, die Erhöhung der Weiterbildungserreichbarkeit durch passgenaue Zielgruppenansprache und die Mobilisierung für die Inanspruchnahme der mittlerweile erhöhten Bildungsprämie. Außerdem geht er auf die vielfältigen Trägerstrukturen in der beruflichen Weiterbildung ein, die einen kreativen Wettbewerb ermöglichten. In diesem Zusammenhang beschäftigt Herr Dr. Bausch sich mit Kooperationen in der Weiterbildung, Bausteinen in der Weiterbildung, innovativen Angeboten, dem Qualitätsniveau der Angebote und dem Tempo des Abgleichs zwischen Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsangebot. Abschließend thematisiert er die politischen Rahmenbedingungen, die Kooperationen in der Weiterbildung erst möglich machten.

15 – Der Vertreter des *Kolping-Bildungswerks Baden-Württemberg e. V.*, Herr Dr. Alexander Hummler, stellt zunächst das Bildungsangebot des Kolping-Bildungswerks dar, das vom ersten und zweiten Bildungsweg über berufsbezogene Schulsozialarbeit und Ausbildung im dualen System bis hin zu allgemeiner und beruflicher Weiterbildung reiche. Anschließend thematisiert er die die Bedeutung von Schulen in privater Trägerschaft, die sich auch in der Entwicklung der Schülerzahlen widerspiegle. In diesem Zusammenhang geht er vor dem Hintergrund der Herausforderungen für die Privatschulen und des im Privatschulgesetz verankerten Sonderungsverbots auch auf die Gleichberechtigung privater und öffentlicher Schulen ein. Desweiteren beschäftigt er sich mit der angesichts des demografischen Wandels anstehenden Umgestaltung des Bildungswesens und den in diesem Zusammenhang erforderlichen Rahmenbedingungen für die allgemeine und berufliche Weiterbildung. Er benennt die Verankerung des lebenslangen Lernens, das Bedürfnis nach einer systematischen Datenerhebung, die Anerkennung non-formal und informell erworbenen Wissens und das Qualitätsmanagement. Außerdem macht er Ausführungen zur staatlichen Förderung im Bereich der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung und zum Bedürfnis nach passgenauer Zielgruppenansprache für Bildungsferne und sozial Schwache.

16 – Die Vertreterin der *Arbeitsgemeinschaft Ländliche Erwachsenenbildung Baden-Württemberg e. V.* (im Folgenden ALEB), Frau Dr. Beate Krieg, stellt zunächst die organisatorischen Strukturen der ALEB sowie die Bedeutung ihrer bedarfsorientierten Weiterbildungsangebote für den ländlichen Raum dar. Anschließend erläutert sie, dass die Bildungsprogramme der ALEB-Mitglieder sich in die Themenbereiche Fachausbildung, Landwirtschaft, Dorfentwicklung/Lebenskultur, Familienarbeit und unterstützende Bildung in Veränderungsprozessen untergliedern. Die finanziellen Rahmenbedingungen für die Weiterbildungsträger und deren Bedeutung für die Qualitätssicherung und Professionalisierung bilden einen weiteren Schwerpunkt der Ausführungen von Frau Dr. Krieg. Abschließend geht die Vertreterin der ALEB auf die Bedeutung des Ehrenamts und dessen Bedarf nach angepassten Qualifizierungskonzepten ein, welche sich wiederum auf das Gemeinwohl auswirkten.

2.3 Informationsfahrt

Am 11. Juni 2010 führten die Mitglieder der Enquetekommission eine Informationsfahrt in die Region Bodensee-Nordostschweiz durch, um vor Ort Einblicke in den dort stattfindenden internationalen Lehrlingsaustausch und das seit vielen Jahren an den beruflichen Schulen in der Schweiz praktizierte Qualitätsmanagements zu erhalten. Der Informationsfahrt lag folgendes Programm zugrunde:

08:00 Uhr	Abfahrt in Stuttgart
11:00 Uhr	Ankunft an der IHK Hochrhein-Bodensee, Konstanz
11:00 Uhr	Begrüßung durch Herrn Prof. Dr. Claudius Marx, Hauptgeschäftsführer der IHK Hochrhein-Bodensee, Konstanz
11:20 Uhr	Vorstellung der Mobilitätsprojekte für Auszubildende XChange Programm, Euregio und go.for.europe Dr. Stefan Veigl, Projektleiter XChange, Bregenz Dr. Jan Glockauer, Leiter Aus- und Weiterbildung bei der IHK Hochrhein-Bodensee, Konstanz
ca. 12:00 Uhr	Frage- und Diskussionsrunde Bei der Frage- und Diskussionsrunde wird neben den oben Genannten auch Herr Raimund Kegel, Bereichsleiter Recht, Bildung und Beratung bei der Handwerkskammer Konstanz zur Verfügung stehen.
13:00 Uhr	Endes des Programms in Konstanz, Weiterfahrt nach Winterthur
13:50 Uhr	Ankunft an der Berufsfachschule Winterthur
14:00 Uhr	Begrüßung durch Frau Eveline Baur, Präsidentin der Aufsichtskommission der Berufsfachschule Winterthur (BFS) und Herrn Paul Müller, Rektor der BFS
14:10 Uhr	Das Berufsbildungssystem der Schweiz Kantonale Vorgaben für die Qualitätssicherung an Berufsschulen Hanspeter Maurer, Leiter Qualitätsentwicklung Sek. II, Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Zürich
14:30 Uhr	Frage- und Diskussionsrunde
14:40 Uhr	Vorstellung der Berufsfachschule Winterthur Paul Müller, Rektor der Berufsfachschule Winterthur
14:50 Uhr	Geschichte der Q-Arbeit an der Berufsfachschule Winterthur (BFS) Karin Hauser, Abteilungsleiterin und Leiterin Qualitätsmanagement BFS
15:00 Uhr	Rundgang Q-Stationen • Lernenden Feedback, Tanja Zwicky • Kollegiales Feedback (Korrekturarbeit, Unterrichtsbesuche), Walter Braun • Checkliste für neue Lehrpersonen, Karin Hauser • Thematische Selbstevaluation, Brigitte Stucki • Mitarbeiterbeurteilung, Paul Müller
15:30 Uhr	Q-Arbeit an der Berufsfachschule Winterthur (Powerpoint-Präsentation) Tanja Zwicky, Lehrperson und Mitglied des Q-Teams
15:40 Uhr	Externe Evaluation (Powerpoint-Präsentation) Brigitte Stucki, Lehrperson und Mitglied des Q-Teams

15:45 Uhr	Frage- und Diskussionsrunde
16:00 Uhr	Ende des Programms
16:15 Uhr	Rückfahrt nach Singen bzw. Stuttgart

2.3.1 Informationsbesuch bei der IHK Hochrhein-Bodensee

Zunächst begrüßte der Hauptgeschäftsführer der IHK Hochrhein-Bodensee, Herr Prof. Dr. Claudius Marx, die Mitglieder der Enquetekommission und legte die Aufgaben der IHK dar. Dabei ging er auch auf die Region und ihre Besonderheiten ein. Anschließend stellten die anwesenden Referenten den Kommissionsmitgliedern die Mobilitätsprojekte XChange, Euregio und go.for.europe vor.

XChange ist ein internationales Austauschprogramm für Auszubildende, das diesen bei der Suche nach einem Betrieb in den Austauschländern bzw. Regionen Deutschland (Bayern – Baden-Württemberg), Schweiz (Aargau, Appenzell, Graubünden, Schaffhausen, St. Gallen, Tessin, Thurgau, Zürich), Österreich (Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg), Italien (Bozen-Südtirol, Trient, Lombardei), Fürstentum Liechtenstein, Oberrhein (Elsass, Region Basel) und bei der Organisation des Auslandsaufenthalts behilflich ist.

Träger des Programms sind die Internationale Bodenseekonferenz, die Arbeitsgemeinschaft der Alpenländer und die Europäische Union – Programm Interreg IV.

Das Projekt Euregio-Zertifikat ermöglicht Auszubildenden und Berufsschülerinnen und Berufsschülern aus der Oberrheinregion ein mindestens vierwöchiges berufliches Auslandspraktikum. Die Auszubildenden und Berufsschülerinnen und Berufsschüler erhalten Hilfe bei der Suche nach einem Praktikumsplatz. Angeboten werden aber auch Weiterbildungsseminare für Ausbilderinnen und Ausbilder, die die Euregio-Praktikantinnen und -Praktikanten betreuen.

Initiator des Projekts ist der Expertenausschuss Berufsbildung der deutsch-französisch-schweizerischen Oberrheinkonferenz.

Go.for.europe ist eine Service- und Beratungsstelle für Auszubildende, die einen Teil ihrer Ausbildung im europäischen Ausland absolvieren möchten. Die Jugendlichen werden beim Finden eines geeigneten Betriebes und einer Partnerorganisation, die das Auslandspraktikum begleitet, unterstützt.

Das Gemeinschaftsprojekt von baden-württembergischen Handwerkskammern und Verbänden – dem Baden-Württembergischen Handwerkstag e. V., dem Industrie- und Handelskammertag e. V. und dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Südwestmetall e. V. – wird unterstützt durch das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Bei der anschließenden Frage- und Diskussionsrunde legten die Vortragenden Wert darauf, dass die genannten Mobilitätsprojekte in einem kooperativen Verhältnis zueinander stehen. Ziel aller genannten Projekte ist es, durch Impulsmaßnahmen den internationalen Austausch von Lehrlingen zu unterstützen und dem Austausch bei den Jugendlichen eine gewisse Wertigkeit zu verleihen. Am Austauschprogramm XChange haben seit dem Start des Programms im Jahr 2001 insgesamt ca. 900 Auszubildende teilgenommen, davon ca. 100 allein in diesem Jahr. Dies zeige, dass man den Erfolg der Mobiltätsprojekte nicht nur in Zahlen messen dürfe. Entscheidend sei vor allem die Entwicklung, die inzwischen stattgefunden habe und die zu zahlreichen Kooperationen geführt habe. Die Chance, auch während einer dualen Ausbildung einen Auslandsaufenthalt absolvieren zu können, trage dazu bei, die Attraktivität des dualen Systems im Vergleich mit anderen Bildungsgängen zu erhöhen.

In einer intensiven Diskussion machten sich alle Anwesenden auch Gedanken zur weiteren Unterstützung des internationalen Austausches, zum Abbau von Hindernissen für den Austausch auf Seiten der Betriebe und Schulen sowie über begleitende Maßnahmen, die helfen könnten, den Austausch zu intensivieren, wie z. B. Fremdsprachenunterricht und Austausch von Lehrkräften an beruflichen Schulen.

Insgesamt erhielt die Enquetekommission einen guten Überblick über die derzeit aktuellen Mobilitätsprojekte für Auszubildende und Berufsschülerinnen und Berufsschüler.

2.3.2 Informationsbesuch an der Berufsfachschule BFS in Winterthur

Nach der Ankunft an der Berufsfachschule Winterthur wurde die Kommission von der Präsidentin der Aufsichtskommission, Frau Eveline Baur, und vom Schulleiter, Herr Paul Müller, begrüßt. Frau Baur stellte außerdem die wesentlichen Reformen und neueren Entwicklungen im beruflichen Schulwesen der Schweiz dar.

Anschließend informierte Herr Hanspeter Maurer vom Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Zürich die Kommissionsmitglieder über die gesetzlichen Rahmenbedingungen, die der Kanton den beruflichen Schulen bei der Qualitätssicherung setzt. Ziel jedes Qualitätssicherungssystems sei die Verbesserung der Unterrichtsqualität. Außerdem schilderte er die Grundzüge des schweizerischen Berufsbildungssystems. In seinen Ausführungen waren neben dem Qualitätsmanagement an beruflichen Schulen auch die Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems und die schweizerische Berufsmatura thematische Schwerpunkte.

Nachdem der Schulleiter die Berufsfachschule Winterthur vorgestellt hatte, gewährte die Leiterin des Qualitätsmanagements der Schule, Frau Karin Hauser, den Kommissionsmitgliedern Einblicke in den Aufbau des Qualitätsmanagements und in die Geschichte der Q-Arbeit an der Berufsfachschule Winterthur. Diese Einblicke konnten bei einem Rundgang durch verschiedene Q-Stationen vertieft werden. Die Kommissionsmitglieder nutzten diesen Rundgang auch für einen intensiven Austausch zu den Themen: bisherige Erfahrungen mit dem Qualitätsmanagement, Beteiligung der Lehrkräfte, Akzeptanz bei den Lehrkräften, Lernenden Feedback, Kollegiales Feedback, Thematische Evaluation und Mitarbeiterbeurteilung.

Zwei Powerpoint-Präsentationen zu den Themen Q-Arbeit an der Berufsfachschule Winterthur und externe Evaluation rundeten die Informationsveranstaltung ab. In einer letzten offenen Frage- und Diskussionsrunde interessierten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für folgende Themen: Auswahl des Fokusthemas bei der thematischen Selbstevaluation, Durchführung der externen Evaluation, Qualifizierung der Lehrkräfte an beruflichen Schulen, Fort- und Weiterbildung für Lehrkräfte sowie Fortbildungsbudget.

Der Besuch an der Berufsfachschule Winterthur brachte der Enquetekommission neben Informationen zu gesetzlichen Vorgaben und zu Erfahrungen mit der Umsetzung der Qualitätsvorgaben auch praktische Einblicke in das Qualitätsmanagement an einer beruflichen Schule.

3 Handlungsempfehlungen

3.1 Allgemeine Entwicklungen und Herausforderungen

3.1.1 Sicherung der Ausbildungsreife

Die Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“ erkennt in der notwendigen Sicherung der Ausbildungsreife der jungen Generation eine der großen und zentralen Herausforderungen der Zukunft. Sie ist sich dessen bewusst, dass die Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs nur dann gelingen kann, wenn alle Beteiligten die erforderliche Unterstützung bereitstellen die zur Bewältigung dieser Herausforderung vonnöten ist: die Wirtschaft, die Schule, die Familie und die Gesellschaft. Jeder muss seinen Beitrag leisten, dass sowohl leistungsstarke wie leistungsschwache Jugendliche den für Sie bestmöglichen Berufs- und Lebensweg gehen können. Die vordringliche Aufgabe der Schule wird dabei sein, den Kindern und Jugendlichen auf ihrem Weg mittels bedarfsgerechter individueller Förderangebote eine hilfreiche Unterstützung zu bieten.

Als Schlüssel für Freiheit, Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit kommt der Ausbildungsreife junger Menschen eine besondere Rolle zu. Ziel muss es sein, die Fähigkeiten der jungen Menschen in unserem Land voll zu entfalten, damit sie den Anforderungen aus Gesellschaft, Ausbildung und Berufswelt in vollem Umfang gewachsen sind. Es gilt vor allem der jungen Generation eine berufliche Perspektive zu eröffnen und zugleich den Fachkräftebedarf der Wirtschaft zu decken. Für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftstandorts Baden-Württemberg ist es von herausragender Bedeutung, die Erschließung der vielfältigen und zahlreichen Talente der jungen Menschen zu ermöglichen.

Der kommenden Generation steht mit leistungsstarken beruflichen und allgemein bildenden Schulen ein vielfältiges und breites Bildungsangebot zur Verfügung, das individuelle Bildungswege eröffnet. Baden-Württemberg entwickelt dieses Angebot systematisch weiter, um auch künftig hochqualifizierte Fachkräfte ausbilden zu können. Dabei wird das Augenmerk insbesondere auch darauf gerichtet, dass beispielsweise junge Frauen MINT-Berufe bzw. junge Männer Berufe im erzieherischen Bereich sowie in Pflege und Gesundheit ergreifen können.

Bei der gesamtgesellschaftlichen Aufgabe der Sicherung der Ausbildungsreife kommt es nach Einschätzung der Enquetekommission vor allem auf drei Punkte an:

- Neben der Initiative der Eltern ist die Lernmotivation des einzelnen Jugendlichen von höchster Bedeutung.

- Bildung ist ein elementares und zugleich wichtiges Instrument zur Sicherung der Ausbildungsreife. Aber es gibt noch weitere wichtige Bildungsziele, wie zum Beispiel die Vermittlung eines tragenden Wertegerüsts.

- Elternhaus, Gesellschaft, Schule, Wirtschaft und Politik kommt eine gemeinsame Verantwortung zu.

Zahlreiche wissenschaftliche Studien belegen, dass in den ersten Lebensjahren das Fundament für eine erfolgreiche Bildungsbiografie gelegt wird. Frühkind-

liche Bildung und Erziehung kann nur gelingen, wenn alle Beteiligten im Umfeld von Kindern ihre Arbeit aufeinander abstimmen und Eltern als aktive Partner mit ins Boot holen. Die Bezugspersonen Mutter und Vater, die gesamte Familie, legt in dieser frühen Phase die Grundsteine – das Land unterstützt die Familien dabei gerne ihren Bedürfnissen entsprechend. Die Enquetekommission baut deshalb auf das tragende Selbstverständnis und den Wunsch aller Eltern für ihre Kinder da zu sein und ihnen sowohl als der erste und zugleich auch fürsorgliche Ansprechpartner zur Seite zu stehen. Es ist außerordentlich wichtig den eigenen Kindern Halt und Orientierung zu bieten.

Das Engagement der Eltern muss flankiert und ergänzt werden durch die Anstrengungen des Landes und der Kommunen in allen Bildungsbereichen. Dazu gehören beispielsweise die frühzeitige sprachliche Förderung schon im Vorschulbereich und die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten in der Schule. Wir appellieren deshalb an die politisch Verantwortlichen auch zukünftig die Bedeutung der Bildungspolitik durch finanzielle Vorrangstellung unter Beweis zu stellen.

An der Bildung wird nicht gespart. Aber Geld ist nicht alles. Hohe Bildungsausgaben allein sichern keinen guten Unterricht. Unser Dank gilt den Erzieherinnen und Erzieher sowie den Lehrkräften an den Schulen, die entscheidend zum Bildungserfolg junger Menschen beitragen. Sie haben eine der schönsten, aber auch anspruchsvollsten Tätigkeiten, die es gibt. All diejenigen, die tagtäglich dieser äußerst verantwortungsvollen Aufgabe nachkommen seien dazu aufgerufen, den jungen Menschen die Freude am lebenslangen Lernen und auch die Neugier, viel Neues entdecken zu wollen, näher zu bringen.

Kirchen, Vereine und Verbände sind ein wichtiges Bindeglied zwischen den Generationen und Kulturen. Auch in der Erziehung von Kindern und Jugendlichen spielen sie eine wichtige Rolle in unserem Land. Musik, Sport und all die anderen Aktivitäten der Vereine, Kirchen und Verbände runden die umfassende Persönlichkeitsbildung der jungen Menschen ab. Für dieses unermüdliche Engagement gebührt den vielen ehrenamtlichen Helfern unser besonderer Dank. Die Enquetekommission weiß diese ehrenamtlichen Tätigkeiten überaus zu schätzen und vertraut darauf, dass dieses Engagement auch in Zukunft nicht nachlässt.

Unser Appell richtet sich auch an die jungen Menschen selbst: Ihnen bleibt zu wünschen, dass sie sich anstrengen und im Stande sind, die Leistung zu zeigen und gleichzeitig das Potential auszuschöpfen, das in ihnen steckt. Auch sollen sie ermuntert werden sich rechtzeitig zu informieren sowie zu und bei ihrer Suche das ganze Berufsspektrum zu nutzen und nicht nur einen Wunschberuf im Blick zu haben. Auch sind sie zu einer erhöhten Flexibilität aufgerufen, den Mut zu haben, sich auch gezielt auf unbesetzte Lehrstellen in weniger bekannten Ausbildungsberufen zu bewerben.

Die Betriebe haben auch in konjunkturell schwierigen Zeiten – wie in der zurückliegenden schweren Wirtschafts- und Finanzkrise – Verantwortung übernommen und ausgebildet. Dies waren weitsichtige und teilweise mutige Entscheidungen, wofür wir ihnen danken wollen. Der Enquetekommission ist es ein wichtiges Ziel, dass der Übergang an der Schnittstelle zwischen Schule und Beruf möglichst jedem Jugendlichen gelingt. Die Betriebe werden darum gebeten, auch weiterhin in ausreichender Anzahl Ausbildungs- und Praktikumsplätze anzubieten und auch dem Jugendlichen eine Chance zu geben, der vielleicht nicht immer zu einhundert Prozent dem Idealbild eines Bewerbers oder einer Bewerberin entspricht. Oftmals entfalten junge Menschen im betrieblichen Umfeld eine ganz neue Motivation.

Der Sicherung der Ausbildungsreife müssen sich alle gesellschaftlichen Gruppen im konstruktiven Dialog und unter Mitwirkung aller Beteiligten stellen. Gemeinsam meistern wir diese große Herausforderung.

3.1.2 Integration durch berufliche Bildung

Sachstand

Trotz vielfältiger Maßnahmen sind Jugendliche mit Migrationshintergrund in der dualen Ausbildung und in Bildungsgängen, die auf höhere Bildungsabschlüsse abzielen, noch immer unterrepräsentiert. In berufsvorbereitenden Bildungsgängen für leistungsschwächere Jugendliche sind sie dagegen deutlich überproportional vertreten.

Dies ist allerdings nicht ausschließlich auf Sprachdefizite oder unglücklich verlaufende Schulkarrieren zurückführbar. Häufig fehlen auch grundlegende Kenntnisse über unser komplexes berufliches System. Dies ist häufig gepaart mit einer unzureichenden Einsicht in den großen Nutzen einer dualen Ausbildung und wirkt sich insgesamt hemmend auf ihre individuellen Bildungsverläufe aus.

Eine noch verstärkte schulische Förderung und unterrichtsergänzende sozialpädagogische Unterstützungen leisten einen unverzichtbaren Beitrag dazu, dass die berufliche und gesellschaftliche Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund noch weiter verbessert werden kann. Der Ausbau der Halbtagesschule zur ganztägigen Förderung im Bereich der berufsvorbereitenden Bildungsgänge für leistungsschwächere Jugendliche könnte für diesen Bereich sehr positive Wirkungen entfalten.

Herausforderung

Zukünftig gilt es in noch stärkerem Maße aus der Gruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund das vorhandene Leistungspotential möglichst vollständig zur Entfaltung zu bringen. Es muss gelingen, weiteren qualifizierten Fachkräftenachwuchs zu gewinnen. Zielführende schulische Fördermaßnahmen sowie sozialpädagogische Unterstützung kann hier mittel- und langfristig dazu beitragen, dass gelingende Anschlüsse in die Berufswelt sichergestellt und möglichst erweitert werden können.

Daneben bedarf es einer zielgenaueren Vermittlung der Bedeutung der dualen Ausbildung gegenüber den Eltern und den Jugendlichen mit Migrationshintergrund. So soll deren Motivation zur Aufnahme einer dualen Ausbildung weiter gesteigert werden.

Zudem sollten die bereits bestehenden hohen Anstrengungen zur Gewinnung von Betrieben, die von Migrantinnen und Migranten geführt werden, als Ausbildungsbetrieb aktiv zu werden, noch weiter erhöht werden.

Häufig sehen sich Jugendliche mit Migrationshintergrund bei der Einstellung von Auszubildenden bei gleicher Qualifikation gegenüber deutschen Jugendlichen noch immer benachteiligt. Die Bereitschaft der Betriebe Jugendliche mit Migrationshintergrund als Auszubildende einzustellen gilt es weiter zu erhöhen.

Durch die Vertiefung der Kommunikation mit Kultur- und Elternvereinen (Schule, Kammer) gilt es Ausbildungshemmnisse weiter abzubauen und die Durchlässigkeit des beruflichen Systems auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund weiter erschließbar zu machen.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission erkennt das Bedürfnis, mit unterschiedlichen Ansätzen die Beteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund am leistungsstarken dualen Ausbildungssystem zu erhöhen. Damit dies erreicht werden kann, empfiehlt sie der Landesregierung:

a. Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Berufsvorbereitung und der Ausbildung die gegebenenfalls zusätzlich benötigte Unterstützung zu gewähren. Diese ist vielschichtig und umfasst insbesondere:

   - Zusätzliche schulische und effektive individuelle Förderung,
   - sozialpädagogische Unterstützung,
   - direkte persönliche Begleitung am Übergang von der Schule in den Beruf,
   - Erhöhung der interkulturellen Kompetenz von Lehrkräften, Ausbilderinnen und Ausbildern und in der Ausbildung tätigen Personen.

   Dazu gilt es die vorhandenen Kapazitäten langfristig zu sichern und bedarfsgerecht auszubauen. Insbesondere empfiehlt die Enquetekommission, dass die Landesregierung die Ganztagesförderung in Bildungsgängen, die den Übergang von Jugendlichen mit Migrationshintergrund unterstützen, in das Landeskonzept für Ganztagesschulen aufnimmt und mit den erforderlichen Ressourcen ausstattet. (Siehe Handlungsempfehlung 3.2.16)

b. Die Qualifikation muss das entscheidende Kriterium auf dem Ausbildungsmarkt sein. Bei der Einstellungsentscheidung sollen Jugendliche mit Migrationshintergrund bei gleicher Qualifikation die gleichen Chancen wie deutsche Jugendliche besitzen. Daher gilt es die Bereitschaft der Betriebe weiter zu erhöhen, Jugendliche mit Migrationshintergrund als Auszubildende einzustellen. Insgesamt ist es notwendig, das Ausbildungsangebot für Jugendliche mit Migrationshintergrund zu erweitern. Dazu sollte das Wirtschaftsministerium in Zusammenarbeit mit den Kammern auch die Beteiligung der „ausländischen Betriebe“ an der dualen Ausbildung noch weiter erhöhen. Darüber hinaus appelliert die Enquetekommission an die baden-württembergische Wirtschaft Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine Chance auf eine duale Ausbildung zu geben. Sie ist sich dabei bewusst, dass Berufsqualifikation hochgradig zum Gelingen von Integration beiträgt.

c. Die Information und Aufklärung der Eltern mit Migrationshintergrund über die Bildungs- und Ausbildungsangebote ist weiter zu intensivieren. Die Zusammenarbeit mit Kultur- und Elternvereinen vor Ort und auch auf der übergeordneten Landesebene ist noch weiter zu erhöhen. Insbesondere könnte dabei ein noch aktiverer Beitrag der Kammern hilfreich sein.

d. Das Projekt „türkische Fernsehspots“ gilt es in diesem Zusammenhang zu evaluieren und gegebenenfalls fortzusetzen.

3.1.3 Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung

Sachstand

Eine wichtige Frage für die Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung ist die gleichermaßen bedarfsgerechte Unterrichtsversorgung. So wurde bereits in den Jahren 2000 bis 2006 landesweit insgesamt über 1.800 zusätzliche Stellen für die beruflichen Schulen bereitgestellt. Auch in den darauf folgenden Jahren 2007 bis 2010 wurden alle frei gewordenen Stellen wiederbesetzt und (mit Ausnahme von 2008) weitere Deputate für die beruflichen Schulen bereitgestellt.

Im gleichen Zeitraum zwischen dem Schuljahr 2000/01 bis zum Schuljahr 2009/10 stieg die Schülerzahl an den öffentlichen beruflichen Schulen um 30.100 Schüler bzw. 8,7 Prozent an. Erschwerend kam hinzu, dass parallel eine deutliche Verschiebung von der Teilzeit-Berufsschule in die ressourcenintensiven Vollzeitbildungsgänge stattfand. Daraus folgte für das Land, dass die Anzahl der an den Schulen zu erteilenden Unterrichtsstunden erheblich anstieg. Eine Vollzeitklasse hat rund den dreifachen Ressourcenbedarf gegenüber einer Teilzeit-Berufsschulklasse.

Maßgeblich für diese Entwicklung waren vorrangig das begrenzte duale Ausbildungsplatzangebot seitens der Wirtschaft sowie der allgemeine Trend zu höheren Bildungsabschlüssen. Selbst der massive Ausbau der beruflichen Gymnasien (+ 148 Klassen bzw. + 31 %) und der Berufskollegs (+ 490 Klassen bzw. + 37 %) im genannten Zeitraum konnte dieser Entwicklung nur bedingt gerecht werden. Noch immer kommt es zu Bewerberüberhängen für das berufliche Gymnasium. Schülerinnen und Schüler entscheiden sich zunehmend für diesen Bildungsgang, der aufgrund seiner Weiterentwicklung zunehmend an Attraktivität und Reputation gewann. (Siehe Handlungsempfehlung 3.1.4)

Bei der Verschiebung der Schülerzahl vom Teilzeit- zum Vollzeitbereich ist noch eine weitere Herausforderung zu bewältigen: Die kleiner werdenden Klassen der Teilzeitberufsschule können nur bedingt zusammengelegt oder auf weniger Standorte konzentriert werden. Einem solchen Konzentrationsprozess stehen die Differenziertheit der Ausbildungsberufe sowie die Forderung der Wirtschaft nach einer möglichst standortnahen Beschulung auch im ländlichen Raum gegenüber.

Dem Kultusministerium ist es trotz der steigenden Schülerzahlen bei gleichzeitiger Verlagerung in den Vollzeitbereich gelungen, das strukturelle Defizit an den öffentlichen beruflichen Schulen landesweit von 7,0 Prozent im Schuljahr 2000/01 auf 4,5 Prozent im Schuljahr 2009/10 abzusenken. Der derzeitige Fehlstundenanteil von 4,5 Prozent entspricht rund 750 Lehrerdeputaten, die dauerhaft an beruflichen Schulen fehlen. Hinzu kommt eine „Bugwelle“ von rund 35.000 Stunden (entspricht rechnerisch rund 1.400 Deputaten über ein Schuljahr). Dabei handelt es sich um Unterrichtsstunden, die von Lehrkräften über ihr Regeldeputat hinaus erteilt wurden, um Unterrichtsausfälle zu vermeiden. Diese Stunden stehen den Lehrkräften als Regelmaßstundenausgleich in künftigen Schuljahren zu.

Entwicklungsperspektive

Die Enquetekommission erkennt die aus dem Unterrichtsdefizit resultierende hohe Belastung der beruflichen Schulen. Darüber hinaus nimmt sie wahr, dass

notwendige Kompensationen wie die Kürzung der Stundentafel auch zu Lasten der Unterrichtsqualität bzw. der individuellen Schülerförderung gehen. Sie ist sich in ihrer Einschätzung bewusst, dass das vorhandene strukturelle Defizit nicht originär Gegenstand zukünftige Herausforderungen der beruflichen Bildung im Land ist – sondern das Ergebnis einer Sonderentwicklung der vergangenen Jahre.

Vor diesem Hintergrund begrüßt die Enquetekommission das erkennbare Bemühen der Landesregierung, das angewachsene Unterrichtsdefizit sukzessive abzubauen und die vorhandene Bugwelle zurückzuführen. Sie appelliert an die Landesregierung, diesen eingeleiteten Prozess zu verstetigen. Ein zeitnaher und möglichst rascher Abbau des strukturellen Defizits wie auch der Bugwellenstunden findet ihre eindeutige Zustimmung. Sie ist sich dessen bewusst, dass dies zusätzlicher Lehrerstellen für die beruflichen Schulen bedarf und auch in entsprechender Anzahl qualifizierte Lehramtsbewerber gefunden werden müssen.

Angesichts der sich abzeichnenden demografischen Entwicklung scheint ein möglicher Ansatz, den beruflichen Schulen insgesamt 900 zusätzliche Stellen aus der demographischen Rendite des gesamten allgemein bildenden Schulbereichs zur Verfügung zu stellen. Diese Umschichtung sollte möglichst in den nächsten drei bis fünf Schuljahren zugunsten der beruflichen Schulen realisiert werden.

3.1.4 Entwicklung der beruflichen Gymnasien

Sachstand

Die beruflichen Gymnasien des Landes nehmen bundesweit eine Spitzenstellung ein. Sie eröffnen Schülerinnen und Schülern mit mittlerem Bildungsabschluss die Möglichkeit, die allgemeine Hochschulreife zu erwerben. Somit geben sie jedem einzelnen jungen Menschen die Chance, die ihm eigene persönliche Begabung optimal zu entfalten.

In den vergangenen zehn Jahren haben sich die beruflichen Gymnasien erheblich verändert – sowohl im Inneren als auch in ihrem äußeren Erscheinungsbild. Einen wesentlichen Impuls für diesen Weiterentwicklungsprozess gab die um die Jahrtausendwende geführte „Greencard-Diskussion“. In deren Folge wurde zu Beginn der 13. Legislaturperiode – mit Blick auf die Förderung ingenieurtechnischer Nachwuchskräfte – der Ausbau der Technischen Gymnasien in der Koalitionsvereinbarung festgelegt. Ein grundlegender Ausbau erschien damals aufgrund der relativ stabilen Übergangszahlen nicht erforderlich. Trotzdem kamen in Einzelfällen neue Standorte hinzu und wurden jährlich zusätzliche Klassen an bestehende berufliche Gymnasien vergeben.

Um die Technischen Gymnasien für weitere Bewerbergruppen zu öffnen, wurde mit neuen und attraktiven Profilen – „Gestaltungs- und Medientechnik“, „Informationstechnik“, „Technik und Management“ – der Ausbau vorangebracht. Es gelang, noch mehr gewerblich-technisch interessierte junge Menschen anzusprechen und zur allgemeinen Hochschulreife zu führen. Dabei lag das Augenmerk insbesondere darauf, dass beispielsweise junge Frauen für MINT-Berufe gewonnen werden konnten.

In den letzten Jahren wurden zwei Richtungen des beruflichen Gymnasiums neu entwickelt bzw. grundlegend überarbeitet und ausgebaut: das „Biotechno-

logische Gymnasium“ (ab 2001/02) und das „Sozialwissenschaftliche Gymnasium“ (ab 2009/10). Neue BTG- und SG-Standorte wurden überwiegend an bereits bestehenden Standorten beruflicher Gymnasien eingerichtet und bewirkten dort, wo sie mit neuen Klassen hinzukamen, einen Kapazitätsausbau.

So wurden im Zuge dieses Entwicklungsprozesses zwischen dem Schuljahr 2000/01 und 2010/11 insgesamt 163 zusätzliche Klassen an den beruflichen Gymnasien im Land eingerichtet. Dieser kontinuierliche Ausbau wurde auf Initiative der beiden Regierungsfraktionen von CDU und FDP/DVP mit Beschluss des Landtags vom 19. März 2009 verstetigt. Zum Schuljahr 2011/12 ist bereits ein weiterer massiver Ausbau der Kapazitäten an den beruflichen Gymnasien um 100 zusätzliche Klassen vorgesehen. Damit einher geht auch ein Ausbau der bestehenden Schulstandorte. Ein weiterer Ausbau der beruflichen Gymnasien in den nächsten Jahren ist wünschenswert.

Im laufenden Schuljahr besuchen über 50.000 Schülerinnen und Schüler die an 187 Standorten im Land eingerichteten öffentlichen beruflichen Gymnasien. Insgesamt sind 75 Wirtschaftsgymnasien sowie 69 Technische, 35 Ernährungswissenschaftliche, 32 Sozialwissenschaftliche, 30 Biotechnologische und 5 Agrarwissenschaftliche Gymnasien im Land eingerichtet.

Aktuell erwirbt mehr als ein Drittel der Abiturientinnen und Abiturienten ihre allgemeine Hochschulreife an den beruflichen Gymnasien im Land.

Entwicklungsperspektive

Die dargestellte Entwicklung der beruflichen Gymnasien ist die Folge eines Trends zu immer höherwertigeren Bildungsabschlüssen. Nach dem Motto „Kein Abschluss ohne Anschluss“ stellt sich das Land dieser Herausforderung und schafft die notwendigen Anschlüsse. Die zunehmende Komplexität des Arbeitslebens geht mit der Forderung der Wirtschaft nach immer höherwertigeren Abschlüssen einher.

Ein Weiteres ist die neu geschaffene klare Profilierung der beruflichen Gymnasien in Verbindung mit einem überzeugenden inhaltlichen Angebot. Zusammen bewirkte dies in den zurückliegenden Jahren eine zunehmende gesellschaftliche Akzeptanz der beruflichen Gymnasien im Land – die in der Öffentlichkeit inzwischen als gleichwertiges Bildungsangebot zum allgemein bildenden Gymnasium angesehen werden. Der Kapazitätsausbau der beruflichen Gymnasien konnte zuletzt mit dem daraus resultierenden überproportionalen Anstieg der Bewerberzahlen nur mühsam Schritt halten.

Um den Übergang der Schülerinnen und Schüler auf das berufliche Gymnasium zu erleichtern, sollten die Möglichkeiten der schülerindividuellen Förderung noch weiter gestärkt werden. Insbesondere im Sprach- und MINT-Bereich könnte hier noch eine weitere qualitative Entwicklung möglich sein. Die Landesregierung ist hier gefordert, noch gezielter zu analysieren, welche Optimierungsmöglichkeiten bestehen und entsprechende Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

Ebenso leisten die beruflichen Gymnasien einen wesentlichen Beitrag zur Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Auch hier ist es Aufgabe der Landesregierung – vor dem Hintergrund des in den nächsten Jahren zunehmenden Anteils von Jugendlichen mit Migrationshintergrund – eine Weiterentwicklung zu einer noch gelingenderen Integration zu verankern.

Auch sollte es in Zukunft noch mehr gelingen, leistungsstarke Schülerinnen für einen gewerblich-technischen Beruf zu interessieren. Gerade in Zukunftsfeldern der Umwelttechnik bedarf es intelligenter Köpfe, um hier kreative technische Lösungen zu entwickeln. Dazu macht die Enquetekommission eine eigene Handlungsempfehlung (siehe 3.2.9).

Im Zuge der zunehmenden Globalisierung sollte es an den beruflichen Gymnasien eine verstärkte internationale Ausrichtung mit bilingualem Unterricht geben, um die jungen Menschen für ein Leben und eine Berufstätigkeit in anderen Ländern zu interessieren.

Der baden-württembergische Weg zum Abitur in 9 Jahren verläuft über 6 Jahre Realschule und 3 Jahre berufliches Gymnasium. Dazu ist es erforderlich, dass die Landesregierung auch künftig darauf achtet, dass Schulplätze in der notwendigen Zahl, orientiert an der Bewerberzahl, bereitgestellt werden. Nur unter dieser Voraussetzung können alle Schülerinnen und Schüler, die die Eignung dafür mitbringen, diesen attraktiven Weg gehen.

3.1.5 Berufliche Bildung im europäischen Kontext

Sachstand

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) soll als übergeordneter Referenzrahmen die Abschlüsse nationaler Qualifikationssysteme zueinander in Beziehung setzen und so die Mobilität und Transparenz für die Menschen erhöhen. Dazu beschreibt der EQR Lernergebnisse auf acht Niveaustufen anhand der drei Säulen „Wissen“, „Fertigkeiten“ und „Kompetenzen“. Den Mitgliedsstaaten ist von der Europäischen Union die Einrichtung des EQR nahegelegt worden; in Vorbereitung ist zunächst die Entwicklung eines nationalen Qualifikationsrahmens.

In Deutschland haben sich der Bund und die Länder 2006 darauf verständigt, gemeinsam als nationalen Vergleichsmaßstab den „Deutschen Qualifikationsrahmen“ (DQR) zu entwickeln. Dazu wurde in einem ersten Schritt von Experten ein Entwurf für die sachliche Beschreibung der acht Niveaustufen ausgearbeitet. Dabei ist jede Niveaustufe in die vier Säulen „Wissen“, „Fertigkeiten“, „Sozialkompetenz“ und „Selbstkompetenz“ unterteilt. Auf verschiedenen Bildungswegen soll jede Stufe unabhängig erreicht werden können. Abgebildet werden auf einer Niveaustufe gleichwertige, nicht gleichartige Qualifikationen.

In einem zweiten Schritt wurden von Mai 2009 bis März 2010 u. a. exemplarisch berufliche Qualifikationen und Hochschulabschlüsse den Niveaustufen zugeordnet. Dazu wurden Expertengruppen aus den Bereichen Metall/Elektro, Handel, Gesundheit, und IT berufen. Die Empfehlungen der vier Expertengruppen sollen die Grundlage für Entscheidungen über die Zuordnung von Abschlüssen bilden.

Die DQR-Matrix soll nach Verabschiedung durch den Bund und die Kultusministerkonferenz (KMK) voraussichtlich im Frühjahr 2011 der Öffentlichkeit vorgestellt werden. Gleichzeitig sollen 2011 u. a. die Beratungen über Zuordnungsverfahren fortgesetzt werden. Angestrebt wird, dass es ab 2012 – wie von der Europäischen Union empfohlen – in allen Zeugnissen einen Verweis auf die zutreffende Niveaustufe gibt.

Herausforderung

Die sachgerechte Verortung von formalen Qualifikationen beziehungsweise Abschlüssen im DQR ist eine äußerst komplexe Aufgabenstellung. So ergeben sich im Zusammenhang mit der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung verschiedene Fragestellungen über die Zuordnung dualer Berufsabschlüsse im Verhältnis zu allgemein bildenden Abschlüssen. Eine ähnlich komplexe Aufgabe stellt die Niveaueinstufung von Abschlüssen der beruflichen Weiterbildung im Verhältnis zu den an Hochschulen erworbenen Qualifikationen dar.

Darüber hinaus gilt es bei der Zuordnung von Abschlüssen die europäische Perspektive zu berücksichtigen, da der DQR letztlich die Funktion als Transparenz- und Übersetzungsinstrument zwischen den Bildungs- und Qualifikationssystemen der EU-Mitgliedsstaaten erfüllen soll: So sollte für die Frage der Einstufung entscheidend sein, was jemand kann – und nicht, auf welchem Bildungsweg er die Qualifikationen erworben hat. Gleiche oder ähnliche Berufsabschlüsse werden in den europäischen Staaten zum Teil auf unterschiedlichen Bildungswegen erworben. Im Ausland werden beispielsweise Berufe wie Erzieher/-in oder Krankenschwester teilweise an der Hochschule ausgebildet, während es sich in Deutschland dabei um duale Berufsausbildungen handelt.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission erkennt im DQR die Chance, sowohl Gleichwertigkeiten als auch Unterschiede verschiedener Qualifikationen national transparent zu machen. Darüber hinaus eröffnet der DQR die Möglichkeit, zur Vergleichbarkeit deutscher Abschlüsse und Qualifikationen in Europa beizutragen und das deutsche Bildungssystem mit seiner beruflichen Tradition angemessen zu bewerten. Für das weltweit geschätzte duale System könnte darin die Chance liegen international die Anerkennung zu finden, die seinem hohen Leistungsstand entspricht. Vor diesem Hintergrund spricht die Enquetekommission folgende Empfehlungen aus:

a. Die Landesregierung soll darauf hinwirken, dass bei der Niveaueinstufung die Gleichwertigkeit von allgemein bildenden, beruflichen und hochschulischen Abschlüssen beachtet wird.

b. Die Landesregierung muss darauf hinwirken, dass die Abschlüsse des deutschen Bildungssystems im europäischen Kontext adäquat eingestuft werden, um die Chancen der Menschen im Land auf dem internationalen Arbeitsmarkt zu wahren.

c. Die Besonderheiten des erfolgreichen dualen Berufsausbildungssystems und dessen Leistungsvermögen im internationalen Vergleich müssen angemessen berücksichtigt werden.

3.1.6 Erhöhung des Erwerbs- und Ausbildungsanteils von Frauen und Mädchen insbesondere in MINT-Berufen

Sachstand

Die Trennung in traditionelle Frauen- und Männerberufe ist eine zentrale Ursache für die geschlechterspezifisch unterschiedliche Gestaltung des Erwerbs-

lebens. Es zeigt sich zudem in den technischen Berufen eine geringere ausbildungsadäquate Beschäftigungsquote nach dem Ausbildungsabschluss und eine höhere Arbeitslosigkeit von Frauen. Trotz eines Mangels an Arbeitskräften wird das Potenzial von Frauen im Ingenieurbereich bisher nicht genügend ausgeschöpft. Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ingenieuren lag im Jahr 2009in Baden-Württemberg bei 10,3 Prozent. Das statistische Landesamt geht für dasselbe Jahr von einer stillen Reserve von rund 76.000 nicht erwerbstätigen und 71.400 in Teilzeit tätigen Ingenieurinnen bundesweit aus. Dies würde bezogen auf den Anteil von Baden-Württemberg rund 6.000 Ingenieurinnen entsprechen.

Frauen sind bisher in den technischen und sog. MINT-Berufen stark unterrepräsentiert. Nur 8 Prozent der Frauen, gegenüber 50 Prozent der Männer, absolvieren eine MINT-Ausbildung. Der Frauenanteil ist innerhalb der technischen Ausbildungsberufe von 1990 bis 2005 sogar um 2,3 Prozent auf 10 Prozent gesunken. Zwar wählen immerhin 26 Prozent der Frauen in BW ein MINT-Studienfach, aber bei den Männern sind es 62 Prozent.

Das Wirtschaftsministerium hat zahlreiche Projekte und Maßnahmen initiiert, die darauf abzielen, Mädchen und junge Frauen für Technik und Naturwissenschaften zu begeistern, sie an technische und naturwissenschaftliche Berufsfelder heranzuführen und das geschlechtstypische Berufswahlverhalten aufzubrechen. In Kooperation mit dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport finden gemeinsame Veranstaltungen und Projekte zur Umsetzung dieser Zielsetzung statt. Darüber hinaus widmet sich das Wirtschaftsministerium auch der Förderung von Frauen, die sich bereits für eine gewerblich-technische Ausbildung oder ein naturwissenschaftliches Studium entschieden haben. Dazu zählen der Arbeitskreis „Mädchen und Technik“ sowie zahlreiche Maßnahmen innerhalb der Initiative „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“.

Das Wirtschaftsministerium unterstützt außerdem den jährlich im April stattfindenden Girls Day. Darüber hinaus werden zahlreiche Projekte und Maßnahmen durchgeführt, die darauf abzielen, das Interesse von Mädchen und jungen Frauen für Technik und Naturwissenschaften zu wecken, sie an technische und naturwissenschaftliche Berufsfelder heranzuführen und das geschlechtstypische Berufswahlverhalten aufzubrechen.

Im Verantwortungsbereich des Kultusministeriums sind insbesondere die beruflichen Gymnasien erfolgreich bei der Gewinnung von jungen Frauen für MINT-Berufe. Die beruflichen Gymnasien wurden in den vergangenen Jahren gezielt ausgebaut und mit spezifischen Profilen und Richtungen gerade im MINT-Bereich weiterentwickelt. So wurde beispielsweise das Biotechnologische Gymnasium etabliert und das Technische Gymnasium um die Profile Informationstechnik, Technik und Management und Gestaltungs- und Medientechnik ergänzt (siehe 3.1.4).

Herausforderungen

Zielsetzung muss es weiterhin sein, das Arbeitskräftepotential in den MINT-Berufen durch eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen deutlich zu erhöhen. Die Gewinnung von Frauen für eine berufliche Tätigkeit im MINT-Bereich in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung soll durch eine Steigerung der Attraktivität von beruflichen Tätigkeiten im MINT-Bereich sowie über Karriereförderung und Verbesserung der Wiedereinstiegschancen von Frauen im MINT-Bereich gestärkt werden. Desweiteren sind die erfolgreichen Maßnah-

men wie der Girls Day oder das Projekt „Praxisparcours zur Berufsorientierung“ zu verstetigen.

Handlungsempfehlungen

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels empfiehlt die Enquetekommission der Landesregierung folgende Maßnahmen:

a. Die eingebrachte Initiative „Frauen in MINT-Berufen in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung“ sollte mindestens auf 4 bis 5 Jahre angelegt sein, um eine nachhaltige Umsetzung und Verstetigung der Maßnahmen zu erreichen.

b. Maßnahmen zur Berufsorientierung wie der Girls Day und die Praxisparcours sollten in Baden-Württemberg weiter ausgebaut und verstetigt werden. Eine vertiefte Berufsorientierung sollte im Unterricht erfolgen.

3.1.7 Verbesserung der Datenlage zur Aus- und Weiterbildung

Sachstand

Über 850.000 Schülerinnen und Schüler verlassen bundesweit jedes Jahr die allgemein bildenden Schulen, davon rund 125.000 in Baden-Württemberg. Wohin Ihr Bildungsweg sie daran anschließend führt, wird in den amtlichen Schul- und Hochschulstatistiken erfasst, sofern sie im Anschluss eine berufliche Schule oder eine Hochschule besuchen. Darüber hinaus ist im Bereich der Aus- und Weiterbildung vor allem die Statistik der Bundesagentur für Arbeit von Bedeutung. Auch die verschiedenen Berichtssysteme des Bundes und der Länder mit dem nationalen Bildungsbericht „Bildung in Deutschland“, dem Berufsbildungsbericht und dem Bericht im Rahmen des „Berichtssystems Weiterbildung“ sowie andere empirischen Studien tragen zu einer Bestandaufnahme des Berufsbildungssystems bei.

Herausforderung

Mit den bestehenden Erhebungen und Berichten werden jedoch weite Teile der beruflichen Aus- und Weiterbildung statistisch nur unzureichend erfasst. Dies gilt insbesondere für die Übergangsprozesse von der Schule in die Ausbildung und später in die Arbeitswelt sowie für die Beteiligung an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung im weiteren Lebensverlauf.

Um die Entwicklungen im gesamten Ausbildungssystem und die Funktion und Qualität der einzelnen Ausbildungsgänge einschätzen zu können, sind insbesondere die Nahtstellen am Übergang zwischen Schule und Ausbildung einerseits sowie zwischen den verschiedenen beruflichen Ausbildungsangeboten andererseits zu betrachten. Die Datenlage erlaubt es zurzeit jedoch nicht, Bildungsverläufe über diese Nahtstellen hinweg nachzuzeichnen, weil die Statistik der Schülerzahlen an beruflichen Schulen keine Aussagen über die Anschlüsse erlaubt und die Bewerberstatistik der Bundesagentur für Arbeit auf die Prozesse am Ausbildungsstellenmarkt fokussiert bleibt. Eine differenzierte Gesamtschau aller Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote erfolgt nicht.

Die Datenlage zur Weiterbildung ist noch deutlich unbefriedigender als die zur Erstausbildung. Statistiken über Angebote und Teilnehmer an formaler Weiterbildung werden gar nicht oder nur in großen Abständen erhoben, und Aussagen über non-formale und informelle Formen der Weiterbildung sind naturgemäß noch schwieriger zu treffen. Grundsätzlich ist zu konstatieren, dass die Bildungsberichtssysteme die vorschulische und schulische Bildung fokussieren, wohingegen die berufliche, allgemeine und politische Weiterbildung nur wenig Niederschlag finden. Für die Weiterbildung liegen keine den TOSCA- oder TRAIN-Studien vergleichbare Untersuchungen vor.

Handlungsempfehlung

Eine evidenzbasierte Bildungspolitik erfordert eine ausreichende Datenlage, um Qualifizierungsangebote, deren Nutzung und Wirkungen einschätzen und zielgerichtet beeinflussen zu können. Die Enquetekommission erachtet es daher als notwendig, die Statistiken zur Aus- und Weiterbildung unter besonderer Berücksichtigung der Schnittstellen grundlegend zu verbessern und die Berichtssysteme dahingehend zu erweitern.

Die Enquetekommission empfiehlt der Landesregierung im Einzelnen:

a. eine „Integrierten Ausbildungsstatistik“ nach hessischem Vorbild in Baden-Württemberg einzuführen, um die vorhandenen statistischen Daten zusammenzufassen und so einen Überblick über alle relevanten Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote zu gewinnen,

b. sich auf Bundesebene kurzfristig für eine Übernahme des Konzepts der Integrierten Ausbildungsstatistik als neues, länderübergreifendes Gesamtsystem einzusetzen, um bundesweit vergleichbare Aussagen treffen zu können,

c. sich auf Bundesebene mittelfristig für die Einführung des „nationalen Bildungsregisters“ einzusetzen, wie es die Kultusministerkonferenz 2006 beschlossen hat und für das die rechtlichen Grundlagen in Baden-Württemberg bereits seit 2008 vorliegen,

d. die Datenerhebung und empirische Forschung zur Weiterbildung in Baden-Württemberg zu systematisieren und zu verstetigen, die Weiterbildung in der Bildungsberichterstattung des Landes stärker zu berücksichtigen sowie die Thematik im geplanten „Bündnis für lebenslanges Lernen“ in Baden-Württemberg vertieft zu beraten,

e. zu prüfen, inwieweit eine Einbindung der empirischen Weiterbildungsforschung in die Umsetzung des Gutachtens „Technologien, Tüftler und Talente – wirtschaftliche und technologische Perspektiven der baden-württembergischen Landespolitik bis 2020“ von McKinsey & Company und des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. erfolgen kann.

3.1.8 Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen

Sachstand

Die Sicherung eines ausreichenden Fachkräftepotentials stellt sich als Querschnittaufgabe dar, bei der der Validierung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen eine hohe Bedeutung zukommt. Die Potentiale der Zu-

gewanderten, der bereits hier schon länger lebenden Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und der deutschen Staatsangehörigen, die Abschlüsse im Ausland erworben haben, sind zum Wohle des Einzelnen sowie mit Blick auf den demographischen Wandel und den drohenden Fachkräftemangel zu berücksichtigen und zu fördern.

Die Bundesregierung erarbeitet zurzeit einen Gesetzesentwurf zur Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen. Zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung dieser Qualifikationen soll ein gesetzlicher Anspruch auf ein Verfahren geschaffen werden, in dem geprüft wird, ob und in welchem Maße diese den deutschen Qualifikationen entsprechen und somit anerkannt werden können.

Herausforderung

Der Anspruch auf Durchführung eines Anerkennungsverfahrens für alle Zuwanderer ist innerhalb des Anerkennungsprozesses eine wichtige Voraussetzung. Der Bund hat jedoch nur eine eingeschränkte Gesetzgebungskompetenz. Im Anschluss an das Bundesanerkennungsgesetz werden die Länder Landesanerkennungsgesetze ausarbeiten.

Da einige Berufe nicht bundeseinheitlich geregelt sind, wird zugleich die Frage aufgeworfen, inwieweit die Länder wiederum die getroffenen Anerkennungsentscheidungen gegenseitig anerkennen. Denn wie sich beispielsweise der Umzug einer anerkannten Erzieherin oder eines anerkannten Erziehers von Baden-Württemberg nach Rheinland-Pfalz hinsichtlich der unterschiedlich ausgestalteten Landesanerkennung praktikabel gestalten kann, muss möglichst einheitlich und praxisnah geregelt werden.

In Baden-Württemberg erarbeitet der Landesarbeitskreis Integration im Rahmen einer offenen Arbeitsgruppe zum Thema Anerkennung unter dem Vorsitz des Integrationsbeauftragten der Landesregierung gemeinsam mit dem Landkreistag, der Liga der Freien Wohlfahrtspflege, der evangelischen Kirche, Vertretern des Innen-, Sozial-, Kultus- und Wirtschafts- und Wissenschaftsministeriums, der Agentur für Arbeit, der LAG Jugendsozialarbeit, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, der Handwerkskammer Region Stuttgart, der IHK Region Stuttgart, sowie den Regierungspräsidien Tübingen und Stuttgart eine entsprechende Konzeption.

In vielen Fällen ist damit zu rechnen, dass im Zuge der Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen keine vollständige Äquivalenz zu deutschen Berufsabschlüssen festgestellt wird. Ausgehend von solchen Teilanerkennungen wird das Thema der Nachqualifizierung eine große Bedeutung gewinnen.

Handlungsempfehlung

Im Rahmen der Zielsetzung der Enquetekommission, alle im Land vorhandenen Ressourcen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs zu nutzen, spielt die Umsetzung des Anerkennungsverfahrens für das Land Baden-Württemberg eine herausragende Rolle. Die Enquetekommission legt daher folgende Handlungsempfehlungen vor:

a. Die Landesregierung wird aufgefordert, einen Vorschlag für ein bundesweit realisierbares Konzept auszuarbeiten, welches ein einheitliches, transparen-

tes und systematisiertes Verfahren zur Anerkennung von ausländischen Ausbildungsabschlüssen ermöglicht.

b. Zur Beschleunigung des Anerkennungsverfahrens wird die Einrichtung von Erstanlaufstellen angeregt. Hier kommen neben den IHKen und HWKen die Agenturen für Arbeit in Betracht.

3.1.9 Inklusion

Sachstand

Baden-Württemberg hat die Voraussetzungen in Umsetzung der UN-Konvention zur gemeinsamen Beschulung von behinderten und nicht-behinderten Schülern geschaffen. So können seit dem Schuljahr 2010/11 landesweit auf freiwilliger Basis inklusive Bildungsangebote entstehen.

Kernelement ist die Bildungswegekonferenz. In der Bildungswegekonferenz, deren Zusammensetzung sich nach den Gegebenheiten des einzelnen behinderten jungen Menschen richtet, werden in gemeinsamer Beratung mit den Eltern und den Kostenträgern alternative Bildungswege für jede Schülerin bzw. jeden Schüler entwickelt. Der elterliche Erziehungsplan ist dabei leitend. Voraussetzung für eine Beratung des Einzelfalls in der Bildungswegekonferenz ist, dass die Durchführung einer sonderpädagogischen Diagnostik den Anspruch auf ein sonderpädagogisches Bildungsangebot ergab (bisher Sonderschulbedürftigkeit).

Alle Staatlichen Schulämter sind aufgefordert, im Rahmen der bestehenden gesetzlichen Regelungen bedarfsbezogen inklusive Lösungen beziehungsweise weitere Formen des gemeinsamen Lernens im Sinne der Empfehlungen des Expertenrats zu realisieren.

Herausforderung

Baden-Württemberg hat mit den Staatlichen Schulämtern in Stuttgart, Mannheim, Freiburg, Konstanz und Biberach sogenannte Schwerpunktschulämter eingerichtet. Bei der Auswahl dieser Schwerpunktregionen wurden folgende Aspekte berücksichtigt:

- Ballungsraum,
- ländliche Region,
- Regionen mit einer hohen Zahl an Schulen in privater Trägerschaft,
- Regionen mit einer hohen Zahl an Heimsonderschulen,
- Regionen ohne Heimsonderschulen.

Die Erfahrungen in diesen Regionen sollen systematisch dokumentiert und ausgewertet werden und dienen zur Vorbereitung der geplanten Schulgesetzänderung, die zum Schuljahr 2013/14 erfolgen soll.

Die beruflichen Schulen im Land sind in gleichem Maße von der Veränderung betroffen. Es gilt die geeigneten Strukturen zu schaffen. Dazu bedarf es neben pädagogisch qualifizierten Lehrkräften vor allem die notwendigen sächlichen

Voraussetzungen zu schaffen. Ferner ist die Kooperation mit den Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren aufzubauen, die bei der Beschulung behinderter Schülerinnen und Schüler unterstützen sollen.

An den beruflichen Schulen ist insbesondere in den Werkstätten, Laboren und sonstigen technischen Einrichtungen auf die Erfordernisse des Arbeitsschutzes zu achten. Hier bedarf es der engen Kooperation mit dem Schulträger und der Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission erachtet die inklusive Beschulung von behinderten und nicht behinderten Schülerinnen und Schülern an den beruflichen Schulen als eine wichtige Zukunftsaufgabe. Dazu gibt sie nachstehende Handlungsempfehlungen ab:

a. Eine Fortbildungskonzeption zu entwickeln, mit der die Lehrerinnen und Lehrer an den beruflichen Schulen auf die gemeinsame Beschulung von behinderten und nicht behinderten Schülerinnen und Schüler vorbereitet werden.

b. Die Erfahrungen aus den fünf Schwerpunktregionen sollen systematisch ausgewertet und zur Vorbereitung der gemeinsamen Beschulung an beruflichen Schulen genutzt werden. Bei der Beschulung förderbedürftiger Schülerinnen und Schüler an den beruflichen Schulen sind nachstehende Aspekte zu berücksichtigen:

   - passgenaue Lösungen für den Einzelfall entwickeln,
   - die Eltern haben ein qualifiziertes Wahlrecht,
   - Entwicklung von Beratungskonzepten, Begleit- und Steuerungsinstrumenten (Bildungswegekonferenz, Schulangebotsplanung, regionale Datensammlung),
   - die Lehreraus- und Fortbildung den Erfordernissen entsprechend auszurichten,
   - ein Ansprechpartnersystem für Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen an beruflichen Schulen zu etablieren,
   - das Netzwerk zwischen beruflichen Schulen und Sonderschulen noch enger zu gestalten,
   - Sonderschulen zu Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren weiterzuentwickeln.

c. Im Dialog mit den Schulträgern die sächlichen Voraussetzung an den beruflichen Schulen für eine gelingende gemeinsame Beschulung von behinderten und nicht behinderten Schülerinnen und Schüler schaffen.

Minderheitenvoten zu Kapitel 3.1 Allgemeine Entwicklungen und Herausforderungen

Abweichendes Minderheitenvotum „Chancengleichheit von Anfang an“ der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.1.1 „Sicherung der Ausbildungsreife“

Sachstand

Die Grundlagen für den weiteren Bildungserfolg werden bereits in den ersten Lebensjahren gelegt. Wie hoch die Chance auf beruflichen Erfolg und insbesondere auf einen Ausbildungsplatz im dualen System ist, hängt in hohem Maße von einer erfolgreichen Schulbildung ab. Ohne Schulabschluss oder mit einem schlechten Hauptschulabschluss ist für den größten Teil der jungen Menschen der Weg in das so genannte Übergangssystem vorgezeichnet. In nahezu allen Arbeiten, die sich mit den Wegen zum Ausbildungsabschluss beschäftigen, werden vor dem Hintergrund dieser Erkenntnisse Handlungsempfehlungen insbesondere in den Bereichen der frühkindlichen Bildung und der individuellen Förderung formuliert.

Aktuelle Studien stellen für Baden-Württemberg Reformbedarf in diesen Bereichen fest. So kommt der Abschlussbericht des Innovationsrats aus dem Jahr 2010 zu dem Ergebnis, dass Einrichtungen der vorschulischen Erziehung in Baden-Württemberg auszubauen seien. Dieser Prozess müsse begleitet werden durch eine entsprechende Ausbildung und Fortbildung der Erzieherinnen und Erzieher in den Kindergärten. Die rund 50 in dem Gremium vertretenen Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur, Kirchen, Sport und Medien sowie Vertreterinnen und Vertreter von Kommunen, Verbänden, Kammern und Gewerkschaften mahnten, Maßnahmen der Sprachförderung seien bereits im Kindergarten zu verstärken. Auch sei der Versorgungsgrad mit Kindertagesstätten in Baden-Württemberg zu gering. Die allzu frühe Aufteilung der Kinder bereits nach der vierten Klasse führe zu einer unterschiedlichen Förderung und damit zu unterschiedlichen Entwicklungspotenzialen der Kinder, die zu einem späteren Zeitpunkt nur schwer wieder aufgeholt werden könnten. Auch eine im Auftrag des Staatsministeriums im Sommer 2010 vorgelegte Studie von IAW/ McKinsey formuliert im Bereich der frühkindlichen und schulischen Bildung Handlungsbedarf für Baden-Württemberg.

Obwohl nicht originäres Thema der Enquete, nutzten viele der auftretenden Sachverständigen ihre Redezeit, um ihrerseits auf den Handlungsbedarf des Landes in diesen Bereichen hinzuweisen. Auch sie stellten einen Zusammenhang zwischen den Bereichen der frühkindlichen Bildung, der Grundschulen sowie den allgemein bildenden Schulen im Sekundarbereich I und einer erfolgreichen Berufsausbildung fest.

SPD und GRÜNE teilen diese Auffassung. Die in der Enquete geführte Diskussion über eine Stärkung des beruflichen Schulwesens sowie der Aus- und Weiterbildung in Baden-Württemberg, wird ihrem Ziel nicht gerecht, wenn nicht auch auf diese Themenbereiche eingegangen wird und entsprechende Handlungsempfehlungen formuliert werden.

Konkret sehen SPD und GRÜNE vier Handlungsbereiche:

Handlungsfelder

a. Kindertageseinrichtungen

Kindertageseinrichtungen leisten ergänzend zu den Familien eine wichtige Bildungs- und Erziehungsarbeit. Im Gegensatz zur Schule ist der Besuch des Kindergartens für die Eltern bisher nicht kostenfrei und obwohl es Regelungen für sozial bedürftige Familien gibt, stellen die Kindergartenbeiträge noch immer eine der wichtigsten Hürden dar, die einem Kindergartenbesuch entgegen stehen. Rheinland-Pfalz bietet seit dem Kindergartenjahr 2009/10 den Kindergarten für die 3- bis 6-Jährigen beitragsfrei an. Die Besuchsquoten sind seitdem deutlich nach oben gegangen. Auch die CDU in Baden-Württemberg hat auf ihren Landesparteitagen mehrfach beschlossen, das letzte Kindergartenjahr beitragsfrei und verpflichtend zu machen. Dies wurde bis heute jedoch nicht umgesetzt.

b. Sprachförderung in der frühkindlichen Bildung

In den ersten Lebensjahren eines Kindes werden die entscheidenden Weichen für seinen weiteren Bildungsweg gestellt. Eine besondere Bedeutung kommt dabei der Sprachförderung zu. Sprache ist der Schlüssel für Bildungsbeteiligung und gesellschaftliche Teilhabe. Das Vermitteln von Sprachkenntnissen ist ein wichtiges Aufgabenfeld für die Kindertageseinrichtungen und Auftrag aller am Erziehungs- und Bildungsprozesse Beteiligter. Wissenschaftliche Untersuchungen und auch die Landesregierung selbst gehen davon aus, dass bis zu 30 Prozent der Kinder pro Jahrgang Sprachförderbedarf haben.

Das Sprachförderkonzept des Landes zielt bisher allerdings auf Kinder im letzten Kindergartenjahr, die ein Jahr vor der Einschulung stehen. Die Förderung setzt dort viel zu spät ein, wenn man bedenkt, dass Kinder in ihren ersten Lebensjahren besonders empfänglich für Sprachfördermaßnahmen sind. Sprachfördermaßnahmen bereits bei drei- und vierjährigen Kindern ab dem Beginn des Kindergartenbesuchs werden nach dem übereinstimmenden Urteil aller Expertinnen und Experten für wesentlich zielführender gehalten.

c. Ganztagsschulen

Ganztagsschulen berücksichtigen besser als Halbtagsschulen die unterschiedlichen Begabungen von Kindern, sie kompensieren kognitive, emotionale und soziale Defizite und fördern musisch-kreative und sportliche Talente. Insbesondere tragen Ganztagschulen dadurch dazu bei, die Bildungschancen aller junger Menschen zu verbessern.

Nach dem Willen der Landesregierung sollen bis zum Schuljahr 2014/15 40 Prozent der öffentlichen Grundschulen und allgemein bildenden Schulen im Sekundarbereich I zur Ganztagsschule ausgebaut sein. Im Endausbau stellt das Land hierfür 1.840 Lehrerstellen zur Verfügung. Allerdings werden diese Deputate nicht zusätzlich zur Verfügung gestellt, sondern mit Stellen refinanziert, die durch den Schülerrückgang frei werden.

Es gibt in Baden-Württemberg noch erheblichen Nachholbedarf bei den Ganztagsschulen. Zum einen hinsichtlich der Quantität, insbesondere aber hinsichtlich der Qualität. Die Landesförderung der Ganztagsschulen mit Lehrerwochenstunden ist seit Jahren unzureichend. Beim Investitionsprogramm des Landes für den Ganztagsschulbau haben die Kommunen den Löwenanteil zu tragen.

d. Gemeinschaftsschulen

Das dreigliedrige Schulsystem im Land gewährt keine Chancengleichheit und zeichnet sich durch ein Leistungsproblem aus. Die PISA-Studien zeigen, dass das dreigliedrige Schulsystem im internationalen Vergleich nicht erfolgreich ist. Ihm gelingt es weder, Spitzenleistungen besonders zu fördern, noch Basisqualifikationen im unteren Leistungsbereich hinreichend zu sichern – bei gleichzeitiger hoher sozialer Selektivität. Der durch seine Beiträge zu den PISA-Studien bekannte Bildungsforscher Jürgen Baumert stellt fest: „Je früher Schülerinnen und Schüler auf unterschiedliche Bildungsgänge verteilt werden, desto kürzer das Zeitfenster, das für schulische Interventionen zum Ausgleich herkunftsbedingter Leistungsunterschiede zur Verfügung steht … Mit frühen Differenzierungsentscheidungen nehmen … die sozialen Disparitäten der Bildungsbeteiligung zu."

Die Mängel des öffentlichen Schulsystems und der Wunsch nach besserer individueller Förderung der Schülerinnen und Schüler führen bei den Eltern zu einer Absetzbewegung. Beispielhaft seien an dieser Stelle der Privatschulboom und die Nachhilfesituation genannt. Zwischen den Schuljahren 2003/04 und 2008/09 hat sich die Zahl der Privatschüler in Baden-Württemberg um 22.073 erhöht; das entspricht einem Zuwachs von 19,8 Prozent. Bei der Inanspruchnahme von Deutsch-Nachhilfe in der vierten Klasse befindet sich das Land mit 18,5 Prozent der Grundschüler sogar um 25 Prozent über dem Ländermittelwert (14,8 Prozent). Sowohl für den Privatschulbesuch als auch für die Nachhilfe müssen die Eltern erhebliche finanzielle Mittel aufbringen.

Zudem kommt eine von der GEW in Auftrag gegebene Studie der Universität Konstanz zu dem Ergebnis, dass bis zum Jahr 2020 landesweit nur noch ein Drittel der Kommunen einen weiterführenden Schulstandort haben werden, wenn es beim dreigliedrigen Schulsystem bleibt. Bei der Einrichtung von Gemeinschaftsschulen würden hingegen gut zwei Drittel der Gemeinden in Baden-Württemberg Standort einer weiterführenden Schule (Sekundarstufe I) bleiben.

Handlungsempfehlungen

a. Kindertageseinrichtungen

SPD und GRÜNE fordern eine breit angelegte Qualitätsoffensive in den Kindertageseinrichtungen. Ziel muss sein, die Personalausstattung mit Fachkräften zu verbessern und die Fachkräfte höher zu qualifizieren. Das Land soll sich noch stärker an den finanziellen Mehraufwendungen beteiligen.

In einem Stufenplan soll die Fachkraft-Kind-Relation auf einen Mindeststandard von 1:12 angehoben werden. Der Orientierungsplan muss gesetzlich verankert und somit auch verbindlich eingeführt werden. Die Landesregierung wird aufgefordert, mit den Trägerverbänden ein Qualitätssicherungskonzept zur Umsetzung des Orientierungsplans zu vereinbaren. Der Orientierungsplan soll für den gesamten Bereich der 0- bis 6-Jährigen gelten.

Gemäß dem Dreiklang Quantität, Qualität und Beitragsfreiheit fordert die SPD die Landesregierung auf, die Gebühren für den Besuch des Kindergartens schrittweise abzuschaffen, beginnend mit dem letzten Kindergartenjahr.

Das Land erstattet den Kommunen und Trägern die Einnahmeausfälle. Mit dem beitragsfreien Kindergarten werden die Bildungschancen der Kinder verbessert und die Kindergarten-Besuchsquote erhöht. Dadurch werden Familien entlastet und ein verbindlicherer Übergang vom Kindergarten in die Grundschule sichergestellt.

Unbestritten steigen die Anforderungen an die Erzieherinnen und Erzieher in den Kindertageseinrichtungen. Deshalb bleiben SPD und GRÜNE bei ihrer Forderung an die Landesregierung, die Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher mittelfristig auf Hochschulniveau anzuheben. Neben dem Ausbau der Plätze für Studiengänge der frühkindlichen Bildung müssen den Fachkräften, die heute in den Einrichtungen bereits hervorragende Arbeit leisten, entsprechende Fortbildungsangebote gemacht werden.

b. Frühkindliche Bildung – Sprachförderung

Aus Sicht von SPD und GRÜNEN ist ein Sprachförderkonzept unabdingbar, das mit Beginn des Kindergartens einsetzt und zumindest in der Grundschule fortgesetzt wird. Sprachförderung muss von Anfang an in den Kindergarten integriert werden. Kindern mit entsprechendem Bedarf müssen zusätzliche individuelle Sprachförderangebote angeboten werden. SPD und GRÜNE fordern die Landesregierung auf, mehr Mittel für die Sprachförderung bereitzustellen und mehr Fortbildungen für pädagogische Fachkräfte anzubieten.

c. Ganztagsschulen

SPD und GRÜNE fordern die Landesregierung auf, die Ganztagsschule im Schulgesetz zu verankern und mit zusätzlichem pädagogischen Personal auszustatten. Nur so sind mehr Verlässlichkeit bei den Rahmenbedingungen und die eindeutige Verantwortung des Landes für die Ganztagsschulen zu erreichen.

Echte Ganztagsschulen strukturieren den Tagesablauf neu, lösen sich vom starren 45-Minuten-Schema und verbinden in einem pädagogischen Konzept Phasen des Lernens, der Bewegung, der Projektarbeit, der Erholung. SPD und GRÜNE appellieren daher an die Landesregierung, an den Ganztagsschulen einen Mix an unterschiedlichen pädagogischen Professionen (z. B. Theater- und Musikpädagoginnen und -pädagogen, Sprachtherapeutinnen und -therapeuten, Sozialarbeiterinnen und -arbeiter) einzurichten. Dazu sollen die Schulen zusätzliche Budgets erhalten, mit denen sie – je nach Bedarf vor Ort – pädagogisches Personal eigenständig auswählen können.

Das Mittagessen gehört zum pädagogischen Konzept in echten Ganztagsschulen. SPD und GRÜNE fordern die Landesregierung auf, ein Konzept umzusetzen, wonach sich das Land und die Schulträger in Zukunft die Kosten für das Mittagsessen teilen, so dass sich der Eigenanteil der Eltern auf 1 Euro pro Mittagessen beschränkt.

Auch im Bereich der Schulbauförderung ist das Land dringend gefordert, größere Verantwortung für den Ausbau der Ganztagsschulen zu übernehmen. Der Landesanteil im Rahmen der Schulbauförderung ist zu erhöhen. Die Kommunen erhalten dadurch größere Anreize für den Bau von Ganztagsschulen. Vonseiten des Landes würde auf diese Weise zudem deutlich gemacht, dass der Ausbau der Ganztagsschulen hohe bildungspolitische Priorität genießt.

d. Gemeinschaftsschulen

SPD und GRÜNE wollen die Schule „im Dorf lassen“ und fordern die Landesregierung auf, das dreigliedrige Schulsystem mittelfristig durch eine 10-jährige gemeinsame Schule für alle zu ersetzen. In dieser werden alle Abschlüsse der Sekundarstufe I angeboten. Im Anschluss an die 10-jährige Gemeinschaftsschule bestehen Übergangsmöglichkeiten in die gymnasiale Oberstufe: entweder am Gemeinschaftsschulstandort oder an einem benachbarten allgemeinen oder beruflichen Gymnasium.

Die individuelle Förderung jedes einzelnen jungen Menschen in Kombination mit ganztägiger Bildung ist die pädagogische Richtschnur dieses Konzepts. Schulen, die nach diesen beiden Prinzipien arbeiten, sind Gemeinschaftsschulen. Sie erhalten bei der Vorlage eines entsprechenden pädagogischen Konzepts besondere Rahmenbedingungen.

In der gemeinsamen Schule für alle wird Verschiedenheit zur Normalität im Klassenzimmer („heterogene Lerngruppen“). Die unterschiedlichen Talente und Interessen der jungen Menschen sind eine Chance für guten Unterricht. Jeder Schüler erhält einen individuelle Lern- und Förderplan, der in verschiedenen Fächern/Projekten unterschiedliche Anforderungen vorsehen kann. Die Umsetzung der individuellen Förderpläne ist eine gemeinsame Aufgabe von Schule, Schüler und Eltern, die hierüber regelmäßige Gespräche führen.

Die Lehrkräfte werden zu „Lernbegleitern“ und unterstützen das Lernen mit differenzierten Lehrmethoden. Selbstverantwortetes Lernen, Fachunterricht, Projektarbeit, Spiel und musisch-kulturelle Angebote bilden eine Einheit. Die Lehrkräfte und Schülerinnen und Schüler arbeiten mit individuellen Unterrichts- und Lernmethoden, entsprechend den individuellen Fähigkeiten und Neigungen.

Gemeinschaftsschulen erhalten eine bessere Lehrerzuweisung: ihre Klassengröße beträgt max. 25 Kinder. Gleichzeitig stellt das Land einen „Plus-Pool für individuelle Förderung“ zur Verfügung, auf den auch alle anderen weiterführenden Schularten zugreifen können, die entsprechende individuelle Förderkonzepte vorlegen. Gemeinschaftsschulen sind echte Ganztagsschulen und erhalten die dafür notwendigen Rahmenbedingungen.

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktion der GRÜNEN zum abweichenden Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN „Chancengleichheit von Anfang an“ zu der Handlungsempfehlung 3.1.1 „Sicherung der Ausbildungsreife“

Die Landtagsfraktion der GRÜNEN unterstützt das abweichende Minderheitenvotum der Landtagsfraktion der SPD „Chancengleichheit von Anfang an“ als wesentliche Voraussetzung für gelingende Bildungswege.

Anders als die SPD-Fraktion sehen wir jedoch nicht oberste Priorität in einem gebührenfreien letzten Kindergartenjahr, da gerade das letzte Kindergartenjahr von weit über 90 Prozent der Kinder besucht wird.

Alternativ zum Handlungsfeld a) sieht die Landtagsfraktion der GRÜNEN folgenden Bedarf:

a. frühkindliche Bildung stärken

Je früher Kinder eine Kindertageseinrichtung besuchen, desto besser sind ihre Bildungschancen. Es ist deshalb eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe und die Basis für ein gerechtes Bildungssystem, Kinder möglichst früh, qualifiziert und individuell zu fördern. Gleichzeitig sollen auch die Eltern in ihrer Erziehungskompetenz gestärkt werden. Nach wie vor fehlt ein schlüssiges Gesamtkonzept für die frühkindliche Bildung.

Dazu gehört ein verstärkter Ausbau der Kleinkindbetreuung, eine Verbesserung der Rahmenbedingungen und Qualität im Kindergarten durch eine flächendeckende verbindliche Einführung des Orientierungsplans.

Vor allem Kinder aus bildungsfernen Schichten, Kinder mit Migrationshintergrund und Kinder aus sozial benachteiligten Familien wollen wir für die Kleinkindbetreuung gewinnen, da sie von einer qualifizierten Förderung in besonderer Weise profitieren. Damit dies möglich ist setzen wir auf das Solidaritätsprinzip, indem wir einkommensabhängige Beiträge erheben.

Für eine Beitragsfreiheit beginnend ab dem ersten Kindergartenjahr setzten wir uns mittelfristig ein – Priorität haben erst der Ausbau der Kleinkindbetreuung und die Verbesserung der Rahmenbedingungen/Qualität.

Abweichendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.1.3 „Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung“

Die Fraktionen von SPD und GRÜNEN teilen die Auffassung der Mehrheit der Enquetekommission, dass das strukturelle Unterrichtsdefizit die Arbeit der beruflichen Schulen stark einschränkt und zu Lasten der Unterrichtsqualität und der individuellen Schülerförderung geht. Anders als die Mehrheit der Enquete sind SPD und GRÜNE der Ansicht, dass das vorhandene strukturelle Unterrichtsdefizit ganz originär Gegenstand nicht nur künftiger, sondern heutiger Herausforderungen der beruflichen Bildung im Land ist.

In den letzten Jahren zeichnete sich ab, dass die beruflichen Schulen künftig nicht nur als duale Partner der Ausbildungsbetriebe in der Erstausbildung, sondern verstärkt auch im Bereich der Förderung der Ausbildungsreife, bei der Erhöhung der Hochschulzugangsberechtigungsquote und in der Weiterbildung ihren Beitrag zur besseren Ausschöpfung der Bildungsreserven in Baden-Württemberg leisten müssen. Durch den teilweise dramatischen Unterrichtsausfall an den beruflichen Schulen sehen SPD und GRÜNE die Bildungs- und Berufschancen der Schülerinnen und Schüler nicht nur im dualen System gefährdet. Hinzu kommt, dass der tatsächliche Unterrichtsausfall aufgrund von Krankheitsfällen, Fortbildungen etc. deutlich höher als das reine strukturelle Unterrichtsdefizit. Eine Lehrerreserve zur Abdeckung krankheitsbedingter Ausfälle steht faktisch nicht zur Verfügung, da die dafür angewiesenen 230 Stellen Jahr für Jahr voll in die Unterrichtsversorgung gehen. Immer mehr Deputate werden dem Unterricht für Aufgaben der Lehreraus- und Fortbildung, der Bildungsplanarbeit und der Schulverwaltung entzogen. Nach Schätzungen des Verbandes der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg handelt es sich dabei um rund 1.000 Deputate. Hinzu kommt die Überstundenbugwelle, die mittlerweile rund 1.400 Deputaten entspricht. Auch die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft in Baden-Württemberg weist immer wieder auf die anhaltenden Missstände im Bereich der Unterrichtsversorgung an beruflichen Schulen hin.

Die im Mehrheitsvotum vorgestellte „Entwicklungsperspektive“ ist nach Ansicht von SPD und GRÜNEN nicht ausreichend, um die dargestellte Problematik vollumfänglich im Interesse einer gesicherten Unterrichtsversorgung zu lösen. Die Sicherstellung der Unterrichtsversorgung an den beruflichen Schulen ist zu bedeutend, um sie allein von der demographischen Entwicklung und einer daraus resultierenden Rendite abhängig zu machen. Vor diesem Hintergrund haben SPD und GRÜNE eine eigene Handlungsempfehlung eingebracht, die allerdings von der Mehrheit der Enquetekommission nicht mitgetragen wurde. SPD und GRÜNE halten ihre Handlungsempfehlung als Minderheitenvotum aufrecht.

Handlungsempfehlung

Bildungschancen der Schüler wahren – Unterrichtsversorgung sicherstellen: Der teilweise dramatisch hohe Unterrichtsausfall an den beruflichen Schulen gefährdet die Bildungs- und Berufschancen der Schülerinnen und Schüler nicht nur im dualen System. Oberste Priorität bei der Wahrung der Bildungschancen haben für SPD und GRÜNE deshalb die Beseitigung des strukturellen Unterrichtsdefizits. Wir wollen bereits in der nächsten Legislaturperiode das strukturelle Unterrichtsdefizit vollständig und die Überstundenbugwelle schrittweise analog eines Stufenplans abbauen. Die Landesregierung wird aufgefordert, in den nächsten drei Jahren zunächst jeweils 400 zusätzliche Lehrerinnen und Lehrer einzustellen.

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.1.9 „Inklusion“

Nach Auffassung von SPD und GRÜNEN lassen die langjährigen Erfahrungen mit Inklusion in Baden-Württemberg eine unverzügliche Umsetzung des Rechtsanspruchs der Eltern auf inklusive Beschulung in allen Schularten an entsprechend inklusionsbereiten Standorten zu, damit auch an beruflichen Schulen. Dazu sind für Schulen und Schulträger veränderte und verbindliche Rahmenbedingungen und damit verbunden eine zusätzliche sonderpädagogische und finanzielle Ausstattung durch das Land sicher zu stellen. Entsprechenden Handlungsempfehlungen hat die Mehrheit der Enquetekommission nicht zugestimmt, SPD und GRÜNE halten sie als **Minderheitenvotum** aufrecht.

Handlungsempfehlungen

a. Der Rechtsanspruch der Familien auf inklusive Beschulung und die damit verbundene Erweiterung der Schulangebote ist bereits zum Schuljahr 2011/2012 im Schulgesetz zu verankern.

b. Die Landesregierung hat die Aufgabe, zur Umsetzung des Rechtsanspruches Schulentwicklungen vor Ort anzustoßen und zu unterstützen, die in einem ersten Schritt einzelne Schulstandorte jeder Schulart zu inklusiven Schulen (Inklusionsschulen) mit entsprechend verändertem pädagogischen und organisatorischen Konzept weiterentwickeln, sodass es für alle Familien und alle Schularten schnellst möglich ein inklusives Angebot in erreichbarer Nähe gibt, das gilt auch für die beruflichen Schulen.

3.2 Berufliche Schulen

3.2.1 Dynamische Standortoptimierung beruflicher Schulen zur Vorbereitung auf die demografische Entwicklung

Sachstand

Das Initiativ- und Gestaltungsrecht beispielsweise für die Einrichtung, Aufhebung oder Änderung von Schulen bzw. Bildungsgängen liegt nach den schulgesetzlichen Regelungen bei den Schulträgern (§ 27 ff. SchulG). Im Bereich der beruflichen Schulen sind dies die Stadt- und Landkreise.

Der Beschluss eines Schulträgers bedarf grundsätzlich der Zustimmung der Schulaufsichtsbehörden (§ 30 SchulG). Maßgeblich dafür ist ein feststellbares öffentliches Bedürfnis. Das Land ist aus der Landesverfassung heraus dazu verpflichtet, jedem jungen Menschen einen individuellen Bildungsweg vor Ort zu ermöglichen. Dazu muss es im Rahmen seiner Möglichkeiten ein inhaltlich differenziertes schulisches Angebot vorhalten, das den unterschiedlichen Begabungen Rechnung trägt und für die Schülerinnen und Schüler in zumutbarer Entfernung zu erreichen ist.

Grundsätzlich besteht kein Anspruch auf die Aufnahme an einer bestimmten Schule, solange der Besuch einer anderen Schule desselben Schultyps möglich und zumutbar ist.

Das derzeitige Regelwerk hat sich außerordentlich bewährt. Es ist sachgerecht, flexibel, konsensorientiert handhabbar und ermöglicht eine hohe Ressourceneffizienz. Vor dem Hintergrund der sich abzeichnenden künftigen Herausforderungen bedarf es einer sorgfältigen Weiterentwicklung.

Herausforderung

Der demografische Rückgang der Schülerzahlen erreicht zeitnah die beruflichen Schulen und markiert eine dauerhafte Trendwende. Nach der aktuellen Prognose des Statistischen Landesamtes ist zu erwarten, dass die aktuellen Schülerzahlen an den öffentlichen beruflichen Schulen bis zum Jahr 2030 um rund ein Drittel sinken werden. Vor diesem Hintergrund gilt es, die Sicherung und Optimierung der beruflichen Schulstandorte frühzeitig und systematisch in den Blick zu nehmen.

Es ist hierbei insbesondere zu beachten, dass nicht alle Standorte und Bildungsgänge gleichermaßen vom Schülerrückgang betroffen sein werden. Nach der jetzigen Prognose werden sich die Schülerzahlen, an Bildungsgängen die auf einem Hauptschulabschluss aufbauen (BVJ/BEJ/VAB, BFS), zahlenmäßig bis zum Jahr 2030 in etwa halbieren.

An Bildungsgängen, die auf einem mittleren Bildungsabschluss aufbauen, werden sich die Schülerzahlen hingegen stabiler verhalten und in deutlich geringerem Umfang an Schülerinnen und Schülern verlieren.

- Das berufliche Gymnasium wird, so der Prognose nach, kurz- bis mittelfristig seine Schülerzahl sogar noch steigern und im Jahr 2030 lediglich 15 % unter den aktuellen Werten liegen.

- Auch die Berufskollegs (FH-Reife) mit -22 % und der Weiterbildungsbereich (Fach- und Meisterschulen) mit -18 % werden dieser Prognose nach bis 2030 unterdurchschnittlich an Schülerinnen und Schülern verlieren.

Darüber hinaus ist zu erwarten, dass sich die demographischen Entwicklungen auch regional sehr unterschiedlich auswirken wird. So nimmt beispielsweise der Anteil der unter 20-jährigen an der Gesamtbevölkerung bis zum Jahr 2030 in den Städten wie Stuttgart (-10,1 %), Karlsruhe (-11,9 %), Heidelberg (-11,4 %) oder Ulm (-10,8 %) wesentlich weniger deutlich ab, als in den ländlich strukturierten Gebieten wie Ostalbkreis (-22,8 %), Heidenheim (-24,0 %), Calw (-24,5 %), Enzkreis (-24,8 %), Waldshut (-23,5 %) oder Sigmaringen (-27,4 %).

In diesem Zusammenhang ist aber zu berücksichtigen, dass Prognosen zu solchen Detailentwicklungen stets mit erheblichen Unsicherheiten behaftet sind – zumal konjunkturelle Situationen (z. B. Lehrstellenangebot) sich massiv auf die prognostizierten Entwicklungen auswirken können. Trotz aller möglichen Sondereffekte sind die demografischen Grundtendenzen dennoch eindeutig.

Für die beruflichen Schulen stellen die dargestellten Entwicklungen eine besondere Herausforderung dar, wobei die Ressourcensituation mit zu berücksichtigen ist. Dies gilt insbesondere in Bezug auf:

- den flächendeckenden Erhalt des differenzierten, durchlässigen beruflichen Bildungssystems,

- die Herstellung eines Konsenses zwischen den Bedürfnissen der Wirtschaft nach gut qualifizierten Auszubildenden für das duale System einerseits, in Konkurrenz zum verstärkten Eltern- und Schülerwunsch nach höheren Schulabschlüssen andererseits,

- den flächendeckenden Erhalt einer möglichst betriebs- und wohnortnahen Beschulung im dualen System,

- den Ausbau von Studienberechtigungen verleihenden Bildungsgängen.

In diesem Zusammenhang muss gerade den kleineren beruflichen Schulstandorten eine besondere Beachtung zuteilwerden. Ihnen kommt eine besondere Bedeutung bei der Standortsicherung und der Standortoptimierung zu. Die mittleren und größeren Standorte haben in der Regel mehr Spielräume, den Zuschnitt ihres Bildungsangebots bedarfsgerecht anzupassen.

Landesweit gibt es aktuell neben wenigen Schulen mit speziellem Zuschnitt (z. B. Schulen für Körperbehinderte, Gehörlose, Ballett, Mode und Landbau) weitere berufliche Standorte mit weniger als 600 Schülern, die sowohl in Ballungsräumen als auch in ländlichen Regionen liegen. 10 bis 15 % aller Schulstandorte fallen derzeit in diese Kategorie. Ihnen gilt es künftig in besonderem Maße Aufmerksamkeit zu schenken.

Allerdings bedingen geringere Schülerzahlen nicht zwangsläufig die Notwendigkeit für schulorganisatorische Konsequenzen, da viele weitere Faktoren, wie z. B. die schulische Gesamtsituation in der Region eine entscheidende Rolle spielen. Daher sind flächendeckende einheitliche Konzepte und systematische Vorgaben nicht zielführend. Notwendig ist vielmehr, eine spezifische Betrachtung unter besonderer Berücksichtigung aller regionalen Gegebenheiten und Besonderheiten. Hierbei ist der Fokus auf nachstehende Kriterien zu legen:

- gesamtes Bildungsangebot der Schule,
- Profilierung der Schule,
- Entwicklung der einzelnen Schularten,
- Alleinstellungsmerkmale der Schule,
- demografische Entwicklungen in der Region,
- politische Prioritäten,
- geografische Lage der Schule zu den benachbarten Standorten,
- Bildungsangebote in Nachbarkreisen,
- wirtschaftliche Strukturen im Landkreis,
- wirtschaftliche Entwicklungsperspektive in der Region,
- regionale Verkehrssituation,
- Balance zwischen „Angebot von Fachklassen vor Ort“ und „Vermeidung von Kleinklassen in der Berufsschule“,
- räumliche Situation und Gebäudesubstanz (anstehender Investitionsbedarf bzw. getätigte Investitionsaufwendungen),
- Bildungsangebote von privaten Trägern in der Region.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission erkennt die Notwendigkeit, dass auch bei künftig rückläufigen Schülerzahlen ein flächendeckendes Netz beruflicher Schulen bestehen muss. Insbesondere handwerkliche und mittelständische Betriebe benötigen zur nachhaltigen Gewinnung gut ausgebildeter Nachwuchsfachkräfte ein leistungsstarkes berufliches Bildungsangebot in der Region. Die zwischen beruflicher Schule und regionalen Betrieben gelebte enge Kooperation bedarf der räumlichen Nähe. So ist für den gewinnbringenden Austausch zwischen Lehrkraft und Ausbilder v. a. auch der persönliche Kontakt notwendig.

Das bisherige System der Standortplanung scheint der Enquetekommission angesichts der erkennbaren Herausforderungen optimierbar. Es scheint eine gezielte Weiterentwicklung erforderlich, die verstärkt auch das vorhandene Expertenwissen vor Ort einbezieht. Dabei soll eine „dynamische Standortplanung“ das Leitmotiv sein.

Dabei sollten nachstehende Kriterien berücksichtigt werden:

a. In der Region soll ein abgestimmtes Bildungsangebot angestrebt werden – und auch die Schnittstellen zu benachbarten Regionen beachtet werden; insbesondere ist auf die Abstimmung zwischen benachbarten Schulträgerbezirken zu achten.

b. Neben Schulträger und Schulverwaltung (Regierungspräsidium und Kultusministerium) sollen bei Planungen insbesondere im Bereich der Berufs-

schule künftig auch verstärkt Kammern und Innungen mit ihren spezifischen Kenntnissen einbezogen werden. Ebenso sollte der Sachverstand der geschäftsführenden Schulleiter und evtl. regional bedeutender Ausbildungsbetriebe einbezogen werden.

c. Die Aufgabe des Expertengremiums soll darin liegen, das bestehende berufliche Bildungsangebot zu analysieren und abgestimmte Vorschläge der bedarfsgerechten Weiterentwicklung zu machen.

d. Die Gespräche sollen konsensorientiert geführt werden und dem einzelnen Schulträger eine qualifizierte Entscheidungsempfehlung liefern, die den Sachverstand der in der Region an der beruflichen Bildung Beteiligten beinhaltet.

e. Die Schulverwaltung (Regierungspräsidien) sollen die Gespräche vor Ort moderieren und mit ihrem schulfachlichen Sachverstand zielgerichtet unterstützen; das KM übernimmt die landesweite Abstimmung.

f. Die Kammern, Innungen bzw. die beteiligten Ausbildungsbetriebe bringen ihre Kenntnisse über die wirtschaftliche Entwicklung in der Region ein und unterstützen gemeinsam mit den erforderlichen Sachinformationen.

g. Die geschäftsführenden Schulleiter bringen die schulpraktische Perspektive in die Beratung ein.

h. Die traditionell unterrepräsentierten Interessenlagen von Eltern und Schülern sind explizit einzubeziehen.

Im Sinne eines „Best-Practice-Beispiels“ empfiehlt die Enquetekommission die funktionierende und praxiserprobte sogenannte „Regionale Schulentwicklung“ des Regierungspräsidiums Karlsruhe als Grundlage für die Weiterentwicklung, hin zu einem dynamischen System der Standortoptimierung zu nutzen. Im dortigen Regierungsbezirk wird seit einigen Jahren eine dynamische Standortentwicklung unter Einbeziehung der verschiedenen Akteure praktiziert.

Die Enquetekommission erkennt in einer dynamischen Standortentwicklung unter Beteiligung verschiedener Perspektiven die Chance, dass sich unter verändernden Voraussetzungen langfristig ein bedarfsgerechtes wie innovatives Bildungsangebot an den beruflichen Schulen in der Region stabilisiert.

Im Zusammenhang mit der dynamischen Standortentwicklung scheint es nach Einschätzung der Enquetekommission nachstehende Ziele vorrangig anzustreben:

a. Es soll darauf hingewirkt werden, dem eintretenden demografischen Schülerrückgang – insbesondere für kleine Schulen – systematisch zu begegnen.

b. Jeder berufliche Schulstandort soll künftig über mindestens einen zum Hochschulzugang führenden beruflichen Bildungsgang verfügen. Es ist seitens der Landesregierung zu prüfen, inwieweit hierdurch nachhaltig die Auswirkungen des demografischen Schülerrückgangs insbesondere an kleineren Schulen kompensiert werden kann.

c. Es gilt dem Trend, dass kleine Schulen (v. a. im ländlichen Raum) zunehmend geschwächt und große immer größer werden effektiv entgegenzuwirken. Die wohnortnahe Erreichbarkeit der Berufsschule wird vor allem

von der Wirtschaft als wichtiges Kriterium zur Stärkung der dualen Ausbildung eingefordert.

d. Nur in Ausbildungsberufen mit geringen Schülerzahlen soll die Beschulung aus fachlichen und finanziellen Gründen in Bezirks- oder Landesfachklassen erfolgen. Grundsätzlich soll im Interesse der Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit weiterhin im regionalen Raum eine möglichst gute Erreichbarkeit der beruflichen Bildungsgänge gewährleistet werden.

e. Auf ein ausgewogenes Angebot im Teilzeit- wie im Vollzeitbereich ist zu achten. Um den inneren Zusammenhang von Fachtheorie und Fachpraxis möglichst optimal zu verknüpfen, soll nach Möglichkeit jeder berufliche Schulstandort auch in der Berufsausbildung mitwirken, im dualen System oder nach Schulgesetz.

f. Die Schulverwaltung nimmt eine Moderationsfunktion ein.

g. Im dualen System trägt die Wohnortnähe der Berufsschule in erheblichem Maße zur Attraktivität von Ausbildungsberufen bei. Die für die Organisation der Berufsausbildung zuständigen Verantwortungsträger werden aufgefordert, die Berufsbilder des dualen Systems nicht weiter auszudifferenzieren. Es gilt vielmehr die Möglichkeiten zu nutzen, ein Höchstmaß gemeinsamer Beschulung verwandter Ausbildungsberufe vor Ort zu realisieren.

h. Es ist seitens der Landesregierung zu prüfen, ob die Einrichtung eines Wirtschaftsbeirats für die Berufsschule einen fachlichen Zugewinn darstellt. Jeder beruflichen Schule sollte die Möglichkeit eröffnet werden einen solchen Wirtschaftsbeirat – analog des Elternbeirats – als Beratungsgremium einzurichten.

Die Enquetekommission empfiehlt, dass im Laufe des Jahres 2011 regionale Koordinationskreise eingerichtet werden, deren Mitglieder unter Beachtung der vorgenannten Kriterien und Ziele ein gemeinsames Interesse an einem leistungsstarken, attraktiven und funktionierenden beruflichen Bildungsangebot in der Region verbindet.

Die Landesregierung wird aufgefordert dem Landtag zum Umsetzungsstand der „dynamischen Standortentwicklung“ bis zum 31. Dezember 2011 zu berichten.

3.2.2 Weiterentwicklung von OES

- **Effizienz und Nutzen für Kernprozess Unterricht weiter optimieren**

- **Budget einrichten: Personalausgabenbudget ausbauen, Fortbildungsbudget aufbauen**

- **Schulentwicklung – eine Dienstaufgabe für Lehrkräfte**

Sachstand

Operativ Eigenständige Schule

Die in § 114 SchG verankerte Verpflichtung zur Selbst- und Fremdevaluation wird für die beruflichen Schulen mit dem Konzept Operativ Eigenständige

Schule (OES) konkretisiert und umgesetzt. Qualitätsentwicklung und Selbstevaluation sind als kontinuierlicher Prozess angelegt, wobei die Schule die zu bearbeitenden Qualitätsbereiche mit der Schulaufsicht vereinbart; die inhaltliche Ausgestaltung liegt in der Verantwortung der Schule. Die Bereiche Unterricht und Schulführung sind hierbei verpflichtend. Damit wird die systematische Unterrichtsentwicklung und die nötige aktive Führungsverantwortung für eine Operativ Eigenständige Schule gefördert.

In Zeitabständen von rund fünf Jahren werden die beruflichen Schulen durch das Landesinstitut für Schulentwicklung (LS) fremdevaluiert.

Die Fremdevaluation der beruflichen Schulen basiert auf dem international anerkannten Modell „Qualität durch Evaluation und Entwicklung“ (Q2E), entwickelt von der Nordwestschweizerrektorenkonferenz. In einem längeren Prozess wurde die Q2E-Fremdevaluation modifiziert und in einem praxisnahen Modellversuch an die Erfordernisse Baden-Württembergs angepasst. Im Anschluss an die Fremdevaluation wird eine Zielvereinbarung zwischen der Schulverwaltung und der einzelnen Schule geschlossen. Diese Zielvereinbarungen basieren unter anderem auf dem Bericht der Fremdevaluation. Sie enthalten sowohl staatlich vorgegebene bildungspolitische Ziele als auch schuleigene Entwicklungsimpulse.

Seit dem Schuljahr 2010/11 arbeiten alle beruflichen Schulen mit OES. Das LS hat bis August 2010 insgesamt 56 berufliche Schulen fremdevaluiert.

Personalausgabenbudgetierung – Mittel statt Stellen

Mit der Personalausgabenbudgetierung (PAB) als Teil des Maßnahmenpakets „Qualitätsoffensive Bildung“ soll die operative Eigenständigkeit von Schulen konsequent weiterentwickelt werden. Durch die PAB haben Schulen die Möglichkeit, für einen Teil der zugewiesenen Lehrerwochenstunden des vorangegangenen Schuljahres Haushaltsmittel zu erhalten. Das Mittelbudget soll den Schulen unter anderem größere Freiräume bei der Auswahl und dem Einsatz des schulischen Personals ermöglichen.

Die Lehrereinstellungen über die PAB dürfen nur befristet für ein Schuljahr erfolgen. Das Mittelbudget darf ausschließlich für Landesaufgaben, z. B. für Lehrpersonal zur Deckung der Unterrichtsversorgung, für zusätzliche Lehrangebote oder Netzwerkbetreuung eingesetzt werden.

Bislang haben lediglich vier berufliche Schulen einen Antrag auf Personalausgabenbudgetierung für das Schuljahr 2010/2011 gestellt. Unklar ist, ob ggf. die mangelnde Kenntnis der Schulen, die fehlende Unterstützung oder die Begrenzung der Anwendungsfelder hierfür ursächlich sind.

Schulentwicklung ein originäres Dienstgeschäft

Die Schul- und Qualitätsentwicklung ist eine originäre Dienstaufgabe jeder einzelnen Lehrkraft. Die Verwaltungsvorschrift Lehrerarbeitszeit sieht ca. 15 Prozent der Jahresarbeitszeit einer Lehrkraft für die Erfüllung von pädagogischen Aufgaben, die nicht in direktem Zusammenhang mit dem Unterricht stehen, vor. Dies sind z. B. die Kooperation mit dem dualen Partner oder eben auch die Mitarbeit an der schulischen Qualitätsentwicklung. Schul- und Qualitätsentwicklung lebt von der intensiven Abstimmung der Lehrkräfte.

Die Arbeit im Team wird durch neue Formen der Arbeitszeitplanung und Arbeitszeitorganisation erleichtert. Dies kann z. B. durch die Einrichtung von

Kooperationszeitfenstern im Stundenplan, den Einsatz von Poolstunden oder eine Flexibilisierungen durch variabel gestaltbare Unterrichtszeiten erfolgen.

Herausforderungen

Fremdevaluation

Die beruflichen Schulen wünschen, dass die Fremdevaluation verstärkt auf die Erfordernisse der einzelnen Schule eingehen sollte. So wäre vor allem eine höhere Flexibilität bei der Terminwahl sowie eine zeitnahe Rückmeldung des Evaluationsergebnisses förderlich. Darüber hinaus wird vor allem das Anliegen formuliert, dass bei der zweiten Fremdevaluation die Umsetzung der Zielvereinbarung Evaluationsgegenstand werden müsse. Insbesondere müssten auch Entwicklungsfortschritte im Fremdevaluationsbericht erkennbar gemacht werden.

Perspektiven zur Weiterentwicklung des gegenwärtigen Systems der Fremdevaluation sind in folgenden Bereichen erkennbar:

- Das LS und die Fremdevaluatoren – speziell für diese Aufgabe qualifizierte Lehrkräfte – werden nicht als unabhängig wahrgenommen. Die Akzeptanz der Fremdevaluationsergebnisse insbesondere beim dualen Partner ist dadurch begrenzt.

- Fremdevaluatoren des Landesinstituts werden befristet für i.d.R. 5 Jahre eingesetzt. Seitens erfahrener Schulleitungen beruflicher Schulen, die selbst Praxiserfahrung im Qualitätsmanagement haben, werden die Fremdevaluatoren zu Beginn ihrer Tätigkeit häufig nicht als professionelle Gesprächspartner eingestuft.

- Für die Fremdevaluation eignen sich aus schulorganisatorischen Gründen (Ferien, Prüfungszeiträume) praktisch nur rund 35 Wochen im Jahr. Dadurch kommt es zu nicht unerheblichen Auslastungsschwankungen bei den Fremdevaluatoren, die ganzjährig beim Landesinstitut für Schulentwicklung beschäftigt werden müssen.

Qualitätsentwicklung als originäre Dienstaufgabe

Die beruflichen Schulen leisten bereits heute sehr Beachtliches im Bereich der Qualitätsentwicklung. Einer weiteren Intensivierung der Qualitätsentwicklung sind angesichts des noch bestehenden Unterrichtsdefizits und der damit einhergehenden Notwendigkeit von Mehrarbeit von Lehrkräften über das Regelstundenmaß hinaus, Grenzen gesetzt.

Personalausgabenbudgetierung – Mittel statt Stellen

Die Personalausgabenbudgetierung (PAB) ist ein geeignetes Mittel für die beruflichen Schulen, ihre pädagogische Arbeit entsprechend ihres Schulprofils ausgestalten zu können. Neben dem administrativen Aufwand und der Befristung der Verträge auf jeweils ein Schuljahr sehen die Schulen vor allem eine Hürde bei der Nutzung der PAB: So würde das strukturelle Defizit den notwendigen Spielraum einengen, auf Lehrerstellen zugunsten des Personalausgabenbudgets zu verzichten.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission betrachtet das Konzept OES als ein geeignetes Instrument, um die Qualität der beruflichen Schulen – insbesondere die Unterrichtsqualität – nachhaltig zu stärken. Bei ihrer Arbeit hat sie verschiedene Ansatzpunkte identifiziert, wodurch die Effizienz und Effektivität des Systems noch weiter optimiert werden kann.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt die Enquetekommission der Landesregierung:

a. Eine Auswahlmöglichkeit für Fremdevaluation zu schaffen.

   Der Enquetekommission scheint ein marktkonformeres Verfahren für die Fremdevaluation der beruflichen Schulen sinnvoll. Dazu soll für die Schulen die Möglichkeit geschaffen werden, ab der zweiten Fremdevaluation alternativ zum Landesinstitut für Schulentwicklung unter akkreditierten Instituten das für die individuellen Bedürfnisse passgenaueste Angebot auszuwählen.

   Dies hätte unter anderem den Vorteil, dass für die beruflichen Schulen die Möglichkeit geschaffen würde, bei überschaubarem Zeit- und Kostenaufwand zusätzlich z. B. eine ISO-Zertifizierung oder eine Zertifizierung nach SGB III bei einem externen Dienstleister abrufen zu können.

   Der Qualitätsstandard für die Akkreditierung ist vom Kultusministerium festzulegen. Damit wird sichergestellt, dass die Fremdevaluation mit Fokus auf die pädagogische Arbeit der Schule erfolgt.

b. Übertragung auf allgemein bildende Schulen

   Die oben aufgeführten Vorteile treffen im Wesentlichen auch auf die Fremdevaluation allgemein bildender Schulen zu. Nach erfolgreicher Erprobung im beruflichen Schulbereich soll die entsprechende Übertragung auf die allgemein bildenden Schularten erfolgen.

c. Personalausgabenbudgetierung

   Der Enquetekommission scheint die PAB gerade für die beruflichen Schulen ein leistungsfähiges Instrument zu sein, um flexibel und bedarfsgerecht den erweiterten schulischen Anforderungen zu entsprechen.

   Grundvoraussetzung für eine funktionierende PAB ist die uneingeschränkte Unterrichtsversorgung der beruflichen Schulen. Darüber hinaus wird die Landesregierung aufgefordert, die Hemmnisse für eine funktionierende PAB mittels einer fundierten Sachanalyse zu identifizieren und darauf aufbauende passgenaue Lösungen zu entwickeln.

   Daneben soll ein Budget für die bedarfsgerechte Inanspruchnahme von Lehrerfortbildungen eingerichtet werden (siehe Handlungsempfehlung 3.3.13. e).

d. Schulentwicklung als originäre Dienstpflicht

   Die Schulleitungen tragen die Verantwortung für eine gelingende Schulentwicklung. Vor diesem Hintergrund empfiehlt die Enquetekommission das Thema „Schulentwicklung“ und die „Motivation der Lehrkräfte“ für die

Schulentwicklung in das Programm der Führungskräfteentwicklung aufzunehmen.

3.2.3 Einführung des Schulverwaltungsassistenten

Sachstand

Nach dem Schulgesetz (§ 41 SchulG) leitet und verwaltet die Schulleiterin bzw. der Schulleiter die Schule. Einen beträchtlichen Teil der Arbeit der Schulleitung nimmt die originäre Verwaltungstätigkeit an der Schule in Anspruch. Für diese Tätigkeit erhält die Schule Anrechnungsstunden. Die Ausübung einzelner Verwaltungstätigkeiten delegiert die Schulleiterin bzw. der Schulleiter zum Teil an geeignete Lehrkräfte, die dafür Anrechnungsstunden erhalten.

Herausforderung

Zahlreiche Verwaltungstätigkeiten an der Schule könnte eine qualifizierte Verwaltungskraft aufgrund ihrer Ausbildung und Berufserfahrung sachgerechter und effizienter erledigen als eine pädagogisch vorgebildete Lehrkraft. Darüber hinaus gibt es bei der sächlichen Ausstattung von Schulen sowie der selbstständigen Mittelbewirtschaftung (Budgetierung) durch die Schule viele Punkte, die mit dem zuständigen kommunalen Schulträger abgestimmt werden müssen.

Zur Optimierung der Verwaltungsarbeit an Schulen haben das Land und einige kommunale Schulträger bereits in der Vergangenheit die Schulverwaltungsassistenz erprobt (10 Versuche, an denen insgesamt 13 Schulen beteiligt waren).

Dabei hat sich gezeigt, dass der Schulverwaltungsassistent – auch als Bindeglied zwischen der Schule und dem Schulträger – sowohl Aufgaben des Schulträgers als auch der Schule effizient wahrnimmt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Aufgaben der Schule bislang von Schulleiterinnen und Schulleitern bzw. teilweise von Lehrkräften wahrgenommen wurden.

Das Land beteiligte sich in der Erprobungsphase pauschal mit 50 % an den Personalkosten für den Schulverwaltungsassistenten. Kernelemente des Schulversuchs waren die Effizienzsteigerung der Verwaltungstätigkeiten sowie die Schaffung von Freiräumen für die Schulleiterin oder den Schulleiter, der sich mehr dem immer anspruchsvolleren Kerngeschäft der operativ eigenständigen Schule (Leitungsaufgaben, Qualitäts- und Personalentwicklung, pädagogische Innovationen, Außenbeziehungen der Schule) widmen konnte.

Es hat sich gezeigt, dass viele vergleichsweise teure Lehrerwochenstunden der Unterrichtsversorgung zugutekommen anstatt für Verwaltungsaufgaben in Anspruch genommen zu werden.

Grundsätzlich erscheint der Einsatz eines Schulverwaltungsassistenten, der in vielen anderen europäischen Ländern als Verwaltungsleiter die Schulleitung von reinen Verwaltungsaufgaben entlastet, besonders für große Schulen (ab ca. 1.000 Schüler) zweckmäßig. Auf Grund des differenzierten Angebots an Schularten und der umfangreichen, teueren und regelmäßig zu erneuernden Sachausstattung erscheint der Einsatz eines Schulverwaltungsassistenten an beruflichen Schulen besonders sinnvoll.

Handlungsempfehlung

Die Evaluation der Modellversuche hat gezeigt, dass der Schulverwaltungsassistent zu einer deutlichen Effizienzsteigerung führt. Der Schulverwaltungsassistent fand bei allen schulischen und außerschulischen Beteiligten hohe Akzeptanz. Daher erscheint die Ausweitung des Programms der Enquetekommission sinnvoll. Zu berücksichtigen ist, dass die Schulen keinen Ausbau ausschließlich zu Lasten ihrer Ressourcen akzeptieren.

Die Enquetekommission empfiehlt daher der Landesregierung für die mittelgroßen bis großen beruflichen Schulen, den Einsatz von Schulverwaltungsassistenten in der Anstellungsträgerschaft der Schulträger unter 50%iger Kostenbeteiligung des Landes (ab dem Schuljahr 2012/13) vorzusehen.

Im Ergebnis erwartet die Enquetekommission aufgrund der gesammelten Erfahrung an den Modellschulen, dass damit nachhaltig die Unterrichtsqualität gestärkt werden kann, da qualifizierte Lehrkräfte nicht mehr mit berufsfremden Tätigkeiten beschäftigt werden und sich ausschließlich auf den Unterricht konzentrieren können. Zudem sind in der Summe Einspareffekte im Verwaltungsbereich zu erwarten.

3.2.4 Kompetenzanalyse

Sachstand

Vor allem in den Bildungsgängen der Berufsvorbereitung – Berufsvorbereitungsjahr, Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf und Berufseinstiegsjahr – wird die Kompetenzanalyse „Profil AC an beruflichen Schulen“ durchgeführt. Dabei soll insbesondere ein individuelles Stärken- bzw. Schwächenprofil mit Schwerpunkt auf überfachlichen und ausbildungsrelevanten Kompetenzen für alle Schülerinnen und Schüler erstellt werden. Auf diesem Weg wird eine belastbare Basis für individuell ansetzende Fördermaßnahmen gewonnen.

Der Schwerpunkt der Kompetenzanalyse liegt auf überfachlichen Kompetenzen z. B.

- personale Kompetenzen: Ordentlichkeit, Durchhaltevermögen, Selbstständigkeit;

- sozialer Kompetenz: Kommunikationsfähigkeit, Kritikfähigkeit, Teamfähigkeit;

- berufsspezifischer Kompetenz: Wahrnehmung, Instruktionsverständnis bzw. -umsetzung, Werkzeugeinsatz bzw. -steuerung, Messgenauigkeit, Präzision.

Die Kompetenzanalyse ist hochgradig an den von den Betrieben und Kammern eingeforderten Kompetenzen ausgerichtet. Es ist allgemein bekannt, dass die individuelle Ausprägung dieser Kompetenzfelder zu einem wesentlichen Teil den Grad der Ausbildungsreife bestimmt. Ergänzend bietet das Verfahren optional auch Tests zur Bestimmung des Leistungsstands zentraler fachlicher Kompetenzen (Deutsch, Mathematik, Englisch) sowie optional einen Lerntypentest, einen Konzentrationstest, einen Stressfragebogen und einen Wertefragebogen.

Die Kompetenzanalyse „Profil AC an beruflichen Schulen“ bildet zusammen mit der an Werkrealschulen/Hauptschulen und an Förderschulen durchgeführten Kompetenzanalyse „Profil AC an Schulen“ ein einheitliches, in den Kompetenzfeldern abgestimmtes System. Es gewährleistet erstmalig, dass die Schülerinnen und Schüler frühzeitig und nach einem einheitlichen Diagnoseverfahren analysiert werden und so eine aufeinander aufbauende widerspruchsfreie Förderung erhalten können. Alle geschulten Lehrkräfte im Verfahren verfügen über einen gemeinsamen Standard zur Erhebung der überfachlichen Leistungen.

Die Einführung der Kompetenzanalyse „Profil AC an beruflichen Schulen“ in den drei berufsvorbereitenden Schularten erfolgt seit April 2008 im Rahmen eines ESF-Projekts. Dies hatte u. a. zur Folge, dass das Analyseverfahren „Profil AC an beruflichen Schulen“ im Umfang reduziert und damit weit besser an die Rahmenbedingungen eines schulischen Bildungsgangs angepasst werden konnte.

Nach den bisherigen Erfahrungen werden mit der Kompetenzanalyse „Profil AC an beruflichen Schulen“ die gesteckten Ziele weitgehend erreicht. Die Lehrkräfte erhalten ein aussagefähiges Diagnoseergebnis für jede Schülerin und jeden Schüler. Sie stellen damit eine gesicherte Basis für ihre anschließenden individuellen Fördermaßnahmen dar. Sie profitieren durch ihre Qualifizierung in Beobachtung, Beurteilung und Rückmeldung auch für jeglichen anderen Unterricht, indem sie individuelle Zugänge zum Schüler deutlicher wahrnehmen und entsprechende Lernangebote bereit stellen können.

Eine weitere positive Wirkung des Verfahrens ist in den Rückmeldungen der Schülerinnen und Schüler abzulesen. Diese werten die Zeit als äußerst positiv, die sich die Lehrkräfte im Verfahren sowie in den regelmäßigen Gesprächen für sie persönlich nehmen. Daraus entsteht eine sehr positive Rückwirkung auf die Lernmotivation.

Herausforderung

Die Kompetenzanalyse ermöglicht ein individuelles Schülerprofil, das eine klare Aussage über vorhandene Stärken und Schwächen macht. Das Schülerprofil kann in einem Abgleich mit allgemeinen Anforderungen der Berufswelt den Berufswahlhorizont der Schülerinnen und Schüler weiten.

Allerdings ermöglicht ein so erstelltes Schülerprofil keine unmittelbare Zuordnung zu einem bestimmten Berufsfeld oder Beruf. Dies ist aber auf der Grundlage dieses Profils auch kaum möglich – noch wünschenswert. Die Aufgabe des Schülerprofils als integraler und zugleich zentraler Bestandteil des Förderverfahrens ist es, eindeutige Hinweise für eine schülerindividuelle Förderung zu geben. Auf dieser Grundlage kann die berufliche Schule den Schülerinnen und Schülern bestimmte Förderschwerpunkte festgelegen und dabei auch einen Ausbildungswunsch berücksichtigen.

Erst der Förderprozess gibt Aufschluss darüber, ob Schülerinnen und Schüler noch nicht in ausreichendem Umfang über Kompetenzen verfügen, die für einen Ausbildungsberuf erforderlich sind. Es zeigt sich dabei auch, ob sie motivations- bzw. begabungsbedingt den erforderlichen Kompetenzstand nicht erreichen.

Der Förderprozess hat das grundsätzliche Ziel „allgemeine Ausbildungsreife“. Bei Vorliegen eines konkreten Berufswunschs können dessen notwendige

Grundkompetenzen als Zielgrößen für den Förderprozess herangezogen werden.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission hat in zahlreichen Anhörungen und Gesprächen wahrgenommen, dass junge Menschen oftmals ganz spezifische Schwierigkeiten für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben überwinden müssen. Das Instrument der Kompetenzanalyse kann dabei sehr hilfreiche sein, da es zielgerichtete Unterstützungsmaßnahmen ermöglicht. Aus diesem Grund gibt die Enquetekommission nachstehende Handlungsempfehlungen ab:

a. Die derzeit angewandte Kompetenzanalyse sollte dahingehend ergänzt werden, dass in Zusammenarbeit mit den Kammern und der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit Anforderungsprofile für die wichtigsten Berufe bzw. Berufsfelder entwickelt werden können. Darüber hinaus bedarf es einer Aktualisierung in regelmäßigen Abständen der Kompetenzanalyse Profil AC, damit die Lehrkräfte sie als verlässliche Plangrößen im Förderverfahren einsetzen können.

b. Die Kompetenzanalyse „Profil AC an beruflichen Schulen“ wird derzeit verpflichtend an mindestens einer Klasse pro BEJ-Standort in den ersten vier Wochen des Schuljahres durchgeführt. Die Enquête-Kommission empfiehlt, dass die Kompetenzanalyse zusammen mit einem darauf aufbauenden individuellen Förderprozess mittelfristig an allen berufsvorbereitenden Bildungsgängen (BEJ, VAB und BVJ) als Teil der Ausbildung verpflichtend durchgeführt werden soll.

3.2.5 Individuelle Förderung

Sachstand

Die individuelle Förderung der Schülerinnen und Schüler in beruflichen Bildungsgängen ist ein Aufgabenfeld, das zunehmende an Bedeutung gewinnt. Eine erfolgreiche gesellschaftliche und berufliche Integration von Schülerinnen und Schülern mit Lern- und Leistungsproblemen oder Behinderungen wird durch diesen pädagogisch-didaktischen Ansatz gefördert. Davon profitieren junge Menschen aus bildungsfernen Schichten mit und ohne Migrationshintergrund.

Die Schülerinnen und Schüler mit ihren individuellen Stärken und Schwächen stehen dabei im Zentrum des Handelns im Unterricht. Ausgangspunkt unterrichtlichen Handelns ist ihr jeweils erreichtes Niveau an fachlichen und überfachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten. Über einen individuellen Förderplan werden Schülerinnen und Schüler zum Ziel des Bildungsgangs, z. B. im BVJ/VAB zur Ausbildungsreife und gegebenenfalls zum Hauptschulabschluss geführt.

Kernelemente individueller Förderung ist die Differenzierung im Unterricht, um verschiedene Lernvoraussetzungen angemessen zu berücksichtigen. Dem geht eine fundierte Analyse voraus, durch die erst eine bewusste Orientierung an den Stärken der einzelnen Schülerinnen und Schüler ermöglicht wird. Gerade die Ausrichtung an den Stärken bewirkt eine allgemeine Steigerung der Lernmotivation, was eine wesentliche Voraussetzung für den kontinuierlichen

Lernprozess darstellt. Außerunterrichtliche Förderangebote, z. B. durch Jugendberufshelfer, Jugendsozialarbeit an Schulen oder außerschulische Partner, erweitern die Fördermöglichkeiten durch außerschulische Impulse.

Das Förderprinzip der „individuellen Förderung“ ist an den beruflichen Schulen vor allem in den Bildungsgängen der Berufsvorbereitung (BVJ/VAB, BEJ), der Kooperation Förderschule – Berufsvorbereitungsjahr, eingeführt. Auf der Grundlage der Ergebnisse der „Kompetenzanalyse Profil AC“ wird hier mit den Schülerinnen und Schülern ein individueller Förderplan i. d. R. mit Schwerpunkt auf der Förderung überfachlicher Kompetenzen aufgestellt.

Eine wichtige Rolle im Kontext individueller Fördermaßnahmen spielt auf dieser Ebene das verpflichtende Betriebspraktikum, das die Schülerinnen und Schüler mit den betrieblichen Anforderungen konfrontiert und sie an ihnen wachsen lässt.

Umfangreiche Fortbildungsangebote und -materialien unterstützen die beruflichen Schulen bei der Entwicklung eines Umsetzungskonzepts „Individuelle Förderung“.

Herausforderungen

Individuelle Förderung spielt als Förderansatz im Bereich leistungsschwächerer und benachteiligter Schülerinnen und Schüler eine wichtige Rolle, ist jedoch keinesfalls darauf beschränkt. Schulen sehen sich heute immer stärker einer gesellschaftlichen Erwartungshaltung gegenüber, der zufolge schulische Bildung alle Schülerinnen und Schüler zur Entfaltung ihres individuellen Leistungspotentials führen soll. Der sich abzeichnende Fachkräftemangel wird diese allgemeine Erwartungshaltung durch konkrete Forderungen von Seiten der Wirtschaft noch verstärken.

Die beruflichen Schulen leisten einen wesentlichen Beitrag zur Ausschöpfung des individuellen Leistungspotentials – bedürfen aber zur Zielerreichung auch der Unterstützung aus Gesellschaft, Wirtschaft und vor allem der Eltern. Um möglichst viele junge Menschen auf ein erfolgreiches Berufsleben vorzubereiten, muss individuelle Förderung ein Bestandteil des Bildungsangebots aller Bildungsgänge an beruflichen Schulen werden. Individuelle Förderung als Unterrichtsprinzip kann einen wichtigen Beitrag zur notwendigen weiteren Entkoppelung des ungünstigen Zusammenhangs von sozialer Herkunft und Bildungserfolg leisten.

Individuelle Förderung bietet deutliche Chancen für die Schul- und Unterrichtsentwicklung:

- Der individuelle Blick auf die einzelnen Schülerinnen und Schüler lässt die Lehrkräfte ihre Schülerinnen und Schüler genauer und differenzierter wahrnehmen. Dadurch verbessert sich die Schüler-Lehrer-Beziehung und zugleich nimmt die Schülermotivation zu;

- Die erfolgreiche Umsetzung individueller Förderung bedarf schülerzentrierter Lernprozesse. Dabei wird die Lehrkraft vom Wissensvermittler zum Lernberater.

- Als erfolgversprechend scheint die Verbindung von individueller Förderung und Ganztagesangebot. Dabei können Jugendberufshelfer und Ehrenamtliche wertvolle Unterstützung leisten. Mit den verschiedenen

Ehrenamtsprogrammen (Jugendbegleiter, Lernbegleiter) konnte bereits gezeigt werden, dass ein großes Reservoir an bürgerschaftlich engagierten Personen vorhanden ist, die Schülerinnen und Schüler sehr wirksam unterstützen können.

Damit das grundsätzliche Unterrichtsprinzip der individuellen Förderung an den beruflichen Schulen gelingen kann, bedarf es einer entsprechenden Verankerung in der Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte.

Handlungsempfehlungen

Die Enquetekommission erkennt die Chancen und Möglichkeiten der individuellen Förderung. Sie gibt dazu nachstehende Handlungsempfehlung ab:

a. Es sollen die Möglichkeiten noch weiter verbessert werden, dass Lehrkräfte gelingende schülerzentrierte Lernprozesse initiieren können.

b. Individuelle Förderung soll als pädagogisch-didaktischer Grundsatz auf weitere berufliche Bildungsgänge, wie z. B. die Berufskollegs und die beruflichen Gymnasien, ausgeweitet werden. Die Frage eventuell notwendig werdender Ergänzungsstunden ist zu prüfen.

c. Lehrkräfte sollten auf die veränderten methodisch-didaktischen Anforderungen im Rahmen von Lehrerfortbildungen vorbereitet werden.

3.2.6 Transparenz beruflicher Bildungsangebote

Sachstand

Das differenzierte System der beruflichen Bildung in Baden-Württemberg wird über mehrere Kommunikationswege dargestellt. So wurden bereits zwei Broschüren aufgelegt, um die Bildungswege zu veranschaulichen:

- „Berufliche Bildung“ (Stand November 2007),

- „Spektrum Schule. Bildungswege in Baden-Württemberg“, Kap. „Berufliche Schulen“ (derzeit wird eine aktualisierte Neuauflage vorbereitet).

Eine Darstellung der Möglichkeiten der beruflichen Bildung liefert auch die jährlich aktualisierte Regionalschrift „Infos zur Berufsausbildung“ der Bundesagentur für Arbeit. Die Aktualisierung des Kapitels über die Schulen in Baden-Württemberg erfolgt hier in Zusammenarbeit mit dem KM.

Außerdem sind vielfältige Informationen über das System der beruflichen Bildung und die einzelnen Schularten für die interessierte Öffentlichkeit im Internet bereitgestellt. Hierzu dienen zum Beispiel folgende Portale:

- das Kultusportal des KM,

- service-bw, das Verwaltungsportal für das Land Baden-Württemberg (Unterkapitel „Berufliche Schulen“).

Herausforderung

Bei den Darstellungen des Systems überwiegt die Orientierung an den einzelnen beruflichen Schularten, die teilweise sehr detailgetreu angelegt sind. Interessierte Leserinnen und Leser können sich so zwar einen umfassenden Überblick über das System und manchmal auch einen sehr detaillierten Blick in die Tiefe verschaffen.

In der Praxis, insbesondere von Eltern und Schülerinnen und Schülern, die auf der Suche nach einer Berufsausbildung sind, dürfte jedoch folgende Fragestellung im Mittelpunkt stehen:

- Welche berufliche und schulische Qualifikation kann mein Kind / kann ich mit meinen Voraussetzungen (derzeitiger Schulabschluss, Abschlussnoten, Zeit, die ich investieren möchte) erreichen?

- Wie sehen mögliche Wege zu meinem Bildungs- und Berufsziel aus?

- Wo kann ich meinen Bildungsweg fortsetzen?

Handlungsempfehlung

Aus Sicht der Enquetekommission ist die Transparenz der Bildungsangebote beruflicher Schulen eine wichtige Grundvoraussetzung, damit junge Menschen ihren individuellen Bildungsweg planen können. Vor diesem Hintergrund erkennt die Enquetekommission verschiedene Entwicklungsmöglichkeiten und gibt dazu nachsehende Empfehlungen ab.

a. Bei der Überarbeitung von Darstellungen bzw. bei deren Neugestaltung sollte verstärkt auf Verständlichkeit und Einfachheit der Darstellung sowie auf eine erhöhte Zielgruppenorientierung Wert gelegt werden. Zudem könnten visuelle Kommunikationsmittel (Grafiken und Tabellen) stärker zur Anwendung kommen.

   In webbasierten Darstellungen könnte die Differenzierung der Informationsdarstellung auf mehrere Textebenen (Hypertextstruktur) die Informationslast einzelner Seiten reduzieren. Hilfreich wären hier Kommunikations- und Darstellungsrichtlinien („Stilkunde“), die allen Verfassern von Textbausteinen zur Verfügung stehen.

b. Neben einer umfassenden Überblicksbroschüre wie „Berufliche Bildung“ könnten auch kürzere Darstellungen in Form von „Flyern“ zu einzelnen Schularten aufgelegt werden. Die Darstellungen könnten auch Biografien beispielsweise von bekannten Persönlichkeiten enthalten, die diese Schulart besucht haben.

c. Aufbau eines internetbasierten interaktiven „Bildungs-Navis“, bei dem der Jugendliche seine individuellen Voraussetzungen und seine Zielsetzungen eintragen können sollte. Das „Bildungs-Navi“ sollte dem Nutzer verschiedene Bildungswege aufzeigen, die von seinem Ausgangspunkt zu seinem individuellen Ziel führen.

   Der Vorteil läge darin, dass so die Transparenz des differenzierten Bildungssystems erhöht würde. Mit dem „Bildungs-Navi“ könnte die hohe Flexibilität des Systems auf eine sehr praktische und hilfreiche Art den jungen Menschen veranschaulicht werden. Ein Beispiel für eine interaktive

Plattform liefert das „Berufe-Universum“ der Bundesagentur für Arbeit (www.planet-beruf.de/BERUFE-Universum.119.0.html).

d. Eine gezielte Kampagne könnte die Bedeutung und Leistungen der beruflichen Bildung für das Bildung insgesamt sowie den Berufs- und Arbeitsmarkt noch stärker ins öffentliche Bewusstsein rücken. Bei dieser Kommunikationsstrategie könnte die Frage im Zentrum stehen: Was leisten die beruflichen Schulen:

   - Sie vermitteln Jugendlichen und jungen Erwachsenen berufliche Qualifikationen und eröffnen ihnen Wege in den Arbeitsmarkt;

   - Sie ermöglichen Schülerinnen und Schülern, höhere allgemein bildende Abschlüsse zu erwerben und so über eine höhere Bildung sozial aufzusteigen;

   - Sie helfen, das Begabungspotenzial der Gesellschaft besser auszuschöpfen;

   - Sie sind ein wesentlicher Bestandteil der Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

   - Sie sichern die Perspektiven der jungen Generation und den Fachkräftebedarf der Wirtschaft.

   Ein grundlegendes Anliegen der Enquetekommission ist es, die Wahrnehmung der Bedeutung der beruflichen Schulen nachhaltig zu verbessern. Mit einer gezielten Kommunikationsstrategie könnten die Leistungen der beruflichen Schulen für Wirtschaft und Gesellschaft verstärkt ins öffentliche Bewusstsein gerückt werden.

3.2.7 Dualisierung der berufsvorbereitenden Schularten

Sachstand

Zu den berufsvorbereitenden Schularten zählen in Baden-Württemberg das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), das Berufseinstiegsjahr (BEJ) sowie das Vorbereitungsjahr Arbeit und Beruf (VAB).

Für die berufsvorbereitenden Schularten gelten nachstehende Regelungen:

BVJ-Pflicht

Mit Ausnahme von vier Stadt- und Landkreisen besteht in Baden-Württemberg flächendeckend die Pflicht zum Besuch des Berufsvorbereitungsjahrs (BVJ) für Jugendliche, die im Anschluss an die allgemeine Schulpflicht keine Ausbildung aufnehmen oder keinen anderen schulischen Anschluss haben:

- Jugendliche mit Hauptschulabschluss absolvieren ihre BVJ-Pflicht durch Besuch des Berufseinstiegsjahres (BEJ),

- Jugendliche ohne Hauptschulabschluss besuchen in der Regel ein BVJ oder Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf (VAB).

Berufsvorbereitende Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit

Diese sind auf Grund des Vorranges der BVJ-Pflicht erst im Anschluss an den Besuch eines BVJ, VAB oder BEJ für die Jugendlichen verfügbar.

Herausforderung

Die Schülerzahlen im Bereich des BVJ und BEJ sind hochgradig von der allgemeinen Lage am Ausbildungsmarkt abhängig. Infolge dessen stiegen in den letzten Jahren die Schülerzahlen erheblich an. Aktuell ist ein Rückgang der Gesamtschülerzahlen der berufsvorbereitenden Schularten auf Grund der sinkenden Schülerzahlen an den Hauptschulen und einer entspannteren Situation auf dem Ausbildungsmarkt zu verzeichnen.

Parallel zum demografisch bedingten Schülerzahlrückgang wird mit der Einführung der Werkrealschule mit der erstmaligen Umsetzung des zehnten Schuljahres ein weiterer deutlicher Abnahmeeffekt im BEJ eintreten. Insbesondere leistungsstärkere Schülerinnen und Schüler des derzeitigen BEJ haben eine aussichtsreiche Perspektive, zukünftig das zehnte Jahr der Werkrealschule besuchen zu können.

Die Schülerschaft der berufsvorbereitenden Bildungsgänge weist einen hohen Unterstützungsbedarf auf. Insbesondere in den Fächern Deutsch und Mathematik ist dieser deutlich erkennbar. Hinzu kommen spezifische Auffälligkeiten im Sozialverhalten.

Die beruflichen Schulen erbringen in diesen Schularten zudem eine hohe integrative Leistung. Der Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist in den genannten Bildungsgängen überproportional hoch.

Eine zusätzliche Herausforderung stellt für die Lehrkräfte in den berufsvorbereitenden Bildungsgängen die oftmals unzureichende Motivation der Schülerinnen und Schüler dar. Die häufig ausbleibende Anschlussperspektive wirkt sich hochgradig leistungshemmend auf die Schülerinnen und Schüler aus. Auch die pädagogische Ausgestaltung der Bildungsgänge kann dies nur sehr begrenzt kompensieren, zumal diese Jugendlichen nicht selten auch eine gewisse „Schulmüdigkeit“ aufweisen.

Ein auffallender Indikator ist, dass gegenwärtig die Übergangsquoten in eine Ausbildung nach dem BVJ und BEJ trotz Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt rückläufig sind. So besuchen rund 40 % der Absolventinnen und Absolventen des BVJ und rund 15 % der Absolventinnen und Absolventen des BEJ im Anschluss an den Bildungsgang eine berufsvorbereitende Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit.

Um dieser Entwicklung entgegen zu wirken scheint der Enquetekommission eine Erhöhung der praktischen Lerninhalte bei gleichzeitiger Reduzierung der theoretischen Inhalte ein richtiger Schritt zu sein. Jedoch besteht hierfür die Herausforderung, dass in ausreichendem Umfang betriebliche Praktikumsplätze seitens der Wirtschaft angeboten werden müssten.

Handlungsempfehlung

Warteschleifen sollen weitestgehend vermieden werden. Daher sollen ausbildungsreife Jugendliche möglichst direkt eine Ausbildung beginnen. Allerdings

besteht bei manchen jungen Menschen das Problem, dass ihnen oftmals nicht der direkte Übergang in eine duale Ausbildung gelingt.

Die Enquetekommission macht hierfür unterschiedliche Ursachen aus. So können mangelnde mathematische und sprachliche Kompetenzen den Übergang behindern – hinzu kommen aber oftmals fehlende Konzentrationsfähigkeit, mangelnde Ausdauer sowie verschiedenste Problemlagen im häuslichen Umfeld bzw. mit der Ausbilderin oder dem Ausbilder. Die Auszubildenden sind zum Teil nicht in der Lage, in der Berufsschule dem Unterricht zu folgen, was die Tendenz zum Ausbildungsabbruch erhöht.

Um für diese Jugendlichen einen Start in ein erfolgreiches Berufsleben zu ermöglichen gibt die Enquetekommission nachstehenden Handlungsempfehlungen ab:

a. Dualisierung der berufsvorbereitenden Bildungsgänge

   BVJ, BEJ und VAB werden oftmals zum sogenannten „Übergangssystem“ gerechnet, in dem Jugendliche, die keinen dualen Ausbildungsplatz finden, zeitraubende „Warteschleifen“ durchlaufen. Eine Dualisierung dieses Bereichs eröffnet leistungsschwächeren bzw. schulmüden jungen Menschen die Chance für einen gelingenden Start ins Berufsleben. Zudem können Schüler im BVJ bzw. VAB auf diesem Weg auch höhere Bildungsabschlüsse (Hauptschulabschluss) erlangen.

b. Betriebspraxis zur Förderung der Lernmotivation

   Um schwache Schülerinnen und Schüler noch besser zu fördern und zusätzliche Bildungsreserven zu mobilisieren bedarf es einer systematischen Weiterentwicklung. Dabei ist sich die Enquete bewusst, dass sogenannte „Schulmüdigkeit“ gerade bei vermeintlich leistungsschwächeren Schülerinnen und Schülern eine erhebliche Herausforderung darstellt.

   Ein theorielastiger Unterricht wirkt sich meist zusätzlich demotivierend auf die Jugendlichen aus. Die Enquete erkennt einen Ausweg, indem Jugendlichen der Raum gegeben wird, verstärkt positive betriebspraktische Erfahrungen zu sammeln.

   Dazu bedarf es größerer und kontinuierlicherer Zeitfenster, in denen Schülerinnen und Schüler berufsvorbereitender Bildungsgänge in Betrieben lernen können. Eine anschauliche berufspraktische Tätigkeit im regulären Betriebsablauf kann dazu beitragen, dass Jugendliche den Sinn einer Ausbildung und des Schulbesuchs erkennen. Insbesondere besteht die große Chance, dass Jugendliche durch betriebliche Erfolgserlebnisse wieder neue Lernmotivation erlangen.

   Die Wirtschaft als natürlicher Kooperationspartner der beruflichen Schulen ist deshalb gefordert, diesen vermeintlich leistungsschwächeren Schülerinnen und Schülern eine Entwicklungsperspektive zu eröffnen. Mit einer Dualisierung der berufsvorbereitenden Bildungsgänge – mit mindestens zwei festen Praxistagen pro Woche – bekommen Betriebe die notwendige Planungssicherheit und können die Jugendlichen an diesen Tagen fest in den internen Betriebsablauf integrieren.

   Primärer Ansprechpartner für die Dualisierung der berufsvorbereitenden Bildungsgänge ist die Wirtschaft. In Ergänzung können ggf. soziale Einrichtungen, öffentliche Wirtschaftsbetriebe u. ä. einbezogen werden. Im Einzel-

fall können auch überbetriebliche Ausbildungsstätten als mögliche Partner gewonnen werden.

c. Aufbau eines Unterstützungssystems

Ein zielgerichtetes Unterstützungssystem kann den Jugendlichen und den Betrieben helfen, dass die praktischen Tätigkeiten im betrieblichen Umfeld erfolgreich genutzt werden können.

Das Unterstützungssystem sollte möglichst effizient und effektiv die Schülerinnen und Schüler auf ihrem individuellen Lernweg begleiten. Dabei erkennt die Enquetekommission verschiedentliche Ansatzpunkte, die teilweise kombiniert werden können:

- Lehrkräfte, die an den unterrichtsfreien Tagen die Schülerinnen und Schüler im Betrieb besuchen. Im Dialog mit Ausbilderinnen und Ausbildern kann ein individueller Förderbedarf ermittelt werden;

- Berufsbegleiterinnen und Berufsbegleiter, die den Jugendlichen als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Seite stehen;

- passgenaue Lernhilfe durch Lehrkräfte bei Lerndefiziten im Lesen, Schreiben und Rechnen.

Die Landesregierung wird aufgefordert ein tragfähiges Konzept zu entwickeln und dem Landtag bis zum 30. Juli 2011 hierüber zu berichten. In die Entwicklung sollen möglichst frühzeitig Vertreter der Wirtschaft einbezogen werden.

Ein erster Umsetzungsschritt soll nach Möglichkeit zum Schuljahr 2011/12 erfolgen.

3.2.8 Bedarfsgerechter Kapazitätsausbau der beruflichen Gymnasien

Sachstand

Die beruflichen Gymnasien eröffnen Schülerinnen und Schülern mit mittlerem Bildungsabschluss die Chance, die allgemeine Hochschulreife zu erwerben. In den vergangenen zehn Jahren wurden die Kapazitäten der beruflichen Gymnasien um über 160 Klassen – rund ein Drittel – aufgestockt. Ein weiterer bedarfsgerechter Ausbau wurde vom Landtag Baden-Württemberg am 19. März 2009 beschlossen.

Mit der parallelen Anpassung der Profile an die sich wandelnden Bedürfnisse der Wirtschaft und Gesellschaft erhöhte sich gleichzeitig die hohe Attraktivität der Schulart. Die zuletzt eingeführten neue Richtung „Biotechnologisches Gymnasium“, die Weiterentwicklung vom Sozialpädagogischen zum „Sozialwissenschaftlichen Gymnasium“ und das Profil „Technik und Management“ am Technischen Gymnasium trugen maßgeblich zu einer weiteren Steigerung der Nachfrage bei.

Das berufliche Gymnasium gewährt in hohem Maße die Durchlässigkeit im baden-württembergischen Schulsystem. So kann jeder junge Mensch seinen individuellen Bildungsweg gehen.

Herausforderung

Die Nachfrage nach Schulplätzen ist aufgrund der hohen Attraktivität der Schulart weiter angestiegen. Dabei ist aktuell insbesondere ein hoher Zuwachs der Bewerberzahl für das Sozialwissenschaftliche Gymnasium – parallel zur deutlichen Erhöhung der Standortzahl – erkennbar.

Die Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Gymnasien sind für den Arbeitsmarkt besonders attraktiv, da die allgemeine Hochschulreife sowohl mit einer hohen Allgemeinbildung als auch mit einer fachtheoretischen und fachpraktischen Bildung verbunden ist. Häufig setzen diese Abiturientinnen und Abiturienten ihren beruflichen Werdegang mit einem Studium fort.

Handlungsempfehlung

Ein weiterer bedarfsgerechter Ausbau der Schulplätze an den beruflichen Gymnasien – wie bereits vom Landtag am 19. März 2009 beschlossen – scheint der Enquetekommission ein zielführender Weg zu sein. Mit Blick auf den sich weiter verschärfenden Fachkräftemangel – insbesondere im MINT-Bereich – ist ein ausgewogenes Verhältnis zwischen dem Bewerberinteresse und dem Bedarf seitens der Abnehmer anzustreben.

Das baden-württembergische Motto „kein Abschluss ohne Anschluss“ findet hier seine Entsprechung.

3.2.9 Neues Profil am Technischen Gymnasium

Sachstand

Die Kapazitäten der beruflichen Gymnasien wurden in den vergangenen 10 Jahren um rund ein Drittel ausgebaut. Ursächlich für diese wachsende Attraktivität der Schulart ist u. a., dass die Richtungen und Profile der Beruflichen Gymnasien sukzessive an die sich wandelnden Bedürfnisse der Wirtschaft und Gesellschaft angepasst bzw. neu konzipiert wurden. So wurden z. B. im hauswirtschaftlichen Bereich die Richtung „Biotechnologisches Gymnasium“ eingeführt und das Sozialwissenschaftliche Gymnasium' weiterentwickelt.

Mit Blick auf die Gewinnung von Nachwuchskräften im Ingenieurbereich wurden im Technischen Gymnasium neben dem klassischen Profil „Technik“ drei neue Profile eingeführt: „Gestaltungs- und Medientechnik“, „Informationstechnik“ sowie „Technik und Management“. Erfreulich ist dabei die Entwicklung, dass zunehmend Schülerinnen den Weg ans Technische Gymnasium finden.

Herausforderung

Nachhaltiges Wirtschaften, umweltbewusstes Handeln und die Zukunftsbranche „ökologische Technik“ setzen umfassende Kenntnisse über naturwissenschaftliche Grundlagen und deren Zusammenwirken in den produktiven Systemen voraus. Insbesondere der Wachstumsmarkt der Umwelttechnologie bedarf hochqualifizierter Fachkräfte im gewerblich-technischen bzw. naturwissenschaftlichen Bereich.

In diesem Zusammenhang besteht eine grundlegende Aufgabe des Landes darin, leistungsstarke Schülerinnen für das Erlernen eines sogenannten MINT-Berufs zu begeistern.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission empfiehlt:

a. Entwicklung eines Profils „Umwelttechnik“ am TG

Am Technischen Gymnasium soll das neue Profil „Umwelttechnik“ eingerichtet werden. Das neue Profil soll umfassende naturwissenschaftliche Grundlagen in technologischen Anwendungen mit ausgewählten Technologiebereichen verknüpfen. Hierzu sollen differenzierte Einblicke in die zugrunde liegende Technik vermittelt werden. Mit diesem innovativen Profil sollen gesellschaftlich relevante Zukunftsfelder in den Bereichen Umweltschutz, Nachhaltigkeit, Ökologie und erneuerbare Energien erschlossen werden und so deren zunehmender Bedeutung in der Gesellschaft Rechnung tragen.

Das Ziel dieses neu zu entwickelnden Projektes soll es sein, den Schülerinnen und Schülern solide technische und naturwissenschaftliche Grundkenntnisse zu vermitteln. Daneben soll deren Bewusstsein für Nachhaltigkeit und den umweltschonenden Einsatz der Technik wachsen.

b. Bildungsgehalt

Wie bei allen Profilen des beruflichen Gymnasiums soll auch hier ein sechsstündiges Profilfach den „Markenkern Umwelttechnik“ bilden. Inhaltlich sollen dabei ausgewählte technische Themen wie der Einsatz erneuerbarer Energien (Solarenergie, Windkraft, Erdwärme u. a.) sowie der Umgang mit Brennstoffzellen und neuen Speichertechnologien sowie der Ressourcen schonende Einsatz von Energiequellen im Bereich der Gebäudetechnik und der Automobilindustrie (Mobilitätskonzepte usw.) im Mittelpunkt stehen. Die nahezu allgegenwärtigen Rahmenbedingungen der knapper werdenden Ressourcen, deren schonende Verwendung und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Umwelt vor dem Hintergrund korrekter technisch-naturwissenschaftlicher Grundlagen sollen in diesem Kontext differenziert betrachtet werden.

Neben den originär technischen Themen können in diesem Profil auch nicht technische Aspekte wie Subventionen, Förderprogramme, Produktionsbedingungen u. ä. Berücksichtigung finden.

c. Zeitschiene

Das neue Profil „Umwelttechnik“ soll zunächst ab dem Schuljahr 2011/12 an einigen Modellstandorten erprobt und dann sukzessive ausgebaut werden. Ab dem Schuljahr 2012/13 soll das Profil „Umwelttechnik“ bis zur Flächendeckung ausgebaut werden.

Der sukzessive Ausbau soll nachfrageorientiert erfolgen. Der attraktive Markenkern „Umwelttechnik“ soll insgesamt mehr junge Menschen – insbesondere mehr Schülerinnen – für die Technik und Naturwissenschaft begeistern.

3.2.10 Bedarfsgerechter Kapazitätsausbau der Berufsoberschule

Sachstand

Die Berufsaufbauschule und die Berufsoberschule sind Einrichtungen des sogenannten zweiten Bildungsweges. Sie haben keine Altersbeschränkung für motivierte und engagierte Bewerberinnen und Bewerber, setzen jedoch für die Aufnahme eine abgeschlossene Berufsausbildung oder entsprechende Berufstätigkeit voraus.

Die Berufsaufbauschule (Mittelstufe der Berufsoberschule) führt Schülerinnen und Schüler mit Hauptschulabschluss und abgeschlossener Berufsausbildung zum mittleren Bildungsabschluss.

Die Oberstufe der Berufsoberschule bietet Schülerinnen und Schülern mit qualifiziertem mittleren Bildungsabschluss, Berufsschulabschluss und Berufsausbildungsabschluss die Chance zum Erwerb der fachgebundenen Hochschulreife (mit einer Fremdsprache) oder der allgemeinen Hochschulreife (mit zwei Fremdsprachen).

Herausforderung

Die Oberstufe der Berufsoberschule gewinnt – auf zahlenmäßig relativ niedrigem Niveau – an Bedeutung. So haben sich die Schüler- und Klassenzahlen innerhalb von zehn Jahren bis zum Schuljahr 2009/10 nahezu verdoppelt: An insgesamt 23 Standorten werden 1.763 Schülerinnen und Schüler in 73 Klassen beschult.

Die Absolventinnen und Absolventen der Berufsoberschule sind für den Arbeitsmarkt besonders attraktiv, da sie bereits über einschlägige Berufserfahrung verfügen und häufig nach Abschluss der Berufsoberschule noch ein Studium anschließen.

Handlungsempfehlung

Nach Einschätzung der Enquetekommission kann durch einen weiteren bedarfsgerechten Standortausbau der Berufsoberschulen ein landesweit erreichbares Angebots des zur allgemeinen Hochschulreife führenden zweiten Bildungsweges geschaffen werden.

Die Enquetekommission fordert daher die Landesregierung auf, einen bedarfsgerechten Ausbau der Berufsoberschulen weiterhin zu sichern, damit auch künftig das baden-württembergische Motto „Kein Abschluss ohne Anschluss“ gilt.

3.2.11 Seminarkurs in allen beruflichen Vollzeitschularten

Sachstand

Für Schülerinnen und Schüler der beruflichen Gymnasien besteht die Möglichkeit, einen Seminarkurs zu belegen, dessen fächerübergreifende Themenstellung sich am Profil des jeweiligen beruflichen Gymnasiums orientieren soll. Im

Rahmen des Seminarkurses sollen die Schülerinnen und Schüler lernen, wissenschaftspropädeutisch zu arbeiten und übergeordnete Kompetenzen zu erwerben. Der Seminarkurs schließt mit einer schriftlichen Dokumentation sowie einem Kolloquium ab und kann in das Abitur eingebracht werden.

Neben dem Seminarkurs an den beruflichen Gymnasien sind bereits heute schon an vielen beruflichen Bildungsgängen vergleichbare Angebote eingeführt, die entsprechend der Stundentafel von allen Schülerinnen und Schülern verpflichtend zu belegen sind und deren Ergebnisse im Zeugnis ausgewiesen werden.

Dabei handelt es sich um selbstständig anzufertigende Projektarbeiten, mit denen die Schülerinnen und Schüler nachweisen sollen, dass sie die erworbenen Schlüsselqualifikationen in der Praxis anwenden können. Darüber hinaus sollen sie fächerübergreifend denken und arbeiten lernen sowie die gewonnenen Arbeitsergebnisse angemessen präsentieren können. Entsprechende Angebote bestehen bereits an folgenden beruflichen Bildungsgängen:

- Projektarbeit: Berufsoberschule; Berufskollegs für technische Assistenten

- Technikerarbeit: Zweijährige Fachschule für Technik

- Gestalterarbeit: Zweijährige Fachschule für Gestaltung

- Betriebswirtarbeit: Zweijährige Fachschule für Wirtschaft

Zudem sind in verschiedenen Schularten wie in der Fachschule für Sozialpädagogik, der zweijährigen Fachschule für Altenpflege, der Fachschule für Organisation und Führung und der Fachschule für Weiterbildung in der Pflege die Anfertigung einer Facharbeit für alle Schülerinnen und Schüler verbindlich vorgeschrieben. Diese Arbeit ist in einem bestimmten Fach oder einem Handlungsfeld anzufertigen. Dabei sollen die Schülerinnen und Schüler anhand von Fallbeispielen die erworbenen Kenntnisse berufsbezogen zur Anwendung bringen. Die Benotung der Arbeit geht ins Zeugnis ein.

Neben den vorgeschriebenen schriftlichen Dokumentationen sind jeweils eine Präsentation bzw. ein Kolloquium Bestandteil der Arbeit.

Mit der Einführung des Faches „Projektkompetenz“ z. B. an der Berufsschule, an den zweijährigen Berufsfachschulen oder den Berufskollegs I und II, sind an weiteren beruflichen Bildungsgängen Angebote zum Erwerb übergeordneter Kompetenzen im Sinne von Schlüsselkompetenzen verbindlich eingeführt worden.

Herausforderung

Die Arbeitswelt entwickelt sich immer schneller hin zu noch anspruchsvolleren und komplexeren Berufstätigkeiten. Dabei steigen insbesondere die Anforderungen im fachtheoretischen und fachpraktischen Bereich sukzessive an. Eine wesentliche Aufgabe der beruflichen Schulen ist es daher, die jungen Menschen in zunehmendem Maße auf die sich wandelnde Arbeitsweise der Berufswelt vorzubereiten.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission nimmt wahr, dass die Anforderungen an die Schülerinnen und Schüler einem kontinuierlichen Wandel unterliegen. Dabei verstetigt sich allerdings die Tendenz, dass die Komplexität der Berufswelt unvermindert zunimmt. Für die beruflichen Schulen bedeutet dies, dass die Absolventinnen und Absolventen in verstärktem Maße mit methodischen Großformen wie Seminarkurs, Projektarbeit oder vergleichbaren Arbeiten vertraut gemacht werden müssen.

Angesichts dieser Entwicklungsperspektive empfiehlt die Enquetekommission der Landesregierung:

a. Einrichtung eines Seminarkurses oder vergleichbarer Angebote zum fachübergreifenden Kompetenzerwerb

   Der Erwerb berufsfachlicher und wissenschaftspropädeutischer Kompetenzen an beruflichen Vollzeitschulen soll in Anlehnung an die Seminarkurse der beruflichen Gymnasien durch die Einführung einer Projektarbeit oder vergleichbarer Arbeiten mit individueller Dokumentation an allen beruflichen Vollzeitschulen – mit Ausnahme der berufsvorbereitenden Bildungsgänge – nachgewiesen werden. Die selbstständige Erarbeitung und Präsentation von Arbeitsergebnissen spielt dabei eine wichtige Rolle. Lehrerinnen und Lehrer sollen für die Unterstützung der Seminarkurse/Projektarbeiten zum fächerübergreifenden Kompetenzerwerb ein entsprechendes Fortbildungsangebot wahrnehmen können.

b. Inhalt

   Für die inhaltliche Ausgestaltung des Seminarkurses können sowohl fächerübergreifende wie auch berufsbezogene Themen im Mittelpunkt stehen. Dabei sollen Schüler vor allem Inhalte vermittelt werden, die für ein erfolgreiches gemeinsames Arbeiten im späteren Berufsleben erforderlich sind. Insbesondere soll dabei auch auf die Vermittlung von Werten und Haltungen geachtet werden.

   Als Arbeitsprodukt soll eine Projektarbeit oder eine vergleichbare Arbeit mit individueller Dokumentation entstehen. In die Dokumentation soll das methodische Vorgehen, der Projektverlauf und die Projektergebnisse aufgenommen werden. Zusätzlich zur Dokumentation sollen die bearbeitete Themenstellung und die Projektergebnisse präsentiert werden.

c. Bewertung

   Das projektorientierte Arbeiten ist ein wichtiger integrativer Bestandteil des Unterrichts in vollzeitschulischen Bildungsgängen. Neben rein fachlichen Kompetenzen werden auch wichtige überfachliche Schlüsselqualifikationen den Schülerinnen und Schülern vermittelt. Ob eine Benotung der Schülerleistungen in diesem Fach unter pädagogischen Gesichtspunkten sinnvoll ist, soll von der Landesregierung im Rahmen der Konzeptentwicklung unter schulfachlichen Aspekten geklärt werden.

d. Ausbau

   Die Erstellung einer individuellen Projektarbeit oder einer vergleichbaren Arbeit fördert wichtige Kompetenzen wie „Selbstgesteuertes Lernen“, „Ar-

beiten im Team“, „Präsentieren vor Zuhörern“ und „Zeitmanagement“, die den Übergang in Beruf oder Studium erleichtern.

Insbesondere in Bildungsgängen, die einen Berufsabschluss und einen höheren allgemein bildenden Abschluss vermitteln, soll daher eine Projektarbeit mit individueller Dokumentation durchgeführt werden.

An beruflichen Bildungsgängen, deren Ausbildungs- und Prüfungsordnungen derzeit keine Projektarbeiten oder vergleichbare Arbeiten mit individueller Dokumentation vorsehen, sollen ab dem Schuljahr 2011/12 solche Angebote verbindlich eingeführt werden. Zum Schuljahr 2013/14 soll der Ausbau an allen Bildungsgängen der beruflichen Vollzeitschulen abgeschlossen sein.

3.2.12 Ausbildung von Lehrkräften

- **Erste Phase der Lehrerausbildung**

- **Zweite Phase der Lehrerausbildung**

Sachstand

Lehrerausbildung an Hochschulen

Zur grundständigen Lehrergewinnung sind für die beruflichen Schulen in Baden-Württemberg berufliche Lehramtsstudiengänge mit mindestens einer beruflichen Fachrichtung eingerichtet. Attraktiv sind diese Studiengänge vor allem deshalb, weil sie Anschlüsse in die beruflichen Schulen wie auch in die freie Wirtschaft besitzen.

Für das Lehramt an beruflichen Schulen (erstes Staatsexamen) gibt es folgende Ausbildungsstätten:

- Wirtschaftspädagogik: Universitäten Hohenheim, Konstanz und Mannheim.

- Technik- und Ingenieurpädagogik bzw. BA-/MA-Gewerbelehrer: Universitäten Stuttgart und Karlsruhe bzw. die kooperativen Studiengänge an den Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen (FH Offenburg / PH Freiburg, FH Aalen / PH Schwäbisch Gmünd, FH Mannheim / PH Heidelberg, FH Esslingen / PH Ludwigsburg, FH Hochschule Ravensburg-Weingarten / PH Weingarten).

- Pflegewissenschaft: Universität Heidelberg.

- Sozialpädagogik/Pädagogik: Universität Tübingen.

Lehrerausbildung an den Seminaren (Berufliche Schulen)

Die Staatlichen Seminare für Didaktik und Lehrerbildung (Berufliche Schulen) an den Standorten Stuttgart, Karlsruhe, Freiburg und Weingarten haben als didaktische Zentren folgende Aufgaben:

- Ausbildung für das Lehramt an beruflichen Schulen in enger Verbindung mit den Ausbildungsschulen;

- Durchführung der Lehramtsprüfungen der zweiten Phase der Lehrerausbildung (2. Staatsexamen);

- Fort- und Weiterbildungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer;

- Impulsgeber bei der Weiterentwicklung von Schule und Unterricht;

- Mitwirkung an der Qualitätssicherung der beruflichen Schulen.

An den Staatlichen Seminaren für Didaktik und Lehrerbildung (Berufliche Schulen) werden Lehrkräfte ausgebildet im Rahmen:

- des Vorbereitungsdienstes (Lehramtsabsolventinnen und -absolventen);

- der Pädagogischen Schulung für Direkteinsteigerinnen und Direkteinsteiger (i.d.R. Absolventen aus Ingenieurstudiengängen);

- der Pädagogischen Schulung für die Technischen Lehrerinnen und Lehrer (Gewerbe);

- des Vorbereitungsdienstes für die Technischen Lehrerinnen und Lehrer (kaufmännische und hauswirtschaftlich).

Herausforderung

Sicherung einer grundständigen Lehrkräfteausbildung

Die in den letzten 5 Jahren vorgenommene Ausweitung des Studienangebotes mit mindestens einer beruflichen Fachrichtung trägt wesentlich dazu bei, dass die Anzahl grundständig ausgebildeter Lehrkräfte zunimmt. Ein weiterer Ausbau ist erforderlich, um eine volle Bedarfsdeckung zu erreichen.

Insbesondere im Bereich der Diplom-Gewerbelehrerausbildung (Ingenieure) besteht eine hohe Konkurrenzsituation mit hochattraktiven Angeboten aus der freien Wirtschaft. Daher entscheiden sich zahlreiche berufliche Lehramtsstudentinnen und -studenten für anderweitige Angebote. Es ist anzunehmen, dass auf diesem Weg derzeit rund ein Drittel der ausgebildeten Berufsschullehrkräfte dem beruflichen Schulbereich verloren geht.

Eine Verschlechterung der Rahmenbedingungen für den Lehrerberuf erhöht die Gefahr, dass sich die Abwanderung von Lehramtsabsolventinnen und -absolventen in die Wirtschaft zunimmt.

Sicherung der Ausbildungsqualität in erster und zweiter Phase der Lehrerausbildung

Bei Studiengängen der gestuften Studienstruktur berechtigt allein der MA-Abschluss zur Zulassung zum Vorbereitungsdienst an beruflichen Schulen. Für die Masterstudiengänge gelten die Rahmenbedingungen der KMK und die entsprechenden Vorgaben des Landes. Entsprechende Vereinbarungen mit den Hochschulen sichern die Ausbildungsqualität.

Die Ausbildungsqualität in der 2. Phase der Lehrerausbildung (Referendariat) wird sichergestellt durch rechtliche Normen, durch inhaltliche Vorgaben sowie durch eine fachdidaktische und pädagogische Ausbildung. Künftige Lehrkräfte sollen dabei methodisch-didaktisch so qualifiziert werden, dass neue wissen-

schaftliche Erkenntnisse und unterrichtspraktische Erfahrungen ständig aufgenommen und aufgearbeitet werden.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung einer kompetenzorientierten Lehrerausbildung im Rahmen eines pädagogisch und fachdidaktisch abgestimmten Konzepts, mit dem Ziel einer ganzheitlichen Lehrerausbildung, stellt eine besondere Herausforderung dar. Dabei ist zu gewährleisten, dass bei den jungen Lehrkräften neben Fachwissen und fachlichem Können auch personale Kompetenzen wie z. B. Selbstkompetenz, Kommunikations- und Konfliktlösungskompetenz u. a. gefördert werden.

Wesentlich für die Sicherung der Ausbildungsqualität ist die Verfolgung einer systemischen Sichtweise in der 1. Phase wie auch in der 2. Phase der Lehrerausbildung, die die Veränderungen des gesamten Systems und den darin agierenden Menschen mit seinen gesamtgesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technischen Entwicklungen in den Blick nimmt.

Zur stetigen Weiterentwicklung der beruflichen Lehrerausbildung bedarf es der kooperativen Zusammenarbeit zwischen Wissenschafts- und Kultusministerium einerseits sowie andererseits zwischen Hochschule, Seminar sowie beruflichen Schulen. Die hierzu erforderliche Steuerung ist hoch komplex.

Mit der Einführung des Schulpraxissemesters für Lehramtsstudenten wurden die beiden Phasen der Lehrerausbildung stärker miteinander verzahnt. In der Praxis war dazu notwendig, dass die Kerncurricula der Hochschulen und der beruflichen Seminare stärker aufeinander abgestimmt werden mussten. Es gilt nun, diesen Prozess der Verzahnung und der Zusammenarbeit weiterzuentwickeln, damit die Lehramtsstudenten vom Praxiskontakt profitieren, indem auch anschließende Phasen der Reflexion stattfinden.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission erkennt in der ersten und zweiten Phase der Lehrerausbildung einen wichtigen Ansatz, um die Qualität der beruflichen Schulen nachhaltig zu sichern. Hier scheint der richtige Ansatzpunkt, damit künftige Lehrkräfte die erforderlichen theoretischen und praktischen Qualifikationen für die Durchführung eines hochwertigen Unterrichts erlangen gegeben zu sein.

Vor diesem Hintergrund gibt die Enquetekommission die nachstehenden Handlungsempfehlungen ab:

a. Die Landesregierung wird aufgefordert dafür Sorge zu tragen, dass die Ausbildung der beruflichen Lehrkräfte kontinuierlich fortentwickelt wird und dem aktuellen Stand der Wissenschaft entspricht. Dabei sollen bei den angehenden Lehrkräften neben Fachwissen und fachlichem Können auch personale Kompetenzen wie z. B. Selbstkompetenz, Kommunikations- und Konfliktlösungskompetenz u. a. gefördert werden.

b. Es ist zu prüfen, ob durch eine stärkere Modularisierung der Lehrerausbildung in der 2. Phase, angehende Lehrkräfte noch besser auf die sich wandelnden Anforderungen vorbereitet werden könnten. Auf Grundlage dieser Ergebnissen sollte gegebenenfalls eine Anpassung der Lehrerausbildung vorgenommen werden.

c. Eine Überprüfung von nach wie vor verbreiteten Modellen der Unterrichtsvorbereitung und Didaktik scheint erforderlich. Eine Unterrichtsplanung,

die minutiös in Einzelschritten vorgibt, was im konkreten Unterricht zu geschehen hat, scheint v. a. der Interaktion und Kommunikation zwischen Menschen nicht gerecht zu werden. Die Seminare sollten daher offenere Möglichkeiten der Unterrichtsplanung erproben und im Verbund mit den Hochschulen die Wirksamkeit neuerer didaktischer Modelle einer empirischen Überprüfung unterziehen.

d. Der Landesregierung wird empfohlen die Inhalte der Lehrerausbildung auf Praxisrelevanz zur Förderung des Professionswissens und -könnens der Lehrkräfte im Rahmen eines Forschungsprojekts zur Wirksamkeit der Lehrerbildung für berufliche Schulen zu evaluieren. Insbesondere wäre dabei zu evaluieren, inwieweit Themen, Inhalten und deren Vermittlung in der ersten und zweiten Phase der Lehrerausbildung zur Bewältigung des Unterrichtsalltags hilfreich gewesen sind. Eine Weiterentwicklung der ersten und zweiten Phase der Lehrerausbildung sollte auf dieser Grundlage erfolgen.

e. Hochschulen, Seminare, berufliche Schulen und Wirtschaft sollten künftig noch enger in der Lehrerausbildung zusammenwirken, damit künftige Lehrkräfte bestmöglich auf die vielfältigen Anforderungen an beruflichen Schulen vorbereitet werden können.

f. Die Prozesse der kontinuierlichen Weiterentwicklung auf Grundlage von Selbst- und Fremdevaluation sollen an den Seminaren (BS) verstetigt werden. Das Instrument der Zielvereinbarung ist dabei zur Steuerung anzuwenden.

g. Für die schulpraktischen Studien sollte geprüft werden, ob eine Intensivierung der fachdidaktischen Reflexion der erlebten Unterrichtspraxis gegebenenfalls zu einer noch höheren Qualität führen könnte.

3.2.13 Gewinnung von Lehrkräften in Mangelfächern

Sachstand

An den beruflichen Schulen gibt es Fächer, für die dauerhaft bzw. zeitweise nicht genügend grundständig ausgebildete Lehramtsbewerber zur Verfügung stehen. Hier sind vor allem bestimmte gewerblich-technische Bereiche zu nennen, aber auch allgemein bildende Fächer aus den Naturwissenschaften und Sprachen.

Um in diesen Mangelbereichen qualifizierte Lehrkräfte zu gewinnen, werden schon heute verschiedene Maßnahmen ergriffen: Werbe- und Anzeigenaktionen zur Gewinnung von Lehrkräften aus anderen Ländern, die Öffnung des Seiteneinstiegs in den beruflichen Vorbereitungsdienst für Personen mit nichtpädagogischen Hochschulabschlüssen sowie die Öffnung des Direkteinstiegs für Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit mehrjähriger Berufspraxis in der Wirtschaft. Bei besonders qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern mit einer für die Schulen hoch attraktiven Fächerkombination kann frühzeitig eine Einstellungszusage gegeben werden, die einen verlässlichen Eintritt in den Schuldienst gewährleistet.

Der generelle Ingenieur/innenmangel in der freien Wirtschaft machte die Gewinnung von Direkteinsteigerinnen und Direkteinsteigern in den vergangen Jahren trotz dieser Maßnahmen zunehmend schwieriger. Um den Schuldienst in den besonders betroffenen Mangelbereichen Metalltechnik und Elektrotechnik

finanziell attraktiver zu machen und die Einkommensunterschiede im Vergleich zur freien Wirtschaft zu verringern, wurden im Jahr 2008 im Rahmen der Qualitätsoffensive Bildung 15 Mio. Euro zur Verfügung gestellt. Damit werden für die Direkteinsteigerjahrgänge 2009 bis 2012 Zulagen nach TV-L finanziert, die brutto monatlich bis zu 600 Euro für Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen und bis zu 800 Euro für Universitätsabsolventinnen und -absolventen betragen und für die gesamte dreijährige Schulungs- und Bewährungsphase gewährt werden. Ebenso erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des beruflichen Vorbereitungsdienstes in den Mangelbereichen Metalltechnik und Elektrotechnik zusätzlich zum Anwärtergrundbetrag von derzeit rund 1.200 Euro einen monatlichen Anwärtersonderzuschlag von 45 % des Anwärtergrundbetrags.

Mit der Einführung der Zulagen im Jahr 2009 konnten für die Mangelbereiche Metall- und Elektrotechnik wieder mehr Lehrkräfte gewonnen werden. Nachdem im Jahr 2009 mit 133 Direkteinsteigerinnen und Direkteinsteigern fast eine Verdopplung gegenüber dem Jahr 2008 gelang, ging die Einstellungszahl im Jahr 2010 mit 81 Personen jedoch erneut zurück, da mit dem wirtschaftlichen Aufschwung der Ingenieurbedarf in der freien Wirtschaft wieder erheblich anstieg.

Neben den finanziellen Aspekten spielen auch die formalen Vorgaben für die Anerkennung von Direkt- und Seiteneinsteigerinnen und -einsteigern eine wichtige Rolle bei der Gewinnung von Lehrkräften. Anhand des Studienabschlusses der Interessentinnen und Interessenten wird geprüft, ob zwei Fächer der beruflichen Schulen im notwendigen Umfang studiert worden sind. Dies kann in Einzelfällen Probleme bereiten, insbesondere wenn zwar die Studienumfänge – teils bei sehr lange zurückliegen Abschlüssen – nicht ausreichen, jedoch anderweitig hochwertige Qualifikationen durch Berufserfahrung oder durch Promotion nachgewiesen werden.

Herausforderung

Die Enquetekommission geht angesichts des Ingenieur/innenmangels von einer auf Jahre anhaltenden Konkurrenzsituation und entsprechenden Schwierigkeiten bei der Lehrergewinnung für die gewerblichen Schulen aus. Damit besteht auch bei den Absolventinnen und Absolventen der Gewerbelehrerstudiengänge die Gefahr, dass sie Stellenangebote aus der Wirtschaft bevorzugt annehmen und sich gegen den Weg über den Vorbereitungsdienst in das Lehramt entscheiden. Dem kann Erfolg versprechend mit finanziellen Anreizen sowie einer flexiblen Anerkennungspraxis unter Einbeziehung von Qualifikationen außerhalb des Studienabschlusses begegnet werden.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission empfiehlt:

a. Fortsetzung finanzieller Anreize / Zulagenprogramm

   In den Mangelbereichen Metall- und Elektrotechnik sollten die Zulagen nach TV-L für Direkteinsteiger und die Anwärtersonderzuschläge für drei weitere Einstellungsjahrgänge (2013 bis 2015) fortgesetzt werden.

b. Erweiterung der Anerkennungsmöglichkeiten bei der Zulassung von Seiten- und Direkteinsteigerinnen und -einsteigern

Es sollte geprüft werden, inwieweit beim Seiten- und Direkteinstieg Qualifikationen, die außerhalb eines Studienabschlusses erworben wurden, bei der Fächeranerkennung berücksichtigt werden können. Hierbei sind insbesondere Qualifikationen aufgrund langjähriger Berufserfahrung oder aufgrund einer Promotion in den Blick zu nehmen.

c. Stipendien in den Gewerbelehrerstudiengängen

Die Enquetekommission empfiehlt der Landesregierung die Gewerbelehrerstudiengänge durch Stipendien für besonders qualifizierte Studierende für das Lehramt an beruflichen Schulen noch attraktiver zu machen.

d. Werbemaßnahmen intensivieren

Es sollte geprüft werden, inwieweit das Berufsziel Lehrerin und Lehrer an beruflichen Schulen bei jungen Schulabgängerinnen und -abgängern noch besser bekannt gemacht und noch attraktiv dargestellt werden kann. Stellenangebote in Mangelbereichen sollten ebenfalls offensiv beworben werden.

e. Gewinnung von Lehrkräften mit Migrationshintergrund

Die Landesregierung wird aufgefordert zur prüfen, durch welche Maßnahmen insbesondere auch Personen mit Migrationshintergrund für den Dienst an beruflichen Schulen gewonnen werden können.

Hinsichtlich sämtlicher integrationsrelevanten Bedingungen des Lernens an beruflichen Schulen ist die Zunahme des Anteils dieser Lehrergruppe hilfreich und notwendig. Lehrkräfte mit Migrationshintergrund können eine ganz besondere Vorbildfunktion für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund einnehmen.

3.2.14 Zeitweiser Austausch von Lehrkräften über Schularten hinweg

Sachstand

Beamtenrechtliche Situation

Beamtenrechtlich stehen einem schulartübergreifenden Einsatz von Lehrkräften keine Regelungen entgegen.

Das wissenschaftliche Lehramt an beruflichen Schulen ist grundsätzlich im höheren Dienst angesiedelt. Bereits heute sind Bewerbungen von Gymnasiallehrkräften an beruflichen Schulen erwünscht. Sofern dadurch der Bedarf in allgemein bildenden Fächern nicht gedeckt werden kann, werden zeitweise auch Realschullehrkräfte eingestellt. Sie unterrichten dann jedoch nur in Bildungsgängen unterhalb der Fachschulreife und müssen, um auch im Berufskolleg und im beruflichen Gymnasium eingesetzt werden zu können, später berufsbegleitend für die Oberstufe nachqualifiziert werden. In geringem Umfang unterrichten auch Sonderschul- und Hauptschullehrkräfte an beruflichen Schulen.

Schulische Situation

Ein Austausch von Lehrkräften über einen längeren Zeitraum zwischen dem allgemein bildenden und beruflichen Schulbereich findet derzeit lediglich bei

den Kooperationsklassen Berufsvorbereitungsjahr-Hauptschule und Berufsvorbereitungsjahr-Förderschule statt.

Herausforderung

Systematischer Austausch

Derzeit findet kein systematischer Austausch von Lehrkräften über Schularten hinweg statt. Ein solcher Austausch könnte jedoch das Verständnis zwischen den Schularten verstärken und für die Schülerinnen und Schüler die Übergänge zwischen den Schularten noch reibungsloser gestalten. Durch die unmittelbare Kenntnis einer Lehrkraft über die Rahmenbedingungen der „Zuliefer-Schulart" bzw. der „Abnehmer-Schulart" könnten die Möglichkeiten der schülerindividuellen Förderung noch weiter verbessert werden. Ein Austausch zwischen Werkrealschule, Realschule und allgemein bildendem Gymnasium mit den beruflichen Schulen könnte sehr förderlich gestaltet werden, wobei der Einsatz grundsätzlich in Schularten oder Schulstufen erfolgt, für die die Lehrbefähigung gegeben ist.

Beamtenrecht

Beamtenrechtliche Hindernisse bestehen nicht.

Mitbestimmung

Hinsichtlich des Verfahrens, wie der vorgeschlagene Austausch organisiert werden kann, ist die Landesregierung zur Entwicklung eines Verfahrens aufzufordern. Eventuell wären Mitbestimmungssachverhalte zu berücksichtigen.

Handlungsempfehlungen

Die Enquetekommission sieht in einem Austausch von Lehrkräften zwischen allgemein bildenden und beruflichen Schularten die große Chance, dass sich das Verständnis gegenüber den alltäglichen Herausforderungen in den einzelnen Bildungsgängen vertieft. Eine schülerindividuelle Förderung könnte so noch zielgerichteter gelingen.

Im Schulalltag sollte die grundsätzliche Möglichkeit geschaffen werden, dass sich Lehrkräfte unterschiedlicher Bildungsgänge gegenseitig besser kennen – und verstehen lernen. Ein systematischer Austausch sollte vor allem zwischen den Lehrkräften der allgemein bildenden Fächer aufgebaut werden. Bei der Ausgestaltung eines solchen Lehreraustausches ist zu berücksichtigen, dass insbesondere in beruflichen Schularten die Bildungsgänge zum Teil durch eine kurze Verweildauer der Schülerinnen und Schüler geprägt sind.

Der Enquetekommission ist es ein wichtiges Anliegen, dass durch den Lehreraustausch die Prüfungsvorbereitungen für die Schülerinnen und Schüler nicht beeinträchtigt werden.

Ein Lehreraustausch ist von den betroffenen Lehrkräften im Vorfeld selbstverständlich sorgfältig zu planen und abzustimmen. Dazu bedarf es einer sorgsamen Übergabe von Stoffverteilungsplan, Notenfindung, Teilnahme an Konferenzen u. a.

3.2.15 Stärkung der Werteorientierung im beruflichen Schulbereich

Sachstand

Im Rahmen der Anhörungen wurde vielfach deutlich, dass dem Thema Werteorientierung auch in den beruflichen Schulen stärkere Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte. Dies kann insgesamt im Rahmen der allgemeinbildenden Fächer in den Unterricht integriert werden und auch die vor allem im Ganztagsbereich zu installierenden Bereiche Sport, Musik und Kunst können das ihre dazu beitragen.

Eine besondere Aufgabe ist dies aber für den Religionsunterricht. Er leistet einen eigenständigen Beitrag zum Erziehungs- und Bildungsauftrag der Schulen, nimmt die Lebenssituation Jugendlicher wahr und führt altersgemäß in den Zusammenhang zwischen Glauben und Leben ein.

An den beruflichen Schulen ist Religion ein ordentliches Lehrfach. Allerdings lag der Unterrichtsausfall im Schuljahr 2009/10 bei rund 25 Prozent. Durch die Einrichtung von weiteren 100 Klassen an den beruflichen Gymnasien, was die Kirchen sehr begrüßen, entsteht zusätzlicher Bedarf an qualifizierten Religionslehrerinnen und Religionslehrern.

Konvergenzen zum Antrag der Fraktionen an den Landtag zur Einsetzung der Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen Aus- und Weiterbildung“ werden darin gesehen, dass religiöse Bildung die Entwicklung einer umfassenden (beruflichen) Handlungskompetenz fördert:

- Um die Spitzenstellung der beruflichen Bildung des Landes innerhalb Deutschlands zu erhalten, soll Jugendlichen die Möglichkeit gegeben werden, ihr individuelles Begabungspotenzial optimal zu entfalten.

- Die Forderung, dass alle Bevölkerungsgruppen an den Bildungs- und Weiterbildungsangeboten teilhaben sollen, vor allem auch Menschen mit Migrationshintergrund, geht über einen rein strategischen Ansatz hinaus. Hier leisten der Religionsunterricht und viele Angebote der kirchlichen Erwachsenenbildung erhebliche Beiträge, indem sie interreligiöse Fragestellungen thematisieren und diskutieren.

- Es sollen Handlungsstrategien aufgezeigt werden, die die integrative Leistung der beruflichen Bildungsgänge u. a. durch Sprachförderung und Wertevermittlung optimieren und möglichst allen Begabungspotenzialen gerecht werden. Die Kirchen fördern durch Religionsunterricht und Erwachsenenbildung (z. B. Sprachkurse für Migranten) das gegenseitige Verstehen, echte Toleranz, Integrationsbereitschaft und -fähigkeit wodurch sie zu wichtige Bildungspartner für berufliche Bildung und lebenslanges Lernen werden.

Bei der Thematisierung von oft sehr persönlichen Lebensfragen, wie auch in berufsorientierten Fragestellungen bringt die Dimension des Glaubens bedeutsame Perspektiven und Weltzugänge ein.

Herausforderung

Der Prozess der religiösen Bildung ist für die berufliche Bildung von Relevanz. Eine berufsorientierte Religionspädagogik, wie sie die beiden Institute in Tübingen KIBOR (Katholisches Institut für berufsorientierte Religionspädagogik) und EIBOR (Evangelisches Institut für berufsorientierte Religionspädagogik) vertreten, nimmt den Begriff der beruflichen Handlungskompetenz, wie er in der Berufspädagogik präsentiert wird, sehr ernst und entwickelt ihn im Hinblick auf Dimensionen religiöser Kompetenz in der beruflichen Bildung weiter.

Der Raum für vernünftige Auseinandersetzung mit Religion ist in den Teilzeitklassen und den Schulzentren insgesamt deshalb wichtig, weil das Wissen um Religion und die Wertschätzung von Religion den Respekt dem „Anderen" gegenüber fördert und fundamentalistische Tendenzen vorbeugen kann.

Im Einrichtungsantrag der Enquete spielt die Forderung nach Wertevermittlung eine entscheidende Rolle. Der Anspruch des Gewissens, das Wahrnehmen von Verantwortung im Betrieb, der Blick auf den verantwortlichen Umgang miteinander und der Umgang mit der Schöpfung (auch im Sinne einer „nachhaltigen Entwicklung") ist insgesamt im Religionsunterricht Thema.

Grundsätzlich kennzeichnet den Religionsunterricht ein Alleinstellungsmerkmal – auch gegenüber dem Ethikunterricht: Er weckt und reflektiert die Frage nach Gott und thematisiert existenzielle Lebens- und Glaubensfragen der Schülerinnen und Schüler. Und er bietet Raum für eine ganzheitliche Persönlichkeitsbildung, in der Thematisierung der Sinnhaftigkeit, des Ziels, aber auch der Grenzen menschlichen Lebens, sowie der Motive für die eigene Berufs- und Lebensgestaltung.

Über den Religionsunterricht hinaus wird das ganzheitliche Bildungsideal des Religionsunterrichts von vielen Religionslehrerinnen und Religionslehrer in die Schulgemeinschaft eingebracht:

- Oft sind Religionslehrer Personalräte, Verbindungslehrer, Suchtbeauftragte.
- An vielen Schulen arbeiten sie in den OES-Prozessen aktiv mit.
- Im Verlauf des Kirchenjahres laden sie die Schulgemeinschaft zu Gottesdiensten, religiösen Abschlussfeiern etc. ein.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission erkennt die Bedeutung des Religionsunterrichts für die beruflichen Schulen im Land. Nach ihrer Einschätzung bedarf es neben der berufsfachlichen Qualifikation auch der Vermittlung von Werten, Einstellungen und Haltungen.

Vor diesem Hintergrund gibt die Enquetekommission nachstehende Handlungsempfehlungen ab:

a. Die Landesregierung soll das Unterrichtsangebot in den Mangelfächern Evangelische und Katholische Religionslehre sichern und die Qualität des Religionsunterrichts im beruflichen Schulbereich zugleich fördern.

b. Zu prüfen, wie die vier Kirchen bei der Qualitätssicherung des Religionsunterrichts unterstützt werden können.

c. Die Institute EIBOR und KIBOR brauchen auch weiterhin die vom Land zur Verfügung gestellten personellen Mittel, damit sie weiterhin wichtige Impulse geben können. Eine Weiterführung soll ermöglicht werden.

d. Die Erhaltung der Koordinatorenstelle am Theologischen Institut der Universität Mannheim ist für die Gewinnung von Religionslehrkräften von sehr großer Bedeutung. Die Landesregierung soll zu deren Erhalt beitragen.

   In den Wahlfächern Evangelische oder Katholische Religionslehre qualifizieren sich Studierende der Wirtschaftspädagogik oder anderer Studienfächer als Lehrende an beruflichen Schulen. Auf diesem Weg konnten in den letzten Jahren zahlreiche Lehrkräfte gewonnen werden und tragen zu einer besseren Versorgung des Religionsunterrichts an den beruflichen Schulen bei.

   Das Studium in den Wahlfächern Evangelische und Katholische Religionslehre ist nur gewährleistet, wenn das Institut und die unverzichtbare Koordinatorenstelle, deren Finanzierung durch das Land im März 2011 ausläuft, erhalten werden. Die dort ausgebildeten Lehrerkräfte werden für den Religionsunterricht an den beruflichen Schulen dringend gebraucht.

3.2.16 Einführung von Ganztagesangeboten an den beruflichen Schulen

Sachstand

Das Ganztagesschulprogramm des Landes besteht derzeit ausschließlich für die allgemein bildenden Schulen. Eine Ganztagesförderung an den beruflichen Schulen wird lediglich im Rahmen eines ESF-Projekts im Berufsvorbereitungsjahr angeboten. In das zeitlich befristete Projekt sind insgesamt 65 Klassen an 35 beruflichen Schulen eingebunden.

Herausforderung

Im beruflichen Schulwesen ist eine Ganztagesförderung vor allem in den Bildungsgängen erforderlich, die den Hauptschulabschluss vermitteln bzw. auf diesem aufbauen (Niveau Sek.I). Insbesondere in den Bildungsgängen BVJ, BEJ und VAB findet sich eine problemverdichtete Auswahl ehemaliger Schülerinnen und Schülern der Hauptschulen wieder.

Diese Bildungsgänge bieten eine notwendige Weiterqualifizierungsmöglichkeit für die Schülerinnen und Schüler, denen nach Abschluss der Haupt- bzw. Förderschule der Übergang in eine duale Ausbildung und somit zu einer erfolgreichen beruflichen und gesellschaftlichen Integration nicht nahtlos möglich war. In diesen Schularten ist der Anteil an Jugendlichen aus bildungsfernen Schichten mit oder ohne Migrationshintergrund, sozialen Schwierigkeiten oder Lernproblemen (bis hin zur Lernbehinderung) besonders hoch.

Für die Enquetekommission zeigt sich deutlich, dass die pädagogische Begründung für die Einführung der Ganztagesschule an den allgemein bildenden Schulen für diese beruflichen Schularten noch mehr zutrifft.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass das laufende ESF-Projekt „BVJ-Ganztagesförderung“ (s.o.) im Juli 2011 endet. Der bisherige erfolgreiche Verlauf mit seinen positiven Förderergebnissen zeigt deutlich, dass eine Fortführung zum Schuljahr 2011/12 ermöglicht werden sollte.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission empfiehlt der Landesregierung:

a. Einführung der Ganztagesbeschulung

In den Schularten BVJ, BEJ und VAB soll zeitnah eine Ganztagesbeschulung eingeführt werden. Das Konzept soll dabei so angelegt sein, dass es die gesellschaftliche und berufliche Integration der Schülerinnen und Schüler fördert und mögliche einschränkende Einflüsse ihrer sozialen bzw. kulturellen Herkunftsmilieus ausgleichen kann. Daneben sollen die Jugendlichen an den Lebensrhythmus bzw. das Zeitmuster der Arbeitswelt herangeführt werden.

Mit einem Modellversuch soll zudem das Ganztagesangebot am BK I erprobt werden. In den Modellversuch sollen quotiert BKs aller drei Schultypen einbezogen sein. Es soll erprobt werden, ob durch ein solches optimiertes Unterrichtsangebot noch mehr Schülerinnen und Schüler den angestrebten Erwerb der FHSR realisieren können. Insbesondere verspricht sich die Enquetekommission durch die so mögliche Stärkung in den allgemein bildenden Fächern einen erleichterten Übergang in das BK II. Nach einer grundlegenden Evaluation zum Schuljahr 2013/14 soll über einen möglichen weiteren Ausbau entschieden werden.

b. Zeitplan der Einführung

Ganztagesangebote sollen in den berufsvorbereitenden Bildungsgängen schrittweise ab dem Schuljahr 2011/12 eingeführt werden. Der Modellversuch im BK I soll vollständig zum Schuljahr 2011/12 starten.

Ziel sollte dabei sein, die Einführung an allen beruflichen Schulen in den berufsvorbereitenden Bildungsgängen – sukzessive bis zum Schuljahr 2013/14 zu vollziehen.

Die bereits im Zuge des ESF-Projekts „BVJ-Ganztagesförderung“ eingerichteten Klassen sollten weitergeführt werden.

c. Konzeption

Die individuelle Förderung, die stets von den vorhandenen Stärken des einzelnen Schülers ausgeht, soll als pädagogisches Grundprinzip die Ausgestaltung des Unterrichts und der zusätzlichen Angebote prägen. Insbesondere Sport, Musik und Kunst sollen mögliche Bestandteile des Ganztagesangebots sein.

Der gestufte Ausbau soll ermöglichen, dass Erfahrungen der Pilotschulen in die Konzeptionsentwicklung der Standorte der nächsten Ausbaustufe einfließen und so eine inhaltliche Optimierung der Ganztagesangebote gewährleistet wird.

Die Umsetzung der Ganztagesschule soll sich am bewährten Rahmen für die allgemein bildenden Schulen orientieren. Sofern eine Weiterentwicklung der Konzeption für die allgemein bildenden Schulen stattfindet, soll die berufliche Konzeption entsprechend angepasst werden.

Für die genannte Zielgruppe bietet die berufliche Schule ein ganztägiges Bildungsangebot an, das an fünf Wochentagen insgesamt mindestens 36 Zeitstunden umfasst. An vier Tagen soll jeweils ganztägiges Lernen im Umfang eines gewöhnlichen Arbeitstags eingeplant werden. Es soll dabei der Rhythmus der Berufs- und Arbeitswelt an den beruflichen Schulen gelten.

Die Ganztagesbeschulung soll aus Pflichtunterricht und zusätzlichen Angeboten bestehen. Dabei sind Rhythmisierungselemente im Hinblick auf den Schultag, die Schulwoche und das Schuljahr zu berücksichtigen. Je nach regionaler Verfügbarkeit sollen dabei außerschulische Angebote im Ganztageskonzept integriert werden, wie z. B. mindestens zwei wöchentliche Praxistage in Betrieben, Angebote des Schulträgers an Jugendberufshilfe, Angebote im Rahmen des Jugendbegleiterprogramms, Kooperationen mit Institutionen der Jugendhilfe und der Jugendarbeit, Angebote in sozialen Einrichtungen.

3.2.17 Schüleraustausch

- **Grenzüberschreitender Schüleraustausch**
- **Schulpartnerschaften**
- **Projektpartnerschaften in der Entwicklungszusammenarbeit**

Sachstand

Für berufliche Schulpartnerschaften und Maßnahmen beruflicher Schulen in der Entwicklungszusammenarbeit bestehen derzeit Fördermöglichkeiten im Rahmen der überregionalen und internationalen Kulturpflege und Bildungshilfe für Entwicklungsländer. Im Schulalltag werden folgende Projekte realisiert:

- Internationale Schulpartnerschaften beruflicher Schulen (jährlich ca. 100 Partnerschaftsprojekte weltweit); pro Maßnahme werden Landeszuschüsse in Höhe von 100 Euro bis 1.800 Euro gewährt;
- ehemalige Entwicklungshilfeprojekte des Landes Baden-Württemberg wurden in Schulpartnerschaften überführt (15 Schulpartnerschaften mit Entwicklungs- und Schwellenländern); pro Maßnahme werden Zuschüsse zwischen 2.000 Euro und 6.000 Euro gewährt;
- internationale Delegationsbesuche in Baden-Württemberg (ca. 30 bis 40 Delegationen pro Jahr) werden betreut.

Insgesamt stehen für diese drei Bereiche jährlich 90.000,– Euro (einschließlich Sachaufwand) zur Verfügung.

Die bilaterale Zusammenarbeit mit Frankreich wird aufgrund der besonderen Beziehungen zwischen Frankreich und Deutschland, die im Deutsch-Französischen Abkommen von 1963 festgelegt wurden, mit einem deutsch-französischen Sonderprogramm gefördert:

- Schulpartnerschaften mit beruflichen Schulen in Frankreich zur Förderung der Mobilität von Schülerinnen und Schülern; Durchführung von gemeinsamen Projekten

- Lehrerfortbildungsmaßnahmen im Rahmen der deutsch-französischen „Akademie für Berufliche Bildung“ mit Sitz an der Landesakademie Esslingen.

Für Maßnahmen im Rahmen des deutsch-französischen Sonderprogramms stehen jährlich 50.000 Euro zur Verfügung.

Baden-Württemberg beteiligt sich derzeit an internationalen Lehrlingsaustauschprogrammen in der Bodenseeregion (mit der Schweiz und Österreich) und in der Oberrheinregion (mit Frankreich und der Schweiz). Darüber hinaus bestehen Austauschmöglichkeiten für die Schülerinnen und Schüler beruflicher Schulen im Rahmen bestehender Schulpartnerschaften bzw. Projekten der EU (z. B. LEONARDO bzw. Comenius-Projekte).

Herausforderung

Schulpartnerschaften allgemein

Die voranschreitende Globalisierung der Berufs- und Arbeitswelt bewirkt eine kontinuierliche Zunahme der Nachfrage nach internationalen Austauschmaßnahmen seitens der beruflichen Schulen, um die interkulturellen Kompetenzen der Schülerinnen und Schülern angemessen zu fördern. Eine Anpassung der Haushaltsmittel ist bislang nicht in entsprechendem Umfang erfolgt.

Schulpartnerschaften beruflicher Schulen in der Entwicklungszusammenarbeit

Ehemalige Projekte des Landes Baden-Württemberg in der Entwicklungszusammenarbeit wurden zur Gewährleistung der Nachhaltigkeit in Schulpartnerschaften überführt.

Ziel war es, weiterhin den Aufbau beruflicher Bildungssystem nach Beendigung der offiziellen Projektphase in den Partnerländern zu unterstützen. Ursprünglich wurden diese Maßnahmen vollständig vom Kultusministerium gefördert. Inzwischen sind die beruflichen Schulen zu rund einem Drittel in die Finanzierung mit eingestiegen.

Allerdings bestehen bei einzelnen beruflichen Schulen Überlegungen, diese finanziellen Mittel künftig anderweitig zum Nutzen der Schule einzusetzen. Vor diesem Hintergrund besteht die Gefahr, dass die aus der Entwicklungshilfe der 80er und 90er Jahre hervorgegangenen tragfähigen Projekte bzw. Partnerschaften nicht fortgeführt werden können – obwohl die Schwellenländer weiterhin an einer Zusammenarbeit mit baden-württembergischen Schulen stark interessiert sind.

Die Landesmittel wurden für diese Form der internationalen Zusammenarbeit seit 2001 um über ein Drittel auf nunmehr 90.000 Euro vermindert. Von diesen finanziellen Mitteln steht jeweils rund die Hälfte für Schulpartnerschaften und für Entwicklungshilfeprojekte bereit.

Zugleich steigt infolge verstärkter internationaler Kontakte des Staatsministeriums die Anzahl der Anfragen aus Entwicklungs- und Schwellenländern (z. B. Anfragen aus Äthiopien, Mosambik, Burkina Faso, Burundi, Südafrika und

Jemen im Sommer 2010). Dabei ist stets auch die Hoffnung auf Impulse für die Modernisierung der Berufsbildungssysteme der jeweiligen Länder eine hohe Motivation.

MP Mappus hat in seiner Regierungserklärung vom 10.03.2010 eine stärkere finanzielle Förderung der Entwicklungszusammenarbeit des Landes Baden-Württemberg angekündigt.

Grenzüberschreitender Schüleraustausch

Auszubildende aus Baden-Württemberg nehmen an internationalen Lehrlingsaustauschprogrammen in der Bodenseeregion (mit der Schweiz und Österreich) und in der Oberrheinregion (mit Frankreich und der Schweiz) teil. Allerdings sind die absoluten Austauschzahlen relativ gering.

Eine Schwierigkeit besteht allerdings darin, dass der Austausch stets auf Gegenseitigkeit beruht, d.h. für einen baden-württembergischen Auszubildenden bzw. Ausbildungsbetrieb muss auch ein entsprechender Austauschpartner in einem der Partnerländer gefunden werden. Dabei besteht regelmäßig ein Nachfrageüberhang der Interessenten aus Baden-Württemberg.

Ein Hemmnis für eine quantitative Erhöhung des Lehrlingsaustauschs liegt auch in persönlichen Interessen bzw. Befindlichkeiten der Auszubildenden und / oder der Ausbildungsbetriebe. Objektiv betrachtet bedarf eine zunehmend globalisierte Wirtschaft aber junger Menschen, die auch die Bereitschaft mitbringen, berufliche Kenntnisse in fremden Kulturräumen zu erlernen.

Handlungsempfehlung

a. Schulpartnerschaften und Entwicklungszusammenarbeit

   Der Enquetekommission scheint der grenzüberschreitende partnerschaftliche Austausch der beruflichen Schulen – insbesondere vor dem Hintergrund einer weiter zunehmenden Globalisierung – ein wichtiges Element, damit junge Menschen möglichst optimal auf die künftigen Herausforderungen der Berufs- und Arbeitswelt vorbereitet werden können.

   Schulpartnerschaften im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit bieten darüber hinaus die Möglichkeit Entwicklungs- und Schwellenländern beim Aufbau beruflicher Bildungssysteme zu unterstützen. Baden-Württemberg hat Millionenbeträge im Verlauf der Projektphasen in diese Länder investiert. Mit den Schulpartnerschaften können diese Beziehungen bei deutlich geringerem Ressourcenaufwand gepflegt und vertieft werden.

   Die Enquetekommission empfiehlt daher der Landesregierung die hierfür notwendigen Landesmittel anzupassen, damit diese wertvollen Austauschmöglichkeiten in der beruflichen Bildung auch weiterhin durchgeführt werden können. Letztendlich handelt es sich um Wirtschaftsförderungsmaßnahmen, die für ein exportorientiertes Land wie Baden-Württemberg von erheblicher Bedeutung sind. Eine Anpassung des Förderbetrages auf rund 200.000 Euro ist anzustreben.

b. Schüleraustausch

   Im Zuge der Ausschussreise wurde den Mitgliedern der Enquetekommission im Dialog mit den Vertretern der IHK Hochrhein-Bodensee in Konstanz

bewusst, welchen konkreten Gewinn ein grenzüberschreitender Austausch für die beteiligten Auszubildenden und deren Ausbildungsbetriebe beinhaltet. Gerade in Grenzregionen kann hier neben interkulturellem Verständnis vor allem auch die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden.

Die Enquetekommission empfiehlt deshalb der Landesregierung, die Rahmenbedingungen für einen grenzüberschreitenden Lehrlingsaustausch weiter zu optimieren. Dabei sollen neben den finanziellen Mitteln insbesondere mögliche Hemmnisse wie entgegenstehende Regelungen bzw. Vorschriften, Informationsstand der Lehrkräfte bzw. Ausbildungsbetriebe in den Blick genommen werden. Insgesamt sollen die Voraussetzungen für einen grenzüberschreitenden Austausch nachhaltig optimiert werden – auch im Dialog mit den Partnerländern.

3.2.18 Stärkung der Schülermitverantwortung (SMV) an beruflichen Schulzentren

Sachstand

Das schrittweise eingeführte Konzept Operativ Eigenständige Schule (OES) zielt unter anderem darauf, die Qualität von Schule systematisch zu fördern. Innerhalb dieses Systems werden Prozesse zum Zweck einer Verbesserung des Schulklimas evaluiert. Die Schülermitverantwortung (SMV) ist für allgemein bildende und berufliche Schulen in § 62 SchulG verankert und dient insbesondere der Pflege der Beteiligung der Schülerinnen und Schüler an der Gestaltung des Schullebens, des Gemeinschaftslebens an der Schule und schließlich der Erziehung der Schülerinnen und Schüler zu Selbstständigkeit und Verantwortungsbewusstsein.

Herausforderung

Die Interaktion von Schülern und Lehrern sowie zwischen Schülern stellen nur zwei Dimensionen innerhalb des Qualitätsbegriffs „Schulklima“ dar. Die erzieherisch bedeutsame Bereitschaft von Lehrern und Schülern in Bezug auf die gesetzlich verankerte Schülermitverantwortung innerhalb der Lernumwelt ist an beruflichen Schulen besonderen Herausforderungen unterworfen. Bedingt durch die Altersstruktur der Schülerschaft, die Heterogenität der beruflichen Schularten und deren Klassenzusammensetzung sowie durch die meist kurze Verweildauer der Schülerinnen und Schüler an den beruflichen Schulzentren, vollzieht sich die Erziehung zu Verantwortungsbewusstsein innerhalb der Strukturen der Schülermitverantwortung ungünstigen Bedingungen. Desweiteren ist eine Vertretung der berufsvorbereitenden Bildungsgänge in den landesweiten Strukturen bislang nicht vorgesehen. Um eine ständige und nachhaltige Einbindung der SMV in Schulalltag zu gewährleisten, bedarf es der besonderen Anerkennung der Leistung der Arbeit der SMV sowohl seitens der Lehrerschaft als auch der Schülerschaft.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission misst der Schülermitverantwortung eine wesentliche Bedeutung bei in Bezug auf die Erziehung zu Verantwortungsbewusstsein. Im Sinne einer qualitätsorientierten Weiterentwicklung ist eine Verbesserung des

Schulklimas durch die Stärkung der Schülermitverantwortung als unterstützende Institution nachhaltig zu sichern.

a. Zur Verbesserung des Schulklimas kann die Schülermitverantwortung durch nachhaltige Strukturen vor Ort gestärkt und anerkannt werden, z. B. durch schulüberschreitende Koordinierungstreffen der Verbindungslehrer z. B. innerhalb eines Landkreises oder regelmäßiger Feedbackkultur unter Bezugnahme der Vertreter der SMV.

b. Die Bedeutung der SMV in der zweiten Phase der Lehrerausbildung sowie über Fortbildung stärker verankern, insbesondere mit dem Ziel Informationsdefizite auf Schülerseite durch nachhaltige Unterstützung der Lehrkräfte zu beseitigen

3.2.19 Berufliche Schulen in freier Trägerschaft

Sachstand

An den beruflichen Schulen in freier Trägerschaft ist in besonderer Weise die Zahl der Berufsausbildungen im sozialen Bereich angestiegen. Allein der Zuwachs der Schülerinnen und Schüler, die eine Ausbildung zur Altenpflegehilfe absolvieren, betrug im Zeitraum 2003 bis 20103 53 Prozent. In den Bereichen Krankenpflege und soziale Berufe existiert kein Angebot an staatlichen Schulen. Daher nehmen die freien beruflichen Schulen hier als Ersatzschulen eine unerlässliche Funktion bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs im Bereich Soziales, Pflege und Gesundheit ein.

Auch im Bereich der Erzieherausbildung tragen die privaten Fachschulen für Sozialpädagogik mit einem Anteil von rund 50 % der Schulen insgesamt zum flächendeckenden Ausbildungsangebot in diesem Bereich bei. Gleiches gilt auch für die Kreativbranche, der Bildungsgänge an den Berufskollegs sowie Berufsfachschulen zugeordnet werden. Die Bildungsgänge an den Berufsfachschulen befinden sich überwiegend in freier Trägerschaft. Der größte Teil der Schülerinnen und Schüler der der Kreativbranche zugerechneten Bildungsgänge besucht Berufskollegs, insbesondere für Grafik-Design, für Mode und Design sowie für Produktdesign. Schließlich sind auch die Berufsausbildungsangebote an den Berufskollegs im chemisch-pharmazeutischen und umwelttechnischen Bereich zur Deckung des Bedarfs an naturwissenschaftlich-technischen Fachkräften von großer Bedeutung.

Nicht nur an den öffentlichen beruflichen Schulen insgesamt stiegen die Schülerzahlen in den vergangenen zehn Jahren an, sondern auch an den beruflichen Schulen in freier Trägerschaft. Eines besonderen Zulaufs erfreuen sich die beruflichen Gymnasien. Im Jahr 2000/01 besuchten 934 Schülerinnen und Schüler ein berufliches Gymnasium in freier Trägerschaft, im Schuljahr 2009/10 waren es bereits 3.285 Schülerinnen und Schüler, davon rund zwei Drittel Mädchen.

Auch im Rahmen der Kooperation der neu eingeführten Werkrealschule mit den beruflichen Schulen im 10. Schuljahr können die Werkrealschüler eine freie berufliche Schule besuchen. Somit tragen die beruflichen Schulen in freier Trägerschaft wesentlich zur Gewährleistung eines differenzierten schulischen Angebots im gewerblich-technischen und im kaufmännischen Bereich sowie im Bereich Ernährung und Gesundheit bei.

Herausforderungen

Es gilt, die finanziellen Rahmenbedingungen für staatliche und private berufliche Schulen angesichts gestiegenen Schülerzahlen gleichermaßen sicherzustellen. Staatliche Zuschüsse an freie Schulen gewährleisten, dass die Entscheidung der Eltern für eine Schule in freier Trägerschaft nicht durch ihre finanzielle Situation beeinflusst wird und freie Schulen eine faire Chance am Markt haben.

Durch den neu geschaffenen Ausbildungsgang „Alltagsbetreuung“, der sich derzeit in der Erprobung befindet, wird das Angebot im Bereich Vor- und Umfeld der Pflege erweitert. Nach erfolgreichem Abschluss ist daran anschließend auch die Ausbildung zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger möglich. Dadurch wird auch in den kommenden Jahren ein weiterer Anstieg der Schülerzahlen an den Berufsfachschulen für Altenpflege erwartet.

Seit mehreren Jahren sind an freien beruflichen Schulen Qualitätsmanagementsysteme in Form von regelmäßigen Zertifizierungen und kontinuierlichen Verbesserungsprozessen eingeführt. Dennoch findet hierbei zu selten ein Austausch zwischen privaten und staatlichen beruflichen Schulen statt.

Handlungsempfehlungen

Die Enquetekommission misst den beruflichen Schulen in freier Trägerschaft eine hohe Bedeutung zur Sicherung des Fachkräftebedarfs bei. Sie empfiehlt daher zur Stärkung der Qualifizierung von Nachwuchskräften in Zukunftsbranchen innerhalb der beruflichen Privatschulen der Landesregierung:

a. Dem steigenden Bedarf entsprechend die Finanzierung der freien beruflichen Schulen dauerhaft und entsprechend dem Beschluss des Landtags von 2006 zur Finanzierung der Schulen in freier Trägerschaft zu sichern.

b. Den Austausch zwischen staatlichen und privaten beruflichen Schulen unter möglicher Bezugnahme auf das OES Konzept zur weiteren Verbesserung – der Qualität zu fördern.

Minderheitenvoten zu Kapitel 3.2 berufliche Schulen

Ergänzendes Minderheitenvotum der SPD-Fraktion zu der Handlungsempfehlung 3.2.3 „Einführung des Schulverwaltungsassistenten“

Die SPD stimmt mit der Mehrheit der Abgeordneten der Enquetekommission darin überein, dass Schulverwaltungsassistenten aufgrund ihrer Ausbildung und Berufserfahrung zahlreiche Verwaltungstätigkeiten an der Schule sachgerechter und effizienter erledigen können als eine pädagogisch vorgebildete Fachkraft und eine Einführung des Schulverwaltungsassistenten an den beruflichen Schulen in Baden-Württemberg sinnvoll ist. Angesichts der bisherigen Erprobung der Schulverwaltungsassistenz in Baden-Württemberg unterstützt die SPD deshalb die Handlungsempfehlung der Enquetekommission, den Einsatz von Schulverwaltungsassistenten für mittelgroße und große berufliche Schulen vorzusehen.

Anders als die Mehrheit der Enquetekommission halten die Abgeordneten der SPD eine nur 50%ige Beteiligung des Landes für nicht ausreichend und sprechend sich für eine volle Kostenübernahme durch das Land aus. Die SPD hält ihre entsprechende Handlungsempfehlung als **Minderheitenvotum** aufrecht.

Handlungsempfehlung

Schulverwaltungsassistenz voll finanzieren: Die SPD-Landtagsfraktion empfiehlt der Landesregierung, für die mittelgroßen bis großen beruflichen Schulen den Einsatz von Schulverwaltungsassistenten in der Anstellungsträgerschaft der Schulträger unter voller Kostenübernahme des Landes (ab dem Schuljahr 2012/13) vorzusehen. Die dafür notwendigen Ressourcen stellt das Land den Schulen zusätzlich zur Verfügung.

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.2.8 „Bedarfsgerechter Kapazitätsausbau der beruflichen Gymnasien“

Die Landtagsfraktionen der SPD und GRÜNEN stimmen mit den anderen Mitgliedern der Enquetekommission darin überein, dass die beruflichen Gymnasien in Baden-Württemberg vorbildliche Einrichtungen zur Umsetzung des Prinzips „Kein Abschluss ohne Anschluss“ darstellen. An den beruflichen Gymnasien wird motivierten jungen Menschen mit mittlerem Bildungsabschluss die Möglichkeit eröffnet, die allgemeine Hochschulreife zu erwerben. Mit Sorge registrieren SPD und GRÜNE jedoch, dass bereits seit Jahren nicht alle zugangsberechtigten Bewerberinnen und Bewerber einen Platz an einem öffentlichen beruflichen Gymnasium erhalten. Die Landesregierung deckelt die Zahl der Einstiegsklassen und verhindert dadurch, dass alle zugangsberechtigten Bewerberinnen und Bewerber einen Platz erhalten. Die beruflichen Gymnasien reagieren auf den Bewerberüberschuss faktisch mit einem Numerus Clausus. Die abgelehnten Bewerberinnen und Bewerber werden in der Regel an die Berufskollegs weiterverwiesen. Allerdings findet auch hier ein Auswahlverfahren statt, da ebenfalls nicht genügend Plätze zur Verfügung stehen. Durch diese Situation wird die Durchlässigkeit im baden-württembergischen Schulsystem behindert. Nicht jeder junge Mensch kann seinen individuellen Bildungsweg gehen.

Die von der Landesregierung kurz vor dem Ende der Enquetekommission angekündigten 100 zusätzlichen Klassen an beruflichen Gymnasien im kommenden Schuljahr sowie der geplante weitere „bedarfsgerechte Ausbau“ im An-

schluss sind nach Ansicht von SPD und GRÜNEN nicht ausreichend, um die dargestellte Problematik vollumfänglich im Interesse der jungen Menschen zu lösen. Dies verdeutlicht allein ein Blick auf die Zahlen: Durch die angekündigten zusätzlichen 100 Klassen im nächsten Jahr werden ca. 3.100 zusätzliche Plätze gewonnen. Dem gegenüber stehen zwischen 7.500 und 9.000 abgelehnten Bewerberinnen und Bewerber für das laufende Schuljahr. Die Landtagsfraktionen von SPD und GRÜNEN empfehlen daher folgende Handlungsempfehlung:

Handlungsempfehlung

Schulische Weiterbildung sicherstellen – Rechtsanspruch auf Zugang zu beruflichen Gymnasien einführen: Die Landtagsfraktionen von SPD und GRÜNEN wollen künftig allen motivierten Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit geben, ihre Potenziale voll auszuschöpfen und ggf. die *allgemeine Hochschulzugangsberechtigung* zu erwerben. Der Übergang für Schülerinnen und Schüler mit mittlerem Bildungsabschluss muss vor allem bei den beruflichen Gymnasien und den Berufskollegs sichergestellt sein. SPD und GRÜNE halten deshalb an einer Gesetzesänderung fest, die künftig allen zugangsberechtigten Schülerinnen und Schülern mit mittlerem Bildungsabschluss, welche die formalen Zugangsvoraussetzungen erfüllen, einen Rechtsanspruch auf einen Platz an einem beruflichen Gymnasium garantiert. Die Landesregierung wird aufgefordert, die Zahl der Eingangsklassen dementsprechend zu erhöhen und ausreichende *personelle und finanzielle Mittel* zur Verfügung zu stellen. Neben dem Ausbau der beruflichen Gymnasien setzen sich SPD und GRÜNE für einen bedarfsgerechten *Ausbau der zur Fachhochschulreife führenden Berufskollegs* ein.

Abweichendes Minderheitenvotum der Landtagsfraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.2.15 „Stärkung der Werteorientierung im beruflichen Schulbereich“

Sachstand

Religionsunterricht und Werteerziehung sind wichtige Bestandteile ganzheitlicher Bildung. Immer weniger Schülerinnen und Schüler nehmen jedoch am konfessionsgebundenen Religionsunterricht teil. Im Schuljahr 2007/08 waren ein Drittel der Schülerinnen und Schüler an beruflichen Gymnasien weder evangelisch noch katholisch. Junge Menschen unterschiedlichster religiöser Bekenntnisse sind Teil unserer Gesellschaft und besuchen die beruflichen Schulen unseres Landes.

Herausforderung

Werte vermittelnder Unterricht verdient einen hohen Stellenwert im Bildungsauftrag der Schulen. Doch der Unterrichtsausfall im Fach Religion beträgt 25 Prozent; im Fach Ethik ist der Unterrichtsausfall sogar noch höher. Da alle Schülerinnen und Schüler Anspruch auf Werte vermittelnden Unterricht haben, darf es künftig keinen Unterrichtsausfall in den Fächern Religion und Ethik mehr geben.

Handlungsempfehlung

Die Fraktionen von SPD und GRÜNEN empfehlen, den Werte vermittelnden Unterricht an den beruflichen Schulen in Baden-Württemberg dadurch zu stärken, dass

a. geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um in den Fächern Evangelische und Katholische Religionslehre die Unterrichtsversorgung flächendeckend zu sichern, insbesondere durch einen Beitrag des Landes zum Erhalt der Institute EIBOR und KIBOR und die Koordinierungsstelle am Theologischen Institut der Universität Mannheim,

b. das Angebot von Ethikunterricht an den beruflichen Schulen flächendeckend ausgebaut wird und

c. eine verstärkte Kooperation zwischen den religiösen Unterrichtsfächern verschiedener Bekenntnisse sowie dem Ethikunterricht bis hin zu gemeinsamen Unterrichtsphasen stattfindet, weil die Schülerinnen und Schüler so Unterschiede reflektieren, Vorurteile abbauen, Toleranz entwickeln und Gemeinsamkeiten entdecken können.

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.2.16 „Einführung von Ganztagsangeboten an den beruflichen Schulen“

Angesichts der bisherigen Erfolge des auf Landesebene durchgeführten Modellprojekts, das die Ausbildungsreife und die Chancen von benachteiligten Jugendlichen auf die berufliche und gesellschaftliche Integration erhöhen soll, haben die Fraktionen von SPD und GRÜNEN gemeinsam mit den anderen Fraktionen dafür gestimmt, in den Schularten BVJ, BEJ und VAB zeitnah eine Ganztagsbeschulung einzuführen. Darüber hinaus haben sie zugestimmt, anhand eines Modellprojekts ein Ganztagsangebot am BK I zu erproben. Anders als die Mehrheit der Mitglieder der Enquete sprechen sich die beide Fraktionen jedoch darüber hinaus für eine stufenweise Einführung von Ganztagsschulangeboten an allen beruflichen Schulen aus, deren Schülerschaft einen erhöhten Bedarf an individuellen Förderangeboten aufweisen.

SPD und GRÜNE haben deshalb eine das Mehrheitsvotum ergänzende Handlungsempfehlung eingebracht, die von der Mehrheit der Enquetekommission jedoch nicht mitgetragen wurde. Beide Fraktionen halten ihre Handlungsempfehlung als **Minderheitenvotum** aufrecht.

Handlungsempfehlungen

Individuelle Förderung möglich machen – Ganztagsangebote an allen beruflichen Schulen schaffen, Schulsozialarbeit mitfinanzieren: Mit dem Ziel einer bestmöglichen individuellen Förderung aller jungen Menschen setzen sich SPD und GRÜNE für einen stufenweisen *Ausbau von Ganztagsangeboten* an all den beruflichen Schularten ein, an welchen eine verstärkte – auch sozialpädagogische – Betreuung pädagogisch angebracht erscheint. Auch vor dem Hintergrund einer angestrebten Gleichstellung des beruflichen mit dem allgemein bildenden Schulwesen betrachten wir dies als notwendige Maßnahme. Aufgrund des nachgewiesenen zusätzlichen Förderbedarfs der Jugendlichen nicht nur in den Bildungsgängen *BVJ/VAB und BEJ*, sondern auch in *Förderberufsklassen und Kooperationsklassen,* soll zunächst in diesen Schularten flächendeckend der

halbtägige Unterricht zu einer ganztägigen Förderung erweitert werden. Die Landesregierung wird aufgefordert, ein Konzept für den weiteren Ausbau von Ganztagsangeboten an allen beruflichen Schulen vorzulegen.

Nach Auffassung von SPD und GRÜNE müssen alle Bereiche des beruflichen Bildungswesens, insbesondere jedoch Ganztagsschulen, mit sozialen Diensten ressort- und schulformübergreifend zur Förderung benachteiligter Jugendlicher vernetzt werden. Vor dem Hintergrund, dass gute berufliche Schulen für die jungen Menschen nicht nur Lern-, sondern auch Lebensräume sind, tragen sie dazu bei, dass der Blick für die individuellen Stärken der Jugendlichen geschärft wird. Die Fraktionen von SPD und GRÜNE erhalten deshalb ihre langjährige Forderung aufrecht, *Schulsozialarbeit als Landesaufgabe* zu definieren und anteilig mitzufinanzieren. Die Erfahrungen der *Jugendhilfe* mit Hilfe- und Förderplänen und ihrer Begleitung der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sind zu nutzen.

3.3 Duale Ausbildung

3.3.1 Attraktivität des dualen Systems nachhaltig stärken

- **Angebote für leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler**
- **Angebote für leistungsstärkere Schülerinnen und Schüler**
- **„Bündnis zur Stärkung der Attraktivität“**

Sachstand

Angebot für leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler

Mit den stetig steigenden Anforderungen in den dualen Ausbildungsberufen und nicht zuletzt vor dem Hintergrund der in den Leitlinien des Bund-Länder-Innovationskreises sowie in der Qualifizierungsinitiative für Deutschland genannten politischen Zielsetzungen (u. a. Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen) gewinnt die Förderung lernschwächerer Schülerinnen und Schüler auch in der Berufsschule immer mehr an Bedeutung. Eine individuelle Förderung für lernschwächere Schülerinnen und Schüler in der Berufsschule wird bei Bedarf gezielt im Wahlpflichtbereich mit bis zu zwei Wochenstunden geleistet (sogenannter Stützunterricht). Die organisatorische und inhaltliche Gestaltung dieser Förderleistungen übernimmt die Schule.

Aktuelles Projekt

Derzeit wird im Berufsfeld Bautechnik ein Kooperationsprojekt der Universität Stuttgart in Zusammenarbeit mit dem Kultusministerium zur systematischen Förderung von lernschwächeren Schülerinnen und Schülern in der einjährigen Berufsfachschule durchgeführt. Dabei sollen Schülerinnen und Schüler mit individuellen Schwächen im Bereich der Personal-, Sozial- und Fachkompetenzen gefördert werden. Das Ziel dieser Maßnahmen besteht darin, Ausbildungsabbrüche zu verhindern, Durchhaltevermögen zu stärken und einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu gewährleisten. Die Erkenntnisse aus diesem Pilotprojekt sollen anschließend auch auf andere Berufsgruppen übertragen werden.

Allerdings werden messbare Erfolge gerade in schwierigen Fällen von der Bereitschaft der Ausbildungsbetriebe abhängen, über den normalen Berufsschulunterricht hinaus in solche Fördermaßnahmen betriebliche Ausbildungszeit zu investieren.

Angebot für leistungsstärkere Schülerinnen und Schüler

Zusatzqualifikationen

Derzeit besteht die Möglichkeit parallel zum Besuch der Berufsschule durch Ergänzungs- bzw. Erweiterungsunterricht Zusatzqualifikationen, wie etwa die die Zertifizierung zur Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten, Management im Handwerk oder auch Kundenservice zu erwerben. Dieses Angebot wird durch das Kultusministerium nachfrageorientiert bereitgestellt und umfasst derzeit dreizehn Zusatzqualifikationen, die allerdings unterschiedlich stark frequentiert sind.

Diese Zusatzqualifikationen werden im Rahmen der gültigen Stundentafel angeboten. Darüber hinaus bietet die Berufsschulordnung vom 10. Juli 2008 den Schulen die Möglichkeit unter bestimmten Vorgaben und Beachtung der verfügbaren Ressourcen bedarfsgerechte Zusatzqualifikationen zu vermitteln, die auch geprüft und zertifiziert werden können (gem. §§ 18 ff. Berufsschulordnung).

Zusatzprogramm FHSR

Ein Angebot außerhalb der Stundentafel ist das Zusatzprogramm zum Erwerb der Fachhochschulreife, das ausbildungsbegleitend in der Freizeit der Schülerinnen und Schüler an derzeit etwa 30 Standorten nachfrageorientiert eingerichtet ist. Der Unterrichtsumfang beträgt insgesamt 16 zusätzliche Schulstunden, verteilt auf drei Jahre. Darüber hinaus können die Schulen gemäß Berufsschulordnung im Rahmen des Wahlpflichtbereichs eigene Zusatzqualifikationen anbieten.

Duales Berufskolleg

Durch erweiterten Berufsschulunterricht (16 Schulstunden) wird ein vertieftes berufsübergreifendes Fachwissen in derzeit zehn Fachrichtungen vermittelt. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, durch Zusatzunterricht die Fachhochschulreife zu erwerben. Zugangsvoraussetzung ist ein mittlerer Bildungsabschluss sowie ein entsprechender Ausbildungsvertrag. Der Abschluss kann auf das erste Jahr der zweijährigen Fachschule für Technik angerechnet werden.

Berufliches Gymnasium

Durch die Untergliederung der beruflichen Gymnasien in verschiedene Richtungen (z. B. technische Richtung, ernährungswissenschaftliche Richtung, agrarwissenschaftliche Richtung) ist der inhaltliche Bezug auch zu den entsprechenden Bereichen des Handwerks gegeben.

Das berufliche Gymnasium (BG) führt zur allgemeinen Hochschulreife und befähigt die Schülerinnen und Schüler durch wissenschaftspropädeutisches Arbeiten zur Aufnahme eines Studiums. Gemäß Erziehungs- und Bildungsauftrag schafft das berufliche Gymnasium darüber hinaus auch die Voraussetzungen für die Ausbildung in qualifizierten Berufen mit erhöhten Anforderungen als auch für die Ausübung von Führungspositionen in allen Bereichen.

„Bündnis zur Stärkung der Attraktivität“

Das „Ausbildungsbündnis“, das zwischen der Landesregierung und der Wirtschaft im Land im Jahr 2006 geschlossen wurde, war sehr erfolgreich. Es hat zu einem besonderen Engagement der Bündnispartner geführt. So konnten zusätzliche Ausbildungsplätze gewonnen und dadurch die Anschlüsse ins duale System optimiert werden. Die gesetzten Ziele sind übertroffen worden und es gelang den Partnern, trotz der schwierigen Situation der Wirtschaft- und Finanzkrise, jedem ausbildungswilligen und ausbildungsreifen Jugendlichen ein Ausbildungsangebot zu machen.

Gegenwärtig wird über eine Verlängerung des Bündnisses beraten. Dabei kommen zu den bisherigen quantitativen Zielen – Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze – qualitative Ziele hinzu: Um dem prognostizierten Fachkräftemangel zu begegnen gilt es zum einen, die Attraktivität der dualen Ausbildung auch für leistungsstarke Jugendliche zu steigern. Zum anderen müssen angesichts des demografischen Wandels die Potenziale von Jugendlichen mit För-

derbedarf noch besser ausgeschöpft werden. Ein Abschluss soll voraussichtlich noch im Dezember 2010 erfolgen.

Herausforderung

Leistungsschwächere

Die Leistungsfähigkeit einiger Jugendlicher entspricht teilweise nicht den allgemeinen Anforderungen, die zum Eintritt in ein Ausbildungsverhältnis erforderlich sind. Betroffen sind insbesondere Teile des Handwerks (z. B. die Berufsfelder Bautechnik und Körperpflege), aber auch in anderen Berufsbranchen muss vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung zunehmend mit Jugendlichen gerechnet werden, die einer spezifischen Förderung bedürfen.

Leistungsstärkere

Seitens der leistungsstarken Schülerinnen und Schüler ist die Nachfrage der Zusatzangebote aufgrund der hohen zusätzlichen Belastung generell stagnierend. Speziell das Zusatzprogramm zum Erwerb der Fachhochschulreife, das in der Freizeit der Auszubildenden (Unterricht abends und ggf. an Samstagen) liegt, erweist sich aus Sicht der Betroffenen als sehr anspruchsvoll. In der Praxis zeigt sich, dass viele Auszubildenden das Programm nach kurzer Zeit abbrechen.

Leistungsstärkere Schülerinnen und Schüler, die am Zusatzprogramm FHSR teilnahmen bzw. das „Duale Berufskolleg“ besuchten, verließen häufig nach Abschluss der Ausbildung das Ausbildungsunternehmen. Anstatt eine übliche Laufbahn im erlernten Beruf anzustreben nahmen sie ein Studium auf oder besuchten eine Fachschule für Technik. Aus diesem Grund stehen kleinere Ausbildungsbetriebe diesen Angeboten der Höherqualifizierung teilweise kritisch gegenüber.

Ausbildungsbündnis

Das Ausbildungsbündnis hat sich bislang verstärkt quantitative Ziele gesetzt. Zur Bewältigung der vielschichtigen Herausforderungen wäre eine Erweiterung um qualitative Aspekte zielführend.

Handlungsempfehlung

Angebote für leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler

a. Nach Einschätzung der Enquetekommission sollte auf Grundlage der o.g. wissenschaftlichen Untersuchung der Universität Stuttgart Wege gefunden und erprobt werden, um den Stützunterricht im Wahlpflichtbereich der Stundentafel effizienter und effektiver zu gestalten. Die Enquetekommission fordert die Landesregierung auf, passgenaue Angebote für Leistungsschwächere zu entwickeln und einzuführen.

   Die unterstützenden Angebote sollen im Unterrichtsangebot mindestens den gleichen Stellenwert haben wie die Zusatzqualifikationen die den leistungsstärkeren Jugendlichen angeboten werden. In gravierenden Fällen ist in Absprache mit den Ausbildungsbetrieben „Stütz- bzw. Nachhilfeunterricht“ auch über die Stundentafel hinaus in Erwägung zu ziehen.

- Siehe Handlungsempfehlung 3.2.16.

- Siehe Handlungsempfehlung 3.2.7.

Angebote für leistungsstärkere Schülerinnen und Schüler

b. Neben den regulären Inhalten des dualen Ausbildungsberufs scheint der Enquetekommission gerade für leistungsstärkere Auszubildende ein erweitertes Angebot an Zusatzqualifikationen als äußerst geeignet, um die Attraktivität des dualen Ausbildungssystems noch weiter zu erhöhen.

c. Nach Einschätzung der Enquetekommission sollte der ausbildungsbegleitende Erwerb der Fachhochschulreife zumindest teilweise im Rahmen der betrieblichen Arbeitszeit durchgeführt werden. Insbesondere die Attraktivität einer Ausbildung im Handwerk könnte zunehmen, wenn deren Auszubildende an einem zweiten ganzen Berufsschultag den Zusatzunterricht zur FHSR besuchen könnten.

   Da der Zusatzunterricht zum Erwerb der FHSR im gemeinsamen Interesse von Auszubildendem und Ausbildungsbetrieb liegt, kann ein Ausgleich der beiden Interessen in folgender Art und Weise gefunden werden: Der Auszubildende mit mittlerem Bildungsabschluss verzichtet auf eine mögliche Verkürzung seiner Ausbildungszeit. Im Gegenzug gewährt der Ausbildungsbetrieb einen Besuch des schulischen Zusatzunterrichts an einem zweiten Berufsschulhalbtag.

   Seitens der Berufsschule kann die Attraktivität des FH-Zusatzunterrichts erhöht werden, indem sie mit den beteiligten Ausbildungsbetrieben ein geeignetes Zeitfenster vereinbart.

d. Im Zuge der Enquetearbeit wurde deutlich, dass die Wirtschaft (Handwerk sowie Industrie und Handel) in jüngster Zeit wieder verstärktes Interesse zeigt, Angebot zur Höherqualifizierung anzubieten. Nach Einschätzung der Enquetekommission sind diese nachfrageorientierten Angebote hochgradig geeignet, um gerade qualifizierte Jugendliche mit mittlerer Reife für eine Ausbildung im dualen System zu gewinnen.

   Nach Einschätzung der Enquetekommission könnte daher der Ausbau der Dualen Berufskollegs die Nachfrage leistungsstärkerer Schülerinnen und Schüler nach einer dualen Ausbildung künftig nachhaltig steigern. Dabei sollte vor allem auch darauf geachtet werden, dass dieser Ausbau auch für handwerkliche Berufsbilder gilt.

   Den Vertretern der Wirtschaft – insbesondere des Handwerks – empfiehlt die Enquetekommission sich aktiv an der Weiterentwicklung der Dualen Berufskollegs zu beteiligen. So kann es gelingen, dass die zu entwickelnden Angebote passgenau die berufspraktischen und berufstheoretischen Inhalte umfassen. Ebenso sollte das „Branding“ der Berufsbezeichnungen so gewählt werden, dass es die potentiellen Auszubildenden anspricht.

e. Die Enquetekommission erkennt den Bedarf des Handwerks, leistungsstärkere Auszubildende gewinnen zu müssen. Insbesondere komplexere Berufsbilder im Elektro- und Metallbereich bedürfen Auszubildender, die über eine hohe Handlungskompetenz verfügen.

   Die Attraktivität einer Ausbildung im Handwerk könnte nach Einschätzung der Enquetekommission auch für Gymnasiastinnen und Gymnasiasten ge-

stärkt werden, indem handwerkliche Aspekte im Bildungsplan des beruflichen Gymnasiums vorkämen. Derzeit ist hier noch eine starke Industrielastigkeit erkennbar. Daher scheint mit der Einführung eines eigenständigen richtungsübergreifenden Fachs „Organisation & Führung im Handwerk sowie in kleinen und mittelständischen Unternehmen“ im Wahlbereich ein Korrektiv in den Jahrgangsstufen 1 und 2 zielführend. Ein modular aufgebauter Lehrplan könnte in verschiedenen Ausrichtungen des beruflichen Gymnasiums den gewünschten Handwerksbezug herstellen. So könnten an den einzelnen beruflichen Gymnasien im Rahmen dieses Fächerangebots Bezüge und Kooperationen zu Handwerksbetrieben aufgebaut werden (z. B. zur Thematik: Führung eines Handwerkbetriebs).

Eine zeitnahe Umsetzung eines solchen Angebots scheint der Enquetekommission sinnvoll. Daher empfiehlt sie das Wahlfach „Organisation & Führung“ bereits zum Schuljahr 2011/12 anzubieten. Der landesweite Ausbau über alle beruflichen Gymnasien soll zum Schuljahr 2014/15 abgeschlossen sein.

f. Darüber hinaus erkennt die Enquetekommission den Bedarf, dass den Schülerinnen und Schülern an den beruflichen Gymnasien verstärkt auch handwerkliche Berufsbilder bekannt sein sollten. So könnten die gegebenen Möglichkeiten im beruflichen Gymnasium genutzt werden, um noch intensivere Kooperationen mit dem Handwerk entstehen zu lassen. Dabei scheint insbesondere der offen und projekthaft zu gestaltende „Seminarkurs“ in der Jahrgangsstufe 1 geeignet, die Kooperation mit dem regionalen Handwerk zu vertiefen.

   Zudem wäre der Aufbau eines regionalen Netzwerkes von Ansprechpartnern aus dem Handwerk für die beruflichen Gymnasien eine attraktive Entwicklungsmöglichkeit. Vertreter des Handwerks könnten im Zuge solcher Kooperationen den einzelnen Schulen bzw. deren Schülerinnen und Schülern mit berufspraktischen Antworten und Angeboten zur Verfügung stehen.

   Von solchen Bildungspartnerschaften könnten beide Seiten hochgradig profitieren: Das Berufsspektrum der Schülerinnen und Schüler würde sich weiten; während das Handwerk auch Auszubildende mit Hochschulreife gewinnen könnte.

„Bündnis zur Stärkung der Attraktivität“

g. Nach Einschätzung der Enquetekommission sollte das Ausbildungsbündnis im Land um qualitative Zielsetzungen erweitert werden. Die Enquetekommission empfiehlt der Landesregierung bereits das neu abzuschließende Bündnis entsprechend zu erweitern.

   Unter der Überschrift der „allgemeinen Bedeutung der dualen Ausbildung“ sollten insbesondere die in den oben stehenden Abschnitten genannten qualitativen Ziele zur Gewinnung leistungsstarker und leistungsschwacher Schülerinnen und Schüler originärer Bestandteil des Bündnisses werden.

   So kann eine wichtige Voraussetzung geschaffen werden, dass das Ausbildungsbündnis künftig noch zielführender für die Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt sein wird.

Der Landtag von Baden-Württemberg soll jährlich über den Erfolg der Umsetzung informiert werden.

3.3.2 Systematisierung der Berufsorientierung

Sachstand

Praxis der Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen

In Baden-Württemberg wird das Ziel verfolgt, durch eine frühzeitige und systematische Berufsorientierung in den allgemein bildenden Schulen, die Übergänge in das duale System zu optimieren. Daher wird in allen allgemein bildenden weiterführenden Schulen, insbesondere in den Hauptschulen und Werkrealschulen, frühzeitig der Fokus auf den Übergang in eine Ausbildung im dualen System gelegt.

Insbesondere die neue Werkrealschule vermittelt den Schülerinnen und Schülern ein hohes Maß an Berufsorientierung. Das in den Klassen 8 bis 10 angebotenen Wahlpflichtfach weitet den Blick für die berufliche Praxis; mit der Kooperation in der 10. Klasse mit der beruflichen Schule, kommen die Schülerinnen und Schüler an zwei Tagen in der Woche in die berufliche Schule.

Die Durchführung von Kompetenzanalysen in Klasse 7 der Haupt- und Werkrealschulen erfolgt flächendeckend seit dem Schuljahr 2010/11. Verbindlich vorgeschrieben sind außerdem mindestens 20 Praxistage in einem Unternehmen, wobei jede Schule die Möglichkeit hat, zusätzlich Langzeitpraktika anzubieten.

Zu einer besseren Berufsorientierung tragen auch die vielfältigen Kooperationsstrukturen von Schulen mit Unternehmen, wie BOGY und BORS bei.

Praxis der Berufsorientierung an beruflichen Schulen

Die beruflichen Schulen ermöglichen den Schülerinnen und Schülern ein hohes Maß an Berufsorientierung. So erwerben sie vielfältige berufsbezogene Kompetenzen in allen beruflichen Bildungsgängen, die häufig auch integrierte Betriebspraktika umfassen.

So vermittelt der Besuch eines Berufskollegs den Schülerinnen und Schülern mit mittlerem Bildungsabschluss wahlweise in technischen, kaufmännischen, hauswirtschaftlichen, pflegerischen oder sozialpädagogischen Berufskollegs eine berufsqualifizierende Ausbildung und eine erweiterte allgemeine Bildung. Im Zuge der Ausbildung werden berufsbezogene Kenntnisse über die Arbeits-, Berufs- und Wirtschaftswelt erworben. Durch die in den Stundentafeln vorgesehenen Schülerpraktika werden zudem erste Einblicke in Unternehmen ermöglicht.

Sonstige Formen der Berufsorientierung

Neben den umfangreichen schulischen Maßnahmen der Berufsorientierung bestehen vielfältige Programme, die häufig in freier Trägerschaft durchgeführt und von Kommunen, Land, Bund oder EU gefördert werden:

- Von Kommunen und Land finanziertes Projekt Jugendberufshelfer; derzeit rund 76 Stellen in 36 Stadt- und Landkreisen.

- Bildungspartnerschaften mit Betrieben.

- Rund 100 regionale ESF-Projekte, die auf eine Berufsfrühförderung und Berufsorientierung ausgerichtet sind.

- Vom Bund geförderte Maßnahmen wie die Berufseinstiegsbegleiter.

Herausforderung

Die Berufsorientierung im Schulbereich erreicht alle Schülerinnen und Schüler. Sie kann früh angebahnt und umgesetzt werden und über mehrere Jahre hinweg erfolgen. Im Bereich der beruflichen Schulen wird sie durch konkrete berufsbezogene Bildungsinhalte und Werkstattunterricht systematisch ergänzt.

Einen besonders hohen Wirkungsgrad haben diese Maßnahmen, wenn sie in enger Kooperation mit Betrieben stehen und dadurch die Praxis persönlich erfahrbar machen. Jedoch setzen die begrenzten Aufnahmemöglichkeiten der Betriebe diesem Unterfangen Grenzen. Insbesondere für leistungsschwächere Jugendliche ist es nicht immer möglich, einen passenden Praktikumsplatz zu finden.

Ein zusätzlicher positiver Effekt der Berufsorientierung durch außerschulische Angebote liegt auch darin, dass manche Jugendliche durch berufspraktische Erfahrungen zusätzliche Motivation gewinnen. Insbesondere Jugendliche, die von den schulischen Maßnahmen der Berufsorientierung nicht wirkungsvoll gefördert werden können, profitieren von den zusätzlichen außerschulischen Angeboten, sofern sie von diesen erreicht werden.

Die Grenzen der außerschulischen Angebote liegen oft in der befristeten Finanzierung, so dass das Personal, welches zur Realisierung dieser Projekte notwendig ist, oft nur befristete Verträge erhält. Damit besteht eine hohe Fluktuation, was eine kontinuierliche Förderung durch erfahrene und den Betrieben vertraute Personen behindert.

Sowohl die schulischen wie auch die außerschulischen Maßnahmen zur Berufsorientierung zeigen bei Jugendlichen aus bildungsfernen Schichten mit und ohne Migrationshintergrund häufiger eine geringere Effizienz. Eine bessere Einbindung und Information der Eltern – insbesondere derer mit ausländischen Wurzeln – könnte hier Verbesserungen bewirken.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission erkennt in der erfolgreichen Berufsorientierung eine Schlüsselfunktion für einen gelingenden Übergang in eine duale Ausbildung. Daher gibt sie nachstehende Handlungsempfehlungen ab:

a. Die Landesregierung sollte Impulse setzen, dass möglichst alle allgemein bildenden Schulen im Land eine Bildungspartnerschaft mit der regionalen Wirtschaft eingehen. Dabei sollte ein zwischen den Partnern abgestimmtes Programm bestehen, das systematisch aufgebaut ist und im Alltag praktiziert werden kann. Insbesondere auch handwerkliche Betriebe sollten in eine solche Partnerschaft einbezogen werden.

   Ein Erfolgsfaktor scheint hier zu sein, dass auch die Eltern der teilnehmenden Schülerinnen und Schüler ausreichend informiert und mit einbezogen werden, um eine praxisnahe Berufsorientierung zu ermöglichen.

b. Es sollte darauf hingewirkt werden, dass vor allem Eltern ausländischer Herkunft noch stärker in den Prozess der Berufsorientierung eingebunden werden.

c. Die Abstimmung zwischen Land und Kommunen bei der Entwicklung und Bereitstellung von Projekten sollte noch intensiver sein. Dies gilt auch für das wirkungsvolle Projekt der Jugendberufshelferin bzw. des Jugendberufshelfers.

d. Vertreter der Wirtschaft sollten die Möglichkeit der Berufsorientierung verstärkt nutzen und an den Schulen die Chancen und Möglichkeiten einer dualen Berufsausbildung aufzeigen. Dabei könnten insbesondere konkrete Einblicke in Berufsbilder hilfreich sein – und das Interesse der Schülerinnen und Schüler für einen solchen Beruf nachhaltig wecken.

e. Die Berufsorientierung an den allgemein bildenden und beruflichen Schulen erreicht die Schülerinnen und Schüler. Sie sollte möglichst früh angebahnt, umgesetzt und stetig angewandt werden. Im Bereich der allgemein bildenden Schulen könnte sie durch praxisnahe Unterrichtssequenzen bzw. externe Fachleute noch intensiver vermittelt werden.

   Die Landesregierung sollte auf eine noch systematischere Anwendung an den beruflichen und allgemein bildenden Schulen hinwirken.

3.3.3 Kommunikation duales System

Sachstand

Innerhalb des deutschen Berufsbildungssystems kommt der leistungsstarken dualen Ausbildung nach wie vor ein sehr hoher Stellenwert zu. Die Berufsausbildung im dualen System sichert der Wirtschaft den benötigten Fachkräftenachwuchs und eröffnet vielen Jugendlichen den Einstieg in die Berufs- und Arbeitswelt.

Im internationalen Vergleich ist die Qualität des dualen Systems durch die arbeits- und geschäftsprozessorientierte Ausbildung sowie durch die hohe Innovationsfähigkeit, die den unmittelbaren Bezug zu wirtschaftlichen und technologischen Entwicklungen zeitnah aufgreift, äußerst anerkannt. Die Konkurrenzfähigkeit der deutschen Wirtschaft auf dem Weltmarkt zeigt, dass mit dem System der dualen Ausbildung in Betrieb und Berufsschule beste Voraussetzungen gegeben sind, hoch qualifizierte Fachkräfte auszubilden.

Herausforderung

Angesichts der Vielzahl der dualen Ausbildungsberufe – derzeit 349 – ist in Teilen zu beobachten, dass leistungsstarke Jugendliche diese Vorzüge nicht immer erkennen. So geschieht es nicht selten, dass sie sich ohne inhaltlich näher mit den Möglichkeiten des dualen Systems zu beschäftigen, sich für vollschulische Bildungsangebote entscheiden.

Angesichts der demographischen Entwicklung kann dieses bewirken, dass künftig attraktive Ausbildungsstellen in größerem Umfang unbesetzt bleiben. Hinzu kommt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund aufgrund ihrer kulturellen Einbindung die duale Ausbildung eher gering schätzen. Deshalb er-

scheint es notwendig, die „Kommunikation der Vorzüge des dualen Systems“ noch besser auszugestalten unter besonderer Berücksichtigung der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund einschließlich ihrer Eltern.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission empfiehlt angesichts dieser Entwicklung:

a. Die Öffentlichkeitsarbeit zu den Chancen und Möglichkeiten des dualen Ausbildungssystems noch stärker auf die Zielgruppe der jugendlichen Schulabgänger auszurichten. So könnte z. B. der Aufbau eines internetbasierten „Bildungsnavigator duales System“, der an den unterschiedlichen Neigungen und Interessen der Jugendlichen anknüpft und dazu mehrsprachig angeboten wird, die Informationslücken schließen.

b. Die Landesregierung soll eine Informationskampagne entwickeln, die gezielte Berufsinformationen für Jugendliche, Eltern und Lehrer über die Karrierewege und Vorteile einer dualen Ausbildung aufzeigt. Innerhalb dieser kann das teilweise schon bestehende sehr erfolgreiche Angebot an „Ausbildungsbotschaftern“ in Kooperation zwischen Schulen, Kammern und Betrieben weiter ausgebaut werden.

c. Die ausländischen Kulturvereine sind als lebendige Austauschplattformen der jeweiligen Nationalitäten stärker in die Berufsorientierung einzubinden. Insbesondere die Kammern sollten hier noch aktiver die Chance der persönlichen Beratung ergreifen.

d. Die Möglichkeit, mittels TV-Spots in ausländischen TV-Sendern zu informieren, wäre zu prüfen. Jugendliche mit Migrationshintergrund wählen teilweise nur bedingt deutsche TV-Sender.

3.3.4 Einführung der Fremdsprache Englisch in der Berufsschule

Sachstand

Der Unterricht in Fachenglisch ist kein eigenständiger Bestandteil des Pflichtbereichs in der Berufsschule. Entsprechend den Vereinbarungen der KMK werden bei neuen und modernisierten Berufen, deren Rahmenlehrpläne nach der Lernfeldkonzeption strukturiert sind, zwei Varianten unterschieden:

- Bei Ausbildungsberufen, die die Anwendung fremdsprachlicher Fachbegriffe erfordern, ist in Abstimmung mit der Wirtschaft ein Gesamtumfang von 40 Unterrichtsstunden bezogen auf die gesamte Ausbildungszeit vorgesehen.

- Bei Ausbildungsberufen, die darüber hinaus fremdsprachliche Kommunikationsfähigkeit als Ziel beinhalten, kann von Länderseite als freiwillige Ergänzung bis zu 80 Wochenstunden integrativen Fremdsprachenunterrichts im beruflichen Pflichtbereich angeboten werden.

Die Stundentafel an der Berufsschule in Baden-Württemberg bietet im Wahlpflichtbereich (Stütz- und Ergänzungsunterricht) die Möglichkeit, im Umfang von bis zu zwei Wochenstunden berufsbezogenen Fremdsprachenunterricht anzubieten. Vor allem im Bereich der kaufmännischen Berufsschulen wird die-

ser Unterricht mit dem Erwerb der Zusatzqualifikation „KMK-Fremdsprachenzertifikat“ verknüpft.

Herausforderung

Derzeit besteht für Auszubildende im Fach Englisch kein Angebot im Pflichtbereich. Junge Menschen, die zuvor die Fremdsprache Englisch erlernt haben, können diese während ihrer Ausbildung nicht fortsetzen, da grundsätzlich keine berufsorientierte Fremdsprache in der Berufsschule angeboten wird. Häufig wird von Betrieben jedoch erwartet, dass junge Menschen im Anschluss an ihre Ausbildung direkt mit ausländischen Kunden bzw. Geschäftspartner in englischer Sprache kommunizieren.

Das im Ergänzungsbereich angesiedelte Angebot hängt hochgradig von örtlichen Gegebenheiten ab. Dies gilt vor allem für den gewerblich-technischen Bereich. Hinzu kommt, dass nicht ausreichend Lehrkräfte mit entsprechender Fakultas an beruflichen Schulen unterrichten.

Die Enquetekommission ist sich der allgemeinen Bedeutung des berufsbezogenen Fremdsprachenunterrichts in der heutigen Zeit bewusst. Es erscheint ihr erforderlich, dass junge Menschen auf einen erfolgreichen Berufsstart in einer globalisierten Welt vorbereitet sein müssen. Dass es im Herzen Europas Bildungsgänge des Sekundarbereichs II gibt, in denen nicht wenigstens eine Fremdsprache obligatorisch erlernt wird, erscheint als Anachronismus. Zudem erkennt die Enquetekommission die Chance, dass dies zur Attraktivitätssteigerung des dualen Systems beitragen wird. Verbunden ist damit auch eine Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit deutscher Fachkräfte.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission empfiehlt:

a. Einführung der Fremdsprache Englisch

   Die Fremdsprache Englisch soll an der Berufsschule als einstündiger Pflichtunterricht eingeführt werden. Dabei soll die Stundentafel so verändert werden, dass neben die bisherigen 11 Pflichtstunden die Fremdsprache Englisch tritt. Die bisherigen zwei Stunden des Ergänzungsbereichs sollen aufgehoben und stattdessen eine weitere Wahlpflichtstunde angeboten werden. Diese kann den regionalen Bedürfnissen entsprechend belegt werden.

b. Inhaltliche Ausgestaltung

   Den Auszubildenden soll im Fremdsprachenunterricht – eingebettet in die Sicherung der bereits vorhandenen Sprachkompetenz – insbesondere die erforderliche Fachterminologie vermittelt werden.

c. Qualifizierung der Lehrkräfte

   Die Lehrkräfte sollen auf diesen Englischunterricht mit fachspezifischen Inhalten gezielt vorbereitet werden. Ein Qualifizierungskonzept ist aufzulegen. Der Unterricht kann von Lehrkräften mit der Fakultas im Fach Englisch ebenso erteilt werden wie von qualifizierten Fachlehrerinnen und Fachlehrern, wie z. B. Ingenieurinnen und Ingenieuren.

d. Zeitplan der Einführung

Der Englischunterricht soll in der Berufsschule schrittweise ab dem Schuljahr 2011/12 eingeführt werden. Bis zum Schuljahr 2016/17 soll der Ausbau vollständig abgeschlossen sein und möglichst alle Ausbildungsberufe einbeziehen.

In den Ausbau des Englischunterrichts sollen zunächst die Ausbildungsberufe einbezogen werden, deren Absolventinnen und Absolventen den dringendsten Fremdsprachenbedarf haben.

3.3.5 Pflegeberufe

Sachstand

Zum Bereich der Pflegeberufe zählen u. a. die Berufsbilder der Altenpflegerinnen und Altenpfleger, der Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger sowie der Kinderkrankenpflegerinnen und Kinderkrankenpfleger. Für diese Berufsausbildungen bestehen eigene Regelungen.

Die Ausbildung von Altenpflegerinnen und Altenpflegern ist im Bundesaltenpflegegesetz geregelt sowie in der zugehörigen Ausbildungs- und Prüfungsordnung an öffentlichen und privaten Berufsfachschulen für Altenpflege auf der Basis des Schulgesetzes von Baden-Württemberg. Die Ausbildung wird vom Land finanziert. Das Fach Religion wird in der Ausbildung so unterrichtet wie dies die Landesverfassung vorsieht. Für die Schülerinnen und Schüler besteht parallel zur Berufsausbildung die Möglichkeit, über ein Zusatzprogramm die Fachhochschulreife zu erwerben.

Die Ausbildung von Krankenpflegerinnen und Krankenpflegern bzw. Kinderkrankenpflegerinnen und Kinderkrankenpflegern erfolgt nach dem Krankenpflegegesetz und der zugehörigen Ausbildungs- und Prüfungsordnung an Krankenpflegeschulen. Die Ausbildung wird von den Krankenkassen finanziert nach § 17a Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG).

Herausforderung

Nach aktuellen Berechnungen des Statistischen Landesamtes nimmt die Zahl der Pflegebedürftigen bis zum Jahr 2030 um rund 54 Prozent zu. Dies bedingt eine Zunahme des Bedarfs an Pflegekräften und sonstigem Pflegepersonal um etwa 65 Prozent von rund 92.500 Personen im Jahr 2005 auf mindestens 153.000 Personen im Jahr 2030. Der hohe Bedarf an zusätzlichen Fachkräften stellt eine große Herausforderung bei der Gewinnung von zusätzlichen geeigneten und leistungsfähigen Bewerberinnen und Bewerbern dar.

Die Bundesministerien für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und das Bundesministerium für Gesundheit haben eine Arbeitsgruppe eingesetzt zur Weiterentwicklung der Pflegeberufe. Die Arbeitsgruppe erarbeitet im Vorfeld der Arbeiten an einem Gesetzentwurf Eckpunkte für eine Novellierung der Pflegegesetze. Entsprechend den Erkenntnissen aus einer Vielzahl von Modellprojekten zur Erprobung neuer Wege in der Pflegeausbildung ist es denkbar, dass bei der Weiterentwicklung die derzeit drei nach Lebensphasen getrennten Pflegeberufe zu einem einheitlichen Pflegeberuf zusammengefasst werden. Wie die Finan-

zierung der Ausbildung dieses neuen Berufes erfolgen soll, ist derzeit noch nicht Beratungsgegenstand.

In Baden-Württemberg erfolgt derzeit die Ausbildung der Krankenpflegeberufe außerhalb des Schulgesetzes, während die Altenpflegeausbildung auf der Basis des Schulgesetzes stattfindet. Für den Fall einer Zusammenführung der Pflegeausbildungen zu einem einheitlichen Beruf ist zu entscheiden, ob die Ausbildung auf der Basis des Schulgesetzes erfolgen soll. Mit der Ausbildung auf der Basis des Schulgesetzes könnte dem Anliegen der Kirchen Rechnung getragen werden, dass künftig in der Ausbildung aller Pflegekräfte das Fach Religion angeboten wird.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission erkennt die Notwendigkeit der Nachwuchsgewinnung in diesem gesellschaftlich wichtigen Bereich. Der Landesregierung wird deshalb empfohlen:

a. ihre Anstrengung zur Gewinnung von leistungsfähigen Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern sowie zur Gestaltung eines attraktiven Arbeitsumfeldes noch weiter zu steigern,

b. zu prüfen, ob nach Abschluss der Neuordnung die Pflegeberufe im Falle einer Zusammenführung zu einer Berufsgruppe unter das Schulgesetz fallen; unabhängig von der festgelegten Finanzierung,

c. im Dialog mit den Kirchen die Voraussetzungen schaffen, dass eine gemeinsame Unterrichtung im Fach Religionslehre von katholischen und evangelischen Schülern zusammen mit anderen Glaubensrichtungen sowie mit Schülerinnen und Schülern ohne Religionszugehörigkeit möglich wird.

d. Die Enquetekommission fordert die Landesregierung auf, die entsprechenden Rahmenbedingungen für Ethik- und Religionsunterricht an den beruflichen Schulen für alle Auszubildenden im Bereich der Pflegeberufe zu schaffen.

3.3.6 Individuelle Unterstützungssysteme ausbauen

Sachstand

Leistungsschwächeren Jugendlichen gelingt der Übergang in eine Berufsausbildung oft nur mit zeitlicher Verzögerung. Bei einem Teil dieser Jugendlichen, die trotz schlechter Noten den Einstieg in eine Ausbildung geschafft haben, wird das Ausbildungsverhältnis vor dem Abschluss der Ausbildung wieder gelöst. Die Gründe dafür sind vielfältig. Ursache können mangelnde mathematische und sprachliche Kompetenzen sein – hinzu kommen aber oftmals fehlende Konzentrationsfähigkeit, mangelnde Ausdauer sowie verschiedenste Problemlagen im häuslichen Umfeld bzw. mit dem Ausbilder. Die Auszubildenden sind zum Teil nicht in der Lage, in der Berufsschule dem Unterricht zu folgen, was die Tendenz zum Ausbildungsabbruch verstärkt.

Verschiedene Modellprojekte zeigen, dass leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler mit eher ungünstiger Prognose auf einen erfolgreichen Berufsabschluss, eine Ausbildung aufnehmen und erfolgreich abschließen können, wenn

sie vor und während der Ausbildung individuell unterstützt, betreut und beraten werden. Diese Unterstützung, die auch in die Betriebe hineinreicht, kann auch den Betrieben die Entscheidung, leistungsschwächere Jugendliche in eine Ausbildung zu nehmen, erleichtern.

Herausforderung

Nach der Prognos-Studie wird der Fachkräftebedarf bis 2030 stark ansteigen; parallel dazu ist aufgrund der demographischen Entwicklung die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger deutlich rückläufig.

Bereits jetzt zeigt sich, dass viele Handwerksbetriebe in unterschiedlichen Gewerken dringend Nachwuchs benötigen. Um Stellen überhaupt besetzen zu können, müssen künftig auch verstärkt leistungsschwächere Jugendliche in die Ausbildung mit einbezogen werden. Für diese Jugendlichen sind die erhöhten Anforderungen in den einzelnen Berufen eine besondere Herausforderung, insbesondere wenn die mathematischen und sprachlichen Grundlagen nicht im notwendigen Maße vorhanden sind. Die kleineren Betriebe im Handwerk können den Jugendlichen aber oftmals nicht die erforderliche individuelle Unterstützung geben.

Die hohen Abbrecherquoten sind für die Betroffenen von Nachteil: Für die Betriebe ein Kostenfaktor; für den einzelnen Jugendlichen ein einschneidender Misserfolg.

Für Jugendliche, die die Ausbildung abgebrochen haben, gibt es kein strukturiertes Unterstützungssystem, das sie auf der Basis der vorhandenen Interessen und Stärken bei der Suche nach einer Anschlussperspektive unterstützt und bis zum erfolgreichen Abschluss begleitet.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission erkennt verschiedene Ansatzpunkte, um durch individuelle Schülerförderung dieser Entwicklung entgegenzusteuern. Vor diesem Hintergrund gibt sie nachstehende Handlungsempfehlungen ab:

a. Die Enquetekommission empfiehlt der Landesregierung insbesondere für leistungsschwache Jugendliche in der Berufsvorbereitung und während der dualen Ausbildung eine zusätzliche individuelle Unterstützungsmöglichkeit zu schaffen.

   In Bezug auf eine duale Ausbildung heißt das konkret, dass die Jugendlichen neben einem stärker individuell ausgerichteten Berufsschulunterricht in Abstimmung mit dem Ausbildungsbetrieb zusätzliche Unterstützung zur Stärkung der mathematischen und sprachlichen Kompetenzen erhalten sollen. Eine begleitende diagnostische Beratung und Unterstützung durch einen sonderpädagogischen Dienst könnte dabei erforderlich sein.

b. Jugendliche mit großem Unterstützungsbedarf nach z. B. einer berufsvorbereitenden Maßnahme oder nach längerer Arbeitslosigkeit sollen in eine assistierte Ausbildung vermittelt werden. Dazu soll das Modellprojekt carpo (Assistierte Ausbildung) evaluiert und auf dieser Grundlage gegebenenfalls weiterentwickelt und ausgebaut werden.

c. Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher sollten möglichst schnell und systematisch unterstützt werden bei der Suche nach einem Anschluss. Dazu ist ein „Case-Management“ aufzubauen, das beim Wirtschaftsministerium oder den Kammern angesiedelt werden soll.

3.3.7 Ausbau zweijähriger Ausbildungsberufe

- **für Berufe im Bereich der HWK**

- **für Berufe im Bereich der IHK**

Sachstand

Bundesweit gibt es derzeit 43 zweijährige Ausbildungsberufe, wobei etwa bei der Hälfte die Fortsetzung der Ausbildung in einem drei- bzw. dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf mit Anrechnungsmöglichkeit grundsätzlich gegeben ist. In Baden-Württemberg werden derzeit neun zweijährige Ausbildungsberufe für das Handwerk und 28 für die Industrie angeboten. Bis auf sechs zweijährige industrielle Ausbildungsberufe besteht für alle sonstigen eine Anschlussmöglichkeit.

Bei Neuordnungsverfahren dualer Ausbildungsberufe wird auf Bundesebene seit einiger Zeit immer wieder geprüft, ob sich der jeweilige Beruf für eine solche gestufte Ausbildung eignet. Eine gestufte Ausbildung ist allerdings nur dann möglich, wenn zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit nicht immer eine berufliche Vollqualifikation aller Beschäftigten in dieser Branche erforderlich ist.

Herausforderung

Trotz der umfangreichen schülerindividuellen Fördermaßnahmen in den allgemein bildenden Schulen und auch im Übergangssystem der beruflichen Schulen stellt der Übergang in eine vollqualifizierende dreijährige Berufsausbildung auch oft eine enorme Herausforderung dar. Insbesondere lernbeeinträchtigten Jugendlichen gelingt dieser Start in eine Berufsausbildung nicht in allen Fällen.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission kommt zu der Einschätzung, dass zweijährige Ausbildungen die bessere Alternative zu den teilqualifizierenden Maßnahmen der Arbeitsverwaltung sind. Zudem besteht die Chance für die jungen Menschen, dass bei einem günstigen zweijährigen Ausbildungsverlauf die Möglichkeit zur Weiterqualifizierung in den entsprechenden Anschlussberufen gegeben ist. Aus Sicht der Enquetekommission können so alle verfügbaren Begabungsreserven effizient und effektiv genutzt werden. Vor diesem Hintergrund formuliert sie folgende Empfehlungen:

a. Handwerk und Industrie sollen die mit zweijährigen Ausbildungen verbundenen Möglichkeiten stärker als in der Vergangenheit nutzen und auf die Bereitstellung entsprechender Ausbildungsplätze hinwirken. Dazu gehört auch die Bereitstellung entsprechender Ausbildungsplätze in den jeweiligen Anschlussberufen, um zweijährige Ausbildung nicht in einer Sackgasse enden zu lassen.

b. Die Landeregierung wird aufgefordert zu prüfen, ob unter Wahrung des Prinzips der Subsidiarität solche Berufe in Substitution zu BVJ-Angeboten und unter starker Öffnung zum betrieblichen Handlungsfeld als zweijährige Berufsfachschulen etabliert werden können.

c. Die Landesregierung wird darüber hinaus aufgefordert darauf hinzuwirken, dass die inhaltliche und zeitliche Anrechenbarkeit sowie die Anrechenbarkeit der erbrachten Prüfungsleistungen aus der zweijährigen Ausbildung auf den einschlägigen drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf in allen Fällen möglich wird. Die Entscheidung über die tatsächliche Anrechnung soll weiterhin beim Ausbildungsbetrieb verbleiben.

   Der Enquetekommission scheint dabei eine mögliche Herausforderung in der Anpassung des § 5 Abs. 2 Nr. 4 BBiG zu liegen. Er sollte um eine entsprechende Rechtsgrundlage für diese Anrechnungsregelung ergänzt werden. Gegebenenfalls könnte dies im Zuge einer Bundesratsinitiative erreicht werden.

Die Landesregierung ist aufgefordert dem Landtag zum 31. Dezember 2011 ein Bericht der über den Stand der Umsetzung zu geben.

3.3.8 Ausbau des Modellversuchs „Zweijährige Berufsfachschule zur Erlangung eines Abschlusses in anerkannten dualen Ausbildungsberufen“

Sachstand

Im Jahr 2006 wurde am Berufsschulzentrum Radolfzell mit Zustimmung der Handwerkskammer Konstanz der Schulversuch „Zweijährige Berufsfachschule Änderungsschneider/-innen“ eingerichtet. Ein ähnlicher Schulversuch im Ausbildungsberuf „Maschinen- und Anlagenführer/-in“ wurde 2008 an der Hohentwiel-Gewerbeschule Singen mit Zustimmung der IHK Hochrhein-Bodensee gestartet. Der an den beiden Standorten laufende Schulversuch lautet „Zweijährige Berufsfachschule zur Erlangung eines Abschlusses in anerkannten dualen Ausbildungsberufen“.

Die Absolventinnen und Absolventen der beiden Schulversuche werden zur Kammerprüfung der HWK bzw. IHK zugelassen. Die Schülerinnen und Schüler verfügen nach ihrer Ausbildung über einen vollwertigen Ausbildungsabschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf.

Während der zwei Schuljahre sind umfangreiche Praxisphasen – auch in Form von Betriebspraktika – in die Stundentafel integriert. So wird es möglich, dass die Schülerinnen und Schüler die betriebliche Praxis des jeweils hinterlegten dualen Ausbildungsberufs erfahren.

Der Schulversuch basiert auf der „gemeinsamen Vereinbarung vom 7. März 2006“, welche die Einrichtung von Bildungsgängen für leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler in zweijährigen Ausbildungsberufen bei Bedarf und in enger Abstimmung mit der zuständigen Kammer ermöglicht.

Herausforderung

Eine Einrichtung an den beiden beruflichen Schulstandorten war möglich, da eine entsprechende Nachfrage von Jugendlichen, die auf dem regulären Ausbildungsstellenmarkt aus unterschiedlichen Gründen keine Erfolgsaussichten hatten, bestand. Die Erfahrung aus den ersten Absolventenjahrgängen zeigt, dass mittels der intensiven Betreuung und der schülerindividuellen Förderung ein guter Erfolg hinsichtlich der folgenden Berufschancen erzielt werden kann. Nahezu alle Absolventinnen und Absolventen fanden im Anschluss an die Ausbildung einen direkten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt oder konnten unter teilweiser Anrechnung der Ausbildungszeit eine 3 bzw. 3,5 jährige Berufsausbildung beginnen.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission erkennt die Chancen einer Ausdehnung dieses Schulversuchs. So könnte an anderen Standorten in Baden-Württemberg (z. B. Mannheim) ebenfalls ein Bedarf für einen solchen Bildungsgang (Änderungsschneider/-innen) bestehen. Auch dort haben viele Jugendliche keine Chance auf einen direkten Zugang zum regulären Ausbildungsmarkt. Derzeit müssen diese Schülerinnen und Schüler an berufsvorbereitenden Maßnahmen teilnehmen, ohne die Möglichkeit zu besitzen, einen qualifizierenden Berufsabschluss zu erlangen.

Vor dem Hintergrund dieser Kenntnis empfiehlt die Enquetekommission der Landesregierung:

a. Den erfolgreichen Schulversuch subsidiär entlang des regional bestehenden Bedarfs auszubauen. Im Mittelpunkt muss dabei stehen, die Chancen auf eine Integration dieser leistungsschwächeren Schülerinnen und Schülern in den Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt deutlich zu verbessern.

b. Die Wirtschaft von den Möglichkeiten eines begrenzten Ausbaus zu überzeugen und ihre Unterstützung gewinnen.

c. Den Ausbau insbesondere in Regionen des Landes vorzunehmen, in denen aufgrund der regionalen Wirtschaftsstruktur reelle Chancen für einen erfolgreichen Start der Absolventinnen und Absolventen auf dem ersten Arbeitsmarkt bestehen.

d. Im Einzelnen bei der Identifizierung der weiteren Standorte folgende Kriterien zugrunde zu legen:

   - Die regionale Wirtschaft sieht ausreichend Bedarf und stellt entsprechende Praktikantenplätze zur Verfügung;

   - die regionale Wirtschaft ist darüber hinaus grundsätzlich bereit, anschlussfähige Absolventinnen und Absolventen unter Anrechnung der Ausbildungszeit in 3 bzw. 3,5jährige Berufsausbildungen zu übernehmen.

   - das Berufsfeld, in dem die Ausbildung angeboten werden soll, muss bereits an der Schule vor Ort vorhanden sein, damit keine weitere sächliche Ausstattung erforderlich ist;

   - der Berufsbildungsausschuss stimmt der Einrichtung zu und stellt sicher, dass die Absolventinnen und Absolventen zur Kammerprüfung zugelassen werden;

- die Ausbildung findet nur in zweijährigen Berufen statt, die einen Anschluss in 3 bzw. 3,5 jährige Berufe ermöglichen,

Darüber hinaus empfiehlt die Enquetekommission der Wirtschaft, sich den Möglichkeiten des Schulversuchs zu öffnen und sich in der Praxis von den Fähigkeiten dieser der Absolventinnen und Absolventen des Modellversuchs der zweijährigen Berufsfachschule überzeugen zu lassen.

3.3.9 Ausbildungsbausteine

Sachstand

Ausbildungsbausteine sind abgegrenzte und bundesweit standardisierte Einheiten innerhalb der Gesamtstruktur eines konkreten Ausbildungsberufsbildes (gemäß BMBF/BiBB-Definition). Derzeit liegen für 14 stark frequentierte Berufe des dualen Systems solche Ausbildungsbausteine vor, welche die Inhalte der betrieblichen und berufsschulischen Ausbildung in der Summe jeweils komplett abdecken.

Durch den Einsatz dieser Ausbildungsbausteine soll ausbildungsfähigen jungen Menschen, die aber keinen direkten Einstieg in einen Ausbildungsberuf fanden, eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf ermöglicht werden. Die rechtlichen Voraussetzungen dafür sind gegeben.

Über die Anzahl derjenigen, die in Baden-Württemberg auf diesem Wege einen Berufsabschluss oder eine Anrechnung erreicht haben, liegen der Enquetekommission keine Angaben vor. Die Nachfrage dürfte sich – wenn überhaupt vorhanden – auf Einzelfälle beschränkt haben.

Herausforderung

In Hinblick auf den sich abzeichnenden Fachkräftemangel ist es notwendig, alle verfügbaren Begabungsreserven so zu fördern, dass sie möglichst in eine Fachkräfteausbildung einmünden. So sollen alle ausbildungsfähigen Schülerinnen und Schüler einen Berufsabschluss erhalten, der einen Zugang zum Arbeitsmarkt eröffnet. Nur so können dem Arbeitsmarkt zielgenau die benötigten Fachkräfte zugeführt werden.

Gesamtgesellschaftlich ist dies von erheblicher Bedeutung, da so die sozialen Sicherungssysteme entlastet werden können. Daher muss es gelingen, dass Jugendliche nicht unnötige Warteschleifen drehen bzw. wenig gewinnbringende Qualifizierungsmaßnahmen durchlaufen. Für grundsätzlich ausbildungsreife Jugendliche, denen aber aus unterschiedlichen Gründen nicht direkt nach dem Schulabschluss der Einstieg in eine Ausbildung gelang, können Ausbildungssteine die möglicherweise letzte Chance zur Erlangung eines qualifizierten Berufsabschluss sein.

Handlungsempfehlung

Der Enquetekommission ist es ein wichtiges Anliegen, dass nach Möglichkeit alle ausbildungsfähigen jungen Menschen eine Ausbildung im dualen System beginnen und erfolgreich abschließen und dem Arbeitsmarkt als Fachkraft zur Verfügung stehen können. Dazu gilt es alle Möglichkeiten auszuschöpfen, die

zur Erreichung dieses Zieles beitragen. Vor diesem Hintergrund gibt die Enquetekommission die nachstehenden Handlungsempfehlungen ab:

a. Die vom BMBF bzw. BiBB empfohlenen Ausbildungsbausteine konkreter Berufe sind für Altbewerberinnen und Altbewerber oder marktbenachteiligte, jedoch ausbildungsreife Jugendliche mit dem Ziel einer abgeschlossenen Berufsausbildung konsequent anzuwenden. Bei einer Teilqualifikation ist von der Anrechnungsmöglichkeit Gebrauch zu machen.

   Die Enquetekommission empfiehlt der Landesregierung, zu erheben, in welchem Umfang Betriebe von der Anrechnungsmöglichkeit von Teilqualifikationen Gebrauch machen. Die Ergebnisse sollen in den mit den Kammern ständig geführten Dialog eingebracht und Möglichkeiten für eine höhere Anrechnungsquote ausgelotet werden.

   Die Enquetekommission appelliert an die Beteiligten in Wirtschaft und Gesellschaft von den bestehenden Instrumenten Gebrauch zu machen, damit möglichst allen ausbildungsfähigen jungen Menschen der Übertritt in ein erfolgreiches Berufsleben gelingen kann.

b. Sofern Hürden, z. B bei der Zulassung zur Abschlussprüfung bestehen, sollten diese abgebaut werden. So könnten die Berufsbildungsausschüsse der zuständigen Stellen durch entsprechende Beschlussfassungen die Möglichkeit einer derartigen Fachkräftegewinnung fördern.

3.3.10 Anrechnung

Sachstand

Die Anrechenbarkeit von bereits in anderen Bildungsgängen erbrachten berufsbezogenen Leistungen auf die Ausbildungsdauer einer dualen Ausbildung war in den letzten Jahren in manchen Branchen fast nicht gegeben. So fanden z. B. in der einjährigen und zweijährigen Berufsschule bzw. Berufskollegs erworbene berufsfachliche Kompetenzen keine Berücksichtigung.

Begünstigt wurde diese Haltung der Ausbildungsbetriebe durch das knappe Ausbildungsplatzangebot, das die Verhandlungsposition der betroffenen Jugendlichen mit Blick auf einen Ausbildungsplatz schwächte. Nach dem geltenden Berufsbildungsgesetz ist eine Anrechnung nur möglich, wenn Ausbildungsbetrieb und Auszubildender dies gemeinsam beantragen. Der Gesetzgeber hat anlässlich der BBIG-Novellierung im Jahre 2005 ausdrücklich auf eine gesetzlich vorgegebene Anrechnungspflicht verzichtet, um solchen Jugendlichen die Chance auf einen Ausbildungsplatz nicht zu erschweren.

In Fällen der Nichtanrechnung trotz einschlägiger Vorleistungen, müssen die Jugendlichen bereits bekannte Ausbildungsinhalte während der Lehrzeit wiederholen. Dies wirkt sich häufig ungünstig auf die Lernmotivation des Auszubildenden in diesen Fächern aus. Darüber hinaus wird durch ein solches Verfahren die Ausbildungszeit zu Lasten der Lebensarbeitszeit der jungen Menschen unnötig verlängert.

Im Bereich der einjährigen Berufsfachschulen KFZ-Technik und Holztechnik wird bei gutem Ausbildungserfolg der Bildungsgang größtenteils auf das komplette 1. Ausbildungsjahr angerechnet. In anderen Fachrichtungen wird von der Anrechnungsmöglichkeit in unterschiedlicher Weise Gebrauch gemacht. Dies gilt speziell

in solchen Fällen, in denen Ausbildungsbetriebe qualifizierte Jugendliche verstärkt als Arbeitskräfte einsetzen. Nicht nachvollziehbar ist, wenn Absolventinnen und Absolventen zweijähriger einschlägiger Berufskollegs, die als Eingangsvoraussetzung den mittleren Bildungsabschluss aufweisen, eine duale Ausbildung ohne Anrechnung absolvieren müssen. Ähnliches gilt für die Absolventinnen und Absolventen der zweijährigen gewerblich-technischen Berufsfachschulen, die analog zur einjährigen Berufsfachschule die kompletten fachpraktischen und fachtheoretischen Ausbildungsinhalte des ersten Ausbildungsjahres der jeweiligen Berufsfelder erlernen und zusätzlich den mittleren Bildungsabschluss erwerben.

Herausforderung

Die meisten beruflichen Bildungsgänge, die in eine duale Ausbildung einmünden können, vermitteln i.d.R. auch die Inhalte des ersten Ausbildungsjahres entsprechender Berufe bzw. Berufsfelder, so dass systemisch einer Anrechnung nichts im Wege steht. Daher liegen die Gründe für eine Nichtanrechnung größtenteils nicht in der unzureichenden Qualifikation des Auszubildenden.

Es ist zu erwarten, dass bei einer sich entspannenden Ausbildungsplatzsituation eine unberechtigte Nichtanrechnung die Attraktivität einer dualen Berufsausbildung in den jeweiligen Wirtschaftsbereichen deutlich schwächen wird. In letzter Konsequenz kann dies dazu führen, dass solche Ausbildungsbetriebe erhebliche Schwierigkeiten bei der Nachwuchsgewinnung erhalten werden. Aus Sicht der Jugendlichen ist die Nicht-Anerkennung von erbrachten Leistungen eine unnötige Verlängerung ihrer Ausbildungszeit. Im schlimmsten Fall könnten so auf längere Sicht möglicherweise sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze verloren gehen.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission empfiehlt zur Steigerung der Attraktivität des dualen Systems und zur Absicherung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze die beruflichen Vorleistungen der Jugendliche stärker unter dem Blickwinkel der gesamt erforderlichen Ausbildungsdauer zu prüfen, insbesondere mit Blick auf das erste Ausbildungsjahr.

Die Enquetekommission appelliert an die Verantwortlichen in der Wirtschaft auf eine freiwillige Anrechnung der Betriebe, von bereits erbrachten Vorleistungen auf die berufliche Ausbildungszeit, hinzuwirken. Nur so kann nachhaltig die Attraktivität des leistungsstarken dualen Systems für junge Menschen aufrecht erhalten werden.

Die Enquetekommission erteilt einer Verpflichtung zur Anrechnung auf die Ausbildungszeit eine Absage, da sie darin die Gefahr erkennt, dass dadurch junge Menschen mit entsprechenden Vorleistungen der Übertritt in eine duale Ausbildung erschwert werden könnte.

3.3.11 Reduktion der Zahl der Ausbildungsberufe

Sachstand

Eine Reduzierung der derzeit 349 Ausbildungsberufe ist seit über zehn Jahren immer wieder von den Ländern thematisiert worden, insbesondere weil die Be-

schulung von Splitterberufen die Länder permanent zur Einrichtung von überregionalen Fachklassen zwingt.

Grundsätzlich wurde in den veröffentlichen Leitlinien des „Innovationskreis Berufliche Bildung“ vom 16. Juli 2007 zwischen Bund, Ländern und Sozialpartner die Bildung von Berufsgruppen vereinbart, um einer weiteren Zersplitterung entgegen zu wirken. Seitdem sind im Rahmen von Neuordnungsverfahren auf der Bundesebene durchaus Bemühungen erkennbar, die Länderinteressen stärker zu berücksichtigen, wenn auch nicht immer im gewünschten Umfang.

Herausforderung

In Baden-Württemberg ist die Beschulung in dualen Ausbildungsberufen gerade an kleineren beruflichen Schulen im ländlichen Raum infolge der hohen Zersplitterung der Berufsbilder oftmals nicht mehr möglich. Die Folge ist, dass eine zunehmende Zentralisierung der Standorte notwendig wird.

Für die einzelnen Betriebe bedeutet dies, dass eine fachlich optimalere Ausbildung für das Berufsbild möglich wird. Jedoch findet diese Spezialisierung seine Grenze darin, dass die Personalgewinnung der Betriebe – wegen zusätzlicher Kosten, größerer Fahrtwege und persönlicher Belastungen – schwieriger wird. Auch für das Land bringt die auswärtige Unterbringung von Auszubildenden zusätzliche Kosten mit sich.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission ist sich der hohen Komplexität dieses Themas bewusst. Sie erkennt auch, dass eine Vielzahl von Ausbildungsberufen in Deutschland eine historische Tradition haben, die nicht verkannt werden darf. Vor diesem Hintergrund hat sie die nachstehende Handlungsempfehlung entwickelt:

a. Die Enquetekommission fordert die Landesregierung dazu auf, eine Bundesratsinitiative zu ergreifen, die die Reduzierung der vorhandenen Ausbildungsberufe zum Ziel hat. Im Einzelfall sollen aber gewachsene Strukturen wie Klavierbauer, Segelmacher u. ä. bewahrt bleiben.

   Hingegen können Ausdifferenzierungen wie der „Sport- und Fitnesskaufmann“, der „Bestattungskaufmann“, der „Automobilkaufmann“ u. ä. kritisch hinterfragt werden. In diesen Fällen scheint ein Grundberuf wie der „Bürokaufmann“ zum gleichen Ziel eines/er qualifizierten Kaufmanns/-frau zu führen. Eine notwendige fachliche Spezialisierung könnte in Fachstufe II vorgenommen werden.

b. Ein hohes Gut scheint auch die Bekanntheit bzw. der Wiedererkennungseffekt eines Berufes zu sein. In diesem Zusammenhang sollte über die Berufsbildungsausschüsse darauf hingewirkt werden, dass das „Branding“ der Berufe optimiert wird.

   So kann sich ein großer Teil der Bevölkerung etwas unter dem Beruf des „Schreiners“ oder „Elektrikers“ vorstellen – hingegen bleibt vielfach eine Berufsbezeichnung wie „Gestalter/-in für visuelles Marketing“ unbekannt.

c. Die Enquetekommission hat wahrgenommen, dass die kontinuierliche Ausdifferenzierung von Berufsbildern verschiedene Schwierigkeiten für die duale Ausbildung vor Ort beinhaltet.

   Daher gibt sie die Handlungsempfehlung ab, dass für künftige Neuentwicklungen ein Mitwirkungsrecht der Länder in das BBiG aufgenommen werden soll. Dieses soll dann zur Anwendung kommen können, wenn die Beschulung des neugeordneten Berufsbildes zu einer weiteren Zersplitterung der Ausbildung im Land und damit insgesamt zu höheren Kosten auf Landesseite führen würde.

3.3.12 Unterbringung von Bundes-, Landes- und Bezirksfachklassen sowie länderübergreifenden Klassen

Sachstand

Baden-württembergische Berufsschülerinnen und Berufsschüler in Landes-, Landesbezirks- und Bezirksfachklassen erhalten als freiwillige Leistung des Landes einen Zuschuss von täglich 6,– EURO zu den Kosten einer notwendigen auswärtigen Unterbringung während des Besuchs des Blockunterrichts in diesen überregionalen Fachklassen. Der erhobene Tagessatz vonseiten der Träger der Jugendwohnheime beträgt derzeit rund 29,– EURO. Die Bezuschussung der Fahrtkosten ist per Satzung der Städte- und Landkreise unterschiedlich geregelt.

Herausforderung

Für junge Auszubildende stellt die Notwendigkeit einer auswärtigen Unterbringung eine erhebliche finanzielle Belastung dar. Seitens der Ausbildungsbetriebe erfolgt keine generelle Übernahme der Verpflegungs- und Unterbringungskosten. Es ist dem einzelnen Betrieb überlassen, ob er einen Kostenausgleich gewährt. Teilweise bestehen tarifvertragliche Regelungen zur Kostenübernahme. Gleichzeitig stellt die Erfordernis einer auswärtigen Beschulung auch ein erhebliches Hemmnis für die Personalgewinnung dar, da eine persönliche Bereitschaft des jungen Menschen für eine auswärtige Unterbringung gegeben sein muss.

Infolge der steigenden Schülerzahlen bei konstantem Haushaltsansatz kam es zu einer Kürzung der Leertageszuschüsse in 2009.

Seitens der Wirtschaft bzw. von Wirtschaftsverbänden besteht unvermindert der Wunsch nach weiterer Spezialisierung der Ausbildungsberufe. Schulorganisatorisch kann diesem Wunsch nur entsprochen werden, indem die Bildung von überregionalen Fachklassen noch weiter verstärkt wird.

So wurden in den vergangenen Jahren traditionelle kaufmännische Grundberufe weiter aufgesplittert und zu neuen Berufsbilder entwickelt, wie Personaldienstleistungskaufmann, Kaufmann für Dialogmarketing, Kaufmann für Tourismus und Freizeit, Medienkaufmann, Investmentfondskaufmann, Automobilkaufmann, Luftverkehrskaufmann, IT Systemkaufmann, Bestattungskaufmann, Sport- und Fitnesskaufmann u. a.

Insgesamt wächst der Bedarf an Einrichtungen des Jugendwohnens infolge einer zunehmenden Konzentration dualer Ausbildungsgänge in Bezirks- und Landesfachklassen. Das Jugendwohnen ist zur Erlangung einer Berufsausbil-

dung in weiten Teilen im Leistungsbereich des SGB VIII angesiedelt und liegt damit im kommunalen Zuständigkeitsbereich.

Es gibt keine bundeseinheitliche Regelung für die Bezuschussung der auswärtigen Unterbringung. So gewährt Bayern bis auf einen Eigenanteil von 5,10 EURO/Tag eine volle Bezuschussung, während hingegen Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig Holstein keine Bezuschussung gewähren.

Verschiedene Handlungsempfehlungen der Enquetekommission können zu einer Erhöhung der Leerstände der Wohnheime führen: Die Empfehlung die allgemein bildenden Fächer an der Schule vor Ort zu unterrichten, die Empfehlung zur Reduzierung der Berufsbilder sowie die Empfehlung, in der Fachstufe I und II gemeinsame Beschulungsmöglichkeiten zwischen Berufsbildern zu nutzen und eine Beschulung vor Ort zu organisieren.

Handlungsempfehlungen

Die Enquetekommission erkennt in der auswärtigen Unterbringung von Auszubildenden, die infolge der zunehmenden Spezialisierung der Berufsbilder weiter voranschreitet, ein zunehmendes Hemmnis für die erfolgreiche Personalgewinnung von Betrieben im Land. Aufgrund der Komplexität der Materien gibt sie keine abschließende Handlungsempfehlung ab, sondern stellt der Landesregierung ihre Überlegungen zur Verfügung.

Sie fordert die Landesregierung auf, auf dieser Grundlage zeitnah eine Lösung für diese komplexe Herausforderung zu entwickeln. Darüber hinaus fordert sie die Landesregierung dazu auf Sorge zu tragen, dass die haushaltstechnischen Voraussetzungen für die Unterbringung der Schülerinnen und Schüler in Jugendwohnheimen gesichert sind.

Die Enquetekommission erkennt in den nachstehenden Überlegungen bzw. in deren Kombination – einen möglichen Lösungsansatz für die künftige Organisation bzw. Finanzierung des Jugendwohnens:

a. SGB VIII – Hilfe zur Ausbildung

   Der Enquetekommission ist bewusst, dass das Jugendwohnen zur Erlangung einer Berufsausbildung in weiten Teilen im Leistungsbereich des SGB VIII angesiedelt ist und damit im kommunalen Zuständigkeitsbereich liegt. Für die Zukunft ist eine ausreichende Finanzierung sicherzustellen, die Träger und Nutzer nicht überfordert.

   Vor diesem Hintergrund empfiehlt die Enquetekommission der Landesregierung zu prüfen, ob neben der bisherigen Landesförderung für die jungen Auszubildenden ergänzend eine kommunale Mitfinanzierung ermöglicht werden kann. Dies könnte durch die Einbeziehung in das FAG-Vorwegabzugssystem gewährleistet werden.

   Die Landesregierung wird ersucht, diese Frage mit den kommunalen Landesverbänden zu klären und dem Landtag darüber zu berichten.

b. Drittellösung

Soweit eine Kostentragung im Leitungsbereich des SGB VIII nicht in Frage kommt, sollen die Kosten der Unterbringung zur Beschulung an Landes-, Landesbezirks- und Bezirksfachklassen zu je einem Drittel vom Land, dem Ausbildungsbetrieb und dem Auszubildenden selbst getragen werden. Durch tarifvertragliche Vereinbarungen kann davon abgewichen werden.

c. Finanzierungsstruktur

Die bisherige Finanzierung von Leerständen in der allgemeinen Bewirtschaftung der Wohnheime ist marktkonträr. Sie verringert in der Tendenz ein Engagement der Wohnheimbetreiber mit der Zielsetzung, eine vernünftige Auslastung ihrer Häuser außerhalb der Blockzeiten anzustreben, die jedoch in Tourismusregionen oder mittels Tagungsangeboten eventuell möglich wäre.

Daher sollte eine künftige Finanzierung der Wohnheime von dieser Praxis der Leerstandfinanzierung abrücken. Künftige Zuschüsse sollen marktkonform sein und dürfen keinen Anreiz für ein unwirtschaftliches Handeln bieten. Insgesamt sollten für die Neuausrichtung der Förderung folgende Kriterien beachtet werden:

- Ausstattung der Wohnheime verbessern, damit eine anderweitige Nutzung möglich wird;

- Restrukturierung des Marktes unterstützen, z. B. Förderung anderer Nutzungskonzepte;

- Mittel- bis längerfristig die Kapazitäten der Wohnheime anpassen;

- Prüfen einer stärkeren Beteiligung der Ausbildungsbetriebe an den Kosten z. B. durch eine entsprechende Ausgestaltung der Tarifverträge

Im Zuge einer Neuausrichtung der Wohnheimnutzung ist darüber hinaus zu beachten, dass die Lage und die Struktur der Einrichtungen sehr unterschiedlich ist. Ebenso verschieden sind auch die alternativen Nutzungsmöglichkeiten; im Extremfall eventuell auch gar nicht gegeben.

Darüber hinaus wäre von der Landesregierung zu prüfen, welche Förderprogramme des Landes bzw. des Bundes von Wohnheimbetreibern für eine mögliche Restrukturierung beantragt werden können.

d. Reduktion der Berufsbilder

Mit der Reduzierung der Berufsbilder (siehe Handlungsempfehlung 3.3.11) könnte der zunehmende Trend zur Bildung von Landes-, Landesbezirks- und Bezirksfachklassen gebremst werden. Darüber hinaus würde der Ausbildungsmarkt für die Auszubildenden, deren Eltern und auch für die Ausbildungsbetriebe transparenter.

e. Mitwirkungsrecht für die Länder bei der Neuordnung von Berufsbildern

Die Neuordnung der Berufsbilder geht häufig mit einer erhöhten Spezialisierung einher. Für die Länder – insbesondere für Flächenländer wie Baden-Württemberg – hat dies erhebliche Konsequenzen für die angestrebte flächendeckende Beschulung. Besonders berufliche Schulen im ländlichen

Raum können häufig ein solches spezialisiertes Beschulungsangebot vor Ort nicht anbieten.

Insgesamt stellt diese Entwicklung Baden-Württemberg teilweise vor fast unlösbare Herausforderungen. Mit der Einführung eines Mitwirkungsrechts im Zuge einer Neuordnung des BBiG erhielte das Land die Möglichkeit, auf eine verantwortungsvolle Umsetzung der Neuordnung seinen Einfluss geltend zu machen (siehe Handlungsempfehlung 3.2.1). Die Landeregierung wird aufgefordert auf eine entsprechende Novellierung des BBiG hinzuwirken.

Die Landesregierung wird aufgefordert dem Landtag zum Umsetzungsstand der Finanzierung der Unterbringung in Jugendwohnheimen bis zum 30. Juli 2011 zu berichten.

3.3.13 Qualität der dualen Ausbildung

Sachstand

Dem dualen System in Baden-Württemberg wird im In- und Ausland wegen seiner Leistungsstärke eine hohe Qualität bescheinigt. So auch in der OECD-Studie zur Berufsbildung in Deutschland „Lernen für die Arbeitswelt“, die ausdrücklich auf das besondere Qualitätsmerkmal der gemeinsamen schriftlichen Abschlussprüfung von Berufsschule und Betrieb hinweist.

Zu den weiteren Qualitätsmerkmalen der dualen Ausbildung gehört die enge Abstimmung zwischen Wirtschaft und Berufsschule. Zudem ist ein Qualitätsmerkmal auch die Stundentafel der Berufsschule – sie weist 13 Wochenstunden aus und schafft so die notwendigen Spielräume für regionale, inhaltliche und leistungsbezogenen Differenzierungen.

Um die Qualität an den Berufsschulen nachhaltig zu fördern, wurde das Konzept „Operativ Eigenständige Schule“ (OES) entwickelt, dessen Kernanliegen die Unterrichts- und Schulqualität an den beruflichen Schulen ist. In Teilen der Wirtschaft – vor allem in Großbetrieben mit ihrem hauptamtlichen Ausbildungspersonal – erfolgt die Ausbildung auf höchstem Niveau nach ebenfalls definierten Qualitätsstandards.

Herausforderung

Angesichts des drohenden Fachkräftemangels kommt der Qualität der dualen Ausbildung künftig eine noch höhere Bedeutung zu. So müssen insbesondere einschlägige Informationen zur Berufswahl und des dualen Systems noch intensiver kommuniziert werden.

Der betriebliche Partner ist gefordert, seine Ausbildungsanstrengungen noch weiter zu steigern und Verantwortung für die duale Ausbildung zu übernehmen. Ein wichtiger Beitrag hierzu könnte die Sicherung der Qualität der Ausbilderinnen und Ausbilder sowie eine etwaige weitere Steigerung sein. Der fachliche Dialog zwischen Schule und Wirtschaft muss belastbar und regelmäßig erfolgen.

Berufsschulen sind aufgrund ihrer Stellung und ihrer Bedeutung für wirtschaftlichen, technischen und gesellschaftlichen Fortschritt in ihrer Innovationskraft

besonders gefordert. Die Anforderungen an die beruflichen Schulen – insbesondere im fachlichen Bereich – unterliegen einem ständigen Wandel. Um die Qualität zu steigern, gilt es die Lehrerversorgung an den Berufsschulen zu sichern und regelmäßige fachliche sowie didaktische Weiterbildungen für Lehrpersonen anzubieten, die fachliche Fortbildungen in der Wirtschaft mit einschließt.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission ist sich dessen bewusst, dass die hohe Leistungsfähigkeit im gemeinsamen Wirken von Schule und Wirtschaft begründet ist. Daher müssen beide Seiten kontinuierlich Anstrengungen zur Weiterentwicklung ihrer internen Prozesse als auch ihres gemeinsamen Wirkens unternehmen. Eine Schlüsselrolle kommt dabei den Lehrkräften bzw. Ausbilderinnen und Ausbildern zu.

Vor diesem Hintergrund gibt die Enquetekommission nachstehende Handlungsempfehlungen an die Landesregierung bzw. die Beteiligten ab:

a. Duale Ausbildung muss für die jungen Menschen noch transparenter werden. Informationen über Ausbildungsbetriebe müssen für Bewerberinnen und Bewerber leichter zugänglich sein, beispielsweise über eine Datenbank. Die Veröffentlichung von „Best-Practice-Beispielen“ von erfolgreichen Ausbildungsabläufen kann Jugendliche zu diesem Schritt ermutigen.

b. Unterstützungsleistungen für Jugendliche, vor allem bei Ausbildungsabbrüchen, gilt es zu intensivieren und frühzeitig in die Wege zu leiten. Hierzu ist ein ständiger Austausch zwischen Ausbildern, Berufschulen und zuständiger Stelle sicherzustellen.

c. Um weiter eine qualitative hochwertige sowie dezentrale, wohnortnahe Ausbildung zu sichern, ist regional von allen Beteiligten eine tragfähige Standortkonzeption der jeweiligen Fachklassen zu erarbeiten unter Ausschöpfung gemeinsamer Beschulungsmöglichkeiten von artverwandten Berufen (siehe Handlungsempfehlung 3.2.1).

d. Eine am technologischen Fortschritt ausgerichtete Sachausstattung ist durch die Schulträger sicherzustellen.

e. Um die Lehrkräfte angesichts der vielfältigen Berufsbilder auf dem aktuellen und vom Markt bestimmten Stand der Entwicklungen zu halten, sind ausreichende Mittel für die Lehrerfortbildung bereitzustellen. (Siehe Handlungsempfehlung 3.2.2)

f. An dem Qualitätsmerkmal der gemeinsamen schriftlichen Abschlussprüfungen ist festzuhalten.

g. Eine im Kultusministerium angesiedelte „Arbeitsgruppe Schule/Wirtschaft“ soll sich mit Fragen der konzeptionellen Weiterentwicklung des schulischen Teils der dualen Ausbildung im Land beschäftigen. In der Arbeitsgruppe sollen Vertreter der Schule, der Wirtschaft und der Schulträger beteiligt sein.

3.3.14 Qualitätsstandards für Überbetriebliche Berufsbildungsstätten

Sachstand

Die Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) in Baden-Württemberg verfügen über ein breites Angebot an Werkstatt- und Seminarplätzen in wichtigen Berufsfeldern. Sie sind auf etwa 100 Standorte verteilt. Dadurch bilden sie ein landesweites Netz für die wohnortnahe überbetriebliche Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten; insbesondere kleinerer und mittlerer Unternehmen (KMU).

Die ÜBS ergänzen die duale Ausbildung. Sie übernehmen Teile der Ausbildung im Rahmen der überbetrieblichen Ausbildungslehrgänge (ÜBA) für die Ausbildungsbetriebe, die diese aufgrund ihrer Größe oder Spezialisierung nicht leisten können. Sie sind damit Bestandteil der betrieblichen Ausbildung vor allem im Handwerk und liegen im Zuständigkeitsbereich des Wirtschaftsministeriums. Eine Schnittstelle zur Berufsschule besteht in schulorganisatorischen Fragen der Ausbildungsorganisation.

Die ÜBS stellen auch in ländlichen Regionen und für schwächer besetzte Berufe Weiterbildungsangebote bereit, die private Anbieter aus wirtschaftlichen Gründen nicht oder nicht in vergleichbarer Qualität anbieten. Durch die dezentralen Standorte und Außenstellen von ÜBS werden weite Teile auch der strukturschwächeren Räume im Land erreicht.

Handlungsfeld

Qualitätsmanagementsysteme sind allgemeiner Standard in der Wirtschaft. Damit die beruflichen Schulen auf Augenhöhe mit der Wirtschaft arbeiten können, wurde mit dem Konzept OES eine systematische Qualitätsentwicklung eingeführt. Bereits heute zeigen sich die positiven Auswirkungen – insbesondere auf den Kernprozess Unterricht.

Ebenso wie die beruflichen Schulen sind die ÜBS in zahlreichen Branchen ein fester Bestandteil der dualen Ausbildung. Zwar sind im Rahmen von Qualitätsmanagementsystemen, Qualitätsmanagementprozessen und AZWV-Zertifizierung (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung) der Träger und der Schulungsmaßnahmen in Form von Konzepten und Instrumenten vorhanden, jedoch weisen diese aufgrund unterschiedlichster Trägerstrukturen keine einheitlichen Standardisierung auf.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission misst dem Beitrag der ÜBS im Sinne einer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren und zur Sicherung der Qualität der Aus- und Weiterbildung vor allem für die KMU und im ländlichen Raum eine hohe Bedeutung bei.

Der Enquetekommission scheint es erforderlich, dass auch die Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten den eingeschlagenen kontinuierlichen und systematischen Qualitätsentwicklungsprozess energisch fortsetzen und dort, wo Bedarf besteht, gängige QM-Systeme einzurichten. Hierbei sollte, bei vergleichbarer Trägerstruktur, Wert auf eine einheitliche Standardisierung gelegt werden. Da-

mit könnte die Akzeptanz und das gegenseitige Verständnis von Ausbildungsbetrieb, Berufsschule und ÜBS nachhaltig gestärkt werden.

3.3.15 Austauschmöglichkeit zwischen Lehrkräften und Ausbildern

Sachstand

In den verschiedenen Anhörungen der Enquetekommission wurde immer wieder auf die gute Zusammenarbeit und den gewinnbringenden Austausch zwischen Wirtschaft und Berufsschule hingewiesen. Dieser findet auf verschiedenen Ebenen statt.

Zwischen Lehrkräften und Ausbildern bestehen zahlreiche Berührungspunkte zum Beispiel bei Berufswettbewerben, Pflegschaftsabenden und Fortbildungen, Projekten sowie bei Junioren- bzw. Übungsfirmen. In jüngster Zeit haben die gestaltungsoffenen Strukturen des Lernfeldkonzepts zu einer weiteren Erleichterung der Lernortkooperation beigetragen. Die schulischen Lernfelder werden aus beruflichen Handlungsfeldern abgeleitet und bilden eine umfassende Handlungskompetenz ab.

Im Mittelpunkt des Unterrichtsgeschehens steht nicht mehr die Vermittlung fachsystematischer Inhalte, sondern das Ziel, durch ganzheitliche Lernsituationen an die Erfahrungswelt und Berufsrealität der Auszubildenden anzuknüpfen. Damit dies im Schulalltag erfolgreich gelingen kann, bedarf es eines verstärkten Austausches zwischen Lehrkräften und Ausbildern. Zudem ist der Bedarf an gemeinsamen Projekten von Schule und Betrieb vor Ort gestiegen.

Eine besonders tiefe Kooperation von Berufsschule und Betrieb besteht in Baden-Württemberg bei der gemeinsam von Schule und Wirtschaft abgenommenen schriftlichen Prüfung. So arbeiten Schule und Wirtschaft gemäß einer Vereinbarung zwischen dem Kultusministerium und den zuständigen Stellen über die gemeinsame Durchführung des schriftlichen Teils der Schulabschlussprüfung und der Abschlussprüfung in anerkannten Ausbildungsberufen seit fast 40 Jahren gemäß § 37 und § 64 Berufsbildungsgesetz äußerst erfolgreich zusammen.

Herausforderung

Ein gemeinsames Anliegen von Schule und Wirtschaft im Land ist es, die Ausbildungsqualität insgesamt zu sichern und noch weiter zu optimieren. So etwa auch im Zuge des demographischen Wandels und hinsichtlich der zunehmenden Notwendigkeit, auch leistungsschwächere Jugendliche dahingehend zu unterstützen, dass sie erfolgreich ihre Ausbildung abschließen können. Ein tragfähiges Fundament stellen dabei die bereits bestehenden Kooperationen dar. Diese gilt es sowohl auf organisatorischer als auch auf pädagogisch-didaktischer Ebene noch weiter auszubauen und zu intensivieren.

Die Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern ist auch ein Qualitätsbereich innerhalb des Konzepts „Operativ Eigenständige Schule“ (OES), den es systematisch weiterzuentwickeln und zu vertiefen gilt. Dies setzt umgekehrt ein entsprechendes Engagement der ausbildenden Wirtschaft voraus.

Handlungsempfehlung

Der Enquetekommission ist bewusst, dass die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit von den Betrieben mit den beruflichen Schulen im Land in hohem Maße der Qualität des Unterrichts zugutekommt. Davon profitieren sowohl die Schülerinnen und Schüler persönlich als letztlich auch der gesamte Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg.

Vor diesem Hintergrund gibt die Enquetekommission nachstehende Handlungsempfehlungen ab:

a. Der kontinuierliche Austausch zwischen Schule und Betrieb, sei es durch gemeinsame Arbeitskreise, Ausbildungsprojekte, Weiterbildungsveranstaltungen, Betriebspraktika für Lehrpersonen soll vertieft werden. Darüber hinaus ist die Einbeziehung von betrieblichen Inhalten in die konkrete Unterrichtgestaltung mit Unterstützung der Wirtschaftsverbände und der zuständigen Stellen (insb. Kammern) flächendeckender auszugestalten.

b. In jedem Regierungspräsidium soll eine Ansprechpartnerin / ein Ansprechpartner für Hindernisse in der guten Zusammenarbeit von Schule und Betrieb eingerichtet werden. Er soll dazu beitragen, dass kleinere Friktionen zwischen Ausbildungsbetrieb und beruflicher Schule frühzeitig und vollständig ausgeräumt werden können.

   Das Kultusministerium soll die Koordination übernehmen, damit landesweit positive Erfahrungen ausgetauscht bzw. gemeinsame Lösungen entwickelt werden können.

Die Landesregierung hat dem Landtag bis zum 31. Dezember 2011 zum Stand der Umsetzung zu berichten.

Minderheitenvoten zu Kapitel 3.3 Duale Ausbildung

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.3.1 „Attraktivität des dualen Systems nachhaltig stärken“

- **Ausbildungsbegleitender Erwerb der Fachhochschulreife**

Sachstand

Die Landtagsfraktionen von SPD und GRÜNEN stimmen mit der Mehrheit der Enquetekommission darin überein, dass die Attraktivität der dualen Ausbildung für leistungsstärkere Schülerinnen und Schüler deutlich zunehmen würde, wenn ein ausbildungsbegleitender Erwerb der Fachhochschulreife durch die Einführung eines zweiten Berufsschultages ermöglicht würde. Das bisherige Angebot, durch Zusatzkurse am Wochenende die Berechtigung zum Fachhochschulzugang zu erwerben, wird nur von einer sehr geringen Anzahl an Schülerinnen und Schülern mit mittlerer Reife wahrgenommen.

Handlungsempfehlung

Die Landtagsfraktionen von SPD und GRÜNEN begrüßen daher die Möglichkeit für Schülerinnen und Schüler mit mittlerem Bildungsabschluss, durch Verzicht auf eine mögliche Verkürzung und den Besuch des schulischen Zusatzunterrichts an einem zweiten Berufsschultag die Fachhochschulreife ausbildungsbegleitend zu erreichen. Jedoch ist es nach Auffassung von SPD und GRÜNEN erforderlich, dass die Wahrnehmung dieses Angebots allen Schülerinnen und Schülern mit mittlerer Reife, welche eine Ausbildung im dualen System absolvieren, ermöglicht wird. Es darf daher nicht vom Wohlwollen der Betriebe abhängen, ob ein entsprechendes Modell angeboten wird oder nicht.

Darüber hinaus sollten jedoch auch andere mögliche Modelle, welche den ausbildungsbegleitenden Erwerb der Fachhochschulreife zum Ziel haben, ermöglicht werden. Die Fraktionen von SPD und GRÜNEN fordern daher die Landesregierung auf, weitere Modelle zu prüfen, welche eine Attraktivitätssteigerung des dualen Systems durch die Ermöglichung eines ausbildungsbegleitenden Erwerbs der Fachhochschulreife zum Ziel haben.

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.3.1 „Attraktivität des dualen Systems nachhaltig stärken“

- **Kammerprüfung für duale Berufskollegs**

Die Landtagsfraktionen von SPD und GRÜNEN begrüßen grundsätzlich den Ausbau der dualen Berufskollegs, da sich dieses Angebot insbesondere dafür eignet, leistungsstärkere Schülerinnen und Schüler für eine duale Ausbildung zu gewinnen. In der Vergangenheit hat sich jedoch leider gezeigt, dass Absolventinnen und Absolventen des dualen Berufskollegs Schwierigkeiten bei der Anerkennung ihrer Kompetenzen haben.

Handlungsempfehlung

Die Landtagsfraktionen von SPD und GRÜNEN fordern die Landesregierung auf, mit den Kammern Regelungen zu vereinbaren, welche Schülerinnen und Schülern der dualen Berufskollegs garantieren, dieses mit einer Kammerprüfung abzuschließen, um anschließend auf eine angemessene Berücksichtigung ihrer Qualifikationen vertrauen zu können.

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.3.1 „Attraktivität des dualen Systems nachhaltig stärken“

- **Ausbildungspakt**

Die Landtagsfraktionen von SPD und GRÜNEN stimmen mit den anderen Mitgliedern der Enquetekommission darin überein, dass sich das duale System künftig sowohl verstärkt leistungsschwächeren als auch leistungsstärkeren Schülerinnen und Schülern öffnen muss. Es gilt, geeignete Maßnahmen zu finden, um möglichst allen jungen Menschen den Einstieg in eine Ausbildung zu ermöglichen. Den von der Enquetekommission empfohlenen Handlungsempfehlungen haben SPD und GRÜNE deshalb zugestimmt.

Übereinstimmung zwischen den Mitgliedern der Enquetekommission bestand auch in der Einschätzung, dass das „Bündnis zur Stärkung der beruflichen Ausbildung in Baden-Württemberg“ (Ausbildungsbündnis) weitergeführt werden soll. Insofern haben SPD und GRÜNE der Handlungsempfehlung der Enquetekommission zugestimmt, das Ausbildungsbündnis künftig um qualitative Zielsetzungen zu erweitern. Anders als die Mehrheit der Enquetekommission betrachten die Abgeordneten die Gesamtbilanz des Ausbildungsbündnisses nicht durchweg positiv. Ein Blick auf den aktuellen Ausbildungsmarkt zeigt, dass immer noch Lehrstellen fehlen, um allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Menschen ein Angebot für eine Ausbildung im dualen System zu unterbreiten. Allein 2010 hatten knapp 11.000 Jugendliche in Baden-Württemberg keinen Ausbildungsplatz gefunden und befanden sich in Warteschleifen, ohne dass ihre beruflichen Perspektiven durch die berufsvorbereitenden Maßnahmen effektiv verbessert wurden. Zwar begrüßen SPD und GRÜNE, dass es im Rahmen des Bündnisses gelungen ist, neue Ausbildungsplätze und neue Ausbildungsbetriebe aufzutun, gleichzeitig waren diese quantitativ jedoch nicht ausreichend, um die im gleichen Zeitraum verloren gegangenen Ausbildungsplätze zu ersetzen.

Um einen effektiveren Beitrag zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses in Baden-Württemberg zu leisten und jedem Jugendlichen den Beginn einer anerkannten Berufsausbildung zu ermöglichen, wollen SPD und GRÜNE das neu abzuschließende Ausbildungsbündnis um zusätzliche Zielsetzungen erweitern. Eine entsprechende Handlungsempfehlung wollte die Mehrheit der Enquetekommission jedoch nicht mittragen. Die Landtagsfraktionen von SPD und GRÜNE halten ihre Empfehlung als **Minderheitenvotum** aufrecht:

Handlungsempfehlung

Ausbildungskapazitäten stärken – Ausbildungsbündnis weiterentwickeln, Selbstverpflichtungen erhöhen, weitere Partner einbeziehen: Das Ausbildungsbündnis muss künftig einen effektiveren Beitrag zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses in Baden-Württemberg leisten. SPD und GRÜNE unter-

stützt deshalb Bestrebungen, das *Ausbildungsbündnis* über das Jahr 2010 hinaus zu *verlängern*, fordert dabei aber eine deutliche Weiterentwicklung. Als Eckpunkte einer solchen Weiterentwicklung müssen neben qualitativen Zielsetzungen zur Gewinnung leistungsstarker und leistungsschwacher Schülerinnen und Schüler definiert werden: *Quantitative Erhöhung der Selbstverpflichtungen, qualitative Weiterentwicklung der Zielvereinbarungen zu nach Branchen und Zielgruppen (Migranten, Altbewerber etc.) differenzierten Selbstverpflichtungen, Einbeziehung auch der Gewerkschaften, Vereinbarungen über solidarische Finanzierungsinstrumente* (z.B. Branchenfonds).

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.3.2 „Systematisierung der Berufsorientierung“

Sachstand

Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen findet bisher vorrangig in Form von außerschulischen Praktika, einem Besuch von Berufsinformationszentren und Ähnlichem statt. Lediglich an Hauptschulen wird für Schülerinnen und Schüler eine Kompetenzprofilanalyse vorgenommen, um persönliche Eignung, individuelle Neigungen sowie mögliche schulische oder Entwicklungs-Defizite festzustellen.

Nach Abschluss der allgemein bildenden Schule bestehen oftmals trotz vorangehender Kompetenzanalyse Defizite der Ausbildungsreife, welche einen punktuellen sowie in manchen Fällen einen grundsätzlichen Förderbedarf erfordern.

Jugendliche, welche nach Abschluss der allgemein bildenden Schule nicht in einem regulären Ausbildungsverhältnis unterkommen, besuchen anschließend in der Regel berufsvorbereitende Maßnahmen, unabhängig davon, ob sie aufgrund mangelnder Ausbildungsreife oder aufgrund von sonstigen Benachteiligungen keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Berufsvorbereitung in vollzeitschulischen berufsvorbereitenden Maßnahmen führt in Baden-Württemberg jedoch nur in den wenigsten Fällen zu direktem Erfolg: Lediglich 23,4 Prozent der Jugendlichen haben im Schuljahr 2009/2010 direkt im Anschluss an eine berufsvorbereitende Maßnahme einen regulären Ausbildungsplatz erhalten. Eine Individualisierung der Unterstützungsangebote ist daher geboten.

Berufshilfe in Form von Berufsorientierung und ausbildungsbegleitenden Unterstützungsangeboten findet bereits an unterschiedlichen Stellen statt: Junge Menschen können im Anschluss an eine schulische Berufsvorbereitungsmaßnahme in Form von BVJ/VAB und BEJ weitere berufsvorbereitenden Hilfen vonseiten der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch nehmen. Darüber hinaus bieten auch die Landkreise Berufshilfe an und versuchen durch unterschiedliche Maßnahmen, die jungen Menschen in Ausbildungsverhältnisse zu vermitteln.

Je nach Lebens- bzw. Ausbildungsphase verändern sich damit die zuständige Stellen und auch die Ansprechpersonen für die jungen Menschen. Der Fokus der unterstützenden Maßnahmen richtet sich auf eine stark eingegrenzte Lebensphase, wodurch eine langfristige berufliche Perspektive in der Regel nicht eröffnet werden kann. Auch eine Verknüpfung von berufsvorbereitenden Maßnahmen mit einer – ggf. langfristigen – Berufsorientierung kann aufgrund der unterschiedlichen Zuständigkeiten in den seltensten Fällen verwirklicht werden.

Herausforderungen

Berufsorientierung muss an allen allgemein bildenden Schulen im Land verankert werden. Hierfür ist es erforderlich, dass nicht nur an Haupt- (Werkreal-) und Förderschulen sondern auch an Realschulen und Gymnasien bereits frühzeitig eine Kompetenzprofilanalyse für jede Schülerin und jeden Schüler durchgeführt wird. Ziel der Analyse soll eine für den betroffenen Jugendlichen verständliche Darstellung der vorhandenen Eignung, der Neigungen sowie der Defizite, welche sowohl im Bereich der schulischen Leistungen als auch im Bereich der persönlichen Entwicklung bestehen. Zur Schulung der Lehrerinnen und Lehrer, welche im Bereich der Berufsorientierung, insbesondere im Bereich der Kompetenzprofilanalyse tätig sind, ist eine verpflichtende Fortbildung erforderlich (Vgl. Handlungsfeld „Wege zum Ausbildungsabschluss systematisieren“).

Eine gründliche Analyse vorhandener und fehlender Potenziale ist eine wesentliche Voraussetzung für eine individuelle Förderung der Schülerinnen und Schüler, sowohl während der Dauer der allgemeinbildenden Schulzeit, als auch über die anschließende Zeit der Berufsvorbereitung hinaus. Nur wenn Klarheit über bestehende Defizite besteht, können im Bereich der Berufsvorbereitung geeignete Maßnahmen zur Herstellung der Ausbildungsreife tatsächlich ergriffen werden. Auch das Angebot ausbildungsbegleitender Hilfen kann nur aufgrund einer Erkenntnis über vorhandenen Förderbedarf individuell ausgerichtet werden.

Für eine langfristige Begleitung der jungen Menschen ist eine Bündelung der Beratungsmaßnahmen erforderlich. Jugendliche brauchen für die gesamte Phase des Einstiegs in eine Berufsausbildung eine zuständige Ansprechperson, welche ihnen individuelle Begleitung und eine langfristige berufliche Entwicklungsperspektive bieten kann. Berufsvorbereitung, Berufsorientierung und Ausbildungseinstiegshilfen müssen sich aufeinander beziehen und ggf. aufeinander aufbauen. Eine Koordinierung der Angebote ist daher unabdingbar. Es ist daher erforderlich, dass Jugendberufshilfe bereits im Rahmen der allgemein bildenden Schulzeit stattfindet und mit der Berufsorientierung an den Schulen verknüpft wird.

Handlungsempfehlungen

Die Bildung eines regionalen Netzwerkes, in welchem sowohl die beruflichen Schulen, die Bundesagentur für Arbeit, die Kammern und Gewerkschaften sowie die Landkreise bzw. die Kommunen als Schulträger und Träger von ggf. notwendigen Unterstützungsmaßnahmen (Jugendhilfe, Suchtberatung, Beistandschaften, …) eingebunden werden, ist eine wesentliche Voraussetzung für ein optimales Unterstützungsangebot für die jungen Menschen.

Innerhalb dieses Netzwerks müssen Ansprechpartner für die jungen Menschen bereitstehen, welche Maßnahmen im Bereich der Jugendberufshilfe von der Zeit des letzten Schuljahres der allgemein bildenden Schule bis hin zum erfolgreichen Ausbildungseinstieg und eine Vermittlung von notwendigen Hilfeangeboten übernehmen.

An welcher Stelle die Ansprechpartner angesiedelt sein sollen, sollte von den regionalen Strukturen abhängen – die Einbeziehung bestehender Netzwerke, insbesondere die Berücksichtigung bestehender Kooperationen zwischen Bundesagenturen für Arbeit und Landkreisen sowie das vorhandene Angebot an Jugendberufshilfe, ist eine wesentliche Voraussetzung für das Gelingen eines Unterstützungsangebotes aus einer Hand.

Die Enquetekommission empfiehlt daher der Landesregierung:

a. Gemeinsam mit Kammern, allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, den Schulträgern, der Bundesagentur für Arbeit, den Gewerkschaften sowie den Trägern von Jugendhilfeangeboten sollen regionale Netzwerke gebildet werden, welche Berufshilfe, Berufsvorbereitung und Ausbildungsbegleitende Hilfen für junge Menschen bis zum erfolgreichen Eintritt in ein Ausbildungsverhältnis anbieten.

b. Ziel soll es hierbei sein, dass Jugendliche für die gesamte Phase ihres Ausbildungseinstiegs unterstützende Beratung aus einer Hand erhalten, welche in der Lage ist, Maßnahmen der Berufsorientierung, der Berufsvorbereitung sowie ausbildungsbegleitende Hilfen entsprechend des individuellen Bedarfs zu vermitteln.

c. Bereits bestehende Netzwerke sowie Angebote der Jugendberufshilfe, der Berufsvorbereitung, der Berufsberatung und ausbildungsbegleitende Hilfen innerhalb der Regionen sollen in das Beratungs- und Unterstützungsnetzwerk eingebunden werden.

d. Für die Finanzierung der Beratungs- und Unterstützungsarbeit des Netzwerkes soll eine gemeinsame Finanzierung der Bundesagenturen für Arbeit, des Landes sowie der Schulträger sichergestellt werden, welche anteilsmäßig die Finanzierungsstruktur der bestehenden Angebote im Bereich der Jugendberufshilfe, der Berufsvorbereitung sowie der ausbildungsbegleitenden Hilfen berücksichtigt.

Abweichendes Minderheitenvotum „Wege zum Ausbildungsabschluss systematisieren“ der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.3.6 „Individuelle Unterstützungssysteme ausbauen“

Sachstand

Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist in Baden-Württemberg in den vergangenen 30 Jahren deutlich zurückgegangen – von 100.800 Verträgen im Jahr 1980 auf 76.248 im Jahr 2009. Die Ursache des Rückgangs an zustande kommenden Ausbildungsverhältnissen ist vielschichtig: Auf der einen Seite stellen insbesondere in wirtschaftlichen Krisenzeiten zahlreiche Unternehmen weniger Ausbildungsplätze bereit – so bildet derzeit lediglich etwa die Hälfte aller ausbildungsberechtigten Betriebe tatsächlich aus. Auf der anderen Seite klagen Betriebe über mangelnde Ausbildungsreife bei Ausbildungsplatzbewerbern und lassen Ausbildungsplätze daher unbesetzt, anstatt sie mit vorhandenen Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen. Junge Menschen sehen sich dadurch immer größeren Schwierigkeiten gegenüber, im Anschluss an die allgemeinbildende Schule in einem dualen Ausbildungsverhältnis unterzukommen. Während der Einstieg in ein Ausbildungsverhältnis Schülerinnen und Schülern mit einem guten Mittlere Reife-Zeugnis in der Regel gelingt, haben Absolventinnen und Absolventen der Hauptschulen Probleme, direkt im Anschluss an die allgemeinbildende Schulzeit in einem dualen Ausbildungsverhältnis unterzukommen. Dadurch kann die Berufsausbildung aktuell nur noch begrenzt die vorhandenen Begabungspotenziale zur Deckung des Fachkräftebedarfs ausschöpfen und zur sozialen Integration der Jugendlichen beitragen. Ohne vorausschauende Gegensteuerungen besteht die Gefahr, dass die Projektionen aus dem Nationalen Bildungsbericht 2010 eintreten werden. Dort wird prognostiziert, dass trotz der demographischen Entwicklung die Zahl der Ju-

gendlichen im Übergangssektor bis 2025 zwar zurückgehen, jedoch immer noch auf einem hohen Niveau bestehen bleiben wird.

In Baden-Württemberg bestehen im schulischen Bereich zahlreiche Ansätze, an die angeknüpft werden kann. Derzeit kommen zahlreiche junge Menschen im Anschluss an die allgemein bildende Schulzeit in einer berufsvorbereitenden Maßnahme wie dem Berufsvorbereitungsjahr (zukünftig dem Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf) oder dem Berufseinstiegsjahr unter. Zudem wurden in der Berufsfachschule Pilotprojekte erprobt, in denen die Jugendlichen unter Einbeziehung von betrieblichen Praxisphasen auf der Grundlage der Curricula eines anerkannten Ausbildungsberufs zu einem Kammerabschluss geführt werden.

Der Erfolg von BVJ und BEJ hinsichtlich eines anschließenden Eintritts in ein duales Ausbildungsverhältnis ist angesichts einer Übergangsquote in Baden-Württemberg von 23,4 Prozent im Jahr 2009/2010 momentan als ungenügend zu beurteilen. Offensichtlich gelingt es im bestehenden Berufsvorbereitungssystem noch nicht hinreichend, die jungen Menschen bezüglich einer mangelnden Ausbildungsreife zu qualifizieren. Das bestehende Übergangssystem führt daher häufig nicht in ein reguläres Ausbildungsverhältnis sondern zu Demotivation und Resignation der jungen Menschen.

Handlungsbedarf

Schülerinnen und Schüler brauchen bereits während der allgemein bildenden Schulzeit eine klare berufliche Orientierung, um sich auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zurechtfinden zu können und hinsichtlich ihres beruflichen Ziels bereits frühzeitig motiviert zu werden. Frühzeitige Orientierung und Motivation sind die wesentlichen Voraussetzungen für das Erlangen einer Ausbildungsreife.

Bereits während der schulischen Berufsorientierung muss durch eine Kompetenzprofilanalyse individuell festgestellt werden, inwieweit die Schülerinnen und Schüler ausbildungsreif sind, um frühzeitig durch präventive Maßnahmen mögliche Förderbedarfe sowohl hinsichtlich schulischer Kompetenzen als auch hinsichtlich der persönlichen und sozialen Entwicklung bestimmen und durch intensive und individuelle Ansätze aufnehmen zu können. (Die Handlungsempfehlung Nr. 3.2.4 „Kompetenzanalyse“ ist aus Sicht der Fraktionen von SPD und GRÜNEN ein erster Schritt und wird daher unterstützt.) Die Kompetenzfeststellung soll durch qualifizierte Lehrerinnen und Lehrer sowie unter Einbeziehung der Bundesagentur für Arbeit erfolgen. Die Berufsorientierung ist praxisnah zu gestalten, wobei insbesondere betreute und nachbereitete Betriebspraktika vorzusehen sind. Innerhalb der Berufsorientierung sollte insbesondere für Jugendliche, deren Einmündung in eine duale Berufsausbildung schwierig erscheint, eine individuelle Berufseinstiegs- und Förderplanung vorgesehen werden.

Lehrerinnen und Lehrer der allgemeinbildenden Schulen müssen qualifiziert werden, eine individuelle und zukunftsgerichtete Kompetenzfeststellung bei den Schülerinnen und Schülern vorzunehmen. Zudem sind Lehrende darauf vorzubereiten, ein realistisches Bild über die Berufswelt zu vermitteln, sinnvolle Kooperationen aufzubauen und diese in zielführende didaktische Konzepte der Berufsorientierung einzubinden. Hierbei sind mögliche Konzepte der Tandemfortbildung mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bundesagentur anzustreben (vgl. Handlungsempfehlung Nr.3.4.10 „Rolle der Bundesagentur im präventiven Bereich“). Entsprechende Lehrerfortbildungen müssen daher für

alle in diesem Bereich tätigen Lehrpersonen verpflichtend in Anspruch genommen werden.

Im Anschluss an die allgemeinbildende Schule sind zwei zentrale Herausforderungen zu bewältigen:

1. Jugendliche ohne Einmündung in eine duale Berufsausbildung müssen auf der Grundlage einer Potenzialanalyse Anschlusspunkte in Maßnahmen finden, in denen sie entweder auf die Herstellung der Ausbildungsreife vorbereitet werden, oder in denen sie entlang der Curricula eines anerkannten Ausbildungsberufs ausgebildet werden.

2. Die Maßnahmen (z. B. VAB, BEJ, BFS) müssen sich entsprechend den Voraussetzungen der zugewiesenen Jugendlichen auf eines der beiden Ziele (Herstellung von Ausbildungsreife; Hinführung zum Ausbildungsabschluss) fokussieren.

Schulabsolventinnen und Absolventen mit deutlichen Formen fehlender Ausbildungsreife müssen individuell begleitet werden, um die kognitiven oder sozialen Förderbedarfe nachhaltig bewältigen zu können. Ziel dieser individuellen Betreuung zur Herstellung der Ausbildungsreife muss die Einmündung in ein Ausbildungsverhältnis sein. Sofern keine duale Berufsausbildung möglich ist, sollten die Jugendlichen nach erworbener Ausbildungsreife subsidiär betriebsnahe Formen der Berufsausbildung in Anspruch nehmen können.

Jugendliche, die lediglich über punktuellen Förderbedarf verfügen, benötigen individuelle Unterstützungsangebote, um eine duale Ausbildung beginnen und erfolgreich abschließen zu können. Für das duale System sind Modelle der so genannten assistierten Ausbildung (vgl. ergänzendes Minderheitenvotum Nr. 3.3.6 „Assistierte Ausbildung“) ein geeignetes Instrument.

Ausbildungswillige junge Menschen, die über ausreichende Ausbildungsreife verfügen, aber dennoch keinen regulären Ausbildungsplatz gefunden haben, sollen subsidiär einen Ausbildungsberuf in außerbetrieblichen Lernorten erlernen können. Eine solche subsidiäre, betriebsnahe Ausbildung soll in einem anerkannten Ausbildungsberuf an berufsbildenden Schulen (oder bei Bildungsträgern) absolviert werden, betriebliche Phasen beinhalten und mit einer geregelten Ausbildungsabschlussprüfung enden. Die Gestaltung dieser Ausbildungsform kann innerhalb eines zeitlichen Korridors flexibel erfolgen und durch sozialpädagogische und fachliche Unterstützungsmaßnahmen flankiert werden. Bereits im Verlauf dieser subsidiären Ausbildung ist darauf hinzuarbeiten, dass ein Übergang in eine duale Ausbildung erfolgt und dass dabei die bereits erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen angerechnet werden. Hierfür ist es erforderlich, dass sich die subsidiäre Ausbildung vollumfänglich an den Inhalten und dem Ablauf der dualen Ausbildung orientiert. Ein Aufbau der Ausbildungsordnung in Ausbildungsbausteinen erleichtert den Übergang von der subsidiären in eine betriebliche Ausbildung. Wenn dieser Übergang nicht gelingt, soll die Ausbildung ohne Zeitverlust bis zur Abschlussprüfung außerbetrieblich mit einer Kammerprüfung abgeschlossen werden können. Somit kann ein Recht aller Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz verwirklicht werden.

Eine Weiterentwicklung der bestehenden Ansätze erfordert daher Maßnahmen auf drei Ebenen:

1. Systematische Berufsorientierung

2. Konzentration von VAB und BEJ auf die Herstellung von Ausbildungsreife

3. Ausrichtung der BFS auf einen Ausbildungsabschluss ohne Zeitverzögerung

Handlungsempfehlungen

a. Bereits im 7. Schuljahr der allgemein bildenden Schulen werden Schülerinnen und Schüler hinsichtlich ihrer Motivation und Kompetenz zur beruflichen Orientierung durch qualifizierte Lehrerinnen und Lehrer in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit diagnostiziert, um entsprechenden Defiziten frühzeitig entgegen zu wirken.

b. Bereits an den allgemein bildenden Schulen muss eine Berufsorientierung hinsichtlich der Möglichkeiten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt stattfinden, welche in Kooperation mit den Betrieben und unter Einbeziehung der Erziehungsberechtigten stattfindet.

c. Lehrerinnen und Lehrer, welche im Bereich der Berufsorientierung tätig sind, müssen verpflichtend an einer entsprechenden Lehrerfortbildung teilnehmen, um gemeinsam mit den jungen Menschen eine zielführende Analyse vorhandener Potenziale, Eignung und Defizite erstellen zu können.

d. Schulabsolventinnen und Schulabsolventen, denen im Anschluss an die allgemein bildende Schule die Einmündung in eine duale Berufsausbildung nicht gelingt, sollen auf der Grundlage einer Kompetenz-/Potenzialanalyse entweder in Maßnahmen einmünden, deren Zielsetzung in der Herstellung der Ausbildungsreife besteht, oder in Maßnahmen, die auf die Erreichung eines Ausbildungsabschlusses in einem anerkannten Ausbildungsberuf zielen.

e. Jugendliche mit lediglich punktuellem Förderbedarf sollen verstärkt auf Modelle der assistierten Ausbildung zurückgreifen können, um durch individuelle Unterstützungsmaßnahmen eine Ausbildung aufnehmen und erfolgreich abschließen zu können.

f. Maßnahmen zur Förderung der Ausbildungsreife sollen dual ausgerichtet sein und insbesondere Betriebe bzw. alternativ überbetriebliche Ausbildungsstätten einbeziehen. Diese Maßnahmen setzen intensiv und individuell an, sie adressieren die diagnostizierten Schwierigkeiten der Jugendlichen. Nach erfolgreichem Maßnahmenabschluss wird ein verbindlicher Übergang in eine (betriebliche oder subsidiäre, betriebsnahe) Ausbildung gewährleistet.

g. An beruflichen Schulen sollen in Kooperation mit überbetrieblichen Ausbildungsstätten und Betrieben oder Bildungsträgern subsidiär betriebsnahe Ausbildungsgänge geschaffen werden, welche sich inhaltlich und organisatorisch an einem dualen Ausbildungsgang orientieren und mit einer Kammerprüfung abgeschlossen werden. Diese Ausbildungsgänge sollen auch für ausbildungswillige Menschen offen stehen, welche trotz eines punktuellen Förderbedarfs die Voraussetzungen mitbringen, ggf. mit entsprechender Unterstützung, eine Berufsausbildung erfolgreich zu absolvieren.

Abweichendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.3.6 „Individuelle Unterstützungssysteme ausbauen“

- **Assistierte Ausbildung**

Sachstand

In der 2009 vom Wirtschaftministerium Baden-Württemberg bei der *Prognos AG* in Auftrag gegebene Studie „*Qualifikationsbedarf 2015 – 2030 in Baden-Württemberg*“ wird festgestellt, dass 2015 in Baden-Württemberg über 280.000 Erwerbstätige aller Qualifikationsstufen fehlen werden. Im Jahr 2030 erhöht sich diese Zahl auf rund 500.000 Erwerbstätige. In Ausbildungsberufen im Handel und Lager werden im Jahr 2015 bereits 23.000 Fachkräfte fehlen, im Jahr 2030 38.000. Aber bereits heute macht sich der Fachkräftemangel in vielen Branchen bemerkbar. Nach einer aktuellen Studie des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) im Auftrag des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums hatten im Zeitraum von 2000 bis 2008 rund 39 Prozent der Betriebe gelegentlich oder dauerhaft Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen.

Eine für diesen Fachkräftemangel wesentliche Fehlentwicklung liegt in der Tatsache, dass die W*irtschaft seit Jahren nicht mehr in der Lage ist, allen ausbildungswilligen Jugendlichen eine Ausbildung im dualen System zu ermöglichen*. Auch Jugendlichen mit nur punktuellem Förderbedarf gelingt der Übergang in eine Berufsausbildung im dualen System oft nur mit großer zeitlicher Verzögerung. Mit dem demographischen Wandel und dem damit verbundenen Fachkräftemangel verbinden SPD und GRÜNE die Erwartung, dass künftig wieder verstärkt Jugendlichen, die von vielen Betrieben heute als nicht ausbildungsreif eingestuft werden, unmittelbar nach dem Schulabschluss eine Ausbildung im dualen System beginnen können. SPD und GRÜNE fordern die Wirtschaft auf, durch die Bereitstellung eines Bedarf deckenden Angebots an Ausbildungsplätzen ihrer Verantwortung zur Sicherung des Fachkräftebedarfs und zur sozialen Integration der jungen Menschen in die Berufswelt ihren Beitrag zu leisten.

Verschiedene Modellprojekte einer assistierten Ausbildung zeigen, dass auch Jugendlichen mit zunächst ungünstiger Prognose auf einen erfolgreichen Berufsabschluss im dualen System, eine Ausbildung aufnehmen und erfolgreich abschließen können. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist ihre individuelle Unterstützung vor und während der Ausbildung. Als besonders erfolgreich haben sich Modelle erwiesenen, die die ausbildenden Betriebe in diese Unterstützungsmaßnahmen integriert.

Um einen effektiven Beitrag zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses in Baden-Württemberg zu leisten und auch Jugendlichen mit punktuellem Förderbedarf die Möglichkeit einer Berufsausbildung im dualen System zu gewährleisten, wollen SPD und GRÜNE Formen der assistierten Ausbildung als drittem Weg zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Ausbildung stärken. Eine entsprechende Handlungsempfehlung wollte die Mehrheit der Enquetekommission nicht mittragen. SPD und GRÜNE halten ihre Empfehlung als **Minderheitenvotum** aufrecht:

Handlungsempfehlung

Unterstützung für benachteiligte Jugendliche verstärken – Assistierten Ausbildung als dritten Weg zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Ausbildung erweitern und verstetigen: Wir wollen das neue Instrument der assistierten Ausbildung, das jungen Menschen mit punktuellem Förderbedarf im schulischen, sozialen oder persönlichen Bereich den Beginn und Abschluss einer regulären Ausbildung ermöglicht, erweitern und nach Ablauf der ESF-Finanzierung durch Landesmittel verstetigen. Vorbild ist das Projekt *carpo* des Diakonischen Werkes Württemberg e.V. und des Paritätischen Baden-Württemberg e.V. Dabei arbeiten Jugendberufshilfe und Ausbildungsbetriebe bei der Vorbereitung und Durchführung der dualen betrieblichen Ausbildung eng zusammen. Die *Betriebe bleiben Träger der Ausbildung* und sind für deren Durchführung verantwortlich. Die *Jugendberufshilfe stellt flankierend* dazu ein *umfassendes Dienstleistungsangebot* bereit, das Auszubildende und Betriebe je nach individuellem Bedarf flexibel in Anspruch nehmen können.

Abweichendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.3.7 „Ausbau zweijähriger Ausbildungsberufe“

Grundsätzlich stimmen die Fraktionen von SPD und GRÜNEN mit der Mehrheit der Enquete darin überein, dass der Übergang in eine vollqualifizierende dreijährige Berufsausbildung trotz der vorhandenen Fördermaßnahmen in den allgemein bildenden Schulen und im Übergangssystem der beruflichen Schulen oft eine große Herausforderung darstellt. Insbesondere lernbeeinträchtigten Jugendlichen gelingt dieser Start in eine Berufsausbildung nicht in allen Fällen. Zweijährige Berufe können nach Auffassung der Fraktion von SPD und GRÜNEN daher insbesondere Jugendlichen, welchen ein Einstieg in die dreijährige duale Ausbildung nicht gelingt, eine neue Zugangsmöglichkeit in das duale Ausbildungssystem bieten. Für junge Menschen, die die zweijährige Ausbildung abgeschlossen haben, bietet sich im Anschluss an diese die Möglichkeit, das dritte Ausbildungsjahr abzuschließen. Bei einem Ausbau zweijähriger Berufe steht für SPD und GRÜNE damit die Integration junger Menschen in ein duales Ausbildungsverhältnis im Vordergrund.

Nach Ansicht beider Fraktionen ist bei der Auswahl von Berufen, welche für die zweijährige Ausbildung in Frage kommen, wichtig, dass auf Berufsfelder zurückgegriffen wird, in welchen Bedarf auch hinsichtlich von Teilqualifikationen auf dem Arbeitsmarkt bestehen. Darüber hinaus sollen zweijährige Ausbildungen grundsätzlich lediglich in Bereichen angeboten werden, in denen ein Anschluss in drei- bzw. dreieinhalbjährige Ausbildungen ermöglicht wird.

In Bezug auf die Handlungsempfehlungen der Mehrheit der Enquetekommission folgt für SPD und GRÜNE aus diesen Überzeugungen, dass sie sich diesen nicht allumfänglich anschließen können. Sie bringen deshalb eigene Handlungsempfehlungen ein, die in Teilen mit denen des Mehrheitsvotums übereinstimmen, als **Minderheitenvotum** ein.

Handlungsempfehlungen

a. Handwerk und Industrie sollen die mit zweijährigen Ausbildungen verbundenen Möglichkeiten stärker als in der Vergangenheit nutzen und auf die Bereitstellung entsprechender Ausbildungsplätze hinwirken. Dazu gehört auch die Bereitstellung entsprechender Ausbildungsplätze in den jeweiligen

Anschlussberufen, um zweijährige Ausbildung nicht in einer Sackgasse enden zu lassen.

b. Die Landeregierung wird aufgefordert zu prüfen, ob unter Wahrung des Prinzips der Subsidiarität solche Berufe in Substitution zu BVJ-Angeboten und unter starker Öffnung zum betrieblichen Handlungsfeld als zweijährige Berufsfachschulen etabliert werden können.

c. Die Landesregierung wird darüber hinaus aufgefordert darauf hinzuwirken, dass die inhaltliche und zeitliche Anrechenbarkeit sowie die Anrechenbarkeit der erbrachten Prüfungsleistungen aus der zweijährigen Ausbildung auf den einschlägigen drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf in allen Fällen möglich wird.

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktion der GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.3.9 „Ausbildungsbausteine“

Sachstand

Das duale Ausbildungssystem ist seit Jahrzehnten eine wesentliche Grundlage zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses der Wirtschaft und der sozialen Integration der Jugendlichen in Ausbildung und Beschäftigung. In den vergangenen Jahren hat sich jedoch gezeigt, dass das duale Ausbildungssystem in seiner heutigen Organisationsform diese Funktion nur noch bedingt erfüllen kann.

Schulabgängerinnen und -abgänger mit Hauptschulabschluss erreichen nur zu etwa zwei Fünfteln direkt einen Ausbildungsplatz im dualen System, von den Schulabgängerinnen und -abgängern ohne Hauptschulabschluss ist es sogar lediglich ein Fünftel. Auch über ein Viertel der Absolventinnen und Absolventen mit einem mittleren Bildungsabschluss mündet vor Eintritt in ein reguläres Ausbildungsverhältnis in eine der Maßnahmen des Übergangssystems.

Darüber hinaus verliert das duale Ausbildungssystem auch für besonders leistungsstarke junge Menschen zunehmend an Attraktivität. Gründe hierfür sind neben einer ungenügenden Durchlässigkeit zum Hochschulbereich mangelnden Möglichkeiten, anrechenbare Zusatzqualifikationen zu erreichen.

Das duale Ausbildungssystem leidet unter einer unzulänglichen vertikalen und horizontalen Durchlässigkeit. Zum einen gelingt die Anrechnung von absolvierten Ausbildungsphasen beim Übergang zwischen unterschiedlichen Ausbildungsformen nur begrenzt, weil insbesondere in Betrieben eine Unsicherheit darüber besteht, wie die in anderen Lernorten erworbenen Kompetenzen einzuschätzen sind. Zum anderen sehen sich auch Hochschulen oftmals nicht in der Lage, bestehende Qualifikationen insbesondere beruflich Qualifizierter bei der Aufnahme eines Studiums zu berücksichtigen.

Die sich stetig wandelnden Anforderungen der Wirtschaft an Ausbildungsinhalte sehen sich einem relativ starren System an Zulassungen neuer Berufsbilder bzw. Ausbildungsberufen gegenüber. Dies führt oftmals dazu, dass bestehende Ausbildungsberufe übermäßig erweitert und somit inhaltlich überladen sind. Immer weniger Betriebe sehen sich daher in der Lage ganze Ausbildungsgänge anzubieten, da sie nicht alle erforderlichen Qualifikationen im eigenen Betrieb lehren können und darüber hinaus oftmals wesentliche Maschinen nicht vorhanden sind.

Inhaltlich ähnlich ausgerichtete Berufsbilder beruhen oftmals auf stark voneinander abgegrenzten Ausbildungsordnungen und können daher trotz einer hohen Übereinstimmung von Ausbildungsbausteinen und stark rückläufiger Schülerzahlen nicht gemeinsam unterrichtet bzw. ausgebildet werden. Zwar wird seit Jahren eine deutliche Reduktion der Ausbildungsberufe gefordert, jedoch sind hierbei bislang keine Fortschritte erreicht worden. Folge ist, dass zunehmend Unterricht in Bezirks- oder Landesfachklassen stattfinden muss und die Ausbildungsgänge damit weiter an Attraktivität verlieren.

Herausforderungen

Der skizzierten Sachlage lässt sich wesentlich dadurch begegnen, dass über Ausbildungsbausteine eine Flexibilisierung der Übergänge (vertikale Durchlässigkeit) sowie eine organisatorische Optimierung der Lernangebote innerhalb und zwischen den Bildungsgängen geschaffen werden kann. Zudem ermöglicht dies eine rasche Anpassung der Ausbildungsinhalte an wirtschaftliche Gegebenheiten durch die Aktualisierung einzelner Bausteine – es muss dann nicht jeweils die gesamte Ausbildungsordnung reformiert werden. Darüber hinaus bieten Ausbildungsbausteine die Möglichkeit, Fort- und Weiterbildungsangebote passgenau und übergangslos an eine bestehende Ausbildung anzuknüpfen.

Betrieben, welche sich nicht in der Lage sehen, vollständige Ausbildungsinhalte zu vermitteln, wird durch eine Organisation der Berufsausbildung in Ausbildungsbausteinen eine Kooperation mit anderen Ausbildungsbetrieben oder überbetrieblichen Ausbildungsstätten erleichtert. Die Anzahl der ausbildungsaktiven Betriebe kann somit erhöht werden.

Insbesondere in ländlichen Regionen kann die Einführung von Ausbildungsbausteinen eine gemeinsame Beschulung verschiedener Ausbildungsberufe durch die partielle Zusammenfassung zu gemeinsamen Ausbildungsbausteinen ermöglichen. Berufliche Schulstandorte können somit gestärkt und lange Fahrtwege oder zusätzliche Bezirks- oder Landesfachklassen vermieden werden.

Leistungsstarke Jugendliche haben durch einen bausteinartigen Aufbau der Berufsausbildung die Möglichkeit, ihren Ausbildungsabschluss um weitere Ausbildungsbausteine zu ergänzen und damit eine Doppelqualifizierung zu erreichen oder bereits gezielte Anrechnungen in Weiter- und Hochschulbildung vorzubereiten.

Leistungsschwächere junge Menschen haben die Möglichkeit, im Falle eines vorzeitigen Abbruchs der Ausbildung über die bereits absolvierten Bausteine ihr erreichtes Kompetenzprofil nachweisen zu können, auf welches dann im weiteren Ausbildungsverlauf aufgebaut werden kann. Auch ist für diese Jugendlichen ein Lernen in individueller Geschwindigkeit durch eine zeitliche Streckung einzelner oder aller Ausbildungsbausteine möglich.

Im Sinne des Handlungsfeldes „Wege zum Ausbildungsabschluss systematisieren“ können leistungsschwache oder benachteiligte Jugendliche, für welche ein Übergang in ein duales Ausbildungsverhältnis oftmals sehr schwierig ist, einzelne Ausbildungsbausteine in einem subsidiären, betriebsnahen Ausbildungsgang absolvieren. Die Zertifizierung der Bausteine ermöglicht einen Übergang in ein duales Ausbildungsverhältnis ohne Zeitverlust, da bereits absolvierte Ausbildungsbausteine unabhängig vom Lernort anerkannt und angerechnet werden müssen.

Für eine zukunftsfähige Organisation der Ausbildungsgänge durch Bausteine in den Ausbildungsverordnungen ist es erforderlich, dass sich der Aufbau der Ausbildungsgänge an den bestehenden Berufsbildern orientiert. Bereits heute in den Ausbildungen aufeinander aufbauende Qualifikationen müssen im Ablauf deren Aneignung in der Neuordnung der Ausbildungsgänge berücksichtigt werden. Nur so gelingt es, das Berufsprinzip durch eine Orientierung am bestehenden Berufsfeld sowie an bestehenden Ausbildungsabläufen auch in einem bausteinartigen Aufbau der Berufsausbildungen zu erhalten.

Um die Beruflichkeit der Ausbildungsgänge zu erhalten, ist es erforderlich, dass sich die Strukturierung der Ausbildung in Bausteinen am zeitlich vorgegeben Rahmen der bestehenden Ausbildungsberufe orientiert. Als reguläre Ausbildungszeit sollte sich daher die Ausbildungsdauer auch zukünftig auf etwa drei Jahre erstrecken.

Zwingende Voraussetzung für den Aufbau von Ausbildungsgängen in Bausteinen ist ein anerkanntes Prüfungsverfahren und die Zertifizierung jedes absolvierten Ausbildungsbausteins, um für Betriebe und Hochschulen transparent zu gestalten, welche Kompetenzen Jugendliche bereits erworben haben. Nur wenn eine Anerkennung und Anrechnung der einzelnen Bausteine auf weitere Ausbildungsleistungen gewährleistet werden, schafft ein flexibler Ausbildungsaufbau in Bausteinen eine erhöhte Attraktivität für Betriebe und Auszubildende.

Handlungsempfehlungen

Die Fraktion der GRÜNEN fordert die Landesregierung auf, sich auf Bundesebene dafür einzusetzen, dass weitere Ausbildungsordnungen auf der Grundlage der bestehenden Erfahrungen mit bereits modularisierten Berufsbildern über Ausbildungsbausteine strukturiert werden. Dabei sollen folgende Punkte berücksichtigt werden:

a. Der Aufbau und die Regeldauer der Ausbildungsgänge in Bausteinen müssen sich an bestehenden Berufsbildern und Ausbildungsabläufen orientieren. Zusammenhängende Ausbildungsinhalte dürfen nicht auseinander gezogen werden.

b. Für die Ausbildungsbausteine sollen Formen der Kompetenzfeststellung und Zertifizierung obligatorisch vorgesehen werden, um eine Anerkennung und Anrechnung bereits absolvierter Ausbildungsbausteine auf weitere Ausbildungsleistungen unabhängig vom einzelnen Lernort zu gewährleisten.

c. Einzelne Ausbildungsbausteine sollen zeitlich weitestgehend flexibel von den Auszubildenden absolviert werden können. Somit haben leistungsschwächere Auszubildende die Möglichkeit, einzelne oder alle Ausbildungsbausteine zeitlich zu strecken, wohingegen leistungsstärkere Jugendliche die Möglichkeit haben, ihre Ausbildungszeit durch zeitliche Straffung der einzelnen Bausteine zu verkürzen und ggf. Zusatzbausteine zu absolvieren.

d. Die Lernorte für einzelne Ausbildungsbausteine können sowohl Betriebe als auch überbetriebliche Ausbildungsstätten sein. Hinsichtlich der Zielsetzung des Handlungsfeldes „Wege zum Ausbildungsabschluss systematisieren“ können Ausbildungsbausteine auch in subsidiären, betriebsnahen Ausbildungsgängen absolviert werden.

Abweichendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.3.10 „Anrechnung“

Sachstand

Die Landtagsfraktionen von SPD und GRÜNEN stimmen mit der Einschätzung der Mehrheit der Enquetekommission überein, dass oftmals bereits erworbene Kompetenzen der Auszubildenden, welche bspw. die ein- oder zweijährige Berufsfachschule besucht haben, in einer dualen Ausbildung keine angemessene Berücksichtigung finden. Auch teilen die Fraktionen die Einschätzung der Mehrheit der Enquetekommission, dass sich die Nichtberücksichtigung und das damit wiederholte Absolvieren-müssen von Ausbildungsinhalten negativ auf die Lernmotivation der Auszubildenden auswirkt und diese wertvolle Lebensjahre kostet.

Herausforderung

Die Fraktionen von SPD und GRÜNEN sind daher der Auffassung, dass eine Verbindlichkeit hinsichtlich der Anrechnung von bereits erworbenen Qualifikationen dringend zu erreichen ist. Junge Menschen brauchen zu jeder Zeit ihrer Schulbildung oder Ausbildung die Gewissheit, welche Wege ihnen nach Abschluss einer Maßnahme aufgrund der erworbenen Qualifikationen offen stehen. Angesichts der aus Sicht der Fraktionen von SPD und GRÜNEN richtigen Feststellung, dass die meisten beruflichen Bildungsgänge, welche in eine duale Ausbildung münden, die Inhalte des ersten Ausbildungsjahres der entsprechenden Berufe bzw. Berufsfelder vermitteln, ist aus Sicht von SPD und GRÜNEN eine Nichtanrechnung der erworbenen Kompetenzen nicht hinzunehmen.

Handlungsempfehlungen

Die Fraktionen von SPD und GRÜNEN fordern daher:

a. Jede Ausbildungsmaßnahme muss zu einer anerkannten Qualifikation führen. Es darf nicht vom Wohlwollen der Betriebe abhängen, ob erworbene Kompetenzen hinsichtlich der Anrechnung auf die Ausbildungszeit anerkannt werden.

b. Die Landesregierung wird aufgefordert, sicherzustellen, dass im Anschluss an teilschulische oder schulische Bildungsmaßnahmen eine Kammerprüfung verbindlich angeboten wird, um zu gewährleisten, dass Betriebe bei einer anschließenden Ausbildung die erworbenen Qualifikationen auf die weitere Ausbildungszeit anrechnen.

Abweichendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.3.12 „Unterbringung von Bundes-, Landes- und Bezirksfachklassen sowie länderübergreifenden Klassen“

Um einen effektiveren Beitrag zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses in Baden-Württemberg zu leisten und jedem Jugendlichen die gleiche Chancen in der Ausbildung zu gewährleisten, wollen die Fraktionen von SPD und GRÜNEN die bisherige Regelung für die Bezuschussung von Leertagen bei der Unterbringung von Berufsschülern aufheben und durch ein neues Finanzierungsmodell ersetzen. Dieses muss eine langfristige Finanzierungsperspektive

für die Wohnheime sicherstellen und die Verantwortung für diese Perspektive auf Landesebene ansiedeln. Insofern ist eine Einbeziehung der Kommunen in die Finanzierungssicherung der Wohnheime aus Sicht von SPD und GRÜNEN nicht mit zu tragen Die Fraktionen halten daher an folgender Handlungsempfehlung als **Minderheitenvotum** fest:

Handlungsempfehlung

Chancengleichheit in der Ausbildung gewährleisten – Jugendwohnen bezahlbar machen: Angesichts der demographischen Entwicklung und einer hohen Zahl von Splitterberufen werden auch künftig ein großes Angebot an landes- oder bundesweiten Fachklassen eingerichtet und Übernachtungsmöglichkeiten in Jugendwohnheimen angeboten werden müssen. Eine angestrebte Reduktion der Berufsbilder (vgl. Handlungsempfehlung 3.3.11) ist eine wichtige Grundlage, die Zahl der Landes- und Bezirksfachklassen langfristig nicht weiter auszudehnen. Ungeachtet einer möglichen Entwicklung hat das Land die Aufgabe, die *Beschulung in den Bezirks-, Landes- und Bundesfachklassen sicherzustellen* und die *Internatsunterbringung für betriebsferne Blockbeschulungen* zu *gewährleisten*. Bei der Festlegung eines angemessenen Entgelts zur Aufrechterhaltung eines qualitativ akzeptablen Wohn- und Betreuungsangebots (Leertagezuschüsse) herrscht großer Bedarf an einer Neuregelung. Die Landtagsfraktionen von SPD und GRÜNEN sprechen sich daher dafür aus, umgehend die Voraussetzungen dafür zu schaffen, ein am so genannten *„Bayerischen Modell“* orientiertes Finanzierungsmodell in Baden-Württemberg einzuführen. Die bisherige Regelung für die Bezuschussung von Leertagen bei der Unterbringung von Berufsschülerinnen und Berufsschülern soll aufgehoben und durch das neue Finanzierungsmodell ersetzt werden. Gleichzeitig ist zu prüfen, wie die Bereitstellung von *ausbildungsbegleitenden Hilfen* (abH) und anderen Unterstützungsmaßnahmen durch die BA auch in Blockphasen ermöglicht werden kann.

3.4 Allgemeine und berufliche Weiterbildung

3.4.1 Sicherung eines flächendeckenden allgemeinen Weiterbildungsangebots

- **Erhöhung der Grundförderung der allgemeinen Weiterbildung**
- **Förderung von Kooperationen zwischen mehreren Trägern**

Sachstand

Die Träger der allgemeinen Weiterbildung erhalten vom Land eine Grundförderung. Diese wird gemäß § 6 Weiterbildungsförderungsgesetz des Landes Baden-Württemberg als Zuwendung zu den Personalkosten gewährt, die sich nach Inhalt, Dauer und Umfang der durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen sowie nach der Zahl der Teilnehmer richtet. Im Jahre 2007 erfolgte eine Zusage des damaligen Ministerpräsidenten, diese sogenannte Unterrichtseinheiten-Förderung entlang der Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst zu erhöhen. Im Jahr 2009 erfolgte eine Steigerung um 2,9 % und im Jahr 2010 um 1,5 %. Für das Jahr 2011 ist eine weitere Erhöhung um 1,5 % vorgesehen.

Herausforderungen

Ein qualitativ hochwertiges, flächendeckendes Weiterbildungsangebot in Baden-Württemberg ist von großer Bedeutung für die Menschen und die Entwicklung des Landes insgesamt. Angesichts der zu erwartenden weiteren Schrumpfung und Alterung der Bevölkerung wird es in Zukunft vor allem darauf ankommen, auch im ländlichen Raum ein vielfältiges Weiterbildungsangebot zu erhalten. Dies setzt eine Sicherung der institutionellen Grundstruktur voraus.

Auch Kooperationen zwischen mehreren Trägern sind ein wichtiges Instrument, um das Weiterbildungsangebot in der Fläche zu sichern und zugleich unterschiedliche Kompetenzen gewinnbringend zu bündeln. Diese gemeinsamen Angebote benötigen eine ebenso verlässliche Grundförderung wie diejenigen eines einzelnen Trägers.

Handlungsempfehlung

Um die institutionelle Grundstruktur der Weiterbildung in der Fläche zu sichern, hält es die Enquetekommission für unabdingbar, den Weiterbildungsträgern auch in Zukunft eine verlässliche Grundförderung durch das Land zu gewähren. Dieses Ziel kann nicht durch eine Teilnehmerförderung erreicht werden.

Die Enquetekommission hält desweiteren das geltende Weiterbildungsförderungsgesetz des Landes für eine bewährte und zukunftsfähige Rechtsgrundlage. Das Gesetz, die Durchführungsverordnung und die Förderpraxis beruhen auf einem umfassenden, ganzheitlichen Bildungsbegriff und auf dem Prinzip der Subsidiarität, an denen festzuhalten ist. Die auf dieser Grundlage gewährte Förderung nach Unterrichtseinheiten ist darüber hinaus durch einen geringen Verwaltungsaufwand gekennzeichnet.

Die Erhöhung der Grundförderung in den letzten Jahren hat es den Trägern ermöglicht gestiegene Personalkosten zu schultern. Die transparente Regelung, die Steigerung an die Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst zu koppeln, hat dabei Verlässlichkeit geschaffen.

Die Enquetekommission empfiehlt daher der Landesregierung:

a. die Finanzmittel für die Grundförderung der Träger der allgemeinen Weiterbildung (sogenannte Unterrichtseinheiten-Förderung) über das Jahr 2011 hinaus entsprechend der Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg zu erhöhen. Das Land bleibt auf diese Weise auch in Zukunft ein verlässlicher Partner der Weiterbildungsträger in Baden-Württemberg. Die Dynamisierung der Grundförderung schafft Planungssicherheit in Hinblick auf die Personalkosten, und auch die ehrenamtlichen Strukturen in der Erwachsenenbildung können weiterhin durch hauptamtliche Mitarbeiter unterstützt werden.

b. bei der Abrechnung der Grundförderung zu gewährleisten, dass bei Weiterbildungsangeboten, die in Kooperation mehrerer Träger unterbreitet werden, die Förderung ebenso verlässlich gewährt wird wie bei Angeboten einzelner Träger. In Hinblick auf die Finanzverantwortung und die Antragsberechtigung bei Kooperationen ist ggf. ein transparentes Verfahren in Zusammenarbeit mit den Weiterbildungsträgern zu entwickeln.

3.4.2 Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung bildungsferner Gruppen

- **durch Programmförderlinien**

- **durch aufsuchende Weiterbildungsberatung**

Sachstand

Die Weiterbildungsbeteiligung in Baden-Württemberg ist aufgrund der Vielzahl der zu berücksichtigenden Kriterien und der unbefriedigenden statistischen Datenlage nur schwer abzuschätzen. Mit der repräsentativen Erhebung „Weiterbildung in Baden-Württemberg“ im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung des BMBF liegen Zahlen aus den Jahren 2003/2004 vor. Demnach war bei allen 19- bis 64-Jährigen in Baden-Württemberg von einer Beteiligungsquote an formaler beruflicher Weiterbildung von 25 % (bei den Erwerbstätigen von 31 %) und an informeller beruflicher Weiterbildung von 65 % auszugehen. 32 % nehmen dagegen an keiner der beruflichen Weiterbildungsformen teil. In der formalen allgemeinen Weiterbildung lag die Beteiligungsquote bei 33 % der 19- bis 64-Jährigen und damit deutlich über dem Ergebnis der alten Bundesländer insgesamt. 38 % gaben an zudem selbstgesteuert zu lernen. Diese Zahlen, nach denen sich gut zwei Drittel der Erwachsenen in irgendeiner Form weiterbilden, werden durch andere, bundesweite Studien der Tendenz nach bestätigt. Im internationalen Vergleich fallen dabei die relativ hohe Bedeutung des informellen Lernens und die hohe Intensität der formalen beruflichen Weiterbildung in Deutschland auf (CVTS III 2007, AES 2007, IW-Weiterbildungserhebung 2008).

Betrachtet man die Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Bevölkerungsgruppen, so ergeben sich jedoch deutliche Unterschiede. Unterrepräsentiert sind vor allem Personen mit niedriger (beruflicher und schulischer) Qualifikation. In diese Gruppe fallen An- und Ungelernte sowie Arbeiter, deren Anteil in Baden-

Württemberg aufgrund der produktionsorientierten Wirtschaftsstruktur überdurchschnittlich hoch ist, ebenso wie Migrantinnen und Migranten, deren Anteil in Baden-Württemberg im Ländervergleich bundesweit am zweithöchsten ist. Die Beteiligung in der Privatwirtschaft liegt niedriger als im staatlichen Bereich, wobei sich Beschäftigte in kleinen Betrieben am wenigsten formal beruflich weiterbilden. Differenziert man nach Alter und Geschlecht, ist zunächst eine geringere Beteiligung von Frauen und Älteren zu konstatieren. Berücksichtigt man jedoch ausschließlich die Erwerbstätigen, gleichen sich diese Unterschiede weitgehend aus. So ist die unterschiedlich hohe Beteiligung von Männern und Frauen zum Großteil auf die familiär bedingte unterschiedliche Lebenssituationen zurückzuführen.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass sich Personen mit niedrigen Bildungsvoraussetzungen seltener weiterbilden als Personen mit hohem Bildungsniveau. Insofern wirkt Weiterbildung nicht kompensatorisch, sondern, im Gegenteil, kumulativ.

Herausforderung

Die Bedeutung lebenslangen Lernens wird in Zukunft aufgrund der technologischen Veränderungsdynamik und der steigenden Anforderungen der Arbeitswelt, aufgrund des steigenden Anteils älterer Arbeitnehmer bei längerer Lebensarbeitszeit sowie der Herausforderungen einer zunehmend heterogeneren und zugleich global vernetzten Gesellschaft weiter zunehmen. Allgemeine und berufliche Weiterbildung – sei sie formal, non-formal und informell – trägt dazu bei, jedem Menschen eine berufliche und gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen und den Fachkräftebedarf dauerhaft zu sichern.

Angesichts dieser Herausforderungen sieht es die Enquetekommission als vordringliche Aufgabe an, die Beteiligung derjenigen Gruppen gezielt zu erhöhen, die sich bisher wenig oder gar nicht weiterbilden. Weiterbildung darf nicht kumulativ wirken. Vielmehr muss es gelingen, bisher kaum erreichte Gruppen zu größeren Bildungsanstrengungen zu motivieren und zu befähigen und somit einen Prozess des lebenslangen Lernens anzustoßen.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission empfiehlt der Landesregierung, zu diesem Zweck ein Förderprogramm für weiterbildungsferne Gruppen aufzulegen und ein Konzept zu entwickeln, dass die folgenden Gesichtspunkte berücksichtigt.

a. Zielgruppen

   Die Landesregierung wird gebeten, auf der Basis der vorliegenden empirischen Befunde und – wenn nötig – weiterer Erhebungen sowie in Zusammenarbeit mit den Trägern der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung mögliche Zielgruppen zu identifizieren und eine Priorisierung vorzunehmen. Die Enquetekommission hält eine Konzentration des Förderprogramms auf wenige ausgewählte Zielgruppen mit entsprechenden Förderlinien für sinnvoll.

   Nach den bisherigen Erkenntnissen scheint ein vordringlicher Weiterbildungsbedarf bei An- und Ungelernten, gering qualifizierten Migrantinnen und Migranten, funktionalen Analphabeten und Personen ohne Schulabschluss zu bestehen. Zudem ist eine Zielgruppenbestimmung nach Alter und

Geschlecht zu prüfen. Für diese Gruppen scheinen der Enquetekommission Weiterbildungsangebote besonders vielversprechend zu sein, die allgemeine Bildung und berufliche Grundqualifikationen miteinander verbinden.

b. Aufsuchende Bildungsberatung und sozialintegrative Vermittlungsformen

Nach Einschätzung der Enquetekommission ist es erforderlich, diese weiterbildungsfernen Gruppen zunächst an Lernprozesse heranzuführen, Ängste zu nehmen und die Bildungsmotivation zu stärken. Dazu bedarf es spezifischer Vermittlungs- und Lernformen, die über die bisherige Weiterbildungsberatung und die üblichen Vermittlungsformen in Kursen und Seminaren hinausgehen. Es kommt bei diesen Zielgruppen nicht darauf an, diejenigen zu beraten, die um Beratung nachfragen, sondern diejenigen zu erreichen, die von sich aus nicht nachfragen.

Die Enquetekommission empfiehlt der Landesregierung daher, das Förderprogramm derart zu gestalten, dass eine aufsuchende Bildungsberatung, sozialintegrative Vermittlungsformen – beispielsweise am Arbeitsplatz oder im Wohnumfeld – und die inhaltliche Ausgestaltung der Weiterbildungsangebote in ein Gesamtkonzept integriert werden.

Die Enquetekommission empfiehlt, mit dem Aufbau von Strukturen aufsuchender Bildungsberatung möglichst frühzeitig zu beginnen, und regt an, diese Thematik in das „Bündnis für lebenslanges Lernen“ in Baden-Württemberg mit aufzunehmen.

c. Ausgestaltung der Förderung

Diese Programmlinien sollen, um nachhaltig wirken zu können, eine langfristige Perspektive bieten. Sie sind in regelmäßigen Abständen (etwa alle drei bis fünf Jahre) auf ihre Zielsetzung und Wirksamkeit hin zu überprüfen, ggf. zu korrigieren und bei positiver Evaluation fortzusetzen.

Die Enquetekommission hält es zudem für richtig, das Förderprogramm als Trägerförderung auszugestalten. Angesichts des bereits bestehenden Programms „Bildungsprämie“ des BMBF, das einen ähnlichen Personenkreis ansprechen soll, und der dabei offenkundig gewordenen Probleme bei bildungsfernen Gruppen rät die Enquetekommission von einer Ausgestaltung als Teilnehmerförderung ab.

Das Land sollte die Durchführung des Programms bzw. der Programmlinien für einzelne Zielgruppen qualifizierten Trägern der allgemeinen und/oder beruflichen Weiterbildung übertragen. Genaue qualitative und quantitative Zielvorgaben im Rahmen einer Zielvereinbarung und eine Ergebniskontrolle durch ein Fördercontrolling sollen dabei mit einer möglichst weitgehenden Freiheit der Träger in der Programmdurchführung verbunden werden. Dies gilt unter anderem für die Ausgestaltung der Weiterbildungsberatung und der Vermittlungsformen sowie für die Gestaltung der Teilnehmerbeiträge. Auf diese Weise können die Erfahrungen der Träger, wie sie beispielsweise im Zuge der Weiterbildung in Kurzarbeit oder der Integrationskurse gewonnen wurden, optimal zum Tragen kommen.

Die Landesregierung wird aufgefordert, ein tragfähiges Konzept zu entwickeln und dem Landtag bis zum 30. Dezember 2011 hierüber zu berichten.

3.4.3 Förderung der beruflichen Weiterbildung

Sachstand

Die berufliche Weiterbildung ist ein integraler Bestandteil des Berufsbildungssystems. Insbesondere die Aufstiegsfortbildungen bieten einen anerkannten und bewährten Karriereweg im Anschluss an eine duale Ausbildung. Berufliche Weiterbildung baut dabei zunächst auf der Eigenmotivation der Menschen auf, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten oder zu verbessern. Sie findet daher zum einen auf individueller bzw. betriebsübergreifender Ebene statt. Zum anderen haben die Betriebe ein hohes Interesse an der Weiterqualifizierung ihrer Beschäftigten, sodass der größte Teil der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen von annähernd 60 Prozent innerbetrieblich stattfindet. Daneben wird die berufliche Weiterbildung vor allem von den Kammern mit 12 Prozent, von privaten Anbietern und Verbänden, aber auch den Gewerkschaften und Volkshochschulen getragen.

Das Land Baden-Württemberg unterstützt die Weiterbildungsanstrengungen der Beschäftigten und der Betriebe auf vielfältige Weise. Neben den Aufstiegsfortbildungen an den Fachschulen und der Weiterbildung an Hochschulen sowie dem Unterhalt des Internetportals fortbildung-bw.de (siehe Handlungsempfehlungen 3.4.8, 3.4.9 und 3.4.5) sind vor allem die Fachkursförderung, das Programm „Qualifizierung und Personalentwicklung“ sowie die Förderung der 34 regionalen Netzwerke für berufliche Fortbildung (bisher „Argen“) zu nennen.

Herausforderung

Angesichts der Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung sowie der steigenden Anforderungen der Arbeitswelt besteht die zentrale Herausforderung für die berufliche Weiterbildung in der Sicherung des Fachkräftebedarfs, um die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Baden-Württembergs und damit den Wohlstand seiner Bürger dauerhaft zu sichern. Die relative Bedeutung der beruflichen Weiterbildung im Vergleich zur Erstausbildung wird weiter steigen, wenn das Qualifizierungsniveau insgesamt angehoben werden soll.

Nach den vorliegenden Erhebungen zur Beteiligung in der beruflichen Weiterbildung bleiben bisher vor allem bei An- und Ungelernten, Arbeitern, Beschäftigen in kleinen Betrieben, Migrantinnen und Migranten, nicht erwerbstätigen Frauen sowie älteren Beschäftigten Qualifizierungspotentiale ungenutzt.

Zudem ist bei einer stagnierenden oder sogar rückläufigen Teilnahme an formalen beruflichen Weiterbildungsangeboten von einer steigenden Bedeutung des Selbstlernens auszugehe. Diese non-formalen und informellen Formen der Weiterbildung gilt es stärker zu nutzen und mit den formalen Qualifikationsstrukturen zu verzahnen.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission empfiehlt der Landesregierung deshalb:

a. die im Rahmen des Programms „Qualifizierung und Personalentwicklung“ ausgewählten Zielgruppen der an- und ungelernten und der älteren Beschäftigten, der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger sowie der Mitarbei-

terinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund auch bei der Entwicklung von Nachfolgeprogrammen nach 2013 in den Blick zu nehmen,

b. für diese Zielgruppen auch niedrigschwellige berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, beispielsweise in Form von Weiterbildung direkt am Arbeitsplatz, in eine Förderung einzubeziehen,

c. insbesondere kleine und mittlere Unternehmen in der Personalentwicklung und der Weiterbildung ihrer Beschäftigen zu unterstützen,

d. grundsätzlich auf eine Nachhaltigkeit der Förderung trotz der zeitlichen Begrenzung der ESF-kofinanzierten Programme hinzuwirken sowie verstärkt auf eine klare Aufgabenteilung im Verhältnis zu den Maßnahmen des Bundes und der Bundesagentur für Arbeit zu achten.

Die Enquetekommission empfiehlt der Landesregierung des Weiteren:

e. in Zusammenarbeit mit den Kammern und den Tarifpartnern zu prüfen, auf welche Weise mittelfristig eine Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen erreicht werden kann,

f. dabei eine Anlehnung an ausländische Modelle wie dem Schweizerischen Validierungsverfahren und eine Nutzung derjenigen Strukturen zu prüfen, die in Deutschland zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen entwickelt werden.

3.4.4 Förderung innovativer Weiterbildungskonzepte

Sachstand

Innovative Konzepte der Weiterbildung werden durch eine Vielzahl von Anbietern der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung in Baden-Württemberg entwickelt und vorangetrieben. Um diese Innovationsdynamik zu unterstützen, haben die Landesstiftung Baden-Württemberg und das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport als Projektträger von 2002 bis 2007 das Programm „Innovative Projekte der Weiterbildung“ mit insgesamt 35 Einzelprojekten durchgeführt. 2005 schloss sich das Programm „Brücken bauen ... zwischen Generationen, Kulturen und Institutionen“ der Baden-Württemberg Stiftung zur Förderung der Allgemeinbildung von Erwachsenen an. Projektträger war der Volkshochschulverband Baden-Württemberg. Als Projektpartner wurden die Kirchliche Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung und andere Weiterbildungsträger eingebunden. Das Programm lief im April 2010 aus.

Herausforderung

Nicht nur Menschen, sondern auch Institutionen müssen in dem Sinne lernen, dass sie in ihrem Tätigkeitsfeld stets aufs Neue gesellschaftliche Wandlungsprozesse aufnehmen, sich auf veränderte Zielgruppen und deren Bildungsanforderungen einstellen und dazu spezifische Lern- und Kommunikationsformen entwickeln müssen. Die Herausforderung liegt somit nicht allein in der Entwicklung neuer Weiterbildungskonzepte, sondern darin, die Innovationsfähigkeit der Träger selbst dauerhaft zu sichern und zu steigern. Diese Herausforderung haben die meisten Anbieter der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung aus Überzeugung und eigenem Interesse angenommen.

Dennoch ist eine öffentliche Förderung sinnvoll und notwendig. Zum einen bedarf eine modellhafte Erprobung innovativer Konzepte gerade bei kleinen Trägern der Unterstützung. Zum anderen kann die öffentliche Hand dazu beitragen, diese Konzepte bekannt zu machen sowie eine Verstetigung und Implementierung in der Fläche zu erreichen. Gerade die Landesebene ist dazu in besonderem Maße geeignet, da sowohl eine ausreichende Nähe zu den regionalen und lokalen Anforderungen und Gegebenheiten vorhanden ist, als auch eine übergreifende Förderung möglich ist. Darüber hinaus ist die Unterstützung innovativer Konzepte sinnvoll, um längerfristig und flächendeckend angelegte Maßnahmen des Landes in der Weiterbildung vorzubereiten oder zu verbessern.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission empfiehlt der Landesregierung daher, die Erprobung und Einführung innovative Konzepte in der Weiterbildung zu fördern und schlägt dazu die Einrichtung eines Innovationsfonds vor.

Die Enquetekommission regt an, dabei insbesondere:

a. die Entwicklung aufsuchender Weiterbildungsberatung und sozialintegrativer Vermittlungsformen für die in Handlungsempfehlung 3.4.2 genannten weiterbildungsfernen Zielgruppen zu erproben,

b. die Entwicklung von E-Learning und Blended-Learning sowie die Nutzung interaktiver und kollaborativer Elemente des Internets (Web 2.0) in der Weiterbildung, insbesondere in Hinblick auf die Weiterbildung im ländlichen Raum und die Ansprache jüngerer Zielgruppen, zu fördern,

c. die Verzahnung von beruflicher, sozialer und personaler Qualifizierung sowie von formalem und non-formalem Lernen zu fördern,

d. die Bedingungen für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Weiterbildung zu verbessern,

e. Verfahren zu entwickeln und zu erproben, um non-formal und informell erworbene Kompetenzen sichtbar zu machen und mittelfristig im Rahmen des DQR anerkennen und anrechnen zu können (siehe Handlungsempfehlung 3.1.5),

f. Qualitätsmanagementverfahren wie EFQM, ISO, LQW, QVB und andere für den Weiterbildungsbereich passgenau weiterzuentwickeln und damit mittelfristig eine Kopplung der Gewährung von Finanzmitteln durch das Land an derartige Verfahren zu ermöglichen (siehe Handlungsempfehlung 3.4.7),

g. die landesweite Verbreitung und die Implementierung der so entwickelten innovativen Konzepte im Sinne der Nachhaltigkeit zu unterstützen sowie die Thematik im Rahmen des geplanten „Bündnisses für lebenslanges Lernen“ in Baden-Württemberg weiter zu vertiefen.

3.4.5 Fortführung und Weiterentwicklung des Weiterbildungsportals www.fortbildung-bw.de

Sachstand

Das Weiterbildungsportal www.fortbildung-bw.de des Landes Baden-Württemberg ist eine zentrale Informationstelle für Weiterbildungsinteressierte im Internet. Eine Vielzahl von Angeboten der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung unterschiedlicher Träger ist dort in einer Kursdatenbank abrufbar. Daneben finden Weiterbildungsinteressierte grundlegende Informationen und nützliche Hinweise zu Angeboten, Anbietern und Fördermöglichkeiten sowie den Verweis auf entsprechende Beratungsstellen. Informationen zur Weiterbildung im Beruf und im Privatleben sind zielgruppenspezifisch zusammengestellt.

Das Weiterbildungsportal wird vom Wirtschafts- und Kultusministerium getragen und aus Mitteln der Zukunftsoffensive (ZO) III finanziert. Diese ZO III-Mittel belaufen sich seit 2005 seitens des Kultusministeriums auf rund 300.000 Euro und seitens des Wirtschaftsministeriums auf weitere 480.000 Euro. Die Mittel laufen für den Bereich des Kultusministeriums Ende 2011 aus. Im Bereich des Wirtschaftsministeriums sind die Mittel bereits 2010 ausgelaufen, an deren Stelle reguläre Haushaltsmittel in Höhe von rund 50.000 Euro sowie eine Personalstelle veranschlagt wurden.

Herausforderung

Der Weiterbildungsbereich ist von einer Pluralität der Anbieter und einer Vielzahl unterschiedlicher Angebote gekennzeichnet. Diese Pluralität ermöglicht es, dass die unterschiedlichen Bedarfe an beruflicher Qualifikation und allgemeiner Weiterbildung, regionale Besonderheiten und unterschiedliche Lebenssituationen berücksichtigt werden. Die Pluralität der Träger und der Weiterbildungsangebote korrespondiert mit der Unterschiedlichkeit der Weiterbildungsinteressierten und ist daher zu begrüßen.

Gleichzeitig erschwert aber die Vielzahl und Differenziertheit der Träger und Angebote den Weiterbildungsinteressierten, einen Überblick über das in Frage kommende Angebot zu gewinnen und eine den individuellen Bedürfnissen entsprechende Auswahl zu treffen. Auch die Qualität der Angebote ist nicht immer erkennbar. Umgekehrt ist für die Träger die Ansprache von Weiterbildungsinteressierten erschwert. Insgesamt ist eine Segmentierung des Weiterbildungsbereichs festzustellen, innerhalb derer nur in Teilbereichen Wettbewerb herrscht und Weiterbildungspotentiale nicht optimal ausgenutzt werden.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission sieht das Weiterbildungsportal als ein geeignetes Instrument an, um Interessenten bei der Auswahl passgenauer Weiterbildungsangebote zu unterstützen, den Anbietern die Vermittlung ihrer Angebote zu erleichtern und somit zu einer größeren Transparenz und höheren Qualität im Weiterbildungsbereich insgesamt beizutragen.

Die Enquetekommission empfiehlt der Landesregierung daher:

a. das Weiterbildungsportal www.fortbildung-bw.de nach dem Auslaufen der Finanzierung aus ZO III-Mitteln dauerhaft fortzuführen.

   Das Weiterbildungsportal hat sich sehr bewährt und besitzt eine hohe Reichweite. Besonders hervorzuheben sind der Umfang der Kursdatenbank und die Vielzahl der darüber hinausreichenden Informationen zur Weiterbildung. Als zukunftweisend sind die Verbindung von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung sowie die Ansätze einer gezielten Zielgruppenansprache zu bewerten. Generell wird die Bedeutung internetbasierter Kommunikation im Bereich der Zielgruppenansprache zunehmen.

b. das Weiterbildungsportal inhaltlich weiterzuentwickeln.

   Die Enquetekommission sieht Entwicklungsperspektiven in Hinblick auf eine genauere Beschreibung der Angebote, welche die intendierten Lernergebnisse (outcomes) einbezieht, um die Zielsetzung der Anbieter und den Nutzen für die Teilnehmer darzustellen. Zudem regt die Enquetekommission an, Kriterien der Qualitätssicherung und -entwicklung in die Weiterentwicklung des Portals zu integrieren. Darüber hinaus hält die Enquetekommission die zielgerichtete Ansprache einzelner Gruppen für zukunftsweisend. Dabei kann an bestehende Elemente der zielgruppenspezifischen Informationsaufbereitung angeknüpft werden. Weiter soll in der mittelfristigen Perspektive eine Erweiterung um interaktive Elemente geprüft werden, die über die reine Informationsdarstellung hinaus die Weiterbildungsinteressierten stärker einbezieht und eine Kommunikation zwischen Nutzern und Anbietern erlaubt.

3.4.6 Netzwerk Weiterbildungsberatung in Baden-Württemberg

Sachstand

Weiterbildungsberatung ist selbstverständlicher Bestandteil der Tätigkeit der allgemeinen und beruflichen Weiterbildungseinrichtungen. Sie informieren auf diese Weise Ratsuchende über Weiterbildungsmöglichkeiten und werben zugleich für ihre eigenen Angebote. Hierbei sind in der allgemeinen Weiterbildung zuallererst die Volkshochschulen und die Träger der kirchlichen Erwachsenenbildung sowie die Kammern im Bereich der beruflichen Weiterbildung zu nennen. Daneben informieren und beraten auch Institutionen, die selbst nicht in der Weiterbildung tätig sind, wie beispielsweise die Kommunen oder die Bundesagentur für Arbeit.

Programme wie „Lernende Regionen“ und „Lernen vor Ort“ sowie die Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung mit ihren Regionalbüros tragen zu einer Vernetzung der Weiterbildungsträger bei. Eine gezielte Vernetzung im Hinblick auf die Weiterbildungsberatung findet im Rahmen des Programms „Bildungsprämie“ des BMBF statt, das aus Bundesmittel und aus ESF-Mittel finanziert wird: Für die Vermittlung der Prämiengutscheine wurde ein bundesweites Netz an Beratungsstellen geschaffen, in dem bestehende Institutionen, meist Volkshochschulen und Kammern, verbunden sind. In Baden-Württemberg sind dies über 60 Beratungsstellen, so dass zumindest in Teilen des Landes eine Flächendeckung erreicht ist. Die Träger haben sich zudem zur Einhaltung von Standards verpflichtet, zu denen unter anderem der Beratungsablauf, Dokumentationspflichten und die wettbewerbsneutrale Auswahl von

Weiterbildungsangeboten gehören. Letztere soll dadurch erreicht werden, dass mindestens drei Angebote genannt werden müssen, die nicht allein aus dem eigenen Haus stammen dürfen. Ansätze einer trägerneutralen Beratung sind demnach vorhanden.

Herausforderung

Zum einen wachsen mit der tendenziell steigenden Vielfalt der Inhalte und Formen von Weiterbildung sowie der Heterogenität der potenziellen Teilnehmer auch die qualitativen Anforderungen an die Weiterbildungsberatung. Dies gilt für die Tätigkeit in Beratungsstellen, zu denen Interessierte aus eigenem Antrieb kommen, erst recht aber für die aufsuchende Weiterbildungsberatung, mit der weiterbildungsferne Zielgruppen erreicht werden sollen und auf die in Handlungsempfehlung 3.4.2 eingegangen wird.

Zum anderen sind flächendeckende Strukturen der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung einschließlich der Weiterbildungsberatung von großer Bedeutung für die Bürgerinnen und Bürger sowie für die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft in Baden-Württemberg insgesamt. Flächendeckende Beratungsstrukturen gilt es auch bei einer schrumpfenden und alternden Bevölkerung zu erhalten.

Schließlich ist auch die Struktur des Weiterbildungsbereichs zu bedenken: Wünschenswert ist eine trägerneutrale Beratung, die die wachsende Schnittmenge zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung berücksichtigt, einer Segmentierung nach Anbietern, Angeboten und Teilnehmern entgegenwirkt und die den Weiterbildungsinteressierten eine Auswahl auf einem transparenten Weiterbildungsmarkt ermöglicht.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission ruft daher das Land und alle in der Weiterbildungsberatung tätigen Institutionen auf, auf eine hochwertige, flächendeckende, trägerneutrale, allgemeine und berufliche Bildung umfassende Weiterbildungsberatung in Baden-Württemberg hinzuwirken und schlägt die Bildung eines Landesnetzes Weiterbildungsberatung vor.

Die Enquetekommission empfiehlt im Einzelnen,

a. die bestehenden Beratungsstellen in einem Netzwerk zu verbinden, um den vorhandenen Erfahrungsschatz und die Kenntnisse der Bedarfe und der Angebote zu nutzen sowie eine Flächendeckung in effizienter Weise sicherzustellen,

b. die Professionalität der Beratung und eine möglichst weitgehende Trägerneutralität durch eine Selbstverpflichtung der etablierten Träger der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung, der Bundesagentur für Arbeit und anderer bewährter Stellen auf gemeinsame Qualitätsstandards zu erreichen,

c. in der Umsetzung regionale Lösungen und die Einrichtung trägerübergreifender Beratungsstellen anzustreben, die an bestehende Kooperationen und Netzwerke anknüpfen und die spezifischen Gegebenheiten berücksichtigen,

d. die Schaffung des Landesnetzes Weiterbildungsberatung in das geplante „Bündnis für lebenslanges Lernen“ in Baden-Württemberg aufzunehmen,

e. die Entwicklungsphase aus dem in Handlungsempfehlung 3.4.4 vorgeschlagenen Innovationsfonds des Landes zu unterstützen und mittelfristig die Finanzierung der Weiterbildungsberatung im Rahmen einer grundlegenden Neuordnung der Landesförderung, wie sie in Handlungsempfehlung 3.4.7 empfohlen wird, zu überdenken.

3.4.7 Fortentwicklung der Weiterbildungsförderung des Landes

- **Vergabe eines Gutachtens**

- **Gesamtkonzept der Landesregierung**

Sachstand

Unter dem Begriff der Weiterbildung wird ein breites Spektrum an Inhalten, Maßnahmen und Aktivitäten subsumiert. Weiterbildung umfasst unter anderem berufliche, allgemeine und politische Weiterbildung sowie Familienbildung und Gesundheitsförderung. Sie schließt informelle, non-formale und formale Lernformen ein. In institutionalisierter Form sind vor allem die Bereiche der betrieblichen Weiterbildung, der öffentlich und staatlich durchgeführten oder geförderten Weiterbildung sowie der freie Weiterbildungsmarkt zu nennen. So unterschiedlich wie die Inhalte und Formen der Weiterbildung ist auch deren Finanzierung. In den meisten Fällen ist von einem Finanzierungsmix durch Teilnehmer, Betriebe oder Staat auszugehen, wobei eine öffentliche Förderung sowohl durch Kommunen, Bund und EU als auch durch die Länder erfolgt.

Das Land Baden-Württemberg ist sich der großen bildungs-, beschäftigungs- und gesellschaftspolitischen Bedeutung des lebenslangen Lernens angesichts des dynamischen Wandels aller Teile der Gesellschaft bewusst und engagiert sich auf vielfältige Weise in der Förderung der Weiterbildung. Hinsichtlich der finanziellen Förderung sind – in nicht abschließender oder wertender Aufzählung – die Grundförderung und das Lehrerprogramm in der allgemeinen Weiterbildung, die Weiterbildung an Fachschulen und Hochschulen, die Förderung des sogenannten zweiten Bildungswegs, die verschiedenen, aus ZO und EFS-Mitteln kofinanzierten Programme der beruflichen Weiterbildung, die Förderung der politischem Bildung, der ländlichen Erwachsenenbildung sowie der Familien- und Umweltbildung zu nennen. Hinzu treten die Anstrengungen zur Fortbildung der Beschäftigten des Landes selbst.

Herausforderung

Die Strukturen der Weiterbildungsförderung des Landes haben sich in der Vergangenheit bewährt. Dennoch erkennt die Enquetekommission grundlegende Entwicklungstendenzen, die eine Überprüfung und mittelfristig eine Weiterentwicklung der Landesförderung angezeigt erscheinen lassen:

Grundsätzlich ist von einer wachsenden Schnittmenge von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung auszugehen. Grundkompetenzen, EDV-Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden beispielsweise aus beruflicher wie privater Motivation heraus erworben und kommen im Berufsleben, im Privaten und im gesellschaftlichen Zusammenleben gleichermaßen zum Tragen. Die historisch gewachsenen Strukturen im Hinblick auf Anbieter, Angebote und Teilnehmer sowie die Strukturen der Weiterbildungsförderung bilden diese Entwicklung bisher noch zu wenig ab.

Darüber hinaus hat das non-formale und informelle Lernen in den letzten Jahrzehnten gemäß den vorliegenden statistischen Erhebungen an Bedeutung gewonnen. Es wird durch die zunehmende Verbreitung eines kompetenzbasierten, outcome-orientierten Bildungsverständnisses, wie sie dem EQR und DQR zu Grunde liegen, weiter aufgewertet. Auch wenn die Berücksichtigung der auf diese Weise erworbenen Kompetenzen noch ganz am Anfang steht, hält es die Enquetekommission dennoch für notwendig, die formale Weiterbildung für non-formale Lernformen zu öffnen.

Zudem wird die Schrumpfung und Alterung der Bevölkerung aufgrund des demographischen Wandel die Bedeutung lebenslangen Lernens einerseits erhöhen, anderseits die Aufrechterhaltung einer hochwertigen, flächendeckenden Weiterbildungsangebots erschweren. Die Sicherung der Strukturen in der Fläche ist aus gesellschaftlichen wie ökonomischen Gründen jedoch von besonderem öffentlichen Interesse. Gleiches gilt für die Weiterbildung bisher kaum erreichter Bevölkerungsgruppen. (Siehe Handlungsempfehlung 3.4.2)

Des Weitereren verlangt es die Situation der öffentlichen Haushalte, ein verstärktes Augenmerk auf die Rechtfertigung staatlicher Ausgaben zu richten. Staatliches Handeln ist notwendig und legitim, wenn Leistungen von öffentlichem Interesse nicht durch den Markt erbracht werden und der Nutzen staatlichen Handelns mögliche negative Folgen überwiegt. Eine klare Definition der Zielsetzung und ein nachprüfbar effektiver und effizienter Mitteleinsatz sind dabei unabdingbar.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission empfiehlt der Landesregierung daher, ein Gutachten zur Bestandsaufnahme und zukünftigen Entwicklung des Weiterbildungssektors in Baden-Württemberg und den daraus folgenden Anforderungen an die Landespolitik in Auftrag zu geben sowie ein Gesamtkonzept für eine mittelfristige Fortentwicklung der Weiterbildungsförderung des Landes zu erstellen.

Die Enquetekommission empfiehlt im Einzelnen:

a. eine Bestandsaufnahme der direkten und indirekten öffentlichen Förderung der Weiterbildung einschließlich ihrer jeweiligen Zielsetzung und Zielerreichung unter besonderer Berücksichtigung der Landesförderung vorzunehmen,

b. die zunehmende Verbindung der Weiterbildungsbereiche, insbesondere der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung, im Zuge der Weiterentwicklung von Förderstrukturen zu berücksichtigen,

c. auf den Erhalt eines hochwertigen Angebot in der Fläche hinzuwirken und zu diesem Zweck die Berücksichtigung der unterschiedlichen Kostenstruktur in Ballungszentren und im ländlichen Raum im Rahmen einer weiterentwickelten Grundförderung zu prüfen,

d. die in der Handlungsempfehlung 3.4.2 empfohlenen Förderinstrumente zu entwickeln, um die Weiterbildungsbeteiligung bisher weiterbildungsferner Gruppen zu erhöhen,

e. eine flächendeckende, trägerneutrale Weiterbildungsberatung sowie eine aufsuchende Weiterbildungsberatung und sozialintegrative Ansätze für die genannten weiterbildungsfernen Gruppen sicherzustellen,

f. die Entwicklung neuer Lernformen, beispielweise e-learning und blended-learning oder eine Verbindung von formalem und non-formalem Lernen, zu fördern,

g. grundsätzlich auf einen gezielten Ressourceneinsatz hinzuwirken, indem einerseits Quersubventionen minimiert und andererseits Leistungen von öffentlichem Interesse verstärkt gefördert werden, sowie zu diesem Zweck die Verbesserung der Kostentransparenz auf Trägerseite durch eine Koppelung der Gewährung von Finanzmitteln durch das Land an die Einführung einer Vollkostenrechnung zu prüfen,

h. in der allgemeinen Weiterbildung die Kriterien der Unterrichtseinheitenförderung zu überprüfen und das sogenannte Lehrerprogramm zu evaluieren,

i. in der beruflichen Weiterbildung auf eine Verstetigung der Programme der beruflichen Weiterbildung hinzuwirken und dabei die Aufgabenverteilung im Verhältnis zur Bundesagentur für Arbeit, dem Bund und der EU zu überprüfen,

j. die Gewährung von Finanzmitteln durch das Land über Ressortgrenzen hinweg stärker an die Qualität der Anbieter und Angebote zu knüpfen und zu diesem Zweck eine Bindung der Landesförderung an zertifizierte Qualitätsmanagementsysteme und weitere, in § 5 Abs. 6 Ziff. 6–9 Weiterbildungsförderungsgesetz genannte, qualitative Kriterien zu prüfen,

k. bei einer mittelfristigen Neuordnung der Landesförderung der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung den Trägern ggf. ausreichende Übergangsfristen einzuräumen, die Möglichkeiten kleiner Träger zu beachten und die ehrenamtlichen Strukturen insbesondere in der kirchlichen Erwachsenenbildung zu erhalten und zu stärken.

Die Landesregierung wird aufgefordert, das Gesamtkonzept auf der Basis des Gutachtens zu entwickeln und dem Landtag bis zum 30. Dezember 2012 hierüber zu berichten.

3.4.8 Weiterbildung an beruflichen Schulen

Sachstand

Die beruflichen Schulen stellen landesweit ihre qualitativ hochwertige Leistungsfähigkeit täglich unter Beweis. Die gute Qualifikation ihrer Lehrkräfte trägt dazu ebenso bei, wie eine durchweg hochwertige Sachausstattung. Seit Jahrzehnten werden im Rahmen der ein- und zweijährigen Fachschulen (Meister, Techniker, Betriebswirte, etc.) Führungskräfte für das mittlere Management und für die Selbstständigkeit mit großem Erfolg ausgebildet.

Eine Reihe von beruflichen Schulen bietet darüber hinaus – ebenfalls seit Jahrzehnten – Fort- und Weiterbildungskurse im Rahmen eines Fördervereins an, dessen Erlös der Schule zugutekommt. Die Fördervereine sind rechtlich selbstständig der Schule angegliedert. Die vom Förderverein angebotenen Fort- und Weiterbildungskurse werden normalerweise von Lehrkräften der Schule außerhalb des Deputats erteilt. Die Vergütung der zusätzlichen Arbeitszeit erfolgt auf Honorarbasis.

Die Fort- und Weiterbildungsangebote der Fördervereine sind hochgradig auf den Bedarf der regionalen Wirtschaft abgestimmt. Aufgrund des flächendeckenden Ausbaus der beruflichen Schulstandorte bestehen diese attraktiven beruflichen Bildungsangebote für die Teilnehmer betriebs- und wohnortnah. Punktuell werden Fortbildungsmaßnahmen von einzelnen Firmen für ihre Belegschaft auch exklusiv eingekauft; ebenso nutzen Innungen u. a. auch im Rahmen der Kompetenzzentren ihre guten Kontakte zu den beruflichen Schulen und organisieren gemeinsame Fortbildungsveranstaltungen an den Schulen.

Herausforderung

Die Wirtschaft in Baden-Württemberg als Hochtechnologieland ist auch in Zukunft auf Fachkräfte angewiesen, die nur durch eine ständige Weiterqualifizierung ihre Leistungsfähigkeit erhalten können. Der technologische Fortschritt und die globale Wettbewerbsfähigkeit werden den Druck auf eine qualitativ hochwertige Fort- und Weiterbildung eher noch erhöhen. Es ist zu erwarten, dass insbesondere die Nachfrage nach betriebsspezifischen Angeboten dabei einen besonderen Stellenwert einnehmen wird.

Die beruflichen Schulen – und speziell die gewerblich-technischen Berufsschulen mit ihren teuren Sachausstattungen – können hier in hervorragender Art und Weise spezifische Fort- und Weiterbildungssegmente nachfragegerecht abdecken. Ein solches zusätzliches Angebot an den beruflichen Schulen bewirkt eine effizientere und effektivere Nutzung der Investitionen des Schulträgers. Der Vorteil liegt darin, dass Stillstandzeiten teurer Investitionsgüter minimiert werden und zugleich die regionale Wirtschaft von den passgenauen leistungsstarken Fort- und Weiterbildungsangeboten in hohem Maße profitiert. So kann beispielsweise die Handhabung modernster Technologie zeitnah und hochkompetent den Fachkräften landesweit vermittelt werden. Entsprechendes gilt auch für die Kooperationen mit Berufsbildungsstätten.

Handlungsempfehlung

Die Enquetekommission erkennt, dass eine stärkere Beteiligung der leistungsstarken beruflichen Schulen im Fort- und Weiterbildungsmarkt für den Wirtschafts- und Bildungsstandort Baden-Württemberg insgesamt zu befürworten ist. Vor diesem Hintergrund gibt die Enquetekommission nachstehende Handlungsempfehlung ab:

a. In Abstimmung mit der Wirtschaft ist mittel- und längerfristig im Sinne der Wettbewerbsfähigkeit der baden-württembergischen Wirtschaft die Beteiligung beruflicher Schulen im Fort- und Weiterbildungsmarkt bedarfsgerecht auszubauen.

b. In den Regionen sind die geplanten Angebote möglichst so abzustimmen, dass z. B. unnötige Doppelinvestitionen verschiedener Bildungsanbieter vermieden werden.

3.4.9 Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte

Sachstand

Am 6. März 2009 hat die Kultusministerkonferenz den Beschluss „Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung“ verabschiedet. Dieser Beschluss eröffnet den Inhabern beruflicher Aufstiegsfortbildungen (Meister, Techniker, Fachwirte und Inhaber gleich gestellter Abschlüsse) den allgemeinen Hochschulzugang und definiert die Voraussetzungen, unter denen beruflich Qualifizierte ohne Aufstiegsfortbildungen den fachgebundenen Zugang zur Hochschule erhalten. In Baden-Württemberg wurde dieser Beschluss mit dem Gesetz zur Verbesserung des Hochschulzugangs beruflich Qualifizierter und der Hochschulzulassung umgesetzt, das am 23. Juni 2010 in Kraft getreten ist. Mit diesen rechtlichen Regelungen ist der Zugang zur hochschulischen Bildung für beruflich Qualifizierte in Baden-Württemberg sehr weitgehend geöffnet und eine Harmonisierung zwischen den Ländern erreicht worden.

Herausforderung

Angesichts des Bedarfs an Fachkräften mit Hochschulabschluss, den die Prognos-Studie und andere Studien für die nächsten Jahre und Jahrzehnte insbesondere im MINT-Bereich prognostizieren, ist die formale Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte sehr zu begrüßen. Diese Öffnung entspricht zudem dem Grundgedanken der Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung und dem Bedeutungszuwachs des lebenslangen Lernens in der Wissensgesellschaft. Auch im Zuge der Entwicklung des Europäischen und Deutschen Qualifikationsrahmens gewinnt ein an den Lernergebnissen (outcomes) und nicht an den Lernorten und Bildungswegen orientiertes Bildungsverständnis immer mehr an Bedeutung.

Zurzeit liegt die Zahl der Studierenden mit beruflicher Qualifikation jedoch auf einem niedrigen Niveau. Bisher wurde die Aufgabe, wissenschaftliche Weiterbildungsangebote zu entwickeln und anzubieten, im Gegensatz zur wissenschaftlichen Erstausbildung noch nicht von allen Hochschulen in ausreichendem Maß als Herausforderung und Chance erkannt. Hier bleiben Möglichkeiten ungenutzt, Qualifizierungspotentiale zu heben und Kompetenzen, die in der beruflichen Bildung und der Berufspraxis erworbenen wurden, für die Hochschulen selbst fruchtbar zu machen. Nicht zuletzt kann ein Karriereweg von der dualen Ausbildung über die Aufstiegsfortbildung bis hin zur wissenschaftlichen Weiterbildung zu einer Attraktivitätsteigerung des dualen Systems beitragen.

Handlungsempfehlung

Vor diesem Hintergrund sieht es die Enquetekommission als notwendig an, nach der formalen Öffnung des Hochschulzugangs nun die inhaltliche, didaktische und organisatorische Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte wie generell für Berufstätige stärker in den Blick zu nehmen, um die bisher niedrige Zahl der Studierenden mit beruflicher Qualifikation zu erhöhen. Sie begrüßt daher nachdrücklich die bestehenden oder in der Entwicklung befindlichen Angebote verschiedener Hochschulen für diese Zielgruppe und ermutigt die Hochschulen zu weiteren Schritten in diese Richtung.

Die Enquetekommission empfiehlt darüber hinaus der Landesregierung, die Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen beruflich Qualifizierter nach der erfolgten Öffnung des Hochschulzugangs zu beobachten und ggf. Maßnahmen zu einer Steigerung der Zahlen zu ergreifen. Die Enquetekommission empfiehlt im Einzelnen,

a. die Hochschulen unter Beachtung der Hochschulautonomie zu einer Öffnung für beruflich Qualifizierte sowie grundsätzlich zu einem größeren Engagement in der wissenschaftlichen Weiterbildung zu bewegen und zu prüfen, inwieweit dieses im Rahmen von Zielvereinbarungen oder durch Anreizsysteme erreicht werden kann,

b. dabei sowohl die organisatorische Ausgestaltung, beispielsweise in Form von berufsbegleitenden Studiengängen, als auch die inhaltliche Gestaltung in Hinblick auf Curricula und Didaktik zu berücksichtigen sowie die Frage der verlässlichen Anerkennung und Anrechnung der in der Ausbildung und im Beruf erworbenen Kompetenzen zu prüfen,

c. die Schaffung ausbildungsintegrierter dualer Studiengänge mit beruflicher und hochschulischer Doppelqualifikation sowie langfristig die Einrichtung eines tertiären Bildungsgang im Bereich des Handwerks an der Dualen Hochschule zu prüfen,

d. Kooperationen zwischen beruflichen Schulen und Hochschulen sowie zwischen Hochschulen und der Wirtschaft zu unterstützen, um eine Verzahnung der beruflichen Aus- und Fortbildung und der Berufspraxis mit der hochschulischen Bildung zu erreichen,

e. die hohe Qualität des wissenschaftlichen Studiums an den baden-württembergischen Hochschulen zu sichern und den individuellen Studienerfolg durch Tutorate, Brückenkurse oder andere Unterstützungsangebote zu fördern. Diese sollten sich nicht nur an der Lebenssituation und den Vorkenntnissen von Abiturientinnen und Abiturienten, sondern auch oder ausschließlich an denen von beruflich Qualifizierten ausrichten.

3.4.10 Präventive Tätigkeit der Bundesagentur für Arbeit

Sachstand

Die Bundesagentur für Arbeit erfüllt ein weites Aufgabenspektrum im Bereich der Vermittlung von Personen in Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnisse sowie im Bereich der hierfür erforderlichen Beratung. Die Förderung der beruflichen Eingliederung oder Wiedereingliederung von Menschen ohne Ausbildungs- oder Arbeitsstelle steht bei der Arbeit der Bundesagentur im Vordergrund.

Der Schwerpunkt der Tätigkeit der Agenturen für Arbeit liegt daher insbesondere auf unterstützenden Maßnahmen bei einem Verlust des Arbeitsplatzes sowie bestehenden Schwierigkeiten, in ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis zu gelangen – sei es durch finanzielle Unterstützungsleistungen oder durch entsprechende Beratungs- und Vermittlungsangebote. Im Rahmen dieser Tätigkeit gehört eine Förderung von beruflicher Weiterbildung ebenfalls zu ihrem Arbeitsbereich. Das bestehende System der Arbeitslosenversicherung korrespondiert mit dieser Ausrichtung der Tätigkeit der Bundesagentur für Arbeit: Mit dem Beitrag der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an der Arbeitslosen-

versicherung wird gewährleistet, dass im Falle eines Beschäftigungs- und damit verbundenen Einkommensverlustes Leistungen in Form von Arbeitslosengeld ausgezahlt werden können.

Mit dem Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (WeGebAU) setzt die Bundesagentur dagegen einen deutlichen Handlungsschwerpunkt im Bereich der präventiven Tätigkeit zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit: Mit diesem Programm sollen nicht nur arbeitslose Geringqualifizierte bei Inanspruchnahme von beruflichen Weiterbildungsangeboten unterstützt werden, sondern insbesondere auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche sich aufgrund von wirtschaftlichen Strukturveränderungen vor beruflichen Herausforderungen sehen und deshalb Weiterbildungsbedarf aufweisen. Die Bundesagentur trägt mit diesem Programm der Entwicklung einer rückläufigen Weiterbildungsbeteiligung sowie insbesondere der Abnahme an betrieblichen Weiterbildungsangeboten Rechnung: Während im Jahr 1999 bundesweit noch 75 Prozent der Unternehmen betriebliche Weiterbildung anboten, waren es im Jahr 2005 nur noch 69 Prozent.

Herausforderung

Angesichts des demographischen Wandels und des prognostizierten Fachkräftemangels ist von einer Verschiebung der Herausforderungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt auszugehen. Während bisher die Vermittlung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen bzw. die Reduzierung der Arbeitslosigkeit im Vordergrund standen, wird es in Zukunft darauf ankommen, Qualifizierungspotentiale zu heben, Beschäftigungsfähigkeit dauerhaft zu erhalten und so den Fachkräftebedarf zu sichern.

Berufliche Weiterbildung erfährt dadurch einen wichtigen Bedeutungszuwachs: In einer wissensbasierten Gesellschaft gehört Weiterbildung zur wesentlichen Grundlage für eine lebenslange Beschäftigungsfähigkeit und kann nicht mehr lediglich als notwendige Umorientierung von nicht mehr Beschäftigungsfähigen gesehen werden. Eine Organisation von Aus- und Weiterbildung in Form von Ausbildungsbausteinen (Siehe Handlungsempfehlung „Durchlässige Ausbildungswege durch Ausbildungsbausteine“) kann den Anschluss von Weiterbildungsangeboten an bestehende Qualifikationen ebenso wie die Tätigkeit der Bundesagentur zur Qualifizierung der Menschen wesentlich unterstützen.

Perspektivisch ist daher eine Transformation des Handlungsbereichs der Bundesagentur für Arbeit sinnvoll: Die Bundesagentur sollte künftig ihren Fokus auf die Qualifizierung und eine Erweiterung der Qualifikationen der Menschen legen, anstatt sich auf die Vermittlung von Menschen entsprechend bestehender Qualifikationen zu beschränken. Im Vordergrund sollten Maßnahmen stehen, die Menschen befähigen, die erforderlichen Qualifikationen für den sich wandelnden Arbeitsmarkt zu erlangen. Ebenfalls notwendig ist eine stärkere Rolle der Bundesagentur im Bereich der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung. Die Bundesagentur würde damit zentraler Ansprechpartner für alle wesentlichen Belange der beruflichen Zukunftsperspektive sowie für individuelle Karriereplanungen.

Durch diese Weiterentwicklung der Tätigkeit der Bundesagentur für Arbeit könnten auch finanzielle Transferleistungen langfristig zurückgefahren werden. Jugendliche, welche zu einer Erstqualifikation geführt werden konnten, sind ebenso wie Menschen, welche sich kontinuierlich an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen, tendenziell seltener auf finanzielle Transferleistungen angewiesen. Beschäftigte können bereits bei drohender Arbeitslosigkeit, oder wenn we-

sentliche strukturelle Veränderungen in ihrem beruflichen Feld anstehen, auf eine Unterstützung bei der Erarbeitung einer beruflichen Perspektive zählen, so dass ein Verlust des Arbeitsplatzes verhindert werden kann.

Das bestehende System der Arbeitslosenversicherung erfährt angesichts der notwendigen Erweiterung des Aufgabenspektrums der Bundesagentur eine Weiterentwicklung: Anstatt sich auf die „Versicherung“ gegen Einkommensausfälle im Falle einer Arbeitslosigkeit zu beschränken, werden zukünftig im Falle eines Übergangs zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen oder im Falle von Weiterbildungsphasen ebenfalls Unterstützungsleistungen erbracht. Die Arbeitslosenversicherung entwickelt sich damit perspektivisch zu einer Beschäftigungsversicherung mit dem Ziel, Menschen im Laufe ihres Erwerbslebens dazu zu ermutigen und zu befähigen, Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen entsprechend ihres individuellen beruflichen Bedarfs in Anspruch zu nehmen.

Handlungsempfehlung

a. Die Enquetekommission begrüßt das Programm WeGebAU und empfiehlt eine Fortführung sowie Ausweitung durch die Bundesagentur für Arbeit.

b. Die Enquetekommission empfiehlt der Landesregierung darüber hinaus, sich auf Bundesebene dafür einzusetzen, dass der Auftrag der Bundesagentur für Arbeit grundsätzlich um einen wesentlichen Tätigkeitsschwerpunkt im Bereich der präventiven Tätigkeit zur Qualifizierung und Weiterqualifizierung sowie zum Schutz vor Ausbildungsplatzverlust erweitert wird.

c. Die Landesregierung wird aufgefordert, sich auf Bundesebene für eine Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung einzusetzen. Ziel dieser Neuausrichtung soll es sein, nicht nur Einkommensausfälle im Falle eines Arbeitsplatzverlustes aufzufangen, sondern frühzeitige Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Erhaltung und Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit zu unterstützen, um lebenslanges Lernen zu gewährleisten.

Minderheitenvoten zu Kapitel 3.4 Allgemeine und berufliche Weiterbildung

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.4.1 „Sicherung eines flächendeckenden Weiterbildungsangebots – Erhöhung der Grundförderung der allgemeinen Weiterbildung“

Die Fraktionen von SPD und Grünen stimmen mit den anderen an der Enquetekommission mitwirkenden Fraktionen überein, dass lebenslanges Lernen und Weiterbildung angesichts des raschen Wandels von Arbeitswelt und Gesellschaft zu entscheidenden Faktoren einer nachhaltigen und zukunftsorientierten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung geworden sind. Vor diesem Hintergrund begrüßen beide Fraktionen, dass sich die Enquetekommission auf Maßnahmen hat verständigen können, die einen Beitrag zur Sicherstellung eines verlässlichen Weiterbildungsangebots in Baden-Württemberg leisten werden.

Die vorgeschlagenen Maßnahmen allein sind nach Ansicht von SPD und GRÜNEN jedoch nicht ausreichend, um eine für die Weiterbildungsträger verlässliche und ihren vielfältigen Aufgaben entsprechende *angemessene Finanzierungsgrundlage* zu schaffen. Einer weiteren von SPD und GRÜNEN vorgeschlagenen Handlungsempfehlung wollte die Mehrheit der Enquetekommission jedoch nicht zustimmen. SPD und GRÜNE halten diese Empfehlung als **Minderheitenvotum** aufrecht.

Handlungsempfehlung

Vernetzte, niedrigschwellige und bezahlbare Bildungsangebote für alle Bevölkerungsgruppen sicherstellen – Fördervolumen des Landes anheben: Die Förderung und Entwicklung eines breitgefächerten und flächendeckenden Bildungsangebotes in der Weiterbildung ist – gesetzlich verankert – eine öffentliche Aufgabe. Das Land fördert in Ausführung von Artikel 22 der Landesverfassung den Ausbau von Volkshochschulen sowie anderer definierten Weiterbildungseinrichtungen. SPD und GRÜNE wollen das Fördervolumen des Landes von zurzeit 5,8 Prozent stufenweise, aber rasch *auf den Bundesdurchschnitt* von 13,6 Prozent *anheben*. Dadurch wird eine für die Weiterbildungsträger verlässliche und ihren vielfältigen Aufgaben entsprechende *angemessene Finanzierungsgrundlage* geschaffen. Der Trend zur Privatisierung bei der öffentlich geförderten Weiterbildung wird so gestoppt und allen Schichten der Bevölkerung wird der Zugang zu bezahlbaren Weiterbildungsangeboten ermöglicht.

Ergänzendes Minderheitenvotum der SPD-Fraktion zu der Handlungsempfehlung 3.4.2 „Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung bildungsferner Gruppen“

Für die SPD-Landtagsfraktion gehört die Sicherstellung von Weiterbildungsangeboten von bisher in der Weiterbildung benachteiligten Gruppen – namentlich ältere Erwerbsfähige, Personen mit Migrationshintergrund, Alleinerziehende mit minderjährigen Kindern sowie Menschen ohne oder mit niedrigem Bildungsabschluss und geringem Einkommen – zur öffentlichen Verantwortung. Die bislang herrschende Benachteiligung dieser Gruppen muss überwunden werden, sie müssen verstärkt an die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen herangeführt werden. Erfahrungsgemäß sind dafür neue Arten der *passgenauen*

Zielgruppenansprache – wie etwa *aufsuchende Bildungsberatung* oder *neue Lernarrangements* mit einer intensiven, individuellen Begleitung der Lernenden – erforderlich. Vor diesem Hintergrund unterstützt die SPD-Landtagsfraktion den Auftrag der Enquetekommission an die Landesregierung, ein entsprechendes Konzept zu entwickeln und vorzulegen.

Darüber hinaus wollte die Mehrheit der Enquetekommission einigen von der SPD vorgeschlagenen Handlungsempfehlungen dagegen nicht zustimmen. Die SPD hält diese Empfehlungen als **Minderheitenvotum** aufrecht.

Handlungsempfehlungen

a. **Zweite Chancen schaffen – flächendeckendes Angebot auf Nachholen von Schulabschlüssen gewährleisten**: Die steigenden Qualifikationsanforderungen der Wirtschaft führen zu einem kontinuierlich sinkenden Bedarf an unqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Teilhabechancen von Menschen ohne oder mit nur niedrigem Bildungsabschluss werden sich weiter dramatisch verschlechtern. Daher müssen zweite und dritte Chancen zur nachholenden Qualifizierung geschaffen werden. Als ersten Schritt wollen wir bereits kurzfristig einen Rechtsanspruch auf den nachträglichen Erwerb eines Hauptschulabschlusses durchsetzen.

b. **Finanzierung der Träger des Zweiten Bildungsweges sichern**: Die Träger des zweiten Bildungsweges in Baden-Württemberg sind in kommunaler, kirchlicher oder privater Trägerschaft. Sie haben zu 100 Prozent die Aufgabe dieses Schulwesens übernommen, dennoch sind die *Bezuschussung der Schulleitung* und die *Refinanzierung des Verwaltungspersonals* unzureichend. Die SPD fordert deshalb eine finanzielle Gleichstellung des ersten und zweiten Bildungswegs, um insbesondere junge Menschen aus bildungsfernen Schichten und mit Migrationshintergrund beim Erreichen eines höheren allgemein bildenden Schulabschlusses zu unterstützen.

c. **Anspruch auf Weiterbildung durchsetzen – Rechtsanspruch auf Bildungsurlaub und Alphabetisierung einführen, zweite Chance für alle schaffen**: Mittelfristig streben wir Regelungen an, in der Rechtsansprüche auf Weiterbildung und auf nachholende Qualifizierung – d.h. auf einen Alphabetisierungskurs sowie auf das Nachholen eines Schul- und Berufsabschlusses – gesetzlich verankert werden. Außerdem wollen wir *angemessene Urlaubs-, Freistellungs- und Rückkehrrechte* für die Beschäftigten gesetzlich absichern. Baden-Württemberg ist eines von insgesamt nur vier Bundesländern in Deutschland, in denen es keinen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub gibt. Angelehnt an die Landesgesetzgebung der anderen Bundesländer fordert die SPD die Landesregierung auf, ein Bildungsurlaubsgesetz vorzulegen, das eine bezahlte Freistellung von fünf Arbeitstagen pro Jahr vorsieht. Der Freistellungsanspruch ist dabei in der Regel auf Themen der politischen, beruflichen und kulturellen Bildung zu beschränken. Die SPD verfolgt mit dieser Forderung eine Förderung des lebenslangen Lernens.

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktion der GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.4.2 „Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung bildungsferner Gruppen“

Sachstand

Angesichts der Bedeutung lebenslangen Lernens ist die Sicherung eines flächendeckenden Angebots von Weiterbildungsmaßnahmen sowohl allgemeinbildender als auch beruflicher Art wesentliche Aufgabe einer Wissensgesellschaft. Die Fraktion der GRÜNEN stimmt mit der Mehrheit der Mitglieder der Enquetekommission in der Zielsetzung überein, dass ein flächendeckendes Weiterbildungsangebot insbesondere auch im ländlichen Raum durch eine verlässliche Finanzierungszusage hinsichtlich der Grundsicherung zu sichern ist.

Die Landtagsfraktion der GRÜNEN unterstützt daher die Handlungsempfehlungen der Enquetekommission zur Erhöhung der Grundforderung der allgemeinen Weiterbildung (Nr. 3.4.1), welche eine Anpassung der Grundförderung von Trägern allgemeiner Weiterbildungsangebote vorsieht und trägt mit der Fraktion der SPD das gemeinsame Minderheitenvotum mit, welches eine Anpassung des Fördervolumens in Baden-Württemberg auf den bundesweiten Durchschnitt von 13,6 Prozent fordert.

Zur Bewältigung des anstehenden Fachkräftemangels besteht die Notwendigkeit, alle vorhandenen Potenziale der Gesellschaft zu nutzen und am Erwerbsleben teilhaben zu lassen. Insbesondere Menschen aus bildungsfernen Schichten fehlen jedoch für eine gesellschaftliche Teilhabe ebenso wie für eine Integration in den Arbeitsmarkt oftmals wesentliche Grundvoraussetzungen wie das Beherrschen von Lesen und Schreiben oder ein anerkannter Schulabschluss.

Die Landtagsfraktion der GRÜNEN unterstützt die Handlungsempfehlung der Enquetekommission zur Steigerung der Beteiligung weiterbildungsferner Schichten (Nr. 3.4.2), wonach zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung bildungsferner Schichten aufsuchende Bildungsarbeit und -beratung entsprechende Förderung erfahren soll.

Die Grundlage für jegliche Art der allgemeinen wie beruflichen Weiterbildung besteht jedoch in der Fähigkeit, fließend lesen und schreiben zu können. Nach Ansicht des Bundesverbands Alphabetisierung ist allein in Baden-Württemberg mit über 500.000 funktionalen Analphabeten zu rechnen.

Daher fordert die Landtagsfraktion der GRÜNEN über die Handlungsempfehlungen der Mehrheit der Enquete hinaus, dass allen Menschen, welche nicht lesen und schreiben können oder funktionale Analphabeten sind, ein kostenloser Zugang zu Alphabetisierungsangeboten offen stehen muss. Des Weiteren müssen alle Menschen, welche bislang keinen Bildungsabschluss erreicht haben, kostenlosen Zugang zu einem nachholenden Hauptschulabschluss haben. Hierfür sind flächendeckende Angebote bereitzustellen.

Die Fraktion der GRÜNEN fordert daher:

a. Die Landesregierung wird dazu aufgefordert, gemeinsam mit den Trägern von Weiterbildungsmaßnahmen die Sicherung eines flächendeckenden Angebots im Bereich der Alphabetisierung sowie der nachholenden Hauptschulabschlüsse zu entwickeln und eine auskömmliche Landesförderung für diese Angebote bereitzustellen.

Ergänzendes Minderheitenvotum der SPD-Fraktion zu der Handlungsempfehlung 3.4.6 „Netzwerk Weiterbildungsberatung in Baden-Württemberg“

Die SPD-Fraktion nimmt mit Freude zur Kenntnis, dass sich die Enquetekommission der langjährigen SPD-Forderung nach einer trägerneutralen, flächendeckenden und den allgemeinen und beruflichen Weiterbildungsbereich gemeinsam abdeckenden Weiterbildungsberatung angeschlossen hat und diese durch den Aufbau eines Netzwerkes Weiterbildungsberatung in Baden-Württemberg umsetzen will.

Um bei der Vielzahl der Weiterbildungsangebote in Baden-Württemberg allen an Weiterbildung Interessierten den für ihre Weiterbildungsabsicht bestmöglichen Weg finden zu lassen, braucht es eine angemessene Bildungsberatung. Vor allem der Aspekt der trägerneutralen, d. h. unabhängigen Bildungsberatung, die über die Weiterbildungsangebote aller Anbieter auf dem Markt informiert, ist für die SPD von zentraler Bedeutung.

Mit dem geplanten Aufbau eines Netzwerkes Bildungsberatung sieht die SPD ihren in die Enquetekommission eingebrachten Vorschlag, ein *Landesnetzwerk Bildungsberatung* schaffen, das bereits vorhandene Strukturen und Erfahrungen auf dem Gebiet der Bildungsberatung mit dem Ziel einer Optimierung, Vernetzung und Qualifizierung prüft und weiterentwickelt, umgesetzt. Insbesondere Gremien wie die Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung und deren Regionalbüros, die Kontaktstellen Frau und Beruf, die Betreuungsangebote der Kammern, der beruflichen Schulzentren, der Agenturen für Arbeit und der Wohlfahrtsverbände und die „Lernenden Regionen“ in Baden-Württemberg sollen in einen solchen Prozess involviert werden.

Neben den von der Mehrheit der Enquete für die Bildungsberatung genannten Kriterien macht die SPD eine erfolgreiche Bildungsberatung von weiteren Faktoren abhängig. Einer entsprechenden Erweiterung des Kriterienkatalogs wollte die Mehrheit der Enquetekommission jedoch nicht zustimmen. Auch bei der Erörterung der Frage nach der Unterstützungsleistungen des Landes beim Aufbau des Netzwerkes Weiterbildungsberatung konnte sich die SPD nicht mit all ihren Forderungen durchsetzen. Die SPD hält diese deshalb als **Minderheitenvotum** aufrecht.

Handlungsempfehlung

a. **Transparenz in der Weiterbildung schaffen – an der Biographie orientierte und staatlich mitfinanzierte Bildungsberatung auf den Weg bringen**: Die SPD-Landtagsfraktion vertritt die Auffassung, dass eine angemessene Bildungsberatung untrennbar mit den Kriterien *trägerunabhängig*, *flächendeckend, allgemeine und berufliche Weiterbildung abdeckend, an der Biographie orientiert* und *vom Land mitfinanziert* verbunden ist. Sie appelliert an die Landesregierung, den Kriterienkatalog der angestrebten Bildungsberatung dementsprechend zu erweitern.

b. **Netzwerk Weiterbildungsberatung regional umsetzen – Unterstützung durch das Land sicherstellen**: Das Land richtet im Kultusministerium eine den Aufbau des Netzwerks Weiterbildungsberatung *begleitende, unterstützende und beratende Koordinierungsstelle* ein. Dafür sind zunächst zwei hauptamtliche Stellen zu finanzieren.

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.4.7 „Fortentwicklung der Weiterbildungsförderung des Landes“

Die Fraktion der SPD und der GRÜNEN tragen die Handlungsempfehlung der Enquetekommission, die Landesregierung mit der Erstellung eines Gutachtens und Konzepts zu einer Verbesserung der Landesförderung in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung zu beauftragen, aus den im Votum formulierten Gründen mit, erweitern jedoch eine Handlungsempfehlung mit einem Zusatz, für den sie in der Enquete keine Mehrheit gefunden haben. Sie halten diese Handlungsempfehlung als ergänzendes **Minderheitenvotum** aufrecht:

„j. die Gewährung von Landesmitteln über Ressortgrenzen hinweg stärker an die Qualität der Anbieter und Angebote zu knüpfen und zu diesem Zweck eine Bindung der Landesförderung an zertifizierte Qualitätsmanagementsysteme und weitere, in § 5 Abs. 6 Ziff. 6–9 Weiterbildungsförderungsgesetz genannte, qualitative Kriterien zu prüfen. *Dabei sollen auch Fragen der Entlohnung des Personals als Kriterium für eine Landesförderung mit aufgenommen werden.“*

Nachdem jedoch nicht nur im Rahmen der Enquetekommission, sondern auch in dem von der Landesregierung parallel eingesetzten „Bündnis für Lebenslanges Lernen“ grundsätzliche Fragen zur Weiterentwicklung der Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg bereits ausführlich thematisiert und konkrete Handlungsempfehlungen von Experten vorgetragen wurden, sehen SPD und GRÜNE für Baden-Württemberg eher ein Handlungs- denn ein Erkenntnisdefizit. Vor diesem Hintergrund haben SPD und GRÜNE eine ergänzende Handlungsempfehlung in die Enquete eingebracht, der die Mehrheit der Enquetekommission jedoch nicht folgen wollte. Beide Fraktionen halten diese Empfehlung als **Minderheitenvotum** aufrecht.

Handlungsempfehlung

Konkrete Ziele für eine Weiterbildung mit System setzen – „Bündnis für Lebenslanges Lernen“ nutzen: Eine konzertierte Weiterbildungspolitik mit System setzt ein auf allen Ebenen und mit den Beteiligten entwickeltes Gesamtkonzept voraus. Das von der Landesregierung im September 2010 vorgestellte „Bündnis für Lebenslanges Lernen“ ist ein Schritt in die richtige Richtung. SPD und GRÜNE geht die Ankündigung, lediglich gemeinsame Ziele im Hinblick auf eine Verbesserung der Bereitschaft der Bürgerinnen und Bürger des Landes zur Weiterbildung zu formulieren, jedoch nicht weit genug. Ein Weiterbildungskonzept muss in Form eines „*Weiterbildungspaktes*“ konkretisiert und vereinbart werden. Analog zum „Bündnis zur Stärkung der beruflichen Ausbildung in Baden-Württemberg“ sollte der Pakt neben der *Klärung der Zuständigkeiten* und einer *besseren Verzahnung der Einzelmaßnahmen* vor allem auch konkrete Ziele formulieren. Wir fordern die Landesregierung deshalb auf, das „Bündnis für Lebenslanges Lernen“ fortzuführen mit dem Ziel des Abschlusses eines Weiterbildungspaktes zwischen allen Beteiligten. Darin sollen die von der Enquetekommission und dem Weiterbildungsbündnis empfohlenen Maßnahmen im Detail ausgestaltet werden, konkrete Schritte zu deren Umsetzung formuliert und anschließende Evaluationsmaßnahmen vereinbart werden.

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.4.8 „Weiterbildung an beruflichen Schulen“

Gemeinsames Anliegen von SPD und GRÜNEN mit den anderen Fraktionen der Enquetekommission ist die Verbesserung des regionalen Berufsbildungsangebots und damit die Verbesserung der Qualität beruflicher Bildung als Ganzem. Berufliche Schulen mit ihrem differenzierten Bildungsangebot als Dienstleistungsunternehmen für Bildung sollen die Möglichkeit erhalten, sich zu regionalen Kompetenzzentren für berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung zu entwickeln.

Anders als die Fraktionen von SPD und GRÜNEN vertritt die Mehrheit der Enquete jedoch die Ansicht, für die weitere Entwicklung sei eine Änderung der „Verfasstheit“ der beruflichen Schulen nicht notwendig, da berufliche Weiterbildung an den beruflichen Schulen bereits heute über einen Förderverein angeboten werden kann. Die Lösung, über einen Förderverein die Entwicklung von beruflichen Schulen hin zu Kompetenzzentren zu ermöglichen, ist nach Meinung von SPD und GRÜNEN nicht sinnvoll. Hier muss eine systemische Lösung einen Weg für alle beruflichen Schulen aufzeigen.

Über die im Mehrheitsvotum formulierten Handlungsempfehlungen halten die Landtagsfraktionen von SPD und GRÜNEN daher folgende Maßnahmen für notwendig:

Handlungsempfehlung

Schulstandorte im ländlichen Raum sichern – Schulzentren zu regionalen Kompetenzzentren ausbauen

Um berufliche Schulen zu regionalen Kompetenzzentren für berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung weiterzuentwickeln, wollen die Fraktionen von SPD und GRÜNEN durch eine entsprechende Änderung im Schulgesetz die beruflichen Schulen mit der *Teilrechtsfähigkeit* ausstatten. Dies ist die Voraussetzung dafür, dass die beruflichen Schulen notwendige *modulare Fort- und Weiterbildungsangebote für die Region* entwickeln und ggf. auch als *eigenständiger Berufsbildungsnetzwerkanbieter* bei Beachtung der Subsidiarität und der Vollkostenrechnung anbieten können. Die Angebote sollen auch von Externen im Rahmen ihrer individuellen Fort- und Weiterbildungsplanung mit eigener Vertragsgestaltung nachgefragt werden können, ohne dass diese für die Teilnahme einen vollen Schüler- oder Studierendenstatus erhalten. Gleichzeitig ermöglicht dieser rechtliche Rahmen den Abschluss von Vereinbarungen mit Lernenden, die sich an deren individuellen Lebens- und Berufswegesituationen im Sinne des Konzepts des lebenslangen Lernens orientieren, so dass eine zeitweise Unterbrechung einer Bildungsmaßnahme unproblematisch ist. Außerdem ist die Schule für den *Einsatz ihrer Lehrkräfte* im Bereich der beruflichen Weiterbildung selbst zuständig. Die SPD will berufliche Schulen auf ihrem Weg zu regionalen Kompetenzzentren in *regionale Bildungsnetzwerke* einbinden. Solche Bildungsnetzwerke sind auf eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den regionalen Weiterbildungsakteuren und mit überbetrieblichen Ausbildungsstätten angelegt. Hierfür müssen die erforderlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden, wozu auch ein professionelles Netzwerkmanagement zählt. Die Entwicklung der beruflichen Schulen zu Kompetenzzentren soll die Wirksamkeit der Arbeit regionaler Bildungsnetzwerke unterstützen.

Die Landtagsfraktionen von SPD und GRÜNEN fordern daher die Landesregierung auf, die beruflichen Schulen auf diesem Weg unterstützend zu begleiten, u. a. in folgenden Bereichen:

a. bei der Gewinnung von landesweiten Akteuren als strategische Partner

b. bei der Klärung jeweils auftretender rechtlicher, organisatorischer und administrativer Probleme

c. bei der Entwicklung der Kompetenzen für Netzwerkmanagement und Netzwerkarbeit

d. bei der Entwicklung von Instrumenten und Methoden zur Markt- und Bedarfsanalyse sowie zur Bedarfsprognose auch im Rahmen des regionalen Berufsbildungsdialogs

e. bei der Identifikation der jeweiligen Kernkompetenzen im Hinblick auf strukturelle Veränderungen in der Region

f. bei der Akquirierung von finanziellen Mitteln im Rahmen von europäischen und bundesweiten Programmen z. B. zur Einrichtung von Kompetenzzentren

g. bei der Entwicklung des Instrumentariums zur Kalkulation von kostendeckenden und marktgerechten Weiterbildungsangeboten der Netzwerke (Subsidiarität und Vollkostenrechnung)

h. bei der Abstimmung von Zielformulierungen für regionale Netzwerkarbeit und Beratung bei Zielkonflikten. Notwendige Ressourcen für wirksame und nachhaltige Netzwerkarbeit (Professionelles Netzwerkmanagement) müssen im Rahmen einer Modellprojektphase festgestellt und zur Verfügung gestellt werden.

Ergänzendes Minderheitenvotum der Fraktionen von SPD und GRÜNEN zu der Handlungsempfehlung 3.4.9 „Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte“

Die Fraktionen von SPD und GRÜNEN stimmen mit den anderen Fraktionen in der Enquete darin überein, dass angesichts der demographischen Entwicklung der Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte ein Instrument ist, um dem Fachkräftemangel zu begegnen und die Strategie des lebenslangen Lernens zu unterstützen. Er ist zudem ein entscheidender Beitrag zur Stärkung der beruflichen Bildung. Die im Mehrheitsvotum verabschiedeten Handlungsempfehlungen nach der Anerkennung und Anrechnung beruflicher Qualifikationen im Hochschulbereich sowie nach mehr Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen unterstützen wir vollumfänglich.

Über die bisher erfolgte formale Öffnung der Hochschulen hinaus vertreten die Fraktionen von SPD und GRÜNEN die Auffassung, dass geeignete Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen, die beruflich Qualifizierten die Aufnahme und den Abschluss eines Studiums ermöglichen. Neben der Einführung berufsbegleitender Studiengänge sowie vorbereitenden und unterstützenden Kursen für beruflich Qualifizierte wird dabei auch immer wieder das so genannte „Berufsabitur“ thematisiert. Die Mehrheit der Enquetekommission wollte einer entsprechenden Handlungsempfehlung nicht zustimmen. Die Landtagsfraktionen von SPD und GRÜNEN halten diese Empfehlungen als **Minderheitenvotum** aufrecht.

Handlungsempfehlungen

(Neue) Qualifizierungswege öffnen – „Berufsabitur“ prüfen: Ein Vorschlag, der in der aktuellen bildungspolitischen Debatte immer wieder vorgebracht wird, ist die Einführung eines „Berufsabiturs“ als zweiter *(fakultativer) Regelabschluss* für die Berufsausbildung (ähnlich wie in Österreich). Regelabschluss meint, dass nach diesem Vorschlag jede und jeder Auszubildende die Chance erhalten soll, eine *Hochschulzugangsberechtigung* – ggf. *fach- oder berufsfeldgebunden* – zu erwerben. Dieser Vorschlag sollte von der Landesregierung ernsthaft geprüft werden, da er die dringend notwendige Stärkung der Durchlässigkeit und der Bildungsmobilität im Übergang zur Hochschule verbessern helfen könnte.

4 Beschlussempfehlung

Der Landtag wolle beschließen,

1. a) den vorliegenden Bericht zur Kenntnis zu nehmen und

   b) die Handlungsempfehlungen in Abschnitt 3 zustimmend zur Kenntnis zu nehmen.

2. die Landesregierung zu ersuchen,

   a) die Handlungsempfehlungen 3.2.1, 3.2.7, 3.2.9, 3.2.11, 3.2.16, 3.3.1, 3.3.4, 3.3.7, 3.3.12, 3.3.15, 3.4.2, und 3.4.7 umzusetzen und dem Landtag zu den in Abschnitt 3 für die Umsetzung der Handlungsempfehlungen jeweils vorgesehenen Zeiten über das Ergebnis der Umsetzung zu berichten.

   b) dem Landtag bis zum 21. Juli 2011 eine Bewertung zu den Handlungsempfehlungen 3.1.2, 3.1.5, 3.1.6, 3.1.7, 3.1.8, 3.1.9, 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4, 3.2.5, 3.2.6, 3.2.8, 3.2.10, 3.2.12, 3.2.13, 3.2.14, 3.2.15, 3.2.17, 3.2.18, 3.2.19, 3.3.2, 3.3.3, 3.3.5, 3.3.6, 3.3.8, 3.3.9, 3.3.10, 3.3.11, 3.3.13, 3.3.14, 3.4.1, 3.4.3, 3.4.4, 3.4.5, 3.4.6, 3.4.8, 3.4.9 und 3.4.10 vorzulegen, bis zum 31. Dezember 2011 mitzuteilen, welche Maßnahmen zur Umsetzung dieser Empfehlungen beabsichtigt sind und danach jeweils zeitnah über das Ergebnis der Umsetzung der Empfehlungen zu berichten.

3. den Antrag der Abg. Gunter Kaufmann u. a. SPD – Drucksache 14/4163 –für erledigt zu erklären.

4. den Antrag der Fraktion GRÜNE – Drucksache 14/4347 – für erledigt zu erklären.

5. den Antrag der Abg. Andreas Hofmann u. a. CDU – Drucksache 14/6557 –für erledigt zu erklären.

5 Anhang

Anhang 1

Sitzungsplan der Enquetekommission
„Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen,
Aus- und Weiterbildung“

Nummer	Termin	Art der Sitzung	Anmerkungen
1.	19. November 2009	nicht öffentliche Sitzung	Konstituierende Sitzung
2.	18. Februar 2010	Öffentliche und anschließend nicht öffentliche Sitzung	Thema: „Berufliche Schulen – fit für Europa“
3.	4. März 2010	Öffentliche und anschließend nicht öffentliche Sitzung	Thema: „Duales System – gemeinsame Leistung von Wirtschaft und Schule“
4.	29. April 2010	Öffentliche und anschließend nicht öffentliche Sitzung	Thema: „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“
5.	29. April 2010	Öffentliche und anschließend nicht öffentliche Sitzung	Thema: „Gleichwertigkeit der beruflichen und allgemeinen Bildung“
6.	20. Mai 2010	Öffentliche und anschließend nicht öffentliche Sitzung	Thema: „Fit durch Weiterbildung – allgemeine und berufliche Weiterbildung“
7.	24. Juni 2010	Öffentliche und anschließend nicht öffentliche Sitzung	Thema: „Weiterbildung als vierte Säule der Wissensgesellschaft“
8.	22. Juli 2010	Öffentliche und anschließend nicht öffentliche Sitzung	Thema: „Sicherung des Fachkräftebedarfs und Integration durch berufliche Schulen, Wirtschaft und Weiterbildung“
9.	30. September 2010	nicht öffentliche und anschließend öffentliche Sitzung	Stellungnahmen der Organisationen und Verbände
10.	21. Oktober 2010	nicht öffentliche Sitzung	
11.	18. November 2010	Öffentliche und anschließend nicht öffentliche Sitzung	
12.	9. Dezember 2010	nicht öffentliche Sitzung	
	15. Dezember 2010	Plenum	Beratung des Berichts und der Empfehlungen der Enquetekommission
	11. Juni 2010	Informationsfahrt	Gespräche mit Vertretern der IHK Hochrhein-Bodensee, der Handwerkskammer Konstanz und des Projekts XChange; Gespräche mit Vertretern der Berufsfachschule Winterthur

Anhang 2

Übersicht über die Protokolle der öffentlichen Sitzungen

Hinweis:

Die vollständigen Protokolle sind unter Eingabe der Drucksachennummer des Berichts der Enquetekommission aus dem Internetangebot des Landtags von Baden-Württemberg www.landtag-bw.de abrufbar.

2.1 Protokoll der öffentlichen Anhörung zum Thema „Berufliche Bildung – fit für Europa“ vom 18. Februar 2010

2.2 Protokoll der öffentlichen Anhörung zum Thema „Duales System – gemeinsame Leistung von Wirtschaft und Schule“ vom 4. März 2010

2.3 Protokoll der öffentlichen Anhörung zum Thema „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“ vom 29. April 2010 vormittags

2.4 Protokoll der öffentlichen Anhörung zum Thema „Gleichwertigkeit der beruflichen und allgemeinen Bildung“ vom 29. April 2010 nachmittags

2.5 Protokoll der öffentlichen Anhörung zum Thema „Fit durch Weiterbildung – allgemeine und berufliche Weiterbildung“ vom 20. Mai 2010

2.6 Protokoll der öffentlichen Anhörung zum Thema „Weiterbildung als vierte Säule der Wissensgesellschaft“ vom 24. Juni 2010

2.7 Protokoll der öffentlichen Anhörung zum Thema „Sicherung des Fachkräftebedarfs und Integration durch berufliche Schulen, Wirtschaft und Weiterbildung“ vom 22. Juli 2010

2.8 Protokoll der öffentlichen Verbändeanhörung vom 30. September 2010

2.9 Protokoll der öffentlichen Sitzung vom 18. November 2010, Besprechung der Großen Anfragen der Fraktion FDP/DVP, Berufliche Schulen in freier Trägerschaft, Landtagsdrucksache 14/6552 und Ausbildungsreife und weitere Grundlagen für eine gelingende Berufsausbildung, Landtagsdrucksache 14/6703

Anhang 3

Antrag Nr. 1

Landtag von Baden-Württemberg
14. Wahlperiode

Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

Antrag

der Abg. Andrea Krueger u. a. CDU,
der Abg. Dr. Frank Mentrup u. a. SPD,
des Abg. Siegfried Lehmann, GRÜNE
und der Abg. Heiderose Berroth, FDP/DVP

Bestandsaufnahme des beruflichen Schulwesens sowie der allgemeinen und beruflichen Aus- und Weiterbildung

Die Kommission wolle beschließen,

die Landesregierung zu ersuchen

zu berichten,

I Strategische bildungspolitische Ziele

1. welche übergeordneten bildungspolitischen Ziele für das berufliche Schulwesen in Baden-Württemberg prägend sind,
2. welche Herausforderungen für die Weiterentwicklung des beruflichen Schulwesens in Baden-Württemberg bestehen,
3. vor welchen Herausforderungen die duale Ausbildung steht,
4. welche gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technologischen Veränderungen grundlegende Auswirkungen auf das berufliche Schulwesen hatten,
5. wie sichergestellt wird, dass systemisch Flexibilität besteht, um auf diese Veränderungen schnell und adäquat reagieren zu können,
6. welche Überlegungen bestehen, die Attraktivität des dualen Ausbildungssystems, insbesondere auch für Leistungsstärkere, zu erhöhen,
7. wie die Leistungsfähigkeit des beruflichen Schulsystems in Baden-Württemberg in Studien beurteilt wird und welche Handlungsfelder für optimale Ausbildungsbedingungen darin genannt werden,
8. wie die Bedeutung und Leistungsfähigkeit der betrieblichen Berufsausbildung beurteilt wird,
9. wodurch die Weiterbildung im Sinne des lebenslangen Lernens als vierte Säule des Bildungssystems neben Schule, Berufsausbildung und Hochschule gestärkt werden kann,
10. welche Rolle die Finanzierung der Weiterbildung durch das Land spielt,
11. welche Formen der Weiterbildung (formales, non-formales und informelles Lernen) aktuell und künftig eine Rolle spielen werden,
12. welche Herausforderungen und damit verbundene notwendige Maßnahmen auch im europäischen Kontext auf die Weiterbildung zukommen werden in Bezug auf Demografie, Integration und Veränderung der Arbeitswelt,
13. wie eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung aller Bevölkerungsgruppen erfolgen kann,

14. wie bedarfsgerechte Angebote ausgebaut werden können, die ein lebenslanges Lernen ermöglichen,

15. welchen Beitrag die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten für Aus- und Weiterbildung leisten und welche Maßnahmen zum Erhalt der Leistungsfähigkeit erforderlich sind;

II Allgemeine statistische Daten

1. wie sich in den Schultypen und Schularten der beruflichen Schulen in den letzten 15 Jahren die Anzahl der Schülerinnen und Schüler entwickelt hat und welche Prognosen für die Zukunft (bis 2025) bestehen,

2. welche Kenntnisse über die Motivation von Schülerinnen und Schülern vorliegen, bestimmte berufliche Schularten zu besuchen – beispielsweise auf Basis der Evaluation zum „Verzahnungsmodell“,

3. wie sich hierbei der Anteil der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund entwickelte und welche Anteile künftig zu erwarten sind,

4. wie sich die politischen Schwerpunktsetzungen in den Schülerzahlentwicklungen abbilden und ob dabei geschlechterspezifische Unterschiede zu beobachten sind,

5. wie sich die Schülerströme in Abhängigkeit von der jeweiligen wirtschaftlichen Lage auf die duale Ausbildung und Vollzeitbildungsgänge verteilten,

6. wie sich Art, Anzahl und Quoten der erworbenen Abschlüsse entwickelt haben, aufgeschlüsselt nach Berechtigungs- und Qualifizierungszertifikaten,

7. wie sich der Übergang aus den beruflichen Schularten in das Beschäftigungssystem (nach Art des Abschlusses) in den letzten 5 Jahren entwickelt hat,

8. wie sich die Nichtbesteherquoten in den beruflichen Schularten und die Quote junger Menschen ohne berufliche Ausbildung in den letzten 15 Jahren in Baden-Württemberg (unter Berücksichtigung des Geschlechts und gegebenenfalls.des Migrationshintergrunds) entwickelt haben,

9. wie hoch die betrieblichen Kosten sowie der öffentliche Mitteleinsatz einer Ausbildung in Baden-Württemberg durchschnittlich sind,

10. wie sich die Jugendarbeitslosigkeit in den letzten 15 Jahren in den Altersgruppen der 16- bis 18-Jährigen, der 19- bis 25-Jährigen und der 16- bis 25-Jährigen insgesamt entwickelt hat,

11. wie sich die Unterrichtsversorgung in den letzten 15 Jahren entwickelt hat und wie sich diese unter Berücksichtigung der „Bugwelle“ infolge vorgeleisteter Lehrermehrarbeit an den beruflichen Schulen in den nächsten 10 Jahren voraussichtlich entwickeln wird,

12. wie sich die Weiterbildungsbeteiligung im allgemeinen und beruflichen Weiterbildungsbereich (unter Berücksichtigung des Geschlechts, Alters, der Nationalität bzw. des Migrationshintergrundes, des Einkommens und des Bildungsstands) in den letzten 15 Jahren entwickelt hat und welche quantitativen und qualitativen Trends sich abzeichnen,

13. auf welcher gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Grundlage die Beschäftigungsverhältnisse in Weiterbildungseinrichtungen derzeit basieren,

14. welche tarifvertraglichen Vereinbarungen im Bereich der Weiterbildung in Baden-Württemberg derzeit bestehen,

15. welche gesetzlichen Regelungen im Bereich der Weiterbildung in Baden-Württemberg bestehen und wie sich diese von den gesetzlichen Regelungen in anderen Bundesländern unterscheiden,

16. in wieweit die tarifliche Vereinbarung im Bereich der Metall- und Elektroindustrie eine erhöhte Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten auslöste und ob gegebenenfalls eine ähnliche Entwicklung im Zuge einer Novellierung des Weiterbildungsgesetzes zu erwarten wäre,

17. wie sich die Finanzausstattung der Weiterbildungsträger aus Sicht der Nutzerinnen und Nutzer darstellt und ob darin ein Hemmnis für die Nutzung von Weiterbildungsangeboten liegen könnte,
18. welche betriebsinternen Kriterien ein betriebliches Angebot an beruflicher Weiterbildung begünstigen,
19. wie sich die Struktur und Eckdaten der Träger der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung in den letzten 15 Jahren entwickelt haben
    a) in Bezug auf das Angebot an Kursen, Lehrgängen, Einzelveranstaltungen und deren Inhalte,
    b) in Bezug auf die Verteilung dieses Angebots im städtischen und ländlichen Raum,
    c) in Bezug auf die Zusammensetzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer,
    d) in Bezug auf die Finanzierung durch Teilnehmerinnen und Teilnehmer, öffentliche Hand, Wirtschaft sowie Bundesagentur für Arbeit,
    e) in Bezug auf die von Ihnen abgeschlossenen Arbeitsverträge (Teilzeit und Vollzeit);

III Optimierung der Angebote in der Weiterbildung

1. welche Zielgruppen in den nächsten Jahren durch passgenaue Angebote, Projektförderlinien und neuen Lernformen der Weiterbildung angesprochen werden sollen,
2. in welcher Form der zweite Bildungsweg weiterentwickelt und neu definiert werden kann,
3. wie verstärkte Vernetzung von Wirtschaft und Weiterbildungsanbietern funktionieren kann, um den Anforderungen aus der Wirtschaft entsprechend die Weiterbildungsangebote optimieren zu können (Bedarfsanalyse in der Wirtschaft führt zu passgenaueren Angeboten),
4. in welcher Form flächendeckend bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote effizient und effektiv verzahnt werden können und welche Voraussetzung für eine erfolgreiche Vernetzung zu schaffen wären,
5. in welcher Form und mit welchen geeigneten Instrumenten Bildungsberatung umgesetzt und weiterentwickelt werden soll,
6. welche finanziellen Mittel hierfür erforderlich sind bzw. welche finanziellen Mittel bereits jetzt für Bildungsberatung eingesetzt werden,
7. wie eine Erhöhung der Transparenz im Weiterbildungsbereich für potenzielle Nutzerinnen und Nutzer durch Weiterentwicklung und Verstetigung des Weiterbildungsservers des Landes BW (www.fortbildung-bw.de) erreicht werden kann,
8. welche Herausforderungen bei der Verzahnung staatlich geförderter und privatwirtschaftlich getragener Weiterbildungsanbieter bestehen,
9. wie das Weiterbildungsangebot durch Effizienz in der Vermittlung optimiert werden kann,
10. ob eine erhöhte Finanzausstattung bzw. eine Individualisierung und Modularisierung von Weiterbildungsangeboten eine verstärkte Nachfrage auslösen würde,
11. wie bestehende Netzwerke, z.B. die regionalen Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung oder Regionalbüros, verbessert werden können,
12. wie ein Wettbewerb zwischen staatlich geförderten und privatwirtschaftlich getragenen Weiterbildungsanbietern hergestellt werden kann,
13. wie Markttransparenz und Nutzerfreundlichkeit im Weiterbildungssektor gestärkt werden können,
14. wie sich die Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten während der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 bis 2009 entwickelt hat und welche Fördermaßnahmen der Landesregierung diese Aktivitäten begünstigten,

15. welchen Beitrag die beruflichen Schulen zur beruflichen Weiterbildung leisten,
16. welche Herausforderungen für das berufliche Schulwesen damit verbunden sind;

IV Besondere Zielgruppen der Weiterbildung

1. wie Weiterbildungsangebote derart entwickelt werden können, dass insbesondere die örtlichen und zeitlichen Besonderheiten von Menschen in verschiedenen Lebenslagen (wie zum Beispiel Menschen in Berufstätigkeit, Weiterbildung im Alter, Rückkehr ins Berufsleben, Menschen in spezifischen Familiensituationen, Menschen mit Behinderung) berücksichtigt werden,
2. wie Weiterbildungsangebote entwickelt werden können für Menschen, deren Potenziale nicht genügend ausgeschöpft werden (wie zum Beispiel Menschen mit Migrationshintergrund, junge Menschen mit abgebrochener Bildungsbiographie, funktionale Analphabeten, Un- und Angelernte);

V Stärkung des dualen Systems

1. wie sich das duale System quantitativ, qualitativ und strukturell in den letzten 15 Jahren weiterentwickelt hat,
2. wie sich der Anteil der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss, Mittlerer Reife, Fachhochschulreife und Abitur im Bereich des dualen Systems (aufgeschlüsselt nach Industrie und Handel, Handwerk, Dienstleistungsbereich, öffentlicher Dienst, Landwirtschaft, Hauswirtschaft, freie Berufe) in den letzten 15 Jahren entwickelt hat,
3. wie das Verhältnis von vollzeitschulischer zur dualen Ausbildung vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs der Wirtschaft beurteilt wird,
4. welche Maßnahmen geeignet sein können, um vermehrt leistungsstarke Jugendliche für das duale System zu gewinnen,
5. welche Maßnahmen im dualen System ergriffen wurden, um ein leistungsstarkes Angebot, das sich sowohl an den Bedürfnissen der Wirtschaft wie auch der Schüler orientiert, auszubauen bzw. sicherzustellen,
6. welche Ziele und Ergebnisse das „Bündnis zur Stärkung der beruflichen Ausbildung in Baden-Württemberg 2007 bis 2010“ beinhaltete und wie ein künftiges Ausbildungsbündnis ausgestaltet werden sollte,
7. welche Auswirkungen des Ausbildungsbündnisses 2007 bis 2010 für die Situation des Ausbildungsmarkts erkennbar sind,
8. wie hoch der Anteil junger Frauen und junger Männer in den unterschiedlichen Berufsfeldern in der Ausbildung ist,
9. wodurch die Nachwuchssicherung der Wirtschaft sichergestellt werden kann,
10. wie sich die Anzahl der Wiederholungsbewerberinnen und Wiederholungsbewerber auf einen Ausbildungsplatz im dualen System in den letzten 15 Jahren in Baden-Württemberg entwickelt hat,
11. wie sich die Anzahl der Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher einer dualen Berufsausbildung in den verschiedenen Ausbildungsjahren (aufgeschlüsselt nach Industrie und Handel, Handwerk, Dienstleistungsbereich, öffentlicher Dienst, Landwirtschaft, Hauswirtschaft, freie Berufe) in den vergangenen 15 Jahren entwickelt hat und was über deren weiteren Verbleib im System bekannt ist,
12. wie eine stärkere Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen erreicht werden kann, um mehr Teilnehmer für das duale System zu gewinnen,
13. wie eine Erhöhung des Anteils ausbildungsfähiger Abgänger von allgemein bildenden Schulen erreicht werden kann,

14. welche Ansätze bestehen, durch eine verstärkte Berufsorientierung im allgemein bildenden Schulbereich, die Anzahl der Ausbildungsabbrüche zu reduzieren,

15. welche Maßnahmen geeignet sein können, um die Ausbildungsquote kleiner und mittlerer Unternehmen zu erhöhen,

16. welche Maßnahmen zur Vermeidung von Zeitverlusten beim Übergang von schulischen Ausbildungsmaßnahmen in das duale System ergriffen wurden und wie deren Wirksamkeit eingeschätzt wird,

17. in welchem Umfang es bereits Möglichkeiten der grenzüberschreitenden dualen Ausbildung gibt und inwieweit Auslandsaufenthalte zur Aufwertung der dualen Ausbildung beitragen können,

18. wie hoch der Anteil der Jugendlichen eines Jahrgangs ist, der vor Beginn einer Ausbildung (dual oder vollzeitschulisch) eine ausbildungsvorbereitende Schulart besucht, wie lange sich die betroffenen Jugendlichen durchschnittlich im Übergangssystem befinden und in welchem Ausmaß die darin erlangten Qualifikationen tatsächlich bei der weiteren Ausbildung anerkannt werden,

19. welchen Anteil in den dualen Ausbildungsgängen der ausbildungsbegleitende Erwerb von allgemein bildenden Schulabschlüssen (Mittlere Reife, Fachhochschulreife, Abitur) in den Ausbildungsberufen in Industrie und Handel, Handwerk, Dienstleistungsbereich, öffentlicher Dienst, Landwirtschaft, Hauswirtschaft und bei den freien Berufe hat und welche Maßnahmen zur Erhöhung dieses Anteils geplant sind,

20. welche Maßnahmen im dualen System ergriffen wurden, um auch in strukturschwächeren Landkreisen ein leistungsstarkes Angebot auszubauen bzw. sicherzustellen,

21. wie sich der gesellschaftliche, ökonomische, demografische und technologische Wandel auf das duale System auswirkt und welche Herausforderungen damit verbunden sind;

VI Kooperationen zwischen beruflichen Schulen und Wirtschaft

1. welche Kooperationsformen zwischen den dualen Partnern bestehen und welche Besonderheiten das duale System in Baden-Württemberg auszeichnen,

2. welchen Herausforderungen sich die Kooperationen zwischen Schule und Betrieben stellen müssen,

3. welche Maßnahmen zu einer weiteren Stärkung der Kooperationen zwischen Schule und Betrieben ergriffen werden können;

VII Integration durch Förderung von Schülerinnen und Schülern sowie Auszubildenden mit besonderem Unterstützungsbedarf

1. wie sich das berufliche Schulwesen in den letzten Jahren weiterentwickelt hat, um Schülern mit einem besonderen Förderbedarf einen Schulabschluss zu ermöglichen und sie dabei zu unterstützen, die Ausbildungsfähigkeit zu erreichen,

2. welche Maßnahmen derzeit bestehen, um bei leistungsschwachen Schülerinnen und Schülern in berufsvorbereitenden Maßnahmen eine höhere Erfolgsquote zu erreichen,

3. welche Maßnahmen zur sozialen Integration, zur Sprachförderung und zur individuellen Förderung in Schulen und Betrieben durchgeführt werden,

4. welche strukturellen und inhaltlichen Maßnahmen für geeignet erachtet werden, in diesem Bereich zu nachhaltigen Weiterentwicklungen zu kommen,

5. wie sich die Ressourcenlage für Förder- und Unterstützungsmaßnahmen darstellt,

6. welche Maßnahmen zur Unterstützung bei besonderem Förderbedarf insbesondere an den Übergängen ins duale System bzw. vom dualen System in eine Schulart des zweiten Bildungswegs oder ins Arbeitsleben hinein angeboten werden,

7. welche schulischen und betrieblichen Maßnahmen der Berufsvorbereitung es gibt und mit welchen Kosten und Ergebnissen diese verbunden sind,
8. wie sich die Zweijährigen Berufe in Baden-Württemberg etabliert haben,
9. welche Ergebnisse aus dem Modellversuch „Zweijährige Berufsfachschule zur Erlangung eines Abschlusses in anerkannten dualen Ausbildungsberufen“ vorliegen,
10. wie die Umsetzung der UN-Konvention zur gemeinsamen Beschulung behinderter Schülerinnen und Schüler in beruflichen Schulen angedacht ist;

VIII Kein Abschluss ohne Anschluss

1. welche Möglichkeiten des Aufstieges bis hin zur Hochschulreife durch das berufliche Schulwesen gegeben sind, in welchem Umfang diese Möglichkeiten tatsächlich genutzt werden und in welchem Ausmaß nach dem erfolgreichen Abschluss dieser Angebote von der erworbenen Berechtigung des Hochschulzugangs tatsächlich Gebrauch gemacht wird,
2. wie die Zahl der Hochschulzugangsberechtigungen künftig weiter erhöht werden soll,
3. welchen Beitrag die beruflichen Schulen zur Flexibilisierung von Bildungsgängen leisten, auch im Hinblick auf einen europäisierten Bildungsmarkt,
4. welche Maßnahmen ergriffen wurden, um auch in strukturschwächeren Landkreisen ein leistungsstarkes Angebot bei weiterführenden Bildungsgängen auszubauen bzw. sicherzustellen,
5. welche Herausforderungen und strukturellen Schwierigkeiten damit verbunden sind;

IX Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung

1. welche qualitativen Maßnahmen zur weiteren Steigerung der Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung in den letzten Jahren umgesetzt wurden und wie diese zukünftig weiter ausgebaut werden können,
2. welche Herausforderungen für das berufliche Schulwesen in den kommenden Jahren damit verbunden sind,
3. inwiefern die Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Schulen hinsichtlich der Ausstattung mit notwendigen Ressourcen sichergestellt ist bzw. künftig gewährleistet werden kann,
4. welche Maßnahmen im Bereich der Weiterbildung im Interesse einer besseren Vernetzung ergriffen werden,
5. wie die Marktakzeptanz der von beruflichen Schulen vergebenen allgemein bildenden Abschlüssen im Vergleich zu gleichwertigen und gleichartigen Abschlüssen allgemein bildender Schulen eingeschätzt wird;

X Schulentwicklung und Qualitätsmanagement

1. wie mit dem Konzept „Operativ eigenständige Schule“ (OES) die Zielorientierung, Nachhaltigkeit und Stakeholder-Beteiligung bei der Schulentwicklung gesteigert werden kann,
2. wie OES zur weiteren Verbesserung des Lernens der Schülerinnen und Schüler sowie zu einer besseren Reputation der beruflichen Schulen beiträgt,
3. inwieweit mit OES die Eigenständigkeit der beruflichen Schulen und die Qualitätsverantwortung der Schulleitung gesteigert wird,
4. welche Unterstützungsmaßnahmen Schulleitungen und Lehrkräfte für die schulinterne Qualitätsentwicklung nutzen können,
5. welche Maßnahmen die Träger der Weiterbildung ergreifen, um Qualitätsstandards zu erreichen und zu optimieren;

XI Personalgewinnung und -entwicklung an beruflichen Schulen

1. wie durch die erste und zweite Phase der Lehrerausbildung sowie die Lehrerfortbildung die hohe Professionalität der Lehrkräfte an beruflichen Schulen sichergestellt werden kann,
2. wie sich die Ausgaben des Landes für Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte an beruflichen Schulen in den vergangenen 15 Jahren entwickelt haben,
3. welche Bedeutung der Lehrerfortbildung in Bezug auf die Innovationskraft der beruflichen Schulen beigemessen wird,
4. welche Maßnahmen zur Förderung der Lehrergesundheit durchgeführt werden und welche Bedeutung diesem Thema in Zukunft beigemessen wird unter Berücksichtigung der Ergebnisse der „AG Lehrergesundheit“,
5. in welchem Ausmaß die beruflichen Lehramtsstudiengänge in den letzten 10 Jahren zur Deckung des Lehrerbedarfs beitrugen,
6. in welchem Umfang in den letzten 10 Jahren Lehrkräfte anderer Schularten an beruflichen Schulen eingestellt wurden,
7. welche weiteren Maßnahmen in den letzten 10 Jahren zur Deckung des Lehrerbedarfs an beruflichen Schulen ergriffen wurden,
8. wie sich der Anteil des schulbezogenen Stellenausschreibungsverfahrens an der Lehrereinstellung im Bereich der beruflichen Schulen entwickelt hat,
9. welcher Bedarf an Lehrkräften in den kommenden Jahren erwartet wird und durch welche Maßnahmen eine Deckung dieses Bedarfs erreicht werden kann.

19. 11. 2009

Krueger, Teufel u. a. CDU
Dr. Mentrup, Bayer u. a. SPD
Lehmann, GRÜNE
Berroth, FDP/DVP

Mit Schreiben vom 31. Januar 2010 Nr. 42 – 0141.4/23/5 nimmt das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport zu dem Antrag wie folgt Stellung:

Die Kommission wolle beschließen,

die Landesregierung zu ersuchen

zu berichten,

I Strategische bildungspolitische Ziele

1. welche übergeordneten bildungspolitischen Ziele für das berufliche Schulwesen in Baden-Württemberg prägend sind,

4. welche gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technologischen Veränderungen grundlegende Auswirkungen auf das berufliche Schulwesen hatten,

Die Arbeit der beruflichen Schulen steht auf zwei Säulen: Es sind Lernumgebungen zu gestalten, die der Bildung der nachwachsenden Generation im umfassenden humanistischen Sinne dienen und gleichzeitig den Erwerb einer beruflich verwertbaren, dem Bedarf von Wirtschaft und Gesellschaft nach Wertschöpfung entsprechenden Berufsqualifikation ermöglichen. Die das berufliche Schulwesen in Baden-Württemberg prägenden Ziele sind im Schulgesetz des Landes und in den für die verschiedenen Bildungsgänge gegebenen Bildungsplänen niedergelegt. Dieser Bildungsauftrag stellte und stellt den Rahmen dar für die politische Steuerung der Entwicklung der vom Land und den sächlichen Schulträgern gemeinsam finanzierten beruflichen Schulen in Baden-Württemberg, die sich an folgenden übergeordneten Zielen orientiert:

– Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit: „Kein Abschluss ohne Anschluss“ ist das programmatische Leitbild der Entwicklung des beruflichen Schulsystems, das sich in den Jahren nach der Umsetzung des eine massive Standortbereinigung bewirkenden Schulentwicklungsplans II etwa ab 1970 etabliert hat.

– Stärkung der Leistungsstarken: Im Zuge der Bildungsexpansion und des Strukturwandels in Wirtschaft und Gesellschaft haben sich die Bedarfslagen der nachwachsenden Generationen zu höheren allgemeinen Abschlüssen hin entwickelt. Diesem Trend entspricht die aktuelle Forderung nach mehr Hochschulabsolventen in den jeweiligen Abgangsjahrgängen. Durch den Ausbau der beruflichen Gymnasien und der Berufskollegs wurde hier mittlerweile ein guter Umsetzungsstand erreicht.

– Ausschöpfung der Begabungspotenziale: Die systematische, einem ganzheitlichen pädagogischen Konzept folgende Förderung der leistungsschwächeren jungen Menschen ist ein dauerhaftes zentrales Anliegen der Bildungspolitik des Landes, das auch in den beruflichen Schulen seinen Niederschlag findet. Beispielsweise durch die Einführung der Pflicht zum Besuch des Berufsvorbereitungsjahrs (BVJ) und danach durch die Weiterentwicklung des BVJ, die Einführung des Berufseinstiegsjahres (BEJ) und die Erprobung des Vorqualifizierungsjahres Arbeit/Beruf (VAB) wurde den Anforderungen dieses Themenfeldes Rechnung getragen.

– Nähe zur Wirtschaft: Das duale System stellt in seiner hiesigen qualitativen und quantitativen Ausprägung ein besonderes Qualitätsmerkmal der beruflichen Bildung dar. Die Bildungspolitik strebte in den vergangen Jahren durchgängig danach, Absolventen der allgemein bildenden Schulen den Zugang zu dualen Ausbildungsberufen zu ermöglichen und nahe zu legen. Vollzeitschulische Berufsausbildungen wurden, obwohl gemäß Berufsbildungsgesetz ermöglicht, nicht eingeführt. Aufgrund gegenläufiger Entwicklungen in Folge demografisch bedingter Nachfrage nach Berufsausbildungen und vorhandener Angebote waren zeitweise dennoch Kompensationsmaßnahmen in vollzeitschulischen Bildungsgängen erforderlich, die so sparsam wie möglich umgesetzt wurden. Die starke Abhängigkeit der Zahl der Berufsanfänger von der wirtschaftlichen Entwicklung führte und führt zum Teil zu großen Schülerzahlschwankungen im Voll- und Teilzeitbereich. Die Anpassung der Bildungsange-

bote an die Nachfrage kann nur selten ressourcenneutral durchgeführt werden. Seither behilft sich die Schulverwaltung über ein Angebotssystem von „Poolklassen“.

Das duale System zeichnet sich in Baden-Württemberg durch einige besondere Qualitätsmerkmale aus. So weist die Stundentafel der Berufsschule 13 Wochenstunden aus und hat damit gewisse Spielräume für regionale, inhaltliche und leistungsbezogene Differenzierungen. Es besteht eine gemeinsame schriftliche Abschlussprüfung von Berufsschule und Betrieb, die in ihrer positiven systemischen Wirkung außerordentlich hoch einzuschätzen ist. Und es besteht eine lange Tradition sowohl im Bereich dualer Kooperation auf allen Handlungsebenen als auch im Bereich der einjährigen Berufsfachschule, die als „Lehrwerkstatt des Handwerks“ erheblich zur Ausbildungsfähigkeit des Handwerks beiträgt.

– Bedarfsorientierung: Die Bedingungen für die strukturellen, fachlichen und regionalen Entwicklungen der beruflichen Schulen, sei es als System oder als einzelner Standort, werden von den Entwicklungen in Gesellschaft, Wirtschaft und der Technik, des kaufmännischen und des sozialen Bereichs bestimmt. Das Ziel, die Berufsbildung als wirksame Brücke zwischen den Abschlussqualifikationen der allgemein bildenden Schulen und der erforderlichen konkreten Eingangsqualifikation z. B. beim Berufseintritt zu gestalten, erzwingt eine erhebliche Differenzierung der angebotenen Bildungsgänge. Dieses mit dem Kostenbedarf konfligierende Qualitätsmerkmal der beruflichen Schulen bedarf der ständigen Neujustierung.

– In den vergangenen Jahren war auf wichtige gesellschaftliche, wirtschaftliche und technologische Veränderungen zu reagieren. Mit die offensichtlichste Entwicklung der beruflichen Schulen bewirkt nach wie vor der schnelle technologische Wandel, der ganze Berufsbilder in teilweise kurzen Zeiträumen völlig verändert. Diesen Veränderungen entsprach die Umstellung auf lernfeldorientierte Lehrpläne in der Berufsschule, die nach beruflichen Anforderungssituationen geordnet sind (statt nach fachlicher Systematik). Aber auch die Veränderung der Schülerklientel führt zu neuen Herausforderungen, wie auch die zunehmende Notwendigkeit, intellektuell oder sozial leistungsschwächeren Jugendlichen einen Weg in qualifizierte Berufe aufzuzeigen, erhebliches Problempotenzial enthält. Welche einzelnen Ziele zur Bewältigung der laufenden Veränderungsnotwendigkeiten in der vergangenen Dekade verfolgt wurden, ist in den Koalitionsvereinbarungen bzw. Arbeitsprogrammen der Landesregierungen der beiden vergangenen Legislaturperioden niedergelegt:

13. Legislaturperiode:

Die Koalitionsvereinbarung führt sinngemäß aus:

- Ausbau der Ausbildungsangebote im Bereich der Informationstechnologie,
- Einführung von Praxistagen in vollzeitschulischen Bildungsgängen,
- Einrichtung weiterer Standorte technischer Gymnasien,
- Gewinnung von Lehrkräften mit Erfahrungen aus der beruflichen Praxis,
- Fortsetzung des Projektes Jugendberufshelfer.

14. Legislaturperiode:

Die Koalitionsvereinbarung macht zu den beruflichen Schulen u. a. folgende Aussagen:

„Wir wollen nicht nur das bestehende Berufsvorbereitungsjahr strukturell und inhaltlich weiter entwickeln. Wir wollen auch ein Berufseinstiegsjahr einführen, welches die Jugendlichen in einem Berufsfeld, in dem sie auch eine berufliche Teilqualifikation erwerben können, vertieft auf eine berufliche Ausbildung vorbereitet. Unser Ziel ist es, die individuellen Stärken der Schülerinnen und Schüler noch intensiver zu fördern, um Leistungsdefizite besser kompensieren zu können. Unterstützend werden wir das Projekt Jugendberufshelfer weiterführen und im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen ausbauen.“

„Mit der offensiven Umsetzung der im Bündnis für Ausbildung mit der Wirtschaft geschlossenen Vereinbarung zur Verzahnung beruflicher Vollzeitschu-

len mit der dualen Berufsausbildung bauen wir Warteschleifen ab. Damit wird ein Beitrag geleistet, um jungen Menschen einen früheren Eintritt in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.“

„Wir werden den allgemein bildenden und beruflichen Schulen das Maß an Eigenständigkeit geben, das sie für die optimale Gestaltung ihres Bildungsauftrags brauchen. Systematische Selbst- und Fremdevaluationen sollen flächendeckend eingeführt werden und für alle am Schulleben Beteiligten noch mehr Transparenz schaffen.“

„Wir streben an, den Anteil der schulscharf ausgeschriebenen Lehrerstellen auf 70 % zu erhöhen.“

Unterhalb der Ebene dieser politisch vorgegebenen Maßnahmen wurden seit dem Jahr 2000 viele fachliche Entwicklungsprojekte umgesetzt. Die weit überwiegende Zahl der Lehrpläne der beruflichen Schulen wurde überarbeitet, der Aufstiegskurs für Lehrkräfte mit Fachhochschulstudium eingeführt, neue Profile der beruflichen Gymnasien entwickelt, die Technikerschulen verändert, die Berufskollegs umgestaltet, die Erzieherausbildung und die Altenpflegeausbildung weiterentwickelt, die zweijährigen Berufsfachschulen neu geordnet und mit OES ein systematisches Qualitäts- und Schulentwicklungsmanagement eingeführt. Die Landesstiftung führte vielfach den BEO-Wettbewerb durch und die Initiative für die katholischen und evangelischen Institute für berufsorientierte Religionspädagogik wurde unterstützt. Diese nicht vollständige Aufzählung veranschaulicht die große Entwicklungsdynamik, die die beruflichen Schulen auszeichnet und die letztlich einen wesentlichen Beitrag dazu leistet, dass die berufliche Bildung in Baden-Württemberg im jährlichen Vergleich der Länder in der Bundesrepublik Deutschland durch das Institut der deutschen Wirtschaft mit einer Ausnahme immer Platz 1 belegte.

Der jüngste politische Steuerungsimpuls mit übergeordneter Reichweite wurde für die beruflichen Schulen des Landes im Rahmen der Qualitätsoffensive Bildung veranlasst. Die Schulleitungen erhielten ab 2009/10 mehr Leitungszeit, ab dem Schuljahr 2010/11 wird auch an den Bildungsgängen der beruflichen Schulen der Klassenteiler gesenkt, seit 2009/10 steht zusätzliche Lehrerkapazität für die Einrichtung zusätzlicher Klassen an der Fachschule für Sozialpädagogik zur Verfügung und insgesamt können 15 Mio. € für Zulagen für Ingenieure in Mangelbereichen verwendet werden.

2. welche Herausforderungen für die Weiterentwicklung des beruflichen Schulwesens in Baden-Württemberg bestehen,

Es ist zu erwarten, dass sich die beruflichen Schulen in den kommenden zwei Dekaden auf folgende, sich z. T. stark ändernde Rahmenbedingungen einstellen müssen:

– kontinuierlicher, lang anhaltender Rückgang der Gesamtschülerzahlen um insgesamt ein Drittel von ca. 377.000 im Schuljahr 2009/10 auf ca. 257.000 im Schuljahr 2030/31 gemäß der aktuellen Schülerzahlprognose des Statistischen Landesamtes,

– zunehmender Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt, wenn ein wirtschaftlicher Aufschwung einsetzt. Nach einer Prognos-Studie (2009) im Auftrag des Wirtschaftsministeriums fehlen in Baden-Württemberg 2015 bereits 120.000 Personen mit beruflichen Abschlüssen, davon 42 % in Dienstleistungsbranchen und 38 % im verarbeitenden Gewerbe (siehe Ziff. II 3).

– zunehmender Fachkräftebedarf in den Gesundheits- und Pflegeberufen sowie im hauswirtschaftlichen Bereich durch die höhere Lebenserwartung und den deutlich steigenden Anteil der Hochbetagten mit erhöhtem Krankheits- und Pflegerisiko,

– deutlicher weiterer Anstieg des Anteils an Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund, die mit Ausnahme jener, die in der Oberstufe des allgemein bildenden Gymnasiums lernen, alle in beruflichen Schulen unterrichtet werden. So haben derzeit über 60 % der 0- bis 5-jährigen Kinder im Bereich Stuttgart einen Migrationshintergrund,

– weiter steigender Bedarf an höheren Bildungsabschlüssen,

– weiterhin hohe technische Entwicklungsdynamik und weiterhin extreme Exportorientierung der baden-württembergischen Wirtschaft,

– Auswirkungen der Aufhebung der Sonderschulpflicht bzw. Inklusion an beruflichen Schulen,

– Gewinnung einer ausreichenden Zahl junger Lehrkräfte und Sicherung der lebenslangen Unterrichtskompetenz der Lehrerinnen und Lehrer.

Aus diesen mit hoher Wahrscheinlichkeit eintretenden Entwicklungen ergeben sich für die Steuerung der Entwicklung der beruflichen Schulen erhebliche Herausforderungen:

– Steigerung der Qualität sowie inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklung der Lernangebote, um den Kompetenzerwerb in berufsfachlichen und allgemeinen Fächern auf höchstes Niveau zu bringen und alle vorhandenen Begabungen weitest möglich auszuschöpfen,

– Intensivierung der Integrationsleistung der beruflichen Schulen – auch in Bezug auf junge Menschen mit Behinderung –, um allen in Baden-Württemberg lebenden jungen Menschen begabungsgerecht Wege in Berufsausbildung und Hochschule zu öffnen, durch berufliche Integration die soziale und kulturelle Integration zu befördern und die notwendigen Fachkräfte für die Wirtschaft bereitzustellen,

– Reflexion der Standortkonzeption für das berufliche Schulwesen vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung der Schülerzahlen,

– Verbesserung der Innovationskraft und Entwicklungsdynamik, um die sich schnell und manchmal nicht vorhersehbar ändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes zeitnah und qualitativ hochwertig in die Bildungsangebote der beruflichen Schulen aufzunehmen,

– Öffnung der beruflichen Schulen auf den internationalen Markt hin: Dies ist eine Maßnahme, die der Position der hiesigen Wirtschaft als herausragendem „Global Player“ entspricht.

3. vor welchen Herausforderungen die duale Ausbildung steht,

Das duale System der Berufsausbildung ist nach der allgemeinen Schulbildung das quantitativ bedeutendste Bildungssystem. Insgesamt befinden sich derzeit in Baden-Württemberg rund 213.000 junge Menschen in einer betrieblichen Ausbildung.

Das duale System ist ein modernes Bildungssystem, dessen Ausbildungsordnungen direkt aus der Wirtschaftspraxis abgeleitet werden. Seine Stärken sind die Verankerung in der betrieblichen Praxis, die Ausrichtung an bundesweit einheitlichen Standards und die schnelle Integration Jugendlicher in den Arbeitsmarkt. Die Kooperation von Betrieb und Berufsschule gewährleistet eine breite berufliche Qualifizierung, die auch einzelbetriebliche Anforderungen berücksichtigt.

Das duale System ist eine wichtige Basis der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft. Es ist Grund dafür, dass beruflich qualifizierte Fachkräfte über eine im internationalen Vergleich hochwertige und an der beruflichen Handlungsfähigkeit ausgerichtete Ausbildung verfügen.

Das duale System bietet für die Mehrzahl der Jugendlichen optimale Voraussetzungen für den Start in das Berufsleben. Es fördert die Sozialisation der Jugendlichen und erleichtert ihnen den Übergang von der Schule in das Berufs- und Arbeitsleben. Durch die Kombination von praktischem und theoretischem Lernen werden die Jugendlichen in ihrer Ausbildungssituation besonders motiviert und gefördert.

Um das duale System erfolgreich zu erhalten und zukunftsfähig zu machen, müssen insbesondere nachfolgende Herausforderungen bewältigt werden:

Demografischer Wandel

Der demografische Wandel führt mittel- und langfristig zu einem deutlich sinkenden Potenzial an Erwerbstätigen. Bevölkerung und Erwerbstätige werden auch in Baden-Württemberg immer älter. Schon heute wird in einigen Bereichen der Nachwuchs knapp. Die Zahl der gemeldeten Ausbildungsplatzbewerber ist von 89.576 im Jahr 2005 bereits auf 66.218 im Jahr 2009 zurückgegangen. Bis zum Jahr 2020 wird die Zahl der Schulentlassenen aus den allgemein bildenden Schulen von 175.000 (2008) auf 141.000 abnehmen (Anlage 1 zu I. 3.). Das Nachfragepotenzial der Jugendlichen nach beruflicher Bildung wird damit um 20 % zurückgehen.

Für die Wirtschaft bedeutet dies einen drohenden Fachkräftemangel. Nach einem vom Wirtschaftsministerium in Auftrag gegebenen Gutachten der Prognos AG zum „Qualifizierungsbedarf 2015 und 2030 in Baden-Württemberg“ errechnet sich für 2030 eine Arbeitskräftelücke von rund 500.000 Erwerbstätigen. 10 % der benötigten Erwerbstätigen aller Qualifikationsstufen werden bis 2030 fehlen. Bereits 2015 werden 280.000 Erwerbstätige fehlen, davon 100.000 Hochschulabsolventen (2030: 210.000).

Die Lücke im Bereich der beruflichen Bildungsabschlüsse liegt mit 120.000 Personen im Jahr 2015 (2030: 230.000) noch darüber. Es ist zudem von einer Lücke in Höhe von 70.000 Personen ohne berufliche Bildung bis 2015 (2030: 60.000) auszugehen.

Insgesamt lässt der Blick in die weitere Zukunft also zunehmende Schwierigkeiten für die Betriebe bei der Rekrutierung von Auszubildenden erkennen. Für die kommenden Jahre ist daher ein Paradigmenwechsel erforderlich: Der Schwerpunkt muss von der Quantität (zusätzliche Ausbildungsplätze) zur Qualität (eine hochwertige und damit attraktive Ausbildung) verlagert werden.

In besonderem Maße betroffen ist auch das Handwerk, weil es wesentlich auf dual ausgebildete Fachkräfte angewiesen ist. Es sieht daher die größte Herausforderung darin, in den kommenden Jahren eine ausreichende Zahl an ausbildungswilligen und -fähigen Bewerbern zur Fachkräftesicherung zu gewinnen.

Strukturwandel zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft

Der wirtschaftliche Strukturwandel in Richtung einer Dienstleistungsgesellschaft findet auch in Baden-Württemberg statt. Zwar weist Baden-Württemberg einen deutlich höheren Anteil des verarbeitenden Gewerbes auf als Deutschland. Aber der wirtschaftliche Strukturwandel ist auch in Baden-Württemberg deutlich erkennbar und wird bis 2030 weitergehen. Die Dienstleistungsbranchen werden deutlich wachsen.

Im Hinblick auf die berufliche Bildung führte der Strukturwandel aufgrund der traditionellen Wurzeln des dualen Ausbildungssystems in Industrie und Handwerk zunächst zu einem Rückgang bei den Ausbildungsplätzen, da das duale System in den Dienstleistungen noch nicht so stark verankert war. Mittlerweile hat sich das Berufsbildungssystem aber den veränderten Strukturen weitgehend angepasst. So wurden in den letzten 10 Jahren insgesamt 224 Ausbildungsberufe neu geschaffen bzw. modernisiert. Während 1994 das Verhältnis zwischen den Dienstleistungs- und Fertigungsberufen noch ausgeglichen war, wurden 2008 in den Dienstleistungsberufen bundesweit 101.767 Ausbildungsplätze mehr angeboten als in den Fertigungsberufen. Das duale Berufsbildungssystem trägt damit der zunehmenden Bedeutung des Dienstleistungssektors Rechnung.

Höhere Qualifikationsanforderungen

Die Trends zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft sowie zur Internationalisierung und Globalisierung verändern die Anforderungen an Berufe und Qualifikationen. Unternehmen, die den Strukturwandel erfolgreich bewältigen, setzen dabei laut einer aktuellen Studie der IW Consult GmbH häufiger auf die „Systemkopf-Funktion“, indem sie ihre anspruchsvollen wissens- und wertschöpfungsintensiven Unternehmensfunktionen – wie etwa Forschung und Entwicklung, Design, Marketing, Fertigungsplanung, Vertriebssteuerung sowie die Erarbeitung der Firmenstrategie – hierzulande konzentrieren und einfache Fertigungsprozesse häufiger im Ausland abwickeln.

Der Einsatz von Informationstechnik ist an nahezu allen Arbeitsplätzen zum Standard geworden. Aber auch in den Produktionsberufen, im Handwerk und in der Landwirtschaft spielen Wissen und die Beherrschung komplexer Technologien und Prozesse eine immer größere Rolle. In vielen Fällen führt das zu breiteren und höheren Anforderungen an die fachlichen Kompetenzen im beruflichen Bereich.

Aufgrund der raschen technologischen Entwicklung und der Notwendigkeit, Ausbildungsinhalte noch schneller an die Bedürfnisse der Wirtschaft anzupassen, werden gerade kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) immer weniger in der Lage sein, alle geforderten Inhalte eines Ausbildungsberufs zu vermitteln. Den überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) kommt hier eine entscheidende Rolle zu, indem sie Lösungen anbieten, die inhaltlich und zeitlich die Ausbildung im Betrieb noch stärker als bisher passgenau ergänzen.

Für die duale Ausbildung bedeutet der Trend zu höheren Qualifikationsanforderungen einen stärkeren Wettbewerb um die leistungsstärkeren Schulabgängerinnen und Schulabgänger. Sie steht daher vor der Herausforderung, die eigene Attraktivität zu steigern und nach außen hin besser sichtbar zu machen, wenn nicht mehr und mehr Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben sollen. Gerade für leistungsstärkere Jugendliche sind hierfür entsprechende Angebote zu schaffen.

Höhere Qualifikationsanforderungen verstärken außerdem den Wettbewerb mit akademischen Berufen. Die Einführung der gestuften Studienstruktur (Bachelor/Master) hat diesen Trend beschleunigt. Gutachten wie die der OECD, die die duale Ausbildung unzureichend berücksichtigen und undifferenziert von zu niedrigen Studierquoten in Deutschland sprechen, verstärken diese Tendenz. Aus Sicht der Jugendlichen und deren Eltern haben akademische Karrierewege daher häufig eine höhere Attraktivität.

Wie das oben genannte Prognos-Gutachten gezeigt hat, werden künftig sowohl mehr Akademiker als auch mehr beruflich Qualifizierte benötigt. Das duale Ausbildungssystem und das Hochschulsystem sind daher gleichermaßen für die Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs von Bedeutung.

Integration Leistungsschwächerer

Das duale System steht nicht nur vor der Herausforderung, Integrationskraft bei leistungsstärkeren Jugendlichen zu entwickeln, sondern es muss dies auch im Hinblick auf Leistungsschwächere tun.

Aus Sicht der Wirtschaft gibt es immer noch zu viele nicht ausbildungswillige oder -fähige Bewerber, sodass eine zunehmende Zahl an Ausbildungsplätzen unbesetzt bleibt. Nach der PISA-Studie umfasst die Risikogruppe (Anteil der nicht ausbildungsreifen Schülerinnen und Schüler: unter oder auf Kompetenzstufe 1) in Baden-Württemberg in Mathematik 18 % und in der Lesekompetenz 17 % der Jugendlichen. Die Kammern weisen darauf hin, dass damit fast 20 % der jungen Menschen die Ausbildungsreife fehle und die Kluft zwischen den Ausbildungsanforderungen und den Kompetenzen vieler Ausbildungsplatzbewerber immer weiter auseinander drifte. Der Anteil ausbildungsreifer Jugendlicher, der die allgemein bildenden Schulen verlässt, solle daher erhöht werden, damit möglichst wenig Jugendliche als Ungelernte zurückbleiben.

Auch in den Berufsschulen nimmt die Anzahl der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund zu. Auf der Grundlage der intensiven Integrations- und hier insbesondere Sprachfördermaßnahmen im vorschulischen und allgemein bildenden schulischen Bereich ist ständig zu reflektieren, inwieweit an Berufschulen Bedarf für berufliche, soziale und kulturelle Integration besteht. In der dualen Berufsausbildung werden diese Bemühungen durch die Wirtschaft unterstützt.

Hinsichtlich der einzelnen Fördermaßnahmen für Schülerinnen und Schüler mit besonderem Unterstützungsbedarf wird auf Ziff. VII 1. bis 7. verwiesen.

Bildungspolitische Impulse aus Europa

Der Bologna-, Lissabon- und Kopenhagenprozess sowie die Einführung eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) und seine Umsetzung auf nationaler Ebene in einem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) bieten neue Möglichkeiten, aber auch Herausforderungen für das duale System. Mit dem Qualifikations-

rahmen und dem Europäischen Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET) sollen die Vergleichbarkeit der Abschlüsse verbessert und das lebenslange Lernen gefördert werden.

In Deutschland erhofft man sich von der Einführung des DQR eine Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bereichen und Ebenen unseres Bildungssystems sowie eine Möglichkeit zur besseren Anerkennung der beruflichen Bildung.

Bei der Entwicklung des Leistungspunktesystems ECVET ist darauf zu achten, dass das Berufsprinzip nicht durch Modularisierung von Ausbildungsabschnitten aufgehoben wird. Nach Angaben des Instituts der deutschen Wirtschaft stellen der Beruf, die Beruflichkeit und demnach auch die Berufsausbildung im dualen System nach wie vor das geeignete Fundament dar, von dem aus flexibel auf die Herausforderungen des Arbeitslebens reagiert werden kann.

Hinsichtlich der „Europatauglichkeit“ des dualen Ausbildungssystems und der Internationalisierung der Wirtschaft sind außerdem durch den Berufschulunterricht die notwendigen Fremdsprachenkenntnisse sicherzustellen.

Im Agrarbereich wird vermehrt zu berücksichtigen sein, dass Zulassungen zur Aus- oder Fortbildungsprüfung nach dem Berufsbildungsgesetz über den Nachweis beruflicher Tätigkeit – und nicht über ein Ausbildungsverhältnis im dualen System – seit der Reform des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2005 erleichtert wurden und ggf. vermehrt in Anspruch genommen werden. Die duale Ausbildung konkurriert mit anderen europäischen Berufsbildungssystemen.

5. wie sichergestellt wird, dass systemisch Flexibilität besteht, um auf diese Veränderungen schnell und adäquat reagieren zu können,

„Change Management“, also die Reaktion auf sich ändernde Bedingungen und Anforderungen, findet in allen Gestaltungsbereichen statt, die für die Organisation der beruflichen Schulen wichtig sind:

In der Berufsschule als Teil des dualen Systems ist es in der Vergangenheit immer gelungen, zeitgleich mit der Inkraftsetzung neuer Ausbildungsordnungen auch den Unterricht nach neuen Vorgaben anzubieten und durch Umsetzungshilfen von Anfang an eine mit der betrieblichen Entwicklung Schritt haltende Unterrichtsqualität zu gewährleisten. Bei weiter reichendem Änderungsbedarf wird – unabhängig von der jeweiligen Schulart – zur flexiblen und schnellen Weiterentwicklung systemischer Vorgaben der beruflichen Schulen das Instrument der Schulversuche intensiv genutzt.

Ein zweites wesentliches Handlungsfeld, das den beruflichen Schulen schnelle und flexible Reaktionen auf sich vor Ort ändernde Anforderungen insbesondere im pädagogischen Bereich ermöglicht, ist durch das Konzept „Operativ Eigenständige Schulen“ OES gegeben (siehe Ziff. X.).

Aber auch in der Ressourcensteuerung durch das Kultusministerium besteht eine bedarfsgerechte Flexibilität. Dies wird beispielsweise darin deutlich, dass zum Schuljahr 2009/10 innerhalb weniger Monate Ressourcenentscheidungen getroffen wurden, die eine adäquate Reaktion der beruflichen Schulen auf die sich kurzfristig entwickelnden Auswirkungen der Wirtschaftskrise erlaubten.

Im Bereich Lehrergewinnung und Lehrerfortbildung kann sowohl durch Fortbildungsangebote als auch durch die kurzfristige Gewinnung geeigneter Lehrkräfte auf anstehende Entwicklungsnotwendigkeiten zeitnah reagiert werden. Insbesondere die Gewinnung von Lehrkräften direkt vom Arbeitsmarkt über den Seiten- und Direkteinstieg ist hier zu nennen (siehe Ziff. XI 6. und 7.). Hier wird zu prüfen sein, ob zusätzliche Anreize zur Lehrergewinnung insgesamt und zur Erhöhung und Bindung der Studierendenzahlen in den originären Studiengängen zum Lehramt an beruflichen Schulen (Diplom-Gewerbelehrer, Diplom-Handelslehrer) wie ein Landesstipendium oder Einstellungszusagen bei Mindestqualifikation realisierbar sind.

Und letztlich stellt auch die Standortplanung und -entwicklung ein wichtiges Element systemischer Flexibilität dar, mit dem auf anstehende Änderungen reagiert werden kann und das in der jährlichen Weiterentwicklung der Angebotsstruktur in Baden-Württemberg genutzt wird.

6. welche Überlegungen bestehen, die Attraktivität des dualen Ausbildungssystems, insbesondere auch für Leistungsstärkere, zu erhöhen,

Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität dualer Berufsausbildung für Leistungsstärkere können sein:

Mehr Zusatzqualifikationen während der Ausbildung

Unter einer Zusatzqualifikation werden ergänzende Bildungsangebote verstanden, die während der Ausbildung wahrgenommen werden und die über die Inhalte der Ausbildungsordnung hinausgehen. Zusatzqualifikationen beinhalten vor allem internationale (Fremdsprachen) sowie betriebswirtschaftliche/kaufmännische Themen. Die Kammern haben ein umfassendes Angebot an Zusatzqualifikationen mit entsprechender Prüfung entwickelt.

Besonders attraktiv sind zusätzliche Kursangebote während der Ausbildung, die die Möglichkeit bieten, anerkannte Fortbildungsgänge oder Teile davon schon während der Ausbildung abzuschließen. Bereits heute werden mehr als jedem zehnten Auszubildenden, der Zusatzqualifikationen erhält, Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt, die auf eine anerkannte Fortbildung anrechenbar sind, einen solchen Abschluss beinhalten oder vergleichbare Inhalte aufweisen. Leistungsstarken jungen Menschen wird so ein schnellerer Aufstieg ermöglicht.

Das Wirtschaftsministerium fördert den Erwerb von Zusatzqualifikationen im Rahmen der Fachkursförderung.

Attraktiv sind auch Angebote für betriebliche Auslandspraktika schon während der Ausbildung. Erst 1 % der Auszubildenden absolviert einen Teil der Ausbildung im Ausland, gegenüber rund 10 % der Studierenden. Es ist politisches Ziel des Bundes, die Zahl der Auslandsqualifizierungen in der beruflichen Ausbildung bis 2015 zu verdoppeln. Das Wirtschaftsministerium fördert befristet bis 2011 eine bei der Wirtschaft angesiedelte Servicestelle „Go for europe“, die Unternehmen und Auszubildende bei der Organisation von Auslandspraktika unterstützt.

Die Landesregierung hat das Angebot an Zusatzqualifikationen in der Berufsschule weiterentwickelt. So wurden bereits vor zehn Jahren die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass ausbildungsbegleitend die Fachhochschulreife erworben werden kann. Im Schuljahr 2008/09 nahmen 2.050 Schülerinnen und Schüler diese Möglichkeit wahr. Dreijährige gewerblich-technische Berufskollegs in Teilzeitunterricht verbinden die Vorteile der dualen Ausbildung mit einer vertieften berufstheoretischen und allgemein bildenden Ausbildung. Der erfolgreiche Abschluss berechtigt zum Eintritt in das zweite Ausbildungsjahr der zweijährigen Fachschulen (Technikerschulen). Häufig wird parallel die Fachhochschulreife über ein Zusatzprogramm erworben.

Leistungsfähige Auszubildende mit allgemeiner oder fachgebundener Hochschulreife erhalten im „Kaufmännisches Berufskolleg in Teilzeitform – besonderer Bildungsgang für Abiturientinnen und Abiturienten“ neben den Inhalten einer Ausbildung im anerkannten Ausbildungsberuf ein vertieftes berufsbezogenes Bildungsangebot (Zusatzqualifikation), das durch einen zusätzlichen Abschluss als „Assistent/-in“ dokumentiert wird. Die Ausbildung befähigt die Absolventen zur Übernahme anspruchsvoller, herausgehobener Sachbearbeiterfunktionen und legt den Grundstein für einen rascheren beruflichen Aufstieg. Art und Umfang der zusätzlichen Bildungsinhalte und die Organisationsform werden in Abstimmung mit Wirtschaft und Verbänden gestaltet. Sie berücksichtigen die speziellen Bedürfnisse der einzelnen Ausbildungszweige wie auch die Leistungsvoraussetzungen der Auszubildenden.

Bessere Durchlässigkeit von beruflicher zu akademischer Bildung

Ein wichtiger Baustein ist ein erleichterter Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte, damit der Weg in die berufliche Ausbildung nicht als Sackgasse gesehen wird. Der KMK-Beschluss vom 6. März 2009 sieht vor, dass Berufstätige ohne Hochschulzugangsberechtigung mit einer Meisterprüfung oder einer gleichwertigen beruflichen Fortbildung den allgemeinen Zugang zur Hochschule erwerben können. Damit ist ein wichtiges politisches Signal für den hohen Stellenwert beruflicher Bildung gegeben.

Die Realisierung eines Hochschulstudiums durch Berufstätige könnte darüber hinaus in der Praxis erleichtert werden, wenn beruflich erworbene Kompetenzen besser auf die Studienzeiten angerechnet werden können. Wichtig sind auch Studienangebote an baden-württembergischen Hochschulen, die ein berufsbegleitendes Studium ermöglichen. Hierfür gibt es erste Beispiele. Weitere Überlegungen sind im Gange.

Im Agrarbereich bestehen länderübergreifend Möglichkeiten des dualen Studiums, d. h. während eines 6- oder 7-semestrigen Studiums wird gleichzeitig ein Berufsabschluss erworben.

Bessere Darstellung der dualen Ausbildung in der Öffentlichkeit

Die Möglichkeiten einer beruflichen Ausbildung als Einstieg in die Arbeitswelt und die nachfolgenden Karrierechancen durch einen beruflichen Aufstieg im Unternehmen sind vielfach zu wenig bekannt. Die Transparenz über Ausbildungsberufe und Karrierewege ist zu verbessern.

Entwicklung einer integrierten Ausbildungsstatistik für Baden-Württemberg

Bildungspolitisches Handeln erfordert eine Ausbildungsstatistik, die einen Gesamtüberblick vermittelt über alle tatsächlich eingeschlagenen Bildungs- und Ausbildungswege der Jugendlichen.

Die gegenwärtig vorhandenen Statistiken, wie z. B. die Geschäftsstatistiken der Bundesagentur für Arbeit, die jährliche Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung und die jährliche Erhebung der statistischen Landesämter, können dieses umfassende Bild nicht liefern. Unterschiedliche Veröffentlichungen führen zu Irritationen, weil sich Fachleute der Politik, der Arbeitsverwaltung und der Wirtschaft immer wieder über die undurchsichtigen Zahlen und Daten, die auf unterschiedlichen Grundlagen beruhen, auseinandersetzen müssen. In der Realität stellt sich die Ausbildungsstatistik daher relativ unübersichtlich dar und erschwert die politische Steuerung.

Eine integrierte Ausbildungsstatistik, wie sie das Land Hessen entwickelt hat und wie sie derzeit vom Bund erprobt wird, könnte hier Abhilfe schaffen.

7. wie die Leistungsfähigkeit des beruflichen Schulsystems in Baden-Württemberg in Studien beurteilt wird und welche Handlungsfelder für optimale Ausbildungsbedingungen darin genannt werden,

„Bildungsmonitor“

Der Bildungsmonitor ist ein jährlich im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) herausgegebener Forschungsbericht des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW). Dem Bildungsmonitor ist ein ökonomischer Leitgedanke unterlegt, nämlich der, wie die bei der Analyse der Bildungssysteme untersuchten 13 Handlungsfelder das Wachstumspotenzial in Deutschland unterstützen.

2009 belegte Baden-Württemberg im Handlungsfeld „Berufliche Bildung“ den ersten Platz. Besonders hervor hebt der Bildungsmonitor 2009, dass der Anteil der erfolgreichen Abschlussprüfungen in Baden-Württemberg sehr hoch und das berufliche Bildungssystem damit sehr effizient sei. So war u. a. der Anteil derjenigen jungen Menschen einer Alterskohorte, die eine außerbetriebliche Ausbildungsstelle oder eine berufsvorbereitende Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit antraten (9,9 %), im Jahr 2007 (das Jahr, aus dem die Daten stammen), von allen Ländern am niedrigsten (Bundesdurchschnitt: 17,5 %).

In Bezug auf die Handlungsfelder „Inputeffizienz“, „Akademisierung“ und „Bekämpfung der Bildungsarmut“ belegte Baden-Württemberg in der Studie jeweils den zweiten Platz. Einige Indikatoren dieser Handlungsfelder beziehen sich direkt auf die beruflichen Schulen.

Baden-Württemberg behauptete damit 2009 seine Spitzenposition im Handlungsfeld „Berufliche Bildung“ aus den Vorgängerstudien des Bildungsmonitors. In früheren Studien (2008, 2007) bescheinigte der Bildungsmonitor, dass „die beruf-

liche Bildung und die Integration der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt [...] in Baden-Württemberg so gut [gelingt] wie in keinem anderen Land."

Optimierungsmöglichkeiten im baden-württembergischen Bildungssystem sieht der Bildungsmonitor vor allem im Handlungsfeld „Integration" [von ausländischen Schülerinnen und Schülern bzw. Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund].

Aus den verschiedenen Studien des Bildungsmonitors lässt sich ableiten, dass alle Maßnahmen, die die Integration von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund befördern, das baden-württembergische Schulsystem stärken. Pars pro toto gälte das dann auch für entsprechende Maßnahmen im System der beruflichen Schulen.

„Steuerung der beruflichen Bildung im internationalen Vergleich" von Felix Rauner

Die Studie vergleicht die dualen Ausbildungssysteme Deutschlands, Österreichs, der Schweiz und Dänemarks. Sie beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit den Steuerungs- und Unterstützungssystemen als „maßgeblich qualitätsbestimmenden Faktoren für die beruflichen Bildungssysteme". Sie konstatiert eine „Fragmentierung der Steuerungs- und Unterstützungsfunktion des deutschen Berufsbildungssystems" und plädiert für eine gänzlich bundesstaatliche Regelung der beruflichen Bildung über ein „Bundesamt für berufliche Bildung". Vorbild für diese Regelung ist die Schweiz.

Ein Problem, das aus der „fragmentierten Inputsteuerung" resultiere, sieht Rauner in einer geringen Koordination der Lernorte Betrieb und Schule in der dualen Ausbildung. Rauner selbst hebt allerdings positiv die Ausnahme Baden-Württemberg hervor.

Rauner fordert die Neuordnung der Steuerungsinstrumente des beruflichen Bildungssystems und die Einrichtung eines „Bundesamtes für Berufsbildung" und Nachordnung entsprechender Landesämter. Die darüber hinausgehenden Handlungsempfehlungen Rauners für das deutsche System der beruflichen Bildung lauten zusammengefasst:

- Förderung der Berufsbildungsforschung auf universitärer und außeruniversitärer Ebene und das Zusammenwirken von Berufsbildungspraxis, Berufsbildungspolitik und Berufsbildungsforschung,
- Etablierung von Innovationsprogrammen zur Anhebung der Ausbildungsqualität,
- Vermeidung von Störungen im Übergang von der Schule in die Berufsausbildung und dadurch Senkung des Ausbildungsalters deutscher Auszubildender,
- Balance zwischen Input- und Outputorientierung bei der Steuerung des Berufsbildungssystems,
- Entwicklung breitbandiger Kernberufe, die auf dem Konzept einer offenen, dynamischen Beruflichkeit basieren,
- Intensive Beteiligung von Berufsbildungsexperten in den europäischen Institutionen und Projekten,
- enge Abstimmung mit Österreich, Dänemark und der Schweiz zur Stärkung der dualen Berufsbildung im europäischen Raum als wichtigen Typus der Berufsbildung.

„TOSCA"

Die TOSCA-Studie wurde 2004 vom Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin veröffentlicht und vergleicht den Werdegang von Schülerinnen und Schülern des allgemein bildenden und des beruflichen Gymnasiums in Baden-Württemberg im Bundesvergleich. Gegenstand der Untersuchung sind die Leistungen der Schülerinnen und Schüler in Mathematik und Englisch am Ende der Sekundarstufe II.

Unter Bezugnahme auf grundsätzliche Ergebnisse der TOSCA-Studie kann hinsichtlich der beruflichen Gymnasien festgehalten werden:

– Berufliche Gymnasien stellen eine substantielle Erweiterung des Zugangs zur Hochschule dar.

– Die institutionelle Bildungsvielfalt in Form beruflicher Gymnasien führt zu mehr Offenheit im Bildungssystem – berufliche Gymnasien sind Schulen des sozialen Aufstiegs und der Integration par excellence.

– Schülerinnen und Schüler kommen aus eher gymnasialfernen Familien. Dies zeigt sich an niedrigeren Bildungsabschlüssen der Eltern, niedrigerer beruflicher Stellung und geringeren sozialökonomischen Indizes.

– Berufliche Gymnasien ziehen eher leistungsfähige Schülerinnen und Schüler aus der Realschule an, die aus günstigen Verhältnissen kommen.

– Die beruflichen Gymnasien schöpfen Begabungsreserven aus; das zeigen auch die erheblichen Überlappungsbereiche in den Leistungsverteilungen zwischen allgemein bildenden und beruflichen Gymnasien.

Die TOSCA-Studie bestätigt somit die gelungene quantitative Öffnung des Bildungssystems. Die im Bundesschnitt vergleichsweise hohe Abiturientenquote in Baden-Württemberg von über 30 % ist mit auf den Anteil der Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Gymnasien zurückzuführen. Denn in Baden-Württemberg erreicht etwa ein Drittel der Abiturienten die allgemeine Hochschulreife an einem beruflichen Gymnasium. Die beruflichen Gymnasien fördern junge Menschen in allgemein bildenden Fächern und in verschiedenen Richtungen im berufsbezogenen Bereich.

Schülerinnen und Schüler an beruflichen Gymnasien fühlen sich besser auf ein Studium vorbereitet. Dies ist sicherlich auch Folge der frühen Festlegung des Studienwunschs aufgrund des spezifischen Profils der beruflichen Gymnasien. So will – erwartungskonform – ein erheblicher Anteil der Absolventen des Technischen Gymnasiums ein ingenieur- bzw. ein naturwissenschaftliches Studium aufnehmen.

8. wie die Bedeutung und Leistungsfähigkeit der betrieblichen Berufsausbildung beurteilt wird,

„Die berufliche Ausbildung bildet [...] die Grundlage für persönliche Weiterentwicklung und für lebenslanges Lernen. Gleichzeitig sichert das duale System der Wirtschaft den Fachkräftebedarf der Zukunft und trägt damit entscheidend zur Wettbewerbsfähigkeit und zum Wohlstand Deutschlands bei.“ (Deutscher Bundestag, 2005)

Eine qualifizierte Ausbildung ist das Kernstück jeder modernen Bildungspolitik und eine wichtige Zukunftsvorsorge für unsere Gesellschaft. Sie entscheidet über die Berufs- und Lebenschancen und damit über die Chancen auf soziale Teilhabe in Wirtschaft und Gesellschaft.

Die Bedeutung der betrieblichen Berufsausbildung lässt sich auch an den aktuellen Beteiligungsquoten ablesen. So lag die Zahl der neu besetzten betrieblichen Ausbildungsplätze bundesweit im Jahr 2007 mit 566.019 nach wie vor deutlich über der Zahl der Studienanfänger (361.459) und der Schüler in vollqualifizierender schulischer Berufsausbildung (181.871).

Stärken des dualen Systems sind

– die Vermittlung beruflicher Handlungsfähigkeit,

– die Verankerung in der betrieblichen Praxis, vom Klein- bis zum Großunternehmen,

– die Ausrichtung an bundesweit einheitlichen Standards,

– die Integration in den Arbeitsmarkt,

– die Kombination von praktischem und theoretischem Lernen, die Jugendliche in ihrer Ausbildungssituation besonders motiviert und fördert.

Die Kooperation von Betrieb und Berufsschule gewährleistet eine breite berufliche Qualifizierung, die auch einzelbetriebliche Anforderungen berücksichtigt.

Gemeinsame Projekte zwischen Berufsschule und Wirtschaft fördern darüber hinaus interdisziplinäre Fähigkeiten.

Für die Wirtschaft ist das duale System das wichtigste Instrument zur Fachkräftesicherung. Nur mit gut ausgebildeten und kontinuierlich weiter lernenden Menschen können Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sowie Arbeitsplätze gesichert werden, neue Arbeitsplätze entstehen und kann dem drohenden Fachkräftemangel entgegengewirkt werden.

Durch die betriebliche Berufsausbildung kann eine vollständige Berufsfähigkeit erzielt werden. Das Erreichen der Berufsfähigkeit gilt als entscheidende Voraussetzung für eine relativ kontinuierliche Erwerbsbiografie. Berufsfähigkeit ist die Kompetenz und Fähigkeit einer Fachkraft, den entsprechenden Beruf ohne zusätzliche berufliche Einarbeitungszeit auszuüben. Entsprechende Lernprozesse können in der Praxis erfolgen.

Trotz des Anstiegs der Qualifikationsanforderungen im Beschäftigungssystem ist der Anteil der beruflich Qualifizierten an allen Beschäftigten auf Facharbeiter- und Meisterniveau weitgehend konstant geblieben. Zurückgegangen ist lediglich der Anteil der Un- und Angelernten. Dies wird sich laut dem oben genannten Gutachten der Prognos AG auch in den nächsten Jahren in Baden-Württemberg nicht maßgeblich ändern.

Bedeutung und Leistungsfähigkeit spiegeln sich auch in der Verwertbarkeit der Abschlüsse: Mehr als die Hälfte aller Auszubildenden arbeitet auch drei Jahre nach Abschluss noch in ihrem Ausbildungsberuf, ein weiteres Drittel in einem anderen anerkannten Beruf.

Die Leistungsfähigkeit der betrieblichen Berufsausbildung wird auch im Ausland allgemein sehr positiv beurteilt. Das duale Ausbildungssystem wird als Hauptgrund dafür angesehen, dass in Deutschland im europaweiten Vergleich die Jugendarbeitslosigkeit sehr gering ist (EU-Durchschnitt: knapp 20 %). Absolventen finden anschließend weit besser eine Beschäftigung als in den Ländern, bei denen rein schulische Ausbildungsformen dominieren. Nach einer Analyse des Instituts der Deutschen Wirtschaft drückt das System der dualen Berufsausbildung die Jugendarbeitslosigkeit im Schnitt um fünf Prozentpunkte.

Nach Ansicht des Bundesinstituts für Berufsbildung liegt der Erfolg Deutschlands im wirtschaftlichen Wettbewerb trotz aller Mahnungen der OECD zum Akademikermangel mit Sicherheit auch daran, dass das System der beruflichen Ausbildung insgesamt gut dazu geeignet ist, den vorhandenen Qualifikationsbedarf auf den verschiedenen Ebenen zu befriedigen. Nur wenn es gelänge, die berufliche Bildung als zweiten „Königsweg“ neben der akademischen Bildung zu erhalten und auszubauen, könne es gelingen, dem Qualifikationsbedarf am Standort Deutschland auch künftig zu entsprechen. Voraussetzung sei eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung des Systems.

Dass das duale System reformfähig ist und sich den rasch verändernden Anforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft anpassen kann, hat es nach Ansicht des Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammertages in der Vergangenheit vielfältig bewiesen. Die Bereitschaft der Betriebe, im Rahmen des Ausbildungsbündnisses jährlich über 7.800 neue Ausbildungsplätze und 3.800 neue Ausbildungsbetriebe einzuwerben, zeuge von dem hohen Stellenwert, den die duale Ausbildung für die Wirtschaft habe.

Das duale System befindet sich also nicht in der Krise. Es besteht kein Grund, von ihm abzurücken. Im Gegenteil, es hat seine Leistungsfähigkeit in den vergangenen Jahren eindrucksvoll unter Beweis gestellt. Es sollte unter Berücksichtigung europäischer Herausforderungen ausgebaut und allen Jugendlichen, die es wünschen, zugänglich gemacht werden.

Weitere detaillierte Ausführungen zum dualen System finden sich bei Ziff. V.

Der Agrarbereich sichert sich durch sein hohes Engagement in der betrieblichen Berufsausbildung – rund 4.500 Ausbildungsverhältnisse landesweit – qualifizierte Fachkräfte für die zukünftige Bewirtschaftung seiner Unternehmen. Da bei der betrieblichen Ausbildung im Agrarbereich in der Regel ein Ausbilder (Betriebsleiter) einen Auszubildenden ausbildet, muss der Betriebsleiter einen hohen zeitlichen Aufwand für die Ausbildung aufbringen. Die Auszubildenden profitieren

dabei durch ein hohes Maß an fachkundiger Ausbildung, werden frühzeitig an betrieblich bedeutende produktionstechnische Abläufe herangeführt und lernen somit eigenverantwortlich berufliches Handeln. Mit der Voraussetzung der Meisterprüfung als fachliche Eignung für Ausbildende und Ausbilderinnen und Ausbilder ist ein hoher Standard seitens der betrieblichen Ausbildung im Agrarsektor gesetzt. Viele Auszubildende im Agrarbereich leben in den Familien der Ausbildungsbetriebe mit und erweitern dadurch zusätzlich ihre sozialen Kompetenzen.

Die berufliche Ausbildung im Ausbildungsberuf Vermessungstechniker/in wird von den Landratsämtern, Stadtkreisen, den öffentlich bestellten Vermessungsingenieuren und den Vermessungsbüros durchgeführt. Mit diesem qualifizierten Abschluss kommen die Absolventen aufgrund der umfassenden Ausbildung in der Regel alle mit einer Beschäftigung in den verschiedensten Bereichen des öffentlichen Dienstes, bei Ingenieurbüros und Baufirmen unter. Ein Teil der Ausbildungsplätze bei den Landratsämtern wird im Rahmen der Verwaltungsstrukturreform vom Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung finanziert. Allerdings wird dieses Angebot von den Landratsämtern kaum in Anspruch genommen.

9. wodurch die Weiterbildung im Sinne des lebenslangen Lernens als vierte Säule des Bildungssystems neben Schule, Berufsausbildung und Hochschule gestärkt werden kann,

Vorbemerkung:

Säulen dienen prinzipiell als Metapher für verschiedene Bildungssysteme bzw. abschnitte. Aus diesem Grund wird in der neueren wissenschaftlichen Diskussion zunehmend davon abgegangen, die bisherige Begrifflichkeit des 4-Säulen-Modells in Bezug auf die Anforderungen an das Lebenslange Lernen im Sprachgebrauch zu verwenden. Bildungsabschnitte und Bildungsinstitutionen sollen dieser Auffassung nach nicht mehr isoliert voneinander ihre Bildungsdienstleistungen vollbringen, sondern die Bündelung von Bildungsaktivitäten vorantreiben und eine einheitliche Bildungslandschaft schaffen, die über das Leben der Menschen hinweg Bildung zugänglich macht. Ein übergreifendes, alle organisatorisch bedingten oder historisch gewachsenen Zuständigkeiten überwindendes, einheitliches Bildungsmanagement z. B. in Fragen des Übergangsmanagements ist dafür notwendig.

Diese „Verschmelzung“, die Entstehung kohärenter Bildungslandschaften, ist gerade das Ziel vieler Bildungsprojekte (z. B. „Lernen vor Ort“ und „Bildungsregionen“). Dabei soll nicht zwingend etwas Neues entwickelt, sondern Vorhandenes gebündelt, vernetzt werden.

Unabhängig von dieser Entwicklung hin zu einer Überwindung einzelner voneinander abgekoppelter Bildungsabschnitte gewinnt die Forderung der Stärkung der Weiterbildung in der bisherigen Begrifflichkeit als vierte Säule des Bildungssystems aufgrund verschiedener Entwicklungen zunehmend an Gewicht.

Vor dem Hintergrund der Entwicklung hin zur Wissensgesellschaft, der in der Arbeitswelt damit einhergehenden sich erhöhenden und verändernden Qualifikationsanforderungen sowie dem demografischen Wandel kommt der Weiterbildung bereits derzeit eine große Bedeutung zu. Diese Bedeutung wird sich zukünftig noch erhöhen.

Laut der vom Wirtschaftsministerium in Auftrag gegebenen Studie der Prognos AG mit dem Titel „Qualifikationsbedarf 2015 und 2030 in Baden-Württemberg“ wird mittel- und langfristig auf Baden-Württemberg ein wachsender Fachkräftemangel zukommen. Näheres wird unter Ziff. I 12. angeführt.

Die Studie zeigt, dass der Bildung, insbesondere der beruflichen Bildung und einer permanenten beruflichen Weiterqualifizierung eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels zukommet.

Um der Bedeutung der beruflichen Weiterbildung als wesentlichem Teil der vierten Säule des Bildungswesens gerecht zu werden, ist es erforderlich, die berufliche Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten insgesamt sowie insbesondere auch der eher weiterbildungsfernen Zielgruppen weiter zu erhöhen.

Aus Sicht des Baden-Württembergischen Handwerkstags kann die Akzeptanz und Etablierung beruflicher Weiterbildung beispielsweise auch durch eine Verknüp-

fung von Aus- und Weiterbildung, z. B. in Form von Zusatzqualifikationen sowie durch eine weitere Vernetzung der Weiterbildungsanbieter gestärkt werden.

Ferner ist es erforderlich, dass Bildungsverläufe außerhalb des tradierten allgemeinbildenden Bildungssystems nicht in Sackgassen enden. Hier kommt der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und Hochschulbildung eine große Bedeutung zu. Dabei kommt der weiteren Erleichterung des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte eine wichtige Rolle zu. Das Wirtschaftsministerium hat sich für eine Erleichterung bereits frühzeitig eingesetzt.

Die Kultusministerkonferenz hat mit Beschluss vom 6. März 2009 die Hochschulzugangsmöglichkeiten für Berufstätige deutlich erweitert. Nach Ansicht des Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammertags wird jedoch dabei z. B. die Frage schwierig bleiben, welche Vorleistungen bei diesem Übergang anerkannt werden.

Aus Sicht des Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammertags ist es außerdem sehr wichtig, dass der Stellenwert der beruflichen (und betrieblichen) Aus- und Weiterbildung international weiter verbessert wird. Erforderlich ist, dass die deutschen beruflichen Abschlüsse im Rahmen des sogenannten Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) und eines darauf abgestimmten Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) die ihnen zustehende Akzeptanz finden.

Der EQR und der DQR sollen insbesondere dazu beitragen, die Transparenz von Qualifikationen zu verbessern und die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungssystemen und innerhalb des jeweiligen nationalen Bildungssystems zu erhöhen.

Aus Sicht der Träger der allgemeinen Weiterbildung, insbesondere der Volkshochschulen und der in der Kirchlichen Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KILAG) zusammengefassten Träger der kirchlichen Erwachsenenbildung, tragen das Land und die Kommunen durch ihre Mitfinanzierung zu einer Stärkung der Weiterbildung bei. Nur so kann deren Auffassung nach die Weiterbildung ihre Funktion erfüllen, ein flächendeckendes, qualitativ hochwertiges Bildungsangebot für alle Schichten der Bevölkerung bereitzustellen. Da der gewerbliche Weiterbildungsmarkt nur die Bildungsbedürfnisse erfüllt, die mit finanziellem Gewinn bedient werden können, muss die öffentlich geförderte Weiterbildung die Bildungsbedarfe und -bedürfnisse aufgreifen, die für eine zuträgliche gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung des Gemeinwesens sowie die entsprechende persönliche Entwicklung der Bürger, insbesondere aus sozial schwächeren Schichten, notwendig sind.

Die wissenschaftliche Weiterbildung hat angesichts der Dynamik des wissenschaftlichen Fortschritts unter dem Gesichtspunkt „Lebenslanges Lernen“ zunehmend an Bedeutung gewonnen. Um den sich wandelnden Anforderungen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit Rechnung zu tragen, aber auch, um einen Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess nach z. B. der Familienphase zu ermöglichen, wäre es deshalb wünschenswert, dass die Hochschulen ihre Angebote in der Weiterbildung ausweiten.

Um den Stellenwert der wissenschaftlichen Weiterbildung zu betonen und diese im Kanon der Aufgaben der Hochschulen adäquat zu positionieren, wurde mit der dritten Stufe der Hochschulreform seit 1. Januar 2000 die wissenschaftliche Weiterbildung den Hochschulen als Kernaufgabe neben Forschung und Lehre zugewiesen.

Weiterbildung im Agrarbereich muss aus Sicht des Ministeriums für Ländlichen Raum betriebliche, familiäre und individuelle Bedingungen der Interessenten berücksichtigen. Dem kommen z. B. die Bildungsprogramme der Arbeitsgemeinschaft Ländliche Erwachsenenbildung Baden-Württemberg e. V. (ALEB) durch gezielte Angebote für die Menschen im ländlichen Raum nach. Die dem Ministerium für Ernährung und Ländlichen Raum nachgeordneten Behörden und Landesanstalten bieten fachliche Weiterbildungsprogramme an und verbinden deren Inhalte zunehmend mit EDV-unterstützten Beratungsinformationen.

Die Führungsakademie des Landes hat in Zusammenarbeit mit verschiedenen Ressorts Ende 2009 im Rahmen einer Wertanalyse des 18. Führungslehrganges Vorschläge zur Verdeutlichung der Bedeutung der Weiterbildung vorgelegt. Diese Vorschläge werden derzeit geprüft und können in die laufende Arbeit der Enquetekommission eingebracht werden.

10. welche Rolle die Finanzierung der Weiterbildung durch das Land spielt,

Zu den gesetzlichen Regelungen im Bereich der Weiterbildungsförderung siehe auch Ziff. II 15.

Die Rolle, die die Finanzierung der Weiterbildung durch das Land einnimmt, ist durch das der Förderung zugrunde liegende Gesetz zur Förderung der Weiterbildung und des Bibliothekswesens (Weiterbildungsförderungsgesetz – WBilFöG) geregelt. Darin heißt es: „(1) [...] Die Förderung und Entwicklung eines breitgefächerten und flächendeckenden Bildungsangebotes in der Weiterbildung ist eine öffentliche Aufgabe. (2) Die Weiterbildung hat die Aufgabe, dem Einzelnen zu helfen, im außerschulischen Bereich seine Fähigkeiten und Kenntnisse zu vertiefen, zu erweitern oder zu erneuern. [...] Die Weiterbildung soll den Einzelnen zu einem verantwortlichen Handeln im persönlichen, beruflichen und öffentlichen Bereich befähigen und damit der freien Gesellschaft im demokratischen und sozialen Rechtsstaat dienen. [...]“

Demnach hat die Finanzierung der Weiterbildung mehrere Aufgaben zu erfüllen bzw. sind mit der Ausgabe von Steuergeldern bestimmte Erwartungen verbunden:

– „Förderung eines breitgefächerten Angebots“ heißt, dass die Themenvielfalt der Weiterbildung nicht durch Marktmechanismen gefährdet werden darf,

– zusätzlich soll ein flächendeckendes Weiterbildungsangebot gewährleistet werden,

– angesprochen ist jeder bzw. jede Einzelne, d. h. soziale Ausgrenzung soll möglichst verhindert werden. Jede Bürgerin bzw. jeder Bürger soll am Weiterbildungsangebot teilhaben können,

– Weiterbildung soll sowohl dem einzelnen Menschen dienen als auch der Gesellschaft, indem jede/r Einzelne durch verantwortungsvolles Handeln die freiheitliche Gesellschaftsordnung und den demokratischen, sozialen Rechtsstaat fördert. Dazu muss ihm die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglicht und letztlich die Möglichkeiten gegeben werden, innerhalb dieses politischen Systems ein selbstbestimmtes Leben führen zu können.

Die Mitfinanzierung der allgemeinen Weiterbildung durch das Land ist ein wesentlicher Faktor um die Flächendeckung zu erhalten. In den letzten zehn Jahren mussten die Volkshochschulen laut eigenen Angaben wegen zurückgehender Landeszuschüsse mehrfach die Teilnahmeentgelte anheben. Seit dem Haushaltsjahr 2009 wurden die Weiterbildungsmittel jedoch entlang der Gehaltserhöhungen im öffentlichen Dienst erhöht.

11. welche Formen der Weiterbildung (formales, non-formales und informelles Lernen) aktuell und künftig eine Rolle spielen werden,

Formales Lernen: Lernen, das üblicherweise in einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung stattfindet, (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) strukturiert ist und zur Zertifizierung führt. Formales Lernen ist aus der Sicht des Lernenden zielgerichtet.

Nicht oder non-formales Lernen: Lernen, das nicht in Bildungs- oder Berufsbildungseinrichtung stattfindet und üblicherweise nicht zur Zertifizierung führt. Gleichwohl ist es systematisch (in Bezug auf Lernziele, Lerndauer und Lernmittel). Aus Sicht der Lernenden ist es zielgerichtet.

Informelles Lernen: Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Es ist (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) nicht strukturiert und führt üblicherweise nicht zur Zertifizierung. Informelles Lernen kann zielgerichtet sein, ist jedoch in den meisten Fällen beiläufig.

Statistisch weisen die Lernprozesse (siehe Ziff. II 12.), die nicht institutionalisiert stattfinden, die größten Wachstumsraten auf. D. h. das nicht formale und das informelle Lernen nehmen innerhalb der Weiterbildung an Bedeutung zu und werden aller Voraussicht nach in ihrer Bedeutung weiter wachsen. Die von den Menschen gewünschte und zum Teil auch notwendige Flexibilität steht in immer

größer werdendem Widerspruch zu starren Konzepten mit Präsenz, fixen Terminen und einer festen Anzahl von Unterrichtseinheiten.

Ein zweiter Grund ist sicher in der zunehmenden Bedeutung von Web 2.0-Technologien zu suchen, die Lernen als selbstständige, eigenverantwortliche Aktion, Lernen als Kommunikationsprozess mit anderen immer leichter für alle möglich macht und damit eine jahrelange Grundforderung aller Pädagogen flächendeckend erfüllt. Die reine Informationsvermittlung, die charakteristische Einbahnstraße „Information (Webseite), Dozent, Lehrer – Interessent, Lerner“ von Web 1.0, die in großen Teilen auch in konventionellen Weiterbildungsszenarien umgesetzt ist, weicht immer häufiger mehrkanaligen Vermittlungsformen. Die Nutzer wie die Lernenden geben sich immer weniger mit vorgegebenen Lerninhalten zufrieden, sondern erarbeiten immer häufiger Inhalte selbst in Kooperation und Kommunikation mit weltweit verstreuten Gleichgesinnten („user generated content“) in „Social Networks“. In der betrieblichen Weiterbildung werden die Potenziale von Web 2.0-Technologien verstärkt erkannt und deshalb zum Einsatz gebracht. Im MMB-Trendmonitor I/2009 rangieren „Lerner Communities“ und „Social Networks“ bereits auf dem 3. Platz bezüglich ihrer Bedeutung als Lerntechnologie (Quelle: MMB Institut für Medien- und Kompetenzforschung, Folkwangstr. 1, 45128 Essen).

Wie in Ziff. I 10. kurz dargelegt, muss die Forderung nach lebenslangem Lernen (LLL) diesen Veränderungsprozess, weg von formalen, institutionalisierten Bildungsprozessen hin zu non-formalen und informellen, notwendigerweise unterstützen, da sich nur innerhalb eines Mix dieser Formen, mit einem erheblichen und zunehmenden Anteil an nicht institutionalisierten Lernformen, der Forderung nach LLL überhaupt nachgekommen werden kann. Es liegt nun an den Weiterbildungsinstitutionen auf diesen strukturellen Wandel zu reagieren, neue Geschäftsmodelle zu entwickeln, neue Konzeptionen und neue Lernsettings anzubieten, um an diesem wachsenden Weiterbildungsgeschehen zu partizipieren, insbesondere aber den non-formal bzw. informell Lernenden in seinem positiven Tun zu unterstützen und nicht als verlorenen Kunden oder gar als Konkurrenz zu betrachten. Die Möglichkeiten hierfür sind vielfältig (z. B. Medien zur Verfügung stellen, Betreuungsleistungen anbieten, Kommunikationsmöglichkeiten zur Verfügung stellen, Lernpartnerschaften zu initiieren usw.).

Informelles Lernen als die natürlichste Art des Lernens überhaupt sollte schon aus diesem Grund eine größere Förderung und Unterstützung durch die Öffentlichkeit und Institutionen erhalten, denn sie ist allen Menschen sofort zugänglich, weil permanent, bewusst oder unbewusst, praktiziert. Hier liegt auch ein bedeutender Schlüssel zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung.

Obwohl nach übereinstimmenden Expertenschätzungen etwa 70 % aller Lernprozesse Erwachsener außerhalb von Bildungsinstitutionen stattfinden, hat das informelle Lernen in Deutschland lange Zeit nicht die gesellschaftliche und wissenschaftliche Aufmerksamkeit erhalten wie in vielen anderen Ländern. Während die Entwicklung hin zur Industriegesellschaft durch die Formalisierung von Bildung gekennzeichnet ist, nimmt in der sog. Postmoderne die Informalisierung sowohl von Lebensbezügen als auch von Bildungsprozessen zu. Formen informeller Bildung finden an vielen Orten und in vielen Ausprägungen statt.

Künftig werden nicht mehr allein formale Abschlüsse zu bestimmten Berechtigungen führen, sondern die Nachweise über bestimmte Lernergebnisse, also Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen. Den Referenzrahmen dafür bildet der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) und daraus abgeleitet der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR). Durch die Orientierung an Lernergebnissen steigt die Bedeutung der non-formal und informell erworbenen Kompetenzen erheblich, zumal durch diese auch der Übergang zu formalen Qualifikationen erleichtert werden soll. In Deutschland ist das informelle Lernen und damit auch die Anerkennung und Zertifizierung informeller Lernleistungen erst in den letzten Jahren ins Blickfeld gerückt.

Zwar lernen Menschen im alltäglichen Lebensvollzug ständig und in unterschiedlichen informellen Formen, dennoch benötigen auch Erwachsene angesichts komplexer, unübersichtlicher und sich dabei rasch verändernder Arbeits- und Lebenssituationen mehr denn je institutionalisierte Lernhilfen, Lernberatungen und soziale Lerngelegenheiten, d. h. die gesamte Vielfalt formaler und non-formaler Weiterbildungsangebote.

Formales, non-formales und informelles Lernen müssen künftig stärker miteinander verbunden werden, und zwar auch in diesem Sinne, dass formale und non-formale Lernprozesse zur Förderung und Weiterentwicklung des informellen Lernens führen. Ohne informelles Lernen, und zwar sowohl in seinen zielfreien als auch in seinen gezielten Formen, ist kontinuierliches lebenslanges, lebensbegleitendes Lernen nicht realisierbar, da formales und non-formales Lernen nicht alle Lernprozesse, Lernmöglichkeiten, Lernnotwendigkeiten und Lernorte umfassen können.

Aus Sicht der allgemeinen Weiterbildungsträger insgesamt werden künftig non-formale und informelle Lernformen deutlich größeres Gewicht erhalten. Darauf deutet u. a. die rasch zunehmende Verbreitung des Internets hin. Kirchliche Erwachsenenbildung bedient sich schon bisher sehr stark non-formaler Lernformen. Daher ist besondere Aufmerksamkeit darauf zu legen, wie non-formale und informelle Lernformen in den aktuellen Diskussionen und Erprobungen von EQR und DQR adäquat berücksichtigt werden können. Eine erste Stellungnahme auf Bundesebene in Bezug auf die Berücksichtigung der Weiterbildung und deren besonderer Lernformen wurde von verschiedenen Trägern im Dezember 2009 verabschiedet und in den nationalen DQR-Prozess auf KMK-Ebene eingebracht.

Im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung hat das Wissenschaftsministerium zur Unterstützung der Hochschulen bei der Entwicklung nutzerorientierter Weiterbildungsstudiengänge beispielsweise das Programm „Master Online“ ausgeschrieben. Es fördert Aufbaustudiengänge in besonders gefragten Fachrichtungen, die es Berufstätigen mit einem ersten Hochschulabschluss und beruflicher Praxis ermöglichen, ihre Ausbildung berufsbegleitend durch ergänzende fachwissenschaftliche Inhalte möglichst praxisnah zu erweitern. Durch die multimedial aufbereitete, online-gestützte Ausrichtung der geförderten Studiengänge ist es möglich, das Studium weitgehend zeit- und ortsunabhängig zu absolvieren und somit hohe Ausfallkosten für den Arbeitgeber bzw. unbezahlte Freistellungen zu vermeiden. Insgesamt standen für das Programm „Master Online“ Mittel aus der Zukunftsoffensive III in Höhe von rund 12,8 Mio. € bereit. In einer ersten Tranche ist die Entwicklung von fünf Studiengängen mit einem Gesamtvolumen von rund 3,9 Mio. € zur Förderung empfohlen worden. Für die Förderung von Projekten in einer weiteren Tranche, die im Jahr 2009 begonnen haben, sind Mittel im Volumen von 6,5 Mio. € empfohlen worden.

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung behält laut Stellungnahme der Landesvereinigung der Baden-Württembergischen Arbeitgeberverbände die „klassische“, seminarförmige und in der Regel extern durchgeführte Weiterbildungsmaßnahme ihre Bedeutung, jedoch muss zunehmend das Thema „Lernen und Weiterbildung im Prozess der Arbeit“ in den Mittelpunkt gerückt werden.

Nach einer Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW-Weiterbildungserhebung 2008), in der dieses Unternehmen in Deutschland zu ihren betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten befragt wurde, bieten 76 % der Unternehmen ihren Beschäftigten formale Weiterbildung an; gleichzeitig betreiben aber 79 % der Unternehmen auch informelle Weiterbildung.

Für den Einzelnen bedeutet dies, dass in seinem Erwerbsleben verstärkt eine permanente berufliche Weiterbildung unabdingbar sein wird, um den sich erhöhenden und wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt gewachsen zu sein. Dabei kommt der Teilnahme an Maßnahmen der formalisierten bzw. kursbezogenen Weiterbildung (Definition des Berichtssystem Weiterbildung) sowie auch der informellen beruflichen Weiterbildung bereits heute und sicherlich auch zukünftig eine wichtige Bedeutung zu.

12. welche Herausforderungen und damit verbundene notwendige Maßnahmen auch im europäischen Kontext auf die Weiterbildung zukommen werden in Bezug auf Demografie, Integration und Veränderung der Arbeitswelt,

Verschiedene Herausforderungen werden die Weiterbildung der nächsten Jahre vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in Baden-Württemberg begleiten:

– Die Einwohnerzahl des Landes wird nach der Bevölkerungsvorausrechnung des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg aus dem Jahr 2009 zu-

nächst von heute knapp 10,8 Millionen im Jahre 2030 mit knapp 10,4 Millionen den Stand von 1996 erreichen und um 2060 mit rund 9,1 Millionen Menschen etwa 15 % geringer sein als heute.

– In den vergangen knapp sechs Jahrzehnten stieg das mittlere Alter der baden-württembergischen Bevölkerung um rund 8 Jahre auf etwas über 42 Jahre. Auch dieser Trend wird sich fortsetzen und im Jahre 2060 wird der Altersdurchschnitt bei voraussichtlich 49,5 Jahren liegen.

– In der Bevölkerung sind seit 2002 mehr über 65-Jährige vertreten als unter 15-Jährige; seit 2003 mehr 40- bis 65-Jährige als 15- bis 40-Jährige. Dieser Trend wird sich weiter fortsetzen.

– Das Verhältnis der Menschen im nicht-erwerbsfähigen Alter zu den Personen im erwerbsfähigen Alter (20 bis 59 Jahre) wird sich zunehmend zu Lasten der Erwerbspersonen verschieben. Im Jahr 2030 wird die Gruppe der Nichterwerbspersonen um 5 % höher als die der Erwerbsbevölkerung sein, bis zum Jahre 2060 werden aus heutiger Sicht die Zahl der Menschen im nichterwerbsfähigen Alter diejenige der Erwerbspersonen um etwa 17 % übersteigen.

Die Weiterbildungseinrichtungen sehen diese Trends und stellen sich diesen Herausforderungen in Baden-Württemberg, beispielsweise durch vermehrte Angebote für Ältere. Hier gilt es, gerade aufgrund der zukünftigen Altersentwicklung, vermehrt Analysen zu erstellen und darauf aufbauend entsprechende Weiterbildungsprogramme für die Bürger und Bürgerinnen Baden-Württembergs zu entwickeln. Der prognostizierte langfristige Bedarf an Qualifikationen, beispielsweise durch CEDEFOP „Skills Needs 2020“, erfordert entsprechende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg. Danach lässt die mittelfristige Prognose von CEDEFOP zum Qualifikationsangebot in Europa bis 2020 erkennen, dass der Anteil der erwachsenen Arbeitnehmer mit hohen und mittleren Qualifikationen weiterhin erheblich steigen wird. Die Zahl der Personen mit geringer Qualifikation wird nach dieser Prognose dagegen in den meisten europäischen Ländern abnehmen. Diese allgemeinen Tendenzen entsprechen dem Ziel von Lissabon, Europa zur weltweit wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wissensgesellschaft zu machen. Sie werden das kommende Jahrzehnt entscheidend prägen, auch wenn gewisse Unterschiede zwischen den Staaten Europas zu beobachten sind. Die Zuwachsraten sind bei den Frauen allgemein höher als bei den Männern, d. h. Frauen werden künftig generell ein höheres (formales) Qualifikationsniveau haben als Männer. Die europäische Benchmark für 2010, nach der die Mitgliedstaaten sicherstellen sollen, dass wenigstens 80 % der 25- bis 64-Jährigen in der EU zumindest die Sekundarstufe II abgeschlossen haben, wird möglicherweise erst 2020 erreicht: Dieser Prozentsatz wird der Prognose zufolge bei fast 82 % liegen.

Bei den verschiedenen Altersgruppen zeichnen sich recht unterschiedliche Entwicklungen ab: Bei den 25- bis 29-Jährigen ist der Anstieg der Zahl an Personen mit hoher Qualifikation sehr viel ausgeprägter, das trifft vor allem auf die Frauen zu. Der größte Zuwachs von Hochqualifizierten wird bei der Gruppe der 30- bis 39-Jährigen erwartet. Während die Zahl der Personen mit mittlerer Qualifikation als höchstem Abschluss in allen Gruppen bis zum Alter von 39 Jahren sinken dürfte, wird bei den über 40-Jährigen ein Anstieg erwartet.

Ein lebenszyklusorientierter Ansatz in der Beschäftigungspolitik und die Förderung des aktiven Alterns tragen dazu bei, ältere Menschen in der Beschäftigung zu halten. Die höchsten Steigerungsraten bei den Erwerbsquoten sind unter anderem bei den 50- bis 64-Jährigen zu verzeichnen. Dies spiegelt die allgemeine Tendenz zu einem längeren Arbeitsleben wider, ist möglicherweise aber auch Ausdruck der Sorge um die Rente und der Notwendigkeit, länger zu arbeiten.

Es gilt sicherzustellen, dass die kontinuierlichen Verbesserungen des Qualifikationsniveaus nicht beeinträchtigt werden und sich in der Erstausbildung, Weiterbildung und Erwachsenenbildung fortsetzen. Der Umschulung und Qualifizierung von Erwachsenen wird aufgrund der Überalterung der Bevölkerung in Zukunft noch mehr Bedeutung zukommen. Hierzu gilt es entsprechende Strategien zu entwickeln und diese umzusetzen. Dies bedeutet, die vorhandenen Weiterbildungsstrukturen im regionalen wie auch europäischen Rahmen zu festigen und weiterzuentwickeln.

Prognos geht in der in Ziff. I 9. genannten Studie „Qualifikationsbedarf 2015 und 2030 in Baden-Württemberg“ aufgrund der vorgenommenen Betrachtung der prognostizierten Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage und des Arbeitskräfteangebots von einer Arbeitskräftelücke in Baden-Württemberg von rund 500.000 Erwerbstätigen bis 2030 aus. Im Einzelnen fehlen laut Prognos 2015 280.000 Erwerbstätige, davon 100.000 Hochschulabsolventen (2030: 210.000). Die Lücke im Bereich der beruflichen Bildungsabschlüsse liegt mit 120.000 Personen im Jahr 2015 (2030: 230.000) noch darüber. Es ist zudem von 70.000 Personen ohne berufliche Bildung (Personen, die in der Regel nach der Schule keine zusätzliche berufliche Qualifikation erlangt bzw. abgeschlossen haben) bis 2015 (2030: 60.000) auszugehen.

In diese Betrachtung gehen die voraussichtliche demografische Entwicklung, aber auch verschiedene Trends in der Arbeitswelt ein. Hierzu gehören beispielsweise das Themenfeld der Weiterentwicklung der Produktionstechniken, die Themen der Organisationsstruktur und Unternehmensführung, der Produktionsplanung und Logistik, der Informationsdienstleistungen usw. ein.

Dabei wird sich laut Studie bei der Tätigkeitsstruktur in Baden-Württemberg beispielsweise eine anteilige Reduzierung der produktionsnahen Tätigkeiten von über 25 % im Jahr 2000 auf 19 % im Jahr 2030 ergeben. Ebenfalls abnehmen werden die primären Dienstleistungstätigkeiten. Gleichzeitig nehmen die verwaltenden und organisatorischen Tätigkeiten sowie die wissensbasierten Tätigkeiten zu. Die wissensbasierten Tätigkeiten erhöhen sich von knapp über 18 % auf rund 25 %. Dieser Strukturwandel hin zur Wissensgesellschaft zeigt sich auch bei den Qualifikationsanforderungen.

Insgesamt ist bis 2030 eine stärkere Nachfrage nach höher qualifizierten Tätigkeiten zu erwarten.

Die wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen der Zukunft müssen in den Unternehmen verstärkt von einer alternden Erwerbsbevölkerung bewältigt werden. Es gilt vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels die Begabungsreserven auszuschöpfen. Die berufliche Weiterbildungsbeteiligung ist je nach Zielgruppe unterschiedlich und insgesamt zu gering. Sie muss in Anbetracht der Herausforderungen gesteigert werden. Es gilt die eher weiterbildungsfernen Zielgruppen – ohne Vernachlässigung der anderen Zielgruppen – verstärkt für die berufliche Weiterbildung zu gewinnen. Hierzu gehören insbesondere die an- und ungelernten sowie die älteren Beschäftigten. Es bedarf daher einer verstärkten Motivation zur beruflichen Weiterbildung. Gerade bei weiterbildungsfernen Zielgruppen ist ein entsprechender Anstoß durch die Vorgesetzten in den Unternehmen oftmals erforderlich. Ein Einbezug dieser Personengruppen in die Personalentwicklung ist daher sehr wichtig. Hier besteht oftmals noch Nachholbedarf.

Auch aus Sicht des Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammertags stehen die Unternehmen u. a. vor der Herausforderung, dass die Personalentwicklung der Unternehmen das vorhandene Potenzial der Beschäftigten nutzen und weiterentwickeln muss. Die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Unternehmen und damit ihre eigene Initiative sollte weiterentwickelt und gefördert werden, beispielsweise durch finanzielle Anreize.

Ferner ist die weitere Sensibilisierung der Unternehmen und deren Beschäftigten für die Notwendigkeit der zukünftigen beruflichen Weiterbildung erforderlich. Außerdem bedarf es auch einer entsprechenden Weiterentwicklung des Marktes der beruflichen Weiterbildung von den Bildungskonzepten her. Eine wichtige Rolle für ein bedarfsgerechtes Angebot kommt der notwendigen weiteren Entwicklung der Bildungsträger zum Bildungsdienstleister zu. Dies bedeutet, sich bedarfsgerecht und kundenorientiert zu verhalten. Die Zukunftsfähigkeit beruflicher Weiterbildungsträger hängt entscheidend von einem kundenorientierten, praxisnahen und zielgruppenadäquaten beruflichen Weiterbildungsangebot ab. Wichtig ist dabei auch die sinnvolle Berücksichtigung und Anwendung der methodischen und didaktischen Gesichtspunkte. Hierzu gehören auch der entsprechende Einsatz neuer Lerntechnologien, des Blended-Learning und des E-Learning sowie die Berücksichtigung der Möglichkeiten der arbeitsplatznahen beruflichen Weiterbildung bzw. der Weiterbildung am Arbeitsplatz, allerdings ohne dass die überbetriebliche Weiterbildung ihre Bedeutung verliert.

Aus Sicht der Volkshochschulen steht die Weiterbildung aufgrund der älter werdenden Bevölkerung vor der Herausforderung, inhaltlich und in der Zeitstruktur

passende Bildungsangebote wohnortnah zur Verfügung zu stellen. Einerseits muss die Weiterbildung durch Qualifizierungsangebote älteren Menschen eine längere Erwerbsphase ermöglichen. Andererseits muss sie den Menschen, die in der Nacherwerbsphase neue Ziele und Aktivitätsfelder anstreben, dazu passende Bildungsangebote zur Verfügung stellen. Die Weiterbildung älterer Menschen trägt wesentlich zu einem aktiven, befriedigenden und selbstbestimmten Leben im Alter bei. Darüber hinaus ermöglicht die Weiterbildung in vielfältiger Form den Dialog der Generationen.

Aufgrund der demografischen Entwicklung in den nächsten Jahrzehnten wird die Aus- und Weiterbildung von Zugewanderten zunehmend an Bedeutung gewinnen. Trotz der aktuellen Bemühungen und bereits eingetretenen Veränderungen bei der Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse wird es weiterhin eine große Anzahl an Zugewanderten geben, deren Qualifikationen nicht oder nur teilweise anerkannt werden. Dieser Personenkreis muss gezielt angesprochen und beraten werden. Die Weiterbildungsangebote für die Zugewanderten sollten sich nicht nur im beruflichen Bereich bewegen, sondern aus Sicht der Träger der allgemeinen Weiterbildung ebenso in der Allgemeinbildung und der sprachlichen Bildung.

Der Bologna-Prozess mit dem System der gestuften Studiengänge trägt nach Auskunft des Wissenschaftsministeriums der Notwendigkeit des „Lebenslangen Lernens“ gerade auch unter den Aspekten Demografie, Integration und Veränderung der Arbeitswelt in besonderem Maße Rechnung. Die gestufte Studienstruktur und das Erfordernis der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen legen neue Grundlagen für die Verknüpfung von Erstausbildung und wissenschaftlicher Weiterbildung.

13. wie eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung aller Bevölkerungsgruppen erfolgen kann,

14. wie bedarfsgerechte Angebote ausgebaut werden können, die ein lebenslanges Lernen ermöglichen,

Lebenslanges Lernen wird nur dann umgesetzt werden, wenn den Menschen in ihren unterschiedlichsten Lebensphasen und -lagen auch entsprechende bedarfsgerechte Angebote zur Verfügung stehen. Gleichzeitig ist aber gerade der Ausbau bedarfsgerechter Angebote für alle Lebenslagen nicht die einzige, aber doch eine grundlegende Voraussetzung, eine Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft in der Bevölkerung zu erreichen.

Lebenslanges Lernen ist im Kontext von Biografien, insbesondere auch Bildungsbiografien, Lebensläufen, Sozialisierungsprozessen, Arbeitswelten u. v. m. zu sehen. Während die Lebenslagen und Lebensbedingungen einem raschen und stetigen Veränderungsprozess unterliegen, verändern sich Weiterbildungsangebote, Methoden, Lernszenarien, zumindest in der institutionalisierten Weiterbildung, weit weniger rasant (in der betrieblichen Weiterbildung von großen Unternehmen ist dies anders). Die Folge ist, dass zwischen den Bedingungen, unter denen das lebenslanges Lernen stattfindet und den Anforderungen, die an das lebenslanges Lernen aus den sich rasant entwickelnden Lebensbedingungen der Menschen gestellt werden müssen, eine immer größer werdende Diskrepanz zu beobachten ist. Zwar fällt diese Diskrepanz nicht in allen Bereichen gleich gravierend aus, aber sie stellt doch ein grundsätzliches Problem der Weiterbildung dar.

Einerseits differenzieren sich die Lebensbedingungen, Bildungsbiographien, Arbeitsanforderungen, die an die Menschen gestellt werden, immer mehr aus, auch die Individualisierung der Gesellschaft schreitet sowohl im beruflichen wie privaten Umfeld ständig voran, andererseits sind die meisten Bildungsszenarien – und das gilt mehr oder weniger für alle Bildungsbereiche – in enge, starre und überkommene Schemata eingebunden, die entsprechende inhaltliche wie methodische Differenzierungsprozesse nicht zulassen. Geprägt sind diese Bildungsszenarien von

– ihrer örtlichen und zeitlichen Fixierung,

– der Vermittlung identischer Inhalte für eine ganze Gruppe von Lernenden,

– einem zeitlich sehr begrenzten, meist auf die Unterrichtsstunden beschränkten Betreuungsangebot,

– einer Verteilung der Inhalte, die sich an organisatorischen Strukturen des Veranstalters ausrichten,
– enormen Qualitätsunterschieden, die in erheblichem Maße von den örtlichen Begebenheiten des Veranstalters abhängen u. v. m.

Benötigt werden aber stattdessen Weiterbildungsangebote, die

– räumlich und zeitlich flexibel gestaltet sind,
– individualisierte und modularisierte Inhalte zur Verfügung stellen, damit auf individuelle Bedingungen (Lernziel, Zeitbudget, Vorkenntnisse, Abschluss, Lernkompetenzen usw.) eingegangen werden kann,
– dem Lernenden ein umfassendes Betreuungsangebot gewährleisten können,
– eine Inhaltsverteilung sicherstellen, die sich an den Problemlagen der Lernenden orientiert, damit Inhalte dann zur Verfügung stehen, wenn sie der Lernende benötigt, und nicht, wenn sie der Dozent oder Veranstalter zur Verfügung stellen kann,
– versuchen, strukturelle Nachteile auszugleichen.

Außer den sich ändernden individuellen Bedingungen verstärken gesellschaftliche Tendenzen die Diskrepanz zwischen Weiterbildungsangeboten und Anforderungen an die Weiterbildung:

– die demografische Entwicklung,
– eine immer tiefer werdende Spaltung der Gesellschaft in diejenigen, die mit dem permanenten Wandel ihrer Lebensbedingungen umgehen können oder gar zu nutzen wissen, und diejenigen, die bei dem Tempo des Wandels auf der Strecke bleiben,
– eine immer größer werdende Mobilität der Menschen sowie sozial bedingte Wanderungsbewegungen. Die Folge sind multikulturelle Gesellschaften, in denen Menschen mit Migrationshintergrund eine immer größer werdende Gruppe in der Gesellschaft darstellen, oder Landstriche, die sich entvölkern, und Ballungsgebiete, die sich vergrößern,
– massiver werdende Erziehungsprobleme mit allen daraus folgenden Missständen.

Auch hier gilt es Angebote zu entwickeln, die

– inhaltlich und organisatorisch auf eine älter und damit sicher auch immobiler werdende Gesellschaft reagieren,
– ein vielfältiges Beratungsinstrumentarium beinhalten, insbesondere Lernberatung,
– neue Kommunikationskanäle aufbauen, sprachlich flexibler ausgelegt sind, Hemmschwellen senken, neue Kontaktmöglichkeiten beinhalten und organisatorisch auf Wanderungsbewegungen reagieren.

Von grundsätzlicher Bedeutung ist die Forderung nach einer einheitlichen Bildungsinfrastruktur, realisiert durch ein kohärentes Bildungsmanagement (sei es auf kommunaler-, Länder- oder Bundesebene), das Bildung ganzheitlich, als eine Einheit versteht und organisiert, so wie der sich bildende Mensch ebenfalls als Einheit aufgefasst werden muss. Wenn der Lernende nicht ganzheitlich als Mensch begriffen, sondern „ausschließlich“ als Schüler, als Auszubildender oder Student, als Rentner, Arbeitnehmer, Selbstständiger usw. wahrgenommen wird, geht der Blick für das Ganze verloren. Dadurch entstehen unterschiedliche Zuständigkeiten, Institutionen, Organisationsstrukturen, die, selbstständig agierend und sich nur auf ihre Gruppe konzentrierend, jeweils nur einen bestimmten Bildungsabschnitt im Blickfeld haben. Leider ist die Realität genau von dieser Entwicklung geprägt und leider steht sie damit auch im Widerspruch zu den Ansprüchen, die LLL einfordert. Das hartnäckige Bild der jeweils für sich dastehenden Bildungssäulen für bestimmte Bildungsabschnitte innerhalb eine Lebens ist ein bezeichnendes Faktum für diesen Missstand.

Die Folge davon sind komplexe unüberschaubare Bildungsstrukturen mit der Folge eines ständig wachsendem Beratungsbedarfs, Doppelstrukturen, Lücken, nur wenig abgestimmten Bildungsübergängen und damit natürlich Hemmnisse, die der Bildungsmotivation und damit der Bildungsbeteiligung abträglich sind.

Weiterbildung, Bildung insgesamt, muss somit folgende Herausforderungen bewältigen:

– Sie muss eine ganzheitliche Bildungsinfrastruktur über den gesamten Lebensbereich hinweg zur Verfügung stellen,
– dafür Sorge tragen, dass sich der einzelne Mensch innerhalb dieser (über)-regionalen kohärenten Organisationsstruktur wiederfindet,
– Die Bildungsinfrastruktur muss flexibel genug sein, ihre Bildungsprozesse ständig den unterschiedlichen und ständig einem Wandel unterzogenen Lern-, Arbeits- und Lebensbedingungen des Individuums anpassen zu können.

Kohärente Bildungsstrukturen für alle Menschen über den gesamten Lebensweg hinweg zur Verfügung zu stellen und gleichzeitig die Anforderung nach Individualisierung von Bildungsprozessen zu erfüllen, sind dabei keine sich ausschließenden Anforderungen, sondern nur zusammen realisierbare. Nur eine vernetzte und auf Kooperation ausgerichtete kohärente Bildungslandschaft – mit einem umfassenden Überblick über das Ganze – ist in der Lage, die nachfolgend beispielhaft aufgeführten Vorschläge zur Individualisierung von Bildungsprozessen umzusetzen.

Menschen, die ihre Potenziale nicht genügend ausschöpfen (sogenannte bildungsferne Schichten)

Diese Menschen nutzen nicht von sich aus entsprechende Bildungsangebote. Obwohl besonders notwendig, ist ihre Motivationslage, selbst aktiv zu werden, meist gering. Auf dem Arbeitsmarkt sind sie die eigentliche Herausforderung. Die Folge sind insbesondere erhöhte Sozialkosten. Um bei dieser Gruppe erfolgreich sein zu können, bedarf es solcher Ansätze, die Menschen direkt erreichen. Maßnahmen müssen an neuen Lernorten angeboten werden, erweiterte mediale Angebote neue Möglichkeiten der Kontaktaufnahme und Ansprache bieten. Hemmschwellen absenkende Maßnahmen, projektartige Angebote, insbesondere im kulturellen Bereich, sind notwendig. Primär geht es um eine erfolgreiche erste Kontaktaufnahme, vertrauensbildende Aktionen, in denen Selbstvertrauen in die eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten entwickelt werden können. Erst dann ist eine Integration in den konventionellen Weiterbildungsmarkt möglich.

Menschen mit Migrationshintergrund

Lösungsansätze sind auch hier meist nur durch aufsuchende Angebote und neue Lernorte erreichbar. Zusätzlich müssen bei dieser Zielgruppe kulturell bedingte Bildungsbiographien berücksichtigt und muss auf unterschiedliche kulturelle Voraussetzungen – auch Lernvoraussetzungen – eingegangen werden. Wichtig sind hier zusätzlich Kooperationen mit den Menschen nahestehenden Einrichtungen. Der Einsatz von Dozenten aus entsprechenden Kulturen ist eventuell ebenfalls angezeigt.

Junge Menschen mit abgebrochener Bildungsbiographie

Die Angebote des „Zweiten Bildungsweges“ müssen erweitert werden, da die momentanen Maßnahmen nur von Menschen genutzt werden, die die Notwendigkeit von Bildung für ihre persönliche Entwicklung bereits erkannt haben und daraus ihre Motivation zur Teilnahme entwickeln. Für die noch Unmotivierten sind neue methodische Ansätze notwendig. Maßnahmen, die Assoziationen an den Schulbetrieb wecken, werden bei diesem Personenkreis kaum zielführend sein. Stattdessen ist wohl ein hochmedialer Ansatz mit entsprechender intensiver tutorieller Betreuung erforderlich. Auch projektartige Angebote jenseits eines starren, an schulische Bedingungen adaptierten Unterrichts, können erfolgversprechend sein (z. B. Produktionsschulen). Parallel zum theoretischen Unterricht wird die Notwendigkeit der Theorie sofort in der Produktion unter Beweis gestellt. Die

Lernenden werden nicht nur theoretisch und praktisch gefordert; ihnen wird der direkte Zusammenhang zwischen den beiden Ebenen im praktischen Tun bewusst. Die Sinnhaftigkeit des Erlernten wird sofort demonstriert, woraus sich Lernmotivation entwickelt.

Menschen im Arbeitsprozess

Menschen im Arbeitsprozess sind heute aufgrund der von ihnen abverlangten Flexibilität darauf angewiesen, insbesondere zeitlich und örtlich flexibel lernen zu können. Ebenso spielen örtliche Begebenheiten eine Rolle, entweder weil sich der Arbeitsplatz an ständig wechselnden Orten befindet oder das Angebot in ländlichen Gebieten nicht mit dem in Ballungszentren konkurrieren kann, d. h. der Weiterbildungsbedarf entweder gar nicht gedeckt oder mit nur großem Aufwand befriedigt werden kann. Starre Weiterbildungsformen stehen im Widerspruch zu einer Arbeitswelt, in der starre Abläufe mehr und mehr der Vergangenheit angehören. Lösungsansätze können hier nur durch Lernsettings erreicht werden, die flexibelstes Lernen ermöglichen. Dies wiederum setzt den Einsatz technologischer Hilfsmittel voraus.

Ältere Menschen, die sich nicht mehr im Arbeitsprozess befinden

Wenn auch diese Menschen an Weiterbildungsangeboten und am gesellschaftlichen Leben teilhaben sollen, müssen Angebote entwickelt werden, die eine möglicherweise eingeschränkte Mobilität berücksichtigen. Auch hier gilt, dass Weiterbildung zu den Menschen kommen muss. Mobile Weiterbildung setzt aber eine neue Aufarbeitung der Inhalte wie auch neue Verteilungsstrukturen und -mechanismen von Lerninhalten voraus und die Integration neuer Kommunikationskanäle in den Bildungsprozess.

Ältere Menschen, die sich eine verlängerte Arbeitsfähigkeit erhalten müssen

Gesundheitsschutz, Gesundheitsbewusstsein und entsprechende Verhaltensweisen sind Voraussetzungen, um überhaupt körperlich seine Beschäftigungsfähigkeit erhalten zu können. Der zusätzliche Bedarf an Qualifikation muss durch entsprechende Weiterbildungsszenarien gedeckt werden. Dabei sollten gerade die Arbeitnehmer in den Fokus genommen werden, die während ihres bisherigen Berufslebens nicht unter ständigem Weiterbildungsdruck standen. Einer eventuell eingetretenen Lernentwöhnung muss hier mit geeigneten Mitteln entgegengetreten werden. Mehr als bei anderen Zielgruppen muss inhaltlich die Weiterbildung sehr nahe an der konkreten Aufgabenstellung der Arbeitnehmer/-innen ausgerichtet sein, sich sehr stark am jeweiligen Arbeitsplatz orientieren, weil nur so Motivation erzeugt bzw. aufrecht erhalten werden kann. Damit steigt die Weiterbildungsbereitschaft und auch die Relation von Kosten für Weiterbildung und Nutzen für den Arbeitgeber durch eine qualifizierte ältere Belegschaft kann in einem akzeptablen Rahmen gehalten werden. Damit sind die Anforderungen an geeignete Lernszenarien gegeben: intensive Betreuung, individuelle und modularisierte Inhalte, Integration der Lernaktivitäten in den Arbeitsprozess. Ein solches Szenario lässt sich nur mit moderner Medienerstellung, neuen elektronischen Verteilformen von Inhalten und einem Betreuungs- und Kommunikationssystem erreichen, das auf der Dezentralität des Internets beruht.

Eltern während Erziehungszeiten

Diese Angebote müssen Elemente beinhalten, die Eltern eine Teilnahme auch ohne erheblichen Organisationsaufwand (z. B. bezüglich Kinderbetreuung) ermöglichen. Häufig sind auch hier aufsuchende Maßnahmen, neue Lernorte, Kooperation mit anderen Einrichtungen (Kitas) usw. notwendig. Flexible Zeiten, Lernen etwa von zu Hause, Ortsunabhängigkeit sind hier zusätzliche bestimmende Faktoren.

Rückkehr ins Arbeitsleben nach Elternzeit oder Pflegephasen

Gleiche Bedingungen gelten natürlich für viele Eltern bzw. Elternteile, die durch entsprechende Maßnahmen nach einer familienbedingten Unterbrechungsphase wieder in das Erwerbsleben zurückgeführt werden sollen. Es gilt schon während

der Elternzeit oder der Pflegephase Eingliederungsmaßnahmen durchzuführen. Die Nutzung von neuen Kommunikationskanälen kann zusätzlich den Kontakt zur Arbeitsstelle unterstützen und so zusätzlich Rückkehrmöglichkeiten positiv beeinflussen.

Unterschiedliche Lerntypen

Individualisierung bedeutet auch auf unterschiedliche Lerntypen Rücksicht zu nehmen bzw. deren Bedarfe in der Methodik zu berücksichtigen. Mit vertretbarem Aufwand ist auch dies nur mit neuen Medien und neuen Verteilungsformen von Inhalten realisierbar.

Non-formale und informell Lernende

Wie bereits in Ziff. I 11. thematisiert, müssen diese Weiterbildungsaktivitäten, ihrer zunehmenden gesellschaftlichen Bedeutung entsprechend, durch Staat und die Institutionen unterstützt werden. Durch die dazu notwendige Entwicklung neuer Geschäftsmodelle und neuer Dienstleistungsangebote eröffnen sich den Weiterbildungsträgern zusätzliche neue Geschäftsfelder, Kunden und Finanzierungswege. Dienstleistungen in diesem Geschäftsfeld beruhen vor allem auf zusätzlichen Angeboten:

– Beratung innerhalb von Lernprozessen: Lernberatung, inhaltliche Beratung und technische Beratung stehen hier im Vordergrund,
– tutorielle Begleitung über eine bestimmte Lernphase hinweg,
– Medienangebot: Lernmedien werden zur Verfügung gestellt, verteilt und individualisiert,
– Verkauf von Zugängen: Statt Teilnahmegebühren werden Zugangsberechtigungen in virtuelle Lernräume verkauft,
– technische Infrastruktur: Die Lernenden nutzen technische Lösungen der Institutionen für ihre Lern- und Kommunikationsprozesse. Dies kann auch die Zurverfügungstellung von Webspace oder Applikationen über das Internet umfassen,
– unterstützende, begleitende, virtuelle Maßnahmen (Befragungen von Fachleuten, erläuternde Vorträge, Vernetzung mit Gleichgesinnten),
– Organisation von Lernpartnerschaften.

Aus Sicht des Wirtschaftsministeriums sind Möglichkeiten zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung beispielsweise:

– die Stärkung der Weiterbildungsmotivation und Sensibilisierung für die Notwendigkeit der beruflichen Weiterbildung sowie die Erleichterung des Zugangs zu Angeboten der beruflichen Weiterbildung, z. B. durch die weitere Steigerung der Transparenz des beruflichen Weiterbildungsangebots und der Darstellung der Zugangsvoraussetzungen zu den Weiterbildungsmaßnahmen, durch Information über die Themen der beruflichen Weiterbildung und über die beruflichen Weiterbildungsträger; hierzu trägt das Wirtschaftsministerium insbesondere durch die Förderung der 34 regionalen Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung, die Bezuschussung der 13 Regionalbüros der regionalen Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung sowie durch das Weiterbildungsportal des Landes Baden-Württemberg *www.fortbildung-bw.de* bei,
– die bedarfsgerechte und kundengerechte Weiterentwicklung der Qualifizierungsangebote und die weitere Entwicklung der beruflichen Weiterbildungsträger hin zu Bildungsdienstleistern,
– die Durchlässigkeit und Verzahnung der Bildungsbereiche weiter zu erhöhen.

Die Zukunftsfähigkeit von beruflichen Weiterbildungsträgern hängt entscheidend von einem kundenorientierten, praxisnahen und zielgruppenadäquaten beruflichen Weiterbildungsangebot und einem entsprechenden Weiterbildungsmarketing ab. Wichtig ist bei dem Qualifizierungsangebot auch die sinnvolle Berücksichtigung

und Anwendung der methodischen und didaktischen Gesichtspunkte. Daher kommt in diesem Zusammenhang der weiteren Entwicklung der Bildungsträger zum Bildungsdienstleister eine wichtige Rolle zu. Der Weiterbildungsanbieter sollte sich verstärkt als Dienstleister sowohl für die Unternehmen, beispielsweise als Partner der Personalentwicklung, als auch für den Einzelnen verstehen. Die Entwicklung hin zum Bildungsdienstleister bedingt eine entsprechende intern und extern ausgerichtete Strategie und deren Umsetzung. Das Wirtschaftsministerium fördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Ziel 2 derzeit zwei entsprechende Projektansätze.

Bei einem dieser Projekte im Bereich des Handwerks kooperieren sechs Handwerkskammern in Baden-Württemberg und beschreiten in diesem Bereich neue Wege. Ziel des vom Wirtschaftsministerium aus Mitteln des ESF-Ziel 2 geförderten Projektes ist es beispielsweise, für Bildung zu werben, den Bildungsbedarf in den Betrieben zu ermitteln und mit geeigneten Anbietern passende Angebote zu entwickeln und anzubieten.

Aus Sicht des Baden-Württembergischen Handwerkstags sind Programme, die v. a. kleine und mittlere Betriebe für Bedarfsermittlung und -planung im Betrieb sensibilisieren und befähigen, auch weiterhin erforderlich, um die nötige Unterstützung in finanzieller und personeller Hinsicht bei kleinen Betrieben zu ermöglichen. Wichtig ist es zudem in der Weiterbildung geschultes Personal einzusetzen. Denn die Gestaltung der Lehr- und Lernarrangements kann zugleich zum weiteren, lebenslangen Lernen motivieren.

Grundsätzlich ist die Verzahnung von Bildung weiter zu fördern. Teilqualifikationen können – so der Baden-Württembergische Handwerkstag – beispielsweise in Form von Zusatzqualifizierungen bereits in der Ausbildung erworben werden. Bei später anschließenden Weiterbildungen kann darauf aufgebaut oder angeknüpft werden. Diese Form der Modularisierung sollte frühzeitig angeboten und ausgebaut werden. Auf diese Weise wird bereits in der Erstausbildung der Grundstein zum lebenslangen Lernen gelegt. Gleichermaßen sollten aus Sicht des Handwerks wissenschaftliche Weiterbildungsangebote erweitert werden, die auf vorhandenen beruflichen Qualifizierungen aufbauen. Diese sollen in engem Austausch mit dem Bedarf der Wirtschaft entwickelt werden.

Für die Weiterentwicklung des Weiterbildungsmarktes, auch von den Bildungskonzepten her, kommt den Netzwerken wie den regionalen Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung mit den ihre Arbeit unterstützenden Regionalbüros der Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung eine wichtige Rolle zu.

Daneben ist eine systematische Personalentwicklung sowie eine Qualifizierungsbedarfserhebung, -beratung sowie -planung für die Erarbeitung und den Ausbau bedarfsgerechter Qualifizierungsangebote in den Unternehmen von großer Bedeutung. Insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen bedarf es verstärkter Anreize zur Einführung einer systematischen Personalentwicklung. Das Wirtschaftsministerium trägt mit dem Förderprogramm „Qualifizierungsberatung und Personalentwicklung“, bezuschusst aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, sowie aus Mitteln des Wirtschaftsministeriums diesem Bedarf Rechnung.

Um bedarfsgerecht zu sein, müssen Weiterbildungsangebote aus Sicht des Volkshochschulverbandes zunehmend zielgruppenspezifisch ausgerichtet sein. Die Weiterbildungsangebote ermöglichen Lebenslanges Lernen, wenn sie den Bedarf in der jeweiligen Lebenssituation treffen. Erleichtert wird dies, wenn ein zentraler Ansprechpartner, wie ihn die Volkshochschulen nach eigenen Angaben darstellen, individuell berät und das passende Angebot vermittelt. Im Bereich EDV-Schulungen hat das Land bereits viel geleistet, insbesondere mit dem Projekt „start und klick!“ der Landesstiftung in Zusammenarbeit mit den Volkshochschulen. Vor allem die Zielgruppe 50+ braucht auch jetzt noch Grundlagen, um diese inzwischen alltäglich gewordene Kulturtechnik umfassend nutzen zu können. Über das Grundverständnis hinaus benötigen viele Menschen weitergehende Kenntnisse und Fähigkeiten, um effektiver und effizienter mit dem Computer umzugehen. Diese können sie sich am besten in kurzen, themenspezifischen Kursen aneignen.

Lebenslanges, lebensbegleitendes Lernen wird von der EU-Kommission definiert als „Alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikation und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen

und bürgerschaftlichen, sozialen oder beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt“, und zwar von der Vorschule bis in das hohe Alter. Die dafür notwendigen Lernmöglichkeiten sollten allen Bürgerinnen und Bürgern jederzeit zugänglich sein, da jeder einzelne Mensch insbesondere mit zunehmenden Lernerfahrungen individuelle Lernwege benutzt, die seinem Bedarf und seinen Interessen in den jeweiligen Lebensabschnitten entsprechen. Lerninhalte, Lernformen und Lernorte müssen demnach variabel sein und hängen von den einzelnen Lernenden und ihren unterschiedlichen Anforderungen, Wünschen und Bedürfnissen ab. Damit ergeben sich für das Lernen in institutionalisierten Weiterbildungseinrichtungen wie den Volkshochschulen Herausforderungen und Chancen zugleich – zwischen der Befriedigung prinzipiell unendlich vieler individueller Lerninteressen einerseits und andererseits dem Wunsch nach sozialen, notwendigerweise stärker verbindlichen gemeinsamen Lernmöglichkeiten in unterschiedlichen Lerngruppen. Hierbei muss der zunehmenden Nachfrageorientierung gegenüber der eher traditionellen Angebotsorientierung Rechnung getragen werden.

Alle Formen des formalen, non-formalen und informellen Lernens mit ihren jeweils spezifischen methodischen, materiellen und zeitlichen Voraussetzungen und Erfordernissen müssen je nach Thema und Zielgruppe nicht nur bedarfsgerecht, sondern vor allem bedürfnisgerecht – d. h. an den Adressaten orientiert – weiter entwickelt werden. Dabei sollte insbesondere auf eine enge Verzahnung zwischen diesen drei Hauptformen des Lernens geachtet und diese in keiner Weise gegeneinander ausgespielt werden, denn sie bedingen einander je nach Ziel und Zweck und individuellen Voraussetzungen. Von den formalen und den non-formalen Weiterbildungsangeboten wird inzwischen berücksichtigt, dass das informelle Lernen eine nicht zu unterschätzende Bedeutung für die individuellen Lernbiographien gerade in der Phase der Weiterbildung besitzt. Nur muss dieses durch formale und non-formale Lernprozesse ebenfalls gelernt, geübt und im Lebenslauf kontinuierlich begleitet und fallweise nachjustiert werden.

Bedarfs- und bedürfnisgerechte Angebote für Lebenslanges Lernen berücksichtigen nicht nur die nachgefragten Themen, sondern bieten hinsichtlich der eingesetzten Methoden insbesondere die Kombination verschiedener Lehr- und Lernmedien, da keines der vorhandenen Unterrichtsmittel für alle Zwecke gleich gut geeignet ist. Auf persönlicher Begegnung beruhende Bildungsangebote und soziale Lernphasen stehen dabei nicht im Widerspruch zum Einsatz moderner Medien, sondern sie sollten einander ergänzen. Denn unabhängig vom eingesetzten Medium erfordert jedes selbstgesteuerte Lernen hohe Selbstlernkompetenz und -disziplin und benötigt entsprechende Unterweisung und Unterstützung. Für die Teilnehmenden an Bildungsprozessen ist es wichtig zu erkennen, zu welchem Lerntyp sie gehören, damit sie ihre optimale mediengestützte Lernweise entdecken und weiter entwickeln können.

Eine der grundlegenden Leitideen der Erwachsenenbildung ist die Freiwilligkeit zur Teilnahme. Hinzu kommt eine möglichst große Wahlfreiheit innerhalb eines weit gefächerten Weiterbildungsangebots. Auch erwachsenengerechte Lehr- und Lernformen nehmen die Teilnehmenden im Bildungsprozess mit ihren Wünschen, Voraussetzungen und Grenzen ernst. Dazu gehören sowohl der partnerschaftliche Umgang zwischen allen Beteiligten als auch die Orientierung an den Bedürfnissen der Teilnehmenden, damit Sinnhaftigkeit und Praxisbezug gewährleistet sind. Die Lernenden übernehmen Selbstverantwortung für ihren Lernprozess und empfinden sich als selbstbestimmt im Bildungsgeschehen. In diesem Sinne vermittelt die Weiterbildung auch das Lernen des Lernens und damit die notwendigen Kompetenzen für selbstgesteuerte Lernprozesse im Rahmen der individuellen informellen Weiterbildung.

Bedarfsgerechte Angebote bedeuten, dass sie stärker nachfrageorientiert sind und die jeweilige Zielgruppe bei der Planung und Umsetzung von Angeboten einbeziehen. Sie nutzen das „Expertenwissen“ dieser Gruppe und fördern somit die Eigenverantwortung bei den Menschen und die Nachhaltigkeit von Angeboten.

15. welchen Beitrag die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten für Aus- und Weiterbildung leisten und welche Maßnahmen zum Erhalt der Leistungsfähigkeit erforderlich sind;

Die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) erfüllen im dualen Ausbildungssystem eine unverzichtbare Funktion. Sie stellen insbesondere dort, wo Unternehmen – etwa aufgrund fehlender, für eine qualifizierte Ausbildung notwendiger Maschinen und Anlagen oder aufgrund einer sehr starken betrieblichen Spezialisierung – die in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Inhalte nicht oder nicht in der erforderlichen Tiefe vermitteln können, eine zwingend notwendige Ergänzung der betrieblichen Berufsausbildung dar. Viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU) werden erst durch das flächendeckende Netz an leistungsfähigen überbetrieblichen Berufsbildungsstätten in die Lage versetzt, auszubilden. Die ÜBS bilden somit, neben den Ausbildungsbetrieben selbst, die tragende „zweite Säule“ der betrieblichen Berufsausbildung bzw. (neben Betrieb und Berufsschule) den dritten Lernort im dualen Ausbildungssystem; sie leisten einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses der Wirtschaft. Dies gilt in besonderem Maß für den gewerblich-technischen Bereich sowie für das Handwerk.

Die Intensität der überbetrieblichen Ausbildung (Verweildauer der Auszubildenden in den ÜBS) variiert dabei deutlich je nach Ausbildungsberuf und Ausbildungsjahr. Sie erreicht bis zu 20 Wochen pro Ausbildungsjahr in der Bauwirtschaft.

Durch das flächendeckende Netz an überbetrieblichen Berufsbildungsstätten kann zudem in allen Teilen des Landes ein hohes Qualitätsniveau der betrieblichen Berufsausbildung sichergestellt werden. Strukturschwächere bzw. ländliche Gebiete profitieren hiervon in überdurchschnittlichem Maß. Die überbetriebliche Berufsausbildung trägt daher auch entscheidend zu einer Qualitätsverbesserung der betrieblichen Berufsausbildung insgesamt sowie zur beruflichen Mobilität der jungen Facharbeiter und Gesellen bei.

In Baden-Württemberg existieren derzeit 104 eigenständige, von Wirtschaftsorganisationen getragene überbetriebliche Berufsbildungsstätten. Allein 50 dieser Einrichtungen werden von den Handwerkskammern bzw. Fachverbänden des Handwerks getragen. Insgesamt stehen rd. 8.000 Werkstattplätze und rd. 14.000 Seminarraumplätze zur Verfügung. Sie teilen sich wie folgt auf:

Wirtschaftsbereich	Anzahl Bildungszentren	Werkstattplätze	Seminarraumplätze
Handwerk	50	5.028	4.979
Industrie	37	1.516	6.802
Bauwirtschaft	11	1.154	900
Gemeinschaftseinr.	6	324	1.326
Gesamt	**104**	**8.022**	**14.007**

Als Weiterbildungseinrichtungen sind die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten ein wichtiger Partner der Betriebe, wenn es darum geht, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit neuen Technologien vertraut zu machen oder sie – durch ihr umfangreiches Angebot an Lehrgängen und anderen Qualifikationsmaßnahmen – auf die Wahrnehmung von Führungsaufgaben, etwa als Handwerks- oder Industriemeister, vorzubereiten.

Zunehmend erfüllen sie auch eine wichtige Rolle als Einrichtungen des praktischen Technologietransfers für die Betriebe. Viele ÜBS haben weitreichende Kompetenzen auf bestimmten Fachgebieten wie bspw. der Elektrotechnik, der Kfz-Technik oder dem elementierten Bauen herausgebildet, die sie verstärkt den Betrieben anbieten. Die Betriebe können so mittels erweiterter Beratungsdienstleistungen und individueller Hilfestellungen bei der Einführung neuer Fertigungssysteme oder Arbeitstechniken unterstützt werden. Mit ihrem breiten und an den betrieblichen Erfordernissen ausgerichteten Dienstleistungsangebot tragen die ÜBS entscheidend dazu bei, größenbedingte Nachteile von KMU auszugleichen und deren Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

Damit die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten ihre für die Ausbildungsfähigkeit und Ausbildungsbereitschaft der KMU, die flächendeckende Sicherstellung einer hohen Ausbildungsqualität sowie für die Weiterbildung im Mittelstand wichtige Funktion auch in Zukunft wahrnehmen können, müssen sie ständig den sich ändernden Anforderungen der Aus- und Fortbildungsordnungen sowie der technologischen Entwicklung angepasst werden.

Der Bestand der überwiegend in den 70er- und 80er-Jahren errichteten Bildungsstätten muss durch bauliche wie technologische Erneuerungen langfristig gesichert und zukunftsfähig gemacht werden. Hierzu sind Investitionen in die Gebäude selbst, in die Gebäudetechnik sowie Modernisierungsinvestitionen im Bereich der Schulungseinrichtungen erforderlich.

Die finanzielle Unterstützung der ÜBS liegt aus den genannten Gründen im dringenden öffentlichen Interesse und ist als wichtiges Element der Mittelstandsförderung darum eine staatliche Daueraufgabe. Vor diesem Hintergrund ist die Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten auch Bestandteil der Koalitionsvereinbarung der neuen Bundesregierung: „Gemeinsam mit der Wirtschaft werden wir dafür Sorge tragen, dass in den Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) modernste Technologien für die Ausbildung zur Verfügung stehen und über Kompetenzzentren wissenschaftliche und technologische Entwicklungen in die Betriebe transportiert werden.“

Der Bund fördert die Modernisierung und strukturelle Weiterentwicklung der Bildungseinrichtungen in Baden-Württemberg jährlich mit mehreren Millionen Euro. Die Zuschüsse werden jedoch nur gewährt, wenn sich auch das Land im Rahmen der Kofinanzierung finanziell beteiligt. Aktuell übernimmt der Bund 45 % der Kosten. Die Beteiligung des Landes liegt bei 30 %, die Eigenbeteiligung der Träger bei 25 %.

Die von Wirtschaftsorganisationen angebotenen überbetrieblichen Lehrgänge sind vor allem für kleine und mittlere Betriebe wichtig, da diese allein oft nicht die ganze Bandbreite der erforderlichen Ausbildungsinhalte vermitteln können. Die Lehrgänge der überbetrieblichen Berufsausbildung, an denen pro Jahr rund 30.000 Auszubildende teilnehmen, sind eine wesentliche Voraussetzung, dass auch in Zukunft ausreichend Ausbildungsplätze angeboten werden können und damit der dringend benötigte Fachkräftebedarf in Baden-Württemberg gedeckt werden kann.

Die damit verbundenen Kosten können von der Wirtschaft nicht allein getragen werden. Das Wirtschaftsministerium fördert deshalb die laufenden Lehrgangskosten sowie im Bedarfsfall eine Internatsunterbringung.

Die landwirtschaftlichen Landesanstalten im Ressortbereich des Ministeriums für Ernährung und Ländlichen Raum werden zu Wissenszentren weiterentwickelt. Sie leisten im Verbund mit der Offizialberatung der Landwirtschaftsverwaltung und den fachlich spezialisierten landwirtschaftlichen Beratungsdiensten den Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse in die landwirtschaftlichen Betriebe und unterstützen somit die landwirtschaftlichen Unternehmen dabei, Innovationen in der Praxis zu integrieren und durch Anwendung neuester ökonomischer und ökologischer Erkenntnisse die Beschäftigungsmöglichkeiten und Einkommen der landwirtschaftlichen Unternehmen zu sichern.

II Allgemeine statistische Daten

1. wie sich in den Schultypen und Schularten der beruflichen Schulen in den letzten 15 Jahren die Anzahl der Schülerinnen und Schüler entwickelt hat und welche Prognosen für die Zukunft (bis 2025) bestehen,

Die Zahl der Schülerinnen und Schüler an den öffentlichen und privaten beruflichen Schulen hat sich seit dem Schuljahr 1994/95 deutlich erhöht. Besuchten damals noch 359.806 Schülerinnen und Schüler diese Schulen, waren es im Schuljahr 2008/09 434.595. Dies entspricht einer Zunahme um knapp 75.000 Schüler oder um rund 21 %. Dabei ist seit dem Schuljahr 1995/96 eine kontinuierliche Zunahme der Schülerzahl an den öffentlichen und privaten beruflichen Schulen zu beobachten. In den einzelnen Schularten war die Entwicklung sehr unterschied-

lich. An den Berufsschulen (einschließlich Sonderberufsschulen, Berufsgrundbildungsjahr – kooperativ und Berufsgrundbildungsjahr – schulisch) erhöhte sich die Schülerzahl, bei sichtbaren jährlichen Schwankungen, von 200.626 auf 216.329 oder um 8 %. An den Vollzeitschulen zusammen war die Zunahme seit dem Schuljahr 1994/95 deutlich höher. Die größten Zuwächse verzeichneten hier die Berufskollegs (+29.000 Schüler bzw. +97 %), die Berufsfachschulen (+18.000 Schüler bzw. +34 %) und die beruflichen Gymnasien (+16.000 Schüler bzw. +50 %). Bis auf die Berufsfachschulen erfolgte das Wachstum der Schülerzahlen an diesen Schularten kontinuierlich.

Nach der Prognose des Statistischen Landesamtes von 2010 erreicht die Schülerzahl an den öffentlichen und privaten beruflichen Schulen insgesamt und an den Vollzeitschulen im Schuljahr 2009/10 ihren Höhepunkt und wird danach stetig abnehmen. Insgesamt ist in diesem Schuljahr mit 434.900 Schülern zu rechnen. Bis 2030/31 wird dieser Wert um 135.800 Schüler bzw. um 31 % auf 299.100 Schüler zurückgehen. An den Teilzeitschulen (Berufsschulen und Sonderberufsschulen) dürfte der Höhepunkt dagegen bereits im Schuljahr 2008/09 erreicht worden sein.

Detaillierte Angaben zur Zahl der Schülerinnen und Schüler an öffentlichen und privaten beruflichen Schulen in den Schuljahren 1994/95 bis 2008/09 sowie die voraussichtliche Entwicklung bis zum Schuljahr 2030/31 sind in den Anlagen 1 und 2 zu Ziff. II 1. dargestellt.

2. welche Kenntnisse über die Motivation von Schülerinnen und Schülern vorliegen, bestimmte berufliche Schularten zu besuchen – beispielsweise auf Basis der Evaluation zum „Verzahnungsmodell“,

Belastbare Zahlen zu Kenntnissen über die Motivation der Schülerinnen und Schüler bestimmte Schularten zu besuchen, liegen nicht vor.

Rückmeldungen von Schulen zeigen jedoch, dass der Erwerb eines möglichst hohen Bildungsabschlusses – Fachschulreife, Fachhochschulreife oder Hochschulreife – zunehmend an Bedeutung gewinnt. Dies drückt sich auch in den jährlich steigenden Bewerberzahlen an den beruflichen Gymnasien und Berufskollegs aus. Abfragen an den Berufskollegs mit Verzahnungsmodell zeigen, dass ca. 75 % der Schülerinnen und Schüler das Verzahnungsmodell an den Berufskollegs I und II besuchen, um neben dem schulischen Berufsabschluss auch die Fachhochschulreife zu erwerben.

Einen nicht unerheblichen Einfluss auf das Schulwahlverhalten hat auch die konjunkturelle Entwicklung und deren Auswirkungen auf den Ausbildungsmarkt, wie die Schülerzahlen in den Teilzeit- und Vollzeitbildungsgängen in den vergangenen Jahren zeigen.

Beispielsweise würde nach Aussagen von Schulen der überwiegende Teil der Schülerinnen und Schüler der Berufskollegs, die sich parallel auch für eine duale Ausbildung beworben haben, einen Ausbildungsplatz dem Schulplatz am Berufskolleg vorziehen.

3. wie sich hierbei der Anteil der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund entwickelte und welche Anteile künftig zu erwarten sind,

Daten zum Migrationshintergrund der Schülerinnen und Schüler werden in der amtlichen Schulstatistik nicht erhoben. Die Zahl der ausländischen Schüler sowie der Schüler aus Aussiedlerfamilien liegt aus der amtlichen Schulstatistik jedoch vor. Im Schuljahr 2008/09 besuchten insgesamt 49.988 Schülerinnen und Schüler mit ausländischer Staatsangehörigkeit die öffentlichen und privaten beruflichen Schulen in Baden-Württemberg. Dies entspricht einem Anteil an allen Schülerinnen und Schülern von 11,5 %. Der Anteil ausländischer Schülerinnen und Schüler ging in den Schuljahren 1994/95 bis 2006/07 von 15,7 % auf 11,1 % kontinuierlich zurück, bevor er in den beiden letzten Schuljahren wieder leicht anstieg.

Die Zahl der Schülerinnen und Schüler aus Aussiedlerfamilien an den öffentlichen und privaten beruflichen Schulen belief sich im Schuljahr 2008/09 auf 1.327. Ihr Anteil an allen Schülerinnen und Schülern war in den letzten 15 Jahren

ebenfalls rückläufig (Schuljahr 1994/95: 2,6 %; 2008/09: 0,3 %). Hierbei ist zu beachten, dass in der amtlichen Schulstatistik der beruflichen Schulen nur solche Schüler als Aussiedlerschüler erfasst werden, die in den fünf Jahren vor dem jeweiligen Erhebungsjahr nach Deutschland eingereist sind.

Detaillierte Angaben zur Zahl der ausländischen Schüler und der Schüler aus Aussiedlerfamilien an den beruflichen Schulen seit dem Schuljahr 1994/95 sowie deren Anteile an allen Schülern sind in den Anlagen 1 und 2 zu Ziff. II 3. dargestellt.

Über die künftige Entwicklung der ausländischen Schüler bzw. der Schüler aus Aussiedlerfamilien an den beruflichen Schulen liegen keine belastbaren Daten vor.

4. wie sich die politischen Schwerpunktsetzungen in den Schülerzahlentwicklungen abbilden und ob dabei geschlechterspezifische Unterschiede zu beobachten sind,

Einer der politischen Schwerpunkte war und ist es, leistungsschwächere junge Menschen noch gezielter auf den Einstieg in die Berufs- und Arbeitswelt vorzubereiten. Der Ministerrat hat dazu im Jahr 2006 eine Neukonzeption des Berufsvorbereitungsjahrs (BVJ) für Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag und die Einführung des Berufseinstiegsjahres (BEJ) beschlossen.

Seit dem Schuljahr 2008/09 ist das BEJ flächendeckend eingeführt. Dort erhalten Jugendliche, die die allgemein bildende Schule mit einem Hauptschulabschluss beendet haben und keinen Ausbildungsplatz finden, eine umfassende Förderung ihrer Ausbildungsreife und eine berufliche Vorbildung in einem Berufsfeld.

Das BVJ wird von Jugendlichen besucht, die ohne Abschluss die allgemein bildende Schule verlassen haben. Durch projektorientierten Unterricht vermittelt ihnen die Schule berufliches Vorwissen und praktische Grundfertigkeiten. Außerdem können sie durch den Besuch von Zusatzunterricht und das Ablegen einer Abschlussprüfung einen dem Hauptschulabschluss gleichwertigen Bildungsstand erwerben.

Tabelle: Zahl der Schülerinnen und Schüler im Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) und im Berufseinstiegsjahr (BEJ) an öffentlichen beruflichen Schulen

Schuljahr	Schüler im BVJ insgesamt	Darunter weiblich	Schüler im BEJ	Darunter weiblich	Summe BVJ + BEJ
1994/95	9.587	47,3%	-	-	9.587
1995/96	10.302	47,4%	-	-	10.302
1996/97	11.227	46,6%	-	-	11.227
1997/98	11.736	46,6%	-	-	11.736
1998/99	11.613	47,7%	-	-	11.613
1999/2000	11.266	47,6%	-	-	11.266
2000/01	11.174	48,1%	-	-	11.174
2001/02	11.220	48,2%	-	-	11.220
2002/03	11.885	46,7%	-	-	11.885
2003/04	13.258	47,6%	-	-	13.258
2004/05	13.676	46,8%	-	-	13.676
2005/06	13.520	44,9%	-	-	13.520
2006/07	12.338	45,7%	953	401 (42,1%)	13.291
2007/08	6.797	44,2%	5.897	2.828 (47,9%)	12.781
2008/09	4.176	38,4%	7.860	4.089 (52,0%)	12.506

Die Tabelle zeigt, dass der Anteil der Mädchen am BVJ seit dem Schuljahr 2001/02 sinkt und nunmehr knapp 40 % beträgt. Unter den BVJ-pflichtigen Jugendlichen sind die Jungen damit relativ überrepräsentiert. Im Berufseinstiegsjahr ist knapp die Hälfte der Schülerschaft weiblich.

Ein weiterer politischer Schwerpunkt war der Ausbau des Angebots zum Erwerb der Hochschulzugangsberechtigungen an beruflichen Schulen. Bezüglich der Schülerzahlentwicklung ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle: Zahl der Schülerinnen und Schüler an den Berufskollegs, den Berufsoberschulen und an den beruflichen Gymnasien

	Berufskollegs		Berufsoberschulen		berufliche Gymnasien	
	insgesamt	darunter weiblich	insgesamt	darunter weiblich	insgesamt	darunter weiblich
1994/95	29 784	59,2%	2 057	23,6%	32 624	46,7%
1995/96	30 965	61,0%	1 951	25,5%	32 998	47,9%
1996/97	33 304	61,4%	1 872	26,5%	34 283	48,3%
1997/98	35 618	61,5%	1 681	25,5%	35 868	48,7%
1998/99	37 138	61,8%	1 611	28,3%	36 546	48,7%
1999/2000	39 032	61,1%	1 581	25,7%	37 162	49,4%
2000/01	39.785	60,6%	1.602	28,3%	38.063	50,1%
2001/02	41.063	59,6%	1.751	27,7%	39.217	50,4%
2002/03	43.295	59,2%	1.908	28,2%	40.740	51,0%
2003/04	49.835	60,5%	2.075	29,0%	42.061	51,1%
2004/05	52.567	59,8%	2.062	30,1%	42.985	51,7%
2005/06	54.289	59,3%	2.125	31,4%	44.452	52,2%
2006/07	55.550	59,2%	2.085	32,0%	45.837	52,2%
2007/08	56.751	58,9%	2.060	33,7%	47.482	52,2%
2008/09	58.796	58,3%	2.141	35,1%	48.825	52,5%

Am Berufskolleg sind rund 60 % aller Jugendlichen weiblich. Der Anteil der Mädchen an der Berufsoberschule ist in den letzten Jahren gestiegen und beträgt mittlerweile etwas mehr als ein Drittel. An den beruflichen Gymnasien ist rund die Hälfte der Schülerschaft weiblich.

Neben dem quantitativen Ausbau der beruflichen Gymnasien wurde in erheblichem Maße die qualitative Weiterentwicklung vorangetrieben. Ein besonderer Schwerpunkt lag dabei auf dem Ausbau von beruflichen Gymnasien, die gezielt auf ein Studium in den Mangelfächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT-Fächern) vorbereiten, um den Fachkräftebedarf in diesem Bereich zu sichern. An den beruflichen Gymnasien der technischen Richtung (Technisches Gymnasium) gibt es – neben dem bewährten Profil „Technik“ – seit dem Schuljahr 1997/98 das insbesondere Mädchen ansprechende Profil „Gestaltungs- und Medientechnik“ und das im Schuljahr 2000/01 im Rahmen der „Greencard-Diskussion“ eingerichtete Profil „Informationstechnik“. Darüber hinaus wurde zum Schuljahr 2005/06 an Technischen Gymnasien das innovative Profil „Technik und Management“ eingeführt, welches technische Inhaltsschwerpunkte mit wirtschaftswissenschaftlichen Kenntnissen verbindet. Das Technische Gymnasium ist in öffentlicher und privater Trägerschaft mittlerweile an 74 Standorten vertreten (Stand: Schuljahr 2008/09). Die Zahl der Schülerinnen und Schüler an den Technischen Gymnasien (rd. +45 %) stieg im Vergleich zur Schülerschaft an den beruflichen Gymnasien insgesamt zwischen 2000/01 und 2008/09 überproportional (rd. 28 %). Der Mädchenanteil am Technischen Gymnasium stieg in dieser Zeit von rd. 13 % auf rd. 19 %.

Seit dem Schuljahr 2001/02 hat sich außerdem das berufliche Gymnasium der biotechnologischen Richtung (Biotechnologisches Gymnasium) mit inzwischen 27 Standorten in Baden-Württemberg etabliert (Stand: Schuljahr 2008/09). Die Schülerzahl ist auf 3.037 im Schuljahr 2008/09 gestiegen, davon sind 68 % Mädchen.

Aktuelle Herausforderungen, die auch mit dem demografischen Wandel zusammenhängen, haben die Weiterentwicklung des schulischen Angebots im Bereich der Sozialwissenschaften notwendig gemacht. Um der stark gestiegenen Nachfrage in diesem Bereich Rechnung zu tragen, hat das Land die Sozialpädagogischen Gymnasien zu Sozialwissenschaftlichen Gymnasien (SG) weiterentwickelt. Das neue Konzept umfasst alle Lebensspannen von der frühkindlichen Bildung bis hin zur Betreuung im Alter. Zu den bestehenden zwei Standorten der öffentlichen so-

zialwissenschaftlichen Gymnasien wurden im Schuljahr 2009/10 15 neue Standorte eingerichtet. Weitere 15 werden zum Schuljahr 2010/11 folgen.

Eine weitere politische Schwerpunktsetzung betraf die bessere Verzahnung der Bildungsgänge beruflicher Vollzeitschulen mit dem Ausbildungs- und Beschäftigungssystem. Die im Rahmen des Bündnisses zur Stärkung der beruflichen Ausbildung in Baden-Württemberg getroffene Vereinbarung hat zum Ziel, die länger gewordene Verweildauer von Jugendlichen im Berufsbildungssystem zu verkürzen.

Tabelle: Entwicklung der Zahl der Schülerinnen und Schüler im Verzahnungsmodell

Bildungsgänge	2004/05		2005/06		2006/07		2007/08		2008/09	
	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.
Kaufmännisches Berufskolleg I			519	318	677	419	753	451	566	343
Kaufmännisches Berufskolleg II			213	122	327	177	370	226	407	222
Technisches Berufskolleg I			228	17	279	19	326	30	396	26
Technisches Berufskolleg II			75	3	185	10	176	14	201	12
Berufskolleg Gesundheit und Pflege I									44	40
Berufskolleg Gesundheit und Pflege II									21	17

Die Tabelle zeigt, dass das Verzahnungsmodell Technisches Berufskolleg überwiegend von Schülern, das Verzahnungsmodell Gesundheit und Pflege fast nur von Schülerinnen besucht wird. Im kaufmännischen Verzahnungsmodell beträgt der Anteil der Mädchen knapp 60 %.

5. wie sich die Schülerströme in Abhängigkeit von der jeweiligen wirtschaftlichen Lage auf die duale Ausbildung und Vollzeitbildungsgänge verteilten,

Die folgende Tabelle auf der Basis von Daten des Statistischen Landesamts stellt die wirtschaftliche Entwicklung in Baden-Württemberg (gemessen an der Veränderung des realen Bruttoinlandsprodukts) der Zahl der neu eingetretenen Schülerinnen und Schüler an öffentlichen und privaten beruflichen Schulen gegenüber.

Tabelle: Die Veränderung des Bruttoinlandsprodukts im Vergleich zur Zahl der neu eingetretenen Schülerinnen und Schüler an öffentlichen und privaten beruflichen Schulen nach Voll- und Teilzeitberufsschulen

Schuljahr	Veränderung des realen Bruttoinlandsprodukts gegenüber dem Vorjahr in %	Neu eingetretene Schüler an beruflichen Schulen insgesamt	davon an Teilzeitberufsschulen	davon an beruflichen Vollzeitschulen
1994/95	+ 2,1	161.088	70.479	90.609
1995/96	+ 1,7	162.220	71.121	91.099
1996/97	+ 1,9	166.910	72.190	94.720
1997/98	+ 2,4	170.272	72.777	97.495
1998/99	+ 2,5	172.517	74.864	97.653
1999/00	+ 2,7	174.527	76.676	97.851
2000/01	+ 3,7	176.077	76.720	99.357
2001/02	+ 2,7	177.786	76.967	100.819
2002/03	– 1,3	179.621	73.634	105.987
2003/04	– 0,3	183.256	67.108	116.148
2004/05	+ 0,7	189.300	68.127	121.173
2005/06	+ 0,4	192.230	68.219	124.011
2006/07	+ 5,1	193.843	69.655	124.188
2007/08	+ 3,2	199.308	75.056	124.252
2008/09	+ 0,6	200.984	76.568	124.416

(Hinweis: ohne Schulen für Berufe des Gesundheitswesens; Teilzeitschulen: Berufsschule, Sonderberufsschule und Berufsgrundbildungsjahr kooperativ enthalten)

Die Tabelle zeigt, dass die Zahl der Schulanfänger an der Teilzeitberufschule (schulischer Teil des dualen Systems) von der wirtschaftlichen Lage abhängig ist. Deren Zahl ging in den wirtschaftlich schwierigen Jahren von 76.967 (2001/02) auf 67.108 (2003/04) zurück und stieg anschließend parallel zur wirtschaftlichen Erholung wieder an.

Gleichzeitig hat der wirtschaftliche Abschwung nach 2001 zu einer starken Zunahme der neu eingetretenen Zahl der Schülerinnen und Schüler an beruflichen Vollzeitschulen geführt, ohne dass deren Zahl in Zeiten des wirtschaftlichen Aufschwungs nach 2004/05 zurückging. Im langfristigen Vergleich (1994/95 bis 2008/09) stieg die Zahl der Schulanfänger in beruflichen Vollzeitschulen konstant an.

6. wie sich Art, Anzahl und Quoten der erworbenen Abschlüsse entwickelt haben, aufgeschlüsselt nach Berechtigungs- und Qualifizierungszertifikaten,

Die Zahl der Abgänger an öffentlichen und privaten beruflichen Schulen in Baden-Württemberg hat sich nach Angaben des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg wie folgt entwickelt:

Tabelle: Zahl der Schulabgänger an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg

Schuljahr	Schulabgänger insgesamt	darunter mit					
		Abschlusszeugnis	darunter mit				
			allg. bild. Abschluss insgesamt	davon			
				Hauptschulabschluss	Fachschulreife	Fachhochschulreife	Hochschulreife
	Anzahl						
1994/95	170 661	138 184	35 810	6 401	12 873	6 659	9 877
1998/99	170 955	135 297	34 355	7 023	11 075	5 927	10 330
1999/2000	172 090	137 712	34 705	6 845	10 943	6 542	10 375
2000/01	176 159	140 303	37 876	7 550	11 077	8 713	10 536
2001/02	180 900	146 798	39 299	6 293	11 149	10 894	10 963
2002/03	184 016	149 884	41 581	6 638	11 924	11 562	11 457
2003/04	191 188	158 872	44 793	6 936	12 084	13 438	12 335
2004/05	194 044	162 812	45 617	6 613	12 095	14 364	12 545
2005/06	197 586	163 846	45 818	5 814	12 525	14 587	12 892
2006/07	200 122	167 535	49 072	5 748	14 020	16 032	13 272
2007/08	202 711	169 742	49 779	5 501	14 572	16 042	13 664

Im aufgeführten Zeitraum hat sich damit die Zahl der Schulabgänger mit Fachschulreife (+32 %), Fachhochschulreife (+271 %) und Hochschulreife (+32 %) deutlich überproportional zum Anstieg der Schulabgänger insgesamt (+19 %) entwickelt.

Bezogen auf die Quote der erworbenen Abschlüsse an öffentlichen und privaten beruflichen Schulen in Baden-Württemberg ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle: Quote der erworbenen Abschlüsse an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg

Schuljahr	Schulabgänger insgesamt	darunter mit					
		Abschlusszeugnis	darunter mit				
			allg. bild. Abschluss insgesamt	davon			
				Hauptschulabschluss	Fachschulreife	Fachhochschulreife	Hochschulreife
	Anteile in %						
1994/95	–	100	25,9	4,6	9,3	4,8	7,1
1998/99	–	100	25,4	5,2	8,2	4,4	7,6
1999/2000	–	100	25,2	5,0	7,9	4,8	7,5
2000/01	–	100	27,0	5,4	7,9	6,2	7,5
2001/02	–	100	26,8	4,3	7,6	7,4	7,5
2002/03	–	100	27,7	4,4	8,0	7,7	7,6
2003/04	–	100	28,2	4,4	7,6	8,5	7,8
2004/05	–	100	28,0	4,1	7,4	8,8	7,7
2005/06	–	100	28,0	3,5	7,6	8,9	7,9
2006/07	–	100	29,3	3,4	8,4	9,6	7,9
2007/08	–	100	29,3	3,2	8,6	9,5	8,0

7. wie sich der Übergang aus den beruflichen Schularten in das Beschäftigungssystem (nach Art des Abschlusses) in den letzten 5 Jahren entwickelt hat,

Zu der Frage sind keine Aussagen auf Basis belastbarer Daten möglich, da der Bund ebenso wenig wie die Länder oder die Bundesagentur für Arbeit individuelle Daten zum Verbleib von Absolventen der beruflichen Schulen erfasst.

Ungeachtet dieser methodischen Schwierigkeiten hat das Bundesinstitut für Berufsbildung im Jahr 2004 versucht, Hinweise auf die berufliche Entwicklungsmöglichkeiten junger Menschen an der Übergangsschwelle von der Ausbildung in den Beruf zu gewinnen. Insgesamt wurden 3.320 Absolventinnen und Absolventen in die Untersuchung einbezogen, die im Jahr 1998 eine duale Ausbildung abgeschlossen hatten. In Abhängigkeit von den Variablen des Datensatzes unterscheidet die Studie zwischen sechs verschiedenen Clustern und kam zu folgendem Ergebnis:

Tabelle: Berufsstatus aller Absolventinnen und Absolventen dualer Ausbildung in den ersten Jahren nach Berufsabschluss (1998 bis 2001)

Ausgewählte Zustände des Berufsverlaufs	Unmittelbar nach Abschluss 1998	1 Jahr nach Abschluss 1999	2 Jahre nach Abschluss 2000	3 Jahre nach Abschluss 2001
Fachkraft, Vollzeittätigkeit	73,1%	69,6%	70,0%	69,0%
Nicht-Fachkraft, Vollzeittätigkeit	3,7%	4,1%	5,0%	5,7%
Teilzeit mit Arbeitslosenversicherung	2,3%	2,6%	2,3%	2,6%
Teilzeit ohne Arbeitslosenversicherung/geringfügige Beschäftigung	0,2%	1,4%	2,0%	2,0%
Arbeitslos	11,9%	3,4%	3,6%	3,7%
Nicht gemeldet	5,6%	17,0%	15,9%	16,3%

Der Studie zufolge arbeiten drei Jahre nach Berufsabschluss 69 % aller Fachkräfte in ihrem erlernten Beruf in Vollzeit.

Neben dieser Studie gibt es noch bundesweite Untersuchungen zu Übergängen aus der Berufsausbildung in den Arbeitsmarkt. Die Studie „Bildung in Deutschland 2008“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit kommt auf Basis von Zahlen aus dem Jahr 2006 zu folgenden Ergebnissen:

– Die Übernahmequote der Betriebe lag im Jahr 2006 in den alten Ländern bei 57 % und in den neuen bei 44 % der Absolventinnen und Absolventen einer dualen Ausbildung.

– Zwischen den einzelnen Branchen gibt es große Unterschiede bei der Übernahmequote. In den alten Ländern sind sie am höchsten in den gewerblich-technischen Mitbestimmungsbranchen sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe (über 80 %), am niedrigsten in einigen Dienstleistungsbranchen.

– Die Einmündungsquote beim Übergang in Beschäftigung, einen Monat nach Ausbildungsabschluss, ist in der Industrie höher als im Handwerk. Niedrige Einmündungsquoten weisen vor allem handwerkliche Berufe der Bau- und Ausbautätigkeiten, der Kfz-Instandhaltung und Gastronomie (Köche) auf. Auch ein Jahr nach Ausbildungsabschluss weisen die handwerklichen Berufe die niedrigsten Beschäftigten- und höchsten Arbeitslosenquoten auf.

8. wie sich die Nichtbesteherquoten in den beruflichen Schularten und die Quote junger Menschen ohne berufliche Ausbildung in den letzten 15 Jahren in Baden-Württemberg (unter Berücksichtigung des Geschlechts und gegebenenfalls des Migrationshintergrunds) entwickelt haben,

Eine Ausweisung der „Nichtbesteherquoten“ ist nicht möglich, da in der amtlichen Schulstatistik keine Daten zur Prüfungsteilnahme erhoben werden. Ebenso wird das Merkmal „Migrationshintergrund“ der Schülerinnen und Schüler in der

amtlichen Schulstatistik nicht erfasst. Informationen zur Staatsangehörigkeit der Schülerinnen und Schüler liegen jedoch vor. Infolgedessen wurde aus den Daten der amtlichen Schulstatistik der Anteil der Schulabgänger ohne Abschlusszeugnis an den Schulabgängern insgesamt sowie nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit ermittelt und nachfolgend dargestellt.

Der Anteil der Schulabgänger ohne Abschlusszeugnis an allen Schulabgängern an öffentlichen und privaten beruflichen Schulen insgesamt ist seit dem Schuljahr 1994/95, bei sichtbaren jährlichen Schwankungen, tendenziell zurückgegangen. Nach 19,0 % im Schuljahr 1994/95 belief sich der entsprechende Anteil im Schuljahr 2007/08 auf 16,3 %. Im Schuljahr 2007/08 war der Anteil der ausländischen Schulabgänger ohne Abschlusszeugnis an allen ausländischen Schulabgängern an beruflichen Schulen insgesamt mit 27,0 % überdurchschnittlich, jener der (deutschen und ausländischen) Schülerinnen mit 15,8 % leicht unterdurchschnittlich.

Den größten Anteil an Schulabgängern ohne Abschlusszeugnis an allen Schulabgängern verzeichnete im Schuljahr 2007/08 das Berufsvorbereitungsjahr (27,1 %). Die ebenfalls hohe Quote an Schulabgängern bei den Berufsoberschulen (20,1 %) ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass die Berufsoberschule teilweise zur Überbrückung von vorübergehender Arbeitslosigkeit besucht und bei entsprechenden Einstellungsangeboten eher wieder verlassen wird. Zudem haben diese Schulabgänger bereits zuvor eine abgeschlossene schulische Bildung und eine Berufsausbildung erworben. Die geringsten Anteile wiesen die Fachschulen (5,8 %) und die Schulen für Berufe des Gesundheitswesens (8,6 %) auf.

Die Zahl der Schulabgänger insgesamt und der Anteil der Abgänger ohne Abschlusszeugnis an den beruflichen Schulen im Schuljahr 1994/95 und seit dem Schuljahr 1998/99 sind in Anlage 1 zu Ziff. II 8. dargestellt.

Hinweise zur Quote junger Menschen ohne berufliche Ausbildung in Baden-Württemberg enthält der Mikrozensus. Danach belief sich der Anteil der Personen im Alter von 25 bis unter 35 Jahren ohne beruflichen bzw. Hochschulabschluss (einschließlich Personen in Ausbildung) an allen Personen der entsprechenden Altersgruppe, die Angaben zum Berufsabschluss erteilt haben, in Baden-Württemberg 1993 auf 19,6 % und war 2007 mit 21,4 % etwas höher. Berücksichtigt man nur solche Personen, die tatsächlich keinen beruflichen oder Hochschulabschluss erworben haben, also ohne Personen in Ausbildung, beträgt der entsprechende Anteil im Jahr 2007 16,5 % (diese Unterteilung ist für 1993 nicht möglich). Unabhängig von der gewählten Abgrenzung und vom betrachteten Berichtsjahr sind die entsprechenden Anteile bei Frauen etwas höher als bei Männern und bei Personen mit Migrationshintergrund wesentlich höher als bei Personen ohne Migrationshintergrund.

Im Mikrozensus, der größten amtlichen Haushaltsbefragung, die jährlich bei 1 % der Haushalte im gesamten Bundesgebiet durchgeführt wird, werden als Personen mit Migrationshintergrund folgende Gruppen erfasst:

– alle in Deutschland lebenden Ausländer: Ausländer, die selbst zugewandert sind, und die in Deutschland geborenen Ausländer,

– Deutsche mit Migrationshintergrund: Spätaussiedler und Eingebürgerte, Kinder von Spätaussiedlern und Eingebürgerten, Kinder ausländischer Eltern, die bei der Geburt zusätzlich die deutsche Staatsbürgerschaft erhalten haben (nach der sogenannten „Ius Soli“-Regelung), Kinder mit einseitigem Migrationshintergrund, bei denen nur ein Elternteil Migrant ist, eingebürgerte, nicht zugewanderte Ausländer.

Im Mikrozensus wird bei der Bestimmung des Migrationshintergrunds nur die Zuwanderung ab dem Jahr 1950 berücksichtigt. Angaben zum etwaigen Migrationshintergrund werden im Rahmen des Mikrozensus erst seit dem Jahr 2005 erfragt.

Detaillierte Angaben zum Anteil junger Menschen ohne beruflichen bzw. Hochschulabschluss in Baden-Württemberg 1993 und 2007 nach Geschlecht und Migrationshintergrund sind in Anlage 2 zu Ziff. II 8. aufgeführt.

9. wie hoch die betrieblichen Kosten sowie der öffentliche Mitteleinsatz einer Ausbildung in Baden-Württemberg durchschnittlich sind,

Kosten der Betriebe für die Ausbildung in Baden-Württemberg

Für das Berichtsjahr 2007 hat das Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB) eine bundesweite Betriebsbefragung zu dem Thema „Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung“ durchgeführt. Befragt wurden etwa 3.000 Ausbildungsbetriebe. Auf Basis von für das gesamte Bundesgebiet ermittelten Werten wurde eine Schätzung für Baden-Württemberg vorgenommen.

Ermittelt wurden zunächst die Nettokosten der betrieblichen Berufsausbildung je Auszubildenden und Ausbildungsjahr. Nettokosten ergeben sich dabei aus der Differenz zwischen Bruttokosten (Vergütungen der Auszubildenden, Ausbilderkosten und sonstige Kosten für z. B. Material, Verwaltung, Lehrwerkstatt) und Erträgen (produktiven Leistungen der Auszubildenden während ihrer Zeit im Betrieb).

Tabelle: Durchschnittliche jährliche Bruttokosten, Erträge und Nettokosten pro Auszubildenden in Baden-Württemberg (in €) im Jahr 2007

Bruttokosten	Erträge	Nettokosten
16.061	11.913	4.148

Tabelle: Hochrechnung der Gesamt-Bruttokosten, Erträge und Nettokosten insgesamt in Baden-Württemberg (in €) im Jahr 2007

Bruttokosten	Erträge	Nettokosten	Zahl der Auszubildenden
3.215.601.638	2.385.188.180	830.413.458	200.218

Mitteleinsatz des Landes für die Ausbildung in Baden-Württemberg

Für den schulischen Teil der dualen Ausbildung gab Baden-Württemberg im Haushaltsjahr 2006 rund 2.400 € je Schüler aus. Damit lagen die Ausgaben für öffentliche Berufsschulen im dualen System in Baden-Württemberg über dem Bundesdurchschnitt von etwa 2.200 € je Jahr. Im Vergleich der Flächenländer des früheren Bundesgebiets liegt Baden-Württemberg damit hinter Hessen (2.500 €) auf Platz 2.

In einer Modellrechnung des Statistischen Bundesamtes und des Bundesinstituts für Berufsbildung wurden für ausgewählte Bildungskarrieren die kumulierten Ausgaben der Bildungseinrichtungen in Deutschland ermittelt.

Tabelle: Kumulierte Ausgaben für 2006

Bildungskarriere	Kumulierte Ausgaben in €
5 J. Hauptschule, 3 J. duale Ausbildung	83.900
5 J. Hauptschule, 1 J. Berufsvorbereitungsjahr, 1 J. Berufsfachschule, 3 J. duale Ausbildung	97.200
6 J. Realschule, 3 J. duale Ausbildung	82.100
6 J. Realschule, 3 J. duale Ausbildung, 1 J. Fachoberschule, 4,7 J. FH-Diplom	113.000
9 J. Gymnasium, 5,8 J. Uni-Diplom (ohne Medizin)	114.500
9 J. Gymnasium, 2,5 J. duale Ausbildung, 5,8 J. Uni-Diplom (ohne Medizin)	134.300

Für die Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen Ausbildung und für Investitionen in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten hat das Wirtschaftsministerium 2008 rund 13 Mio. € ausgegeben. Umgerechnet auf rund 200.000 Auszubildende ergibt dies einen Mitteleinsatz von 65 € pro Auszubildendem.

10. wie sich die Jugendarbeitslosigkeit in den letzten 15 Jahren in den Altersgruppen der 16- bis 18-Jährigen, der 19- bis 25-Jährigen und der 16- bis 25-Jährigen insgesamt entwickelt hat,

Die Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit ist in der Anlage zu Ziff. II 10. dargestellt.

11. wie sich die Unterrichtsversorgung in den letzten 15 Jahren entwickelt hat und wie sich diese unter Berücksichtigung der „Bugwelle" infolge vorgeleisteter Lehrermehrarbeit an den beruflichen Schulen in den nächsten 10 Jahren voraussichtlich entwickeln wird,

Die Unterrichtsversorgung an den öffentlichen beruflichen Schulen im Geschäftsbereich des Kultusministeriums hat sich in den letzten 15 Jahren uneinheitlich entwickelt. Der rechnerische Fehlstundenanteil im wissenschaftlichen und fachpraktischen Unterricht in Prozent der Sollstunden nahm zunächst vom Schuljahr 1994/95 bis zum Schuljahr 2000/01 tendenziell von 5,0 % auf 7,0 % zu, bevor er sich bis zum Schuljahr 2007/08 kontinuierlich auf 4,4 % verringerte. Im Schuljahr 2008/09 war wieder ein leichter Anstieg auf 4,6 % zu verzeichnen (siehe folgende Tabelle). Hierbei ist zu beachten, dass Baden-Württemberg ein sehr differenziertes und vielfältiges Angebot an beruflichen Bildungs- und Weiterbildungsgängen bereitstellt und weiter ausgebaut hat.

Tabelle: Rechnerischer Fehlstundenanteil Schuljahr 2008/09

Schuljahr	Rechnerischer Fehlstundenanteil in % der Sollstunden
1994/95	5,0
1995/96	4,9
1996/97	5,1
1997/98	6,6
1998/99	6,4
1999/00	6,8
2000/01	7,0
2001/02	6,8
2002/03	5,8
2003/04	5,4
2004/05	5,3
2005/06	4,7
2006/07	4,4
2007/08	4,4
2008/09	4,6

Über die Entwicklung der Unterrichtsversorgung in den nächsten zehn Jahren liegen keine Daten vor. Ziel ist es, das Unterrichtsdefizit und die Bugwelle in den kommenden Jahren schrittweise zurückzufahren. Eine Voraussetzung dafür ist auch ein entsprechendes Angebot an geeigneten Lehramtsbewerbern. Über die tatsächliche Stellenentwicklung in der nächsten Legislaturperiode entscheidet der Haushaltsgesetzgeber im Rahmen der jeweiligen Haushaltsaufstellung.

12. wie sich die Weiterbildungsbeteiligung im allgemeinen und beruflichen Weiterbildungsbereich (unter Berücksichtigung des Geschlechts, Alters, der Nationalität bzw. des Migrationshintergrundes, des Einkommens und des Bildungsstands) in den letzten 15 Jahren entwickelt hat und welche quantitativen und qualitativen Trends sich abzeichnen,

Laut der aktuellen Studie „Weiterbildung in Baden-Württemberg", erstellt durch TNS Infratest Sozialforschung München im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung des Bundes, die ebenso wie zurückliegende Studien durch das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg bezuschusst wurden, betrug die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung in Form von Lehrgängen und Kursen unter allen 19- bis 64-Jährigen in Baden-Württemberg im Jahre 2007 28 %. Dies ist ge-

genüber dem Jahre 2003 eine Erhöhung um 3 %; gegenüber den Jahren 2000, 1997 und 1994 allerdings eine Verminderung um 1 %, 3 % bzw. 1 %. Das Berichtssystem Weiterbildung wurde bisher in der Regel im 3-jährigen Rhythmus durchgeführt. Es wird voraussichtlich zukünftig mit einem anderen Zeitintervall durch das AES (Adult Education Survey)-Konzept ersetzt.

Die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen betrug im Jahre 2007 21 %. Sie blieb damit unverändert gegenüber den Jahren 2003, 2000 und 1997 und nahm gegenüber 1994 um 2 % zu. Sowohl 2007 als auch in den vorherigen Bezugsjahren ist die Teilnahmequote dieser Altersgruppe geringer als die der jüngeren Altersgruppen.

Die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung der Frauen betrug im Jahre 2007 6 %. Sie hat sich damit gegenüber den zurückliegenden Jahren, außer 1997, erhöht. Bei den Männern betrug die Quote im Jahre 2007 30 %. Sie blieb damit gegenüber dem Jahre 2003 unverändert und ist gegenüber den vorherigen Jahren zurückgegangen.

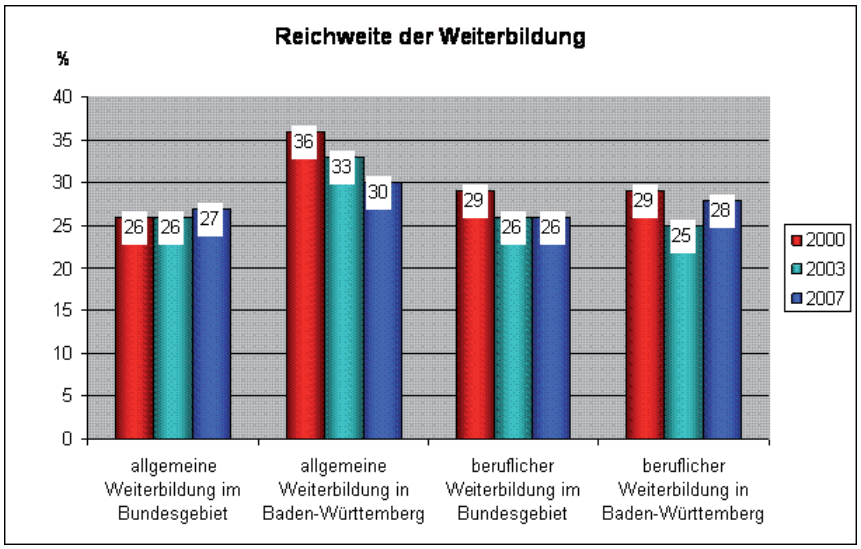
Bei dem Kriterium „Berufliche Qualifikation“ zeigte sich für die Bezugszeiträume 2007 und zurückliegend, dass mit höherer beruflicher Qualifikation höhere berufliche Weiterbildungsbeteiligung einhergeht. Im Jahre 2007 betrug beispielsweise die Teilnahmequote der 19- bis 64-jährigen Personen mit Hochschulabschluss 42 %, die der 19- bis 64-jährigen Personen ohne beruflichen Abschluss lag dagegen bei 10 %. Allerdings ist bei der Personengruppe mit Hochschulabschluss seit 1997 ein Rückgang der Teilnahmequote festzustellen, während die Teilnahmequote bei dem Personenkreis ohne beruflichen Abschluss seit 1997 um 3 % zugenommen hat.

Hinsichtlich der schulischen Qualifikation zeigte sich, dass in den Bezugsjahren seit 1997 die Personen mit Fachhochschulreife oder Abitur jeweils eine höhere Beteiligung an beruflicher Weiterbildung aufweisen als beispielsweise die Personen mit einer mittleren Schulbildung bzw. einer geringeren Schulbildung. Dabei ist festzustellen, dass bei den Personen mit Fachhochschulreife oder Abitur im Jahre 2007 die Beteiligungsquote von 36 % gegenüber dem Jahr 2003 unverändert blieb. Bei dem Personenkreis mit einer geringeren Schulbildung war eine Erhöhung von 14 % im Jahre 2003 auf 23 % im Jahre 2007 festzustellen.

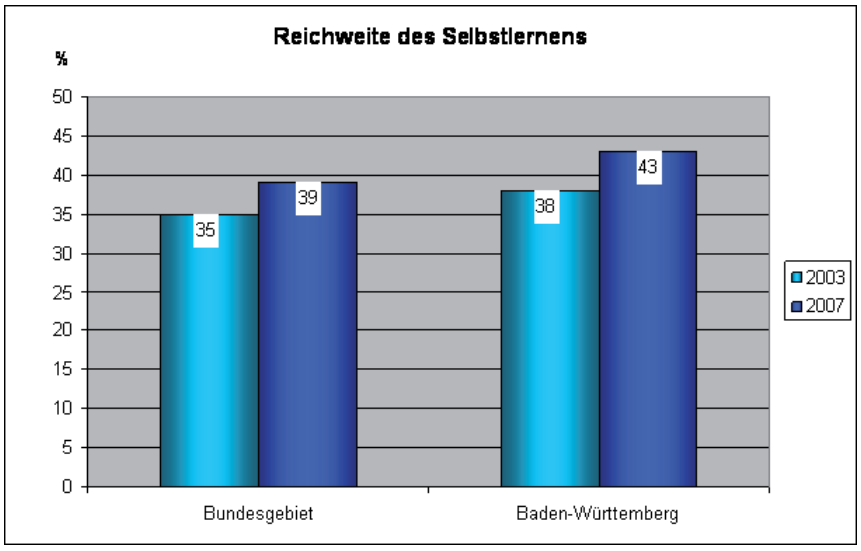
Bei der Differenzierung zwischen Deutschen und (deutschsprachigen) Ausländern ist festzustellen: Die Beteiligungsquote der 19- bis 64-jährigen Deutschen betrug 2007 29 % (Jahr 2003: 26 %). Bei der Gruppe der (deutschsprachigen) Ausländer betrug die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung im Jahre 2007 28 % (Jahr 2003: 11 %). Eine Differenzierung dieser Personengruppe nach Nationalitäten liegt nicht vor. Anzumerken ist allerdings, dass die zugrunde liegende Zahl der befragten Ausländer nicht sehr hoch ist, sodass die Prozentzahlen nur als Schätzwerte zu verstehen sind.

Im Jahr 2007 haben sich in Baden-Württemberg 30 % der 19- bis 64-Jährigen an wenigstens einer Veranstaltung der allgemeinen Weiterbildung beteiligt. Das sind hochgerechnet rund 2 Millionen Personen. Damit beteiligten sich in 2007 mit 30 % weniger Baden-Württemberger an allgemeiner Weiterbildung als in den Jahren 2003 und 2000 (33 % und 36 %).

Der stetige Beteiligungsrückgang an allgemeiner Weiterbildung ist baden-württemberg-spezifisch. Im Bundesdurchschnitt insgesamt liegen seit 2000 stabile Teilnahmequoten vor. Aber selbst nach dem Rückgang zwischen 2003 und 2007 liegt die Teilnahmequote an allgemeiner Weiterbildung in Baden-Württemberg noch signifikant über dem Bundesdurchschnitt.



Auf die Frage „Haben Sie sich im letzten Jahr selbst etwas beigebracht außerhalb der Arbeitszeit und außerhalb von Lehrgängen, Kursen oder Seminaren“ antworteten 2007 43 % der 19- bis 64-Jährigen aus Baden-Württemberg mit „ja“. Das sind hochgerechnet gut 2,8 Mio. Baden-Württemberger. Der Anteilswert der Selbstlerner ist im Vergleich zum Bundesgebiet insgesamt (39 %) in Baden-Württemberg überdurchschnittlich hoch. Seit 2003 hat sich der Anteil der Selbstlerner sowohl im Bundesgebiet als auch in Baden-Württemberg signifikant erhöht.



Lernbeteiligung im Erwachsenenalter

Die Unterteilung der sogenannten „vierten Säule des Bildungssystems“ in einen allgemeinen (auch kulturellen und politischen) und einen beruflichen Weiterbildungssektor ist ein deutsches Phänomen. Um auf europäischer Ebene dennoch international vergleichbare Informationen zu erhalten, werden Bildungsaktivitäten beim Adult Education Survey (AES) danach unterteilt, ob sie aus beruflichen oder privaten Motiven erfolgen. Ähnliche Motivfragen sind in den Befragungen nach dem BSW-Konzept schon lange für die allgemeine Weiterbildung vorgesehen.

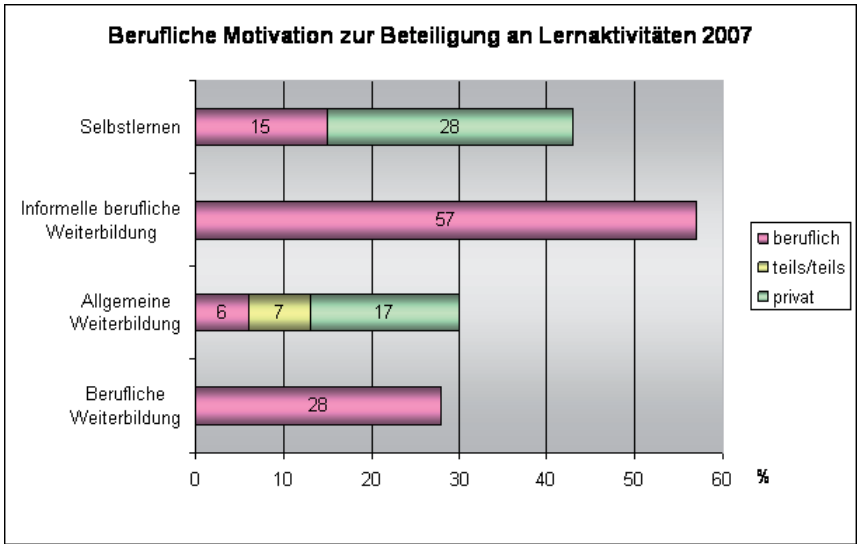
Danach haben sich 43 % der Teilnehmer 2007 zumindest aus teilweise beruflichen Gründen an der zuletzt besuchten Veranstaltung der allgemeinen Weiterbildung beteiligt. Dieser Anteilswert liegt höher als im Jahr 2003 (37 %). Bezogen

auf alle 19- bis 64-jährigen Baden-Württemberger beteiligen sich 2007 demnach immerhin 13 % aus zumindest teilweise beruflichen Gründen an allgemeiner Weiterbildung.

Allgemeine Weiterbildung ist demnach im Hinblick auf die berufliche Qualifizierung ein bedeutender Bereich. Hierdurch wird auch die These einer abnehmenden Trennschärfe der beiden formalisierten Sektoren der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung gestützt.

Unter den Selbstlernern eignet sich gut ein Drittel (36 %) Wissen aus überwiegend beruflichen Gründen an. Zwar liegt dieser Anteilswert etwas niedriger als im Jahr 2003 (42 %), dennoch ist der Anteil von Selbstlernern mit überwiegend beruflicher Motivation von 15 % bezogen auf alle Befragten bemerkenswert. Dies bedeutet, dass Lernformen, die nicht ausdrücklich als berufliche Lernformen verstanden werden, dennoch häufig aus beruflichen Gründen durchgeführt werden und im Hinblick auf die berufliche Qualifizierung einen wesentlichen Bildungsbereich darstellen.

Die Rangfolge nach Beteiligung an den Themenbereichen der allgemeinen Weiterbildung entspricht in Baden-Württemberg im Jahr 2007 weitgehend derjenigen im Bundesgebiet insgesamt. Die am häufigsten besuchten Maßnahmen der allgemeinen Weiterbildung finden sich die den Themenbereichen Sprachkenntnisse, Gesundheit und Computer, EDV, Internet.



Unterschiede in der Nachfrage der verschiedenen Themenbereiche zwischen Baden-Württemberg und dem übrigen Bundesgebiet insgesamt liegen in zwei Bereichen vor: Die Bürgerinnen und Bürger aus Baden-Württemberg beteiligen sich häufiger an Veranstaltungen zu den Themenbereichen „Kenntnisse zur aktiven Freizeitgestaltung“ (4 %) und „Sprachkenntnisse“ (7 %) als Personen aus dem Bundesgebiet insgesamt (1 % und 3 %). Diese Unterschiede hatten sich bereits im Jahr 2003 gezeigt. Generell sind aber in Baden-Württemberg gegenüber 2003 in der Teilnahme an den verschiedenen Themenbereichen allgemeiner Weiterbildung keine nennenswerten Unterschiede zu erkennen.

Entwicklung der Zusammensetzung der Teilnehmenden an den Volkshochschulen in Baden-Württemberg

Entwicklung nach Geschlecht

Jahr	Frauen	Männer
1993	74,9%	25,1%
1998	74,6%	25,4%
2003	75,2%	24,8%
2008	75,7%	24,3%

Entwicklung nach Altersgruppen

Jahr	unter 18	18 bis unter 35	35 bis unter 50	50 bis unter 65	65 und älter
1993	9,1%	44,1%	28,0%	14,6%	4,2%
1998	10,1%	34,5%	30,7%	19,0%	5,7%
2003	12,2%	28,4%	32,8%	18,7%	7,9%
2008	12,4%	24,0%	31,9%	20,4%	11,3%

Bei den Angeboten der Mitgliedsorganisationen der Arbeitsgemeinschaft Ländliche Erwachsenenbildung Baden-Württemberg e. V. (ALEB) konnten sowohl die Unterrichtseinheiten als auch die Teilnehmerzahlen gesteigert werden. Qualitativ entwickelten alle in der ALEB zusammengeschlossenen Bildungsträger ihre Angebote entsprechend der durch den landwirtschaftlichen Strukturwandel gegebenen Herausforderungen für die Menschen im ländlichen Raum weiter. Dies betrifft im Bereich der beruflichen Weiterbildung auch Maßnahmen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit landwirtschaftlicher Betriebe und insbesondere die Entwicklung von Einkommens- und Erwerbskombinationen für Frauen im ländlichen Raum. Die Evaluation zu den Teilnehmerinnen und Teilnehmern muss über die Mitgliedsverbände abgefragt werden und liegt bis dato zu den in der Frage genannten Einzelheiten nicht vor.

Laut Angaben des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg gibt es Daten aus dem Mikrozensus zum Thema „allgemeine und berufliche Weiterbildung“ der Jahre 2008 und 1993, die jedoch nicht vergleichbar sind:

In der Befragung 1993 (Berichtswoche 19. bis 25. April) wurde nach der Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung seit 1991, d. h. für einen Zeitraum von nahezu zweieinhalb Jahren gefragt. Es handelte dabei sich um eine freiwillige Frage; insgesamt gut 800 000 Personen in Baden-Württemberg, rund 11 % der Bevölkerung im Alter von 15 und mehr Jahren, gaben an, seit 1991 eine berufliche Weiterbildung gemacht zu haben.

In der Befragung 2008, derzeit aktuellster Datenstand, wurde nach der Teilnahme an allgemeinen oder beruflichen Weiterbildungen in den letzten 12 Monaten gefragt. 2008 handelte es sich außerdem um eine Pflichtfrage; insgesamt rund 1,4 Millionen Baden-Württemberger im Alter von 15 und mehr Jahren, knapp 15 %, gaben an, an einer allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung teilgenommen zu haben.

Rund 1,1 Millionen Baden-Württemberger, 11,8 %, gaben an, an einer rein beruflichen Weiterbildung teilgenommen zu haben.

Aus den genannten Gründen, unterschiedliche Zeiträume, Freiwillige vs. Pflichtfrage, ferner aufgrund unterschiedlicher Erhebungskonzepte und Fragestellungen ist ein Vergleich der Daten für diesen Zeitraum nicht sinnvoll.

13. auf welcher gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Grundlage die Beschäftigungsverhältnisse in Weiterbildungseinrichtungen derzeit basieren,

14. welche tarifvertraglichen Vereinbarungen im Bereich der Weiterbildung in Baden-Württemberg derzeit bestehen,

Die Beschäftigungsverhältnisse der Beschäftigten in Weiterbildungseinrichtungen, die als nichtselbstständige Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis stehen, basieren auf einem Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitnehmer und dem Träger der Weiterbildungseinrichtung als Arbeitgeber. Der Arbeitsvertrag ist ein Dienstvertrag, der im Bürgerlichen Gesetzbuch (§§ 611 bis 630) geregelt ist. Tarifvertragliche Grundlage solcher Beschäftigungsverhältnisse ist das für den jeweiligen Weiterbildungsträger geltende Tarifvertragsrecht.

Nach Kenntnis des Wirtschaftsministeriums wird das Verwaltungspersonal nach Tarif, die Referenten bei den Weiterbildungsträgern über Honorarverträge vergütet. Kursleiter und Sachbearbeiter sind fast ausschließlich fest angestellte Mitarbeiter und werden nach Tarifvertrag-Land (TV-L) für Festangestellte bezahlt. Die Dozenten sind weit überwiegend freiberufliche Honorardozenten.

Die Regionalbüros der Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung, die vom Wirtschaftsministerium dazu befragt wurden, kommen aufgrund einer Umfrage bei Trägern der beruflichen Weiterbildung zu dem Ergebnis, dass fast die Hälfte der dort Beschäftigten freiberuflich tätig ist. Bei den Festangestellten besteht laut dieser Umfrage überwiegend kein Tarifvertragsverhältnis, ein Drittel hat einen auf dem Tarifvertrag öffentlicher Dienst basierenden Arbeitsvertrag.

An den 174 Volkshochschulen in Baden-Württemberg mit ihren rund 750 Außenstellen sind derzeit neben den Leiterinnen und Leitern rund 250 hauptberufliche pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie rund 450 Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter tätig. Die meisten von ihnen sind in großen und mittleren Einrichtungen beschäftigt, während viele kleine Volkshochschulen neben der Leitung keine weiteren hauptberuflichen pädagogischen Kräfte beschäftigen. Hier liegen die Arbeitsbereiche Leitung, Planung und Organisation in einer Hand. Zahlreiche kleine Volkshochschulen sowie die meisten der Außenstellen werden ehrenamtlich geleitet, zumeist gegen Zahlung einer relativ geringen Aufwandsentschädigung. Mit der Größe der Volkshochschule nehmen in der Regel auch die Anzahl der hauptberuflichen pädagogischen Mitarbeiter und ihre fachliche Spezialisierung auf bestimmte Programmbereiche und Fachgebiete bzw. Querschnittsaufgaben zu. Während die Leiterinnen und Leiter, die hauptberuflichen Mitarbeiter sowie die Verwaltungsmitarbeiter/-innen auf tarifrechtlichen Grundlagen beschäftigt sind, erfolgt die Lehrtätigkeit der selbstständig tätigen Lehrkräfte auf der Basis von Honorarverträgen.

Die rund 35.000 Lehrkräfte an Volkshochschulen in Baden-Württemberg (Kursleiterinnen und Kursleiter, Dozentinnen und Dozenten, Referentinnen und Referenten) gelten als selbstständig tätige Lehrer im Sinne von § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI. Damit sind sie zwar nicht gesamtsozialversicherungspflichtig, aber ab einer gewissen Grenze rentenversicherungspflichtig und natürlich steuerpflichtig. Da die Volkshochschulen nicht Arbeitgeber, sondern Auftraggeber sind, hat die Anmeldung zur Rentenversicherung durch die Lehrkräfte selbst zu erfolgen und ist der Beitrag zur Rentenversicherung von ihnen in vollem Umfang selbst zu entrichten. Auch ihrer Steuerpflicht müssen sie selbst nachkommen. Die Vereinbarung zwischen den Lehrkräften und der Volkshochschule über die jeweilige Lehrtätigkeit ist kein Arbeitsvertrag, sondern ein Honorarvertrag. Die Lehrtätigkeit wird in wirtschaftlicher und sozialer Selbstständigkeit und Unabhängigkeit ausgeübt, wobei der Honoraranspruch nur besteht, wenn und soweit die Veranstaltung in der vereinbarten Weise tatsächlich durchgeführt wird. Für ihre Altersversorgung, für ihre soziale Absicherung sowie für ihre Krankenversicherung müssen die Lehrkräfte vollständig selbst aufkommen. Vor- und Nachbereitungs- sowie Ausfallhonorare werden nicht gezahlt. Die Zuschüsse liegen derzeit an Volkshochschulen je nach Programmbereich im Durchschnitt zwischen 18,00 und 21,00 € je Unterrichtsstunde.

Im Bereich der kirchlichen Erwachsenenbildung werden die Beschäftigten in Anlehnung an AVR – EKD, Kirche und Diakonie sowie in Anlehnung an den TvL

und TVöD entlohnt. Das Ministerium für Arbeit und Soziales hat angesichts der Vielzahl der vorhandenen Weiterbildungseinrichtungen nur in Einzelfällen Kenntnis von tarifvertraglichen Vereinbarungen. Zum einen werden nicht alle Tarifverträge vorgelegt, zum anderen ist in der Regel nicht bekannt, ob die Träger der Weiterbildungseinrichtungen Tarifverträge überhaupt abgeschlossen haben und ggf. welche sie anwenden. Oft dürfte die Bezahlung wohl auch in Anlehnung an bestehende Tarifverträge, z. B. der im öffentlichen Dienst, erfolgen.

In der folgenden Tabelle sind einige – dem Sozialministerium bekannte – Tarifverträge im Bereich der Weiterbildung beispielhaft dargestellt:

Berufsfortbildungswerk Gemeinnütziges Bildungs-Einrichtung des DGB, (bfw), Düsseldorf (Erkrath)	Tarifvertrag Arbeitsbedingungen und Entgelte 2009
Berufsfortbildungswerk GmbH (bfw), Berlin	Tarifvertrag Arbeitsbedingungen und Entgelte 2008
ver.di Bildung + Beratung gGmbH, Düsseldorf	Gehaltstarifvertrag 2008
Internationaler Bund für Sozialarbeit, Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e. V. (IB), Frankfurt am Main	Manteltarifvertrag 2009 Entgelttarifvertrag 2009
Arbeitsfördergesellschaft Ortenau gGmbH, Offenburg	Manteltarifvertrag 2009 Gehaltstarifvertrag 2008

15. welche gesetzlichen Regelungen im Bereich der Weiterbildung in Baden-Württemberg bestehen und wie sich diese von den gesetzlichen Regelungen in anderen Bundesländern unterscheiden,

Das Weiterbildungsförderungsgesetz des Landes Baden-Württemberg

1978 wurde in Baden-Württemberg das Gesetz zur Förderung der Weiterbildung und des Bibliothekswesens (kurz: das Weiterbildungsförderungsgesetz, abgekürzt: WBilFöG) erlassen und 1979 die dazu gehörige Verordnung der Landesregierung zur Durchführung des Gesetzes zur Förderung der Weiterbildung und des Bibliothekswesens (kurz: Weiterbildungsdurchführungsverordnung).

Das Weiterbildungsförderungsgesetz stuft die Weiterbildung – ergänzend zu den Bereichen Schule, Hochschule und Berufsausbildung – als gleichberechtigten Teil des Bildungswesens ein. Laut Gesetz ist die Förderung und Entwicklung eines breitgefächerten und flächendeckenden Bildungsangebots in der Weiterbildung eine öffentliche Aufgabe. Die Weiterbildung hat die Aufgabe, dem Einzelnen zu helfen, im außerschulischen Bereich seine Fähigkeiten und Kenntnisse zu vertiefen, zu erweitern oder zu erneuern. Sie umfasst auf der Grundlage des Grundgesetzes und der Landesverfassung die allgemeine Bildung, die berufliche Weiterbildung sowie die politische Bildung.

Die Förderung des Landes besteht hauptsächlich in Zuwendungen zu den Personalkosten der haupt- und nebenberuflich tätigen Beschäftigten der Weiterbildungseinrichtungen (Volkshochschulen, kirchliche und gewerkschaftliche Weiterbildungseinrichtungen). Sie wird in Form der sogenannten Unterrichtseinheiten-Förderung gewährt, bei der eine Bildungseinrichtung pro zuwendungsfähige Unterrichtseinheit eine bestimmte vom jeweiligen Staatshaushaltsplan abhängige Pauschale erhält. Einige wenige Einrichtungen erhalten auch eine institutionelle Förderung durch das Kultusministerium, wiederum in der Höhe abhängig vom jeweiligen Staatshaushaltsplan.

Zur allgemeinen Weiterbildung

Die allgemeine Bildung wird zu großen Teilen gewährleistet von Volkshochschulen und kirchlichen Einrichtungen der Erwachsenenbildung, die sich zum Volkshochschulverband Baden-Württemberg bzw. zur Kirchlichen Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung in Baden-Württemberg (KILAG) zusammengeschlossen haben. Dieser subsidiäre und dezentrale Charakter der Weiterbildung hat sich seit Jahrzehnten bewährt. Er gewährleistet ein flächendeckendes und qualitativ hochwertiges Angebot der allgemeinen Bildung bis in kleine Kommunen im ländlichen Bereich. Diese Kombination von kleinen flexiblen dezentralen Institutionen und starken, großen landesweiten Zusammenschlüssen trägt dazu bei,

die notwendigen Innovationen in der Weiterbildung und deren flächendeckende Verbreitung in alle Mitgliedseinrichtungen sicherzustellen.

Zur beruflichen Weiterbildung

Gesetzliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung finden sich im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und in der Handwerksordnung (HwO).

Für das Handwerk von besonderer Bedeutung sind die Bestimmungen zur handwerklichen Meisterprüfung. § 45 HwO bezieht sich auf die Meisterprüfung in einem zulassungspflichtigen Handwerk und § 51 a HwO auf die Meisterprüfung in einem zulassungsfreien Handwerk oder in einem handwerksähnlichen Gewerbe.

Daneben kann das Bundesministerium für Bildung und Forschung bundeseinheitliche Regelungen zur beruflichen Fortbildung (Fortbildungsordnungen) nach § 53 BBiG bzw. § 42 HwO erlassen. Sofern keine bundesrechtliche Regelungen bestehen, können die zuständigen Stellen (Kammern) Weiterbildungsregelungen nach § 54 BBiG, § 42 a HwO erlassen.

Berufliche Weiterbildung findet auch in beruflichen Schulen und dort an den ein- und zweijährigen Fachschulen statt.

Die zweijährigen Fachschulen sind in Baden-Württemberg durch Verordnungen auf der Grundlage der KMK-Rahmenvereinbarung über Fachschulen geregelt. Dadurch sind die Abschlüsse bundesweit anerkannt. Änderungen an den Verordnungen bzw. die Einführung von neuen Fachrichtungen werden im Rahmen von Schulversuchen erprobt.

Die Abschlussprüfungen der einjährigen Fachschulen (Meisterschulen) liegen im Zuständigkeitsbereich der jeweilig zuständigen Kammern und werden durch entsprechende Prüfungsordnungen geregelt, die in den meisten Fällen bundeseinheitlich Gültigkeit haben. Aufgrund der Vielzahl der Fachrichtungen und der sich dadurch häufig ergebenden Änderungen wurden die Meisterschulen im Jahr 1997 in einem Schulversuch zusammengefasst, der die Aufnahmebedingungen sowie eine Rahmenstofftafel festlegt.

Zur wissenschaftlichen Weiterbildung

In § 2 Abs. 1 Landeshochschulgesetz (LHG) ist geregelt, dass die Hochschulen entsprechend ihrer Aufgabenstellung der Pflege und der Entwicklung der Wissenschaften und der Künste durch Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung in einem freiheitlichen, demokratischen Rechtsstaat dienen.

Gemäß § 31 LHG sollen die Hochschulen zur Vermittlung weiterer wissenschaftlicher, künstlerischer oder beruflicher Qualifikation oder zur Heranbildung des wissenschaftlichen oder künstlerischen Nachwuchses Angebote der wissenschaftlichen und künstlerischen Weiterbildung einrichten. Die Hochschulen haben für Weiterbildungsstudiengänge Gebühren zu erheben. Die Hochschulen führen die wissenschaftliche Weiterbildung entweder als Studiengänge, sogenannte postgraduale Studiengänge, oder als Kontaktstudium durch. Postgraduale Studiengänge vermitteln gemäß § 31 Abs. 2 LHG einen weiteren Hochschulabschluss und werden durch Studien- und Prüfungsordnungen geregelt. Gemäß § 30 Abs. 3 LHG bedarf ihre Einrichtung, Änderung oder Aufhebung der Zustimmung des Wissenschaftsministeriums. Für das Kontaktstudium finden gemäß § 31 Abs. 3 LHG die Regelungen über Studiengänge keine Anwendung. Das Kontaktstudium wird privatrechtlich ausgestaltet. Die Hochschulen bieten in eigener Trägerschaft oder in Kooperation mit außerhochschulischen Einrichtungen eine große Breite von Formen des Kontaktstudiums an. Die Qualitätssicherung für diese Angebote liegt in der Verantwortung der Hochschulen, überwiegend wird hier auf das Instrument der Evaluation der Kurse über Teilnehmerbefragungen zurückgegriffen. Die Tatsache, dass die kostenpflichtigen Angebote auf dem Weiterbildungsmarkt Nachfrager finden müssen, sorgt dafür, dass nur qualitativ attraktive Angebote am Markt bestehen können. Die Bemühungen der Hochschulen, ihr Weiterbildungsangebot weiter auszubauen und dabei die Chance zur Profilschärfung zu nutzen, werden vom Wissenschaftsministerium nachdrücklich begrüßt.

Zu gesetzlichen Regelungen im Bereich der Weiterbildung in anderen Ländern

Auch die anderen Länder haben in den vergangenen Jahrzehnten Weiterbildungsgesetze erlassen.

So hat beispielsweise die wissenschaftliche Weiterbildung auch in anderen Ländern Eingang in die Hochschulgesetze gefunden. Die wissenschaftliche Weiterbildung wird dabei den Hochschulen ausdrücklich als gesetzliche Aufgabe zugewiesen, zu deren Finanzierung die Studenten mit – im Höchstfall sogar kostendeckenden – Gebühren oder Entgelten beitragen müssen.

Derartige Regelungen kennt beispielsweise das Bayerische Hochschulgesetz in seinen Artikeln 2, 56 und 71 oder das Niedersächsische Hochschulgesetz in den §§ 3 und 12. Nordrhein-Westfalen erwähnt die wissenschaftliche Weiterbildung an unterschiedlichen Stellen seines Hochschulgesetzes und hat in § 62 eine gesonderte Regelung des Weiterbildungsangebots geschaffen. Dabei liegt die Zulassung von Weiterbildungsstudenten in der Hand der Hochschule, eine privatrechtliche Ausgestaltung des Weiterbildungsangebots ist möglich und eine Erhebung kostendeckender Gebühren oder Entgelte ist vorgesehen. Im Hinblick auf die jeweils konkreten Zulassungsvoraussetzungen, den Charakter der Weiterbildungstätigkeit als Dienstaufgabe oder freiwillige Leistung des Lehrpersonals und die Ausgestaltung der Weiterbildungsangebote an den Hochschulen lässt sich in den anderen Ländern kein einheitliches Bild feststellen.

16. in wieweit die tarifliche Vereinbarung im Bereich der Metall- und Elektroindustrie eine erhöhte Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten auslöste und ob gegebenenfalls eine ähnliche Entwicklung im Zuge einer Novellierung des Weiterbildungsgesetzes zu erwarten wäre,

Südwestmetall, der Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V., weist darauf hin, dass beim Qualifizierungstarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie die Unterstützung der Betriebe bei der Entwicklung von betriebsinternen Qualifizierungsstrukturen und -prozessen im Vordergrund steht. Ein Qualifizierungstarifvertrag ergibt nur dann Sinn, wenn durch diesen vor allem die vielen mittelständischen Mitglieder – wie in diesem Fall von Südwestmetall – bei ihren vielfältigen Anstrengungen in diesem existenziell wichtigen Handlungsfeld eine zusätzliche Hilfe geboten bekommen. Tarifpartner können unterstützende Strukturen schaffen – wie beispielsweise mit der Schaffung von Langzeitkonten oder eben auch mit dem Qualifizierungstarifvertrag.

Größtmögliche betriebliche Gestaltungsfreiheit und Flexibilität müssen beibehalten werden. Genau hier entfaltet der Tarifvertrag seine Wirkung, wie auch die vorliegenden Untersuchungen und Befragungen bestätigen (u. a. Bahnmüller, Fischbach, Jentgens: v. a. „Die Qualifizierungstarifverträge für die baden-württembergische Metall- und Elektroindustrie und die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie: Konzepte, Umsetzung, Wirkungen und Konsequenzen“).

Bei der Bedarfsermittlung und Weiterbildungsplanung gab es gewaltige Sprünge. 1992 gaben von den befragten Managern 48 % an, der Qualifizierungsbedarf würde regelmäßig ermittelt, 2005 sind es 82 %. Hinsichtlich der Existenz einer Weiterbildungsplanung fallen die Sprünge noch höher aus. 1992 gaben 38 % an, eine solche Planung existiere, 2005 sind es 86 %. Die Einschätzung der Betriebsräte sind zwar laut IG Metall heute wie früher skeptischer, den Trend und die starke Dynamik bestätigen aber auch sie.

Im Rahmen der Befragung registrierten ein Viertel der Manager und die Hälfte der Betriebsräte eine Ausweitung des betrieblichen Angebots an Weiterbildung. Insofern kann hier eine erhöhte Nachfrage konstatiert werden.

Der Baden-Württembergische Handwerkstag führt allerdings aus, dass im Bereich der Bildungszentren der Kammern und bei den Bildungsangeboten aus dem Bereich der einschlägigen Innungsverbände die tariflichen Vereinbarungen in der Metall- und Elektroindustrie wenig Einfluss auf die Bildungsaktivitäten im Bereich des Handwerks hatten.

Das Weiterbildungsgesetz des Landes Baden-Württemberg hat sich in den vergangenen 34 Jahren bewährt. Die kirchliche Erwachsenenbildung sieht beispielsweise keinen Bedarf für eine Novellierung.

17. wie sich die Finanzausstattung der Weiterbildungsträger aus Sicht der Nutzerinnen und Nutzer darstellt und ob darin ein Hemmnis für die Nutzung von Weiterbildungsangeboten liegen könnte,

In Baden-Württemberg gibt es eine Vielzahl von beruflichen und allgemeinen Weiterbildungsträgern. Es ist davon auszugehen, dass sich die Finanzausstattung dieser zahlreichen Weiterbildungsanbieter sehr unterschiedlich darstellt.

Grundsätzlich bieten diese Bildungseinrichtungen ein breites bedarfs- und zielgruppenorientiertes Bildungs- und Beratungsspektrum an und reagieren zügig mit aktuellen Angeboten auf neue Bedarfe. Konkrete Informationen über eventuelle Hemmnisse für die Nutzung von Weiterbildungsangeboten aufgrund mangelnder Finanzausstattung liegen dem Wirtschaftsministerium nicht vor.

Der Baden-Württembergische Handwerkstag (BWHT) weist darauf hin, dass die Weiterbildungsangebote des Handwerks nur dann attraktiv sein können, wenn sie die jetzt und in Zukunft relevanten Themen besetzen und dafür technisch auf dem neuesten Stand sind. Dafür sind oftmals teure Investitionen nötig. Der BWHT hat für seine Einrichtungen eine Investitionslücke von aktuell rd. 28 Mio. € ausgemacht (siehe hierzu auch Ziff. I 10.). Hier ist aus Sicht des Handwerks das Land trotz aller Sparzwänge aufgefordert, weitere Zuschüsse zu geben.

Über die Hälfte aller Maßnahmen beruflicher Fortbildung findet in Trägerschaft der Arbeitgeber bzw. der Unternehmen statt. Es folgen die Kammern sowie die privaten Institute (Träger) und die Verbände. Weitere Anbieter sind z. B. die Volkshochschulen und Gewerkschaften.

Eine unzureichende Finanzausstattung stellt aus Sicht des Volkshochschulverbandes und der Kirchlichen Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KILAG) ein Hemmnis für die Nutzung von Weiterbildungsangeboten dar. Während eine unzureichende räumliche und mediale Ausstattung auf Menschen abschreckend wirkt, stellt die hohe Kostenbelastung für Menschen mit mittleren und niedrigen Einkommen sowie für viele Familien ein Hemmnis dar.

Diese Einschätzung teilt die Landesregierung nicht. Wichtiger dürfte die persönliche Motivation der Bürger sein, die erst durch ganz wesentliche Preisänderungen beeinflusst würde.

18. welche betriebsinternen Kriterien ein betriebliches Angebot an beruflicher Weiterbildung begünstigen,

Laut dem Panel, einer alljährlichen repräsentativen Arbeitgeberbefragung von TNS Infratest im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit in rd. 1.200 baden-württembergischen Betrieben, die das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung Tübingen (IAW) für das Wirtschaftsministerium auswertet, begünstigen folgende betriebsinterne Kriterien ein betriebliches Angebot an beruflicher Weiterbildung (Bezugsgröße 1. Halbjahr 2008).

Tarifgebundenheit: Der Anteil jener Betriebe, die Weiterbildung fördern, ist unter den tarifgebundenen (65 %) deutlich höher als unter den restlichen Betrieben (42 %). Dieser positive Zusammenhang findet Bestätigung auch hinsichtlich der Weiterbildungsquoten: 29 % bzw. 22 % lautet hier der Vergleich zwischen tarifgebunden und -ungebundenen Betrieben.

Ausbildungstätigkeit: 72 % der ausbildenden Betriebe haben auch die Weiterbildung ihrer Beschäftigten gefördert. Die Quote bei den Betrieben, die nicht ausbilden, lag bei 38 %. Auch liegt die Weiterbildungsquote in ausbildenden Kleinbetrieben mit 32 % deutlich höher als bei den anderen Kleinbetrieben (20 %). In größeren Betrieben fällt der Unterschied dagegen deutlich geringer aus (28 % bzw. 25 %).

Exportorientierung: Von den exportierenden Betrieben sind rd. 70 % weiterbildungsaktiv, während bei den anderen dieser Anteil nur 44 % ausmacht.

Innovationstätigkeit: Die Weiterbildungsbeteiligung „innovativer“ Betriebe ist deutlich höher als bei den anderen Betrieben (65 % bzw. 40 %). Auch die Weiterbildungsquoten liegen in den innovativen Betrieben höher als in den anderen (28 % bzw. 24 %).

Ein betriebliches Angebot beruflicher Weiterbildung muss nach Ansicht der Volkshochschulen nicht von der Betriebsgröße oder Ausstattung der Personalabteilung abhängig sein. In Kooperation mit kompetenten Partnern können individuell zugeschnittene Weiterbildungsangebote z. B. mit Inhouse-Schulungen entwickelt werden. Möglichkeiten, auch KMU und Kleinstunternehmen mit passgenauen Weiterbildungsangeboten zu versorgen, entwickelt und erprobt derzeit der Volkshochschulverband im Projekt „Bildungsnetz mit KMU“, das vom Wirtschaftsministerium aus ESF-Mitteln gefördert wird.

19. wie sich die Struktur und Eckdaten der Träger der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung in den letzten 15 Jahren entwickelt haben

a) in Bezug auf das Angebot an Kursen, Lehrgängen, Einzelveranstaltungen und deren Inhalte,

b) in Bezug auf die Verteilung dieses Angebots im städtischen und ländlichen Raum,

c) in Bezug auf die Zusammensetzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

d) in Bezug auf die Finanzierung durch Teilnehmerinnen und Teilnehmer, öffentliche Hand, Wirtschaft sowie Bundesagentur für Arbeit,

e) in Bezug auf die von Ihnen abgeschlossenen Arbeitsverträge (Teilzeit und Vollzeit;

Der Volkshochschulverband hat folgende Daten hierzu übermittelt:

Zu a)

Entwicklung der Kurse und Lehrgänge an baden-württembergischen Volkshochschulen

Jahr	Politik-Gesellschaft-Umwelt		Kultur-Gestalten		Gesundheit		Sprachen		Arbeit-Beruf		Grundbildung-Schulabschlüsse		Gesamt
	Kurse/ Lehrgänge	Anteil in %	Kurse/ Lehrgänge	Anteil in %	Kurse/ Lehrgänge	Anteil in %	Kurse/ Lehrgänge	Anteil in %	Kurse/ Lehrgänge	Anteil in %	Kurse/ Lehrgänge	Anteil in %	
1993	5.620	5,9%	22.348	23,4%	29.839	31,3%	27.051	28,4%	4.163	4,4%	6.390	6,6%	95.411
1998	7.084	6,9%	21.699	21,0%	30.353	29,4%	29.840	28,9%	13.639	13,2%	666	0,6%	103.281
2003	7.300	6,6%	21.807	19,7%	34.213	30,9%	32.554	29,4%	13.747	12,4%	1.114	1,0%	110.735
2008	7.297	6,4%	20.819	18,2%	39.339	34,5%	32.279	28,3%	12.855	11,3%	1.539	1,3%	114.128

Entwicklung der Einzelveranstaltungen (EV) an baden-württembergischen Volkshochschulen

Jahr	Politik-Gesellschaft Umwelt		Kultur-Gestalten		Gesundheit		Sprachen		Arbeit-Beruf		Grundbildung-schulabschlüsse		Gesamt
	EV	Anteil in %	EV	Anteil in %	EV	Anteil in %	EV	Anteil in %	EV	Anteil in %	EV	Anteil in %	EV
1993	7.271	42,3%	4.592	26,7%	2.143	12,5%	1.252	7,3%	405	2,4%	1.532	8,8%	17.195
1998	7.331	43,5%	5.327	31,6%	2.369	14,0%	1.296	7,7%	486	2,9%	56	0,3%	16.865
2003	6.580	42,1%	4.809	30,9%	2.408	15,5%	1.225	7,9%	516	3,3%	41	0,3%	15.579
2008	6.553	45,0%	4.380	30,0%	1.914	13,1%	1.189	8,2%	490	3,4%	51	0,3%	14.577

Zu b)

Verteilung der vhs-Kurse und vhs-Lehrgänge im städtischen und ländlichen Raum

Jahr	Städtischer Raum	Ländlicher Raum
1998	63.019	40.262
	61,0%	39,0%
2003	67.507	43.228
	61,0%	39,0%
2008	68.978	45.150
	60,4%	39,6%

Für 1993 stehen keine elektronischen Daten zur Verfügung.

Zu c)

Entwicklung der Zusammensetzung der Teilnehmenden an den Volkshochschulen in Baden-Württemberg

Entwicklung nach Geschlecht

Jahr	Frauen	Männer
1993	74,9%	25,1%
1998	74,6%	25,4%
2003	75,2%	24,8%
2008	75,7%	24,3%

Entwicklung nach Altersgruppen

Jahr	unter 18	18 bis unter 35	35 bis unter 50	50 bis unter 65	65 und älter
1993	9,1%	44,1%	28,0%	14,6%	4,2%
1998	10,1%	34,5%	30,7%	19,0%	5,7%
2003	12,2%	28,4%	32,8%	18,7%	7,9%
2008	12,4%	24,0%	31,9%	20,4%	11,3%

Zu d)

Entwicklung der Finanzierung der Volkshochschulen in Baden-Württemberg

Jahr	Teilnahme-gebühren	Sonstige Einnahmen	Bundesmittel	Zuschüsse der Kommunen	Zuschüsse der Landkreise	Landes-zuschüsse	Gesamt
1993	49.770.892	3.278.011	6.381.418	25.885.719	4.551.138	12.445.801	102.312.979
1998	60.152.346	4.497.002	6.581.890	28.476.633	3.397.219	9.064.545	112.169.635
2003	72.620.938	6.278.670	6.637.042	33.690.858	3.965.298	8.775.717	131.968.523
2008	78.675.456	6.408.835	4.906.279	35.795.661	4.248.184	7.964.932	137.999.347

Angaben in Euro

Zu e)

Entwicklung des Personals in Bezug auf abgeschlossene Arbeitsvertäge an Volkshochschulen in Baden-Württemberg

Jahr	Hauptberuflich Leitende	Nebenberuflich und ehrenamtlich Leitende	Hauptberuflich Angestellte	Freiberufliche und neben-berufliche Kursleitende
1993	128	24	752,7	34.182
1998	139	27	703,2	34.383
2003	137	34	752,2	36.583
2008	142	33	700	36.393

Das Ministerium für Ernährung und Ländlichen Raum teilt Folgendes mit:

Zu b)

Die Bildungsangebote der in der Arbeitsgemeinschaft Ländliche Erwachsenenbildung Baden-Württemberg e. V. (ALEB) zusammen geschlossenen Mitgliedsverbände zeichnen sich gerade dadurch aus, dass sie die Menschen im ländlichen Raum mit einem speziellen Themenangebot erreichen. Der durch diese Veranstaltungen in einer Region gebotene Erfahrungsaustausch richtet sich nach den Bedürfnissen der Teilnehmer/-innen und unterscheidet sich vom Themenspektrum von den Bildungsveranstaltungen städtischer Bildungsträger.

Das Statistische Landesamt hat folgende Daten übermittelt:

Zu a)

Tabelle 1: „Schüler an allgemeinbildenden Abendschulen in Baden-Württemberg“ nach Geschlecht und Nationalität (siehe Anlage 1 zu Ziff. II 19 a.)

Tabelle 2: „Struktur- und Eckdaten der Kirchlichen Erwachsenenbildung in Baden-Württemberg nach Weiterbildungsträgern seit 1994“ (siehe Anlage 2 zu Ziff. II 19 a.)

Zu d)

Tabelle: „Einnahmen und Ausgaben der Volkshochschulen in Baden-Württemberg seit 1994“ (siehe Anlage 1 zu Ziff. II 19 d.)

Tabelle: „Finanzierung der Kirchlichen Erwachsenenbildung in Baden-Württemberg nach Weiterbildungsträgern seit 1994“ (siehe Anlage 2 bis 4 zu Ziff. II 19 d.)

Das Wirtschaftsministerium hat diesbezüglich wie folgt Stellung genommen:

Zu a)

Nähere Angaben in Bezug auf die Entwicklung des Angebots an Kursen, Lehrgängen und Einzelveranstaltungen der beruflichen Weiterbildung liegen insbesondere vom Baden-Württembergischen Handwerkstag vor.

Zum einen entwickeln die Bildungsakademien des Handwerks ihre Programme ständig weiter und nehmen dabei aktuelle Entwicklungen auf, wie zum Beispiel die neuen Lehrgänge zum Vertriebstechniker für erneuerbare Energien oder zur Fachkraft für dezentrale und kommunale Energiesysteme. Maßgeblich sind hierbei technische Entwicklungen und aktuelle Standards, aber auch überfachliche Qualifikationsanforderungen.

Zum anderen entwickeln sich die Bildungsakademien selbst weiter. So können die Bildungszentren zu Kompetenzzentren ausgebaut werden. Kompetenzzentren haben einen fachlichen Schwerpunkt, in dem sie nicht nur Bildungsangebote, sondern auch Beratungen und Informationsveranstaltungen anbieten. Zudem sollen sich die Kompetenzzentren mit anderen Partnern vernetzen und den Wissens- und Technologietransfer an der Schnittstelle zur Wissenschaft bedienen. Diese Kooperationen müssen jedoch auch von Seiten der Hochschulen intensiviert werden. Die Kompetenzzentren werden vom Bund finanziell gefördert. Derzeit sind fünf Kompetenzzentren in Baden-Württemberg bewilligt.

Zudem arbeiten die Bildungsakademien von sieben der acht Handwerkskammern seit dem Jahr 2003 an einem gemeinsamen Bildungsmanagement. Dazu gehören ein einheitlicher Außenauftritt, sowie die Erarbeitung einheitlicher Produktdefinitionen der Lehrgänge, die mit einer öffentlich-rechtlichen Prüfung abschließen. Große Teile sind mittlerweile umgesetzt.

In diesem Zusammenhang steht auch das vom Europäischen Sozialfonds und dem Land Baden-Württemberg geförderte Projekt „Entwicklung der Anbieter beruflicher Weiterbildung zum Bildungsdienstleister“, an dem sich sechs Kammern beteiligen. Ziel des Projektes ist der Aufbau eines landesweiten Netzwerks von Weiterbildungsmanagern, die gemeinsam mit kleinen und mittleren Unternehmen individuelle Weiterbildungskonzepte erarbeitet. Damit soll dem Umstand Rechnung

getragen werden, dass kleine Unternehmen bisher kaum interne Weiterbildung betreiben und externe Angebote stärker ihren spezifischen Bedürfnissen angepasst werden müssen. Das Projekt ist zum 1. Januar 2009 angelaufen.

Zu b)

In Baden-Württemberg besteht im Prinzip ein flächendeckendes Netz an Weiterbildungseinrichtungen. So sind alleine in den 34 regionalen Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung 1.200 Bildungsträger zusammengeschlossen, wobei die Arbeitsgemeinschaften das Land komplett abdecken. Insofern geht das Wirtschaftsministerium von einer – zumindest einigermaßen – ausgewogenen Verteilung des Angebots an Weiterbildungsmaßnahmen im städtischen und ländlichen Raum aus.

Zu c)

Eine statistische Erhebung über die Zusammensetzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an beruflichen Weiterbildungsmaßen und deren Entwicklung liegt dem Wirtschaftsministerium nicht vor.

TNS Infratest Sozialforschung hat in seiner letzten Studie „Weiterbildung in Baden-Württemberg 2007“ jedoch auf der Basis einer repräsentativen Befragung eine Teilnahmequote der Beruflichen Weiterbildung in der Bevölkerung errechnet. Diese betrug bei den 19- bis 64-jährigen Befragungspersonen aus Baden-Württemberg 28 %. Hochgerechnet beteiligten sich danach im Jahr 2007 rund 1,9 Mio. Baden-Württemberger an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme. Die Teilnahmequote der Frauen betrug dabei 26 %. Im Übrigen wird auf die Stellungnahme zu Ziff. II 12. verwiesen.

Zu d)

Die Finanzierung von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in Form von Kursen, Seminaren, Lehrgängen etc. erfolgt in der Regel durch Teilnehmergebühren. Sofern die Betriebe sie nicht übernehmen, sind sie vom Teilnehmer selbst zu tragen.

Allerdings spielt die öffentliche Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen eine nicht unerhebliche Rolle. So fördert das Wirtschaftsministerium die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen von Beschäftigten in KMU bis 250 Mitarbeitern durch die sogenannte Fachkursförderung. Gefördert wird die Teilnahme an Fortbildungslehrgängen, die Fachwissen sowie berufsspezifische Methoden-, Organisations- oder Schlüsselkompetenzen vermitteln.

Folgende Daten zu Entwicklung der Fachkursförderung lassen sich nennen:

Jahr	Gesamtteilnehmer	Ausbezahlte Mittel in €
2004	8.300	Keine Angaben
2005	12.560	1.241.000
2006	14.644	1.405.000
2007	15.594	3.210.000
2008	17.637	ca. 3,3 Mio

Insgesamt wurden in den Jahren 2004 bis 2008 im Rahmen der Fachkurse fast 69.000 Personen qualifiziert. Allein im Jahr 2008 wurden aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds rd. 3,3 Mio. € für Fachkurse ausgegeben.

Eine weitere wichtige Fördermaßnahme ist die Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG). Das sog. „Meister-BAföG“ hat das Ziel, Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung, bspw. zum Meister, Fachwirt oder Techniker, finanziell zu unterstützen und sie zur Existenzgründung zu ermutigen. Bei Vollzeitmaßnahmen kann neben einem Maßnahmebeitrag auch ein Beitrag zum Lebensunterhalt gewährt werden. Die Finanzierung des Meister-BAföG erfolgt zu 78 % über Bundes- und zu 22 % über Landesmittel. Im Jahr 2008 wurden in Baden-Württemberg für 23.693 Teilnehmerinnen und Teilnehmer insgesamt ca. 20 Mio. € an Fördermitteln ausgegeben.

Darüber hinaus hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Frühjahr 2009 ein neues Programm „Die Bildungsprämie“ zur Förderung der beruflichen Weiterbildung gestartet. Die Förderung erfolgt durch die Ausgabe von Prämiengutscheinen. Gefördert werden 50 % der Weiterbildungskosten, wobei sich die maximale Förderung von ursprünglich 154 € zum 1. Januar 2010 auf 500 € erhöht hat. Allerdings gelten für die Inanspruchnahme des Förderprogramms Einkommensgrenzen, die sich zum 1. Januar 2010 ebenfalls erhöht haben, und zwar von ursprünglich 20.000/40.000 € auf jetzt 25.600/51.200 € zu versteuerndes Einkommen bei Alleinstehenden bzw. bei gemeinsamer Veranlagung. Die Förderung setzt eine Beratung voraus, zu deren Zweck Beratungsstellen eingerichtet wurden. In Baden-Württemberg besteht ein flächendeckendes Netz von derzeit 62 Beratungsstellen.

Daneben spielt die Bundesagentur für Arbeit bei der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung eine wichtige Rolle. Sie gewährt Zuschüsse zu unterschiedlichen Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung, u. a. für Ältere, für Un- und Angelernte oder für Maßnahmen während der Kurzarbeit. Nach Angaben der Regionaldirektion BW wurden hierfür im Jahr 2009 insgesamt 161 Mio. € ausgegeben.

Zu e)

Zur Entwicklung der von den Trägern der beruflichen Weiterbildung abgeschlossenen Arbeitsverträge liegen dem Wirtschaftsministerium keine Erkenntnisse vor.

III Optimierung der Angebote in der Weiterbildung

1. welche Zielgruppen in den nächsten Jahren durch passgenaue Angebote, Projektförderlinien und neuen Lernformen der Weiterbildung angesprochen werden sollen,

Prinzipiell sollen alle Menschen und alle Bevölkerungsgruppen die Einsicht in die Notwendigkeit zur Weiterbildung – sowohl aus individuellen als auch gesellschaftlichen Gründen – gewinnen, daraus Weiterbildungsmotivation entwickeln, die dann durch ein passgenaues inhaltliches, methodisches und organisatorisches Angebot auch in Weiterbildungsaktivitäten mündet.

Diese Einsicht zu erzeugen ist bei nicht allen Menschen gleich leicht, sodass bei bestimmten Zielgruppen dazu größere Anstrengungen notwendig sind. Es gilt, sich gerade um diese verstärkt zu kümmern. Meist sind es Menschen mit geringem oder keinem Abschluss in der primären Bildungsphase (Schule, Beruf). Gründe hierfür sind vielfältig: mangelnde Sprachkenntnis, kulturelle und/oder familiäre Bedingungen, schlechte Erfahrungen im Bildungssystem usw. Auf die jeweiligen unterschiedlichsten Lebens- und bildungsbiographischen Erfahrungen müssen unterschiedliche Konzepte und insbesondere unterschiedliche Lernarrangements zur Anwendung kommen, um erfolgreiche Motivationsarbeit zur Weiter-(Bildung) leisten zu können. Hier werden bereits in vielen Gemeinden und Kommunen Projekte entwickelt, auf die zurückgegriffen werden kann. Exemplarisch sollen hierzu die zwei „Lernen vor Ort – Projekte“ Freiburg und Mannheim Erwähnung finden, in denen ein kommunales Gesamtkonzept zur Förderung und bildungsbiographischen Begleitung von Migrantinnen und Migranten im Mittelpunkt steht (Freiburg), sowie die Entwicklung von Aktivitäten zur Motivation von Eltern Jugendlicher mit Migrationshintergrund und aus bildungsfernen Schichten, sich aktiv am Prozess der Berufsorientierung und Berufswahl zu beteiligen (Mannheim). Bedingungen zu schaffen, einen Transfer erfolgreicher „best practice“-Beispiele flächendeckend umzusetzen, könnte in diesem Bereich viel bewegen. Weitere spezifische Maßnahmen für spezielle Zielgruppen wurden bereits in Ziff. I 13. und I 14. beschrieben.

Außer den individuellen Rahmenbedingungen sind es aber auch gesellschaftliche Entwicklungen und Sachzwänge, die, um ihnen entgegen wirken zu können, zusätzliche Weiterbildungsaktivitäten für entsprechende Zielgruppen erforderlich machen.

– Aufgrund der demografischen Entwicklung muss sich Weiterbildung verstärkt um die immer größer werdende Anzahl älterer Menschen kümmern. Ziel muss es sein, die älter werdenden Menschen möglichst lange in die Lage zu versetzen, ebenso ein erfülltes eigenes Leben führen zu können, wie auch am gesellschaftlichen Leben zu partizipieren. Dabei sind die spezifischen inhaltlichen Interessen älterer Menschen zu berücksichtigen. Besondere methodische Ansätze sollten zur Anwendung kommen und neue Kommunikationskanäle und -wege müssen zur Verfügung gestellt werden (siehe hierzu Ziff. I 13. und I 14. Punkt e). In diesem Zusammenhang sei auf die Arbeit des ZAWiW (Zentrum für allgemeine wissenschaftliche Weiterbildung *www.zawiw.de*) der Universität Ulm verwiesen, die gerade für die Bildungsarbeit mit Älteren (nicht mehr berufstätigen Menschen) sehr innovative und erfolgreiche Methoden entwickelt hat.

– Die demografische Entwicklung hat auch direkte Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Weniger junger Nachwuchs, längere Lebenszeit der Älteren, der absehbare Mangel an Fachkräften sind Faktoren, die mittelfristig nur damit in den Griff zu bekommen sind, dass ältere Menschen länger im Berufsleben stehen werden. Dazu sind aber primär zwei Bedingungen zu erfüllen, die beide vom Weiterbildungsmarkt erfüllt werden können: Erstens Gesundheitsschutz, um die körperliche Arbeitsfähigkeit der Menschen zu erhalten. Natürlich ist auch der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ein entscheidender Faktor, aber hier sind mehr die Tarifpartner als direkt der Weiterbildungsmarkt gefragt. Und zweitens Qualifikation, um die Anforderungen zu erfüllen, die für eine längere Beschäftigungszeit notwendig sind. (siehe dazu Ziff. I 13. und I 14.).

– Auch die Rückführung von Menschen in die Arbeitswelt – sei es aus familiären oder sonstigen Gründen – muss effektiver, zeitnaher und schneller gelingen. Dazu sind Lernsettings notwendig, die bereits während der Auszeit bzw. während Phasen der Arbeitslosigkeit, Weiterbildungen ermöglichen bzw. den Kontakt zum Arbeitsplatz nicht abbrechen lassen. D. h., dass Kommunikations- und Lernmöglichkeiten angeboten werden, die den oft schwierigen zeitlichen und örtlichen Bedingungen, denen gerade diese Menschen unterworfen sind, Rechnung tragen. Entsprechende Lernszenarien, insbesondere in Kombination mit realen Lernphasen, sind vielfach erprobt und vorhanden. Sie müssten nur flächendeckend zum Einsatz gebracht werden. Der Einsatz entsprechend geschulter Dozenten muss gleichzeitig forciert und die mediale und interaktive Aufbereitung der Inhalte in Angriff genommen werden.

– In unserer Arbeitswelt haben Arbeitsstellen für Ungelernte praktisch keine Perspektive. Für Angelernte gilt es durch zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen den Aufstieg zu höher qualifizierten Arbeitsplätzen zu ermöglichen. Das kann nur mit Maßnahmen gelingen, die an die besonderen Bedingungen dieser Zielgruppe angepasst sind, insbesondere an die zu erwartenden Schwierigkeiten im Bereich der Lern- und Selbstlernkompetenzen, Motivation, Zeitmanagement usw. Hier ist ein hoher Betreuungsaufwand notwendig, der nicht ausschließlich durch persönliche Kontakte abgedeckt werden kann, sondern durch elektronische Formen der Kommunikation und Interaktion intensiviert werden muss.

Nach Ansicht des Volkshochschulverbands sind die individuellen Voraussetzungen und Bedingungen der jeweiligen Zielgruppe zu analysieren und dementsprechend sind die Lernformen auszuwählen. Dank der vielfältigen Unterstützungsmöglichkeiten, die uns heute durch die mediale Aufbereitung von Inhalten, die Beteiligungsmöglichkeiten der Lernenden an der Inhaltserarbeitung und die Vielzahl der unterstützenden Betreuungsmöglichkeiten an die Hand gegeben sind, steht uns ein vielfältiges Repertoire an Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung, die bei konsequenter Ausnutzung tatsächlich Lernbedingungen schaffen können, die den Einzelbedürfnissen möglichst gerecht werden.

Menschen mit Migrationshintergrund, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Jugendliche mit geringem Bildungsniveau sowie ältere Menschen (mit wenigen sozialen Kontakten) sind laut Angaben des Volkshochschulverbandes mit passgenauen Angeboten der Weiterbildung am besten in ihrer Umgebung und Lebenswelt zu erreichen. D. h. Menschen mit Migrationshintergrund, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über Unternehmen und Betriebe, Jugendliche über Schulen und den außerschulischen Kontext, z. B. Jugendverbandsarbeit und ältere Menschen (mit wenigen sozialen Kontakten) über andere Kooperationspartner.

Erfolgreiche Angebote regen Prozesse an und setzen bei den Menschen und den Strukturen der Lebenswelt an. Prozessorientierte Angebote bedeuten auch, dass es eine Fülle von möglichen Maßnahmen gibt, die eingesetzt werden können; zu Beginn wird jedoch eine Bestandaufnahme gemacht, um zu klären, was vor Ort, in dem Rahmen und für die jeweiligen Menschen die richtigen Angebote sind.

Die weitere Qualifizierung von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden wird nur in Teilbereichen zu ihrer Beschäftigungsfähigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt führen, da es sich zumeist um das Problem der strukturellen Arbeitslosigkeit handelt. Entsprechende non-formale Lernangebote zum Teil auch mit modularen Teilzertifizierungen sollten demnach auch Tätigkeitsfelder des sog. zweiten und dritten Arbeitsmarktes ins Blickfeld nehmen und dabei nicht nur zur Verbesserung der Einkommenssituation der Betroffenen dienen, sondern auch deren sinnerfüllte Lebensgestaltung berücksichtigen.

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung sollten die folgenden wichtigen Zielgruppen in den nächsten Jahren verstärkt angesprochen werden:

– 40- bis 50-Jährige und über 50-Jährige (Fachkräftemangel, demografischer Wandel),
– Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger in den Beruf,
– Schüler/-innen im Übergang Schule-Beruf,
– Beschäftigte in kleineren und mittleren Unternehmen,
– Arbeitssuchende.

Für die Weiterbildung spielen Zielgruppenkonzepte eine gewichtige Rolle, vor allem aus folgenden Gründen:

– Viele Menschen lernen in homogenen Gruppen aufgrund ähnlicher Bildungsvoraussetzungen, Lebenslagen und vergleichbarer Problemstellungen besser und fühlen sich dort auch wohler; dies ist eine der wichtigen Voraussetzungen für gelingendes Lernen.
– Inhalte und Unterrichtsmethoden können besser an die Lebenswelt der Teilnehmenden und ihre Deutungsmuster sowie an ihre Lernerfahrungen und Lerngewohnheiten angepasst werden.
– Durch Zielgruppenangebote lassen sich potenzielle Teilnehmende erfolgreicher identifizieren, ansprechen und motivieren.

Dies gilt insbesondere für die Gewinnung bildungsferner und oftmals sozial benachteiligter Menschen, und zwar durch sozialintegrative Ansätze, die in örtliche bzw. regionale Netzwerke unterschiedlicher Einrichtungen und Initiativen eingebettet sein sollten. Allerdings führt jede passgenaue Zielgruppenarbeit bei hohem planerischem und organisatorischem Aufwand zu tendenziell immer kleineren Gruppen (auch hinsichtlich der jeweils geeigneten Weiterbildungsformate und Lernformen) und damit generell zu steigenden Kosten bei sinkenden Einnahmen. Derartige Zielgruppenangebote sind deshalb tendenziell vermehrt von Fördermitteln abhängig.

Gerade in der Verzahnung von informellen und non-formalen Lernprozessen muss auch die Eltern- und Familienbildung im Allgemeinen und insbesondere die für bildungsferne und sozial schwache Personenkreise verstärkt werden. Hierbei spielt aufsuchende Bildungsarbeit kombiniert mit Unterstützungsleistungen im Lebensumfeld eine besondere Rolle, sodass sozialintegrative Ansätze und vielfältige Netzwerkbildungen notwendig sind.

Von der kirchlichen Erwachsenenbildung werden folgende Zielgruppen benannt:

– Bürgerinnen und Bürger, die zum bürgerschaftlichen Engagement grundsätzlich bereit sind, aber für ein konkretes Engagement noch gewonnen und qualifiziert werden wollen. Nach Aussage verschiedener Berichte zum ehrenamtlichen Engagement umfasst diese Gruppe etwa ein Drittel aller Bürgerinnen und Bürger.
– Bürgerinnen und Bürger, die Interesse daran haben, heutigen Wissensstand und aktuelle Kulturtechniken in verständlicher Form kennen zu lernen und einüben zu können,

– Eltern mit Kindern bis zur Berufsfindung, die für unterschiedlichste pädagogische Fragen und die Begleitung ihrer Kinder angesichts der aktuellen gesellschaftlichen Umbrüche qualifizierten Rat und Trainingsmöglichkeiten suchen,

– Menschen, die durch Beruf und Familie zugleich gefordert sind,

– Menschen an beruflichen und persönlichen Lebenswenden, deren Potenziale bisher nicht genügend ausgeschöpft wurden und die eine Neuorientierung suchen,

– sog. „bildungsferne“ Menschen (in prekären Lagen),

– ältere Menschen, die nach ihrem Berufsleben noch aktiv das eigene Leben und das Zusammenleben gestalten wollen,

– Menschen mit Migrationshintergrund (Religion, Werte, Familienkultur),

– Männer im Beruf.

Vor dem Hintergrund des durch die o. g. Prognos-Studie „Qualifikationsbedarf 2015 und 2030 in Baden-Württemberg“ prognostizierten Fachkräfte- bzw. Arbeitskräftemangels gilt es nach Ansicht des Wirtschaftsministeriums, die vorhandenen Potenziale der Beschäftigten zu nutzen und weiterzuentwickeln. Deshalb werden vor allem die eher weiterbildungsfernen Zielgruppen, wie beispielsweise die un- und angelernten Personen, die älteren Personen sowie die Personen mit Migrationshintergrund im Fokus stehen. Zugleich ist aber auch zu beachten, dass vor dem Hintergrund der unabdingbaren Notwendigkeit einer permanenten lebensbegleitenden beruflichen Weiterbildung die anderen Personengruppen, wie beispielsweise auch junge Fachkräfte usw. unterstützt werden.

Die Hochschulen sind für ihr Angebot in der wissenschaftlichen Weiterbildung in eigener Zuständigkeit verantwortlich. Die Hochschulen planen grundsätzlich sowohl im Bereich der weiterbildenden Masterstudiengänge, hier insbesondere auch durch die Einrichtung von berufsbegleitenden Studiengängen, als auch im Bereich der Kontaktstudien, einen weiteren Ausbau ihres Weiterbildungsangebots.

2. in welcher Form der zweite Bildungsweg weiterentwickelt und neu definiert werden kann,

Der Zweite Bildungsweg bietet die Möglichkeit zum nachträglichen Erwerb von Schulabschlüssen. Er unterscheidet sich grundlegend vom Ersten Bildungsweg: Letzterer führt von der Grundschule über einen ununterbrochenen schulischen Bildungsgang bis zur Hochschulreife. Die Spezialisierung auf einen Beruf erfolgt erst nach der Abiturprüfung. Der Zweite Bildungsweg führt – u. U. über mehrere Stufen – letztlich bis zur Hochschulreife. Die vielfältigen Möglichkeiten des zweiten Bildungsweges sind das Ergebnis der stetigen Entwicklungen, das baden-württembergische Bildungssystem möglichst durchlässig zu gestalten. In Baden-Württemberg können solche Abschlüsse an speziellen Einrichtungen für Erwachsene zum Nachholen von Schulabschlüssen (Abendrealschule, Abendgymnasium, Kolleg), an beruflichen Schulen (z. B. Berufsoberschule, Einjähriges Berufskolleg zum Erwerb der Fachhochschulreife) bzw. über bestimmte Prüfungen (Schulfremdenprüfung, Begabtenprüfung, Ergänzungsprüfung) nachgeholt werden.

Folgende Bildungsgänge sind besonders hervorzuheben:

An den Abendrealschulen im Land Baden-Württemberg haben in den vergangenen 43 Jahren seit Gründung der ersten Schule zahlreiche junge Erwachsene erfolgreich den Realschulabschluss und damit eine persönliche Weiterqualifizierung erreicht, die häufig die Voraussetzung für einen beruflichen Aufstieg bildete.

Das allgemein bildende oder berufliche Abendgymnasium eröffnet für gut begabte, berufstätige junge Menschen einen Weg zur Hochschulreife, der anfangs neben der Berufstätigkeit gegangen werden muss. Die Ausbildung am Abendgymnasium dauert in der Regel vier Jahre. Der Unterricht findet in der Regel abends, in Ausnahmefällen je nach örtlichen Gegebenheiten auch am Wochenende statt.

Das Kolleg (Institut zur Erlangung der Hochschulreife) führt in einem geschlossenen Bildungsgang von drei Schuljahren zur allgemeinen Hochschulreife.

Die Ausbildung in der Oberstufe der Berufsoberschule in den Fachrichtungen Berufsoberschule für Sozialwesen (SO), Technische Oberschule (TO) und Wirtschaftsoberschule (WO) führt aufbauend auf einem qualifizierten mittleren Bildungsabschluss und i. d. R. einer abgeschlossenen Berufsausbildung durch einen vertieften fachrichtungsbezogenen Unterricht zur Studienberechtigung an Hochschulen und Universitäten.

Das ebenfalls grundsätzlich auf einem Berufsabschluss aufbauende einjährige Berufskolleg zum Erwerb der Fachhochschulreife wird in der gewerblichen, gestalterischen, kaufmännischen und in der hauswirtschaftlich/landwirtschaftlich/sozialpädagogischen Richtung angeboten. Der Abschluss berechtigt zum Studium an Fachhochschulen.

Weiterentwicklung des Zweiten Bildungsweges

In den vergangenen Jahren wurden diese Bildungsgänge in einem stetigen Weiterentwicklungsprozess überarbeitet, neue Fachrichtungen eingerichtet (z. B. die Berufsoberschule für Sozialwesen), die Lehrpläne aktualisiert sowie Übergangs- und Einstiegsmöglichkeiten geschaffen mit der Zielsetzung, die Durchlässigkeit des Schulsystems zu erhöhen und mehr Absolventinnen und Absolventen den Zugang zu einem Studium zu ermöglichen.

Die Weiterentwicklung des Zweiten Bildungsweges ist somit im Wesentlichen die Weiterentwicklung der einzelnen Bildungsgänge in Abstimmung untereinander. Während die Vergangenheit davon geprägt war, mehr Menschen den Zugang an eine Hochschule zu ermöglichen, kommt es in Zukunft in verstärktem Maße auch darauf an, Bildungsreserven durch Angebote der beruflichen Bildung nach Ablauf der typischen Schul- und Ausbildungszeit zu mobilisieren und somit möglichst vielen Personen die Teilhabe am Erwerbsleben auf möglichst hohem Niveau zu ermöglichen.

Diese Maßnahmen können verschiedene Zielgruppen im Blick haben, um

– Personen, die bisher wegen fehlender Qualifikation nicht in das Beschäftigungssystem eintreten konnten, den Einstieg in das Erwerbsleben zu ermöglichen,
– Erwerbstätigen in weniger qualifizierten Tätigkeiten, die erkennen, dass sie ihre Fähigkeiten noch nicht ausgeschöpft haben, den Aufstieg in qualifizierte Tätigkeiten bis zur qualifizierten Fachkraft zu ermöglichen,
– qualifizierten Fachkräften, die sich entscheiden, durch ein Studium in hoch qualifizierte Aufgabengebiete aufzurücken, den Hochschulzugang zu ermöglichen.

Eine Fortentwicklung des Zweiten Bildungsweges kann in verschiedenen Richtungen erfolgen und wird teilweise bereits realisiert:

Wie an der Regionalen Volkshochschule Konstanz-Singen bereits eingeführt, können berufliche Abendgymnasium unterschiedlicher Schwerpunkte geschaffen werden. Dort wird bereits ein berufliches Abendgymnasium mit Wirtschaftsschwerpunkt („Volks- und Betriebswirtschaftslehre mit wirtschaftlichem Rechnungswesen“ als obligatorischem Kern- und Leistungsfach) umgesetzt.

Der Zweite Bildungsweg muss konstant in Projekte mit der Zielsetzung des Lebenslangen Lernens weiterentwickelt werden. Aufgrund veränderter Bildungsbiografien wird das Nachholen von Schulabschlüssen auch vor diesem Hintergrund immer wichtiger. Für viele junge Erwachsene insbesondere mit Migrationshintergrund sind die Angebote an den Abendschulen, Volkshochschulen, Kirchen und Kollegs die erstmalige Möglichkeit einen entsprechenden Bildungsabschluss in Deutschland zu erwerben. Der so definierte klassische Zweite Bildungsweg erfährt eine Veränderung, zumal auch viele Jugendliche und junge Erwachsene ohne bisherigen Schulabschluss auf diese Angebote insbesondere zur Erlangung des Hauptschulabschlusses zurückgreifen, um bessere berufliche Chancen zu erhalten.

Möglichkeiten von E-Learning

Unter E-Learning versteht man im weitesten Sinne alle internetbasierten Lernformen bzw. das Lernen mit Online-Lernplattformen, sogenannten Lernmanagementsystemen (LMS). Die Verwendung dieser Systeme kann von unterrichtsergänzenden Angeboten bis hin zur systematischen Einbindung der Angebote in den Unterrichtsablauf reichen. Im letzteren Fall spricht man von Blended-Learning. Hier wechseln sich geleiteter Unterricht in einem Klassenraum (Präsenzphase) mit räumlich und zeitlich entkoppelten schülergesteuerten Tele- bzw. Selbstlernphasen ab.

3. wie verstärkte Vernetzung von Wirtschaft und Weiterbildungsanbietern funktionieren kann, um den Anforderungen aus der Wirtschaft entsprechend die Weiterbildungsangebote optimieren zu können (Bedarfsanalyse in der Wirtschaft führt zu passgenaueren Angeboten),

Bereits heute besteht z. B. bei den beruflichen Weiterbildungseinrichtungen der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern und der Verbände der Wirtschaft eine entsprechende enge Zusammenarbeit mit der Wirtschaft. Daraus resultiert auch ein praxisnahes und in der Regel aus Sicht der Wirtschaft bedarfsgerechtes berufliches Weiterbildungsangebot. So weist der Baden-Württembergische Industrie- und Handelskammertag darauf hin, dass den Industrie- und Handelskammern bei der Personalentwicklung der Unternehmen, insbesondere bei den kleinen und mittleren Unternehmen, eine bedeutende Beratungsfunktion zukommt. Der Baden-Württembergische Handwerkstag weist in seiner Stellungnahme auf die wichtige Rolle der Bildungsakademien des Handwerks als Einrichtungen des praktischen Technologietransfers für die Betriebe hin.

Insgesamt sollten sich die beruflichen Weiterbildungsträger auch verstärkt als Dienstleister für die Unternehmen, beispielsweise als Partner der Personalentwicklung, sehen und dies auch bei der Kontaktaufnahme mit den Unternehmen deutlich machen. Sie können dabei ihr Wissen und ihre Erfahrung auf dem Feld der Qualifizierung bei der Lösung von Problemen in den Unternehmen auf dem Feld der Qualifizierung einbringen.

Im Rahmen des vom Wirtschaftsministerium aufgelegten Förderprogramms „Qualifizierungsberatung und Personalentwicklung“ (siehe Ziff. I 14.) wurde deshalb ausdrücklich vorgesehen, dass die antragsberechtigten Unternehmen u. a. auch Träger der beruflichen Weiterbildung als externe Experten für das Coaching beauftragen können.

Ferner legt das Wirtschaftsministerium unter dem Gesichtspunkt der stärkeren Vernetzung von Wirtschaft und Weiterbildungsanbietern bei der jährlichen Tagung der Vorsitzenden der regionalen Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung, an der auch die Leiter der Regionalbüros der Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung teilnehmen, Wert darauf, dass mit einem jeweils ausgewählten Unternehmen Gespräche über dessen derzeitige und voraussichtliche Qualifizierungsaktivitäten sowie deren Personalentwicklung stattfinden. Die Erkenntnisse geben die Vorsitzenden der jeweiligen regionalen Arbeitsgemeinschaften in ihren örtlichen Sitzungen an die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft weiter.

Eine verstärkte Vernetzung von Weiterbildungsanbietern mit der Wirtschaft ist auch nach Ansicht des Volkshochschulverbandes sinnvoll, um Weiterbildungsangebote zu optimieren. Ein entsprechendes Projekt führt der Volkshochschulverband Baden-Württemberg in Kooperation mit verschiedenen Weiterbildungsanbietern mit Unterstützung des Wirtschaftsministeriums durch („Bildungsnetz mit KMU“). Im Rahmen des Projekts werden Möglichkeiten entwickelt und erprobt, Weiterbildungsangebote zu optimieren, wobei die Weiterbildungsanbieter sich zu Bildungsdienstleistern entwickeln. Die Einbeziehung von Vertretern der Zielgruppe stellt sicher, dass bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote bzw. Angebotsformen entstehen. Das Pilotprojekt ist auf zwei Städte beschränkt; wünschenswert wäre eine Ausweitung auf Baden-Württemberg, damit die gewonnenen Erkenntnisse und Strukturen besser übertragen werden, Erhebungen (Bedarfsanalysen) auf eine breitere Basis gestellt und Entwicklungen in größerem Rahmen erprobt werden können.

Die kirchliche Erwachsenenbildung schlägt folgende Punkte vor:

– Kontaktgesprächskreise auf Landkreisebene (früher Kreiskuratorien),

– Erweiterung des Netzwerkes der „regionalen Arbeitsgemeinschaften für berufliche Bildung“ und der „Regionalbüros“ um Anbieter der allgemeinen Weiterbildung (siehe Ziff. III 11.),

– Profilierung des Forums Weiterbildung auf Landesebene,

– Aufbau und Nutzung gemeinsamer Internetplattformen.

Die Hochschulen sind für ihr Angebot in der wissenschaftlichen Weiterbildung in eigener Zuständigkeit verantwortlich. Die Hochschulen planen grundsätzlich sowohl im Bereich der weiterbildenden Masterstudiengänge, hier insbesondere auch durch die Einrichtung von berufsbegleitenden Studiengängen, als auch im Bereich der Kontaktstudien, einen weiteren Ausbau ihres Weiterbildungsangebots.

4. in welcher Form flächendeckend bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote effizient und effektiv verzahnt werden können und welche Voraussetzung für eine erfolgreiche Vernetzung zu schaffen wären,

Flächendeckende bedarfsgerechte Weiterbildung lässt sich mit konventionellen Unterrichtsmethoden nicht erreichen. Das Angebot wird in Ballungszentren immer breiter und in der Qualität höher sein. Das gilt nicht für jedes einzelne Angebot, sicher jedoch für das Weiterbildungsspektrum insgesamt. Trotzdem eine Flächendeckung zu erzielen, setzt eine neue Art der Inhaltsverteilung und der Betreuung voraus. Das kann reichen von synchronen Veranstaltungen mit allen Interaktions- und Kommunikationsmöglichkeiten, die auch in der Realität möglich sind, bis hin zu einfachen Lernprogrammen. Dabei können diese Formen sowohl in Weiterbildungseinrichtungen, d. h. in einem klassischen sozialen Umfeld realisiert werden, wie auch alleine vor dem eigenen PC. Durch Kombination von Synchronität und Asynchronität, realen Treffen und Selbstlernaktivitäten, Präsenzphasen, Web 2.0 Technologien u. v. m. kann tatsächlich ein thematisch breites, durchweg qualitativ hochwertiges Weiterbildungsangebot flächendeckend realisiert und allen zugänglich gemacht werden.

Dies setzt aber natürlich eine verzahnte und vernetzte Bildungslandschaft voraus, wie sie in den Projekten „Bildungsregionen“ und „Lernen vor Ort“ angestrebt werden, sodass in diesem Zusammenhang auf die Veröffentlichungen innerhalb dieser Projekte verwiesen werden kann. Eine kurze Darstellung, welche Ziele in Lernen vor Ort realisiert werden sollen, gibt die Schrift „lernen vor Ort“, herausgegeben vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Notwendig wäre aber die Nachhaltigkeit der Projekte zu gewährleisten und Bildungslandschaften zu schaffen.

Aus Sicht des Volkshochschulverbandes sind folgende Punkte zu nennen:

– Erheblich erleichtert würde die Verzahnung von Weiterbildungsangeboten durch eine differenzierte Beschreibung von Kompetenzstufen, wie sie der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für die Sprachen bereits vorgibt. Ein erster Schritt in diese Richtung wird mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) bereits gemacht. Das Land würde die Verzahnung der Weiterbildungsangebote erheblich stärken, wenn es die Weiterbildungsanbieter bei der Einordnung ihrer Angebote in den DQR unterstützte. Diese Einordnung würde es (Weiter-)Bildungsanbietern auch erleichtern, Kompetenzen von Teilnehmenden anzuerkennen, die diese bereits bei anderen Anbietern erworben haben. Wichtig ist, dass Bildungswege nicht in Sackgassen enden. Eine solche Durchgängigkeit von Bildungswegen sollte daneben auch über verstärkte Kooperationen von Bildungsanbietern gefördert werden. Ein positives Beispiel für die Verzahnung von Weiterbildungsangeboten ist das Projekt „Bildungsnetz mit KMU“, das der Volkshochschulverband Baden-Württemberg in Kooperation mit verschiedenen Weiterbildungsanbietern mit Unterstützung des Wirtschaftsministeriums durchführt. Die Einbeziehung von Vertretern der Zielgruppe stellt sicher, dass bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote entstehen. Das Pilotprojekt ist auf zwei Städte beschränkt.

– Eine weitere Stärkung der Verzahnung von Weiterbildungsangeboten erfolgt durch den Weiterbildungsserver des Landes Baden-Württemberg.

Der Beratung kommt nach Ansicht des Wirtschaftsministeriums eine wichtige Rolle dabei zu, die Nachfrager über die Weiterbildungsangebote, einschließlich darauf aufbauender Angebote, sowie über die Zugangsvoraussetzungen und die vorhandenen Verzahnungen der Angebote zu informieren. (Näheres zum Thema Bildungsberatung siehe Ziff. III 5).

Ferner sind folgende Aktivitäten der Zusammenarbeit von Bildungsträgern, die sich auch auf das Qualifizierungsangebot auswirken, zu nennen:

Im Handwerk arbeiten – so der Baden-Württembergische Handwerkstag – seit dem Jahr 2003 die Bildungsakademien von sieben der acht Handwerkskammern an einem gemeinsamen Bildungsmanagement. Dazu gehören ein einheitlicher Außenauftritt sowie die Erarbeitung einheitlicher Produktdefinitionen, die mit einer öffentlich-rechtlichen Prüfung abschließen. Laut Aussagen des Baden-Württembergischen Handwerkstags sind große Teile mittlerweile umgesetzt.

Außerdem sind hier auch die vom Wirtschaftsministerium aus Mitteln des ESF-Ziel 2 geförderten Projekten im Rahmen des Aufrufs „Entwicklung der Anbieter beruflicher Weiterbildung zum Bildungsdienstleister“ im Handwerk und beim Volkshochschulverband zu nennen. Projektvoraussetzung ist, dass mehrere Anbieter beruflicher Weiterbildung im Rahmen des Projekts kooperieren

Bei den Projekten geht es um die Erarbeitung einer intern und extern ausgerichteten Strategie zum Bildungsdienstleister und deren Umsetzung. Bestandteil der Strategie und deren Umsetzung sind auch die permanente Qualitätsverbesserung der beruflichen Leistungs- und Qualifizierungsangebote. Die Ergebnisse der Projekte müssen auch anderen nicht an den Projekten beteiligten Anbietern beruflicher Weiterbildung vorgestellt und zur Verfügung gestellt werden.

Eine Verzahnung der Weiterbildungsangebote findet unter den Bildungsträgern im ländlichen Raum, zu denen die Arbeitsgemeinschaft Ländliche Erwachsenenbildung Baden-Württemberg e. V. (ALEB) gehört, bereits statt.

5. in welcher Form und mit welchen geeigneten Instrumenten Bildungsberatung umgesetzt und weiterentwickelt werden soll,

6. welche finanziellen Mittel hierfür erforderlich sind bzw. welche finanziellen Mittel bereits jetzt für Bildungsberatung eingesetzt werden,

Eine Beratung auf dem Feld der Beruflichen Weiterbildung erfolgt zum einen durch die verschiedenen Bildungsträger in Baden-Württemberg. Die jeweiligen beruflichen Weiterbildungsträger informieren über ihr berufliches Weiterbildungsangebot, z. B. durch eigene Programme, und nehmen auch eine entsprechende Beratung vor.

Die Industrie- und Handelskammern und ihre Bildungseinrichtungen beraten beispielsweise Unternehmen und potenzielle Bildungsinteressenten im Rahmen von Bildungsmessen, Informationsveranstaltungen und auch individuell. Auch die Handwerkskammern bieten eine Weiterbildungsberatung an.

Eine wesentliche Voraussetzung für die entsprechende Inanspruchnahme der Beratung ist eine verstärkte Sensibilisierung der Menschen und teilweise auch der Unternehmen für die Bedeutung und Notwendigkeit der beruflichen Weiterbildung. Hierzu ist die Transparenz über die beruflichen Weiterbildungsangebote insgesamt und in den Regionen eine wichtige Voraussetzung.

Durch die Förderung der regionalen Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung (Argen) sowie der Regionalbüros der Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung wird ein wesentlicher Beitrag zur Steigerung der Transparenz über die beruflichen Weiterbildungsangebote auf dem beruflichen Weiterbildungsmarkt sowie zur Sensibilisierung für die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung geleistet. Dieses Netzwerk versteht sich als Qualitätsgemeinschaft. Die Argen informieren über regionale Weiterbildungsangebote, erstellen die Veranstaltungsbroschüre „fit durch fortbildung“, führen Berufsbildungstage durch und beraten bei diesen. Die Regionalbüros der Arbeitsgemeinschaften für berufliche

Fortbildung unterstützen die regionalen Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung. Sie haben als eine wesentliche Zielsetzung, ein weiterbildungsfreundliches Klima zu schaffen, insbesondere durch Werbung und durch neutrale Information über berufliche Weiterbildungsangebote in der Region.

Durch den Aufbau und die Pflege des landesweiten Weiterbildungsportals im Internet *(www.fortbildung-bw.de)* mit den Schwerpunkten berufliche und allgemeine Weiterbildung werden u. a. Informationen über die Notwendigkeit einer beruflichen Weiterbildung bereitgestellt. Diese Informationen dienen den Unternehmen, den Bildungsträgern und dem Einzelnen. Damit wird zur Sensibilisierung für berufliche Weiterbildung beigetragen. Das Portal beinhaltet außerdem einen Überblick über das Weiterbildungsangebot der Argen-Mitglieder.

Außerdem ist für eine Förderung einer Qualifizierung durch die Bildungsprämie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung u. a. ein Beratungsgespräch in einer Beratungsstelle vor Ort Voraussetzung.

Mit den Angeboten der Weiterbildungsträger, der Kammern, der Agenturen für Arbeit, der Beratungsstellen im Rahmen des Prämiengutscheinmodells (Bildungsprämie) sowie den Aktivitäten der regionalen Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung und den Möglichkeiten der Nutzung des Weiterbildungsportals *(www.fortbildung-bw.de)* bestehen bereits derzeit vielfältige Informations- und Weiterbildungsberatungs- bzw. Weiterbildungsorientierungsmöglichkeiten.

Außerdem trägt das Wirtschaftsministerium mit dem Programm „Qualifizierungsberatung und Personalentwicklung“ der Bedeutung der Qualifizierungsberatung Rechnung. Danach können Unternehmen mit bis zu 500 Beschäftigten einen Antrag auf Förderung eines externen Coachings stellen. Das Coaching hat zwei Schwerpunkte. Der erste liegt in der Qualifizierungs- und Weiterbildungsberatung. Dadurch wird Betrieben Hilfestellung dabei geleistet, passgenaue Qualifizierungsangebote zu erhalten und umzusetzen. Ziel ist es vor allem, kurzfristige Hilfe zu leisten, um Zeiten der Kurzarbeit für die berufliche Weiterbildung der betroffenen Beschäftigten sinnvoll zu nutzen und gestärkt aus der Krise hervorzugehen.

Der zweite Schwerpunkt des Coachings liegt in der systematischen Personalentwicklung. Hier sollen Impulse zur Einführung einer zielgruppenspezifischen oder einer allgemeinen Personalentwicklung bei Unternehmen mit bis zu 500 Beschäftigten gesetzt werden. Im Fokus der zielgruppenspezifischen Personalentwicklung stehen weiterbildungsferne Beschäftigte, die als Fachkräfte im eigenen Unternehmen gewonnen werden sollen. Hierzu zählen Personengruppen wie An- und Ungelernte und über 50-Jährige, Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger sowie Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Daneben wird auch die Einführung einer allgemeinen Personalentwicklung unterstützt. Die Förderung im Rahmen des Programms „Qualifizierungsberatung und Personalentwicklung“ wird aus Mitteln des ESF-Ziel 2 und aus Landesmitteln finanziert.

Eine große Zahl der Kursteilnehmer in der beruflichen Weiterbildung nutzen, so der Baden-Württembergische Handwerkstag, bevor sie sich zu einer Maßnahme anmelden, die Beratungsangebote der Bildungsträger. Diese Beratungsleistung wird im Regelfall von den Mitarbeitern der Bildungsakademien als Serviceleistung mit angeboten, d. h. ein größerer Teil der Arbeitszeit entfällt auf Bildungsberatung.

Das Programm „Qualifizierungsberatung und Personalentwicklung“ ist Mitte des Jahres 2009 aufgelegt worden. Belastbare Aussagen zu der finanziellen Inanspruchnahme sind daher noch nicht möglich.

Das Wirtschaftsministerium fördert die insgesamt 34 regionalen Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung mit insgesamt rund 500.000 € pro Jahr. Die Arbeitsgemeinschaften haben jedoch vielfältige Aufgaben. Eine Aufschlüsselung der Fördersumme, z. B. für den Aspekt der Beratung ist daher nicht möglich. Dies gilt auch für die Regionalbüros, die derzeit pro Jahr mit rund 1,2 Mio. € bezuschusst werden. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln des ESF Ziel 2 und aus Landesmitteln.

Aus Sicht des Volkshochschulverbandes ist eine professionelle Bildungsberatung das Kernstück einer optimalen Bildungsbiographie. Beratung kann nur dann die richtigen Angebote für den weiteren persönlichen Lern- und Bildungsweg emp-

fehlen, wenn eine korrekte individuelle Analyse bisheriger Voraussetzungen und künftiger Bedarfe stattfindet. Im Interesse einer Ansprache bildungsferner Bevölkerungsgruppen muss zum Portfolio der Bildungsberatung auch die aufsuchende Beratung gehören.

Solche individuellen Beratungsleistungen sind mit einem sehr hohen Zeit- und Personalaufwand verbunden.

Öffentliche Mittel für die Bildungsberatung werden flächendeckend vom Bund im Zusammenhang mit der Beratung für die Bildungsprämie eingesetzt. Für eine solche kurze Beratung erhält die Beratungsstelle aktuell 30 €, die erfahrungsgemäß nur etwa ein Viertel der tatsächlichen Kosten abdecken. Die Beratung kann nur auf die Vergabe der Bildungsprämie zentriert erfolgen. Eine Ergänzung wäre wünschenswert, damit Interessierten, die vielleicht zum ersten und einzigen Mal eine Bildungsberatung in Anspruch nehmen, gleich umfassend im Sinne einer Optimierung ihrer Bildungsbiografie geholfen werden kann.

Zu weiteren auch grundsätzlichen Erwägungen zum Thema Bildungsberatung siehe auch die Drucksachen 14/4388 und 14/4414 (Bildungs- und Weiterbildungsberatung in Baden-Württemberg).

7. wie eine Erhöhung der Transparenz im Weiterbildungsbereich für potenzielle Nutzerinnen und Nutzer durch Weiterentwicklung und Verstetigung des Weiterbildungsservers des Landes BW (www.fortbildung-bw.de) erreicht werden kann,

Das Weiterbildungsportal des Landes Baden-Württemberg (betrieben vom Wirtschaftsministerium und Kultusministerium) bietet mit seinen momentan ca. 32.000 aktuellen Weiterbildungsangeboten und ca. 1.300 registrierten Institutionen eine sehr starke Markttransparenz.

Das Weiterbildungsportal wurde vom Wirtschaftsministerium ab dem Jahr 2002 im Rahmen eines Projektes geschaffen, das aus Mitteln der Zukunftsoffensive III finanziert wurde. Sein Kernbereich ist die Kursdatenbank, in der die Weiterbildungsangebote der registrierten Weiterbildungsträger unter *www.fortbildung-bw.de* rund um die Uhr abgerufen werden können.

Darüber hinaus bietet der Weiterbildungsserver jedoch noch eine Vielzahl weiterer Informationen und Serviceangebote zur beruflichen Weiterbildung. Die folgende Aufzählung nennt die wichtigsten Angebote:

- Aktuelles zur Weiterbildung,
- Veranstaltungshinweise,
- Weiterbildungsaktivitäten des Wirtschaftsministeriums,
- Selbstlernmodule und Lehrgangsmaterialien,
- KURSNET-Anbindung,
- Webfifo-Online,
- Abhandlungen zum Thema E-Learning,
- Weiterbildungsanbieter-Datenbank,
- Referenten-Datenbank,
- Beschreibung der Weiterbildungsmöglichkeiten, Karrierewege, Wissen über Zugangsvoraussetzungen für bestimmte Weiterbildungen, Orientierungen zum zweiten Bildungsweg sowie der dazugehörigen Dokumente.

Nicht zuletzt diese Serviceleistungen haben maßgeblich zu einer Erhöhung der Angebotstransparenz im Weiterbildungssektor und zum Erfolg dieses Portals beigetragen.

Deshalb haben sich Wirtschaftsminister Ernst Pfister MdL und der Weiterbildungsbeauftragte des Landes, Herrn Staatssekretär Georg Wacker MdL, im Sommer 2009 für eine Fortsetzung der erfolgreichen Arbeit und Verstetigung des Portals entschieden. Das Projekt wird derzeit in eine reguläre Daueraufgabe des Wirtschaftsministeriums überführt und soll neben den ZO III-Restmitteln aus Mitteln

des Landes finanziert werden. Es ist vorgesehen, nach einer Sicherung der umfangreichen Funktionalitäten, das Weiterbildungsportal vor dem Hintergrund des raschen Wandels des Mediums Internet zeitgemäß entsprechend weiterzuentwickeln.

Seitens des Baden-Württembergischen Handwerktags werden konkret der Ausbau der Recherchedatenbank sowie eine erweiterte Darstellung der Bildungsakademien im Land inklusive Bildungsmanagement angeregt.

Mit den unterschiedlichsten Tools, die den Nutzern zur Verfügung gestellt werden, wie Erinnerungsmails, Agent (automatische Suchfunktion aufgrund eines hinterlegten Nutzerprofils), räumliche Eingrenzungen, Maßnahmen für bestimmte Zielgruppen wird die Transparenz weiter erhöht. Insbesondere der Agent könnte darüber hinaus Marktanalysen liefern, indem er Nachfragen erkenntlich werden lässt, denen kein adäquates Angebot gegenüber steht. Eine bessere Anpassung des Angebots an die Bedürfnisse der Nutzer kann so erreicht werden. Auch die zahlreichen Statistiken, die das Portal den Bildungsträgern zur Verfügung stellt, tragen zu einer Anpassung des Angebots an den Markt bei, insbesondere da der einzelne Weiterbildungsträger seine Werte immer im Vergleich zum Durchschnitt über alle Anbieter geliefert bekommt und damit die Akzeptanz seines Angebots im Vergleich zu den „Konkurrenten“ einschätzen kann.

Zur weiteren Verbesserung der Transparenz bedarf es natürlich einer stetigen Pflege dieser Tools, deren technische Anpassung an die Entwicklung, die Vermarktung des Portals, der Ausbau der Informationsseiten und die Verbesserung der Bedienbarkeit. Der Bereich der Weiterbildungsberatung im engeren Sinne fehlt in dem Portal noch vollständig. Gerade die Möglichkeit über das Internet Erstkontakte, insbesondere zu schwierigen Zielgruppen, herzustellen, wird leider nicht genutzt. Niederschwellige Angebote – kleines Quiz, ein kurzes Spiel, motivierende Fragen usw. bieten vielfältigste Möglichkeiten, Menschen mit der Weiterbildung in Berührung zu bringen und langfristig vielleicht sogar für Weiterbildung zu interessieren. Von diesen einfachsten, spielerischen Varianten bis hin zu einem synchronen direkten und persönlichen Beratungsgespräch wären vielfältige Beratungssettings realisierbar. Im Zusammenhang mit dem umfangreichen Weiterbildungsangebot könnten hier sicher noch weitere Potenziale für die Weiterbildung in Baden-Württemberg erschlossen werden.

Auch aus Sicht des Volkshochschulverbandes ist die Verstetigung des Weiterbildungsservers eine wichtige Maßnahme zur Erhöhung der Transparenz im Weiterbildungsbereich, da sich Weiterbildungsinteressierte dort anbieterübergreifend informieren können.

Beispielsweise könnte die Attraktivität der Kursdatenbank – und damit die Nutzungshäufigkeit dieses Transparenz erzeugenden Angebots – erhöht werden, indem die online-Buchung von Angeboten erleichtert wird. Aus Sicht der kirchlichen Erwachsenenbildung ist die Nutzung des Weiterbildungsservers für viele Teilnehmer/-innen kirchlicher Weiterbildungsangebote bisher noch wenig vertraut und von untergeordneter Bedeutung, weil die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die einzelnen Angebote stark mit der personalen Beziehung zum Dozenten/zur Dozentin verknüpfen, was bei Fragen der sozial- und biografischen Kompetenz ja auch ganz natürlich ist. Internetplattformen wie der Weiterbildungsserver des Landes Baden-Württemberg werden erst interessant, nachdem Teilnehmer/-innen Kontakt und Vertrauen zu konkreten Personen einer Einrichtung hergestellt haben.

8. welche Herausforderungen bei der Verzahnung staatlich geförderter und privatwirtschaftlich getragener Weiterbildungsanbieter bestehen,

Die regionalen Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung haben sowohl öffentlich-rechtliche als auch private berufliche Weiterbildungsträger als Mitglieder. Hier findet bereits im Rahmen der Aktivitäten der regionalen Arbeitsgemeinschaften eine Kooperation statt.

Die größte Herausforderung – nach Ansicht des Baden-Württembergischen Handwerkstags – stellt in dem Themenfeld von staatlich geförderter und privatwirtschaftlich getragener Weiterbildung die Herstellung von Transparenz des gesamten Weiterbildungsmarktes dar. Hierzu gehören Themenstellungen wie beispielsweise die Qualität sowie das Preis-Leistungsverhältnis der einzelnen Anbieter.

Eine stärkere Verzahnung ist aus Sicht der Volkshochschulen weder möglich noch notwendig. Wichtig sei, verbindliche (Qualitäts-)Standards zu schaffen, die beispielsweise Zertifikate vergleichbar machen, Lohndumping bei den Lehrenden verhindern und Bildungsberatung ermöglichen.

9. wie das Weiterbildungsangebot durch Effizienz in der Vermittlung optimiert werden kann,

Eine weitere Optimierung kann beispielsweise durch eine weitere Intensivierung einer entsprechenden Beratung und des Coachings sowie durch Vernetzung in der Bildungsberatung ggf. auch durch entsprechende Angebote über den Weiterbildungsserver erfolgen. Hier wird auch auf die Antworten zu den Ziff. I 15. sowie III 3. bis 5. verwiesen.

Effiziente Vermittlung heißt fachkundige, an den Bedürfnissen des Beratungssuchenden ausgerichtete Beratung, die dann tatsächlich auch zu aktiver Weiterbildung führt und schließlich die Überprüfung, ob das Beratungsgespräch und die Weiterbildung letztlich zu dem gewünschten Ergebnis geführt haben.

Wie bei den Lernszenarien gibt es inzwischen jedoch die unterschiedlichsten Beratungsanlässe: Weiterbildungsberatung, Schullaufbahnberatung, Studienberatung, Lernberatung, Berufswahlberatung, Einstufungsberatung, Fachberatung, Beratung für Kursleitende u. v. m., sodass auch hier nicht mehr von der Beratung an sich in einem allgemeinen Sinne gesprochen werden kann, sondern Differenzierungen vorgenommen werden müssen.

Bei jeder Form der Beratung stellt sich jedoch die Frage, wie man jemanden dazu bewegen kann, sich beraten zu lassen. Im Hinblick auf Methoden und Möglichkeiten die Menschen der Beratung überhaupt zuzuführen gilt es ganz gezielt über die Medien Hemmschwellen zu senken. Solche niederschwelligen Angebote zur Erstkontaktaufnahme zur Kundenbindung gilt es verstärkt zu nutzen. Durch die automatische Zuweisung von bestimmten Lerninhalten kann es gelingen, die Motivation bis zu einer persönlichen Kontaktaufnahme zu steigern. Nun kann das Beratungssystem an sich greifen. (Siehe dazu auch Ziff. II 7.)

Aus Sicht des Volkshochschulverbandes besteht hier seit längerer Zeit dringender Bedarf zur Schaffung einer trägerübergreifenden Qualifizierung der Lehrenden in der Weiterbildung. Dieser Standard ergibt jedoch nur bundesweit Sinn. Baden-Württemberg sollte aus Sicht des Volkshochschulverbandes hier über die KMK aktiv werden. Sowohl der Volkshochschulverband Baden-Württemberg wie auch der Deutsche Volkshochschulverband haben bereits Vorarbeiten geleistet. Orientierungen für solche Standards könnten die Qualifizierungssysteme in Österreich und der Schweiz sein.

10. ob eine erhöhte Finanzausstattung bzw. eine Individualisierung und Modularisierung von Weiterbildungsangeboten eine verstärkte Nachfrage auslösen würde,

Eine höhere Finanzausstattung führt nicht per se zu einer höheren Weiterbildungsbeteiligung (zur Finanzausstattung siehe auch Ziff. I 10.). Dazu gehört auch das konsequente Ausnutzen neuer Lern- und Lehrformen, ausgerichtet an den individuellen Bedürfnissen der Lernenden.

Wie bei der Beratung gilt aber auch hier: Das Angebot muss kommuniziert werden und die Menschen müssen die Mehrwerte dieser neuen Lernformen erkennen. Auch hierfür gibt es Modelle und erprobte Vorgehensweisen, die in der Fläche zur Realisierung gebracht werden können.

Das berufliche Weiterbildungsangebot muss für die Einzelnen sowie für die Betriebe Nutzen stiften. Die Zukunftsfähigkeit von beruflichen Weiterbildungsträgern hängt deshalb entscheidend von einem kundenorientierten, praxisnahen und zielgruppenadäquaten beruflichen Weiterbildungsangebot ab. Die Träger der beruflichen Weiterbildung, wie beispielsweise die Bildungseinrichtungen der IHK, des Handwerks und die Bildungshäuser der baden-württembergischen Wirtschaft sehen sich diesen Anforderungen schon länger gegenüber und tragen aus Sicht des Wirtschaftsministeriums diesen auch entsprechend Rechnung. Wichtig ist da-

bei auch die sinnvolle Berücksichtigung und Anwendung der methodischen und didaktischen Gesichtspunkte. Hierzu gehören auch der entsprechende Einsatz neuer Lerntechnologien sowie die Prüfung und der sinnvolle Einsatz von Flexibilisierungsstrategien wie Modularisierung und Individualisierung der beruflichen Weiterbildungsangebote.

Der Baden-Württembergische Handwerkstag weist in seiner Stellungnahme darauf hin, dass die Entwicklung und Beratung passgenauer, produktspezifischer Angebote bereits heute in den Bildungsakademien stattfindet. Das Projekt „Entwicklung der Bildungsträger zum Bildungsdienstleister“ (siehe Ausführungen zu I 14.) und die Entwicklung unternehmensbezogener Weiterbildungen unterstützen die Individualisierung des Weiterbildungsangebots maßgeblich. Mehr Individualisierung und eine stärkere Modularisierung wird aus Sicht des Baden-Württembergischen Handwerkstags die Attraktivität der Weiterbildung erhöhen. Dies wird aber gleichzeitig zu einem erhöhten Verwaltungs- und Betreuungsaufwand und dadurch zu höheren Kosten führen.

Erhöhte Kosten für die berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, die vom Kunden getragen werden müssen, werden zumindest bei bestimmten Zielgruppen vermutlich eine sinkende Weiterbildungsbereitschaft bzw. Weiterbildungsbeteiligung zur Folge haben.

Ein modernes, aktuelles Weiterbildungsangebot wie auch die entsprechende Nachfrage sind – so der Baden-Württembergischen Handwerkstag – nur durch entsprechende Finanzausstattung möglich.

Die berufliche Weiterbildung des Einzelnen, vor allem im Bereich der Aufstiegsfortbildung setzt – laut Stellungnahme des Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammertags – stark auf die Initiative der jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Individualität beruht auf einer hohen Motivation der Beteiligten und auf deren teilweise nennenswerten finanziellen Engagement. Eine wirksame Art berufliche Weiterbildung attraktiv zu machen und nachhaltig zu fördern ist daher ideelle und materielle Anerkennung dieser Motivation.

Vor dem Hintergrund der technisch-wirtschaftlichen Herausforderungen ist es aber oftmals erforderlich, Betriebe und Beschäftigte zu weiteren Anstrengungen in der beruflichen Weiterbildung zu motivieren. Deshalb fördert das Wirtschaftsministerium, unter Zugrundelegung der Subsidiarität staatlichen Handelns, die berufliche Weiterbildung ideell und finanziell (siehe hierzu Ziff. I 10.).

Außerdem wird für den Bereich der Aufstiegsfortbildung auf die Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), allgemein auch als „Meister-BAföG“ bezeichnet, verwiesen.

Bei einer erhöhten Finanzausstattung würde im Bereich der Volkshochschulen laut deren Stellungnahme mit hoher Sicherheit eine verstärkte Nachfrage ausgelöst. Die Volkshochschulen wären dann beispielsweise verstärkt in der Lage, die Weiterbildungsangebote noch stärker zu individualisieren, d. h. zielgruppenspezifischer zu entwickeln und zu bewerben. Vor allem aber könne eine erhöhte Finanzausstattung die Teilnahmeentgelte sozialverträglicher gestalten, also finanzielle Zugangsbarrieren abbauen. Diese Einschätzung wird seitens der Landesregierung nicht akzeptiert. Wichtiger dürfte die persönliche Motivation der Bürger sein, die erst durch ganz wesentliche Preisänderungen beeinflusst würde. Eine stärkere Modularisierung ist aus Sicht der Volkshochschulen nicht notwendig, da sie der Ansicht sind, die Modularisierung bereits weitgehend in ihrem Bildungsangebot realisiert zu haben.

Auch aus Sicht der kirchlichen Erwachsenenbildung stellt eine erhöhte Finanzausstattung sicher, dass dadurch die personelle Ausstattung verbessert werden kann bzw. die Teilnahmebeiträge günstiger werden können. Die Individualisierung ist in der allgemeinen Weiterbildung bereits seit langem üblich und eine Modularisierung der Angebote ist bereits im Gang. Nach ersten Erfahrungen wird laut KILAG eine verstärkte Nachfrage ausgelöst.

11. wie bestehende Netzwerke, z. B. die regionalen Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung oder Regionalbüros, verbessert werden können,

In Baden-Württemberg besteht bereits seit 1968 ein deutschlandweit einmaliges Netzwerk von derzeit 34 regionalen Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung (Argen). Gemeinsam werben die rd. 1 200 in diesem Bildungsnetzwerk freiwillig zusammengeschlossenen öffentlichen und privaten Träger der beruflichen Weiterbildung für berufliche Fortbildung, informieren regelmäßig vor Ort in den „Fit durch Fortbildung“ Publikationen über das regionale Weiterbildungsangebot und tragen so maßgeblich zur Transparenz auf dem Bildungsmarkt bei.

Um die ehrenamtlich tätigen Mitglieder der Arbeitsgemeinschaften in ihren Bemühungen zur Steigerung der Transparenz des beruflichen Weiterbildungsangebots sowie zur Sensibilisierung und Motivierung des Einzelnen und auch der Unternehmen für berufliche Weiterbildung zu unterstützen, hat das Wirtschaftsministerium seit 2003 den 34 Argen insgesamt 13 Regionalbüros zur Seite gestellt. Durch die hauptamtlichen Leiterinnen und Leiter der Regionalbüros konnte die Vernetzung der beruflichen Weiterbildung auf Landesebene nachhaltig forciert und eine Fülle von Maßnahmen im Bereich der beruflichen Weiterbildung überhaupt erst realisiert werden. Dieses Netzwerk gilt es auch weiterhin zu pflegen und in seiner Arbeit zu optimieren.

Die Arbeitsgemeinschaften werden jährlich mit rd. 500 000 € Landesmittel, die Regionalbüros als Projekt mit jährlich rd. 1,2 Mio. €, davon 40 % aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, gefördert.

Weitere Möglichkeiten, bestehende Netzwerke zu verbessern, sind nach Meinung des Handwerks strukturierte Weiterbildungsangebote, die eine Vernetzung der Bildungsanbieter untereinander forcieren.

In einer Umfrage, die der Volkshochschulverband Baden-Württemberg kürzlich bei seinen Mitgliedern durchgeführt hat, zeigten die Antworten eine positive Sicht der Arbeit der Argen. Gewünscht wurde hauptsächlich eine stärkere Kooperation der in den Argen vertretenen Weiterbildungsträger. Auf diese Weise könnten die Arbeit der bestehenden Netzwerke intensiviert werden.

Ein weiteres Ergebnis der Umfrage war, dass hauptamtliche Mitarbeiter der Volkshochschulen trotz großem Interesse wegen Überlastung zunehmend nicht mehr die Zeit finden, sich in Netzwerken zu engagieren.

Die Arbeitsgemeinschaft Ländliche Erwachsenenbildung Baden-Württemberg e. V. (ALEB) bietet bereits die Vernetzung. Eine Beratung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern findet seitens der Bildungsträger der ALEB statt. Die ALEB hält Regionalbüros für zu aufwändig und deshalb für nicht finanzierbar.

12. wie ein Wettbewerb zwischen staatlich geförderten und privatwirtschaftlich getragenen Weiterbildungsanbietern hergestellt werden kann,

Der berufliche Weiterbildungsmarkt ist geprägt von dem Wettbewerb der beruflichen Weiterbildungsträger, auch zwischen staatlich geförderten und privatwirtschaftlich getragenen beruflichen Weiterbildungsanbietern. Auf dem beruflichen Weiterbildungsmarkt ist eine Vielzahl von beruflichen Weiterbildungsanbietern tätig. Dabei muss z. B. unterschieden werden, ob die berufliche Weiterbildung innerbetrieblich bzw. nur für Betriebsangehörige oder übergreifend angeboten wird.

13. wie Markttransparenz und Nutzerfreundlichkeit im Weiterbildungssektor gestärkt werden können,

Eingangs wird auf die Beantwortung der Ziff. III 7., I 13. und I 14. verwiesen.

Mit der finanziellen Förderung der „Fit durch Fortbildung“-Publikationen durch das Wirtschaftsministerium informieren die Arbeitsgemeinschaften über das regionale Weiterbildungsangebot und tragen so entscheidend mit zur Transparenz auf dem Markt beruflicher Weiterbildung bei. Das Internetportal *www.fortbildung-bw.de* mit seinem umfangreichen Angebot an Dienstleistungen für an Weiterbildung Interessierte ist als neues Medium hinzugekommen und besticht vor allem durch die

Möglichkeit aktueller Informationen und zeitnaher Recherchen. Es gilt dies zu erhalten und vor dem Hintergrund des ständigen inhaltlichen und technischen Wandels fortzuentwickeln und auszubauen.

Weitere Möglichkeiten sieht das Handwerk insbesondere in einer abgestimmten Öffentlichkeitsarbeit, der Einordnung von Fortbildungsabschlüssen in den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) bzw. Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR), einer Definition anerkannter Fortbildungsabschlüsse (Inhalt, Dauer, Abschluss), in einem gemeinsamen Bildungsmanagement sowie in der Qualitätssicherung durch Zertifizierung.

Auch aus Sicht des Volkshochschulverbandes ist die Verstetigung des Weiterbildungsservers eine wichtige Maßnahme zur Erhöhung der Transparenz im Weiterbildungsmarkt, da sich Weiterbildungsinteressierte dort anbieterübergreifend informieren können.

Darüber hinaus ist eine kontinuierliche Weiterentwicklung wünschenswert. Beispielsweise wird vorgeschlagen, die Nutzerfreundlichkeit der Kursdatenbank zu erhöhen, indem die Online-Buchung von Angeboten erleichtert wird. Vergrößert würde die Transparenz von Weiterbildungsangeboten demnach auch durch eine einheitliche Beschreibung von Kompetenzstufen, wie sie der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für die Sprachen bereits vorgibt. Auf diese Weise wären Angebote für Interessierte besser vergleichbar. Ein erster Schritt in diese Richtung wird mit dem DQR bereits gemacht.

14. wie sich die Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten während der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 bis 2009 entwickelt hat und welche Fördermaßnahmen der Landesregierung diese Aktivitäten begünstigten,

Der Weiterbildungsmarkt ist sehr heterogen. Deshalb liegen dem Wirtschaftsministerium keine konkreten Daten zur Entwicklung der Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten während der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 bis 2009 vor. Allerdings wird aus dem landesweiten Netzwerk der Weiterbildungsträger – die sich in den Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung organisiert haben – von einer verstärkten Nachfrage nach betrieblicher Weiterbildung, besonders im gewerblich-technischen Bereich berichtet. Tendenziell werden danach Langzeitmaßnahmen stärker nachgefragt. Dies ist jedoch regional unterschiedlich ausgeprägt.

Die Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg, führt aus, dass mit dem Konjunkturpaket I seit 2009 die Möglichkeit geschaffen wurde, die Weiterbildung der Bezieher von Kurzarbeitergeld mit Weiterbildungskosten zu fördern, soweit es sich um den Personenkreis der Geringqualifizierten handelt. Bis August 2009 konnten in Baden-Württemberg 1.679 Förderungen erfolgen.

Ergänzend dazu hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen einer Richtlinie für aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) mitfinanzierte Qualifizierungsangebote für Bezieherinnen und Bezieher von Kurzarbeitergeld eine Förderung der Qualifizierung während konjunkturellen und saisonalen Kurzarbeitergeldes für die übrigen Personenkreise ab 1. Januar 2009 ermöglicht.

Ziel ist es, Anreize für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu schaffen, infolge der angespannten Wirtschaftlage auftretende Zeiten der Nichtbeschäftigung für berufliche Weiterbildung zu nutzen, die Beschäftigungsfähigkeit gering qualifizierter Kurzarbeiter durch die Qualifizierung zu erhalten und zu verbessern, Entlassungen möglichst zu vermeiden und einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs zu leisten.

Voraussetzung für die Förderung ist u. a., dass die Qualifizierungsmaßnahmen und der Träger nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) zugelassen sind. Diese zusätzlichen Förderungsmöglichkeiten haben die Nachfrage nach zugelassenen Weiterbildungsangeboten, die speziell für den Personenkreis der Kurzarbeiter zugeschnitten sind, sicherlich vergrößert.

Zum 10. März 2009 wurde die ESF-Richtlinie dahingehend erweitert, dass auch die beruflichen Weiterbildungen, die im eigenen Betrieb mit eigenem Personal durchgeführt werden, förderbar sind. Aus Mitteln der ESF-Richtlinie konnten bis August 2009 in Baden-Württemberg 14.479 Förderungen erfolgen.

Nachdem es für die Unternehmen, insbesondere für kleine und mittlere Betriebe, schwierig ist, einen Überblick über die seitens der Bundesagentur für Arbeit bestehenden Angebote zu behalten – wie die Kurzarbeit zur Qualifizierung genutzt werden kann – hat das Wirtschaftsministerium im Sommer 2009 das bestehende Programm Personalentwicklung um die Qualifizierungs- und Weiterbildungsberatung erweitert.

Das Förderprogramm Qualifizierungsberatung und Personalentwicklung unterstützt ein Coaching zur Qualifizierungs- und Weiterbildungsberatung sowie eine systematische Personalentwicklung in Unternehmen mit Standort in Baden-Württemberg mit bis zu 500 Beschäftigten.

Die Qualifizierungs- und Weiterbildungsberatung kann die gesamte Belegschaft oder einzelne Beschäftigtengruppen einbeziehen. Sie umfasst insbesondere die Entwicklung einer Weiterbildungskonzeption entsprechend dem Qualifizierungsbedarf des Unternehmens und in diesem Zusammenhang die Sensibilisierung für die Bedeutung einer Personalentwicklung im Unternehmen.

Ebenso die Unterstützung bei der Auswahl geeigneter Qualifizierungsangebote und der Organisation von bedarfsgerechten Qualifizierungsmaßnahmen.

Der Zuschuss beträgt 75 % der Coachingausgaben auf Tagewerkbasis, jedoch maximal 600 € pro Tagewerk. Die Finanzierung erfolgt zu 50 % aus ESF- und zu 25 % aus Landesmitteln.

Auch das Handwerk berichtet von einer durch die Wirtschaftskrise bedingten erhöhten Nachfrage auf die Weiterbildungsangebote. Im Wesentlichen ist das Nachfrageverhalten aber eher wenig verändert. Von der Förderung der Weiterbildung im Rahmen der Kurzarbeit hat das Handwerk kaum profitiert, da im Handwerk Kurzarbeit nur selten angewandt wird. Die gefühlten schlechten Aussichten auf dem Arbeitsmarkt führten insgesamt zu einem Trend junger Menschen, nach der Ausbildung weitere Qualifizierungsmaßnahmen wie z. B. Meister- oder Technikerkurse anzuschließen.

Insgesamt stellt der Baden-Württembergische Handwerkstag seit einigen Jahren eine verstärkte Nachfrage im Bildungsbereich fest. Dies bestätigt die zunehmende Bedeutung beruflicher Weiterbildung bei den Betrieben und Beschäftigten.

Die Beteiligung an der Weiterbildung an den Volkshochschulen in Baden-Württemberg blieb in den vergangenen Jahren auf hohem Niveau relativ stabil: Jährlich haben über zwei Millionen Teilnehmende die Veranstaltungen der Volkshochschulen besucht. Während die Zahl der Kurse und Unterrichtseinheiten leicht anstieg, sank die Zahl der Einzelveranstaltungen und Ausstellungen.

Bei den förderungsfähigen Unterrichtseinheiten gab es deutliche Zuwächse. Die Unterrichtseinheiten im Bereich der Auftrags- und Vertragsmaßnahmen blieben stabil, durch Verschiebung hatte der Fachbereich Arbeit-Beruf hier allerdings deutliche Zuwächse zu verzeichnen.

15. welchen Beitrag die beruflichen Schulen zur beruflichen Weiterbildung leisten,

Berufliche Weiterbildung findet an beruflichen Schulen in der Regel an den ein- und zweijährigen Fachschulen statt, für die in der Regel Schulgeld an den Schulträger zu entrichten ist. Darüber hinaus sind die beruflichen Schulen nicht in der Weiterbildung tätig. An einigen Standorten werden über schulische Fördervereine zusätzliche Weiterbildungsmöglichkeiten wie Vorbereitungskurse auf Meisterprüfungen, EDV-Lehrgänge etc. angeboten.

Die ein- und zweijährigen Fachschulen bieten für Berufstätige oder Arbeitssuchende mit abgeschlossener Berufsausbildung die Möglichkeit, sich auf eine Tätigkeit im mittleren Management vorzubereiten oder sich für die berufliche Selbstständigkeit zu qualifizieren. Die in der Berufsausbildung und im Beruf erworbenen Qualifikationen werden vertieft und erweitert.

Bei den zweijährigen Fachschulen gibt es im gewerblich-technischen Bereich die Fachschulen für Technik und für Gestaltung. Mit bestandener Abschlussprüfung erwerben die Absolventinnen und Absolventen der Fachschule für Technik und für Gestaltung die Berufsbezeichnung „Staatlich geprüfte/r Techniker/in“ bzw.

„Staatlich geprüfte/r Gestalter/in“. Zusammen mit dem Abschluss wird auch die Fachhochschulreife erworben.

Die zweijährige Fachschule für Wirtschaft ist in die drei Fachrichtungen Betriebswirtschaft, Wirtschaftsinformatik und Hotel- und Gaststättengewerbe gegliedert. Mit bestandener Abschlussprüfung erwerben die Absolventinnen und Absolventen der Fachschule für Wirtschaft den Abschluss „Staatlich geprüfte/r Betriebswirt/in“ sowie die Fachhochschulreife (in der Fachrichtung Hotel- und Gaststättengewerbe ist der Besuch des Zusatzprogramms zum Erwerb der Fachhochschulreife und der erfolgreiche Abschluss der Zusatzprüfung notwendig).

In den einjährigen Fachschulen (Meisterschulen) wird auf die Meisterprüfung vorbereitet, die vor den zuständigen Meisterprüfungsausschüssen der Handwerkskammern, der Industrie- und Handelskammern bzw. den Regierungspräsidien abgelegt wird.

Die Akademien für Betriebsmanagement im Handwerk vermitteln in zwei Jahren die Vorbereitung auf die Meisterprüfung und darüber hinaus weitergehende Qualifikationen im technischen und vor allem auch betriebswirtschaftlichen Bereich. Mit dem Bestehen der Abschlussprüfung wird die Fachhochschulreife zuerkannt.

Die Berufsfachschule zum Erwerb von Zusatzqualifikationen im jeweiligen Fachbereich – Ernährung, Erziehung oder Pflege – vermittelt Kenntnisse und Fähigkeiten im hauswirtschaftlich-pflegerisch-sozialpädagogischen Bereich mit dem Ziel, im jeweiligen Fachbereich sowie in dem gegebenenfalls gewählten Schwerpunktbereich einen anerkannten Berufsabschluss im Rahmen einer Externen- bzw. Schulfremdenprüfung oder eine Zusatzqualifikation im Anschluss an einen Berufsabschluss erlangen zu können.

Zur Weiterbildung berufserfahrener Erzieherinnen und Erzieher wurde die Berufsfachschule zum Erwerb von Zusatzqualifikationen im Fachbereich Erziehung mit den Schwerpunkten „Bildungsförderung im Elementarbereich“, „Kinder unter drei Jahren in Tageseinrichtungen“ und „Sprachförderung im Elementarbereich“ weiterentwickelt.

Ziel ist die berufsbegleitende Qualifizierung von Erzieherinnen und Erziehern für die besondere Aufgabe der Bildung im Elementarbereich. Dabei stehen die mathematische Bildung, Naturwissenschaft und Technik, die sprachliche Förderung sowie die Betreuung und Förderung von Kindern unter drei Jahren im Vordergrund. Mit diesem Angebot kann auf aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen reagiert werden.

Mit den Fachschulen für Organisation und Führung bzw. Weiterbildung in der Pflege werden einschlägige und berufserfahrene Fachkräfte zur Wahrnehmung leitender Aufgaben in hauswirtschaftlichen, sozialpädagogischen und sozialpflegerischen Einrichtungen bzw. zur Leitung einer Pflege- und Funktionseinheit qualifiziert.

Im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Ernährung und Ländlichen Raum bieten, aufbauend auf einer Erstausbildung (beispielsweise in einem der 14 landwirtschaftlichen Berufe wie Gärtner/in, Landwirt/in und Hauswirtschafter/in) oder aufbauend auf der praktischen Tätigkeit in einem der Berufe im Agrarbereich, landwirtschaftliche Fachschulen bei den unteren Landwirtschaftsbehörden Unterricht in Voll- oder Teilzeitform mit Fortbildungsabschlüssen (z. B. Wirtschafter/in oder Techniker/in) an, die auch als Vorbereitung für Meisterprüfungen dienen. Weitere Ergänzungsangebote (mind. 600 Unterrichtseinheiten) der landwirtschaftlichen Fachschulen dienen der Erweiterung der fachlichen Qualifikation der im Agrarbereich Tätigen, beispielsweise in der Landwirtschaft im Nebenerwerb.

16. welche Herausforderungen für das berufliche Schulwesen damit verbunden sind;

Das berufliche Schulwesen muss sich in der Aus- und Weiterbildung auf eine sich ständig wandelnde und weiterentwickelnde Berufswelt einstellen. Um diesen Anforderungen an Fachwissen und zusätzlichen Kompetenzen gerecht zu werden, sind Lehrerfortbildungen, besonders auch in enger Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, weiterhin erforderlich. Aufgrund des hohen fachlichen Niveaus besteht ein

hoher Anspruch an die sächliche Ausstattung der Schulen. Ein adäquater Unterricht erfordert seitens der kommunalen Schulträger die ständige Anpassung der Maschinen- und Laborausstattungen an den Stand der Technik.

Im Agrarbereich müssen die Angebote der landwirtschaftlichen Fachschulen die individuellen Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler hinsichtlich ihrer betrieblichen und familiären Situationen, insbesondere im ländlichen Raum, berücksichtigen. Das Ministerium fördert zum Beispiel moderne Lernformen wie E-Learning und erhöht damit die Akzeptanz spezieller Weiterbildungsangebote für räumlich heterogene Nutzergruppen wie beispielsweise Fachkräfte für die Baumsanierung und -pflege.

IV Besondere Zielgruppen der Weiterbildung

1. wie Weiterbildungsangebote derart entwickelt werden können, dass insbesondere die örtlichen und zeitlichen Besonderheiten von Menschen in verschiedenen Lebenslagen (wie zum Beispiel Menschen in Berufstätigkeit, Weiterbildung im Alter, Rückkehr ins Berufsleben, Menschen in spezifischen Familiensituationen, Menschen mit Behinderung) berücksichtigt werden,

Zunächst wird auf die Beantwortung der Ziff. I 13. und I 14. hingewiesen.

Die Notwendigkeit auf örtliche und zeitliche Besonderheiten von Menschen in verschiedenen Lebenslagen in vertretbarem Maße in der Durchführung von beruflichen Weiterbildungsangeboten einzugehen, ist Bestandteil einer bedarfsorientierten beruflichen Weiterbildung. Außerdem besteht ein flächendeckendes, dezentrales Angebot an Weiterbildungseinrichtungen im Land.

Beispielsweise sind laut Baden-Württembergischem Handwerkstag die Bildungszentren der Handwerkskammern von Montag bis Freitag in der Regel von morgens 7 Uhr bis abends 21 Uhr geöffnet. Auch der Samstag ist ein wichtiger Fortbildungstag und kann zur Beratung und Weiterbildung genutzt werden. Dies ermöglicht ein Angebot passgenauer Maßnahmen für unterschiedliche Kundengruppen. So werden bereits seit langem Kurse mit unterschiedlichen Zeitmodellen angeboten (berufsbegleitend, Vollzeit, E-Blended-Learning, variable Modelle). Besonders modular aufgebaute Qualifizierungen mit hoher Flexibilität und Abschlussorientierung werden hierzu sukzessive ausgebaut.

Um der spezifischen Lebenssituation Berufstätiger Rechnung zu tragen, besteht die Möglichkeit, an den Hochschulen berufsbegleitende Studienangebote einzurichten, die neben Präsenzzeiten auch E-Learning Komponenten umfassen.

Neben berufsbegleitenden Angeboten in der wissenschaftlichen Weiterbildung in Form von postgradualen Studiengängen (weiterbildende Masterstudiengänge) und Kontaktstudien planen mehrere Hochschulen derzeit die Einrichtung berufsbegleitender Bachelorstudiengänge. Bei berufsbegleitenden Bachelorstudiengängen handelt es sich zwar nicht um wissenschaftliche Weiterbildung i. e. S., sondern um grundständige Studiengänge, die zu einem ersten Hochschulabschluss führen; für die angesprochene Zielgruppe (z. B. Meister) bilden diese Studienangebote gleichwohl eine Möglichkeit der individuellen Höherqualifizierung.

Im Rahmen des Ausbildungsbündnisses 2007 bis 2010 wurde unter der Federführung des Wissenschaftsministeriums eine Arbeitgruppe eingerichtet, die sich mit Fragen der Durchlässigkeit, Anrechnung und berufsbegleitenden grundständigen Studienangeboten befasst. An der Arbeitsgruppe sind neben dem Wissenschaftsministerium Vertreter des Staatsministeriums, Kultusministeriums, Landwirtschaftsministeriums und des Wirtschaftsministeriums, Vertreter der Wirtschaftsverbände sowie Vertreter der Hochschulen beteiligt. Die Arbeitsgruppe hat die Fachhochschulen gebeten, entsprechende berufsbegleitende grundständige Studienangebote mit Anrechnungsmöglichkeiten zu entwickeln. An der Hochschule Aalen wurde zum Wintersemester 2009/10 bereits ein entsprechendes Studienangebot eingerichtet, konkrete Planungen gibt es an den Hochschulen Aalen, Furtwangen und Konstanz. Weitere Projekte werden erwartet.

Volkshochschulen orientieren sich prinzipiell an den Bedürfnissen verschiedener Zielgruppen. Sie sind aufgrund ihrer flächendeckenden Präsenz in der Lage, den Menschen in spezifischen Lebenslagen ein wohnortnahes Bildungsangebot bereit-

zustellen. Sie sind ebenfalls in der Lage, örtlich oder regional spezifische Bildungswünsche aufzugreifen und entsprechende Angebote zu entwickeln. Um spezifische Bedürfnisse bezüglich der Zeitstruktur von Bildungsangeboten noch besser berücksichtigen zu können, wäre es laut Volkshochschulverband notwendig, dass die Volkshochschulen einen besseren und unentgeltlichen Zugang zu Schulräumen und anderen unterrichtstauglichen Räumen und Sportstätten der Kommunen erhalten.

Aus Sicht der kirchlichen Erwachsenenbildung ist mit Blick auf besondere Zielgruppen und durch den bestehenden Wettbewerb zu anderen Bildungsanbietern diese Entwicklung längst Praxis (siehe Ziff. III 12.), z. B.:

– Kurse am Vormittag für Menschen im vorzeitigen Ruhestand, in Elternzeit und ältere Menschen,

– pädagogische Kurse zur Stärkung der Elternkompetenz in Kombination eines Angebots der Kinderbetreuung,

– Kompaktseminare für Menschen in Berufstätigkeit,

– aufsuchende Bildungsarbeit für Menschen mit eingeschränkter Mobilität (siehe z. B. das Projekt L4 „Lernen im vierten Lebensalter“),

– Internetbasierte Lernformen für Menschen, die sich ohne regelmäßigen festen Termin „nebenher“ weiterbilden möchten,

– einige Einrichtungen führen eigene Programme für Menschen mit (geistiger) Behinderung durch (z. B. die Bildungszentren in Heidelberg und Mosbach des Bildungswerkes der Erzdiözese Freiburg).

In den letzten fünfzehn Jahren nahm die außerhäusliche Berufstätigkeit laut Auskunft des Ministeriums für Ernährung und Ländlichen Raum von Frauen zu. Deshalb müssen insbesondere Seminare zum Wiedereinstieg ins Berufsleben weiterentwickelt werden. Das Interesse von Teilnehmern und Teilnehmerinnen im fortgeschrittenen Alter, Weiterbildungsveranstaltungen zu besuchen, hält bei allen Bildungsträgern der Arbeitsgemeinschaft Ländliche Erwachsenenbildung Baden-Württemberg e. V. (ALEB) an. Das entsprechende Angebot konnte ausgebaut werden. Für Menschen in speziellen Familiensituationen wurden und werden in verschiedenen Bildungseinrichtungen der ALEB Angebote umgesetzt, beispielsweise Seminare für Trauernde oder Seminare für Menschen mit spezieller Beziehungsproblematik.

2. wie Weiterbildungsangebote entwickelt werden können für Menschen, deren Potenziale nicht genügend ausgeschöpft werden (wie zum Beispiel Menschen mit Migrationshintergrund, junge Menschen mit abgebrochener Bildungsbiografie, funktionale Analphabeten, Un- und Angelernte.);

Zunächst wird auch hier auf die Beantwortung der Ziff. I 13. und I 14. hingewiesen.

Aus Sicht des Kultusministeriums ist es notwendig, dass mit diesen Angeboten auch ein Mehrwert in Fragen der Beschäftigung für diese Zielgruppen erreicht werden muss. Angebote, die nicht gleichzeitig konkrete Perspektiven beinhalten werden bei Menschen, die in ihrer Lebens- oder Bildungsbiographie schon verschiedentlich Brüche erlebt haben, keine überaus große Akzeptanz erhalten. Hierfür wird es notwendig sein, alle beteiligten Partner in einer engen Verantwortungsgemeinschaft dafür gewinnen zu können, sich als Teil eines Netzwerkes zu verstehen, das additive Verfahrens- und Eingliederungskonzepte überwindet und damit Voraussetzungen schafft, die Perspektiven für eine erfolgreiche berufliche Integration dieser Menschen konkret und ernsthaft entstehen lassen.

Alphabetisierungskurse werden nach Auskunft des Volkshochschulverbandes für Menschen durchgeführt, die nicht (richtig) lesen und/oder schreiben können („funktionale Analphabeten“). Da sich Alphabetisierungskurse nur mit relativ großem Aufwand durchführen lassen (z. B. kleine Lerngruppen), wäre für die Ausweitung des Angebots laut Stellungnahme des Volkshochschulverbandes eine finanzielle Sonderförderung der Grundbildungsarbeit wünschenswert.

Eine klare Abgrenzung zwischen Grundbildung, Vorbereitungskursen zum Hauptschulabschluss und Angeboten zur Integration und Sprachförderung wird hinsichtlich der Struktur der Zielgruppe (Menschen mit abgebrochenen Bildungsbiographien, unterschiedlichem Migrationshintergrund usw.) immer schwieriger.

Gerade für eher weiterbildungsferne Zielgruppen, wie beispielsweise die Gruppe der Un- und Angelernten sowie von älteren Personen kann das „Lernen und die Weiterbildung im Prozess der Arbeit“ aus Sicht des Wirtschaftsministeriums eine sinnvolle Möglichkeit sein, diese für eine berufliche Weiterbildung aufzuschließen.

V Stärkung des dualen Systems

1. wie sich das duale System quantitativ, qualitativ und strukturell in den letzten 15 Jahren weiterentwickelt hat,

Die quantitative Entwicklung des dualen Systems 1994 bis 2008 in Baden-Württemberg stellt sich anhand der Zahl der Auszubildenden wie folgt dar:

Grafik: Zahl der Auszubildenden in Baden-Württemberg



Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

Im Vergleich von 1994 zu 2008 hat sich die Zahl der Auszubildenden um knapp 23.000 erhöht. Die aktuelle Bedeutung des dualen Systems zeigt sich auch daran, dass 2008 mit 81.809 neuen Ausbildungsverträgen ein Rekordergebnis erzielt wurde.

Die Anzahl der Schülerinnen und Schüler an öffentlichen und privaten Berufsschulen spiegelt diese Entwicklung wider. Im Vergleich zum Schuljahr 1994/95 (200.626) werden 2008/09 mit 216.329 rund 16.000 Schülerinnen und Schüler mehr beschult.

Das Wirtschaftsministerium hat in den überbetrieblichen Berufsbildungsstätten die Zahl der Werkstatt- und Seminarraumplätze in den Jahren 1995 und 2006 erhoben. Danach stellt sich die Entwicklung wie folgt dar (Angaben der Träger):

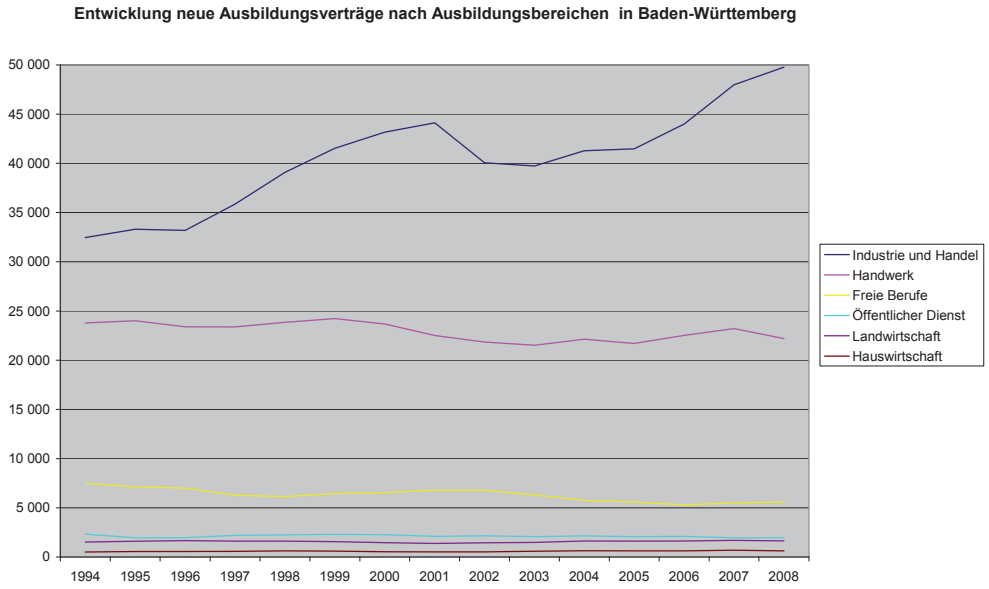
Tabelle: Zahl der Werkstatt- und Seminarraumplätze in den Bildungszentren

	1995	2006
Anzahl der Bildungszentren in Baden-Württemberg	118	104
Zahl der Werkstattplätze	8.855	8.022
Zahl der Seminarraumplätze	10.753	14.007

Im Bereich der Landwirtschaft existierten im o. g. Zeitraum neun überbetriebliche Bildungsstätten. Die Zahl der Seminarplätze stieg zwischen 1995 und 2006 von 519 auf 634.

Die strukturelle Entwicklung des dualen Systems 1994 bis 2008 in Baden-Württemberg stellt sich anhand jährlich erhobener Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen verschiedener Ausbildungsbereiche wie folgt dar:

Grafik: Entwicklung neue Ausbildungsverträge



Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

Der Trend zur Dienstleistungswirtschaft spiegelt sich wider in der Zunahme des Ausbildungsbereichs Industrie und Handel. Während 1994 das Verhältnis zwischen den Dienstleistungs- und Fertigungsberufen noch ausgeglichen war, entfielen 2008 bereits 55 % aller Ausbildungsplatzangebote auf Berufe des tertiären Sektors, während die Fertigungsberufe nur noch einen Anteil von 39 % erreichten.

Als qualitative und strukturelle Veränderungen seien beispielhaft die folgenden bundesweit geltenden Aspekte genannt:

In den letzten 10 Jahren wurden insgesamt 224 Ausbildungsberufe neu geordnet bzw. modernisiert. Die Zahl der anerkannten Ausbildungsberufe sank von 352 (1998) auf 340 (2005); 2008 beträgt sie wieder 349.

Die Zahl der zweijährigen Ausbildungsberufe, die auf weitere Berufsausbildungen angerechnet werden können, stieg von 12 (1998) auf 22 (2008). Die Zahl der weiterführenden drei- bzw. dreieinhalbjährigen Berufe, auf die angerechnet werden kann, stieg in der gleichen Zeit von 24 (1998) auf 48 (2008).

Im Rahmen der Veränderungen der Ausbildungsvorgaben in Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen haben sich auch für die Berufsschulen wichtige Veränderungen ergeben. Es gehört zum Bildungsauftrag der Berufsschule, einerseits eine berufliche Grund- und Fachbildung zu vermitteln, andererseits die zuvor erworbene allgemeine Bildung zu erweitern. Damit will die Berufsschule zur Erfüllung der Aufgaben im Beruf sowie zur Mitgestaltung der Arbeitswelt und Gesellschaft in sozialer und ökologischer Verantwortung befähigen. Die neuen Lernfeldlehrpläne im berufsbezogenen Lernbereich greifen diesen Ansatz auf. Die Lernfelder werden aus beruflichen Handlungsfeldern abgeleitet und bilden eine umfassende Handlungskompetenz ab. Das Lernfeldkonzept gibt eine Struktur von Lernzielen und Inhalten vor, die den Leitgedanken einer ganzheitlichen und handlungsorientierten Ausbildung im Berufsschulunterricht curricular stützt. Die unterrichtliche Umsetzung geht nicht mehr von fachsystematischen Inhalten aus, sondern verfolgt das Ziel, durch ganzheitliche Lernsituationen an die Erfahrungswelt und Berufs-

realität der Auszubildenden anzuknüpfen. Die gestaltungsoffenen Strukturen des Lernfeldkonzepts ermöglichen größere Freiräume an den Schulen, z. B. im Sinne der lokalen Lernortkooperation, und erleichtern die Integration neuer Inhalte, die sich z. B. aus veränderten Rahmenbedingungen oder technologischen Entwicklungen ergeben. Die Abschlussprüfungen folgen ebenfalls nicht mehr einer mehr oder weniger ausgeprägten Fächersystematik. In sogenannten Prüfungsbereichen wird die betriebliche und berufliche Handlungskompetenz ganzheitlich geprüft.

Die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) haben sich qualitativ verändert, indem der überwiegende Teil in den zurückliegenden Jahren moderne Qualitätsmanagementsysteme eingeführt hat.

Im Zuständigkeitsbereich des Wirtschaftsministeriums haben sich bislang fünf ÜBS zu sog. Kompetenzzentren in den Bereichen Energiesparender Holzbau, Putz/Trockenbau/Wärmedämmung, Kfz-Technik, Elementiertes Bauen sowie Informations- und Automatisierungstechnik weiterentwickelt bzw. sind derzeit dabei, diesen Prozess abzuschließen. Kompetenzzentren erbringen über ihre Bildungsaufgaben hinaus vielfältige Dienstleistungen für die mittelständische Wirtschaft, v. a. in den Bereichen Beratung und Technologietransfer. Zwei weitere Kompetenzzentren sind derzeit in Planung (für Zahntechnik und für Energieeffizienz).

Aufgrund ihrer spezifischen Kompetenzen, ihrer technischen Ausstattung und ihrer qualifizierten Ausbilder haben sich außerdem viele überbetriebliche Berufsbildungsstätten in den letzten Jahren verstärkt neue Tätigkeitsfelder in den Bereichen Berufsorientierung und Berufsvorbereitung insbesondere von Haupt- und Realschülern erschlossen.

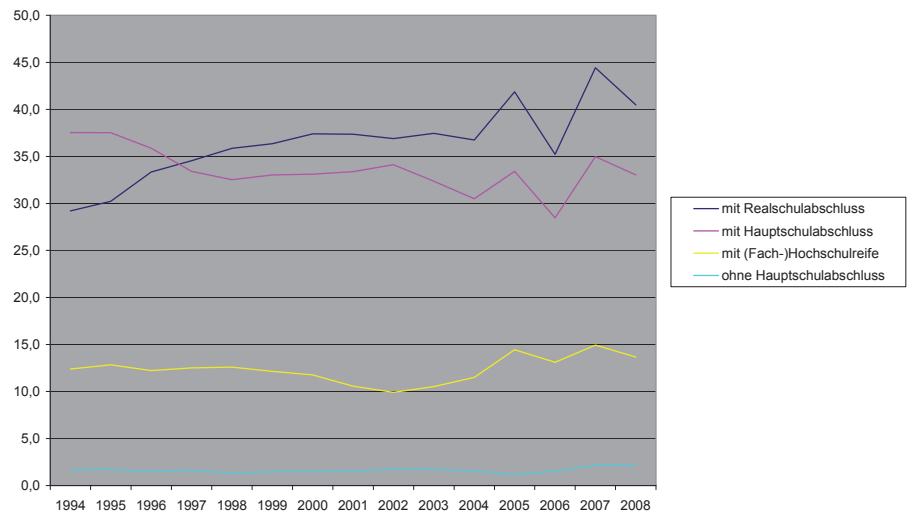
Im Bereich Landwirtschaft haben sich folgende berufliche Bildungs- und Kompetenzzentren strukturell verändert: das Bildungs- und Wissenszentrum Schweinehaltung, Schweinezucht Boxberg und das Landwirtschaftliche Zentrum für Rinderhaltung, Grünlandwirtschaft, Milchwirtschaft, Wild und Fischerei Baden-Württemberg.

2. wie sich der Anteil der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss, Mittlerer Reife, Fachhochschulreife und Abitur im Bereich des dualen Systems (aufgeschlüsselt nach Industrie und Handel, Handwerk, Dienstleistungsbereich, öffentlicher Dienst, Landwirtschaft, Hauswirtschaft, freie Berufe) in den letzten 15 Jahren entwickelt hat,

Für den Dienstleistungsbereich liegen keine gesonderten Daten vor. Er ist überwiegend im Ausbildungsbereich Industrie und Handel integriert.

Grafik: Entwicklung der schulischen Vorbildung der Auszubildenden

Entwicklung der schulischen Vorbildung der Auszubildenden in Baden-Württemberg (prozentualer Anteil)



Insgesamt ist der Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss (vereinfacht: Hauptschüler) von 38 auf 33 % leicht zurückgegangen, während der Anteil der Auszubildenden mit Realschul- oder gleichwertigem Abschluss (vereinfacht: Realschüler) von 29 auf 40 % deutlich gestiegen ist. Der Anteil der Auszubildenden mit Hochschul- oder Fachhochschulreife (vereinfacht: Abiturienten) ist nur leicht von 12 auf 14 % gestiegen.

Im Bereich Industrie und Handel ist der Anteil der Hauptschüler zwischen 1994 und 2008 von 25 auf 22 % gesunken, der Anteil der Realschüler von 35 auf 42 % gestiegen, der Anteil der Abiturienten mit 18 % konstant.

Im Bereich Handwerk ist der Anteil der Hauptschüler im selben Zeitraum von 58 auf 62 % gestiegen, auch der Anteil der Realschüler ist von 17 auf 29 % gestiegen, der Anteil der Abiturienten ist von 6 auf 4 % gesunken.

Bei den Freien Berufen ist der Anteil der Hauptschüler zwischen 1994 und 2008 von 34 auf 20 % gesunken, der Anteil der Realschüler ist von 39 auf 65 % gestiegen, der Anteil der Abiturienten ist von 10 auf 13 % gestiegen.

Im Öffentlichen Dienst ist der Anteil der Hauptschüler zwischen 1994 und 2008 von 13 auf 8 % gesunken, der Anteil der Realschüler ist von 49 auf 69 % gestiegen, der Anteil der Abiturienten ist von 9 auf 23 % gestiegen.

Im Bereich Landwirtschaft ist der Anteil der Hauptschüler zwischen 1994 und 2008 von 37 auf 46 % gestiegen, auch der Anteil der Realschüler ist von 22 auf 32 % gestiegen, der Anteil der Abiturienten ist von 18 auf 11 % gesunken.

Im Bereich Hauswirtschaft ist der Anteil der Hauptschüler zwischen 1994 und 2008 von 32 auf 52 % gestiegen, auch der Anteil der Realschüler ist von 5 auf 17 % gestiegen, ebenso wie der Anteil der Abiturienten von 0 auf 1 %.

Der jeweilige prozentuale Anteil ergibt in der Summe nicht 100, weil in der Statistik weitere schulische Vorbildungen (z. B. Berufsfachschule, BVJ) erfasst sind.

3. wie das Verhältnis von vollzeitschulischer zur dualen Ausbildung vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs der Wirtschaft beurteilt wird,

Für die Landesregierung hat die duale Berufsausbildung oberste Priorität. Sie garantiert am besten arbeitsmarktnah ausgebildete Fachkräfte und ist ein wichtiger Faktor für die niedrige Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland im internationalen Vergleich.

Angesichts der demografischen Entwicklung wird es zukünftig vor allem darum gehen müssen, wie die vorhandenen Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern besetzt werden können. Dazu ist es notwendig, alle Begabungspotenziale auszuschöpfen und die Schülerinnen und Schüler auf die Herausforderungen der Arbeitswelt vorzubereiten. Um einen schnellen und direkten Einstieg in eine duale Berufsausbildung zu ermöglichen, müssen die Absolventen allgemein bildender Schulen ausbildungsreif sein.

Nach Auffassung der für die Ausbildung federführenden IHK Region Stuttgart müsse angesichts des künftigen Fachkräftebedarfs an dual Ausgebildeten der direkte Einstieg insbesondere von Hauptschülern, Werkreal- und Realschülern in das duale System (wieder) zum Regelfall werden. Die Unternehmen müssten bereit sein, auch jüngere Bewerber aufzunehmen. Das Wirtschaftsministerium weist auf die Haltung der IHK Region Stuttgart hin, dass konkurrierende vollzeitschulische Angebote an Berufsfachschulen und Berufskollegs die duale Ausbildung nicht verdrängen und keine Lehrerressourcen binden dürften. Die Berufsschulen müssten Vorrang bei der Unterrichtsversorgung haben.

In der gemeinsamen Vereinbarung vom 7. März 2006 mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft wird darauf hingewiesen, dass in Baden-Württemberg keine Notwendigkeit gesehen wird, neue vollzeitschulische Bildungsgänge einzurichten, die eine duale Berufsausbildung ersetzen. Auf die unter Ziff. VII 9. dargestellte Ausnahme wird verwiesen.

An den beruflichen Schulen profitieren beispielsweise leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler mit oder ohne Hauptschulabschluss vom vollzeitschulischen Qualifizierungsangebot des Berufsvorbereitungsjahrs, des Vorqualifizierungs-

jahrs Arbeit/Beruf und des Berufseinstiegsjahrs (s. auch Ziff. II 4.). Auf diese Weise werden Schülerinnen und Schüler, die direkt nach Abschluss der allgemein bildenden Schule keinen Ausbildungsplatz erhalten haben, berufs- und arbeitsweltbezogen weiterqualifiziert. Gerade auch mit Blick auf einen möglichen Fachkräftemangel in der Zukunft werden so Bildungs- und Begabungsreserven genutzt (zu den einzelnen Fördermaßnahmen siehe insbesondere die Ausführungen zu Ziff. VII 1. bis 7.).

4. welche Maßnahmen geeignet sein können, um vermehrt leistungsstarke Jugendliche für das duale System zu gewinnen,

Auf die Darstellung unter Ziff. I 6. wird verwiesen. Eine bessere Information über die duale Berufswelt und deren Karrieremöglichkeiten, bessere Übergangsmöglichkeiten in den Hochschulbereich und ein attraktives Angebot an Zusatzqualifikationen – insbesondere auch Auslandsaufenthalte – sind wichtige Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität des dualen Systems bei leistungsstarken Jugendlichen.

Das Wirtschaftsministerium fördert gemeinsam mit der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit ab 2010 Pilotprojekte der Berufsorientierung an Gymnasien. Dabei ist vorgegeben, dass mindestens die Hälfte der Berufe, die den Gymnasiasten in Form von betreuten Betriebsbesuchen nahe gebracht werden, Berufe des dualen Ausbildungssystems sind.

Das Handwerk startete im Januar 2010 eine bundesweite Imagekampagne, die insbesondere zum Ziel hat, leistungsstärkere Jugendliche für eine Ausbildung im Handwerk zu motivieren.

Der Industrie- und Handelskammertag sieht in den jährlichen Ehrungen der leistungsbesten Auszubildenden ein weiteres wichtiges Marketinginstrument.

Im Agrarbereich werben die Berufsverbände mit gezielten Aktionen um leistungsstarken Berufsnachwuchs, beispielsweise mit der Imagekampagne „Landwirtschaft aus Leidenschaft“, und im Gartenbau mit internetbasierten Angeboten wie *www.landschafts-gaertner.biz* oder Messebeteiligungen.

5. welche Maßnahmen im dualen System ergriffen wurden, um ein leistungsstarkes Angebot, das sich sowohl an den Bedürfnissen der Wirtschaft wie auch der Schüler orientiert, auszubauen bzw. sicherzustellen,

Die Landesregierung, die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit und die Wirtschaft haben am 29. Juni 2004 ein „Bündnis zur Stärkung der beruflichen Ausbildung in Baden-Württemberg“ vereinbart. Während der Bündnisjahre von 2004 bis 2009 konnten die vereinbarten quantitativen Ziele jeweils übertroffen werden. Damit wurde für die gesamte Laufzeit des Bündnisses ein leistungsstarkes Angebot an Ausbildungs- und Praktikumsplätzen sichergestellt.

Das Wirtschaftsministerium hat im Rahmen des Bündnisses die jährliche Förderung des Einsatzes von Lehrstellenwerbern zugesagt und die Mittel dafür erhöht (ESF- und Landesmittel). Die Förderung wird bis 2010 fortgesetzt, wobei ein Schwerpunkt auf die Gewinnung von Ausbildungsunternehmen mit Migranteninhabern gelegt wurde. 2006 und 2007 hat das Wirtschaftsministerium außerdem ein Förderprogramm für zusätzliche Ausbildungsplätze aufgelegt. Damit konnte die Schaffung von insgesamt knapp 4.000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen unterstützt werden. Seit 2009 werden außerdem Projekte zur Förderung von externen Ausbildungsmanagern, die ausbildungswillige Kleinbetriebe vor und während der Ausbildung unterstützen, gefördert.

Für kleine und mittlere Betriebe sind die von den Wirtschaftsorganisationen angebotenen überbetrieblichen Lehrgänge wichtig, da sie oft nicht die ganze Bandbreite der erforderlichen Ausbildungsinhalte vermitteln können. Lehrgänge der überbetrieblichen Berufsausbildung, die in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten vermittelt werden, sind eine wesentliche Voraussetzung, dass auch in Zukunft ausreichend Ausbildungsplätze angeboten werden können und damit der dringend benötigte Fachkräftebedarf in Baden-Württemberg gedeckt werden kann. Die da-

mit verbundenen Kosten können von der Wirtschaft nicht allein getragen werden. Das Wirtschaftsministerium fördert die laufenden Lehrgangskosten sowie im Bedarfsfall eine Internatsunterbringung mit rund 8 Mio. € pro Jahr. Erstmals seit 13 Jahren konnte die Förderung 2009 um 400.000 € erhöht werden. Es ist derzeit ungewiss, ob die Erhöhung in den kommenden Jahren aufrecht erhalten werden kann.

Im Agrarbereich erfolgt der Wissens- und Innovationstransfer der dualen Ausbildung insbesondere im Ausbildungsbetrieb und in den landwirtschaftlichen Berufsschulen. Die landwirtschaftlichen Landesanstalten erbringen mit ihren Fachbildungsangeboten und als übergebietliche Ausbildungsstätten für Auszubildende, Ausbilderinnen und Ausbilder und für die landwirtschaftlichen Unternehmen hohe Informations- und Beratungsleistungen. Sie arbeiten eng mit den Hochschulen im Agrarbereich zusammen und bilden das Scharnier zwischen Wissenschaft und Praxis.

Um das Netz der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten auszubauen und ihre Leistungsfähigkeit auf einem hohen Niveau zu halten, stellte das Wirtschaftsministerium bzw. Landesgewerbeamt zwischen 1990 und 2009 rd. 106 Mio. € an Investitionszuschüssen zur Modernisierung der Ausstattung sowie zur baulichen Modernisierung und Erweiterung der Gebäude zur Verfügung. Damit konnte ein Investitionsvolumen in Höhe von rd. 340 Mio. € realisiert werden. In den Jahren ab 2000 war das Niveau der Landesförderung nur aufrechtzuerhalten mit Hilfe ergänzender Sondermittel aus den Zukunftsoffensiven II und III, deren Mittel jetzt auslaufen. Im Jahr 2009 wurden Sondermittel aus dem Konjunkturpaket II des Bundes in Höhe von 7,5 Mio. € zusätzlich bereitgestellt. Mit diesen zweckgebundenen Mitteln konnten zwar einige der vordringlichsten energetischen Modernisierungsinvestitionen getätigt werden; es besteht jedoch nach wie vor ein erheblicher Investitionsstau.

Im November 2008 wurde die „Vereinbarung über den Ausbau von Bildungspartnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen in Baden-Württemberg“ zwischen der Landesregierung und Vertretern der Wirtschaft geschlossen. Die Vereinbarung dient als Grundlage für den verstärkten Ausbau und die Verbreitung von Bildungspartnerschaften. Jede weiterführende allgemein bildende Schule in Baden-Württemberg soll eine Kooperation mit mindestens einem Unternehmen eingehen. Das Wirtschaftsministerium fördert ab dem Jahr 2010 Projekte zur Unterstützung von Bildungspartnerschaften zwischen Betrieben und Schulen, um auch kleineren Betrieben die Möglichkeiten zu bieten, im Verbund eine Schulpartnerschaft einzugehen.

Die beruflichen Schulen bieten – als direkte Unterstützung der dualen Berufsausbildung insbesondere im Handwerk – die einjährige Berufsfachschule an, in der mehrere Tausend Schülerinnen und Schüler das erste Ausbildungsjahr in wichtigen Handwerksberufen absolvieren. Damit wird die Ausbildungsfähigkeit insbesondere kleinerer Handwerksberufe unterstützt.

Die Berufsschulen in Baden-Württemberg bieten leistungsstärkeren Jugendlichen ein vielfältiges Angebot an Zusatzqualifikationen, die während der dualen Ausbildung erworben werden können. Dieses Angebot reicht von einem mit der Wirtschaft abgestimmten, spezialisierenden Qualifikations- und Weiterbildungsangebot (z. B. Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten oder Management im Handwerk für Abiturienten) bis hin zum ausbildungsbegleitenden Erwerb der Fachhochschulreife. Die Zusatzqualifikationen richten sich meist an eine eingegrenzte berufsspezifische Zielgruppe mit unterschiedlichen Teilnehmervoraussetzungen und jeweils individueller Ausprägung der Dauer und der Prüfungsmodalitäten.

Eine weitere Zusatzqualifikation, die an Berufsschulen des Landes zur Berufsausbildung bzw. Weiterbildung erworben werden kann, ist ein bundeseinheitlich geregeltes Sprachendiplom, das KMK-Fremdsprachenzertifikat. Im Rahmen des KMK-Fremdsprachenzertifikats werden in Baden-Württemberg unabhängig von der jeweiligen Sprache berufsbezogene Fremdsprachenkenntnisse auf insgesamt drei aufeinander aufbauenden Stufen I bis III zertifiziert, die sich an den Niveaustufen A2 bis B2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens orientieren. Im Schuljahr 2008/09 nahmen 6.854 Schüler und Schülerinnen an der Fremdsprachenzertifikatsprüfung teil.

Der Schulversuch „Zusatzqualifikation zum Erwerb der Fachhochschulreife“ ist für alle Ausbildungsberufe geöffnet. Der Ausbildungsgang erstreckt sich über drei

Schuljahre. Der über die übliche Unterrichtszeit der Berufsschule hinausgehende Unterricht zum Erwerb der Fachhochschulreife wird in der Regel außerhalb der Arbeitszeit betrieblich erteilt. Über die gesamte Dauer der Ausbildung erfolgt die Teilnahme in den Fächern Deutsch, Englisch und Mathematik. In den genannten Fächern wird eine Zusatzprüfung abgelegt. Unter bestimmten Bedingungen können Berufsschüler mit der Zusatzqualifikation Fachhochschulreife direkt in das zweite Jahr der Berufsoberschule einsteigen und dort die allgemeine Hochschulreife erwerben. Darüber hinaus haben die Schulen die Möglichkeit, vor Ort abgestimmte Zusatzqualifikationen anzubieten.

6. welche Ziele und Ergebnisse das „Bündnis zur Stärkung der beruflichen Ausbildung in Baden-Württemberg 2007 bis 2010“ beinhaltete und wie ein künftiges Ausbildungsbündnis ausgestaltet werden sollte,

Das „Bündnis zur Stärkung der beruflichen Ausbildung in Baden-Württemberg 2007–2010“ hat zum Ziel, jedem ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen ein Angebot zu machen. Dafür hat sich die Wirtschaft verpflichtet, pro Jahr mindestens 7.600 neue Ausbildungsplätze einzuwerben, 3.800 neue Ausbildungsbetriebe zu gewinnen und 5.000 Plätze für betrieblich durchgeführte Einstiegsqualifikationen bereitzustellen. Der Wirtschaftsminister hat jedes Jahr im Rahmen des Spitzengesprächs zur beruflichen Ausbildung Zwischenbilanzen des Ausbildungsbündnisses vorgelegt. Demzufolge konnten in jedem Jahr die vereinbarten Ziele übertroffen werden. Selbst in dem von der wirtschaftlichen Krise stark betroffenen Jahr 2009 wurden die Zielzahlen mit 10.765 neuen Ausbildungsplätzen, 4.378 neuen Ausbildungsbetrieben und 5.321 Plätzen für Einstiegsqualifikationen teilweise deutlich übertroffen. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist 2007 mit 81.216 und 2008 mit 82.185 auf eine Rekordhöhe gestiegen, die allerdings 2009 aufgrund der wirtschaftlichen Krise nicht mehr ganz gehalten werden konnte. Trotzdem war auch im Jahr 2009 (76.507) noch ein Ergebnis über dem des Ausgangsjahres 2006 (73.991) zu verzeichnen.

Positiv hat sich das Ausbildungsbündnis auch dahingehend ausgewirkt, dass die Zahl der Altbewerberinnen und Altbewerber von 32.552 (2008) um über 6.000 auf 26.416 (2009) zurückgegangen ist.

2007 bis 2009 waren zum Stichtag 30. September jeweils mehr unbesetzte Ausbildungsplätze gemeldet als unversorgte Bewerber. Am Stichtag 30. September 2009 waren nur noch 401 bei den Arbeitsagenturen gemeldete Bewerber unversorgt. Dem standen 2.608 unbesetzte Lehrstellen gegenüber.

Im Ergebnis konnten damit 2007 bis 2009 allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen Angebote gemacht werden.

Die Verlängerung des bis 2010 befristeten Ausbildungsbündnisses wird angestrebt. Im Mittelpunkt eines neuen Bündnisses wird ein Paradigmenwechsel stehen: Das Hauptproblem der kommenden Jahre werden nicht zu wenig Ausbildungsplätze, sondern zu wenig qualifizierte Bewerber sein. Das Handwerk wünscht deshalb ein „Bündnis zur Fachkräftesicherung“; auch der Industrie- und Handelskammertag will das Bündnis vom Versorgungsinstrumentarium zu einem Instrumentarium zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses verändern. Die Wirtschaft sieht deshalb die Themen Berufsorientierung und Ausbildungsreife im Zentrum eines neuen Ausbildungsbündnisses.

Außerdem wird es um die Erhöhung der Attraktivität der beruflichen Bildung gehen müssen. Imageverbesserung und das Ausbildungsmarketing werden eine stärkere Rolle spielen. Das „Matching“ zwischen Ausbildungsangebot und -nachfrage muss verbessert werden. Dabei bleibt das Augenmerk weiterhin auf die Unterstützung schwächerer Jugendlicher zu richten, die Schwierigkeiten bei der Integration in die Ausbildung haben.

Schließlich wird ein Fokus des neuen Bündnisses auf dem Jahr 2012 liegen, in dem durch den doppelten Abiturjahrgang besondere Herausforderungen auf den Ausbildungsmarkt zukommen werden.

7. welche Auswirkungen des Ausbildungsbündnisses 2007 bis 2010 für die Situation des Ausbildungsmarkts erkennbar sind,

Auf die Darstellung der Ergebnisse des Ausbildungsbündnisses unter Ziff. V 6. wird verwiesen.

Das auf freiwilliger Basis mit der Wirtschaft geschlossene Bündnis zur Stärkung von Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit in Baden-Württemberg war erfolgreich. Die Zusagen wurden mehr als eingehalten, auch in wirtschaftlich sehr angespannten Zeiten. Insbesondere schwächeren Schulabsolventen konnten über Einstiegsqualifikationen attraktive Angebote für den Einstieg in eine berufliche Ausbildung gemacht werden.

Zum 30. September 2009 standen den 66.218 bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Bewerbern 65.565 gemeldete Ausbildungsplätze gegenüber. Trotz der wirtschaftlichen Krise war damit der Ausbildungsmarkt nahezu ausgeglichen. Dies wird dadurch belegt, dass am 30. September 2009 nur 401 Bewerber unversorgt waren bei 2.608 unbesetzten Ausbildungsplätzen. Auch dies ist ein Resultat des Ausbildungsbündnisses 2007 bis 2010.

Die globale Wirtschaftskrise ging 2009 zwar nicht spurlos am Ausbildungsmarkt vorbei. Aufgrund des Engagements der Partner des Ausbildungsbündnisses ist es aber auch im Jahr 2009 gelungen, allen Jugendlichen ein Angebot zu unterbreiten und eine Perspektive zu bieten.

8. wie hoch der Anteil junger Frauen und junger Männer in den unterschiedlichen Berufsfeldern in der Ausbildung ist,

Als Berufsfelder werden die Ausbildungsbereiche und Berufsgruppen der Berufsbildungsstatistik 2008 des Statistischen Landesamtes dargestellt. Zahlen für 2009 liegen nicht vor.

Tabelle: Auszubildende nach Geschlecht und Berufsgruppen 2008

Berufsgruppe, Ausbildungsberuf	insgesamt	weiblich	Anteil in %
1. Ausbildungsbereich: Industrie und Handel, gew. Ausbildungsberufe			
Bergbau	0	0	
Metalltechnik	33 168	2 458	
Elektrotechnik	9 645	481	
Bau, Steine, Erden	1 335	373	
Chemie, Physik, Biologie	3 312	1 030	
Holz	669	60	
Papier, Druck	2 954	968	
Leder, Textil, Bekleidung	602	311	
Nahrung und Genuß	309	71	
Glas, Keramik, Schmuck und Edelsteine	163	40	
Gewerblich-technische Ausbildung nach § 48 BBiG	731	111	
Gewerbliche Ausbildungsberufe zusammen	**52 888**	**5 903**	**11,2**
– kaufmännische Ausbildungsberufe –			
Industrie	9 859	6 652	
Handel	24 832	14 715	
Bankkaufmann/ -kauffrau	5 390	3 225	
Versicherungskaufmann/ -kauffrau	1 630	778	
Hotel- und Gaststättengewerbe	9 956	5 322	
Verkehrs- und Transportgewerbe	4 470	2 222	
Sonstige Ausbildungsberufe	18 170	10 172	
Kaufmännische Ausbildung nach § 48 BBiG	814	368	
Kaufmännische Ausbildungsberufe zusammen	**75 121**	**43 454**	**57,9**
Industrie und Handel insgesamt	**128 009**	**49 357**	**38,6**

Berufsgruppe, Ausbildungsberuf	insgesamt	weiblich	Anteil in %
2. Ausbildungsbereich: Handwerk, handw. Ausbildungsberufe			
Bau- und Ausbauhandwerke	9 466	479	
Metallhandwerke	23 054	484	
Holzhandwerke	2 748	241	
Bekleidung-, Textil-, Lederhandwerke	697	386	
Nahrungsmittel	3 936	1 103	
Gesundheits-, Körperpflege, Chemie, Reinigung	7 209	5 734	
Glas, Papier, Keramik, Sonstige	869	288	
Handwerkliche Ausbildungsberufe zus.	47 979	8 715	
Kaufmännische Ausbildungsberufe zus.	6 498	5 741	
Sonstige Ausbildungsberufe zus.	1 480	290	
Ausbildungsberufe gemäß § 41, 42 HwO zus.	2 097	193	
Handwerk insgesamt	**58 054**	**14 939**	**25,7**
3. Ausbildungsbereich: Landwirtschaft			
Landwirtschaft	3 560	785	
Ausbildungsberufe gemäß § 48 BBiG	694	177	
Landwirtschaft insgesamt	**4 254**	**962**	**22,6**
4. Ausbildungsbereich: Öffentlicher Dienst			
Öffentlicher Dienst insgesamt	**5 849**	**4 316**	**73,8**
5. Ausbildungsbereich: Freie Berufe			
Freie Berufe insgesamt	**15 840**	**15 437**	**97,5**
6. Ausbildungsbereich: Hauswirtschaft			
Hauswirtschaft insgesamt	**1 702**	**1 644**	**96,6**
Auszubildende insgesamt	**213 708**	**86 655**	**40,6**

1) Einschließlich Ausbildungsberufe gemäß § 48 BBiG und § 42 b HwO.

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg

9. wodurch die Nachwuchssicherung der Wirtschaft sichergestellt werden kann,

Eine repräsentative Umfrage des Instituts der Deutschen Wirtschaft aus dem Jahr 2006 hat ergeben, dass für drei Viertel der Betriebe die duale Ausbildung zentrale Basis der Nachwuchsgewinnung bleibt. Nur ein geringer Anteil der Unternehmen erwartet, dass sich der Bachelor als Substitut zur Berufsausbildung entwickeln wird. Es ist alles dafür zu tun, dass die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen weiterhin hoch bleibt.

Der Industrie- und Handelskammertag (IHK-Tag) sowie die zuständigen Stellen im Agrarbereich weisen darauf hin, dass deren Ausbildungsberufe vor allem mehr ausbildungsfähige junge Menschen erforderten. Es müsse gelingen, die Ausbildungsreife an den allgemein bildenden Schulen zu steigern. Über die Vielzahl an Maßnahmen, die im schulischen Bereich von der frühkindlichen Bildung bis zur Entwicklung der Werkrealschule ergriffen wurden, wurde dem Landtag bereits vielfach berichtet (siehe auch Ziff. V 12.) Hierzu hat der Industrie- und Handelskammertag eigene „Leitlinien für eine bessere Schule“ veröffentlicht.

Generell erleichtert eine stärkere Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen den besseren Zugang zu Ausbildung und Beruf. Hierzu sind auch von Wirtschaftsseite bereits etliche unterstützende Maßnahmen ergriffen worden:

Mit dem Projekt „Azubi gewünscht – Partnerschaft Schule – Unternehmen bilden“ fördert das Wirtschaftsministerium ab dem Jahr 2010 Bildungspartnerschaften zwischen Betrieben und Schulen.

Außerdem werden unter der Bezeichnung „Azubi in spe – Ausbildung vorbereiten“ Projekte zur praxisnahen Berufsorientierung in Berufsbildungsstätten gefördert. Schülerinnen und Schüler ab Klasse 8 erhalten in den Bildungszentren der Wirtschaft vertiefende Einblicke in die berufliche Praxis von mindestens drei dualen Ausbildungsberufen.

Das Wirtschaftsministerium fördert außerdem gemeinsam mit den Arbeitsagenturen 2010 Pilotprojekte zur vertieften Berufsorientierung an Gymnasien. So sol-

len auch Jugendliche, die den Abschluss der Hochschulreife anstreben, frühzeitig für eine berufliche Ausbildung gewonnen und bei der Berufswahl unterstützt werden.

Außerdem muss der Abstimmungsprozess zwischen Ausbildungsangebot und -nachfrage verbessert werden. Viele Jugendliche konzentrieren sich bei der Berufswahl auf nur wenige Berufe. Mit Nachwuchskampagnen fördert das Wirtschaftsministerium deshalb bestimmte Ausbildungsberufe, die bei Jugendlichen weniger bekannt sind („Azubi gesucht – Nachwuchs gewinnen“). Das Handwerk startet ab Januar 2010 eine eigene Imagekampagne.

Das Augenmerk muss schließlich weiterhin auf schwächere Jugendliche gerichtet werden, um deren Integration in Ausbildung zu erleichtern. Ein besonderes Potenzial zur Gewinnung von Nachwuchs stellen Jugendliche mit Migrationshintergrund dar, da diese bisher nur unterdurchschnittlich an Ausbildung teilnehmen. Dabei müssen sich Maßnahmen insbesondere auch an deren Eltern richten, weil die Eltern nachweislich den größten Einfluss auf die Berufswahlentscheidung ihrer Kinder haben. Um alle Eltern von Migrantenjugendlichen zu erreichen und sie für die Wichtigkeit der beruflichen Ausbildung zu sensibilisieren, müssen auch neue Wege beschritten werden. Ab 2010 werden für die größte Gruppe unter den Migranten, die Türken, Projekte mit dem Titel „Azubi statt ungelernt – mehr türkische Jugendliche ausbilden“ gefördert. Dabei wird gezielt und aktiv auf die Eltern von türkischen Jugendlichen zugegangen, um sie über das deutsche Berufsbildungssystem zu informieren und für eine berufliche Ausbildung ihrer Kinder zu motivieren.

Mit einem vom Wirtschaftsministerium geförderten Pilotprojekt in Zusammenarbeit mit dem türkischen Fernsehen wird außerdem versucht, türkische Eltern und ihre Kinder über das Fernsehen für die Bedeutung einer Berufsausbildung zu sensibilisieren. Es werden Interviews mit beruflich erfolgreichen türkischstämmigen Vorbildern in zukunftsweisenden Berufen ausgestrahlt. Die überwiegend in baden-württembergischen Betrieben gedrehten 14 Kurzfilme in türkischer Sprache sollen das Interesse an einer Berufsausbildung für die eigenen Kinder wecken.

Darüber hinaus kommt auch den überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) mit ihren vielfältigen Bildungsaufgaben und ihrer wachsenden Bedeutung für Berufsorientierung und Berufsvorbereitung eine wichtige Funktion bei der Sicherung des Fachkräftenachwuchses zu. Das Handwerk weist besonders auf die Wichtigkeit der Förderung der ÜBS hin.

Das Ministerium für Ernährung und Ländlichen Raum fördert die von den Verbänden im Agrarbereich geleistete Nachwuchswerbung. Außerdem bieten die unteren Landwirtschaftsbehörden und Forstbehörden auf Kreisebene eine gezielte Ausbildungsberatung an.

10. wie sich die Anzahl der Wiederholungsbewerberinnen und Wiederholungsbewerber auf einen Ausbildungsplatz im dualen System in den letzten 15 Jahren in Baden-Württemberg entwickelt hat,

Ausbildungsplatzbewerber werden in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit erfasst. Die Terminologie eines Wiederholungsbewerbers bzw. einer Wiederholungsbewerberin ist in dieser Statistik nicht bekannt. Deshalb wird nachfolgend die Anzahl der sogenannten Altbewerber, das sind Bewerber aus früheren Schulabgangsjahren, dargestellt:

Tabelle: Seit Beginn des Berichtsjahres gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen in Baden-Württemberg

Berichtsjahr: Oktober bis September			
Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bewerber nach Schulabgangsjahr, Frankfurt, Zeitreihe			
Ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger.			
			Statistik der Bundesagentur für Arbeit
jeweils zum September	Insgesamt	darunter: Bewerber aus früheren Schulabgangsjahren	Anteil (Spalte 2 an Spalte 1)
	1	2	3
1994/1995	81.365	2.228	2,7
1995/1996	85.479	2.738	3,2
1996/1997	91.330	4.047	4,4
1997/1998	94.169	5.139	5,5
1998/1999	91.913	6.769	7,4
1999/2000	87.313	9.680	11,1
2000/2001	82.438	15.413	18,7
2001/2002	79.214	30.315	38,3
2002/2003	81.860	32.608	39,8
2003/2004	86.497	34.857	40,3
2004/2005	89.576	36.503	40,8
2005/2006	89.138	40.924	45,9
2006/2007	83.391	39.060	46,8
2007/2008	71.581	32.552	45,5
2008/2009	66.218	26.416	39,9

11. wie sich die Anzahl der Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher einer dualen Berufsausbildung in den verschiedenen Ausbildungsjahren (aufgeschlüsselt nach Industrie und Handel, Handwerk, Dienstleistungsbereich, öffentlicher Dienst, Landwirtschaft, Hauswirtschaft, freie Berufe) in den vergangenen 15 Jahren entwickelt hat und was über deren weiteren Verbleib im System bekannt ist,

Die Anzahl der Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrecher in den einzelnen Ausbildungsbereichen geht aus folgender Tabelle hervor, wobei für den Dienstleistungsbereich keine getrennten Daten vorliegen.

Tabelle: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in Baden-Württemberg seit 1994 nach Ausbildungsbereichen

Jahr	**Insgesamt**[1)]	Industrie und Handel	Handwerk	Landwirtschaft	Öffentlicher Dienst	Freie Berufe	Hauswirtschaft[2)]
1994	**15 811**	6 591	6 586	297	192	2 050	95
1995	**15 159**	5 889	6 861	316	199	1 778	116
1996	**13 663**	5 514	5 961	319	123	1 631	115
1997	**12 863**	5 176	5 494	297	94	1 680	122
1998	**13 670**	5 605	5 803	299	123	1 722	118
1999	**14 113**	6 067	5 978	343	125	1 486	114
2000	**16 140**	7 205	6 661	302	145	1 689	138
2001	**17 060**	8 031	6 773	298	177	1 676	105
2002	**14 850**	7 533	4 979	274	218	1 749	97
2003	**14 944**	7 376	5 519	307	117	1 521	104
2004	**13 171**	6 386	4 992	307	129	1 247	110
2005	**12 201**	6 105	4 613	296	87	996	104
2006	**12 443**	6 218	4 695	255	95	1 073	107
2007	**14 400**	7 877	5 498	113	97	769	46
2008	**15 363**	8 017	5 871	278	97	973	127

1) einschließlich Ausbildungsberufe für Behinderte gemäß § 48 BBiG und § 42b HwO. – 2) Hauswirtschaft im städtischen Bereich.

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

Hinsichtlich der Vertragslösungsquote kam es zwischen 1997 und 2001 zu einem Anstieg bis auf 21,0 %. Im Jahr 2008 lag die Vertragslösungsquote bei 18,3 %. Im Ländervergleich ist Baden-Württemberg damit das Land mit der niedrigsten Vertragslösungsquote.

Während die Lösungsquote im Bereich „Industrie und Handel“ mit 15,9 % relativ niedrig und auf dem Niveau von 1996 liegt, übersteigt die Lösungsquote im Bereich „Handwerk“ diesen Wert deutlich (24,8 %). In beiden Bereichen ist die Veränderung der Vertragslösungsquoten im Zeitverlauf äußerst gering. Die bei weitem geringste Vertragslösungsquote findet sich mit 4,8 % im Bereich „Öffentlicher Dienst“, wo sie sich im Vergleich zu 2002 mehr als halbiert hat (9,8 %).

Besonders hohe Lösungsquoten entfielen 2008 auf die Ausbildungsberufe „Restaurantfachmann/-frau“ (52,6 %), „Koch/Köchin“ (45,6 %) und „Fachkraft im Gastgewerbe“ (44,5 %). Demgegenüber stehen die Berufe mit sehr geringen Lösungsquoten: „Verwaltungsfachangestellte/-r“ (3,3 %), „Bankkaufmann/-frau“ (3,5 %) und „Mechatroniker“ (3,8 %).

Informationen über den Verbleib von Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrechern liefert eine BIBB-Studie aus dem Jahre 2002. Dort heißt es: „Die Hälfte der befragten Jugendlichen begannen nach der Vertragslösung erneut eine betriebliche Berufsausbildung. Weitere 9 % wechselten in eine Ausbildung an eine Berufsfachschule oder begannen ein Studium. Zusammen mit denjenigen, die nochmals zur Verbesserung ihres Abschlusses eine Schule besuchten (4 %), befanden sich rund zwei Drittel der Befragten (62 %) nach Lösung ihres Ausbildungsvertrages weiter im Bildungssystem. In eine Erwerbstätigkeit gingen 9 % der Befragten, 17 % wurden arbeitslos und 11 % befanden sich in einer nicht näher beschriebenen Tätigkeit. 28 % derjenigen mit gelöstem Ausbildungsvertrag begannen nach der Lösung weder eine vollqualifizierte Ausbildung noch nannten sie entsprechende Pläne. Sie können daher als ‚echte‘ Abbrecher betrachtet werden. Ihr Anteil schwankt mit dem Schulabschluss deutlich und reicht von 53 % (ohne Abschluss) bis zu 12 % (mit Abitur).“

12. wie eine stärkere Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen erreicht werden kann, um mehr Teilnehmer für das duale System zu gewinnen,

Die Berufsorientierung an den Werkrealschulen und Hauptschulen ist als durchgängiges Curriculum von Klasse 5 bis 10 angelegt und durch Bildungsstandards

fest im Bildungsplan verankert. Somit nimmt die Berufsorientierung eine zentrale Stellung des Bildungsganges dieser Schulart ein. Die Einbindung der Berufswegeplanung in den Unterricht der Klassen 5 bis 10 hat mit dem Bildungsplan 2004 eine inhaltliche, methodische und didaktische Neuorientierung erfahren und wird im neuen Bildungsplan Werkrealschule 2010, der auch für die Hauptschule gilt, weiter intensiviert. Über berufswahlbezogene und praktische Inhalte hinaus sind auch Projekte anzustreben, die persönlichkeitsbildenden Charakter haben und auf die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen zielen. So werden einzelne Inhalte in den Unterricht der Fächer oder der Fachverbünde integriert. Fächerübergreifende Projekte lösen hierbei den stundenplangemäßen Unterricht ab. Dies ermöglicht eine flexible und effiziente Gestaltung des Berufswahlunterrichts. Vielfältige Praktikumsphasen in verschiedenen Organisationsstrukturen ermöglichen den Schülerinnen und Schüler eine kompetenzbasierte und realitätsnahe Berufswahlentscheidung. Dies wird durch die Einführung der Wahlpflichtfächer ab dem Schuljahr 2010/11 noch verstärkt (siehe Ausführungen bei Ziff. V 13.). Durch die konsequente und permanente Weiterentwicklung der Berufswegeplanung wird den gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen an Schulabgänger der Werkrealschulen und Hauptschulen Rechnung getragen.

Mit der Novellierung des Schulgesetzes am 30. Juli 2009 wurde die Weiterentwicklung der Hauptschule zur Werkrealschule durch die Landesregierung eingeleitet. Die Werkrealschule ist ein sechsjährig angelegter Bildungsgang, der als Regelabschluss die Mittlere Reife hat und in Klasse 10 eng mit den zweijährigen Berufsfachschulen vernetzt ist. Dies gilt auch für Sonderschulen mit Bildungsgang Hauptschule. Die pädagogischen Leitprinzipien der Werkrealschule sind die individuelle Förderung der Schülerinnen und Schüler, die weitere Intensivierung der Berufswegeplanung in den Klassen 5 bis 10 und kontinuierliche Elternberatung im Hinblick auf Ausbildung und Beruf.

Die Berufsorientierung in der Realschule nimmt eine zentrale Funktion auf dem Weg zur Berufswahlreife der Schülerinnen und Schüler ein. Der Bildungsplan 2004 entwickelte die bereits seit dem Bildungsplan 1984 verbindliche Berufsorientierung in der 9. Klasse der Realschule weiter (siehe die Ausführungen zum Themenorientierten Projekt „Berufsorientierung in der Realschule“ unter Ziff. V 14.). Aufgrund dieser Tradition arbeiten die meisten Realschulen seit vielen Jahren sehr engagiert und unter Beteiligung außerschulischer Experten. Immerhin gehen ca. 20 % der Schülerinnen und Schüler nach der mittleren Reife in die duale Ausbildung, zirka 50 % besuchen Berufskollegs. Ein Großteil der Absolventen der Berufskollegs wählen im Anschluss an diesen Bildungsgang – gut vorqualifiziert – eine duale Ausbildung.

An den Gymnasien des Landes werden verstärkt Maßnahmen zur Berufs- und Studienorientierung durchgeführt. Die Berufs- und Studienorientierung am Gymnasium (BOGY) ist in den Bildungsstandards verankert und bietet Schülerinnen und Schülern unter anderem die Möglichkeit, in Klasse 9 oder 10 für die Dauer einer Unterrichtswoche an einer Berufserkundung in Unternehmen, Behörden und Einrichtungen sowie in Instituten von Hochschulen und bei freiberuflich Tätigen teilzunehmen. Die Berufs- und Studienorientierung kann darüber hinaus weitere Module wie etwa den Studientag, Besuch von Berufsinformationszentren der Agenturen für Arbeit, Studien- und Berufsmessen oder Ziel- und Orientierungsseminare, die derzeit neu konzipiert werden, enthalten. Die Berufsorientierung an den Gymnasien ist nicht auf die Studienorientierung beschränkt, sondern ermöglicht explizit auch das Kennenlernen dualer Ausbildungsberufe. Sowohl die Berufsberaterinnen und -berater der Agenturen für Arbeit als auch die Studienberaterinnen und -berater wirken bei der Berufs- und Studienorientierung mit. Derzeit wird eine neue BOGY-Handreichung zur Unterstützung der Lehrkräfte bei der Durchführung von Maßnahmen der Berufs- und Studienorientierung erarbeitet.

Das Wirtschaftsministerium fördert gemeinsam mit den Arbeitsagenturen im Jahr 2010 Pilotprojekte zur vertieften Berufsorientierung an Gymnasien. Damit sollen auch Jugendliche, die die Hochschulreife anstreben, frühzeitig für eine berufliche Ausbildung gewonnen und bei der Berufswahl unterstützt werden.

Aus Sicht der Wirtschaft wäre es zu begrüßen, wenn in der Ausbildung der Sekundarstufenlehrer sowohl in der ersten wie auch der zweiten Phase das Themenfeld Berufsorientierung als Pflichtbereich für Studierende und Lehreranwärter aller Fächer und Fächerverbünde obligatorisch ist. Darüber hinaus sind aus Sicht

der Wirtschaft die Lehrkräfte in der Aus- und Weiterbildung im engen Kontakt zur Wirtschaft zu qualifizieren. Die Berufsorientierung sollte sowohl im pädagogischen als auch im technischen Studium besser verankert werden. Die Industrie- und Handelskammern empfehlen darüber hinaus die Einführung eines eigenen Schulfaches Wirtschaft. Sie haben dafür die Erarbeitung eines Lehrplans in Auftrag gegeben, der Anfang 2010 dem Kultusministerium vorgelegt werden soll.

13. wie eine Erhöhung des Anteils ausbildungsfähiger Abgänger von allgemein bildenden Schulen erreicht werden kann,

An den Hauptschulen wurde – befördert durch das von der Landesregierung am 26. Juni 2007 beschlossene Maßnahmenpaket zur Stärkung der Hauptschule – schon bislang ein besonderes Gewicht auf die Verbesserung der Ausbildungsreife gelegt durch frühzeitige Lernstandsdiagnosen, die Stärkung der Basiskompetenzen in den Fächern Deutsch und Mathematik, Kompetenzanalysen zu den überfachlichen Qualifikationen in Klasse 7 und durch den Einsatz von gemeinsam mit der Wirtschaft erarbeiteten Lernmodulen für Deutsch und Mathematik. Die Hauptschulen in Baden-Württemberg erarbeiten mit ihren jeweiligen Kooperationspartnern eine konsistente und standortspezifische Gesamtkonzeption der Berufswegeplanung in den Klassen 5 bis 10.

Die Weiterentwicklung der Hauptschule zur Werkrealschule ist ein weiterer, großer Schritt zur Stärkung der Ausbildungsfähigkeit. Dies wird vor allem durch die Elemente der berufsbezogenen Wahlpflichtfächer in den Klassenstufen 8 und 9 sowie die enge Kooperation mit den zweijährigen Berufsfachschulen in Klasse 10 und die damit verbundene berufliche Grundbildung systematisch unterstützt. Auch werden alle Komponenten des Maßnahmenpakets Hauptschule in die Werkrealschule übernommen.

Im Rahmen des Themenorientierten Projekts „Berufsorientierung an der Realschule“ bestehen vielerorts lokale und regionale Netzwerke, die genutzt und gepflegt werden. Die Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis „Schule – Wirtschaft“ läuft vielerorts gut. Die Zusammenarbeit mit den Betrieben vor Ort ist häufig sehr fruchtbar. In vielen Fällen haben sich feste Partnerschaften, die über die Betriebs- und Arbeitsplatzerkundung hinausgehen, etabliert. So werden in Kooperation zwischen Schule und Betrieben Berufsbörsen, Info- und Karrieretage veranstaltet und außerschulische Experten für die Themen „Bewerbung“, „Vorstellungsgespräch“ und zu Fragen des Berufsausbildungsverhältnisses in den Unterricht geladen.

14. welche Ansätze bestehen, durch eine verstärkte Berufsorientierung im allgemein bildenden Schulbereich, die Anzahl der Ausbildungsabbrüche zu reduzieren,

Die frühe Einbeziehung von beruflichen Kompetenzen verbessert die Chancen auf berufliche Integration von leistungsschwächeren Jugendlichen. Dies belegen die positiven Erfahrungen mit den Kooperationsklassen Hauptschule – Berufliche Schule (siehe auch Ziff. VII 1.). Ein wesentliches Förderelement der nach Klasse 8 der Werkrealschule bzw. Hauptschule angebotenen Kooperationsklassen besteht darin, dass bereits in deren erstem Jahr etwa ein Drittel der allgemein bildenden Fächer durch berufsbezogene Fächer (berufsfachliche und berufspraktische Kompetenz) ersetzt werden. Dies unterstützt auch die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen. Alternativ zu der festen Struktur einer Kooperationsklasse nehmen die beruflichen Schulen und Hauptschulen in letzter Zeit verstärkt niederschwelligere Formen der Kooperation auf.

Wesentlich zu einer verstärkten Berufsorientierung beitragen und damit die Anzahl der Ausbildungsabbrüche reduzieren können die geplanten Bildungspartnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen in Baden-Württemberg. Im November 2008 wurde die „Vereinbarung über den Ausbau von Bildungspartnerschaften zwischen Schule und Unternehmen in Baden-Württemberg“ zwischen der Landesregierung und Vertretern der Wirtschaft geschlossen. Die Vereinbarung dient als Grundlage für den verstärkten Ausbau der Verbreitung von Bildungspartnerschaften. Ziel ist, dass jede weiterführende allgemein bildende Schule in Baden-Württemberg eine Kooperation mit mindestens einem Unternehmen eingeht und diese langfristig pflegt.

In den Werkrealschulen und Hauptschulen ermöglichen vielfältige Praktikumsphasen in verschiedenen Organisationsstrukturen eine kompentenzbasierte und realitätsnahe Berufswahlentscheidung. Durch Orientierungs-, Wunsch- und Vertiefungspraktika – sowohl in Langzeit- als auch in Blockform – haben die Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit verschiedene Ausbildungsberufe intensiv kennen zu lernen, womit sich die Zahl der Ausbildungsabbrüche aufgrund von falschen Erwartungen und z. B. zu hohen Anforderungen reduziert. Das konsistente und bildungsplanbasierte Verzahnen der Standards im Bereich „Wege zur Berufsfindung“ unterstützt den Prozess der berufsorientierenden individuellen Persönlichkeitsentwicklung.

Die Realschule in Baden-Württemberg hat den Anspruch, ihre Schülerinnen und Schüler durch besonderen Realitätsbezug zu fördern und zu bilden. Diese Verbindung zur Lebenswirklichkeit wird seit mehr als drei Jahrzehnten beispielhaft bei der Berufsorientierung praktiziert. Mit der Einführung des Bildungsplans 2004 wurde aufbauend auf Bewährtem wie der Betriebs- und Arbeitsplatzerkundung die Berufsorientierung zum Themenorientierten Projekt „Berufsorientierung an der Realschule“ (BORS) weiterentwickelt. Für das Gelingen des Themenorientierten Projekts BORS werden organisatorische und zeitliche Rahmenbedingungen abgestimmt und die Thematisierung der berufsorientierenden Aspekte in jedem Fach und jedem Fächerverbund vereinbart. Unterstützt durch die Arbeitsagentur vor Ort und aufgrund zahlreicher, z. T. jahrelanger bewährter Kooperationen mit Betrieben, Institutionen, Handel und anderen externen Partnern, wird den Realschülerinnen und Realschülern eine intensive Berufsorientierung regional und überregional ermöglicht.

Das Wirtschaftsministerium fördert ab dem Jahr 2010 Projekte zur Unterstützung von Bildungspartnerschaften zwischen Betrieben und Schulen, um auch kleineren Betrieben die Möglichkeiten zu bieten im Verbund eine Schulpartnerschaft einzugehen. Unter dem Titel „Azubi in spe – Ausbildung vorbereiten“, fördert das Wirtschaftsministerium Projekte zur praxisnahen Berufsorientierung in Bildungsstätten. Schülerinnen und Schüler ab Klasse 8 erhalten in den Bildungszentren der Wirtschaft vertiefende Einblicke in die berufliche Praxis von mindestens drei Ausbildungsberufen (Umfang 80 Wochenstunden). Hilfreich sind auch Angebote, die sich an Jugendliche mit Migrationshintergrund richten. So fördert das Wirtschaftsministerium unter dem Titel „Azubi statt ungelernt – mehr türkische Jugendliche ausbilden“ Projekte, die aktiv die Eltern von türkisch stämmigen Schülerinnen und Schüler aufsuchen und sie über die Möglichkeiten einer beruflichen Ausbildung informieren und beraten.

15. welche Maßnahmen geeignet sein können, um die Ausbildungsquote kleiner und mittlerer Unternehmen zu erhöhen,

Die Ausbildungsquote wird als prozentualer Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berechnet. Sie ist zu unterscheiden von der Ausbildungsbetriebsquote, dem prozentualen Anteil der Betriebe mit Auszubildenden an allen Betrieben.

Zahlen liegen nur für das Bundesgebiet vor, Bezugsjahr 2007.

Die Ausbildungsquote von kleinen und mittleren Unternehmen (1 bis 249 Beschäftigte) ist mit 7,1 % höher als die der Großunternehmen (5,2 %).

Je kleiner die Betriebe, desto höher die Ausbildungsquote: Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte) haben mit 8,8 % die höchste Ausbildungsquote, gefolgt von Kleinbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte) mit 7,4 % und mittleren Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte) 5,8 %.

Die Ausbildungsbetriebsquote von kleinen und mittleren Unternehmen lag 2007 bei 23,7 %, die der Großunternehmen bei 86,2 %.

Je größer das Unternehmen, desto größer die Ausbildungsbetriebsquote: Kleinstbetriebe bilden zu 16,9 % aus, Kleinbetriebe zu 48,7 %, mittlere Unternehmen zu 69 %.

Über alle Branchen hinweg sind es 27 % aller Betriebe, die ausbilden dürften, dies aber im Jahr 2007 nicht getan haben. Eine solche Momentaufnahme ist jedoch allein nicht aussagekräftig: Betrachtet man den Zeitraum vom Jahr 2001 bis 2007,

so zeigt sich, dass in dieser Zeit fast 80 % der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung wenigstens zeitweise ausgebildet haben. Das bedeutet für Maßnahmen zum einen, ausbildungsberechtigte Betriebe neu zur Ausbildung zu motivieren, und zum anderen, die Ausbildungstätigkeit auszuweiten und zu verstetigen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung weist auf das besondere Potenzial für Ausbildung in neuen Technologiefeldern, in IT-Berufen oder bei unternehmensnahen Dienstleistungen hin. Hindernisse zur Ausbildung bestünden hier insbesondere darin, dass die aufstrebenden Dienstleistungsbranchen wie zum Beispiel Personaldienstleistungen, Call Center, Facility Management und Sicherheitsdienste zum Teil nicht über eine Ausbildungstradition verfügten. Für diese Unternehmen bedeute der Einstieg in die Ausbildung eine oftmals hohe Hürde: Schon die Auswahl des geeigneten Berufsbilds stelle sie häufig vor Probleme. Dazu könnten oder wollten sie sich oft nicht auf einen längeren Planungshorizont festlegen. Das liege daran, dass diese häufig jüngeren und kleineren Unternehmen sich nur mit größter Flexibilität am Markt behaupten können. Bei kleineren Unternehmen könne eine Ausbildung auch an der Ressourcenfrage scheitern, da sie niemanden dafür freistellen können und diese Aufgabe vom Produktionsleiter oder Geschäftsführer zusätzlich geschultert werden müsste.

Mögliche Maßnahmen zur Erhöhung der Ausbildungsquote von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), die bereits ergriffen wurden, sind:

– Förderung der überbetrieblichen Ausbildung und der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten,

– Förderung von Lehrstellenwerbern,

– Förderung eines externen Ausbildungsmanagements zur Unterstützung von Kleinbetrieben, insbesondere bei Unternehmen, die von Migranten geführt werden,

– Förderung der Verbundausbildung, um auch Kleinbetrieben die Ausbildung zu ermöglichen,

– Förderung ausbildungsbegleitender Hilfen für schwächere Auszubildende,

– Förderung von Ausbildungsbetrieben, die zusätzlich (d. h. mehr als im Durchschnitt der letzten drei Jahre) ausbilden.

Der Baden-Württembergische Handwerkstag schlägt darüber hinaus vor:

– Ausbildungsprämien für Betriebe, die über Bedarf bzw. zum ersten Mal ausbilden,

– steuerliche Vergünstigung für aktiv ausbildende Betriebe.

Der Baden-Württembergische Industrie- und Handelskammertag begrüßt insbesondere Fördermaßnahmen zur Lehrstellenwerbung und zum externen Ausbildungsmanagement. Gleichzeitig weist er darauf hin, dass sich die Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung in den kommenden Jahrzehnten aller Voraussicht nach nicht als dringlich erweisen werde. Die Frage werde vielmehr sein, wie die angebotenen Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbern besetzt werden könnten. Der Arbeitgeberverband regt an, dass tarifliche Übernahmeverpflichtungen kritisch überprüft werden, genauso wie die Höhe der Ausbildungsvergütungen.

Im Agrarbereich sind die anerkannten Ausbildungsbetriebe in der Regel Familienbetriebe, die je nach betrieblicher Situation Ausbildungsverhältnisse eingehen. Angebot und Nachfrage sind derzeit ausgeglichen. Die Betriebe kümmern sich aktiv um die Nachwuchswerbung. Die Ausbildungsberatung der zuständigen Stellen muss erhalten und gestärkt werden, um Auszubildende und Ausbildungsbetriebe weiterhin bestmöglich von der Berufsfindungsphase bis zum Abschluss der Berufsausbildung betreuen zu können.

16. welche Maßnahmen zur Vermeidung von Zeitverlusten beim Übergang von schulischen Ausbildungsmaßnahmen in das duale System ergriffen wurden und wie deren Wirksamkeit eingeschätzt wird,

Die Ausbildung im dualen System wird durch einen Lehrvertrag begründet, der zwischen dem Ausbildungsbetrieb und dem Auszubildenden abgeschlossen und bei der zuständigen Stelle (Kammer) geführt wird. Die etwaige Anrechnung von Ausbildungszeiten vollzeitschulischer Bildungsgänge ist in diesem Vertrag zu regeln. Seitens des Ausbildungsbetriebes wird in vielen Fällen eine Lehrzeitverkürzung als kritisch beurteilt. Diese Haltung ist durch das neue Berufsbildungsgesetz vom 1. April 2005 bestätigt worden, weil der Gesetzgeber, entgegen dem damaligen Votum des Kultusministeriums, verpflichtende Anrechnungen aufgehoben hat, sodass seit dem 1. August 2009 eine Anrechnung zwischen Auszubildendem und Ausbildungsbetrieb auf freiwilliger Basis zu vereinbaren ist. Die Lehrpläne der ein- und zweijährigen Berufsfachschulen sind so konzipiert, dass die Ausbildungsinhalte des ersten Ausbildungsjahres entsprechend der Berufsfelder vollständig integriert sind und dadurch eine Anrechnung auf das erste Ausbildungsjahr auf den jeweiligen Beruf im vollem Umfang möglich ist. Speziell bei der einjährigen Berufsfachschule, die über Jahrzehnte verpflichtend angerechnet wurde, wird die Anrechnung auf freiwilliger Basis in größerem Umfang weiter geführt.

In Baden-Württemberg können Jugendliche berufsfachliche und teilweise berufspraktische Kompetenzen auch in vollzeitschulischen Bildungsgängen an Berufskollegs erwerben. Hierzu wurden diese Bildungsgänge inhaltlich und entsprechend den fachtheoretischen Anforderungen an den Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung ausgerichtet. Damit wird für diese Schülerinnen und Schülern die Chance auf einen Ausbildungsplatz erhöht, und gleichzeitig die Möglichkeit der Anerkennung von in Berufskollegs erworbenen Qualifikationen geschaffen.

Die Grundlage für diese Verzahnung von vollzeitschulischen Bildungsgängen mit der dualen Ausbildung stellt die gemeinsame Vereinbarung zwischen Landesregierung und Wirtschaft vom 7. März 2006 dar, die gemäß Ziffer 9 des Bündnisses zur Stärkung der beruflichen Ausbildung in Baden-Württemberg vom 29. Juni 2004 erarbeitet wurde. In der gemeinsamen Vereinbarung haben Landesregierung, Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag, Baden-Württembergischer Handwerkstag und die Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e. V. beschlossen, sogenannte Verzahnungsmodelle einzurichten und zu erproben. Die Modellversuche sind bis 2011 befristet. In den Verzahnungsmodellen werden an den beteiligten Berufskollegs die Lehrplaninhalte ausgewählter zwei-, drei- und dreieinhalbjähriger dualer Ausbildungsberufe vermittelt und dadurch Verkürzungsmöglichkeiten für eine sich anschließende einschlägige duale Ausbildung geschaffen. Die Kammern haben zugesagt, den Betrieben die umfassende Nutzung der durch die Verzahnungsmodelle eröffneten Verkürzungsmöglichkeiten (von bis zu einem Jahr bei Berufskolleg I bzw. bis zu zwei Jahren bei Berufskolleg II) zu empfehlen. Die Verzahnungsmodelle werden in den Ausbildungsberufen Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel, Bürokaufmann/Bürokauffrau, Industriekaufmann/Industriekauffrau, Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Feinwerkmechaniker/in, Metallbauer/in, Elektroniker/in, Kraftfahrzeugmechatroniker/in, Fachinformatiker/in, Medizinische Fachangestellter/Medizinische Fachangestellte, Tischler/in, Änderungsschneider/in sowie Maschinen- und Anlagenführer/in erprobt.

Für das Verzahnungsmodell hat sich gezeigt, dass eine umfassende Anrechnung der in den Berufskollegs erworbenen Qualifikationen bei den Betrieben auf eine gewisse Zurückhaltung stößt. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Betriebe großen Wert auf die Dauer der praktischen Ausbildung legen. Die Auszubildenden sollen die verschiedenen Funktionsbereiche des Unternehmens in ausreichendem Umfang durchlaufen bzw. sollen sich mit unterschiedlichen Arbeitsaufträgen ausreichend befassen können. Bei einer maximalen Anrechnungsmöglichkeit von zwei Jahren wird der zeitliche Umfang hierfür als nicht hinreichend erachtet. Eine Anrechnung von bis zu einem Jahr wird in vielen Fällen jedoch gewährt. Es wurde festgestellt, dass von den Absolventinnen und Absolventen des Verzahnungsmodells ca. 15 % im Anschluss eine duale Ausbildung aufnehmen.

Auch die außerhalb der gemeinsamen Vereinbarung geführten Bildungsgänge, das BEJ und die Berufskollegs, orientieren sich sehr eng an den inhaltlichen Vor-

gaben der Lehrpläne der Berufsschule für Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung. Zusätzlich zu den Theorieinhalten werden auch berufspraktische Anteile, die sich primär an den Anforderungen der Berufs- und Arbeitswelt orientieren, vermittelt. Hierdurch ist auch für diese Bildungsgänge eine entsprechende Anrechnung der vollzeitschulischen Ausbildung beim Einstieg in eine duale Ausbildung möglich.

Eine weitergehende Wahrnehmung solcher Anschlussmöglichkeiten beim Übergang in das duale System wäre zu begrüßen, wobei der künftige Fachkräftebedarf solche Lösungen erleichtern dürfte.

17. in welchem Umfang es bereits Möglichkeiten der grenzüberschreitenden dualen Ausbildung gibt und inwieweit Auslandsaufenthalte zur Aufwertung der dualen Ausbildung beitragen können,

Die Bedeutung der grenzüberschreitenden Ausfuhr nimmt beständig zu. Baden-Württemberg ist besonders exportorientiert (Exportquote 2008: 41,4 % gegenüber 32,4 % im Durchschnitt aller Länder). Internationale Kompetenzen sind daher besonders gefordert. Für die berufliche Bildung resultiert daraus ein zunehmender Bildungsbedarf bei Fremdsprachenkenntnissen und internationalen Qualifikationen, die am besten durch Auslandsaufenthalte erworben werden können. Eine besondere Herausforderung stellt daher die Erhöhung der Zahl von Auszubildenden dar, die während der Ausbildung ein Auslandspraktikum absolvieren.

Der Innovationskreis berufliche Bildung hat 2007 empfohlen, eine Verdoppelung von Auslandsqualifizierungen in der beruflichen Ausbildung als einen Beitrag zur langfristigen Wettbewerbsfähigkeit von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sowie Unternehmen anzustreben.

Das Berufsbildungsgesetz sieht seit 2005 die Möglichkeit vor, einen Teil der Ausbildungszeit im Ausland zu verbringen. Die Dauer soll ein Viertel der Ausbildungszeit nicht übersteigen. Im Rahmen des EU-Programms LEONARDO DA VINCI „Mobilität“ wurden im Jahr 2009 erstmals über 10.000 Personen in beruflicher Erstausbildung gefördert, davon 62 % in einer dualen Ausbildung. In den Evaluationen dieses Programms ist der Kompetenzerwerb der Teilnehmer empirisch nachgewiesen. Die Teilnehmer erwerben zusätzliche Kompetenzen in sozialer, sprachlicher und fachlicher Hinsicht. Die Ausbildung ist damit fachlich aufgewertet. Unternehmen, die Auslandsaufenthalte im Rahmen der Ausbildung anbieten, berichten darüber, dass sich ihr Image als Ausbildungsbetrieb in der Öffentlichkeit und auch bei den potenziellen Bewerbern verbessert. Auslandsaufenthalte werten demnach auch das Ausbildungsangebot auf und machen es insbesondere für leistungsstärkere Jugendliche mit entsprechenden Fremdsprachenkenntnissen zu einer attraktiven Zusatzqualifikation. Durch den Nachweis von Auslandsaufenthalten und den erworbenen fremdsprachlichen und interkulturellen Kompetenzen im Europass Mobilität können Jugendliche außerdem ihre Chancen auf dem europäischen Arbeitsmarkt erhöhen.

Im grenzüberschreitenden Bereich gibt es sowohl am Bodensee (XChange) als auch am Oberrhein (Euregio-Zertifikat) vom Wirtschaftsministerium unterstützte Einrichtungen, die grenzüberschreitende Praktika während der Ausbildung unterstützen. Jährlich sind es rund 50 (XChange) bzw. 100 (Euregio-Zertifikat) Auszubildende aus Baden-Württemberg, die ein Praktikum im grenznahen Ausland absolvieren.

Angesichts der Tatsache, dass rund 10 % aller Studierenden, aber nur 1 % der Auszubildenden bisher einen Auslandsaufenthalt während ihrer Ausbildung durchführen, ist nach wie vor großer Motivations-, Informations- und Unterstützungsbedarf vorhanden.

Für die Organisation von Auslandspraktika außerhalb des grenznahen Bereichs steht in Baden-Württemberg die Servicestelle „Go for europe“ zur Verfügung, die Unternehmen und Auszubildende berät und vermittelt. Die Förderung von „Go for europe“ ist allerdings nach derzeitiger Sachlage bis 2011 befristet.

Das Kultusministerium hat eine Beratungsstelle für Mobilitätsmaßnahmen im Bereich des LEONARDO-Programms an der Landesakademie in Esslingen eingerichtet, die berufliche Schulen nicht nur informiert, sondern auch bei der Antrags-

stellung unterstützt. Außerdem unterstützt das Kultusministerium mit der vor fünf Jahren eingerichteten deutsch-französischen Akademie der beruflichen Bildung (ABB), in der sich die Region Elsass, das Land Baden-Württemberg sowie die französischen Akademien von Dijon, Strasbourg und Lyon zu einer engeren Zusammenarbeit im beruflichen Bereich zusammengeschlossen haben, Mobilitätsmaßnahmen und Auslandaufenthalte von Auszubildenden.

Noch schwieriger als die Organisation von meist 3- bis 6-wöchigen Auslandspraktika ist eine echte duale Ausbildung im grenzüberschreitenden Ausbildungsverbund zweier oder mehrerer Betriebe. Dieses gibt es trotz unterstützender Förderangebote des Bundes bisher nur in sehr geringem Umfang. 2008 wurden bundesweit sieben grenzüberschreitende Ausbildungsverbünde mit insgesamt 138 Teilnehmerinnen und Teilnehmern gefördert. In Baden-Württemberg gibt es seit 2007 ein Modellprojekt im Eurodistrikt Ortenau-Straßburg mit der Besonderheit einer deutsch-französischen Berufsschule in Lahr und Kehl. Hier findet in einer gemeinsamen Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann jeweils die Hälfte der Ausbildung in Deutschland und Frankreich statt (in Frankreich in französischer Sprache). Die Ausbildung wird von beiden Staaten anerkannt.

18. wie hoch der Anteil der Jugendlichen eines Jahrgangs ist, der vor Beginn einer Ausbildung (dual oder vollzeitschulisch) eine ausbildungsvorbereitende Schulart besucht, wie lange sich die betroffenen Jugendlichen durchschnittlich im Übergangssystem befinden und in welchem Ausmaß die darin erlangten Qualifikationen tatsächlich bei der weiteren Ausbildung anerkannt werden,

Daten zum individuellen Bildungsverlauf von Schülerinnen und Schülern liegen in Baden-Württemberg nicht vor. Daher kann der Anteil der Jugendlichen eines Jahrgangs, der vor Beginn einer Ausbildung (dual oder vollzeitschulisch) eine ausbildungsvorbereitende Schulart besucht, nur näherungsweise ermittelt werden. Die Abgrenzung ausbildungsvorbereitender einerseits und dualer oder vollzeitschulischer Bildungsgänge andererseits ist in Anlage 1 zu Ziff. V 18. dargestellt. In Baden-Württemberg traten 24.719 Schüler im Schuljahr 2008/09 neu in diese ausbildungsvorbereitenden Bildungsgänge ein. Gleichzeitig belief sich die Zahl der Neueintritte in duale oder vollzeitschulische Ausbildungsgänge auf 119.087 Schüler. Daraus ergibt sich ein rechnerischer Anteil an Jugendlichen von rund 17 %, der im Schuljahr 2008/09 vor Beginn einer Ausbildung eine ausbildungsvorbereitende Schulart besuchte.

In Bezug auf die Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist nur eine Auswertung der gemeldeten Bewerber nach der Art des Verbleibs (Erledigung) möglich. In beiden Übersichten (Anlagen 2 und 3 zu Ziff. V 18.) wurden auch die Bewerber des jeweils aktuellen Schuljahrganges separat ausgewiesen. Aufgrund der Umstellung des Fachverfahren können die Detailgrößen nicht ohne Datenbruch in der Zeitreihe (Berichtsjahr 2005/2006 zu 2006/2007) abgebildet werden. Ein direkter Vergleich der Erledigungs- bzw. Verbleibsinformation ist daher nur bedingt möglich.

Zusätzlich wird in Bezug auf die berufsvorbereitenden Maßnahmen der BA in der Anlage 4 zu Ziff. V 18. eine Auswertung erstellt, in der die Maßnahmen zur Förderung der Berufsausbildung mit dem jeweiligen Grad der Eingliederung abgebildet werden.

Ergänzend lässt sich feststellen, dass insgesamt knapp ein Drittel der nichtstudienberechtigten Schulabsolventen und -absolventinnen in der Übergangsphase von allgemein bildender Schule zu regulärer Berufsausbildung an mindestens einer teilqualifizierenden Bildungsmaßnahme teilnimmt, z. B. Berufsvorbereitung (BvB/BVJ oder BEJ); teilqualifizierende Berufsfachschule (BFS), betriebliches Praktikum oder Einstiegsqualifizierung. Dabei durchlaufen relativ viele Jugendliche zwei oder mehr teilqualifizierende Bildungsgänge, die durchschnittliche Zahl beträgt 1,3 Maßnahmen pro Teilnehmer. Im Durchschnitt verbleiben sie insgesamt für annähernd 17 Monate im Übergangssystem. Insgesamt zeigt sich, dass eine bis zum Ende besuchte Maßnahme positiven Einfluss auf die Übergangschancen hat, und diese wiederum umso besser sind, je höher der Schulabschluss bei Beendigung ist (Quelle: Beicht, U.: Verbesserung der Ausbildungschancen oder sinnlose Warteschleife?, in: BIBB-Report 11/2009).

19. welchen Anteil in den dualen Ausbildungsgängen der ausbildungsbegleitende Erwerb von allgemein bildenden Schulabschlüssen (Mittlere Reife, Fachhochschulreife, Abitur) in den Ausbildungsberufen in Industrie und Handel, Handwerk, Dienstleistungsbereich, öffentlicher Dienst, Landwirtschaft, Hauswirtschaft und bei den freien Berufe hat und welche Maßnahmen zur Erhöhung dieses Anteils geplant sind,

An der Berufsschule können Schülerinnen und Schüler einen dem Hauptschulabschluss oder dem Realschulabschluss gleichwertigen Bildungsstand erwerben, wenn sie die Abschlussprüfung bestanden haben. Für den Erwerb eines dem Realschulabschluss gleichwertigen Bildungsstandes müssen weitere Kriterien laut Verwaltungsvorschrift vom 7. Dezember 2001 erfüllt werden. Der ausbildungsbegleitende Erwerb der Fachhochschulreife wurde in den letzten zehn Jahren nachfragegerecht ausgebaut. Nahmen im Schuljahr 2001/02 lediglich 489 Schülerinnen und Schüler dieses Zusatzprogramm in Anspruch, erhöhte sich die Zahl von im Schuljahr 2004/05 1.546 auf 2.050 im Schuljahr 2008/09. Ein nachfragegerechter Ausbau erfolgt auch weiterhin. Der ausbildungsbegleitende Erwerb der Hochschulreife ist an den Berufsschulen des Landes nicht möglich.

20. welche Maßnahmen im dualen System ergriffen wurden, um auch in strukturschwächeren Landkreisen ein leistungsstarkes Angebot auszubauen bzw. sicherzustellen,

In strukturschwachen Räumen sind berufliche Schulen ein wichtiger Standortfaktor. Betriebsnahe Schulstrukturen sind für viele Betriebe zwingende Voraussetzung für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen. Die Landesregierung ist deshalb um eine dezentrale Beschulung bemüht und berücksichtigt strukturschwächere Regionen in vielerlei Hinsicht. Für strukturschwache Räume wird es allerdings aufgrund der demografischen Entwicklung immer schwerer werden, ausreichend Schülerinnen und Schüler zur Bildung der notwendigen Berufsschulklassen zu bekommen. Der Trend zu mehr Spezialisierung bei den bundesweit vorgegebenen Ausbildungsordnungen kommt erschwerend hinzu.

Die Berücksichtigung strukturschwächerer Landkreise findet insbesondere bei der regionalen Schulentwicklung ihren Niederschlag, bei der die Akteure der dualen Ausbildung eng zusammenarbeiten (v. a. Landkreise, Kammern, Unternehmen, berufliche Schulen, Arbeitsagenturen). Teilweise wurden Kompetenzzentren zur Sicherung der Qualität der Ausbildung geschaffen. Standorte für Fachklassen wurden in der Regel so festgelegt, dass auch kleinere und schwächere Landkreise Berücksichtigung fanden.

Durch die Modernisierung bestehender Ausbildungsberufe (z. B. Fachinformatiker, Kfz-Mechatroniker, Produktionsmechaniker) und die Einführung neuer Schularten im dualen Bereich, z. B. Kombistudium (Ausbildung und Studium) und Einrichtung von Technikerklassen in Teilzeitform, wurde das Angebot der dualen Ausbildung gestärkt. Maßnahmen wie die Konzentration der Ausbildungsgänge, die Einführung von Teilzeit-Blockunterricht, die gemeinsame Beschulung verwandter Berufe und die flexiblen Regelungen der Landesregierung, auch Fachklassen unterhalb der Mindestzahl von 16 Schülerinnen und Schüler vorübergehend zu erhalten, trugen ebenfalls zur Sicherung des Ausbildungsplatzangebotes in strukturschwachen Räumen bei.

Wichtig für den Erhalt und Ausbau des dualen Systems waren auch die teilweise erheblichen Investitionen in die Erweiterung und Ausstattung der beruflichen Schulen durch die Landkreise. Durch die Neugliederung der Schul- und Ausbildungsgänge entstanden leistungsstarke Schulzentren, die mit modernen Maschinen, Geräten, Medien und Arbeitsmitteln ausgestattet werden mussten. Das Land hat hierbei in Form von Sachkostenbeiträgen und Schulbauszuschüssen einen wichtigen Beitrag leisten können.

Darüber hinaus trägt auch das flächendeckende Netz an leistungsstarken überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) entscheidend zu einem qualitativ hochwertigen Ausbildungsangebot in strukturschwachen Landkreisen bei. Auf Ziff. I.15 wird verwiesen.

21. wie sich der gesellschaftliche, ökonomische, demografische und technologische Wandel auf das duale System auswirkt und welche Herausforderungen damit verbunden sind;

Es wird auf die Ausführungen unter Ziff. I 3. verwiesen.

VI Kooperationen zwischen beruflichen Schulen und Wirtschaft

1. welche Kooperationsformen zwischen den dualen Partnern bestehen und welche Besonderheiten das duale System in Baden-Württemberg auszeichnen,

Wie unter Ziff. V dargestellt, hat sich das duale Ausbildungssystem dank der engen Abstimmung zwischen Wirtschaft und Berufsschule mit Blick auf die Ausbildungsqualität bewährt. Eine Besonderheit der Kooperation ist das Zusammenspiel von Berufsschulen und Betrieben bei der in Baden-Württemberg gemeinsam von Schule und Wirtschaft abgenommenen schriftlichen Prüfung. So wirken die Dualpartner gemäß einer Vereinbarung zwischen dem Kultusministerium und den zuständigen Stellen über die gemeinsame Durchführung des schriftlichen Teils der Schulabschlussprüfung und der Abschlussprüfung in anerkannten Ausbildungsberufen seit fast 40 Jahren gemäß § 37 und § 64 Berufsbildungsgesetz zusammen. In ca. 150 Landesfachausschüssen wirken 1.600 Ausbilder und Lehrkräfte des dualen Systems eng zusammen. Diese Prüfungsform hat sich bewährt und sollte deshalb aufrecht erhalten werden.

Zudem haben sich die Berufsschulen zu wichtigen Kompetenzzentren für die Berufsausbildung entwickelt. Sie verfügen über gut ausgestattete Werkstätten und Labors, die auch zur Durchführung von praktischen Prüfungen bestens geeignet sind. Wegen des erhöhten Zeit- bzw. Ressourcenaufwandes sind bei allen bisher erzielten Erfolgen weitere Anstrengungen notwendig, um Optimierungsmöglichkeiten ausschöpfen zu können.

Traditionell pflegen die Berufsschulen mit den Ausbildungsbetrieben der Wirtschaft im Rahmen der Lernortkooperation einen intensiven Austausch. Stellvertretend für zahlreiche Kooperationen sind drei herausragende Projekte zwischen dem Kultusministerium und der Wirtschaft zu nennen: Die Kooperation mit der Siemens-AG, die Kooperation mit der Nachwuchsstiftung des Verein deutscher Werkzeugmaschinenfabriken (VDW) und die Multiplikatorenfortbildung im Bereich Fahrzeugtechnik durch die Automobilindustrie. In allen Fällen unterstützt die Wirtschaft die Schulen durch praxisnahe Fortbildung der Lehrkräfte und übernimmt dafür die Kosten für die Lehrgänge. Das Land trägt die dabei entstehenden Reisekosten der Teilnehmer. Dieses äußerst gewinnbringende Fortbildungsangebot ist auch zukünftig sicherzustellen.

Ein dritter Lernort der beruflichen Ausbildung neben Betrieb und Berufsschule sind die überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Lehrgänge der überbetrieblichen Ausbildung sind Voraussetzung für viele kleine und mittlere Unternehmen, dass sie ausbilden können, da dort Ausbildungsinhalte vermittelt werden können, die der Betrieb nicht vermitteln kann. Überbetriebliche Berufsbildungsstätten und Berufsschulen kooperieren auf mehreren Ebenen:

- Bei der Abstimmung und Festlegung der Zeiten, in denen Lehrlinge die Berufsschule (im Blockunterricht) und die überbetrieblichen Lehrgänge besuchen,
- in Netzwerken zur Weiterentwicklung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) zu einem Kompetenzzentrum. Dabei arbeiten Lehrer und Ausbilder aus der Berufsschule mit Ausbildern aus der überbetrieblichen Berufsbildungsstätte zusammen und entwickeln z. B. neue Lehr- und Lernmaterialien,
- in den der Absicherung der Lernortkooperation dienenden Koordinierungsausschüssen (in denen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Vertreter der Berufsschulen vertreten sind),
- bei der Organisation der Gesellen- bzw. Facharbeiterprüfungen,
- Bei Neubauten und größeren baulichen Erweiterungen in ÜBS werden die erforderlichen Kapazitäten in Abstimmung mit der Kultusverwaltung geplant. Grundlage dazu sind die „Gemeinsamen Grundsätze des Kultusministeriums

und des Wirtschaftsministeriums über das Verfahren bei der Abstimmung der Ausbaumaßnahmen und strukturellen Änderungen beruflicher Schulen und überbetrieblicher Ausbildungsstätten“.

2. welchen Herausforderungen sich die Kooperationen zwischen Schule und Betrieben stellen müssen,

Die Kammern erwarten von den Berufsschulen ein durchgängig hohes Engagement für die Mitwirkung im Prüfungswesen. Neue Prüfungsformen und immer komplexere Aufgabenstellungen in einer sich stetig verändernden Arbeitswelt sind neben der Unterrichtstätigkeit zusätzliche Aufgaben für die Lehrkräfte. Die Freistellung für diese Arbeit verlangt eine hohe Flexibilität der beteiligten Schulen und ein großes Maß an auch ehrenamtlichem Engagement der Lehrkräfte. Lernortkooperationen, wie z. B. die unter Ziff. VI 1. genannten, dienen der Qualitätssteigerung des dualen Systems. Die Möglichkeit zur Durchführung muss auch weiterhin gefördert werden. Bei einigen hochspezifischen Ausbildungsberufen, die nur in länderübergreifenden Fachklassen stattfinden können, wird die Kooperation zwischen Betrieb und Schule selbstredend deutlich erschwert. Am leichtesten sind Kooperationen dort zu führen, wo Großbetriebe einen Großteil der Auszubildenden einer Fachklasse stellen. Generelle Vorgaben zur Lernortkooperation sind seitens der Landesregierung nicht zu machen, da diese Kooperationen vom persönlichen Engagement der Ausbilder und Lehrkräfte zum Leben erweckt und getragen werden.

Die Kooperation zwischen Schulen und Betrieben ist ein wichtiges Element der Ausbildung an berufsvorbereitenden und berufsqualifizierenden vollzeitschulischen Bildungsgängen. In der Mehrzahl der Bildungsgänge wird sie in Form von Block- oder Tagespraktika umgesetzt. Für die Schülerinnen und Schüler bietet diese Form der Kooperation den Vorteil, dass sie im Rahmen ihrer schulischen Qualifizierung die Anforderungen der Betriebe hinsichtlich fachlicher und sozialer Kompetenzen direkt erfahren und so erste Schritte einer betrieblichen Sozialisierung durchlaufen können. Die Betriebe profitieren nicht zuletzt dadurch, dass sie Schülerinnen und Schüler, die für eine duale Ausbildung in Frage kommen, genauer hinsichtlich Arbeitsverhalten, Leistungsniveau und Sozialkompetenz beurteilen und so eine fundierte Entscheidung bezüglich eines Ausbildungsplatzangebotes treffen können. Für beide Seiten stellt die Kooperation durchaus auch eine Belastung dar.

Der engen Kooperation zwischen beruflichen Schulen und Betrieben kommt nicht zuletzt in Bezug auf die Unterstützung von leistungsschwächeren Jugendlichen, denen der Übergang in das duale System nicht direkt im Anschluss an die allgemein bildenden Schulen gelingt, eine große Bedeutung zu. Bei den berufsvorbereitenden Bildungsgängen für leistungsschwächere Jugendliche tragen die schulisch begleiteten und in der Regel von Lehrkräften betreuten Betriebspraktika hier durch ihren Ernstfallcharakter sehr dazu bei, die Ausbildungsreife der Jugendlichen zu erhöhen und so ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu verbessern. Die beruflichen Schulen sind deshalb auf die Bereitschaft der Betriebe angewiesen, Praktikumsplätze in ausreichender Zahl auch für benachteiligte Jugendliche anzubieten. Eine deutlich intensivere Form der Kooperation findet im Berufseinstiegsjahr Teilqualifikation statt. Die Schülerinnen und Schüler schließen mit einem anerkannten Betrieb der Wirtschaft einen von der zuständigen Kammer registrierten Qualifizierungsvertrag ab und erhalten im Falle der erfolgreichen Teilnahme an der praktischen Qualifizierung im Betrieb ein Zertifikat durch die zuständige Kammer.

Der Nutzen, welchen die Kooperation von beruflichen Schulen mit Betrieben vor Ort bietet, zeigt sich auch bei den schulischen Übungsfirmen. Betriebe fungieren für schulische Übungsfirmen an Berufsfachschulen, Berufskollegs oder Fachschulen als Patenfirmen und erhöhen damit den Realitätsbezug einer Übungsfirma. Sie unterstützen in dieser Funktion z. B. über Informationsveranstaltungen, Betriebsbesichtigungen oder die Zurverfügungstellung eines Produktsortiments die schulische Übungsfirmenarbeit.

Im Berufskolleg Verzahnung mit kaufmännischen bzw. gewerblich-technischen dualen Ausbildungen wird die Zusammenarbeit von Schule und Betrieben vor Ort (Betriebspraktika) ergänzt durch eine Kooperation mit der zuständigen Kammer,

die der Einrichtung eines solchen Berufskollegs zustimmen muss und den Betrieben die Anrechnung der schulischen Ausbildung auf eine sich ggf. anschließende duale Ausbildung empfiehlt. Allerdings sieht sich dieses Angebot vor Ort mit Akzeptanzproblemen konfrontiert.

3. welche Maßnahmen zu einer weiteren Stärkung der Kooperationen zwischen Schule und Betrieben ergriffen werden können,

Der hohe Stellenwert der Kooperationen zwischen Schulen und Betrieben manifestiert sich auch darin, dass die Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern ein Qualitätsbereich innerhalb des Konzepts „Operativ Eigenständige Schule“ (OES) ist. So können die beruflichen Schulen in ihrer systematischen Qualitätsentwicklung ihre Kooperationen mit Betrieben erweitern und vertiefen.

Außerdem kann die Kooperation zwischen Schulen und Betrieben über den Aufbau von Bildungsregionen vorangetrieben werden. Stadt- und Landkreise können von 2009 bis 2012 am „Impulsprogramm Bildungsregionen“ der Qualitätsoffensive Bildung teilnehmen. Mit den Bildungsregionen entstehen regionale institutionelle Netze zwischen Schulen, Betrieben, gesellschaftlichen Organisationen und Einrichtungen der außerschulischen Jugendbildung. Diese Vernetzung soll das Gelingen der Bildungsbiografien von Kindern und Jugendlichen einer Region unterstützen.

Die bereits bestehenden Kooperationen zwischen Schule und Betrieb werden angesichts der zukünftig zunehmenden Notwendigkeit, auch leistungsschwächere Jugendliche auf dem Weg zu Fachkräften zu unterstützen, weiter ausgebaut und intensiviert werden müssen. Um die Ausbildungschancen für leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler weiter zu erhöhen, sollten zukünftig Kooperationsmodelle, die wie das Berufseinstiegsjahr Teilqualifikation Kompetenzen durch die zuständige Stelle zertifizieren, verstärkt ausgebaut werden. Auch die Möglichkeit, schulische Qualifizierungen für Leistungsschwächere so zu gestalten, dass ihre Absolventen an Kammerprüfungen teilnehmen können, sollte in diesem Zusammenhang geprüft werden (siehe auch Ziff. VII 9.).

VII Integration durch Förderung von Schülerinnen und Schülern sowie Auszubildenden mit besonderem Unterstützungsbedarf

1. wie sich das berufliche Schulwesen in den letzten Jahren weiterentwickelt hat, um Schülern mit einem besonderen Förderbedarf einen Schulabschluss zu ermöglichen und sie dabei zu unterstützen, die Ausbildungsfähigkeit zu erreichen,

Die Einführung der Pflicht zum Besuch des Berufsvorbereitungsjahres (BVJ) ab Mitte der 80er-Jahre in Baden-Württemberg war ein wegweisender Schritt zur systemischen Förderung leistungsschwächerer Jugendlicher beim Übergang von der Schule in den Beruf. Der obligatorische Besuch eines vollzeitschulischen Bildungsganges durch Jugendliche, denen im Anschluss an die allgemeine Schulpflicht kein direkter Übergang in eine berufliche Ausbildung gelingt, eröffnet diesen grundlegend neue Chancen auf eine erfolgreiche berufliche Integration. Während ursprünglich in der Regel nur Schülerinnen und Schüler ohne Schulabschluss das BVJ besuchten, nahm im Laufe der 90er-Jahre der Anteil der Schülerschaft, die trotz Hauptschulabschluss keinen beruflichen Anschluss fanden, stetig zu. Beispielsweise betrug 1992 der Anteil der Jugendlichen, die mit Hauptschulabschluss in das BVJ eintraten, 16 %; 2005 waren dies rund 60 %.

Hier setzte die mit Schuljahr 2006/07 begonnene Weiterentwicklung des BVJ an, die als wesentliche Neustrukturierung ein eigenes Bildungsangebot für die BVJ-pflichtigen Jugendlichen mit Hauptschulabschluss in Form des Berufseinstiegsjahres (BEJ) vorsieht. Seit dem Schuljahr 2008/09 besuchen nunmehr alle BVJ-pflichtigen Jugendlichen mit Hauptschulabschluss ein BEJ anstelle des BVJ. Im Schuljahr 2009/10 sind dies mit 7.627 BEJ-Schülerinnen und -Schülern rund 67 % aller BVJ-pflichtigen Jugendlichen.

Durch die Einführung des BEJ erhält das Ziel, im BVJ einen dem Hauptschulabschluss gleichwertigen Bildungsstand zu erwerben, ein noch stärkeres Gewicht. Interne Erhebungen zum Abschluss des Schuljahres 2008/09 weisen darauf hin,

dass es durch die Konzentration auf Jugendliche ohne Hauptschulabschluss einem höheren Anteil an Schülerinnen und Schülern im BVJ gelingt, einen dem Hauptschulabschluss gleichwertigen Bildungsstand zu erwerben. So erlangten im Schuljahr 2008/09 rund 66 % der Absolventen und Absolventinnen von Förderschulen im BVJ einen dem Hauptschulabschluss gleichwertigen Bildungsstand, während dies vor Einführung des BEJ in den Vorjahren nur rund 50 % dieser Zielgruppe gelang. Mit der pädagogischen Weiterentwicklung des BVJ, die im Schuljahr 2009/10 im Rahmen der Erprobung des Vorqualifizierungsjahres Arbeit/Beruf (VAB) begonnen hat, werden die Förderbedingungen für Jugendliche ohne Hauptschulabschluss weiter verbessert. So sollen die Möglichkeit eines zweiten Durchlaufes des Bildungsganges sowie die umfassende Verzahnung von Theorie und Praxis in Form von Arbeitsfeldunterricht die Chancen auf den Erwerb eines dem Hauptschulabschluss gleichwertigen Bildungsstandes weiter verbessern.

Als sehr erfolgreicher Weg für leistungsschwächere Jugendliche, einen Schulabschluss zu erlangen, haben sich die Kooperationsklassen Hauptschule – Berufliche Schule und Förderschule – BVJ etabliert. Als zweijährige Bildungsgänge verknüpfen die Kooperationsklassen jeweils die neunte Klasse der Hauptschule bzw. Förderschule mit dem BVJ. Durch enge Kooperation der Lehrkräfte der Haupt- bzw. Förderschule und der beruflichen Schulen gelingt eine effiziente und lückenlose Förderung der Schülerinnen und Schüler, die hohe Erfolgsquoten in Bezug auf einen beruflichen Anschluss und den Erwerb eines dem Hauptschulabschluss gleichwertigen Bildungsstands zur Folge hat. Die Kooperationsklassen Hauptschule – Berufliche Schulen wurden im August 2008 in die Regelform überführt. Im Schuljahr 09/10 besuchen 1.592 Schülerinnen und Schüler insgesamt 138 Kooperationsklassen Hauptschule – Berufliche Schule und 1.327 Schülerinnen und Schüler insgesamt 117 Kooperationsklassen Förderschule – BVJ.

2. welche Maßnahmen derzeit bestehen, um bei leistungsschwachen Schülerinnen und Schülern in berufsvorbereitenden Maßnahmen eine höhere Erfolgsquote zu erreichen,

3. welche Maßnahmen zur sozialen Integration, zur Sprachförderung und zur individuellen Förderung in Schulen und Betrieben durchgeführt werden,

Schulische und schulnahe Maßnahmen im Bereich der berufsvorbereitenden Bildungsgänge

Bei der Förderung und Unterstützung von leistungsschwächeren Schülerinnen und Schülern in den berufsvorbereitenden Bildungsgängen der beruflichen Schulen bewähren sich besonders:

Die individuelle Förderung auf der Grundlage einer fundierten Kompetenzanalyse:

Das Verfahren Kompetenzanalyse Profil AC an den beruflichen Schulen ist ein Beobachtungs- und Testverfahren, das seit dem Schuljahr 2006/2007 im BEJ und ab dem Schuljahr 2010/2011 im BVJ/VAB eingesetzt wird, um die berufsbezogenen Kompetenzen junger Menschen zu erfassen und einen Beitrag zur Entwicklung dieser Kompetenzen zu leisten. Dieses Instrumentarium zur Erhebung der für die Ausbildungsreife erforderlichen überfachlichen Kompetenzen stellt die Stärken und Schwächen der Schülerinnen und Schüler dar und ermöglicht es der Lehrkraft, individuelle Kompetenzprofile zu erstellen, auf deren Grundlage individuelle Förderpläne bzw. Fördervereinbarungen ausgearbeitet werden. Die Beobachtungsergebnisse und die daraus abgeleiteten Kompetenzen sind jedoch nicht nur maßgebend für eine individualisierte Förderung. Berufliche Orientierungen bzw. angestrebte Ausbildungsplätze können mit der Kompetenzanalyse und dem für den einzelnen Schüler erhaltenen Kompetenzprofil noch einmal vielschichtiger gemeinsam reflektiert werden.

Verankerung von Projektkompetenz mit Sozialkompetenz in den Stundentafeln:

Die Einführung der Projektkompetenz mit Sozialkompetenz als festes Fach in den Stundentafeln des BEJ, BVJ und VAB wird von den Schulen sehr begrüßt. Mit einem Umfang von zwei bis fünf verfügbaren Schülerwochenstunden gelingt den Schulen eine deutliche Verbesserung von überfachlichen und sozialen Kompetenzen als wichtige Teilbereiche der Ausbildungsreife.

Flexible Stundentafeln:

Die Stundentafeln der berufsvorbereitenden Bildungsgänge für leistungsschwächere Jugendliche sind durchgängig flexibel und geben den Schulen einen großen Handlungs- und Gestaltungsraum, um auf die Gegebenheiten vor Ort und den Förderbedarf einzelner Schülergruppen reagieren zu können.

Betriebspraktika sowie der Erwerb einer kammerzertifizierten Teilqualifikation:

Im BEJ, BVJ und VAB ist ein Betriebspraktikum verpflichtender Bestandteil des Bildungsganges. Das Betriebspraktikum kann jeweils in Form von Blockpraktika oder in Form von bis zu zwei wöchentlichen Praxistagen umgesetzt werden. Zur Betreuung der wöchentlichen Praxistage stehen den Schulen bis zu drei Lehrerwochenstunden zur Verfügung. Die Schulen weisen den Betriebspraktika einen hohen Stellenwert bei der Verbesserung der Ausbildungsreife zu. Dies trifft in besonderem Maße auch für das BEJ-Teilqualifikation zu, in dem das Betriebspraktikum mindestens 90 Tage umfasst und in dem am Ende des Schuljahres eine Zertifizierung der im Betrieb erlangten Teilqualifikation durch die zuständige Kammer erfolgt.

Ganztagsförderung:

Das erfolgreich seit dem Schuljahr 2004/05 erprobte ESF-Projekt „Ganztagesförderung von Jugendlichen ohne ausreichende Deutschkenntnisse im BVJ“ konnte ab dem Schuljahr 2008/09 auf eine größere Zielgruppe an Jugendlichen mit besonderem Unterstützungsbedarf im Übergangsbereich zwischen Schule und Beruf ausgeweitet werden. Im Schuljahr 2008/09 wurden so insgesamt 56 Klassen in 29 Schulen mit einem ganztägigen Förderangebot ausgestattet. Die ausgeweitete Unterrichtszeit eröffnet vielschichtige Möglichkeiten für eine gezieltere und intensivere Förderung der Schülerinnen und Schüler auf dem Weg in den Beruf. Insbesondere die Leistungen in Kernkompetenzen wie Deutsch und Mathematik sowie Sozialkompetenz können durch eine Ganztagesförderung besonders gut verbessert werden.

BVE und KoBV:

Als neue Form der Kooperation mit den Förderschulen sowie zusätzlich den Schulen für Geistigbehinderte, dem Integrationsfachdienst und der Arbeitsverwaltung wurden in jüngster Zeit die BVE (Kooperative Angebote Berufsvorbereitende Einrichtungen) und KoBV (Klassen zur Kooperativen Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt) als Modellversuch erfolgreich erprobt. Ziel dieser kooperativen Angebote ist es, möglichst viele junge Menschen mit wesentlichen Behinderungen nach Abschluss der allgemein bildenden Schulzeit entsprechend ihren individuellen Kompetenzen zu fördern und zu begleiten und sie auf das Leben als Erwachsene umfassend vorzubereiten sowie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einzugliedern. Zielgruppe der Maßnahmen sind leistungsstärkere Jugendliche mit geistiger Behinderung sowie leistungsschwächere Absolventinnen und Absolventen der Förderschule. Besonderes Merkmal dieser Angebote ist es, dass sich alle Beteiligten als Teil eines Netzwerkes verstehen und additive Verfahrens- und Übergabekonzepte überwunden werden.

Projekt Jugendberufshelfer:

Die Landesregierung hat das seit dem Jahr 1999 etablierte Projekt Jugendberufshelfer im Jahr 2007 im Rahmen des Ausbildungspaktes um rund 25 Projekte ausgeweitet. Derzeit fördert das Land rund 76 Stellen in 36 Stadt- und Landkreisen in Höhe von jeweils 10.000 € pro Jahr. Aus Sicht der Schulen stellt die Arbeit der Jugendberufshelfer und -helferinnen eine wichtige Hilfestellung für die Schülerinnen und Schüler zusätzlich zum Unterricht insbesondere im BVJ und BEJ dar.

Projekt Individuelle Lernbegleitung von leistungsschwächeren Jugendlichen beim Übergang von der Schule in den Beruf (ILB):

Das auf vier Jahre (2006/07 bis 2010/11) angelegte Projekt wurde landesweit in 34 Stadt- und Landkreisen eingerichtet. Ziel von ILB ist die individuelle Unterstützung von leistungsschwächeren Schülerinnen und Schülern an Hauptschulen, Förderschulen, Schulen für Erziehungshilfe und beruflichen Schulen, die keinen bruchlosen Übergang von der Schule in den Beruf erwarten lassen, um so ihre

Chancen auf berufliche Integration zu verbessern. Die Unterstützung der Jugendlichen erfolgt durch eine individuell ansetzende Lernbegleitung außerhalb der regulären Unterrichtszeit, die von ehrenamtlich tätigen Personen erbracht wird. Für den Aufbau und die Pflege eines Netzwerkes von ehrenamtlichen Lernbegleiterinnen und Lernbegleitern und die Kooperation mit den Schulen vor Ort wurden für das Projekt hauptamtliche Fachkräfte auf der Ebene der Stadt- und Landkreise installiert. Das Projekt wird sehr gut angenommen. Am Beginn des vierten Förderjahres gab es in den beteiligten Stadt- und Landkreisen rund 1.200 Lernbegleiterinnen und Lernbegleiter, die die rund 1.600 Schülerinnen und Schüler unterstützen und begleiten.

Schulische und schulnahe Maßnahmen im Bereich der dualen Ausbildung: hier Berufsschule

Mit den stetig steigenden Anforderungen an die Auszubildenden und nicht zuletzt vor dem Hintergrund der in den Leitlinien des Innovationskreises und in der Qualifizierungsinitiative für Deutschland genannten politischen Zielsetzungen (u. a. Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen) gewinnt die Förderung lernschwächerer Schülerinnen und Schüler in der Berufsschule immer mehr an Bedeutung. Die daraus resultierende individuelle Förderung lernschwächerer Schülerinnen und Schüler wird weitgehend im Wahlpflichtbereich der Berufsschule durchgeführt. Diese zusätzliche Förderung kann durch ausbildungsbegleitende Hilfen (abH – siehe Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit im Folgenden) ergänzt werden.

Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Zur Verbesserung der individuellen Ausbildungs- und Integrationschancen und zur Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt bietet die BA sowohl für noch nicht ausbildungsreife Jugendliche als auch für unversorgte Bewerber berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sowie Maßnahmen zur Förderung der Berufsausbildung an. Diese dienen der Unterstützung bei der Berufswahlentscheidung, der Stärkung der beruflichen und sozialen Handlungskompetenz, der Erweiterung des Berufswahlspektrums sowie der Aufnahme einer Ausbildung.

Auch während einer Ausbildung können Auszubildende mit Problemlagen unterstützt werden.

Die wesentlichen Maßnahmen der BA sind (Kurzbeschreibung siehe Anlage zu Ziff. VII 2. und 3.):

– Berufseinstiegsbegleiter,
– Berufsorientierung insbesondere an Schulen,
– Berufsberatung,
– Vermittlung in Ausbildung,
– erweiterte vertiefte Berufsorientierung,
– Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB),
– ausbildungsbegleitende Hilfen (abH),
– Ausbildungsbonus,
– Einstiegsqualifizierung,
– sozialpädagogische Begleitung,
– Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§46 SGB III),
– Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE).

4. welche strukturellen und inhaltlichen Maßnahmen für geeignet erachtet werden, in diesem Bereich zu nachhaltigen Weiterentwicklungen zu kommen,

Grundsätzlich prägen folgende Ziele die zukünftige Weiterentwicklung des unter den Ziff. VII 1. bis 3. beschriebenen Übergangssystems für leistungsschwächere Jugendliche:

– möglichst früh ansetzende individuelle Förderung, um nachbessernde Maßnahmen zu vermeiden und die Effizienz der jeweiligen Maßnahme zu erhöhen,

– weitere Verbesserung der Übersichtlichkeit des Angebotsspektrums im Übergangsbereich,

– Beibehaltung und ggf. Verstärkung der Betriebsnähe als besonderem Erfolgsfaktor für gelingende berufliche Integration,

– besondere Förderung von leistungsschwächeren Jugendlichen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund,

– Gewährleistung eines beruflichen Anschlusses insbesondere nach Erlangung der Ausbildungsreife.

In Bezug auf die schulischen und schulnahen Maßnahmen werden vor allem die unter Ziffer VII 2. und 3. und 9. dargestellten Initiativen und Umsetzungskonzepte als gutes Fundament für darauf aufbauende, nachhaltige Weiterentwicklungen des Übergangsbereichs Schule – Beruf für leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler erachtet. Inwieweit bedarfsgerechte Verstetigungen und Ausweitungen dieser Angebote, insbesondere der Ganztagesförderung, der individuellen Förderung, der Projekte Jugendberufshelfer und Individuelle Lernbegleitung sowie des Modellversuchs „Zweijährige Berufsfachschule zur Erlangung eines Abschlusses in anerkannten dualen Ausbildungsberufen“, möglich sind, wird politisch zu entscheiden sein und von den ressourcenmäßigen Möglichkeiten abhängen. Eine Verbesserung beispielsweise der Lernsituation im BVJ und VAB wird bereits dadurch erreicht, dass in einem ersten Schritt mit Wirkung ab Schuljahr 2010/11 der Klassenteiler von 21 auf 19 reduziert wird.

5. wie sich die Ressourcenlage für Förder- und Unterstützungsmaßnahmen darstellt,

Eine abschließende Aufstellung der für alle Förder- und Unterstützungsmaßnahmen eingesetzten Ressourcen liegt nicht vor.

An den öffentlichen beruflichen Schulen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport wurden im Schuljahr 2008/09 für die Kooperationsklassen zwischen Hauptschule oder Förderschule mit der beruflichen Schule bzw. der Sonderberufsfachschule, das Berufsvorbereitungsjahr, das Berufseinstiegsjahr sowie die Sonderberufsfachschulen (inkl. den zur Fachschulreife führenden Sonderberufsfachschulen) insgesamt rund 30.000 Lehrerwochenstunden eingesetzt.

Darüber hinaus wurden noch weitere Ressourcen für die in den Ziff. VII 2. und 3. dargestellten zusätzlichen außerschulischen Fördermaßnahmen eingesetzt:

– Das Projekt Ganztagsförderung wird mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) umgesetzt und hat eine Laufzeit von drei Jahren. Insgesamt stehen für die Schuljahre 2008/09, 2009/10 und 2010/11 rd. 3,2 Mio. € aus Mitteln des ESF zur Verfügung.

– Das schulartübergreifende Projekt Kompetenzanalyse Profil AC (beteiligt sind die Hauptschulen, Sonderschulen, das Berufseinstiegsjahr und das Berufsvorbereitungsjahr) wird mit Mitteln des ESF und der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit umgesetzt. Dabei werden für den Zeitraum 2008 bis 2011 aus dem ESF Mittel in Höhe von rd. 7,3 Mio. € und von der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit Mittel in Höhe von rd. 3,7 Mio. € zur Verfügung gestellt.

Das Projekt „Individuelle Lernbegleitung für benachteiligte Jugendliche beim Übergang von der Schule in den Beruf“ wird aus Mitteln der Landesstiftung Baden-Württemberg in Höhe von insgesamt bis zu 5 Mio. € finanziert. Es wurde 2006 gestartet und endet nach vierjähriger Laufzeit Ende des Jahres 2010 bzw. Anfang des Jahres 2011.

– Für das Projekt Jugendberufshelfer stehen seit dem Jahr 2008 jährlich 782.000 € als Landeszuschuss für die 36 teilnehmenden Stadt- und Landkreise zur Verfügung. Im Jahr 2009 konnten damit insgesamt rund 76 Stellen für Jugendberufs-

helfer und -helferinnen mit jeweils 10.000 € pro voller Stelle und Jahr vom Land gefördert werden. Im Entwurf des Staatshaushaltsplanes für die Jahre 2010 und 2011 ist eine Weiterführung des Projektes Jugendberufshelfer im bisherigen Umfang vorgesehen.

6. welche Maßnahmen zur Unterstützung bei besonderem Förderbedarf insbesondere an den Übergängen ins duale System bzw. vom dualen System in eine Schulart des zweiten Bildungswegs oder ins Arbeitsleben hinein angeboten werden,

Schulische und schulnahe Maßnahmen

Maßnahmen an den Übergängen ins duale System:

Das Projekt Jugendberufshelfer (siehe Ziff. VII 2.und 3.) und das Projekt Individuelle Lernbegleitung (siehe Ziff. VII 2. und 3.) sind wichtige Unterstützungsmaßnahmen, die ergänzend zur Förderung innerhalb des Unterrichts der beruflichen Schulen im BVJ, VAB oder BEJ beim Übergang in das duale System ansetzen.

Von Seiten der Sonderschulen wurden neben den genannten Unterstützungssystemen im Bereich des beruflichen Schulwesen bzw. am Übergang in den Beruf neben den kooperativen Angeboten von Sonderschulen und Einrichtungen des beruflichen Schulwesens vornehmlich Formen der Nachbetreuung, Begleitung und Beratung von Jugendlichen an den Übergängen ins duale System oder ins Arbeitsleben weiterentwickelt und ausgebaut. Hierfür halten die Schulen unterschiedliche Unterstützungsangebote vor:

– Sprechzeiten und Beratungsangebote für ehemalige Schülerinnen und Schüler, die sich in einer Ausbildung oder in einem Arbeitsverhältnis befinden,
– Sprechzeiten und Beratungsangebote für Eltern ehemaliger Schülerinnen und Schüler, die sich in einer Ausbildung oder in einem Arbeitsverhältnis befinden,
– Zusammenarbeit mit Vertreterinnen und Vertretern der Jugendberufshilfe, der Agentur für Arbeit und Betrieben,
– Beratungsangebote für berufliche Schulen und deren Lehrkräfte, die Schülerinnen und Schüler mit Behinderung unterrichten.

Maßnahmen zur Unterstützung des Übergangs zum zweiten Bildungsweg und von der dualen Ausbildung ins Arbeitsleben:

Bestehende Kooperationen zwischen Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben können in Einzelfällen die ausgebildeten Facharbeiterinnen und Facharbeiter bei der Suche nach einem Beschäftigungsverhältnis unterstützen. Außerdem können im Rahmen des Wahlpflichtbereichs der Berufsschule Unterstützungsmaßnahmen zum Übergang in Schularten des zweiten Bildungsweges oder in das Arbeitsleben angeboten werden.

Beim Übergang vom dualen System bzw. von der Arbeitswelt in einen Bildungsgang des zweiten Bildungswegs an beruflichen Schulen haben Schülerinnen und Schüler immer wieder Schwierigkeiten, sich schnell genug in die Inhalte und Arbeitsweisen des neuen Bildungsgangs einzufinden. Zur Optimierung dieser Schnittstelle bieten einige Schulen ihren Absolventinnen und Absolventen selbst initiierte Vorbereitungskurse an.

Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Maßnahmen an den Übergängen ins duale System:

Die Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, die Jugendlichen beim Übergang Schule – Beruf zu unterstützen. Die einzelnen Maßnahmen (aufgeführt unter Ziff. VII 2. und 3.) haben unterschiedliche Zielrichtungen und wenden sich demnach auch an unterschiedliche Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf.

Maßnahmen an den Übergängen ins Arbeitsleben:

Ausgehend vom Sozialgesetzbuch III steht eine Vielzahl an Maßnahmen zur Unterstützung des Übergangs in Arbeit zur Verfügung. Diese sind insbesondere der Eingliederungszuschuss (§ 218 Sozialgesetzbuch III), der Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer (§ 421 o Sozialgesetzbuch III), der Eingliederungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer (§ 421 p Sozialgesetzbuch III) und die Förderung der beruflichen Weiterbildung (§ 77 Sozialgesetzbuch III). Erläuterungen der Maßnahmen sind ebenfalls der Anlage zu Ziff. VII 2. und 3. zu entnehmen.

7. welche schulischen und betrieblichen Maßnahmen der Berufsvorbereitung es gibt und mit welchen Kosten und Ergebnissen diese verbunden sind,

Schulische Maßnahmen

Die schulischen Maßnahmen der Berufsvorbereitung für Jugendliche mit und ohne Hauptschulabschluss sind unter Ziff VII 5. genannt und in Bezug auf ihre Kosten beschrieben (siehe auch Anlage 1 zu Ziff. V 18.). Die Zahl der Abgänger an öffentlichen und privaten beruflichen Schulen im Schuljahr 2007/08 nach ausgewählten Schularten/Schulgliederungen und Art des allgemein bildenden Abschlusses ist in Anlage zu Ziff. VII 7. dargestellt. Das Statistische Landesamt erfasst zusätzlich, welche Neueintritte in allen beruflichen Bildungsgängen aus BVJ oder BEJ stammen. Eine hieraus resultierende erste aussagekräftige Auswertung über den Verbleib der Schülerinnen und Schüler des BVJ und BEJ wird voraussichtlich im März 2010 vorliegen.

Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Die Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit zur Berufsvorbereitung (ohne Förderung der Berufsausbildung), welche während des Schulbesuches bzw. im Betrieb angeboten werden, sind unter Ziff. VII 2. und 3. genannt und in Anlage zu Ziff. VII 2. und 3. beschrieben.

Für die dort aufgeführten Maßnahmen wurden im Rechtskreis Sozialgesetzbuch II und III 2008 folgende Mittel ausgegeben:

– Berufseinstiegsbegleiter: (2008 keine Ausgaben, da neue Maßnahme) ca. 5,0 Mio. € im Jahr 2009,
– Berufsorientierung insbesondere an Schulen und Berufsberatung: wird von ca. 410 Berufsberatern in Baden-Württemberg angeboten und durchgeführt,
– erweiterte vertiefte Berufsorientierung (BO) und vertiefte BO: 7,0 Mio. € ,
– Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB incl. Berufsausbildungsbeihilfe): 39,9 Mio. €.

Betriebliche Maßnahmen

– Ausbildungsmanagement und Sozialpädagogische Begleitung: 0,4 Mio. €,
– Einstiegsqualifizierung (EQ): 9,0 Mio. €.

Von der Wirtschaft wird die betriebliche Einstiegsqualifizierung als besonders erfolgreiches Modell angesehen, da sie rund 2/3 aller Teilnehmer in eine berufliche Ausbildung einmünden lässt. Nach Ansicht der Industrie- und Handelskammern haben sich insbesondere auch Maßnahmen der sozialpädagogischen Begleitung bei Einstiegsqualifizierungen bewährt.

Anlage 4 zu Ziff. V 18. gibt eine Übersicht über die Eingliederungsquoten der genannten Maßnahmen.

8. wie sich die zweijährigen Berufe in Baden-Württemberg etabliert haben,

Zweijährige Berufe mit Anschlussmöglichkeit stellen eine Ausnahme dar, sind aber eine sinnvolle Ergänzung des normalen drei- bis dreieinhalbjährigen Berufsangebotes.

Produzierende Betriebe nutzen zweijährige Berufe zur qualifizierten Ausbildung in modernen Produktionssystemen, aber auch im Dienstleistungsbereich zeigen sich erhebliche Potenziale. Es handelt sich hierbei um gut geeignete Einstiegsmöglichkeiten für leistungsschwächere oder lernmüde Jugendliche in die berufliche Laufbahn.

Deshalb stieg die Zahl der zweijährigen Ausbildungsberufe, die gemäß § 5 Abs. 2 Nr. 4 Berufsbildungsgesetz auf weitere Berufsausbildungen angerechnet werden können, von 12 (1998) auf 22 (2008). In den meisten Fällen besteht die Möglichkeit, die Ausbildung in einem drei- bzw. dreieinhalbjährigen Beruf anzuschließen. Zum Beispiel können sich in zwei Jahren ausgebildete Verkäufer bzw. Maschinen- und Anlagenführer weiter zum Kaufmann im Einzelhandel bzw. zum Industriemechaniker ausbilden. Die Zahl der weiterführenden drei- bzw. dreieinhalbjährigen Berufe, auf die angerechnet werden kann, stieg von 24 (1998) auf 48 (2008).

Tabelle: Die Entwicklung der einzelnen zweijährigen Berufe von 2003 bis 2008

Anzahl der neu abgeschlossenen zweijährigen Ausbildungsverträge in Baden-Württemberg						
Beruf	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Verkäufer/in	1.471	1.771	2.156	2.429	2.809	2.864
Fachlagerist/in	167	236	330	395	537	521
Teilezurichter/in	301	306	314	320	335	283
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	282	234	267	281	240	199
Maschinen- und Anlagenführer/in	-	38	179	285	439	538
Fachkraft im Gastgewerbe	129	164	159	234	230	242
Modenäher/in	84	60	61	68	64	67
Oberflächenbeschichter/in	-	-	31	58	73	122
Hochbaufacharbeiter/in	25	36	39	45	48	47
Tiefbaufacharbeiter/in	33	33	32	31		42
Fahrradmonteur/in	-	3	19	34	43	43
Änderungsschneider/in	-	-	6	34	14	20
Bauten- und Objektbeschichter/in	7	9	12	28	20	18
Ausbaufacharbeiter/in	26	34	14	14	13	25
Servicefachkraft für Dialogmarketing	-	-	-	17	16	26
Servicefachkraft für Schutz und Sicherheit	-	-	-	-	-	28
Sonstige (Fräser, Polster- und Dekorationsnäher, Servicefahrer, Kfz-Servicemechaniker, Produktionsfachkraft Chemie, Fachkraft Automatenservice, Speiseeishersteller)	30	36	41	72	109	102
Summe	**2.555**	**2.960**	**3.660**	**4.345**	**5.036**	**5.187**
Anteil an allen Lehrverträgen in %	3,6	4,0	5,0	5,7	6,2	6,3

Quelle: Berufsbildungsstatistik des Statistischen Landesamts, Auswertung Wirtschaftsministerium

Daraus ergibt sich ein kontinuierlicher Anstieg der zweijährigen Berufe seit 2003 auf einen Anteil von 6,3 % an allen Berufen im Jahr 2008.

9. welche Ergebnisse aus dem Modellversuch „Zweijährige Berufsfachschule zur Erlangung eines Abschlusses in anerkannten dualen Ausbildungsberufen“ vorliegen,

In Radolfzell und in Singen wird seit kurzem für leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler mit Erfolg der Schulversuch „Zweijährige Berufsfachschule zur Erlangung eines Abschlusses in anerkannten dualen Ausbildungsberufen“ erprobt. Jugendliche können in zwei Jahren vollschulisch den Berufsabschluss „Änderungsschneider/Änderungsschneiderin“ (Radolfzell) bzw. „Maschinen- und Anlagenführer/Maschinen- und Anlagenführerin“ (Singen) erlangen. Die Prüfung am Ende der Ausbildung wird durch die jeweils zuständige Handwerks- bzw. In-

dustrie- und Handelskammer abgenommen, wodurch die Vermittlungschancen beträchtlich steigen. Nahezu alle Jugendlichen werden im Anschluss an die zweijährige Ausbildung in ein Ausbildungsverhältnis eines drei- bzw. dreieinhalbjährigen Anschlussberufes – teilweise unter Anrechnung der erworbenen Kompetenzen – oder in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen.

Der große Erfolg des Bildungsganges ist zum einen auf die Beteiligung der Wirtschaftsbetriebe in der Region zurückzuführen. Sie stellen Praktikantenplätze im Umfang von ca. 16 Wochen während der Ausbildungszeit zur Verfügung. Dies stellt eine hohe Identifikation der Jugendlichen mit dem Arbeitsumfeld und dem Praktikumsbetrieb sicher. Zum anderen ist durch die längere Verweildauer an der Schule eine intensivere Betreuung und Förderung der Jugendlichen möglich.

Die Einrichtung des Schulversuchs wurde auf der Grundlage der am 7. März 2006 getroffenen „Gemeinsamen Vereinbarung gemäß Ziffer 9 des Bündnisses zur Stärkung der beruflichen Ausbildung in Baden-Württemberg“ möglich. Nach Punkt 4.1 können derartige vollschulische Bildungsangebote in zweijährigen Ausbildungsberufen für leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler organisiert werden. Im Rahmen des Schulversuchs kann ab 2011 geprüft werden, ob ein maßvoller Ausbau dies Angebots unter Einbeziehung der regionalen Wirtschaft und in enger Abstimmung mit den jeweils zuständigen Kammern angezeigt ist.

10. wie die Umsetzung der UN-Konvention zur gemeinsamen Beschulung behinderter Schülerinnen und Schüler in beruflichen Schulen angedacht ist;

Insgesamt verfolgt das berufliche Schulwesen das Ziel, für alle Schülerinnen und Schüler eines auf ihren Bildungsstand und ihr Bildungspotenzial abgestimmtes Bildungsziel durch ein differenziertes System verschiedener Bildungsangebote erreichbar zu machen. Dies gilt gleichermaßen für junge Menschen mit Behinderung, Beeinträchtigung, Benachteiligung oder chronischer Erkrankung. Das in Baden-Württemberg aus langer Tradition heraus etablierte Bildungssystem für junge Menschen mit Behinderung am Übergang in den Beruf zeigt sich hierbei bundesweit als überdurchschnittlich leistungsfähig und erfolgreich. Deutlich wird dies daran, dass Baden-Württemberg neben den verschiedenen Formen der Beratung und Unterstützung für junge Menschen mit Behinderung und neben den spezifischen Angeboten der Berufsbildungswerke mit ihren erfolgreich arbeitenden Sonderberufs- bzw. Sonderberufsfachschulen vielfältige Formen der kooperativen Bildung an dieser Schnittstelle entwickelt hat, die eine erfolgreiche berufliche Integration von jungen Menschen mit Behinderung – auch gerade auf dem ersten Arbeitsmarkt – unterstützen helfen.

Beispielhaft stehen hierfür auch die Entwicklungen im Rahmen des Berufsvorbereitungsjahres. Hier haben sich die beruflichen Schulen in den letzten Jahren verstärkt auf den sonderpädagogischen Unterstützungsbedarf der Absolventinnen und Absolventen der Förderschulen eingestellt und über sonderpädagogische Weiterbildung der Lehrkräfte, die Einrichtung von Kooperationsklassen mit den Förderschulen oder der Einstellung von Sonderpädagogen gezielt sonderpädagogische Professionalität geholt. Bundesweit einmalig ist auch die gemeinsame Berufsvorbereitung von Schülerinnen und Schülern der Schulen für junge Menschen mit geistiger Behinderung zusammen mit Absolventinnen und Absolventen von Förderschulen und die anschließende Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Rahmen der BVE und KoBV (s. Ziff. VII 2. und 3.)

Darüber hinaus stellen sonderpädagogische Einrichtungen mit eigenen Angeboten zur beruflichen Bildung Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Verfügung, die einen erfolgreichen Abschluss im beruflichen Schulwesen von Jugendlichen mit Behinderungen – über alle Bildungsangebote hinweg – sichern helfen.

Die beruflichen Schulen werden auch zukünftige Entwicklungen, die maßgeblich von den Ergebnissen der seit Mai 2009 auf den Weg gebrachten Initiative von Herrn Kultusminister Rau MdL zur Weiterentwicklung der schulischen Bildung und Erziehung von Kindern und Jugendlichen mit einem Anspruch auf sonderpädagogisches Bildungsangebot geprägt sind, im Rahmen der Ausgestaltung ihrer Bildungsangebote berücksichtigen und darauf entsprechend reagieren. Herr Minister hat zur Ausgestaltung der von ihm in die Diskussion gegeben Leitgedanken einen Expertenrat berufen, in dem auch der berufliche Bereich vertreten ist.

VIII Kein Abschluss ohne Anschluss

1. welche Möglichkeiten des Aufstieges bis hin zur Hochschulreife durch das berufliche Schulwesen gegeben sind, in welchem Umfang diese Möglichkeiten tatsächlich genutzt werden und in welchem Ausmaß nach dem erfolgreichen Abschluss dieser Angebote von der erworbenen Berechtigung des Hochschulzugangs tatsächlich Gebrauch gemacht wird,

Die Entscheidung für eine der weiterführenden Schulen nach der Grundschule ist in Baden-Württemberg keine Festlegung auf einen bestimmten Abschluss. Gemäß dem Grundsatz „Kein Abschluss ohne Anschluss“ tragen insbesondere die beruflichen Schulen mit einer Vielzahl von Möglichkeiten dazu bei, begabten Schülerinnen und Schülern beispielsweise auch nach dem Hauptschul- oder mittleren Bildungsabschluss den weiteren Durchstieg bis zur Hochschulreife zu ermöglichen. So werden ca. 49,5% aller Hochschulzugangsberechtigungen nicht an allgemein bildenden Gymnasien erworben. Die beruflichen Schulen tragen damit in hohem Maße zur Durchlässigkeit des Bildungssystems bei.

Im Schuljahr 2008/09 besuchten rund 378.300 Schülerinnen und Schüler öffentliche berufliche Schulen. Davon entfielen auf die Berufsschule (einschließlich Sonderberufsschule) und das Berufsvorbereitungsjahr rd. 216.000 Personen. Rund 167.200 Schülerinnen und Schüler besuchten eine berufliche Vollzeitschule. Zunehmend nutzen junge Menschen die Chance, an einer beruflichen Schule einen höheren Abschluss zu erlangen.

Im Jahr 2008 wurde landesweit 43.026 jungen Menschen der erfolgreiche Hauptschulabschluss bescheinigt. Davon hatten 34.157 die Hauptschule besucht. 3.368 der Hauptschulabschlüsse wurden an anderen allgemein bildenden Schulen erworben. 5.501 der Hauptschulabschlüsse wurden von Absolventen beruflicher Schulen erlangt.

Einen mittleren Bildungsabschluss erhielten im Jahr 2008 insgesamt 63.822 Schülerinnen und Schüler. Von diesen erlangten 14.554 über den Besuch der Berufsaufbauschule, der Berufsfachschulen und der Berufsschulen ein entsprechendes Zeugnis. Nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung können die Schülerinnen und Schüler die Berufsaufbauschule besuchen, während die zweijährige Berufsfachschule auf dem Hauptschulabschluss aufbaut.

Eine Fachhochschulreife erlangten im Jahr 2008 in Baden-Württemberg insgesamt 16.348 Jugendliche. Sie wird fast ausschließlich an beruflichen Schulen erworben (rd. 98 %). Bezogen auf die Abschlussart verzeichnete die Fachhochschulreife in den vergangenen Jahren den stärksten Aufschwung. Die Zahlen an den beruflichen Schulen schlüsselten sich im Jahr 2008 wie folgt auf:

– 4.561 junge Menschen erlangten die Qualifikation am Berufskolleg zum Erwerb der Fachhochschulreife, das eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt.

– 8.293 Jugendliche erlangten die Fachhochschulreife an anderen Berufskollegs, die einen mittleren Bildungsabschluss voraussetzen.

– 2.714 Schülerinnen und Schüler erwarben über den Besuch einer Fachschule diese Qualifikation. Eingangsvoraussetzung für den Besuch einer Fachschule ist eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine einschlägige Berufstätigkeit.

Die Gesamtzahl aller Abiturienten an öffentlichen und privaten Schulen belief sich im Jahr 2008 landesweit auf 45.337. An allgemein bildenden Schulen erlangten 31.673 Schülerinnen und Schüler die allgemeine Hochschulreife (ca. 69,9 %) und an beruflichen Schulen 13.664 (ca. 30,1 %). Die Zahl an den beruflichen Schulen teilt sich wie folgt auf:

– Aufbauend auf einem mittleren Bildungsabschluss erwarben 13.068 junge Menschen über ein berufliches Gymnasium die allgemeine Hochschulreife.

– An einer Berufsoberschule erlangten 596 Schülerinnen und Schüler die allgemeine Hochschulreife. Der Besuch der Berufsoberschule setzt eine abgeschlossene Berufsausbildung voraus.

Die folgende Tabelle auf Basis der Zahlen des Statistischen Landesamts zur schulischen Herkunft der neu aufgenommenen Schülerinnen und Schüler an den beruflichen Gymnasien macht die Durchlässigkeit des Bildungssystems in Baden-Württemberg deutlich:

Tabelle: Vorbildung der neu aufgenommenen Schülerinnen und Schüler an den beruflichen Gymnasien im Schuljahr 2008/09

Herkunft	Neu eingetretene Schülerinnen und Schüler im Schuljahr 2008/09 (ohne Wiederholer)	in %
Allgemein bildende Gymnasien	2.498	14,8
Hauptschule	841	5,0
Realschule	11.976	71,1
Berufsfachschule	1.386	8,2
Beraufsaufbauschule	21	0,1
Berufsschule	25	0,1
sonstige Schule	92	0,5
Summe	16.839	100,0

Die schulische Herkunft der Absolventen der zur allgemeinen oder fachgebundenen Hochschulreife führenden Oberstufe der Berufsoberschule macht zweierlei deutlich: Erstens handelt es sich um einen zweiten Bildungsweg nach Abschluss einer erfolgreichen Berufsausbildung mit mittlerem Bildungsabschluss. Zweitens verfolgen die Schülerinnen und Schüler an der Berufsoberschule ambitionierte Bildungsziele. Nach den Zahlen des Statistischen Landesamts hatten beispielsweise rund 17 % der Schulanfänger bereits eine Fachhochschulreife.

Tabelle: Vorbildung der Schülerinnen und Schüler im ersten Schuljahr an der Berufsoberschule im Schuljahr 2008/09

Herkunft	Schülerinnen und Schüler im ersten Schuljahr (Schuljahr 2008/09 inkl. Wiederholer)	in %
Hauptschule	24	2,7%
Realschule	553	62,3%
Gymnasium	23	2,6%
Fachschulreife	133	15,0%
Fachhochschulreife	154	17,4%
Summe	887	100,0%

Im Agrarbereich bieten vier Technikerschulen an den Standorten Sigmaringen und Nürtingen (beide Fachrichtung Landwirtschaft), Stuttgart Hohenheim (Fachrichtung Gartenbau) und Weinsberg (Fachrichtung Weinbau) die Möglichkeit, die Fachhochschulreife zu erwerben. In den vergangenen fünf Jahren begannen rund 3 % der Schülerinnen und Schüler der Technikerschule Sigmaringen Fachrichtung Landbau und rund 2 % der Schülerinnen und Schüler der Technikerschule in Weinsberg Fachrichtung Weinbau und Oenologie nach dem Technikerabschluss ein Fachhochschulstudium.

Da Bildungsverläufe statistisch nicht erfasst werden, sind generell keine Aussagen darüber möglich, wie viele Jugendliche mit erfolgreich erworbener Hochschulzugangsberechtigung auch tatsächlich eine Hochschule besuchen.

2. wie die Zahl der Hochschulzugangsberechtigungen künftig weiter erhöht werden soll,

Allgemeine und fachgebundene Hochschulreife

Das Kultusministerium hat in den letzten Jahren die Kapazitäten der beruflichen Gymnasien ausgeweitet. Trotzdem übersteigt die Zahl der Bewerbungen die zur Verfügung stehende Anzahl an Schulplätzen nach wie vor. Auch in Zukunft wird daher das Kultusministerium im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressour-

cen die beruflichen Gymnasien in qualitativer wie in quantitativer Sicht ausbauen und damit ein räumlich erreichbares und qualifiziertes Unterrichtsangebot in diesem Bereich sicherstellen.

Mit Beginn des Schuljahrs 2009/10 nahmen die Sozialwissenschaftlichen Gymnasien den Unterricht auf, deren Bildungsplan auf der Weiterentwicklung der bisherigen Sozialpädagogischen Gymnasien (zwei Standorte) beruht. Zum Schuljahr 2010/11 wird die Zahl der Standorte auf voraussichtlich 32 erhöht.

Um Schulabbrüchen und Nicht-Versetzungen an den beruflichen Gymnasien entgegenzuwirken, ist außerdem vorgesehen, den Übergang von den zuführenden Schulen durch geeignete Maßnahmen zu unterstützen. Diese Maßnahmen sollen gleichermaßen auch den Übergang in das Berufskolleg unterstützen.

Mit der Neuordnung der Berufsoberschule wurde die Durchlässigkeit erhöht, indem der Übergang für Schüler mit qualifizierter Fachhochschulreife in das zweite Jahr der Berufsoberschule erleichtert wird, um dort eine Hochschulreife zu erwerben. In einem ab dem zweiten Schulhalbjahr 2009/10 neu eingerichteten Schulversuch wird außerdem eine Auffangregelung geschaffen, die Schülerinnen und Schülern der Berufsoberschule den Erwerb der Fachhochschulreife ermöglicht. Da der Zugang zur Berufsoberschule an die Fachrichtung der zuvor absolvierten Ausbildung gebunden ist, wird perspektivisch ein grobmaschiges flächendeckendes Ausbaunetz der Standorte zu prüfen sein.

Fachhochschulreife

Die Fachhochschulreife wird primär an Berufskollegs, Fachschulen und als Zusatzqualifikation im dualen System erworben. Insgesamt ist hier ein guter, die vorhandenen Begabungspotenziale ausschöpfender Stand erreicht, der sich demografischen Veränderungen anpassen wird.

Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte

Im März 2009 hat die Kultusministerkonferenz einen Beschluss verabschiedet, der Inhabern von beruflichen Aufstiegsfortbildungen (z. B. Meister, Techniker, Fachwirte) den allgemeinen Hochschulzugang ohne Eignungsprüfung eröffnet. Beruflich qualifizierte Bewerber mit einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung und wenigstens drei Jahren Berufserfahrung können außerdem über ein Eignungsfeststellungsverfahren eine fachgebundene Hochschulzugangsberechtigung für eine zum erlernten Beruf affinen Studiengang erlangen. Damit wird der Hochschulzugang beruflich Qualifizierter weiter erleichtert.

Das Wissenschaftsministerium erarbeitet derzeit den Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Hochschulzugangs beruflich Qualifizierter. Das Gesetz soll mit anstehenden Änderungen des Hochschulzulassungsgesetzes verbunden werden.

Schon jetzt regelt das Landeshochschulgesetz die Möglichkeiten der Anrechnung von Kompetenzen auf ein Hochschulstudium, die außerhalb eines Hochschulstudiums erworben wurden. So besteht etwa auch die Möglichkeit, die berufliche Ausbildung an einer beruflichen Schule/Fachschule und ein Hochschulstudium (Bachelor) in Form sogenannter integrativer Modelle miteinander zu verknüpfen. Beispielhaft kann etwa auf das Modell einer integrativen Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an den Fachschulen für Sozialpädagogik und einem Bachelorstudium für frühkindliche Pädagogik an der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg hingewiesen werden.

An der Hochschule Aalen wurde 2009 ein erstes berufsbegleitendes grundständiges Studienangebot (Bachelor of Engineering) gestartet, das Studieninteressierten ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung offensteht. An den Hochschulen Furtwangen und Konstanz sind weitere Modelle in Vorbereitung.

Neben einem berufsbegleitenden Studienangebot werden von der Wirtschaft entsprechende Brückenkurse zur Vorbereitung auf das Studium gewünscht, um mehr berufliche Qualifizierte für ein Studium zu gewinnen und die Zahl der Hochschulzugangsberechtigten zu erhöhen. Vorgeschlagen wird außerdem die verstärkte Anrechnung von beruflich erworbenen Qualifikationen auf das Studium. Die Kammern plädieren zudem dafür, dass die verschiedenen vorhandenen Wege zur Hochschule für beruflich Qualifizierte transparenter gemacht und stärker beworben werden.

3. welchen Beitrag die beruflichen Schulen zur Flexibilisierung von Bildungsgängen leisten, auch im Hinblick auf einen europäisierten Bildungsmarkt,

Der Beitrag der beruflichen Schulen zur Flexibilisierung von Bildungsgängen nimmt Rücksicht auf die Ansprüche der jungen Menschen und die Bedürfnisse der Wirtschaft. So gibt es für Schülerinnen und Schüler eine Vielzahl von Möglichkeiten, um nach dem Besuch einer allgemein bildenden Schule über das berufliche Schulwesen einen höheren Schulabschluss zu erwerben. Daneben besteht die Möglichkeit, im Rahmen einer dualen Berufsausbildung verschiedene Zusatzqualifikationen an der Berufsschule zu erwerben.

Auf europäischer Ebene zielen der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) und das Europäische Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET) auf eine Flexibilisierung von Bildungswegen und eine Steigerung der Mobilität.

Der EQR soll als Übersetzungsinstrument für das Niveau von Bildungsabschlüssen in Europa dienen. Jede der acht Niveaustufen beschreibt Lernergebnisse, die für die Erlangung der entsprechenden Qualifikation auf einer bestimmten Niveaustufe erforderlich sind. Die Empfehlung zur Einrichtung des EQR legt es den Mitgliedsstaaten nahe, nationale Qualifikationsrahmen zu entwickeln und ab 2012 in alle Zeugnisse einen Verweis auf die Niveaustufe des EQR aufzunehmen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Kultusministerkonferenz haben sich im Jahr 2006 darauf verständigt, einen Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) zu entwickeln. Im Januar 2009 wurde eine DQR-Matrix für die Beschreibung der acht Niveaustufen vorgestellt. Seit Frühjahr 2009 prüfen vier Expertengruppen die Handhabbarkeit der DQR-Matrix und versuchen exemplarisch ausgewählte Qualifikationen zuzuordnen. Die Ergebnisse der Experten haben Empfehlungscharakter und sollen im Frühjahr 2010 vorliegen. Sie bilden die Grundlage für weitere Entscheidungen über die Umsetzung des DQR.

Das Europäische Parlament und der Rat der EU haben im Juni 2009 die Empfehlung zur Einrichtung eines Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET – European Credit System of Vocational Education and Training) verabschiedet. Unabhängig vom Lernort sollen danach Lernergebnisse durch Vergabe von Leistungspunkten bewertet, vergleichbar und übertragbar gemacht werden. Dies soll den Wechsel von Lernorten und Bildungsgängen ermöglichen und die Anrechnung von individuellen Lernergebnissen zwischen und innerhalb von Mitgliedstaaten der Europäischen Union fördern. Die Europäische Union empfiehlt den Mitgliedsstaaten, ECVET nach einer Erprobungsphase ab 2012 auf freiwilliger Basis im Einklang mit den nationalen Besonderheiten einzuführen.

Bereits im Jahr 2007 hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung ein Pilotprojekt zur Entwicklung und Erprobung eines Leistungspunktesystems zur Erfassung, Übertragung und Anrechnung von Lernergebnissen ausgeschrieben. Das Kultusministerium hat sich zusammen mit dem Industrie- und Handelskammertag Baden-Württemberg sowie dem Handwerkskammertag Baden-Württemberg neben neun weiteren Institutionen erfolgreich um eines der Lose beworben. Im Mittelpunkt des baden-württembergischen Projekts „Eurolevel“ steht die Entwicklung und Erprobung eines Leistungspunktesystems an der Schnittstelle zwischen dualer und vollschulischer Berufsausbildung. Ziel ist es, die Durchlässigkeit des Bildungssystems zu erhöhen und die Anrechenbarkeit von Lernergebnissen zu steigern. So sollen Zu- und Übergänge innerhalb der beruflichen Bildung flexibilisiert und die berufliche Mobilität gesteigert werden. Dazu wurden im Projekt „Eurolevel“ zunächst Lerneinheiten nach den Vorgaben von ECVET definiert. In einem zweiten Schritt wurden Verfahren entwickelt, wie die in den Lerneinheiten festgelegten Kompetenzen überprüft werden können. In einem dritten Schritt sollen nun Kriterien zur Festlegung von Leistungspunkten entwickelt sowie praktikable Anrechnungsmodelle erprobt werden.

4. welche Maßnahmen ergriffen wurden, um auch in strukturschwächeren Landkreisen ein leistungsstarkes Angebot bei weiterführenden Bildungsgängen auszubauen bzw. sicherzustellen,

Die landesweite Standortplanung beruflicher Vollzeitschulen muss im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen in erster Linie eine regional ausgewoge-

ne Verteilung der Standorte gewährleisten, um möglichst allen Schülerinnen und Schülern gleiche Zugangschancen bieten zu können. Dabei werden die Interessen strukturschwacher Regionen mitberücksichtigt. Grundlage für die Einrichtung neuer Standorte ist entsprechend der schulgesetzlichen Vorgaben das öffentliche Bedürfnis, welches sich an einer langfristigen Nachfrage orientiert. Darüber hinaus werden auch Aspekte wie die Sicherung kleiner Standorte, vor Ort vorhandene Fachkompetenz oder Bewerberzahlen berücksichtigt.

Die beruflichen Gymnasien steigerten die Schülerzahl in den vergangenen Jahren beträchtlich durch qualitative und quantitative Weiterentwicklung. Aktuelles Beispiel hierfür ist die Weiterentwicklung der zwei sozialpädagogischen Gymnasien (Schuljahr 2008/09) zu insgesamt 32 Standorten sozialwissenschaftlicher Gymnasien zum Schuljahr 2010/11. Die Standortauswahl unter den hauswirtschaftlichen Schulen berücksichtigte die landesweit ausgewogene Verteilung, die vor Ort vorhandene Fachkompetenz, die Möglichkeit einer Stärkung strukturschwächerer Regionen sowie die Bewerbernachfrage.

Die Zahl der Standorte der Berufsoberschule wurde in den vergangenen zehn Jahren auf niedrigem Niveau nahezu verdoppelt. Die neu eingeführte Berufsoberschule für Sozialwesen hat mit dazu beigetragen (ein Standort je Regierungsbezirk). Beim bisherigen Ausbau ebenso wie beim eventuell künftigen Ausbau wird besonderes Augenmerk auf die ausgewogene regionale Verteilung der Standorte gelegt.

Das Ministerium für Ernährung und Ländlichen Raum stärkte ein- und zweijährige landwirtschaftliche Fachschulen durch die Konzentration auf elf leistungsfähige Standorte mit fachlichen Schwerpunkten sowie die Konzentration qualifizierter Lehrkräfte. An weiteren 18 Standorten können spezielle Ergänzungsangebote der Fachschulen wie z. B. „Fachkraft für den landwirtschaftlichen Haushalt“ oder „Landwirtschaft im Nebenerwerb“ in Anspruch genommen werden. Das Weiterbildungsangebot im Agrarbereich ist somit flächendeckend.

Darüber hinaus trägt gerade auch das flächendeckende Netz an leistungsstarken überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) entscheidend zu einem qualitativ hochwertigen Weiterbildungsangebot in strukturschwachen Landkreisen bei; auf die Ausführungen zu Ziff. I 15. wird verwiesen.

5. welche Herausforderungen und strukturellen Schwierigkeiten damit verbunden sind;

Die wesentliche Herausforderung wird sein, trotz des vom Statistischen Landesamt prognostizierten Schülerrückgangs in den kommenden Jahren im Rahmen der zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen auch künftig ein flächendeckendes Angebot für den ländlichen Raum erhalten und weiter optimieren zu können.

Im Agrarbereich müssen sowohl von Schülerinnen und Schülern als auch von Lehrkräften längere Fahrtzeiten zu zentralen Schulstandorten im ländlichen Raum in Kauf genommen werden.

Die Einführung von Blended-Learning, beispielsweise an der staatlichen Fachschule für Gartenbau in Heidelberg, war erfolgreich. Die neue, elektronisch gestützte Unterrichtsform gehört dort inzwischen zum Schul- und Lernalltag und hat bei den Schülerinnen, Schülern und Lehrkräften eine hohe Akzeptanz. Blended-Learning soll an der Fachschule in Heidelberg weiter intensiv genutzt werden. An anderen landwirtschaftlichen Fachschulen soll Blended-Learning ebenfalls eingesetzt werden.

IX Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung

1. welche qualitativen Maßnahmen zur weiteren Steigerung der Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung in den letzten Jahren umgesetzt wurden und wie diese zukünftig weiter ausgebaut werden können,

Das Maß an vorhandener Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung kann nach den Optionen bewertet werden, die Absolventen der beiden Bildungsbereiche erwerben können. In Baden-Württemberg ist an den beruflichen Schulen unter diesem Blickwinkel ein vorbildlicher Ausbaustand erreicht. Hier können alle von der Kultusministerkonferenz für Deutschland geregelten allgemeinen Bildungsabschlüsse erworben werden. Quantitativ werden derzeit etwa 50 % aller Hochschulzugangsberechtigungen in Bildungsgängen beruflicher Schulen erworben. Im beruflichen Gymnasium beispielsweise werden teilweise allgemeine Bildungsinhalte durch berufsbezogene Bildungsinhalte ersetzt, und dennoch wird generell eine allgemeine Hochschulreife erworben. Eine weitere, auf aktuelle Entwicklungen und Bedarfslagen von Gesellschaft und Wirtschaft reagierende Profilierung der beruflichen Bildungsgänge und eine nachfragegerechte Angebotsstruktur kann eine weitere Stärkung der beruflichen Bildung bewirken.

Wichtig für die Steigerung der Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung sind aber auch ein besserer Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte (siehe Ziff. VIII 2.) und eine angemessene Berücksichtigung der beruflichen Bildung im Rahmen der derzeit auf Bundesebene diskutierten Konzeption eines Deutschen Qualifikationsrahmens (siehe auch Ziff. VIII 3.).

Die Aufnahme eines Hochschulstudiums durch Berufstätige könnte darüber hinaus in der Praxis erleichtert werden, wenn beruflich erworbene Kompetenzen besser auf die Studienzeiten angerechnet werden können. Hier sind erste Überlegungen im Gange. Wichtig sind auch weitere Studienangebote an baden-württembergischen Hochschulen, die ein berufsbegleitendes Studium ermöglichen.

Im Zusammenhang mit der Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens ist es für die Gleichwertigkeit wichtig, dass alle Kompetenzniveaus auch aus dem System der beruflichen Bildung heraus erreichbar sind. Hier wird es darauf ankommen, dass eine angemessene Einstufung der Abschlüsse der beruflichen Bildung erfolgt. Das Kultusministerium wird in den laufenden Entscheidungsprozessen der Kultusministerkonferenz und gegenüber der Bundes- und Wirtschaftsseite entsprechende Positionen vertreten.

2. welche Herausforderungen für das berufliche Schulwesen in den kommenden Jahren damit verbunden sind,

Die weitere Entwicklung der Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung wird wesentlich von der Akzeptanz beruflicher Bildung in der Öffentlichkeit abhängen, aber auch von formalen Aspekten und von verfügbaren Ressourcen bestimmt werden:

Mit der Enquete-Kommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – Berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“ wird ein deutlich sichtbares Zeichen gesetzt, die berufliche Bildung und Weiterbildung in Baden-Württemberg als einen Bildungsbereich zu sehen, der höchste politische Akzeptanz genießt. Diese Akzeptanz ist die Basis für die Bewältigung der anstehenden Herausforderungen.

Die beruflichen Schulen benötigen auch in Zukunft unter Berücksichtigung der Schülerzahlentwicklung eine den sich dynamisch entwickelnden Anforderungen angemessene Sach- und Personalausstattung. Das Unterrichtsdefizit konnte im laufenden Schuljahr trotz kurzfristiger, konjunkturbedingter Reaktionsnotwendigkeiten bei 4,6 % stabilisiert werden, was das Ergebnis langjähriger außerordentlicher Anstrengungen ist: Seit dem Jahr 2000 wurden den beruflichen Schulen nicht nur über 2.000 Deputate zusätzlich zugeführt, sondern es wurde auch das Lehrergewinnungsverfahren qualitativ so weit gestärkt, dass selbst in den konjunkturstarken Jahren die Besetzung aller Stellen gelang; Jahr für Jahr wurden zwischen 800 und 1.100 Personen neu eingestellt.

3. inwiefern die Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Schulen hinsichtlich der Ausstattung mit notwendigen Ressourcen sichergestellt ist bzw. künftig gewährleistet werden kann,

Bildung hat in Baden-Württemberg höchste Priorität. Dies zeigt sich deutlich in den politischen Beschlüssen der vergangenen Jahre, wie z. B. der Schaffung von 5.500 Lehrerneustellen in der vergangenen Legislaturperiode und der Zusage der Landesregierung, in dieser Legislaturperiode alle rechnerisch aus dem Schülerrückgang frei werdenden Stellen für bildungspolitische Maßnahmen einzusetzen. Um die Rahmenbedingungen von Schule und Bildung in den kommenden Jahren weiter zu verbessern, hat die Landesregierung zudem die Qualitätsoffensive Bildung beschlossen, die im Zeitraum 2009 bis zum Jahr 2012 zusätzliche Ressourcen im Umfang von insgesamt rund 530 Mio. € vorsieht. Von den darin enthaltenen Maßnahmen, wie der Klassenteilersenkung und der Erhöhung der Leitungszeit der Schulleitungen, profitieren die allgemein bildenden wie die beruflichen Schulen. Andere Maßnahmen zielen bewusst auf bestimmte Schularten, wie z. B. die Schaffung von Beförderungsämtern für Lehrerinnen und Lehrer an Werkrealschulen und Hauptschulen oder die Schaffung von zusätzlichen Ausbildungskapazitäten in der Erzieherausbildung und Zulagen für Ingenieure für berufliche Schulen. In der Summe werden sowohl den allgemein bildenden Schulen als auch den beruflichen Schulen durch die Qualitätsoffensive Bildung zusätzliche Ressourcen zur Verfügung gestellt, damit sich die Bildungs- und Zukunftschancen unserer Kinder nachhaltig weiter verbessern. Über die Entwicklung in der neuen Legislaturperiode entscheidet die dann gewählte Landesregierung.

Ein Maß für die Ausstattung der allgemein bildenden und beruflichen Schulen mit Ressourcen sind die Ausgaben für öffentliche Schulen je Schüler. Hier zeigen die aktuell für das Jahr 2006 veröffentlichten Zahlen, dass die Ausgaben für öffentliche berufliche Schulen je Schüler im Land mit rund 4.300 € im Vergleich mit den alten Flächenländern am höchsten sind und bundesweit nur vom Stadtstaat Hamburg (4.500 €) übertroffen werden; Hintergrund dieser hohen Investitionen ist insbesondere das in Baden-Württemberg sehr gut ausgebaute Angebot an vollzeitschulischen beruflichen Bildungsgängen. Betrachtet man die allgemein bildenden Schulen, so liegt Baden-Württemberg mit 5.200 € für öffentliche Schulen je Schüler nach Bayern auf Rang 2 im Vergleich der alten Flächenländer. Beide Ergebnisse zeigen, dass Baden-Württemberg im Ländervergleich sowohl in die allgemein bildenden als auch in die beruflichen Schulen vergleichsweise viel investiert. Ein Vergleich der Ausgabenhöhen für öffentliche Schulen je Schüler zwischen den einzelnen Schularten ist nur begrenzt aussagefähig, da die Anforderungen in den Schularten unterschiedlich sind, insbesondere durch unterschiedliche Stundentafeln und eine unterschiedliche Dauer des Bildungsgangs.

Insbesondere wurden für die beruflichen Schulen große Anstrengungen unternommen, damit dort die Gesamtunterrichtsversorgung und das Unterrichtsangebot kontinuierlich und deutlich verbessert werden konnten. So wurden den beruflichen Schulen in den Jahren 2000 bis 2009 insgesamt über 2.000 zusätzliche Stellen bereitgestellt, womit der Fehlstundenanteil von 7,0 % im Jahr 2000 auf aktuell 4,6 % deutlich reduziert werden konnte – trotz insgesamt angestiegener Schülerzahlen bei gleichzeitig starker Zunahme im Vollzeitbereich, der gegenüber der Berufsschule deutlich ressourcenintensiver ist.

Ziel ist, in mittelfristiger Perspektive – bei gleichzeitig bedarfsgerechtem Angebot – den rechnerischen Fehlstundenanteil sukzessive abzubauen.

4. welche Maßnahmen im Bereich der Weiterbildung im Interesse einer besseren Vernetzung ergriffen werden,

Seit 2003 fördert das Wirtschaftsministerium 13 Regionalbüros für berufliche Fortbildung. Diese unterstützen die landesweit 34 Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung, die mit ihrer Gründung vor über 40 Jahren das „Urnetzwerk“ in der beruflichen Weiterbildung darstellen. Als ein wesentlicher Inhalt wird im Förderaufruf zu den Regionalbüros ausdrücklich die Schaffung und Unterstützung von regionalen Initiativen und Netzwerken genannt.

Der Weiterbildungsbeauftragte des Landes, Herrn Staatssekretär Georg Wacker MdL, hat 2008 ein Forum Weiterbildung einberufen, in dessen Rahmen Vertrete-

rinnen und Vertreter der Träger der Weiterbildung sowie weitere Fachleute aus verschiedenen Verbänden und Organisationen themenbezogen diskutieren können; dies trägt maßgeblich zu einer besseren Vernetzung bei.

Daneben existieren auch branchenbezogene Netzwerke. So arbeiten die Bildungszentren der Handwerkskammern in Baden-Württemberg über das gemeinsame Bildungsmanagement hinaus eng zusammen und treffen sich zu einem regelmäßigen Austausch. Innerhalb des Handwerks findet zudem ein Abgleich zwischen den Bildungsangeboten der Kammern und den Fachorganisationen statt. Die Kammern stimmen sich beispielsweise auch bei einem gemeinsamen Qualitätsmanagement ab. Synergien ergeben sich auch aus dem Projekt der Bildungscoaches.

Für die Vernetzung allgemeiner und beruflicher Weiterbildung stehen die Volkshochschulen laut eigenen Angaben mit ihrem umfassenden Bildungsverständnis und Angebot. Die Volkshochschulen als die kommunalen Weiterbildungszentren stehen im Zentrum der Kommunen und sind mit anderen Bildungsträgern vernetzt, z. B. als tragende Säulen der regionalen Arbeitsgemeinschaften für berufliche Weiterbildung (Argen). Eine Stärkung der Volkshochschulen bedeutet damit auch eine Stärkung der Vernetzung. Eine Vernetzung verschiedener Weiterbildungsträger sowohl untereinander als auch mit der Wirtschaft erprobt derzeit der Volkshochschulverband im Projekt „Bildungsnetz mit KMU“, das vom Wirtschaftsministerium aus ESF-Mitteln gefördert wird.

Die Kursdatenbank des Weiterbildungsservers des Landes, der ursprünglich für die berufliche Weiterbildung eingerichtet wurde, ist für die allgemeine Weiterbildung geöffnet worden.

Die Arbeitsgemeinschaft Ländliche Erwachsenenbildung Baden-Württemberg e. V. hat sich schon im Jahr 1967 als Dachverband der vielfältigen Bildungsträger im ländlichen Raum gegründet. Dieser seinerzeit weitblickende Entschluss, die Komplexität der Aufgaben, die mit der ländlichen Erwachsenenbildung verbunden sind, zu koordinieren und ein hohes Maß an Professionalität der insgesamt 22 im Dachverband zusammengeschlossenen Mitglieder, prägt noch heute die hohe Qualität der Bildungsangebote der Arbeitsgemeinschaft.

5. wie die Marktakzeptanz der von beruflichen Schulen vergebenen allgemein bildenden Abschlüssen im Vergleich zu gleichwertigen und gleichartigen Abschlüssen allgemein bildender Schulen eingeschätzt wird;

Die Marktakzeptanz der von beruflichen Schulen vergebenen allgemein bildenden Abschlüsse kann anhand der Nachfrage durch die Schülerinnen und Schüler und der tatsächlichen Anschlussfähigkeit in weiterführenden Bildungsgängen eingeschätzt werden. Belastbare empirische Befunde zur Beantwortung der Frage liegen nicht vor.

Mittlerer Bildungsabschluss: Dieser wird an beruflichen Schulen hauptsächlich in der zweijährigen Berufsfachschule erworben. Wenn Absolventen dieser Schulart ihren Bildungsweg in Berufskollegs oder beruflichen Gymnasien fortsetzen, unterscheidet sich ihre Erfolgswahrscheinlichkeit nicht signifikant von derjenigen der Schülerinnen und Schüler mit Realschulabschluss. Auch beim Wechsel in das duale System sind keinerlei negative Befunde bekannt, vielmehr wirkt sich die mit der Fachschulreife erworbene berufliche Teilqualifikation förderlich auf den Übergang in eine qualifizierte Berufsausbildung aus. Die schülerseitige Nachfrage nach dem mittleren Bildungsabschluss hängt im Wesentlichen von der Zahl der Hauptschulabsolventen ab, die insbesondere die zweijährige Berufsfachschule als wichtigen Schritt in der Bildungsbiografie sehen, und ist somit wesentlich demografisch beeinflusst.

Fachhochschulreife: Bei diesem Abschluss ist kein Vergleich mit den an allgemein bildenden Schulen erworbenen Abschlüssen möglich, da er dort nicht als Regelabschluss eines eingeführten Bildungsganges, sondern als „Behelfsausstieg“ für gymnasiale Abbrecher erworben wird. Die Fachhochschulreife wird originär an Berufskollegs, Fachschulen und als Zusatzprogramm im dualen System erworben. Die Bildungsgänge, die den Erwerb der Fachhochschulreife ermöglichen, sind durch die Schülerinnen und Schüler sehr stark nachgefragt, was in den vergangenen Jahren stets dazu führte, dass nicht alle Bewerberinnen und Bewerber aufgenommen werden konnten. Seit 1998 hat sich die Zahl der in Baden-Würt-

temberg jährlich an beruflichen Schulen erworbenen Fachhochschulreifen von 5.927 auf 16.042 um 271 % massiv erhöht. Seitens der Fachhochschulen wird zeitweise das gegenüber dem Abitur insgesamt niedrigere Niveau beklagt, das allerdings systemisch bedingt ist. Insbesondere im Fach Mathematik wurden Maßnahmen ergriffen (Stärkung des Fachs in der Stundentafel), um eine höhere Abschlusskompetenz zu erreichen.

Wenn nach dem Besuch von Berufskollegs kein Fachhochschulstudium angestrebt wird oder keine Fachhochschulreife erworben wurde, ist der Übergang in qualifizierte Berufsausbildungen in der Regel unproblematisch. Insbesondere im kaufmännischen Bereich wird von manchen Ausbildungsbetrieben der vorlaufende Besuch eines Berufskollegs faktisch vorausgesetzt.

Abitur: Das an beruflichen Gymnasien erworbene Abitur liegt in seinem Leistungsniveau nach der TOSCA-Studie von 2004 insgesamt geringfügig unter dem des an allgemein bildenden Gymnasien erworbenen Hochschulzugangs. Dies spiegelt die ebenfalls geringfügig geringere Leistungsfähigkeit der Schülerinnen und Schüler beim Eingang in Klasse 11 wider und wird auch durch den regelmäßig um zwei bis drei Zehntelnoten unter der Gesamt-Abiturdurchschnittsnote allgemein bildender Gymnasien liegenden Notendurchschnitt belegt (Abiturdurchschnitt an allgemeinbildenden Gymnasien 2008: 2,32, an beruflichen Gymnasien: 2,58). Im Ländervergleich liegt die Leistungsfähigkeit der Abiturientinnen und Abiturienten beruflicher Gymnasien im Schnitt aller allgemein bildenden Gymnasien.

Die Nachfrage nach Schulplätzen an beruflichen Gymnasien übersteigt trotz eines beschleunigten Ausbaus seit Jahren das Angebot. Im Schuljahr 2009/10 bewarben sich 26.975 Schülerinnen und Schüler. Ca. 70 % dieser Bewerberinnen und Bewerber wurden aufgenommen. Auch ist die Übergangsquote vom allgemein bildenden auf das berufliche Gymnasium auf 15 % der zur Verfügung stehenden Plätze beschränkt. Im laufenden Schuljahr besuchen 48.456 Schülerinnen und Schüler die Bildungsgänge der beruflichen Gymnasien, 1995/96 waren es noch 32.147.

Hinsichtlich der Studierfähigkeit der Absolventen beruflicher Gymnasien liegen keinerlei negative Befunde oder Aussagen vor. „Baden-Württemberg hat hinsichtlich des Zugangs zum Abitur eines der modernsten und offensten Schulsysteme in Deutschland. Jeder dritte Abiturient hat dort nicht den Weg über das klassische Gymnasium genommen.“ (Prof. Baumert, Die Zeit, 21. Januar 2010) Berufliche Gymnasien ermöglichen im dreigliedrigen Bildungssystem eine optimale Ausschöpfung von Begabungslagen. Auch der Aspekt der Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund ist hervorzuheben – diese findet an beruflichen Gymnasien deutlich häufiger statt als am allgemein bildenden Gymnasium. So erlangten im Schuljahr 2007/08 5,5 % der ausländischen Schülerinnen und Schüler („Migrationshintergrund“ wird statistisch nicht erfasst) ein Abitur an beruflichen im Vergleich zu 2,5 % an allgemein bildenden Gymnasien (siehe Schulstatistik 08/09).

X Schulentwicklung und Qualitätsmanagement

1. wie mit dem Konzept „Operativ eigenständige Schule“ (OES) die Zielorientierung, Nachhaltigkeit und Stakeholder-Beteiligung bei der Schulentwicklung gesteigert werden kann,

Das Konzept OES ist untrennbar mit dem Paradigmenwechsel bei der Steuerung des baden-württembergischen Bildungssystems verbunden: Der Ansatz einer Steuerung durch Vorgaben wird abgelöst von einer Orientierung an Ergebnissen. Die Eigenständigkeit der Schulen soll gestärkt werden, denn Schulen können am besten flexibel auf sich verändernde gesellschaftliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen vor Ort reagieren. Dazu brauchen sie erweiterte Handlungsspielräume.

OES zielt darauf, die Qualitätsentwicklung von Schule und Unterricht zu fördern und die pädagogische Erstverantwortung der beruflichen Schulen weiter zu stärken. Dies erfordert den Aufbau eines professionellen Qualitätsentwicklungssystems als Instrument der inneren Schulentwicklung. Das Konzept OES wurde von

2003 bis 2006 mit 18 Modellschulen entwickelt und erprobt. In Folge der Verpflichtung der Schulen zur Evaluation (§ 114 SchG) und der positiven Erfahrungen aus der Erprobung wurde 2007 mit der landesweiten Einführung von OES begonnen. Mittlerweile arbeiten etwa 75 % aller beruflichen Schulen mit dem Konzept OES, ab dem Schuljahr 2010/2011 ist es an allen 300 beruflichen Schulen eingeführt.

Die systematische Qualitätsentwicklung orientiert sich in OES am schweizerischen System „Qualität durch Evaluation und Entwicklung“ Q2E und umfasst die Bausteine:

– Leitbildentwicklung,

– Selbstevaluation und Qualitätsentwicklung, z. B. in den Bereichen Unterricht, Schulführung oder Lernergebnisse,

– Fremdevaluation durch das Landesinstitut für Schulentwicklung in Abständen von etwa fünf Jahren (die Schule ist verpflichtet, den Bericht der Fremdevaluation an die Schulaufsicht und den Schulträger weiter zu leiten),

– Zielvereinbarung zwischen Schule und Schulaufsicht.

Alle Aktivitäten der Schulentwicklung folgen in OES einem kontinuierlich zu durchlaufenden Zyklus: Aus dem Leitbild werden die Ziele der Schulentwicklung abgeleitet, danach werden Maßnahmen zur Zielerreichung geplant, umgesetzt und schließlich evaluiert. Diese Vorgehensweise fördert die Nachhaltigkeit und macht eine Erfolgskontrolle möglich. Gleichzeitig erhöhen sich die Wirksamkeit und die Motivation der Beteiligten, weil die vorhandenen Ressourcen zur Zielerreichung gebündelt werden. Die gesamten Aktivitäten werden dokumentiert, sodass Erfahrungen nachhaltig genutzt werden können. Die Dokumentation sichert den Wissenstransfer an der Schule und dient als Datengrundlage für die Fremdevaluation.

§ 114 SchG und die Rechtsverordnung Evaluation legen fest, dass alle am Schulleben Beteiligten in die Evaluation und damit in die Qualitätsentwicklung einbezogen werden sollen. Diese Beteiligung ist ein wesentlicher Gelingensfaktor für die schulische Qualitätsentwicklung. Sie ist im Konzept OES mehrfach verankert: Schüler, Eltern, das Lehrerkollegium und die Dualen Partner sollen sich an der Gestaltung des Leitbildes beteiligen. Beim verpflichtenden Schüler-Lehrer-Feedback geben Schülerrückmeldungen neue Impulse für die Unterrichtsentwicklung. Die Bedeutung des dualen Partners für die beruflichen Schulen wird unter anderem durch den Qualitätsbereich „Außerschulische Partnerschaften“ in OES deutlich. So führen Schulen beispielsweise Qualitätsentwicklungsprojekte in Kooperation mit Unternehmen durch. Darüber hinaus beteiligen sich Stakeholder der Schule als sogenannte „Kritische Freunde“ an der Fremdevaluation und bereichern mit ihrer Perspektive den weiteren Schulentwicklungsprozess.

Zielvereinbarungen sind das neue Instrument des Zusammenwirkens und der Kommunikation zwischen Schulverwaltung und Schule. Beide Partner bringen ihre jeweiligen Vorstellungen über die Zukunft der Schule in die Zielvereinbarungsgespräche ein. Im anschließenden Aushandlungsprozess werden die Entwicklungsimpulse der Schule mit den gesetzlichen und bildungspolitischen Rahmenvorgaben abgeglichen. Zugleich kann hier geklärt werden, welche Ressourcen und Unterstützungsleistungen zur Zielerreichung benötigt und wie diese eingesetzt werden. Die Zielvereinbarung initiiert Gestaltungsprozesse vor Ort und dokumentiert zugleich deren Ergebnisse, die damit überprüfbar und nachhaltig gesichert sind. Als verbindliche Absprache für einen festgelegten Zeitraum trägt die Zielvereinbarung zur Verstetigung, Systematisierung und damit Professionalisierung der Entwicklungsprozesse bei. So ermöglicht sie die systematische Verknüpfung von schulischer Eigenständigkeit, Evaluation der Schulentwicklungsprozesse und schulaufsichtlicher Verantwortung.

2. wie OES zur weiteren Verbesserung des Lernens der Schülerinnen und Schüler sowie zu einer besseren Reputation der beruflichen Schulen beiträgt,

Die Verbesserung der Unterrichts- und Schulqualität ist das Kernanliegen von OES. Schulen evaluieren dazu – beispielsweise durch die Befragung des dualen Partners – den Ist-Stand der Unterrichtsqualität; bezogen auf die Unterrichtsqua-

lität einer einzelnen Lehrkraft geben Schüler oder Kollegen regelmäßig Feedback. Diese Daten liefern der Schule bzw. der Lehrkraft Steuerungswissen, um den Unterricht weiterzuentwickeln. Darüber hinaus führen alle Schulen Projekte zum Qualitätsbereich Unterricht, z. B. zur Gestaltung der Lehr- und Lernprozesse oder zur Praxis der Leistungsbeurteilung und Leistungsrückmeldung durch.

Bei der Evaluation des Modellprojekts OES betonten die beteiligten Schulen folgende Auswirkungen von OES auf den Unterricht:

– Die Lehrkräfte entwickeln ihren Unterricht gezielt auf Basis der Rückmeldungen der Schüler oder Ausbilder weiter.

– Durch Schüler-Lehrer-Feedback steigt die Verantwortung der Schüler für den Unterricht.

– Kollegiales Feedback verbessert die Zusammenarbeit zwischen den Lehrkräften und fördert die Unterrichtsqualität nachhaltig.

– Die Teamentwicklung hat eine hohe Bedeutung für die Unterrichtsqualität.

– Die Anbindung der einzelnen Entwicklungsmaßnahmen an die Ziele der Schule hat positive Auswirkungen auf die Unterrichtsqualität der gesamten Schule.

Derzeit bereitet Prof. Ebner von der Universität Mannheim im Auftrag des Kultusministeriums eine Wirksamkeitsanalyse von OES vor, deren Ergebnisse 2012 vorliegen werden. Ziel ist es, spezifischere Aussagen über die Wirkung von OES auf die Unterrichtsqualität zu erhalten.

Insgesamt ist mit der landesweiten Einführung von OES ein Anstieg der Reputation von beruflichen Schulen spürbar. Die einzelne Schule öffnet sich noch stärker gegenüber den am Schulleben Beteiligten und tritt mit ihnen in einen kontinuierlichen Dialog. Damit wird das System Schule für Außenstehende transparenter und die Akzeptanz besser. Mit der erfolgreichen Fremdevaluation hat die Schule zudem einen externen Nachweis über die erreichte Qualität. Insbesondere die dualen Partner würdigen die hohen Qualitätsmaßstäbe von OES. Dies belegen die positiven Bewertungen von beruflichen Schulen durch ihre kritischen Freunde aus der Wirtschaft. Darüber hinaus meisterten bislang zwei berufliche Schulen nach ihrer Fremdevaluation erfolgreich die Zertifizierung nach ISO 9000. Dies verdeutlicht die Anschlussfähigkeit von OES zu betrieblichen Qualitätsmanagementsystemen.

3. inwieweit mit OES die Eigenständigkeit der beruflichen Schulen und die Qualitätsverantwortung der Schulleitung gesteigert wird,

Internationale Schulleistungsstudien bestätigen, dass Schulen in Ländern, die bei PISA sehr erfolgreich abgeschnitten haben, ein hohes Maß an Eigenständigkeit besitzen. Mit dem unter Ziff. X 1. dargestellten Paradigmenwechsel bei der Steuerung des Bildungswesens ist der Handlungsspielraum der einzelnen Schule erheblich erweitert worden. Damit soll die jeweils beste Lösung für die spezifischen Problemstellungen vor Ort realisiert und das Potenzial der Schule voll ausgeschöpft werden. Mit der operativen Eigenständigkeit geht die Pflicht der Schulen zur inhaltlichen Gestaltung ihrer Qualitätsentwicklung und zur Rechenschaftslegung einher. Auf der Grundlage des Fremdevaluationsberichts werden zwischen der Schule und der Schulaufsicht Zielvereinbarungen getroffen. Die Ziele der Schule werden mit den bildungspolitischen Zielen der Schulaufsicht im Zielvereinbarungsprozess in Einklang gebracht. Die Verantwortung, wie die Ziele erreicht und welche Maßnahmen dafür ergriffen werden, liegt bei der Schule. Die Einflussnahme der Schulverwaltung auf die Detailsteuerung wird zurückgenommen und die Qualitätsverantwortung der einzelnen Schule steigt. Die operative Eigenständigkeit der Schulen gewährleistet eine gute Balance zwischen pädagogischen Freiräumen der Schulen einerseits und flächendeckender Umsetzung zentraler bildungspolitischer Vorgaben andererseits. Die klare Aufgabenteilung fördert die Erfüllung des Erziehungs- und Bildungsauftrages und dient damit dem Wohl der Schülerinnen und Schüler.

Die Rolle der Schulleitungen hat sich mit der Einführung von OES stark gewandelt. Ihnen wurden zusätzliche Aufgaben übertragen und ihre Kompetenzen wur-

den erweitert. So sind sie verantwortlich für die pädagogische Leitung ihrer Schule, die im Sinne der Qualitätsentwicklung die systematische Personal-, Organisations- und Unterrichtsentwicklung umfasst. Zur Erfüllung dieser Aufgaben brauchen die Schulleitungen Unterstützung, die es ihnen ermöglicht, die neu definierte Schlüsselrolle auszugestalten.

Die Kultusverwaltung hat im Zuge der Stärkung der schulischen Eigenständigkeit in den vergangenen Jahren zusätzlich zu OES eine Reihe weiterer Entwicklungen vollzogen, so z. B. die Flexibilisierung des Organisationserlasses, die schulbezogene Stellenausschreibung oder die Erprobung der Schulverwaltungsassistenz gemeinsam mit den Schulträgern. Alle Maßnahmen haben zum Ziel, Schulleitungen die Erfüllung ihrer Aufgaben zu erleichtern. Im Zuge der Umsetzung der Qualitätsoffensive Bildung wurde deshalb die Leitungszeit der Schulleitungen erhöht.

4. welche Unterstützungsmaßnahmen Schulleitungen und Lehrkräfte für die schulinterne Qualitätsentwicklung nutzen können,

Die Orientierung an den gesetzten Zielen, Ergebnissen und Wirkungen kann nur gelingen, wenn die Schulen dazu befähigt werden, Maßnahmen der Selbstevaluation und Qualitätsverbesserung zu planen und umzusetzen. Deshalb ist OES eingebettet in ein professionelles Unterstützungssystem. Dieses umfasst aufeinander abgestimmte Angebote der Information, Beratung, Fortbildung und Ressourcen, die von Schulleitungen und Lehrkräften bedarfsorientiert abgerufen werden können.

Information

Neben der zentralen Informationsveranstaltung für die Schulleitungen steht den beruflichen Schulen ein umfangreiches Informationsangebot mit zahlreichen Good-Practice-Beispielen auf der Homepage OES *(www.oes-bw.de)* zur Verfügung. Darüber hinaus enthält das „Handbuch OES“ Handreichungen zu den zentralen Aspekten des schulischen Qualitätsmanagements, z. B. zum Projektmanagement, zum Individualfeedback oder zum Qualitätshandbuch.

Beratung

Die Fachberaterinnen und Fachberater Schulentwicklung geben den Schulen zu allen Themen der schulischen Qualitätsentwicklung fachliche Unterstützung und begleiten die Schulleitungen und das Kollegium beim Schulentwicklungsprozess. Gleichzeitig geben die 18 Modellschulen und vier Seminare für Didaktik und Lehrerbildung (Berufliche Schulen) ihre Erfahrungen zu Themen der Schulentwicklung weiter. Jeder mit OES beginnenden Schule stehen insgesamt 36 Beratungstage während der 4-jährigen Einführungsphase zur Verfügung.

Fortbildungen

Das Unterstützungssystem in OES bietet Qualifizierungen zu allen Aspekten des Konzepts OES. Es umfasst Fortbildungsmodule für Lehrkräfte und Schulleitungen, die zentral, regionale oder schulintern angeboten werden. So gibt es beispielsweise für Schulleitungen Module zu den Themen „Selbstevaluation und Individualfeedback“, „Schulführung und Qualitätsentwicklung“ und „Zielvereinbarungen“.

5. welche Maßnahmen die Träger der Weiterbildung ergreifen, um Qualitätsstandards zu erreichen und zu optimieren;

Viele Weiterbildungseinrichtungen haben sich Qualitätsstandards gegeben und arbeiten immer weiter an Verbesserungen der Qualität.

So hat der Volkshochschulverband Baden-Württemberg 2001 eine Qualitätsinitiative ins Leben gerufen und die Volkshochschulen aufgefordert, ein systematisches Qualitätsmanagement einzuführen. Dazu hat der Volkshochschulverband ein Qualitätsmanagementsystem in Zusammenarbeit mit der Universität Heidelberg entwickelt, das eng an EFQM (European Foundation for Quality Management) Committed to Excellence angelehnt ist. Inzwischen sind mehr als die Hälfte der

174 baden-württembergischen Volkshochschulen und damit rund zwei Drittel des baden-württembergischen vhs-Angebots nach dem Qualitätsmodell des Volkshochschulverbandes oder nach einem anderen Qualitätsmodell (z. B. EFQM, LQW, DIN ISO 9001, AZWV) zertifiziert. Eine Reihe von Volkshochschulen ist bereits rezertifiziert. Auch die Geschäftsstelle des Volkshochschulverbandes ist nach EFQM Committed to Excellence zertifiziert.

Im Bereich der kirchlichen Erwachsenenbildung wird der Qualitätssicherung und der Qualitätsentwicklung ein hoher Wert beigemessen und beides im jeweils eigenen Bereich kontinuierlich und systematisch geprüft und verbessert. Zum Instrumentarium gehören dabei u. a. Zielvereinbarungsgespräche, Evaluierung von Kursen und Seminaren, Teilnehmer/-innen-Befragungen. Etliche Einrichtungen haben darüber hinaus einen Zertifizierungsprozess nach QVB (Qualitätsentwicklung im Verbund von Bildungseinrichtungen) mit externer Beratung und externem Auditor begonnen oder bereits abgeschlossen.

Die in den Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung beim Wirtschaftsministerium freiwillig organisierten Träger beruflicher Weiterbildung verstehen sich als Qualitätsgemeinschaft und haben sich auf Qualitätsstandards verpflichtet, durch deren Veröffentlichung sie Interessenten und Teilnehmern an Bildungsmaßnahmen ein Instrument zur Qualitätsprüfung an die Hand geben. Jedes neue Mitglied muss vor Aufnahme in die Arbeitsgemeinschaft den Kriterien ausdrücklich zustimmen.

Diese bewährten Qualitätskriterien der Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung wurden erst im letzten Jahr gemeinsam mit dem Argen-Sprechergremium weiterentwickelt und um eine Checkliste für die qualitätsbewusste Auswahl ergänzt, die in allen „Fit durch Fortbildung“ Publikationen veröffentlicht werden sollen. Mit dieser Fortentwicklung wird das Selbstverständnis der in den Argen organisierten Weiterbildungsanbieter unterstrichen und mit der neuen Checkliste den Weiterbildungsinteressierten eine Orientierung bei der Suche nach der passenden Qualifizierung gegeben.

Darüber hinaus müssen sich Bildungsträger, die eine über die Agentur für Arbeit geförderte Weiterbildung anbieten wollen, aufgrund der AZWV (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung) von einer fachkundigen Stelle zertifizieren lassen.

Viele Träger beruflicher Weiterbildung haben sich außerdem nach Internationalen Qualitätsmanagement (DIN EN ISO 9000 ff.) z. B. durch CERTQUA zertifizieren lassen oder – wie beispielsweise der Volkshochschulverband Baden-Württemberg – in Anlehnung an EFQM (European Foundation for Quality Management) ein eigenes Qualitätszertifikat entwickelt.

Zu erwähnen ist noch, dass viele Träger Lehrgangsinhalte zentral ausarbeiten (z. B. der Kundendiensttechniker im Handwerk), die dann von anerkannten Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt werden.

In der Arbeitsgemeinschaft Ländliche Erwachsenenbildung Baden-Württemberg e. V. werden die Bildungsangebote der Mitgliedsorganisationen entsprechend den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ständig fortentwickelt und optimiert.

Die Lehrkräfte der Verwaltungen im Agrarbereich, die in der Weiterbildung tätig sind, werden durch fachliche Fortbildungen geschult, erweitern dabei zudem verschiedene andere Kompetenzen (Methodenkompetenz etc.) und werden künftig in ein Qualitätsmanagement der landwirtschaftlichen Fachschulen einbezogen.

XI Personalgewinnung und -entwicklung an beruflichen Schulen

1. wie durch die erste und zweite Phase der Lehrerausbildung sowie die Lehrerfortbildung die hohe Professionalität der Lehrkräfte an beruflichen Schulen sichergestellt werden kann,

Sicherstellung hoher Professionalität in der ersten Phase der Lehrerausbildung

Für den Erfolg im Studium und damit auch im späteren Beruf ist die richtige Studienentscheidung vor dem Hintergrund der Frage der Berufseignung von maßgeblicher Bedeutung. Dabei ist es besonders wichtig, dass neben hinreichenden Informationen über Studienangebote sich am Studium interessierte junge Menschen in Form der Selbstreflexion intensiv mit ihren Neigungen und Fähigkeiten befassen. Das Landeshochschulgesetz sieht in § 60 Abs. 1 Nr. 6 LHG vor, dass ab dem WS 2011/12 Zulassungsvoraussetzung zu einem grundständigen Hochschulstudium der Nachweis über die Teilnahme an einem Studienorientierungsverfahren ist. Hierbei handelt es sich um einen online angebotenen Test, der Studieninteressierten eine inhaltliche Einschätzung und Bewertung der eigenen Interessen und Potenziale im Hinblick auf bestimmte Studienfächer ermöglicht und damit der besseren Studieninformation und -orientierung dient.

Im Rahmen der Informationskampagne „Gscheit studiert“ entsendet die am Wissenschaftsministerium eingerichtete Servicestelle Studieninformation, -orientierung und -beratung (SIOB) Studienbotschafter an die beruflichen Schulen und Gymnasien in Baden-Württemberg, um die Oberstufenschüler – die künftigen Studierenden – über alles Wissenswerte zum Thema Studium zu informieren und so die Basis für eine sinnvolle Studienwahl zu schaffen.

In der ersten Phase der Lehrerausbildung wird eine hohe Professionalität der Lehrkräfte an beruflichen Schulen in beruflichen Lehramtsstudiengängen mit mindestens einer beruflichen Fachrichtung sichergestellt. Bei Studiengängen der gestuften Studienstruktur berechtigt allein der MA-Abschluss zur Zulassung zum Vorbereitungsdienst an beruflichen Schulen.

Für die Masterstudiengänge gelten die Rahmenbedingungen der KMK und die entsprechenden Vorgaben des Landes. Die „Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung für ein Lehramt der Sekundarstufe II (berufliche Fächer) oder für die beruflichen Schulen (Lehramtstyp 5)“, Beschluss der KMK vom 12. Mai 1995 i. d. F. vom 20. September 2007, definiert für den Lehramtstyp bestimmte Studienvolumina der einzelnen Inhalte. Davon dürfen die Länder mit jeweils 10 ECTS-Punkten nach oben oder unten abweichen. Baden-Württemberg legt für die Lehramtsstudiengänge mit beruflichen Fachrichtungen diesbezüglich fest:

- Fachwissenschaften erstes und zweites Fach einschließlich fachpraktische Tätigkeit, die i. d. R. der ersten Fachrichtung zuzurechnen ist, ca. 190 LP; die Studienvolumina sind im Verhältnis von zwei Teilen für die erste (berufliche) Fachrichtung (127–125 LP) zu einem Teil für das zweite Fach (ca. 63–65 LP) zu gewichten,
- Erziehungswissenschaften und Didaktik der Fächer ca. 60 LP,
- Schulpraktische Studien ca. 20 LP,
- BA- und MA-Arbeit (wissenschaftliche Arbeiten) zusammen ca. 30 LP.

Darüber hinaus legt die Rahmenvereinbarung fest: „Eine auf die berufliche Fachrichtung bezogene fachpraktische Tätigkeit ist erforderlich. Sie beträgt grundsätzlich zwölf Monate.“ (Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung für ein Lehramt der Sekundarstufe II (berufliche Fächer) oder für die beruflichen Schulen (Lehramtstyp 5), Beschluss der KMK vom 12. Mai 1995 i. d. F. vom 20. September 2007, S. 2).

Außerdem sind für die Zulassung zum Vorbereitungsdienst für das höhere Lehramt an beruflichen Schulen schulpraktische Studien im Umfang von 13 Wochen in Block- oder Modulform als Praxissemester nachzuweisen (Schulpraxissemester für Studierende des Lehramts an Gymnasien sowie Studierende der Studiengänge zum höheren Lehramt an beruflichen Schulen).

In das höhere Lehramt an beruflichen Schulen führen folgende Studiengänge mit mindestens einem beruflichen Profilfach:

– Wirtschaftspädagogik an den Universitäten Hohenheim, Konstanz und Mannheim,

– Technik- und Ingenieurpädagogik bzw. BA-/MA-Gewerbelehrer an den Universitäten Stuttgart und Karlsruhe bzw. die kooperativen Studiengänge an den Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen (FH Offenburg/PH Freiburg, FH Aalen/PH Schwäbisch Gmünd, FH Mannheim/PH Heidelberg, FH Esslingen/PH Ludwigsburg, FH Hochschule Ravensburg-Weingarten/PH Weingarten),

– Die Studiengänge „Pflegewissenschaft“ an der Universität Heidelberg und „Sozialpädagogik/Pädagogik“ an der Universität Tübingen führen wegen der Bindung der allgemein bildenden Fächer an die gymnasiale Lehrerausbildung zu einer Staatsprüfung.

Sicherstellung hoher Professionalität in der zweiten Phase der Lehrerausbildung

Die Zulassung zur zweiten Phase der Lehrerbildung und deren Durchführung sowie die Zweite Staatsprüfung sind für Lehrkräfte an beruflichen Schulen im höheren Dienst geregelt in der Verordnung des Kultusministeriums über den Vorbereitungsdienst und die Zweite Staatsprüfung für die Laufbahn des höheren Schuldienstes vom 10. März 2004 (GBl. S. 192; K. u. U. S. 64) und ab 1. Januar 2010 für den im Jahr 2010 beginnenden Vorbereitungsdienst in der entsprechenden Verordnung in der Fassung der ArtikelVO LAP 2009 vom 17. November 2009, GBl. Nr. 21 vom 7. Dezember 2009.

Im Rahmen des 18-monatigen Vorbereitungsdienstes unterrichten die angehenden Lehrkräfte im Rahmen der schulpraktischen Ausbildung zunächst angeleitet und im zweiten Ausbildungsabschnitt zunehmend eigenständig. Zur Entwicklung und Weiterentwicklung ihrer Professionalität werden die Referendare während des Vorbereitungsdienstes von Mentoren betreut sowie durch Ausbilder in Unterrichtsbesuchen beraten. Zugleich besuchen sie parallel zur schulpraktischen Ausbildung Lehrveranstaltungen in Pädagogik und Pädagogischer Psychologie, in Schul- und Beamtenrecht sowie in den Fachdidaktiken an den Staatlichen Seminaren für Didaktik und Lehrerbildung (Berufliche Schulen). Die Inhalte und Ziele der Lehrveranstaltungen an den Staatlichen Seminaren für Didaktik und Lehrerbildung sind landeseinheitlich in Fachpapieren festgelegt. Hohe Professionalität wird ferner sichergestellt durch rechtliche Normen, durch inhaltliche Vorgaben sowie durch eine fachdidaktische und pädagogische Ausbildung, die methodisch-didaktisch so qualifiziert, dass wissenschaftliche Erkenntnisse und unterrichtspraktische Erfahrungen ständig aufgenommen und aufgearbeitet werden.

Ein weiterer Beitrag zur Sicherung einer hohen Professionalität wird durch Maßnahmen der Qualitätssicherung an den Staatlichen Seminaren für Didaktik und Lehrerbildung geleistet. Zur Qualitätssicherung in der Zweiten Phase der Lehrerausbildung evaluieren sich die vier Staatlichen Seminare für Didaktik und Lehrerbildung (Berufliche Schulen) nach einem einheitlichen Qualitätsrahmen und unterzogen sich im Jahr 2008 einer Fremdevaluation durch das Landesinstitut für Schulentwicklung. In den Folgejahren wird in einem Turnus von fünf Jahren eine Fremdevaluation wiederholt.

Lehrerfortbildung

Lehrerfortbildung findet an beruflichen Schulen auf drei Ebenen statt:

Schulinterne Fortbildungen

Die Erstverantwortung für die Weiterentwicklung von Schule und Unterricht liegt bei jeder einzelnen Schule selbst. Diese Verantwortung soll im Bereich der Fortbildung und Personalentwicklung durch eine schulbezogene Fortbildungsplanung erfüllt werden, die Schulentwicklung, Personalentwicklung und Unterrichtsentwicklung miteinander verknüpft. Die Verwaltungsvorschrift „Leitlinien zur Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen“ vom 26. Mai 2006 regelt Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Pflichten bei der Planung, Durchführung, Evalua-

tion und Dokumentation von Fort- und Weiterbildung. Sie legt im Bereich der Fortbildung die Unterstützungsmöglichkeiten und Aufgaben für die Unterrichtsentwicklung, die Schulentwicklung und die Personalentwicklung im Rahmen eines umfassenden schulischen Qualitätskonzepts dar.

Regionale Fortbildungen

Regionale Fortbildungen orientieren sich am spezifischen Fortbildungsbedarf der beruflichen Schulen in jedem Regierungsbezirk. Andererseits erfolgt eine Abstimmung mit zentralen Fortbildungsangeboten. Für die Durchführung regionaler Fortbildungen wird den Regierungspräsidien vom Kultusministerium jährlich ein Budget (siehe Anlage zu Ziff. XI 1.) zugewiesen.

Zentrale Fortbildungen

Die Gestaltung und Durchführung zentraler Fortbildungen im fachlichen Zuständigkeitsbereich des Kultusministeriums ist Aufgabe der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung mit den Standorten Esslingen, Bad Wildbad und Schwäbisch Hall – Comburg.

Dies sind Fortbildungen

– im Bereich Personalentwicklung, insbesondere für pädagogisches Leitungspersonal sowie für Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben im schulischen Bereich,
– im Bereich der schulartübergreifenden und schulartspezifischen pädagogischen und pädagogisch-psychologischen Fortbildung,
– im Bereich der schulartübergreifenden und schulartspezifischen fachlichen und didaktisch-methodischen Fortbildung,
– im Bereich der Schulentwicklung und Schulberatung.

Zentrale und regionale Fortbildungen für Lehrkräfte an beruflichen Schulen werden für die 11 Themenkreise „Wirtschaft und Verwaltung“, „Nahrung, Hauswirtschaft, Agrarwirtschaft“, „Metall-, Fahrzeug-, Sanitär- und Heizungstechnik“, „Elektro- und Informationstechnik, Drucktechnik, Textiltechnik“, „Bau-, Holz-, Farbtechnik und Raumgestaltung, Gestaltung“, „Datenverarbeitung, Kommunikationstechnik, Multimedia“, „Gesundheit, Körperpflege, Pflege, Sozialpädagogik“, „neue/überarbeitete Bildungsgänge (berufliche Vollzeitschulen“, „Methodik/Didaktik, besondere Themen, Projekte“, „Naturwissenschaften“, „Geistes- und Sozialwissenschaften“ in zentralen Arbeitsgruppen (ZAG) bzw. regionalen Projektgruppen (RPG) konzipiert und geplant. Je Themenkreis sind jeweils drei bis vier Zentrale Arbeitsgruppe (ZAG) mit jeweils 12 bis 16 Mitgliedern eingesetzt. Die organisatorische Struktur der Fortbildungsplanung an beruflichen Schulen ermöglicht den fachlichen Austausch, zentral koordinierte Absprachen, die Abstimmung regionaler und zentraler Fortbildungsangebote und bietet methodisch-didaktische Unterstützung für die Fortbildnerinnen und Fortbildner der regionalen Planungsgruppen.

2. wie sich die Ausgaben des Landes für Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte an beruflichen Schulen in den vergangenen 15 Jahren entwickelt haben,

Ressourcen, die für die Fortbildung der Lehrkräfte an beruflichen Schulen aufgewendet werden, sind Mittel im Staatshaushaltsplan

– für die regionale Lehrerfortbildung (Kap. 0436 TG 68) sowie
– der Zuführungsbetrag an die Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen zur Finanzierung der Verrechnungseinheiten (VE) der zentralen Lehrkräftefortbildung (Kap. 0448 TG 96).

Die Ausgaben für die regionale Lehrerfortbildung in den Jahren 1998 bis 2008 sind in Anlage Ziff. XI 1. aufgeführt.

Für zentrale Fortbildungsmaßnahmen der Lehrkräfte an beruflichen Schulen standen bis 2008 jährlich 240 VE (1 V = 2,5 Fortbildungstage für 22 Lehrkräfte) und seit 2009 jährlich 220 VE zur Verfügung.

3. welche Bedeutung der Lehrerfortbildung in Bezug auf die Innovationskraft der beruflichen Schulen beigemessen wird,

Berufliche Schulen sind aufgrund ihrer Stellung und ihrer Bedeutung für wirtschaftlichen, technischen und gesellschaftlichen Fortschritt in ihrer Innovationskraft besonders gefordert. Die Anforderungen – insbesondere im fachlichen Bereich – unterliegen einem ständigen Wandel. Daher finden beispielhaft Neuordnungen von Ausbildungsberufen statt, werden Lehrpläne in kurzen Zyklen überarbeitet, neue Bildungsgänge konzipiert oder Änderungen im methodisch-didaktischen Bereich der Lehrpläne vorgenommen. Dies erfordert sowohl gezielte als auch umfassende Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern, die an den beruflichen Schulen häufig in mehreren Schularten unterrichten (z. B. Berufsschule, Berufsfachschule, Berufskolleg, Berufliches Gymnasium). Daher ist es wichtig, ein funktionierendes Netzwerk zu gewährleisten, welches alle an der beruflichen Bildung beteiligten Personen auf dem neuesten fachlichen und didaktischen Stand der Entwicklungen hält.

Auf der einen Seite ist das Fortbildungsangebot der beruflichen Schulen nachfragegesteuert. Jede Lehrkraft an einer beruflichen Schule hat die Möglichkeit, ihren individuellen Fortbildungsbedarf in ihrer Schule zu melden. Diese Informationen werden an alle an der Lehrerfortbildung beteiligten Stellen weitergeleitet. Somit ist gewährleistet, dass ein Thema, eine Idee, ein Verbesserungsvorschlag o. ä. an die verantwortlichen Personen gelangt. Die Lehrerfortbildung an beruflichen Schulen fördert somit Innovationen aus dem System heraus.

Auf der anderen Seite hat die Lehrerfortbildung die geeignete Struktur, um Neuerungen gezielt in die Fläche an die Schulen zu bringen. Insofern hat die Lehrerfortbildung insbesondere an den beruflichen Schulen eine hohe Bedeutung für deren Innovationskraft.

Durch Investition in die zentrale und auch – auf Regierungsbezirksebene – regionale Fortbildung von Lehrkräften beruflicher Schulen wird die adäquate Umsetzung von Innovationen in den vielfältigen Bildungsangeboten im beruflichen Bildungssystem sichergestellt.

4. welche Maßnahmen zur Förderung der Lehrergesundheit durchgeführt werden und welche Bedeutung diesem Thema in Zukunft beigemessen wird unter Berücksichtigung der Ergebnisse der „AG Lehrergesundheit“,

Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit müssen entlang der gesamten Berufsbiografie mit je spezifischen Schwerpunkten angesetzt werden. Dies sind z. B.:

Ausbildung

Die KMK hat am 16. Dezember 2004 verbindliche Standards für die Bildungswissenschaften beschlossen, die im Kompetenzbereich Innovieren das Themenfeld „Burn-out“ miterfassen. Die dort aufgeführte Kompetenz 9 lautet:

„Lehrerinnen und Lehrer sind sich der besonderen Anforderungen des Lehrerberufs bewusst. (...) Die Absolventinnen und Absolventen ...

... kennen wesentliche Ergebnisse der Belastungs- und Stressforschung

... lernen, mit Belastungen umzugehen

... setzen Arbeitszeit und Arbeitsmittel zweckdienlich und ökonomisch ein

... praktizieren kollegiale Beratung als Hilfe zur Unterrichtsvorbereitung und Arbeitsentlastung“

Die Seminare aller Schularten bieten grundsätzlich Pädagogikveranstaltungen in unterschiedlichen Ausprägungen zu diesen Themen an.

Berufseingangsphase

Seit dem Schuljahr 2000/2001 wird im Bereich der Gymnasien und beruflichen Schulen eine spezielle Fortbildungsreihe in der Berufseingangsphase durchge-

führt. Die Module der Reihe werden mit der jeweiligen Teilnehmergruppe abgesprochen, u. a. wurden im letzten Schuljahr angeboten:

– Ressourcenmanagement (incl. individuelle Planung der Arbeitszeit, Arbeitsplatzorganisation und Zeitmanagement),
– Umgang mit schwierigen Schülern – Konfliktmanagement (incl. Ursachenanalyse, Kommunikationstraining, Werte- und Rollenkonflikte),
– Umgang mit Belastungen im Lehrerberuf/Belastungsbewältigung im Lehrerberuf,
– Stressmanagement/Burn-out-Prophylaxe/Fallbesprechung/Konfliktmanagement,
– Lehrerrolle zwischen Selbstanspruch und Wirklichkeit, Rollenvielfalt,
– Lehrer stärken – Fehlverhalten vermeiden.

Arbeitszeit der Lehrkräfte: Anpassung der Höhe der Unterrichtsverpflichtung an die Leistungsfähigkeit

Eine der wesentlichen Stellgrößen für die berufliche Belastung ist die Höhe der Unterrichtsverpflichtung. Im Wege der Teilzeitbeschäftigung können Lehrkräfte bei entsprechend verminderten Bezügen eine Unterrichtsverpflichtung zwischen dem vollen und einem halben Deputat frei wählen.

Fortbildung

Die Tatsache, dass heute einerseits hohe Anforderungen an das pädagogische Können von Lehrkräften gestellt werden und andererseits von Schulen mehr und mehr ein rasches Reagieren auf gesellschaftliche Veränderungen erwartet wird, bringt große, in mancher Hinsicht neuartige Belastungen für Lehrerinnen und Lehrer mit sich. Vor diesem Hintergrund hat das Kultusministerium bereits seit rund zehn Jahren ein breit gefächertes Angebot an pädagogisch-psychologisch orientierten Lehrerfortbildungsmaßnahmen entwickelt, das den genannten Verhältnissen Rechnung trägt. Auch stehen im Bereich der Führungsfortbildung Angebote zur Erhaltung der Gesundheit und zur Verbesserung der Arbeitsökonomie zur Verfügung.

Maßnahmen des Arbeitsschutzes

Durch § 5 des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz) ist der Arbeitgeber verpflichtet, durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Diese sogenannte Gefährdungsbeurteilung gliedert sich im Bereich der öffentlichen Schulen des Landes in einen arbeitsplatzbezogenen und einen personenbezogenen Teil. Die arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilung beschäftigt sich mit sicherheitstechnischen Fragen, wie z. B. Organisation des Arbeitsschutzes, Regelungen der Ersten Hilfe und Organisation des vorbeugenden Brandschutzes. Die personenbezogene Gefährdungsbeurteilung setzt sich mit potenziellen psychischen Belastungen und Beanspruchungen bei Lehrkräften auseinander. Die Gefährdungsbeurteilung ist Teil des vom Kultusministerium erstellten „Rahmenkonzept zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für Lehrerinnen und Lehrer an den öffentlichen Schulen und Schulkindergärten in Baden-Württemberg“.

Zur Erhebung der psychosozialen Faktoren bei der Arbeit zum Zwecke der personenbezogenen Gefährdungsbeurteilung haben sich das Kultusministerium und die schulischen Hauptpersonalräte auf eine Befragung der Lehrkräfte anhand eines standardisierten Fragebogens verständigt. Die Befragung erfolgt in den Jahren 2008 bis 2010 stadt- bzw. landkreisbezogen in acht Tranchen.

Zusammen mit dem Bericht erhalten die Schulen eine Übersicht mit Beispielen für mögliche Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Beispielsammlung wird durch die Angaben von Schulen und Schulkindergärten ergänzt, die bereits an der Befragung zur personenbezogenen Gefährdungsbeurteilung teilgenommen haben und deren Ergebnisse gute Lösungsansätze vermuten lassen.

Die beispielhaft genannten Maßnahmen sind oftmals identisch mit Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung an Schulen. So führen einige berufliche Schulen im Konzept Operativ Eigenständige Schule OES (siehe Ziff. X 1. bis 5.) Projekte zur Lehrergesundheit als Antwort auf die Ergebnisse der personenbezogenen Gefährdungsbeurteilung durch. Die insoweit bestehenden Unterstützungsangebote der Schulaufsichtsbehörden zur Schulentwicklung, z. B. durch Fachberater, stellen deshalb zugleich auch eine Unterstützung der Schulen zur Verhaltens- oder Verhältnisprävention im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes dar.

Des Weiteren stehen den Schulen Betriebsärztinnen und Betriebsärzte zur Beratung in Belangen des Arbeitsschutzes zur Verfügung. Darüber hinaus unterstützen und begleiten auch Schulpsychologinnen und Schulpsychologen Schulen und Lehrkräfte im Umgang mit aktuellen Schulproblemen.

Arbeitsgruppe Lehrergesundheit

Nach einem Spitzengespräch mit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und dem Beamtenbund bei Herrn Ministerpräsident Oettinger im Mai 2007 wurde unter der Leitung von Herrn Staatssekretär Wacker MdL die Arbeitsgruppe „Lehrergesundheit“ eingerichtet, in der u. a. Vertreter des Beamtenbundes Baden-Württemberg und der GEW vertreten waren. Die Teilnehmer der Arbeitsgruppe konnten sich bis Januar 2008 auf ein Paket von Maßnahmen verständigen, das sehr spezifisch auf die Bedürfnisse der Lehrkräfte zugeschnitten ist.

Wie sich die Berufsbiografie einer Lehrerin oder eines Lehrers gestaltet, hängt nach wissenschaftlichen Studien vor allem von den Erfahrungen in der Berufseingangsphase ab. In den ersten fünf Jahren werden die Weichen gestellt für die Freude am Beruf sowie langfristige Berufszufriedenheit und Gesundheit. Die Arbeitsgruppe hat sich deshalb entschlossen, mit einer Maßnahme bereits in dieser frühen Phase anzusetzen. Lehrkräfte sollen in ihren ersten Berufsjahren begleitet und in ihrer professionellen Rolle gestärkt werden.

– Für Lehrkräfte ab dem zehnten Berufsjahr soll sich ein Trainingsmodell für ca. 20 % eines Einstellungsjahrganges anschließen. Zielsetzung ist, die Selbstsicherheit der Lehrkraft zu stärken und die Zufriedenheit mit ihrem Interaktionsstil im Unterricht zu fördern. Schwerpunkte der Maßnahme sollen Hilfestellungen sein zur Modifizierung des Lehrerverhaltens in problematischen Unterrichtssituationen unter aktiver Mitwirkung des trainierenden Lehrers. Die Teilnahme soll ebenso wie in der Berufseingangsphase freiwillig sein.
– Darüber hinaus soll ein lehrerspezifisches „Coachingprogramm“ zum Einsatz kommen, das von Herrn Prof. Dr. Bauer (Freiburg) entwickelt wurde.
– Daneben sind beispielsweise ein Stimmpräventionstraining, der Einsatz von „Gesundheitsmoderatoren“ und die Sensibilisierung der Schulleitungen für das Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe geplant.

Diese und weitere Vorschläge der AG Lehrergesundheit wurden wegen ihrer grundsätzlichen Bedeutung in die Arbeitsgruppe Dienstrechtsreform eingebracht.

5. in welchem Ausmaß die beruflichen Lehramtsstudiengänge in den letzten 10 Jahren zur Deckung des Lehrerbedarfs beitrugen,

Der Anteil, mit welchem der Lehrkräftegesamtbedarf mittels Absolventen aus dem beruflichen Vorbereitungsdienst (VD) gedeckt werden konnte, betrug in den vergangenen zehn Jahren zwischen 41 % und 63 % – inklusive der eingestellten Altbewerber aus Baden-Württemberg und der Laufbahnbewerber aus anderen Ländern.

Bis Anfang des vergangenen Jahrzehnts konnte die Zahl der eingestellten Laufbahnbewerber über die reinen Neuabsolventen hinaus durch zusätzliche Übernahmen damals noch vorhandener Altbewerber ergänzt werden. Mitte des vergangenen Jahrzehnts profitierte Baden-Württemberg von den im Vergleich zu anderen Ländern guten Einstellungschancen und konnte so ergänzend Laufbahnbewerber aus anderen Ländern gewinnen. Inzwischen ist die Zahl der Neuabsolventen aus Baden-Württemberg wieder etwas angestiegen.

Unter den Neuabsolventen des beruflichen VD in Baden-Württemberg hat aktuell ein Anteil von rund drei Vierteln ein grundständiges Lehramtsstudium absolviert; beim verbleibenden Viertel handelt es sich um universitäre Absolventen aus nichtpädagogischen Studiengängen mit Zulassung zum VD als Seiteneinsteiger. Besonders im kaufmännischen Bereich ist die Zahl der originären Lehramtsstudenten zuletzt zahlenmäßig wie prozentual (223 VD-Teilnehmer, davon 90 % mit originärem Lehramtstudium) deutlich angestiegen. Im gewerblichen Bereich hingegen hat der Anteil der Teilnehmer am VD mit originärem Lehramtstudium seit dem Tiefpunkt im Jahr 2005 (lediglich 27 Personen mit originärem Gewerbelehramtstudium, dies entsprach einem Seiteneinsteigeranteil von 78 %) zwar auf aktuell 75 Personen oder 55 % angezogen. Die Zahl der Teilnehmer am gewerblichen VD insgesamt ist mit 136 Personen im Jahr 2009 im Vergleich zum Lehrkräftebedarf aber weiterhin zu gering. Mittelfristig bleibt auf eine Erholung der gewerblichen Lehramtsausbildung infolge der inzwischen etablierten kooperativen Bachelor-Master-Studiengänge zu hoffen, aus denen seit 2008 die ersten Absolventen entlassen werden. Die ersten Abschlussjahrgänge sind jedoch zahlenmäßig noch gering und diese Personen müssen erst noch den Vorbereitungsdienst absolvieren. Zudem besteht auch hier die Konkurrenz zur Privatwirtschaft, da die Bachelorabschlüsse eine Doppelqualifikation für Industrie und Berufspädagogik bieten und es sich erst noch zeigen muss, wie hoch der Anteil der Absolventen ist, der sich an dieser Gabelung für den Weg ins Lehramt entscheidet.

Tabelle: Einstellungen wiss. Lehrkräfte von 2000 bis 2009

Jahr	Einstellungen Wissenschaftl. Lehrkräfte Insgesamt (Personen)	davon VD für berufl. Schulen[1)]	VD für berufl. Schulen in %		Vergleichszahlen der Neuabsolventen des Vorbereitungsdienstes berufl. Schulen in Baden-Württemberg			
						davon		
						Grund-ständiges Lehramt-studium	In %	Seiten-einstieg
2000	691	433	63%		333	179	54%	154
2001	661	341	52%		299	166	56%	133
2002	765	317	41%		297	213	72%	84
2003	704	310	44%		277	182	66%	95
2004	829	362	44%		303	196	65%	107
2005	838	390	47%		339	146	43%	193
2006	824	411	50%		379	171	45%	208
2007	591	384	65%		380	225	59%	155
2008	688	429	62%		435	288	66%	147
2009	836	430	51%		418 [2)]	321 [2)]	77%	97 [2)]

[1)] Inklusive Laufbahnaltbewerber aus Baden-Württemberg und Laufbahnbewerber mit Ausbildung in anderen Bundesländern.

[2)] Teilnehmer am Vorbereitungsdienst; Absolventenstatistik liegt noch nicht vor.

6. in welchem Umfang in den letzten 10 Jahren Lehrkräfte anderer Schularten an beruflichen Schulen eingestellt wurden,

Die Zahl der Absolventen aus dem beruflichen Vorbereitungsdienst reicht regelmäßig nicht aus, um den Lehrkräftebedarf decken zu können. Aus diesem Grund müssen ergänzende Einstellungen, insbesondere aus den Bereichen der Gymnasien und Realschulen (für allgemein bildende Fächer) und im Direkteinstieg (für berufliche Fächer) vorgenommen werden.

Tabelle: Einstellung wiss. Lehrkräfte ergänzende Einstellungen 2000 bis 2009

Jahr	Einstellungen Wissenschaftl. Lehrkräfte Insgesamt (Personen)	davon VD für berufl. Schulen	VD für berufl. Schulen in %	davon andere				Andere in %
				VD für Gymnasien	VD für Realschulen	Direkteinsteiger	Sonstige [1)]	
2000	691	433	63%	151	--	89	18	37%
2001	661	341	52%	108	--	181	31	48%
2002	765	317	41%	210	--	207	31	59%
2003	704	310	44%	229	--	146	19	56%
2004	829	362	44%	211	--	218	31	56%
2005	838	390	47%	174	61	178	35	53%
2006	824	411	50%	133	88	160	32	50%
2007	591	384	65%	47	79	67	14	35%
2008	688	429	62%	40	81	121	17	38%
2009	836	430	51%	82	75	229	16	49%

[1)] Übernahmen aus dem Kirchendienst, Austauschprogramm mit Spanien und Einzelfalleinstellungen von Haupt- bzw. Sonderschullehrkräften.

7. welche weiteren Maßnahmen in den letzten 10 Jahren zur Deckung des Lehrerbedarfs an beruflichen Schulen ergriffen wurden,

Ein Teil der Maßnahmen diente dem Ausbau der grundständigen Studiengänge für das berufliche Lehramt. So wurden zum Wintersemester 2003/04 erstmals kooperative Modellstudiengänge für das Gewerbelehramt an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen eingerichtet und seither weiter ausgebaut. An den landesweit fünf Standorten studieren inzwischen rund 550 Personen in den entsprechenden Bachelor- und Masterstudiengängen. Ebenfalls seit Wintersemester 2003/04 wird an der Universität Heidelberg der Studiengang Pflegepädagogik/Gerontologische Pflege in Verbindung mit einem allgemein bildenden Zweitfach angeboten, aus dem ab 2010 erste Absolventen in den Vorbereitungsdienst für das berufliche Lehramt eintreten werden. Schließlich ist zum Wintersemester 2009/10 an der Universität Tübingen ein Lehramtstudiengang mit Sozialpädagogik/Pädagogik als beruflicher Fachrichtung und einem allgemein bildenden Zweitfach mit 26 Studierenden gestartet. Sowohl in Pflegepädagogik als auch in Sozialpädagogik gab es bisher keine Lehramtsstudiengänge im Land, sodass auf Seiten- und Direkteinsteiger zurückgegriffen wird.

Ein weiterer Schwerpunkt der Maßnahmen war die bedarfsgerechte Öffnung von Sonderwegen in das berufliche Lehramt. Zum Vorbereitungsdienst für das höhere Lehramt an beruflichen Schulen werden für Fächer mit erhöhtem Bedarf seit Jahren universitäre Absolventen aus nichtpädagogischen Studiengängen als Seiteneinsteiger zugelassen (die jeweils aktuelle tabellarische Liste der für den Seiteneinstieg zugelassenen Fachrichtungen findet sich im zentralen Internetauftritt der Kultusverwaltung unter *www.lehrereinstellung-bw.de*).

Ein weiterer Sonderweg in den beruflichen Schuldienst ist der für besondere Mangelfächer geöffnete Direkteinstieg berufserfahrener Hochschulabsolventen, bei dem die pädagogische Nachqualifizierung in Form einer berufsbegleitenden Schulung in den ersten beiden Jahren des Schuldienstes erfolgt. Der Anteil der Direkteinsteiger an den eingestellten wissenschaftlichen Lehrkräften im beruflichen Bereich schwankte in den Jahren 2000 bis 2009 zwischen 11 % und 28 %.

Zur Gewinnung von Lehrkräften für die Mangelfächer Metalltechnik und Elektrotechnik werden aus Mitteln der Qualitätsoffensive Bildung derzeit finanzielle Anreize in Form von Anwärtersonderzuschlägen im Vorbereitungsdienst (rund 500 € brutto monatlich) sowie in Form von Zulagen nach TV-L bis zu einer Höhe von 600 € (für FH-Absolventen) bzw. 800 € (für Uni-Absolventen) brutto monatlich gesetzt. Gleichfalls erfolgt eine großzügige Anerkennung förderlicher Zeiten bei der Gewährung von Erfahrungsstufen bei Tarifbeschäftigten. Diese Zulagen und Sonderregelungen haben bei der Lehrergewinnung außerordentlich geholfen.

Weiter wurde in den letzten Jahren zur Deckung des Lehrerbedarfs auch aufgrund der Qualitätsoffensive Bildung intensiv mit öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen für das Lehramt an beruflichen Schulen geworben, z. B. mittels Stellenanzeigen in überregionalen Zeitungen, Informationsbroschüren über die berufliche

Lehramtsausbildung oder dem Ausbau des zentralen Internetportals zur Lehrerausbildung und -einstellung. In diesem Landesportal *www.lehrereinstellung-bw.de* werden alle für die Lehrereinstellung relevanten Informationen präsentiert. Gleichzeitig sind auch alle schulbezogenen Stellenausschreibungen in diesem Portal zu finden. Damit konnten in den letzen Jahren die Adressatenkreise enorm ausgedehnt und auch flexibel und rasch aktuelle Informationen an Bewerber und Interessenten vermittelt werden.

Im Jahr 2009 startete das Land eine große Werbekampagne mit bundesweit präsentierten großflächigen Plakaten, Internetspots, Zeitungsannoncen und weiteren Werbemitteln. Die Werbekampagne fand ein großes und positives Medienecho. Im Zuge der Kampagne stiegen die Bewerberzahlen gerade in dem für die beruflichen Schulen so wichtigen Direkteinstiegsbereich enorm an.

Auch die zeitliche Abfolge der Lehrereinstellungsstruktur wurde den Notwendigkeiten einer frühen und umfassenden Lehrergewinnung angepasst. So konnten berufliche Schulen erstmals im vorgezogenen Ausschreibungsverfahren im November 2008 bereits Stellen für September 2009 besetzen. In permanenter Abfolge werden danach weitere Ausschreibungen durchgeführt, sodass die Schulen alle Möglichkeiten ausschöpfen können, Lehrkräfte zu gewinnen.

8. wie sich der Anteil des schulbezogenen Stellenausschreibungsverfahrens an der Lehrereinstellung im Bereich der beruflichen Schulen entwickelt hat,

Das schulbezogene Stellenausschreibungsverfahren (StaV) startete in den Jahren 2000 und 2001 mit Einzelausschreibungen und hat insbesondere im Bereich der Wissenschaftlichen Lehrkräfte (WL) sehr schnell an Bedeutung gewonnen. Bereits im Jahr 2005 war das Stellenausschreibungsverfahren bei den beruflichen Schulen erstmals das Haupteinstellungsverfahren. Es erfreut sich einer großen Akzeptanz, weshalb inzwischen die weitaus meisten Stellen hierüber besetzt werden. Das ab 2005 zur Verfügung gestellte Online-Verfahren „Lehrer-online Baden-Württemberg“ (LOBW) für die Antragsstellung und die Abwicklung der Bewerbungsverfahren an Schulen und Schulverwaltung hat hier eine entscheidende Rolle gespielt. Auf dem Lehrereinstellungsportal im Internet ausgeschriebene Stellen sind webweit präsent; damit konnten wesentlich größere Adressatengruppen erschlossen werden. LOBW machte es technisch überhaupt erst möglich, permanente, quantitativ umfassende Ausschreibungszyklen abzuwickeln. Im Rahmen der traditionellen Listenauswahl erfolgen inzwischen lediglich noch notwendige Nachsteuerungen in geringem Umfang.

Tabelle: Einstellungen wissenschaftliche Lehrkräfte über Stellenausschreibungsverfahren

Jahr	Einstellungen WL insgesamt (Personen)	Einstellungen WL über StaV (Personen)	Anteil StaV in %
2000	691	6	1%
2001	661	22	3%
2002	765	106	14%
2003	704	136	19%
2004	829	261	31%
2005	838	492	59%
2006	824	620	75%
2007	591	413	70%
2008	688	555	81%
2009	836	758	91%

9. welcher Bedarf an Lehrkräften in den kommenden Jahren erwartet wird und durch welche Maßnahmen eine Deckung dieses Bedarfs erreicht werden kann.

Der künftige Lehrkräftebedarf an den beruflichen Schulen wird im Wesentlichen bestimmt von der Zahl der besetzbaren Stellen, dem Ersatzbedarf durch Pensionierungen usw. sowie durch das Teilzeitverhalten der Lehrerinnen und Lehrer, aber auch durch die Entwicklung der Schülerzahlen im Vollzeit- und Teilzeitbe-

reich. Politische Entscheidungen wie zum Beispiel die Qualitätsoffensive Bildung oder der Ausbau und die Weiterentwicklung von Bildungsgängen („Kein Abschluss ohne Anschluss“, „lebenslanges Lernen“) sind dabei für die ressourcenmäßigen Rahmenbedingungen wegweisend. In den Jahren 2010 und 2011 sind infolge der Neustellen für die Klassenteilersenkung an den beruflichen Schulen, des erwarteten hohen Ersatzbedarfs und der Folgen der Wirtschaftskrise in etwa gleich hohe Einstellungszahlen wie 2009 mit rd. 900 Einstellungen zu erwarten. Über die Stellenentwicklung in der neuen Legislaturperiode entscheidet der Haushaltsgesetzgeber im Rahmen der jeweiligen Haushaltsaufstellung, sodass für die Entwicklung ab 2012 noch keine verbindliche Aussagen möglich sind.

Um den gegebenen und künftig erwarteten Einstellungsbedarf an beruflichen Schulen decken zu können, hat die Kultusverwaltung verschiedene Maßnahmen zur ergänzenden Bewerbergewinnung auf den Weg gebracht. Unter den bereits in Ziff. XI 7. aufgeführten Maßnahmen sind insbesondere die Öffnung des Seiten- und Direkteinstiegs in besonderen Mangelfächern, die Einrichtung kooperativer Bachelor- und Master-Studiengänge zur/zum Gewerbelehrer/-in sowie der Studiengänge Pflegewissenschaft bzw. Sozialpädagogik zu nennen. Im Rahmen der Qualitätsoffensive Bildung wurde zudem mit den möglichen Zulagen für Ingenieure an beruflichen Schulen die finanzielle Attraktivität des Schuldienstes im Vergleich zur Wirtschaft gestärkt. Diese bereits seit Jahren eingerichteten und mit großem Erfolg betriebenen Programme zur Lehrergewinnung werden auch in Zukunft laufend überprüft und ggf. weiterentwickelt und dadurch mithelfen, ein ausreichendes Bewerberreservoir für die beruflichen Schulen zu gewährleisten.

Besondere Bedeutung wird der Einstellung von Lehrkräften mit gymnasialer Ausbildung zukommen. Nach dem Wegfall der Parallelität von G 8 und G 9 wird der Lehrerbedarf an den Gymnasien gravierend zurückgehen, die Zahl der Absolventen aus den Vorbereitungsdiensten dagegen steigen. Damit bestehen große Chancen, den Bedarf der beruflichen Schulen in den allgemein bildenden Fächern in Zukunft verstärkt mit gymnasialen Lehrkräften zu decken. Die Schulverwaltung wird alles daransetzen, die zur Verfügung stehenden Bewerber über die beruflichen Schulen zu informieren und für die beruflichen Schulen zu motivieren. Die gymnasialen Ausbildungsseminare werden hier wichtige Informationsdrehscheiben sein. Im Unterschied zu den eingestellten Realschullehrkräften ist bei Lehrkräften mit gymnasialer Lehrbefähigung keine Nachqualifizierung für den höheren Dienst erforderlich, gymnasiale Lehrkräfte können sofort in der Oberstufe eingesetzt werden.

Mit den Online-Ausschreibungsverfahren unter *www.lehrereinstellung-bw.de* können berufliche Stellen auch gymnasialen Bewerbern angezeigt werden und diese flexibel in den Bewerbungsablauf eingebunden werden. Zusätzlich wird die Einstellung von Realschullehrkräften an beruflichen Schulen weitergeführt.

Letztlich wird auch im Internet über LOBW und im Rahmen von Anzeigen in überregionalen Zeitungen gezielt um Lehrkräfte mit den entsprechenden Qualifikationen und Fachrichtungen geworben werden.

Anlage zu Ziff. I 3.

Voraussichtliche Entwicklung der Zahl der Schulabgänger an öffentlichen und privaten Schulen in Baden-Württemberg
Quelle: Statistisches Landesamt, Basis: Landesvorausrechnung 2009

Voraussichtliche Entwicklung der Zahl der Schulabgänger an öffentlichen und privaten Schulen nach Art des schulischen Abschlusses in Baden-Württemberg bis 2030

Statistisches Landesamt, Bearbeitung Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg
Basis: Landesvorausrechnung 2009 (Var.1)

		ohne	mit	mit	mit	mit	
		Hauptschul-abschluss	Hauptschul-abschluss	Mittlerem Abschluss	Fachhoch-schulreife	Hochschul-reife	**Summe Absol-venten und Ab-gänger**
Jahr							
		aus			aus		
		allgemein			beruflichen		
		bildenden			Schulen		
		Schulen			1)		
2008	2)	6 879	43 026	63 822	16 348	45 337	175 412
2009		6 800	38 600	63 100	16 900	47 200	**172 600**
2010		6 700	35 600	62 400	17 600	49 500	**171 800**
2011		6 700	34 600	59 700	18 100	52 200	**171 300**
2012		6 600	23 300	59 400	18 100	75 100	**182 500**
2013		6 500	22 400	70 000	17 600	49 500	**166 000**
2014		6 300	22 000	65 400	17 400	48 500	**159 600**
2015		6 100	21 500	64 100	17 900	50 700	**160 300**
2016		5 900	20 800	62 900	17 600	51 500	**158 700**
2017		5 700	19 700	60 900	18 200	50 600	**155 100**
2018		5 600	19 100	57 400	17 700	49 700	**149 500**
2019		5 500	18 700	55 600	17 300	48 200	**145 300**
2020		5 400	18 400	54 600	16 800	45 800	**141 000**
2021		5 400	18 100	53 700	16 300	44 000	**137 500**
2022		5 300	17 900	52 600	15 700	43 100	**134 600**
2023		5 300	17 800	52 100	15 400	42 300	**132 900**
2024		5 300	17 600	52 000	15 100	41 500	**131 500**
2025		5 200	17 500	51 600	14 800	41 100	**130 200**
2026		5 200	17 400	51 200	14 700	40 900	**129 400**
2027		5 200	17 300	50 900	14 500	40 600	**128 500**
2028		5 200	17 200	50 500	14 400	40 300	**127 600**
2029		5 200	17 100	50 400	14 300	40 000	**127 000**
2030		5 100	17 100	50 100	14 200	39 800	**126 300**

1) Einschließlich einer geringen Anzahl (100 - 350 Abgänger) von Abgängern mit Fachhochschulreife aus allgemeinbildenden Freien Waldorfschulen. -
2) 2008 Ist-Werte.

Anlage 1 zu Ziff. II 1.

Schüler an öffentlichen und privaten beruflichen Schulen in den Schuljahren 1994/95 bis 2008/09 nach Schulart und Geschlecht sowie voraussichtliche Entwicklung der Schülerzahl an öffentlichen und privaten beruflichen Schulen bis zum Schuljahr 2030/31 nach Schulart

Schuljahr	Schüler an beruflichen Schulen		Davon an/in															
	insgesamt	darunter weiblich	Berufsschulen[1]		Berufsvorbereitungsjahr		Berufsfachschulen[2]		Berufskollegs		Berufsoberschulen		beruflichen Gymnasien		Fachschulen		Schulen für Berufe des Gesundheitswesens	
			insgesamt	darunter weiblich	Insgesamt	darunter weiblich	insgesamt	darunter weiblich	insgesamt	darunter weiblich	insgesamt	darunter weiblich	insgesamt	darunter weiblich	insgesamt	darunter weiblich	insgesamt	darunter weiblich
	Ist-Werte																	
1994/95	359 806	162 670	200 626	82 840	9 587	4 538	51 684	26 827	29 784	17 642	2 057	486	32 624	15 247	19 503	4 187	13 941	10 903
1995/96	354 902	161 771	195 299	79 734	10 302	4 883	51 105	26 703	30 965	18 901	1 951	498	32 998	15 807	18 001	4 223	14 281	11 022
1996/97	359 032	166 369	193 165	79 379	11 227	5 236	52 075	27 501	33 304	20 438	1 872	497	34 283	16 555	17 171	4 459	15 935	12 304
1997/98	364 870	169 804	193 789	79 284	11 736	5 469	53 978	28 243	35 618	21 905	1 681	428	35 868	17 462	16 168	4 540	16 032	12 473
1998/99	371 248	173 358	198 269	80 946	11 613	5 537	54 335	28 503	37 138	22 957	1 611	456	36 546	17 811	15 802	4 667	15 934	12 481
1999/2000	378 799	177 173	205 142	84 100	11 266	5 365	53 086	27 658	39 032	23 843	1 581	406	37 162	18 362	16 138	5 097	15 392	12 342
2000/01	386 412	181 228	211 397	87 337	11 174	5 373	52 760	27 573	39 785	24 100	1 602	453	38 063	19 076	16 748	5 191	14 883	12 125
2001/02	391 734	182 819	213 564	87 883	11 220	5 407	52 753	27 349	41 063	24 463	1 751	485	39 217	19 781	17 325	5 211	14 841	12 240
2002/03	396 244	185 569	210 345	86 559	11 885	5 550	54 722	28 625	43 295	25 618	1 908	538	40 740	20 779	18 304	5 496	15 045	12 404
2003/04	402 716	189 031	202 297	81 649	13 258	6 309	58 517	30 164	49 835	30 144	2 075	601	42 061	21 476	18 852	5 685	15 821	13 003
2004/05	406 971	189 786	199 153	78 933	13 676	6 396	61 935	31 420	52 567	31 413	2 062	620	42 985	22 230	18 609	5 845	15 984	12 929
2005/06	411 749	191 380	199 026	78 024	13 520	6 076	63 978	32 324	54 289	32 189	2 125	667	44 452	23 190	18 401	5 983	15 958	12 927
2006/07	417 571	194 136	202 595	79 411	12 338	5 637	64 954	32 552	55 550	32 890	2 085	667	45 837	23 918	18 420	6 246	15 792	12 815
2007/08	426 866	198 362	210 360	82 821	6 797	3 001	68 919	34 290	56 751	33 407	2 060	695	47 482	24 799	18 459	6 229	16 038	13 120
2008/09	434 595	202 685	216 329	85 975	4 176	1 602	69 284	34 985	58 796	34 290	2 141	751	48 825	25 632	18 996	6 288	16 048	13 162
	Schülerzahlprognose von 2010 (gerundete Werte)																	
2009/10	434 900	–	213 800	–	3 800	–	66 700	–	60 100	–	2 400	–	51 600	–	20 300	–	16 200	–
2010/11	425 800	–	205 800	–	3 800	–	62 700	–	60 600	–	2 400	–	53 500	–	20 500	–	16 300	–
2011/12	412 600	–	198 000	–	3 800	–	59 800	–	58 400	–	2 400	–	54 000	–	20 000	–	16 300	–
2012/13	398 800	–	195 100	–	3 700	–	47 900	–	58 000	–	2 400	–	53 600	–	19 400	–	18 500	–
2013/14	395 000	–	192 400	–	3 600	–	43 600	–	61 500	–	2 400	–	54 900	–	19 200	–	17 300	–
2014/15	390 400	–	190 900	–	3 600	–	42 000	–	60 000	–	2 400	–	56 100	–	19 000	–	16 500	–
2015/16	384 800	–	186 700	–	3 400	–	41 200	–	59 000	–	2 400	–	56 700	–	18 700	–	16 600	–
2016/17	379 300	–	183 500	–	3 300	–	40 100	–	59 300	–	2 300	–	55 700	–	18 500	–	16 500	–

2017/18	370 100	–	179 600	–	3 200	–	38 400	–	57 500	–	2 300	–	54 400	–	18 500	–	16 100	–		
2018/19	359 400	–	175 700	–	3 200	–	36 800	–	55 100	–	2 300	–	52 500	–	18 300	–	15 500	–		
2019/20	348 600	–	170 500	–	3 100	–	36 000	–	53 200	–	2 300	–	50 400	–	18 200	–	15 000	–		
2020/21	338 400	–	164 800	–	3 100	–	35 300	–	51 800	–	2 300	–	48 600	–	18 000	–	14 500	–		
2021/22	329 400	–	159 600	–	3 000	–	34 700	–	50 500	–	2 200	–	47 500	–	17 700	–	14 200	–		
2022/23	322 100	–	155 600	–	3 000	–	34 200	–	49 400	–	2 200	–	46 600	–	17 300	–	13 900	–		
2023/24	316 700	–	152 300	–	3 000	–	34 000	–	48 700	–	2 100	–	45 900	–	16 900	–	13 700	–		
2024/25	312 600	–	149 800	–	3 000	–	33 800	–	48 300	–	2 100	–	45 400	–	16 700	–	13 500	–		
2025/26	309 300	–	148 000	–	3 000	–	33 500	–	47 800	–	2 100	–	45 100	–	16 400	–	13 400	–		
2026/27	306 600	–	146 600	–	2 900	–	33 300	–	47 500	–	2 000	–	44 800	–	16 100	–	13 300	–		
2027/28	304 400	–	145 500	–	2 900	–	33 100	–	47 200	–	2 000	–	44 500	–	16 000	–	13 200	–		
2028/29	302 300	–	144 400	–	2 900	–	32 900	–	46 900	–	2 000	–	44 200	–	15 800	–	13 100	–		
2029/30	300 500	–	143 500	–	2 900	–	32 800	–	46 600	–	2 000	–	44 000	–	15 700	–	13 100	–		
2030/31	299 100	–	142 700	–	2 900	–	32 700	–	46 400	–	2 000	–	43 800	–	15 600	–	13 000	–		

1) Einschließlich Sonderberufsschulen, Berufsgrundbildungsjahr - kooperativ und Berufsgrundbildungsjahr - schulisch. - 2) Einschließlich Sonderberufsfachschulen und Berufseinstiegsjahr. - Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg.

Anlage 2 zu Ziff. II 1.

Schüler an öffentlichen und privaten beruflichen Schulen in den Schuljahren 1994/95 bis 2008/09 nach Geschäftsbereich und Geschlecht sowie voraussichtliche Entwicklung der Schülerzahl an öffentlichen und privaten beruflichen Schulen bis zum Schuljahr 2030/31

Schuljahr	Schüler an beruflichen Schulen		Davon im Geschäftsbereich des					
	insgesamt	darunter weiblich	Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport		Ministeriums für Ernährung und Ländlichen Raum		Ministeriums für Arbeit und Soziales	
			insgesamt	darunter weiblich	insgesamt	darunter weiblich	insgesamt	darunter weiblich
	Ist-Werte							
1994/95	359 806	162 670	338 988	147 672	1 088	324	19 730	14 674
1995/96	354 902	161 771	333 232	146 208	1 169	437	20 501	15 126
1996/97	359 032	166 369	335 038	149 085	1 320	552	22 674	16 732
1997/98	364 870	169 804	340 800	152 239	1 036	439	23 034	17 126
1998/99	371 248	173 358	347 320	155 792	1 194	432	22 734	17 134
1999/2000	378 799	177 173	355 647	159 690	965	371	22 187	17 112
2000/01	386 412	181 228	363 847	163 680	920	387	21 645	17 161
2001/02	391 734	182 819	369 125	165 321	974	321	21 635	17 177
2002/03	396 244	185 569	372 919	167 528	991	334	22 334	17 707
2003/04	402 716	189 031	377 645	169 868	1 180	425	23 891	18 738
2004/05	406 971	189 786	381 371	170 434	1 087	449	24 513	18 903
2005/06	411 749	191 380	386 017	171 913	1 088	466	24 644	19 001
2006/07	417 571	194 136	391 907	174 682	1 119	455	24 545	18 999
2007/08	426 866	198 362	401 250	178 717	1 015	369	24 601	19 276
2008/09	434 595	202 685	408 774	182 809	1 044	338	24 777	19 538
	Schülerzahlprognose von 2010 (gerundete Werte)							
2009/10	434 900	–	–	–	–	–	–	–
2010/11	425 800	–	–	–	–	–	–	–
2011/12	412 600	–	–	–	–	–	–	–
2012/13	398 800	–	–	–	–	–	–	–
2013/14	395 000	–	–	–	–	–	–	–
2014/15	390 400	–	–	–	–	–	–	–
2015/16	384 800	–	–	–	–	–	–	–
2016/17	379 300	–	–	–	–	–	–	–
2017/18	370 100	–	–	–	–	–	–	–
2018/19	359 400	–	–	–	–	–	–	–
2019/20	348 600	–	–	–	–	–	–	–
2020/21	338 400	–	–	–	–	–	–	–
2021/22	329 400	–	–	–	–	–	–	–
2022/23	322 100	–	–	–	–	–	–	–
2023/24	316 700	–	–	–	–	–	–	–
2024/25	312 600	–	–	–	–	–	–	–
2025/26	309 300	–	–	–	–	–	–	–
2026/27	306 600	–	–	–	–	–	–	–
2027/28	304 400	–	–	–	–	–	–	–
2028/29	302 300	–	–	–	–	–	–	–
2029/30	300 500	–	–	–	–	–	–	–
2030/31	299 100	–	–	–	–	–	–	–

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg.

Anlage 1 zu Ziff. II 3.

Ausländische Schüler an öffentlichen und privaten beruflichen Schulen seit dem Schuljahr 1994/95 nach Schulart und Geschäftsbereich

Schuljahr	Ausländische Schüler an beruflichen Schulen		Davon an/in																Davon im Geschäftsbereich des					
	insgesamt	Anteil an allen Schülern in %	Berufsschulen[1]		Berufsvorbereitungsjahr		Berufsfachschulen[2]		Berufskollegs		Berufsoberschulen		beruflichen Gymnasien		Fachschulen		Schulen für Berufe des Gesundheitswesens		Ministerium für Kultus, Jugend und Sport		Ministerium für Ernährung und Ländlichen Raum		Ministerium für Arbeit und Soziales	
			insgesamt	Anteil an allen Schülern in %	insgesamt	Anteil an allen Schülern in %	insgesamt	Anteil an allen Schülern in %	insgesamt	Anteil an allen Schülern in %	Insgesamt	Anteil an allen Schülern in %	insgesamt	Anteil an allen Schülern in %	insgesamt	Anteil an allen Schülern in %	insgesamt	Anteil an allen Schülern in %	insgesamt	Anteil an allen Schülern in %	Insgesamt	Anteil an allen Schülern in %	insgesamt	Anteil an allen Schülern in %
1994/95	56 505	15,7	33 751	16,8	4 784	49,9	10 181	19,7	3 140	10,5	248	12,1	2 831	8,7	544	2,8	1 026	7,4	55 124	16,3	5	0,5	1 376	7,0
1995/96	55 654	15,7	32 667	16,7	4 905	47,6	9 870	19,3	3 331	10,8	267	13,7	2 982	9,0	585	3,2	1 047	7,3	54 223	16,3	1	0,1	1 430	7,0
1996/97	55 440	15,4	31 561	16,3	4 997	44,5	9 863	18,9	3 876	11,6	261	13,9	3 163	9,2	642	3,7	1 077	6,8	53 959	16,1	2	0,2	1 479	6,5
1997/98	54 419	14,9	29 714	15,3	5 020	42,8	10 087	18,7	4 268	12,0	250	14,9	3 396	9,5	703	4,3	981	6,1	53 000	15,6	3	0,3	1 416	6,1
1998/99	52 360	14,1	28 549	14,4	4 482	38,6	9 855	18,1	4 223	11,4	225	14,0	3 303	9,0	754	4,8	969	6,1	50 949	14,7	4	0,3	1 407	6,2
1999/2000	50 664	13,4	28 264	13,8	4 145	36,8	9 078	17,1	4 179	10,7	200	12,7	3 074	8,3	795	4,9	929	6,0	49 289	13,9	7	0,7	1 368	6,2
2000/01	49 807	12,9	28 308	13,4	3 986	35,7	8 541	16,2	4 102	10,3	171	10,7	2 931	7,7	865	5,2	903	6,1	48 490	13,3	7	0,8	1 310	6,1
2001/02	48 633	12,4	27 466	12,9	3 832	34,2	8 339	15,8	4 131	10,1	190	10,9	2 750	7,0	951	5,5	974	6,6	47 172	12,8	9	0,9	1 452	6,7
2002/03	46 808	11,8	25 333	12,0	4 022	33,8	8 323	15,2	4 131	9,5	191	10,0	2 747	6,7	1 017	5,6	1 044	6,9	45 210	12,1	14	1,4	1 584	7,1
2003/04	46 384	11,5	23 023	11,4	4 190	31,6	9 402	16,1	4 651	9,3	183	8,8	2 740	6,5	1 067	5,7	1 128	7,1	44 619	11,8	9	0,8	1 756	7,4
2004/05	46 075	11,3	21 536	10,8	4 256	31,1	10 105	16,3	4 945	9,4	183	8,9	2 883	6,7	1 035	5,6	1 132	7,1	44 234	11,6	8	0,7	1 833	7,5
2005/06	45 970	11,2	20 507	10,3	4 193	31,0	10 777	16,8	5 232	9,6	199	9,4	3 040	6,8	962	5,2	1 060	6,6	44 225	11,5	19	1,7	1 726	7,0
2006/07	46 304	11,1	20 301	10,0	3 850	31,2	11 125	17,1	5 546	10,0	181	8,7	3 340	7,3	863	4,7	1 098	7,0	44 563	11,4	12	1,1	1 729	7,0
2007/08	47 785	11,2	21 591	10,3	2 329	34,3	12 375	18,0	6 027	10,6	161	7,8	3 267	6,9	883	4,8	1 152	7,2	45 976	11,5	13	1,3	1 796	7,3
2008/09	49 988	11,5	23 251	10,7	1 520	36,4	12 995	18,8	6 490	11,0	152	7,1	3 457	7,1	861	4,5	1 262	7,9	48 020	11,7	13	1,2	1 955	7,9

1) Einschließlich Sonderberufsschulen, Berufsgrundbildungsjahr - kooperativ und Berufsgrundbildungsjahr - schulisch. - 2) Einschließlich Sonderberufsfachschulen. - Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg.

Anlage 2 zu Ziff. II 3.

Schüler aus Aussiedlerfamilien an öffentlichen und privaten beruflichen Schulen seit dem Schuljahr 1994/95 nach Schulart und Geschäftsbereich

Schuljahr	Schüler aus Aussiedlerfamilien an beruflichen Schulen		Davon an/in																Davon im Geschäftsbereich des					
			Berufsschulen[2]		Berufsvorbereitungsjahr		Berufsfachschulen[3]		Berufskollegs		Berufsoberschulen		beruflichen Gymnasien		Fachschulen[4]		Schulen für Berufe des Gesundheitswesens[4]		Ministerium für Kultus, Jugend und Sport[4]		Ministerium für Ernährung und Ländlichen Raum[4]		Ministerium für Arbeit und Soziales[4]	
	insgesamt[1]	Anteil an allen Schülern in %[1]	insgesamt	Anteil an allen Schülern in %	insgesamt	Anteil an allen Schülern in %	insgesamt	Anteil an allen Schülern in %	insgesamt	Anteil an allen Schülern in %	insgesamt	Anteil an allen Schülern in %	insgesamt	Anteil an allen Schülern in %	insgesamt	Anteil an allen Schülern in %	insgesamt	Anteil an allen Schülern in %	insgesamt	Anteil an allen Schülern in %	insgesamt	Anteil an allen Schülern in %	insgesamt	Anteil an allen Schülern in %
1994/95	8 596	2,4	4 132	2,1	1 669	17,4	2 240	4,3	355	1,2	5	0,2	195	0,6	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
1995/96	9 985	2,8	4 936	2,5	1 650	16,0	2 666	5,2	393	1,3	2	0,1	338	1,0	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
1996/97	8 758	2,4	4 196	2,2	1 634	14,6	2 340	4,5	365	1,1	4	0,2	219	0,6	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
1997/98	9 952	2,7	4 686	2,4	1 649	14,1	2 765	5,1	510	1,4	8	0,5	334	0,9	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
1998/99	8 978	2,4	4 581	2,3	1 388	12,0	2 205	4,1	458	1,2	4	0,2	342	0,9	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
1999/2000	8 174	2,2	4 361	2,1	1 151	10,2	1 968	3,7	359	0,9	6	0,4	329	0,9	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
2000/01	7 370	1,9	3 827	1,8	1 145	10,2	1 702	3,2	396	1,0	5	0,3	295	0,8	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
2001/02	6 528	1,7	3 527	1,7	1 038	9,3	1 395	2,6	340	0,8	6	0,3	222	0,6	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
2002/03	5 961	1,5	3 222	1,5	913	7,7	1 327	2,4	259	0,6	10	0,5	230	0,6	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
2003/04	4 801	1,2	2 298	1,1	824	6,2	1 088	1,9	358	0,7	11	0,5	222	0,5	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
2004/05	3 875	1,0	1 703	0,9	681	5,0	991	1,6	310	0,6	4	0,2	186	0,4	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
2005/06	3 754	0,9	1 743	0,9	572	4,2	910	1,4	341	0,6	16	0,8	172	0,4	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
2006/07	2 704	0,6	1 328	0,7	346	2,8	623	1,0	221	0,4	13	0,6	173	0,4	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
2007/08	1 940	0,5	947	0,5	181	2,7	512	0,7	174	0,3	15	0,7	111	0,2	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
2008/09	1 327	0,3	595	0,3	60	1,4	379	0,5	137	0,2	2	0,1	154	0,3	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–

1) Ohne Fachschulen und Schulen für Berufe des Gesundheitswesens. - 2) Einschließlich Sonderberufsschulen, Berufsgrundbildungsjahr - kooperativ und Berufsgrundbildungsjahr - schulisch. - 3) Einschließlich Sonderberufsfachschulen. - 4) Schüler aus Aussiedlerfamilien werden hier nicht erhoben. - Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg.

Anlage 1 zu Ziff. II 8.

Schulabgänger insgesamt und Anteil der Schulabgänger ohne Abschlusszeugnis an den öffentlichen und privaten beruflichen Schulen in Baden-Württemberg im Schuljahr 1994/95 und seit dem Schuljahr 1998/1999 nach Schulart, Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Schulart	Schulabgänger insgesamt			darunter ohne Abschlusszeugnis		
	insgesamt	und zwar		insgesamt	und zwar	
		weiblich	Ausländer		weiblich	Ausländer
	Anzahl			Anteil an Schulabgängern insgesamt in %		
			Schuljahr 1994/95			
Berufsschulen[1)]	79.006	34.389	12.096	20,8	21,6	32,5
Berufsvorbereitungsjahr	9.231	4.419	4.628	37,4	34,2	39,8
Berufsfachschulen	32.608	14.836	6.759	20,7	19,8	31,2
Berufskollegs	20.770	11.327	2.266	14,3	12,4	25,8
Fachschulen	11.491	2.019	262	5,2	2,8	8,0
Berufliche Gymnasien	11.113	5.240	810	15,3	15,7	29,5
Berufsoberschulen	1.552	379	188	22,7	27,2	34,0
Schulen für Berufe des Gesundheitswesens	4.890	3.761	315	5,4	4,8	11,4
Insgesamt	**170.661**	**76.370**	**27.324**	**19,0**	**18,9**	**32,3**
			Schuljahr 1998/99			
Berufsschulen[1)]	74.405	31.941	11.319	23,8	24,4	32,6
Berufsvorbereitungsjahr	11.203	5.457	4.303	31,3	26,5	36,1
Berufsfachschulen	34.062	15.754	6.287	21,4	21,1	32,4
Berufskollegs	24.758	14.408	2.932	15,9	14,5	25,9
Fachschulen	7.831	1.919	320	6,6	2,7	15,0
Berufliche Gymnasien	12.083	5.988	1.121	17,4	18,0	32,6
Berufsoberschulen	1.165	334	167	25,5	28,1	22,2
Schulen für Berufe des Gesundheitswesens	5.448	4.188	329	5,4	5,1	13,7
Insgesamt	**170.955**	**79.989**	**26.778**	**20,9**	**20,1**	**31,9**
			Schuljahr 1999/2000			
Berufsschulen[1)]	75.746	32.491	10.255	21,9	23,9	31,6
Berufsvorbereitungsjahr	11.047	5.295	4.108	30,4	26,0	34,8
Berufsfachschulen	33.050	14.982	5.752	22,3	21,0	30,9
Berufskollegs	26.214	15.072	2.949	15,4	14,5	27,3
Fachschulen	7.763	2.136	346	6,2	2,3	14,2
Berufliche Gymnasien	12.082	5.896	994	16,7	17,1	31,2
Berufsoberschulen	1.072	269	162	23,8	27,1	37,7
Schulen für Berufe des Gesundheitswesens	5.116	3.898	285	6,3	5,5	11,9
Insgesamt	**172.090**	**80.039**	**24.851**	**20,0**	**19,7**	**31,0**
			Schuljahr 2000/01			
Berufsschulen[1)]	79.303	33.304	10.750	22,3	22,7	33,8
Berufsvorbereitungsjahr	10.934	5.285	3.847	31,7	27,1	35,2
Berufsfachschulen	32.871	14.991	5.430	24,0	23,5	33,0
Berufskollegs	26.883	15.346	2.789	14,8	14,1	27,2
Fachschulen	7.831	2.135	358	5,1	2,2	12,6
Berufliche Gymnasien	12.128	5.896	991	15,6	15,8	34,4
Berufsoberschulen	1.065	281	124	24,0	26,3	36,3
Schulen für Berufe des Gesundheitswesens	5.144	4.007	249	5,3	4,6	11,2
Insgesamt	**176.159**	**81.245**	**24.538**	**20,4**	**19,6**	**32,6**

Schulart	Schulabgänger insgesamt			darunter ohne Abschlusszeugnis		
	insgesamt	und zwar		insgesamt	und zwar	
		weiblich	Ausländer		weiblich	Ausländer
	Anzahl			Anteil an Schulabgängern insgesamt in %		
			Schuljahr 2001/02			
Berufsschulen[1)]	80.979	35.179	10.373	20,0	20,3	30,0
Berufsvorbereitungsjahr	11.044	5.315	3.735	28,7	24,6	32,9
Berufsfachschulen	32.879	14.999	5.280	22,9	22,0	31,8
Berufskollegs	29.103	16.417	2.783	14,5	14,5	25,4
Fachschulen	8.241	2.185	385	5,9	2,4	14,5
Berufliche Gymnasien	12.484	6.424	860	14,9	15,8	28,7
Berufsoberschulen	1.162	326	157	25,6	28,2	41,4
Schulen für Berufe des Gesundheitswesens	5.008	4.006	275	6,1	5,0	13,5
Insgesamt	**180.900**	**84.851**	**23.848**	**18,9**	**18,3**	**29,9**
			Schuljahr 2002/03			
Berufsschulen[1)]	80.779	34.162	10.115	20,9	21,1	32,4
Berufsvorbereitungsjahr	11.849	5.539	4.041	26,6	22,6	30,4
Berufsfachschulen	33.445	15.240	5.292	21,1	20,2	30,7
Berufskollegs	30.172	16.877	2.841	13,8	13,3	24,6
Fachschulen	8.782	2.468	393	5,4	3,3	16,0
Berufliche Gymnasien	12.885	6.588	930	14,4	14,8	34,0
Berufsoberschulen	1.222	292	152	21,6	28,1	32,9
Schulen für Berufe des Gesundheitswesens	4.882	3.878	316	6,6	5,2	9,2
Insgesamt	**184.016**	**85.044**	**24.080**	**18,5**	**17,8**	**30,3**
			Schuljahr 2003/04			
Berufsschulen[1)]	76.408	32.611	9.299	18,4	16,8	28,8
Berufsvorbereitungsjahr	13.014	6.276	4.178	23,0	19,8	28,1
Berufsfachschulen	36.759	16.779	5.902	20,7	20,1	28,9
Berufskollegs	36.044	21.310	3.224	13,2	12,7	24,0
Fachschulen	8.800	2.339	415	4,2	1,8	10,8
Berufliche Gymnasien	13.738	7.065	852	13,3	13,4	28,3
Berufsoberschulen	1.387	383	173	22,9	22,7	41,0
Schulen für Berufe des Gesundheitswesens	5.038	4.017	306	7,4	6,7	11,8
Insgesamt	**191.188**	**90.780**	**24.349**	**16,9**	**15,6**	**27,6**
			Schuljahr 2004/05			
Berufsschulen[1)]	73.837	31.076	8.655	16,5	17,2	28,0
Berufsvorbereitungsjahr	13.549	6.303	4.252	23,6	19,6	27,4
Berufsfachschulen	38.727	17.346	6.512	20,1	19,3	30,4
Berufskollegs	38.562	22.576	3.573	13,2	11,8	23,6
Fachschulen	8.819	2.606	423	5,5	3,6	13,9
Berufliche Gymnasien	13.898	7.164	803	12,7	12,7	29,8
Berufsoberschulen	1.340	372	125	23,7	28,0	44,8
Schulen für Berufe des Gesundheitswesens	5.312	4.226	341	8,1	7,2	12,0
Insgesamt	**194.044**	**91.669**	**24.684**	**16,1**	**15,3**	**27,6**
			Schuljahr 2005/06			
Berufsschulen[1)]	73.757	29.894	8.252	18,6	17,2	29,0
Berufsvorbereitungsjahr	13.427	6.038	4.098	22,7	19,4	27,3
Berufsfachschulen	40.434	18.040	6.689	20,7	20,2	30,2
Berufskollegs	39.907	23.179	3.845	13,6	12,3	23,5
Fachschulen	8.675	2.580	411	5,4	3,2	11,9
Berufliche Gymnasien	14.309	7.469	921	12,9	13,3	33,1
Berufsoberschulen	1.405	390	164	28,6	31,3	47,6
Schulen für Berufe des Gesundheitswesens	5.672	4.520	349	8,3	7,3	11,5
Insgesamt	**197.586**	**92.110**	**24.729**	**17,1**	**15,5**	**27,9**

Schulart	Schulabgänger insgesamt			darunter ohne Abschlusszeugnis		
	insgesamt	und zwar		insgesamt	und zwar	
		weiblich	Ausländer		weiblich	Ausländer
	Anzahl			Anteil an Schulabgängern insgesamt in %		
			Schuljahr 2006/07			
Berufsschulen[1)]	75.221	31.012	7.996	17,3	18,4	27,8
Berufsvorbereitungsjahr	12.048	5.537	3.713	22,3	18,5	23,8
Berufsfachschulen	41.830	18.837	7.290	19,7	19,1	28,5
Berufskollegs	40.868	23.792	4.182	13,5	12,2	22,3
Fachschulen	8.743	2.791	384	5,3	4,4	14,8
Berufliche Gymnasien	14.868	7.768	917	13,4	13,3	31,5
Berufsoberschulen	1.323	413	142	21,9	28,8	26,1
Schulen für Berufe des Gesundheitswesens	5.221	4.159	308	7,7	6,9	11,0
Insgesamt	**200.122**	**94.309**	**24.932**	**16,3**	**15,7**	**26,2**
			Schuljahr 2007/08			
Berufsschulen[1)]	77.231	31.897	8.105	17,4	18,7	31,9
Berufsvorbereitungsjahr	6.751	2.982	2.269	27,1	23,8	30,1
Berufsfachschulen	46.264	20.625	8.361	18,8	17,9	25,3
Berufskollegs	41.876	24.039	4.440	13,3	12,2	20,3
Fachschulen	8.409	2.628	352	5,8	2,9	9,9
Berufliche Gymnasien	15.502	8.261	1.116	14,4	14,9	33,2
Berufsoberschulen	1.239	369	114	20,1	20,3	29,8
Schulen für Berufe des Gesundheitswesens	5.439	4.260	323	8,6	7,7	10,2
Insgesamt	**202.711**	**95.061**	**25.080**	**16,3**	**15,8**	**27,0**

1) Einschließlich Sonderberufsschulen, Berufsgrundbildungsjahr - kooperativ und Berufsgrundbildungsjahr - schulisch.
Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg.

Anlage 2 zu Ziff. II 8.

Anteil der Personen im Alter von 25 bis unter 35 Jahren ohne beruflichen bzw. Hochschulabschluss an allen Personen der entsprechenden Altersgruppe, die Angaben zum Berufsabschluss erteilt haben, in Baden-Württemberg 1993 und 2007 nach Geschlecht und Migrationshintergrund

Jahr	Bevölkerung insgesamt			Personen ohne Migrationshintergrund			Personen mit Migrationshintergrund		
	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich
	%								
1993[1)]	19,6	18,4	21,0	x	x	x	x	x	x
2007[1)]	21,4	20,8	21,9	13,7	14,5	13,0	36,2	33,1	39,1
2007[2)]	16,5	15,2	17,8	8,3	8,0	8,5	32,4	29,0	35,6

x Daten zum Migrationshintergrund werden im Mikrozensus erst seit 2005 erhoben.

1) Personen, die sich noch in Ausbildung befinden, und Personen, die tatsächlich keinen beruflichen oder Hochschulabschluss erworben haben.

2) Nur Personen, die tatsächlich keinen beruflichen oder Hochschulabschluss erworben haben (diese Unterteilung ist für 1993 nicht möglich).

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Mikrozensus.

Anlage zu Ziff. II 10.

Bundesagentur für Arbeit
Statistik

Arbeitsmarktstatistik

Bestand an Arbeitslosen in ausgewählten Altersgruppen - seit 2005 ohne Daten der zkT -

Baden-Württemberg
Zeitreihe, Datenstand: Dezember 2009

Berichtsmonat	Insgesamt	dar. 16 bis unter 26 Jahre		
		Insgesamt	dar. 16 bis unter 19 Jahre	dar. 19 bis unter 26 Jahre
Dezember 1997	378.152	49.753	4.653	45.100
Januar 1998	393.450	51.492	4.446	47.046
Februar 1998	386.658	51.179	4.414	46.765
März 1998	370.903	47.798	4.193	43.605
April 1998	358.622	44.190	3.916	40.274
Mai 1998	342.062	39.347	3.432	35.915
Juni 1998	331.512	36.870	3.208	33.662
Juli 1998	338.103	41.518	3.662	37.856
August 1998	344.618	45.595	4.392	41.203
September 1998	332.982	43.480	4.576	38.904
Oktober 1998	328.161	40.848	4.382	36.466
November 1998	330.548	40.838	4.331	36.507
Dezember 1998	341.736	41.955	4.206	37.749
Januar 1999	354.792	43.430	4.052	39.378
Februar 1999	352.788	43.334	4.004	39.330
März 1999	339.615	40.852	3.881	36.971
April 1999	332.485	37.181	3.577	33.604
Mai 1999	320.702	33.804	3.207	30.597
Juni 1999	311.406	31.956	3.024	28.932
Juli 1999	316.434	36.997	3.506	33.491
August 1999	323.294	41.327	4.312	37.015
September 1999	311.501	38.519	4.196	34.323
Oktober 1999	304.601	35.144	3.797	31.347
November 1999	303.285	34.013	3.603	30.410
Dezember 1999	309.507	34.960	3.685	31.275
Januar 2000	318.538	36.802	3.654	33.148
Februar 2000	309.791	35.951	3.658	32.293
März 2000	298.094	34.043	3.599	30.444
April 2000	289.284	31.369	3.319	28.050
Mai 2000	273.889	28.181	2.991	25.190
Juni 2000	266.124	26.647	2.814	23.833
Juli 2000	271.361	31.564	3.185	28.379
August 2000	277.150	35.104	3.650	31.454
September 2000	266.668	32.588	3.612	28.976
Oktober 2000	260.520	29.580	3.380	26.200
November 2000	259.600	28.768	3.428	25.340
Dezember 2000	264.451	29.355	3.404	25.951
Januar 2001	276.434	31.867	3.427	28.440
Februar 2001	272.759	32.324	3.368	28.956
März 2001	265.236	31.547	3.274	28.273
April 2001	260.797	30.061	3.147	26.914
Mai 2001	253.517	28.217	2.969	25.248
Juni 2001	249.594	27.959	2.832	25.127
Juli 2001	258.946	34.044	3.244	30.800
August 2001	267.491	38.515	3.804	34.711
September 2001	261.226	36.734	3.899	32.835
Oktober 2001	263.416	35.625	3.710	31.915
November 2001	269.504	36.621	3.760	32.861
Dezember 2001	280.934	38.602	3.773	34.829
Januar 2002	302.304	42.822	3.873	38.949
Februar 2002	300.895	43.873	3.797	40.076
März 2002	291.404	42.358	3.496	38.862
April 2002	288.045	40.384	3.312	37.072
Mai 2002	283.975	38.900	3.104	35.796
Juni 2002	279.923	38.112	2.952	35.160
Juli 2002	294.496	45.945	3.403	42.542
August 2002	300.868	49.374	3.894	45.480
September 2002	295.343	46.972	4.016	42.956
Oktober 2002	297.640	44.844	3.848	40.996
November 2002	305.902	45.436	3.829	41.607

Berichtsmonat	Insgesamt	dar. 16 bis unter 26 Jahre		
		Insgesamt	dar. 16 bis unter 19 Jahre	dar. 19 bis unter 26 Jahre
Dezember 2002	317.589	46.795	3.792	43.003
Januar 2003	344.088	51.388	3.531	47.857
Februar 2003	350.146	53.707	3.543	50.164
März 2003	345.466	52.839	3.250	49.589
April 2003	343.326	50.235	2.915	47.320
Mai 2003	334.402	47.425	2.592	44.833
Juni 2003	326.184	44.420	2.225	42.195
Juli 2003	339.086	53.154	2.873	50.281
August 2003	339.293	54.918	2.913	52.005
September 2003	331.825	51.409	2.966	48.443
Oktober 2003	329.649	48.196	2.551	45.645
November 2003	331.392	46.813	2.284	44.529
Dezember 2003	337.848	47.102	2.190	44.912
Januar 2004	356.003	50.965	2.142	48.823
Februar 2004	356.898	52.729	2.116	50.613
März 2004	349.831	51.585	2.074	49.511
April 2004	344.485	48.810	1.827	46.983
Mai 2004	332.995	45.140	1.654	43.486
Juni 2004	325.200	43.083	1.630	41.453
Juli 2004	337.216	51.271	2.126	49.145
August 2004	344.210	55.730	2.689	53.041
September 2004	335.414	52.360	2.777	49.583
Oktober 2004	332.970	50.353	2.582	47.771
November 2004	334.152	49.390	2.380	47.010
Dezember 2004	346.029	50.482	2.335	48.147
Januar 2005	371.608	57.284	3.052	54.232
Februar 2005	387.439	62.388	3.852	58.536
März 2005	390.812	63.513	4.503	59.010
April 2005	380.569	58.269	3.727	54.542
Mai 2005	371.994	54.900	3.615	51.285
Juni 2005	364.364	52.609	3.584	49.025
Juli 2005	370.988	57.830	4.032	53.798
August 2005	374.496	62.183	4.840	57.343
September 2005	361.789	57.107	4.457	52.650
Oktober 2005	354.030	51.519	3.742	47.777
November 2005	349.648	48.238	3.381	44.857
Dezember 2005	350.893	45.777	3.121	42.656
Januar 2006	378.928	50.659	3.319	47.340
Februar 2006	377.182	52.121	3.443	48.678
März 2006	371.629	51.821	3.394	48.427
April 2006	360.267	48.324	3.188	45.136
Mai 2006	342.749	43.563	2.935	40.628
Juni 2006	329.564	40.256	2.738	37.518
Juli 2006	322.328	42.347	2.881	39.466
August 2006	324.415	48.201	4.363	43.838
September 2006	312.918	44.937	4.099	40.838
Oktober 2006	297.274	38.978	3.209	35.769
November 2006	287.388	35.603	2.639	32.964
Dezember 2006	284.798	33.664	2.432	31.232
Januar 2007	301.251	36.257	2.371	33.886
Februar 2007	294.487	35.761	2.245	33.516
März 2007	284.804	34.374	2.181	32.193
April 2007	275.451	31.383	1.993	29.390
Mai 2007	262.918	28.611	1.865	26.746
Juni 2007	253.033	26.713	1.737	24.976
Juli 2007	252.085	30.127	1.944	28.183
August 2007	257.802	37.173	4.036	33.137
September 2007	244.439	33.379	3.189	30.190
Oktober 2007	232.140	28.283	2.247	26.036
November 2007	226.598	26.634	2.017	24.617

Berichtsmonat	Insgesamt	dar. 16 bis unter 26 Jahre		
		Insgesamt	dar. 16 bis unter 19 Jahre	dar. 19 bis unter 26 Jahre
Dezember 2007	225.396	25.598	1.830	23.768
Januar 2008	241.003	28.144	1.803	26.341
Februar 2008	235.200	28.074	1.821	26.253
März 2008	226.308	26.863	1.776	25.087
April 2008	222.143	24.796	1.576	23.220
Mai 2008	214.373	22.880	1.470	21.410
Juni 2008	205.529	21.143	1.364	19.779
Juli 2008	209.932	24.689	1.527	23.162
August 2008	218.319	31.125	2.904	28.221
September 2008	212.357	28.688	2.520	26.168
Oktober 2008	205.267	24.738	1.884	22.854
November 2008	207.679	24.626	1.728	22.898
Dezember 2008	218.618	26.366	1.745	24.621
Januar 2009	252.101	32.322	1.874	30.448
Februar 2009	256.991	35.059	1.883	33.176
März 2009	267.296	37.890	1.926	35.964
April 2009	277.764	38.312	1.892	36.420
Mai 2009	275.001	37.205	1.749	35.456
Juni 2009	277.141	36.353	1.696	34.657
Juli 2009	281.357	40.597	1.863	38.734
August 2009	295.831	48.289	3.120	45.169
September 2009	284.555	41.700	2.668	39.032
Oktober 2009	271.460	34.601	1.979	32.622
November 2009	268.634	32.594	1.784	30.810
Dezember 2009	270.347	31.803	1.776	30.027

Erstellungsdatum: 18.01.2010, Statistik-Service Südwest, Auftragsnummer 77236

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Aus dem IT-Fachverfahren der BA; ohne Daten der zkT

Anlage 1 zu Ziff. II 19. a.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Referat 22

Schüler an allgemeinbildenden Abendschulen in Baden-Württemberg nach Geschlecht und Nationalität

Schuljahr	Abendrealschulen			Abendgymnasien			Kollegs		
	insgesamt	darunter		insgesamt	darunter		insgesamt	darunter	
		weiblich	ausländisch		weiblich	ausländisch		weiblich	ausländisch
1994/95	1.460	668	337	1.562	901	227	673	389	23
1995/96	1.594	768	454	1.496	887	265	602	340	29
1996/97	1.734	887	501	1.503	909	265	538	305	26
1997/98	1.850	927	547	1.751	1.013	343	477	270	36
1998/99	1.911	951	573	1.717	1.014	368	434	248	34
1999/00	1.851	968	525	1.780	1.068	390	442	236	46
2000/01	1.855	948	546	1.857	1.119	382	458	240	44
2001/02	2.018	971	594	2.027	1.145	401	505	253	39
2002/03	2.154	1.047	638	2.504	1.377	548	576	289	35
2003/04	2.389	1.145	664	2.712	1.514	587	608	307	23
2004/05	2.694	1.263	722	3.040	1.661	622	671	336	27
2005/06	2.852	1.337	735	3.059	1.688	551	661	323	27
2006/07	2.773	1.287	748	3.113	1.663	561	670	328	25
2007/08	2.581	1.204	616	3.046	1.615	591	621	301	32
2008/09	2.589	1.251	705	2.876	1.561	571	571	262	29

Anlage 2 zu Ziff. II 19. a.

KEWB_Kurse

1.Struktur- und Eckdaten der Kirchlichen Erwachsenenbildung in Baden - Württemberg nach Weiterbildungsträgern seit 1994

Jahr	Kirchliche Erwachsenenbildung insgesamt							Landeskirche Baden						
	Kurse Lehrgänge			Einzelveranstaltungen Vorträge		Studienfahrten Studienreisen		Kurse Lehrgänge			Einzelveranstaltungen Vorträge		Studienfahrten Studienreisen	
	Veranstaltungen	Teilnehmer	Unterrichts-stunden	Veranstaltungen	Teilnehmer	Veranstaltungen	Teilnehmer	Veranstaltungen	Teilnehmer	Unterrichts-stunden	Veranstaltungen	Teilnehmer	Veranstaltungen	Teilnehm
1994	31 971	642 543	650 901	65 049	1 919 290	559	18 054	7 522	174 714	112 866	2 781	88 701	216	7 04
1995	32 316	610 642	660 747	62 788	1 844 682	677	19 099	7 517	174 141	117 337	3 148	103 565	166	5 69
1996	33 177	634 495	719 932	66 759	1 888 966	837	23 312	7 279	155 532	117 278	3 855	118 659	258	8 14
1997	33 873	664 842	733 049	64 611	1 843 468	588	18 289	7 247	160 673	117 202	3 558	103 866	221	7 55
1998	34 552	687 686	760 792	63 529	1 813 844	537	17 399	6 736	153 759	110 950	3 891	112 155	277	8 88
1999	35 307	676 283	765 005	66 002	1 865 992	459	13 502	7 417	168 877	114 828	4 276	124 138	214	6 18
2000	35 544	704 032	731 666	66 075	1 925 682	596	18 984	7 605	177 504	113 980	4 424	121 707	233	6 74
2001	36 002	713 431	741 900	67 255	1 948 229	391	11 239	7 870	174 416	112 421	3 986	109 707	180	5 68
2002	36 455	728 528	763 341	67 653	1 998 549	363	10 526	8 418	184 232	110 194	4 379	117 117	146	4 64
2003	37 922	809 997	763 464	71 870	2 044 213	450	11 288	8 040	198 804	110 430	5 522	145 774	182	4 84
2004	37 621	811 502	773 189	71 412	2 002 066	539	14 492	8 023	187 994	109 950	5 092	139 315	192	5 80
2005	39 571	860 834	775 054	72 926	2 003 220	573	14 884	8 553	199 451	110 796	5 386	142 534	266	7 74
2006	38 393	829 558	761 825	73 117	1 954 197	480	12 465	7 506	180 076	102 693	5 568	146 723	228	6 08
2007	37 823	780 210	741 676	71 472	1 992 196	510	13 963	7 430	165 487	105 638	6 028	151 016	226	5 78
2008	39 007	831 897	748 005	71 861	1 999 761	949	13 327	8 406	162 473	107 163	5 281	134 212	678	4 96

Anlage 1 zu Ziff. II 19. d.

VHS_Finanzen

2. Einnahmen und Ausgaben der Volkshochschulen in Baden - Württemberg seit 1994

Jahr	Einnahmen				Ausgaben		
	insgesamt	davon			insgesamt	davon	
		Teilnehmer-gebühren	andere Einnahmen	Öffentliche Zuschüsse		Personalkosten	Sachkosten
	1 000 DM / 1 000 EUR[1)]						
1994	204 778	101 351	23 114	80 313	205 335	148 788	56 547
1995	213 080	108 309	23 421	81 350	211 556	154 106	57 450
1996	221 504	112 455	24 175	84 874	221 891	159 837	62 054
1997	214 241	117 681	17 948	78 612	215 807	157 379	58 428
1998	219 570	117 803	21 639	80 128	219 259	157 746	61 514
1999	229 044	121 502	24 223	83 319	228 777	162 780	65 998
2000	242 044	134 624	21 723	85 697	239 890	172 048	67 842
2001	127 168	68 859	12 758	45 551	127 586	91 432	36 154
2002	132 208	71 133	14 366	46 708	132 482	93 843	38 638
2003	132 708	72 887	13 347	46 473	133 018	95 523	37 495
2004	130 998	71 338	12 944	46 716	130 690	94 185	36 505
2005	129 547	72 884	10 128	46 534	130 325	94 464	35 862
2006	129 532	73 779	10 287	45 466	129 788	93 143	36 645
2007	132 594	75 935	10 497	46 162	131 446	93 762	37 684
2008	138 308	78 789	11 383	48 136	137 158	97 409	39 749

1) ab dem Jahr 2001 wurden die Beträge von DM in Euro umgerechnet.

Anlage 2 zu Ziff. II 19. d.

KEWB_Finanzen

2.Finanzierung der Kirchlichen Erwachsenbildung in Baden - Württemberg nach Weiterbildungsträgern seit 1994

Jahr	Insgesamt [1] DM / Eur	Landeskirche Baden							Landeskirche Württemberg						
			Finanziert durch							Finanziert durch					
		Aufwendungen insgesamt [1]	Öffentliche Zuschüsse			kirchliche Mittel	Einnahmen		Aufwendungen insgesamt [1]	Öffentliche Zuschüsse			kirchliche Mittel	Einnahmen	
			Gemeinden	Landkreise	Land		Teilnehmer-gebühren	andere		Gemeinden	Landkreise	Land		Teilnehmer-gebühren	andere
	1000 DM / 1000 EUR [2]								1000 DM / 1000 EUR [2]						
1994	53 991	**8 586**	179	59	1 432	5 323	1 593	–	**17 759**	1 379	771	2 850	4 879	6 869	1 013
1995	55 511	**8 605**	220	65	1 402	5 381	1 536	–	**18 176**	1 313	688	3 095	4 588	7 422	1 068
1996	57 671	**8 859**	237	49	1 271	5 467	1 835	–	**19 491**	1 457	749	2 695	4 866	8 006	1 718
1997	56 170	**7 992**	208	44	1 082	5 047	1 610	–	**19 616**	1 484	762	2 434	5 305	8 155	1 476
1998	54 841	**6 885**	216	62	1 078	3 403	2 125	–	**19 888**	1 702	770	2 451	4 875	8 374	1 715
1999	58 621	**7 242**	243	33	1 037	3 373	2 556	–	**21 523**	1 957	945	2 597	4 961	8 719	2 345
2000	60 245	**6 537**	210	40	1 071	3 312	1 904	–	**22 440**	2 110	867	2 687	5 293	8 953	2 531
2001	29 002	**3 129**	88	17	536	1 591	897	–	**11 759**	1 114	476	1 421	2 710	4 870	1 167 [3]
2002	29 854	**3 258**	127	22	538	1 679	892	–	**12 572**	1 054	487	1 378	3 169	5 224	1 261 [3]
2003	30 149	**3 345**	101	16	511	1 690	1 027	–	**12 439**	998	481	1 306	3 146	5 233	1 275 [3]
2004	29 361	**3 528**	–	7	485	1 802	1 140	93	**12 577**	995	454	1 238	3 034	5 462	1 395 [3]
2005	28 223	**3 099**	–	7	467	1 817	726	81	**12 418**	922	442	1 306	3 031	5 272	1 445 [3]
2006	27 382	**2 704**	–	4	424	1 408	772	96	**12 554**	827	419	1 183	3 122	5 243	1 760 [3]
2007	26 116	**2 275**	–	3	424	973	770	106	**12 514**	858	481	1 198	3 038	5 521	1 418 [3]
2008	26 713	**2 372**	–	3	420	890	911	149	**12 721**	420	913	1 190	2 840	5 733	1 625 [3]

1) Differenzen sind rundungsbedingt.
2) ab dem Jahr 2001sind die Beträge in Euro angegeben.
3) Einschließlich Überschüsse der Einrichtung
4) Einmalige Zuschüsse vom Land Baden - Württemberg für Sonderprojekte an die Kreisbildungswerke

Anlage 3 zu Ziff. II 19. d

KEWB_Kurse

1.Stru1.Struktur- und Eckdaten der Kirchlichen Erwachsenenbildung in Baden - Württemberg nach Weiterbildungsträgern seit 1994

Jahr	Erzdiözese Freiburg							Diözese Rottenburg - Stuttgart						
	Kurse Lehrgänge			Einzelveranstaltungen Vorträge		Studienfahrten Studienreisen		Kurse Lehrgänge			Einzelveranstaltungen Vorträge		Studienfahrten Studienreisen	
	Veranstaltungen	Teilnehmer	Unterrichts-stunden	Veranstaltungen	Teilnehmer	Veranstaltungen	Teilnehmer	Veranstaltungen	Teilnehmer	Unterrichts-stunden	Veranstaltungen	Teilnehmer	Veranstaltungen	Teilnehmer
1994	6 127	99 699	188 977	11 235	369 920	152	3 827	6 939	123 865	149 013	19 657	544 279	41	1 534
1995	6 268	102 905	197 847	11 545	365 835	168	3 906	6 751	119 210	139 887	17 962	483 595	28	991
1996	6 404	100 314	192 673	12 058	373 327	164	5 094	7 195	130 580	192 333	18 472	487 555	51	1 654
1997	6 493	99 309	195 745	11 883	361 345	192	4 875	7 267	135 209	190 181	19 557	534 586	33	1 262
1998	6 489	102 210	198 359	11 073	346 714	133	3 926	7 548	142 027	209 127	18 237	493 091	56	2 130
1999	6 224	99 366	180 624	11 239	339 906	123	3 477	7 635	136 780	217 500	18 486	489 571	44	1 435
2000	6 281	91 924	175 675	11 048	346 068	112	3 171	6 912	118 899	178 933	17 023	487 174	186	7 046
2001	6 409	96 532	178 923	10 852	327 455	127	2 883	7 037	127 735	180 709	16 756	513 088	32	1 095
2002	5 842	89 545	179 512	9 833	327 396	112	2 428	7 600	147 610	195 990	17 438	531 266	19	620
2003	6 337	97 744	179 016	10 808	330 228	137	2 609	7 994	165 901	207 082	17 073	508 842	21	583
2004	5 928	91 553	184 071	10 788	320 282	136	3 295	7 962	184 929	205 937	17 155	501 991	12	404
2005	5 963	86 840	177 647	10 432	306 092	111	1 902	8 211	200 424	206 059	17 444	499 023	16	476
2006	5 705	88 916	168 256	10 223	305 929	112	2 898	7 999	191 393	200 733	17 244	485 211	6	205
2007	5 123	78 585	153 207	10 858	319 924	134	3 431	8 204	193 894	207 892	17 176	490 200	5	176
2008	4 771	73 160	145 613	11 743	346 599	108	3 300	8 459	205 267	221 178	16 793	490 931	39	1 078

Anlage 4 zu Ziff. II 19. d

KEWB_Finanzen

2.Finanzierung der Kirchlichen Erwachsenbildung in Baden - Württember

Jahr	Evang.-meth. Kirche Baden - Württemberg						
		Finanziert durch					
	Aufwendungen insgesamt[1]	Öffentliche Zuschüsse			kirchliche Mittel	Einnahmen	
		Gemeinden	Landkreise	Land		Teilnehmer-gebühren	andere
	1000 DM / 1000 EUR[2]						
1994	755	–	–	109	435	211	–
1995	840	–	–	106	431	303	–
1996	939	–	–	92	450	398	–
1997	760	–	–	79	457	223	–
1998	859	–	–	86	558	215	–
1999	824	–	–	84	531	209	–
2000	845	–	–	81	543	221	–
2001	419	–	–	41	277	101	–
2002	549	–	–	42	360	147	–
2003	456	–	–	40	305	108	4
2004	502	–	–	38	220	234	10
2005	551	–	–	38	233	225	55
2006	510	–	–	34	253	219	4
2007	491	–	–	34	276	171	9
2008	532	–	–	38	309	175	10

1) Differenzen sind rundungsbedingt.
2) ab dem Jahr 2001sind die Beträge in Euro angegeben.
3) Einschließlich Überschüsse der Einrichtung
4) Einmalige Zuschüsse vom Land Baden - Württemberg für Sonderprojekte an die Kreisbildungsv

Anlage 1 zu Ziff. V 18.

1. Ausbildungsvorbereitende Bildungsgänge

- Berufsvorbereitungsjahr
- Berufseinstiegsjahr
- 1-jährige Berufsfachschule, berufsvorbereitend (= privates Berufsvorbereitungsjahr)
- 1-jährige Berufsfachschule Hauswirtschaft
- Berufsfachschule Büro und Handel
- Berufsfachschule Sozialpflege
- 1-jährige Sonderberufsfachschule bzw. Förderberufsfachschule
- 1-jährige kaufmännische Berufsfachschule
- Berufskolleg I – Soziales (Teilzeit)
- Folgende 1-jährige Berufskollegs (Annahme: nur 50 % der Schülerzahl, da 50 % in das Berufskolleg II übergehen und dort die Fachhochschulreife erwerben):
    - Kaufmännisches Berufskolleg I (Höhere Handelsschule)
    - Technisches Berufskolleg I
    - Berufskolleg I – Gesundheit und Pflege
    - Berufskolleg I – Ernährung und Hauswirtschaft

2. Duale und vollzeitschulische Ausbildung bzw. Ausbildungsgänge

- Berufsschule
- Sonderberufsschule
- 1-jährige Berufsfachschule gewerblich und hauswirtschaftlich (= 1. Ausbildungsjahr)
- Schüler im 1. Ausbildungsjahr in schulischer Berufsausbildung in Berufen außerhalb des Berufsbildungsgesetzes mit geregelten Ausbildungsgängen an beruflichen Schulen

Anlage 2 zu Ziff. V 18.

Bundesagentur für Arbeit
Statistik

Ausbildungsmarktstatistik

Seit Beginn des Berichtsjahres gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen nach Erledigungsart

Land Baden-Württemberg
Berichtsjahr: Oktober bis September
Zeitreihe

Aus IT-Systemen der Bundesagentur für Arbeit, ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger.

Erledigung zum 30. September	2002/2003		2003/2004		2004/2005		2005/2006	
	Bewerber insgesamt	darunter: aus dem Schulabgangsjahr 2003	Bewerber insgesamt	darunter: aus dem Schulabgangsjahr 2004	Bewerber insgesamt	darunter: aus dem Schulabgangsjahr 2005	Bewerber insgesamt	darunter: aus dem Schulabgangsjahr 2006
	1	2	3	4	5	6	7	8
Insgesamt	81.860	44.448	86.497	46.917	89.576	47.882	89.138	44.179
Einmündung	35.036	21.596	39.220	23.805	41.112	24.330	43.700	24.351
andere Art der Erledigung	46.824	22.852	47.277	23.112	48.464	23.552	45.438	19.828
Allgemein bildende Schule	4.730	2.474	4.725	2.482	5.126	2.608	6.525	3.953
Berufsgrundschul-/grundbildungsjahr	21	17	6	6	11	8	26	18
Berufsfachschule	5.929	4.097	5.925	4.124	5.978	4.132	5.121	4.021
Berufsvorbereitendes Jahr	3.313	2.721	3.450	2.985	3.151	2.727	675	568
Sonstige berufsbildende Schule	4.851	3.383	4.670	3.236	4.643	3.150	-	-
Fachhoch-/Hochschule	1.655	654	1.554	528	1.768	651	632	204
Berufsvorbereitende Maßnahme	3.623	2.112	3.806	2.375	3.684	2.385	5.092	2.684
Arbeitsstelle/Abgabe an die Arbeitsvermittlung	9.838	2.373	9.472	2.001	10.227	2.074	2.711	833
Verbleib in Ausbildungsverhältnis	1.354	78	1.043	58	746	38	4.187	233
Verbleib in Arbeitsverhältnis	388	50	440	58	405	64	2.092	90
Bundeswehr/Zivildienst	1.058	505	1.102	504	1.068	485	530	239
Freiwilliges soziales Jahr	771	562	1.003	753	1.091	749	210	154
Freiwilliges ökologisches Jahr	-	-	-	-	-	-	5	4
nach Vermittlungsvorschlag unbekannt verblieben	3.244	1.561	2.271	889	2.353	978	-	-
nach Beratung unbekannt verblieben	446	194	283	131	374	174	6.234	2.691
Übergang in die Betreuung eines zugelassenen kommunalen Trägers	-	-	-	-	179	46	200	28
Abgabe an Wohnort-AA	89	54	96	49	74	35	-	-
Wegzug/Rückkehr	895	308	961	331	932	325	-	-
am 30.09 unerledigte Ratsuchende	-	-	-	-	-	-	2.228	746
Info-Beratung	-	-	-	-	-	-	554	197
Sonstige	3.324	1.151	3.032	936	3.321	1.106	3.870	1.431
am 30.09 noch nicht vermittelte Bewerber	1.295	558	3.438	1.666	3.333	1.817	4.546	1.734

Erstellungsdatum: 18.12.2009, Statistik-Service Südwest, Auftragsnummer 75607

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit
Der Inhalt unterliegt urheberrechtlichem Schutz.
Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung, auch auszugsweise, mit genauer Quellenangabe gestattet. Die Verbreitung, auch auszugsweise, über elektronische Systeme/Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung. Alle übrigen Rechte vorbehalten.

Zitierhinweis: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Seit Beginn des Berichtsjahres gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen nach Erledigungsart, Frankfurt, Zeitreihe

Anlage 3 zu Ziff. V 18.

Bundesagentur für Arbeit
Statistik

Ausbildungsmarktstatistik

Seit Beginn des Berichtsjahres gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen nach Art des Verbleibs

Land Baden-Württemberg
Berichtsjahr: Oktober bis September
Zeitreihe

Aus IT-Systemen der Bundesagentur für Arbeit, ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger.

Verbleib zum 30. September	2006/2007		2007/2008		2008/2009	
	Bewerber insgesamt	darunter: aus dem Schulabgangsjahr 2007	Bewerber insgesamt	darunter: aus dem Schulabgangsjahr 2008	Bewerber insgesamt	darunter: aus dem Schulabgangsjahr 2009
	1	2	3	4	5	6
Insgesamt	83.391	36.121	71.581	25.642	66.218	25.917
Schule/ Studium/ Praktikum	15.646	8.926	13.802	1.722	14.440	1.454
Schulbildung	12.300	7.272	10.489	508	11.326	42
Studium	840	226	693	156	646	137
Berufsvorbereitendes Jahr	774	526	490	33	98	4
Berufsgrundbildungsjahr	10	7	13	-	7	-
Praktikum	1.722	895	2.117	1.025	2.363	1.271
Berufsausbildung/ Erwerbstätigkeit	43.584	18.177	39.652	16.932	34.642	16.571
Berufsausbildung ungefördert	31.944	16.173	29.013	15.146	25.340	14.821
Berufsausbildung gefördert	5.350	1.093	5.385	1.058	5.803	1.220
Erwerbstätigkeit	6.290	911	5.254	728	3.499	530
Gemeinnützige/ soziale Dienste	965	447	1.052	527	1.315	762
Bundeswehr/Zivildienst	620	207	503	165	596	234
Freiwilliges soziales Jahr	341	238	-	-	-	-
Freiwilliges ökologisches Jahr	4	2	-	-	-	-
Freiwilliges soziales Jahr (FSJ,FÖJ etc)	-	-	549	362	719	528
Fördermaßnahmen	5.584	2.975	3.622	1.904	3.890	2.321
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	3.142	1.970	2.391	1.465	2.841	1.882
Berufsvorbereitende Bildungsmaßn. - Reha	84	45	55	40	61	35
Einstiegsqualifizierung (EQ/EQJ)	1.470	839	518	293	568	354
sonstige Förderung	868	113	647	103	414	50
sonstige Reha-Förderung	20	8	11	3	6	-
ohne Angabe eines Verbleibs	17.612	5.596	13.453	4.557	11.931	4.809
abgemeldet ohne Angabe eines Verbleibs	16.012	4.939	13.001	4.372	11.530	4.650
betreut, ohne Verbleib	1.600	657	452	185	401	159

Erstellungsdatum: 18.12.2009, Statistik-Service Südwest, Auftragsnummer 75607

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit
Der Inhalt unterliegt urheberrechtlichem Schutz.
Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung, auch auszugsweise, mit genauer Quellenangabe gestattet. Die Verbreitung, auch auszugsweise, über elektronische Systeme/Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung. Alle übrigen Rechte vorbehalten.

Zitierhinweis: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bewerber für Berufsausbildungsstellen nach Art des Verbleibs, Frankfurt, Zeitreihe

Anlage 4 zu Ziff. V 18.

Bundesagentur für Arbeit
Statistik

Arbeitsmarktpolitik

Austritte von Teilnehmern aus ausgewählten Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik (beide Rechtskreise) untersucht 6 Monate nach Austritt hinsichtlich sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Baden-Württemberg
Datenstand: November 2009

Instrumente	kumulierte Austritte [1] von																									
	Jan 2004 bis Dez 2004					Jan 2005 bis Dez 2005					Jan 2006 bis Dez 2006					Jan 2007 bis Dez 2007					Jan 2008 bis Dez 2008				
		dar. (Sp. 1) 6 Monate nach Austritt					dar. (Sp. 6) 6 Monate nach Austritt					dar. (Sp. 11) 6 Monate nach Austritt					dar. (Sp. 16) 6 Monate nach Austritt					dar. (Sp. 21) 6 Monate nach Austritt				
	Ins-gesamt	sv-pflichtig be-schäftigt	EQ [2]	nicht arbeits-los	VQ [3]	Ins-gesamt	sv-pflichtig be-schäftigt	EQ [2]	nicht arbeits-los	VQ [3]	Ins-gesamt	sv-pflichtig be-schäftigt	EQ [2]	nicht arbeits-los	VQ [3]	Ins-gesamt	sv-pflichtig be-schäftigt	EQ [2]	nicht arbeits-los	VQ [3]	Ins-gesamt	sv-pflichtig be-schäftigt	EQ [2]	nicht arbeits-los	VQ [3]
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Förderung der Berufsausbildung	23.748	8.068	46,9%	19.870	84,5%	27.715	12.177	53,2%	23.886	86,9%	28.178	13.743	57,3%	25.248	90,0%	30.941	15.982	61,5%	28.376	92,0%	39.962	14.162	54,9%	37.082	93,0%
BvB Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	9.851	2.060	34,3%	8.923	91,3%	9.874	3.287	40,6%	8.785	89,6%	9.897	4.150	48,6%	9.178	93,0%	9.952	4.610	53,6%	9.372	94,3%	9.150	3.884	50,5%	8.610	94,3%
BNF Berufsausbildung Benachteiligter	9.230	4.897	67,6%	7.706	84,4%	10.382	6.230	74,5%	9.144	88,8%	8.735	5.363	74,6%	7.863	90,4%	10.075	6.498	77,2%	9.337	93,1%	9.428	5.776	73,3%	8.503	90,5%
EQJ Einstiegsquali. Jugendl. (Nat.Ausb.pakt)	73	15	24,2%	61	84,9%	3.036	1.399	57,1%	2.852	94,4%	4.713	2.596	64,8%	4.503	95,9%	4.886	2.801	68,5%	4.701	96,5%	521	317	70,1%	492	94,6%
EQ Einstiegsqualifizierung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	194	74	42,3%	177	91,2%	4.195	2.407	64,6%	4.015	96,0%

Erstellungsdatum: 17.12.2009, Statistik-Service Südwest, Auftrag 75607

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die erhobenen Daten unterliegen grundsätzlich der Geheimhaltung nach § 16 BStatG. Eine Übermittlung von Einzelangaben ist daher ausgeschlossen. Aus diesem Grund werden bei den Ihnen zur Verfügung gestellten Daten auch Zahlenwerte kleiner 3 anonymisiert oder zu Gruppen zusammengefasst.

1) Hier dargestellt sind nur Ergebnisse auf Basis der Förderdaten aus den BA-Systemen, ohne Förderinformationen zugelassener kommunaler Träger.

2) svpfl. Beschäftigte / (Austritte insgesamt - nicht recherchierbare Fälle) * 100 = Eingliederungsquote -EQ-

3) ("nicht arbeitslos" + ("arbeitslos" und "sozialversicherungspflichtig beschäftigt")) / Austritte insgesamt * 100 = Verbleibsquote -VQ-

Anlage zu Ziff. VII 2. und 3.

Auszug aus den Angeboten der Bundesagentur für Arbeit – ohne besondere Reha- Maßnahmen Stand: September 2009

Berufsorientierung – Beratung – Vermittlung	
Berufsorientierung (§33 SGB III) /	Schulische und außerschulische Maßnahmen sollen zur besseren Vorbereitung der Jugendlichen auf die Berufswahl beitragen und den Übergang zwischen Schule und Beruf verbessern.
Berufsberatung (§29 ff. SGB III)	Individuell abgestimmte Unterstützung bei der Studien- und Berufswahl im Rahmen von persönlichen Gesprächen bei den Berufsberater/-innen der Agenturen für Arbeit.
Vermittlung in Ausbildung (§35 SGB III)	Bei der Ausbildungsvermittlung handelt es sich um eine gezielte Unterstützung von Jugendlichen bei der Ausbildungssuche und um Nachwuchsgewinnung für Arbeitgeber.
Besondere Maßnahmen insbes. zur beruflichen Orientierung während der Schulzeit	
Erweiterte vertiefte Berufsorientierung (BO) – (§33 i.V.m. §421q SGB III)	Präventive Maßnahmen der vertieften BO verbessern den Übergang zwischen Schule und Beruf. Sie dienen der Information über Berufe, der vertieften Eignungsfeststellung sowie der Vorbereitung der Berufswahlentscheidung.
Berufseinstiegsbegleitung (§421s SGB III)	Mit Berufseinstiegsbegleiter/-innen sollen förderungsbedürftige Schüler/-innen bereits in den letzten beiden Jahren vor ihrem Schulabschluss und bis in die Ausbildung hinein unterstützt werden. Nach der befristeten Regelung (bis 31.12.2011) soll zum Zweck der Erprobung die Förderung zugunsten von Schülern an 1.000 allgemeinbildenden Schulen erfolgen. Dies sind allein für Baden-Württemberg 114 Schulen. Die ersten Berufseinstiegsbegleiter haben an allen Schulen zum Februar 2009 (1. Tranche der Teilnehmer) ihre Arbeit aufgenommen. Eine 2. Teilnehmertranche startete zum Herbst 2009.
Ganzheitliches Integrationscoaching (GINCO) (§§37+48 SGB III)	Arbeit- und ausbildungsuchende Jugendliche mit Migrationshintergrund, die sich in einer beruflichen Schule (BVJ/ BEJ) befinden, sollen durch intensives Coaching in Ausbildung bzw. in Arbeit integriert werden. Dadurch sollen Eintritte in Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen präventiv vermieden werden. Das Modell wird an 16 Standorten erprobt, in BW an zwei Standorten (Stuttgart und Mannheim). Die 1. Teilnehmertranche (rund 20 TN) startete im 2. Schulhalbjahr 08/09, die 2. Teilnehmertranche startete im Herbst 2009.

Besondere Maßnahmen beim Übergang Schule – Beruf	
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) (§61 ff SGB III) – inkl. Reha	BvB bereiten auf die Aufnahme einer Ausbildung vor oder dienen der beruflichen Eingliederung. Seit 01.01.2009: Rechtsanspruch auf Förderung der Vorbereitung auf den Hauptschulabschluss im Rahmen einer berufsvorbereitenden Maßnahme (§ 61a SGB III).
Einstiegsqualifizierung (EQ) (§235b SGB III)	Arbeitgeber, die eine betriebliche EQ durchführen, können durch Zuschüsse zur Vergütung des Auszubildenden bis zu einer Höhe von 212 Euro zzgl. einer Pauschale zum Sozialversicherungsbeitrag gefördert werden. Seit 01.01.2009: Erweiterung der EQ auf die Ausbildung nach dem Altenpflegegesetz. Seit 01.08.2009: lernbeeinträchtigte und sozialbenachteiligte Jugendliche können während der Teilnahme an einer EQ durch ausbildungsbegleitende Hilfen unterstützt werden.
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) (§241 SGB III)	Durch abH soll Jugendlichen, die besonderer Hilfen bedürfen, die Aufnahme, Fortsetzung sowie den erfolgreichen Abschluss einer erstmaligen betrieblichen Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen ermöglicht werden. Seit 01.08.2009: lernbeeinträchtigte und sozialbenachteiligte Jugendliche können während der Teilnahme an einer EQ durch abH unterstützt werden.
Ausbildungsmanagement (§243 (2) SGB III)	Leistungsgegenstand ist die administrative und organisatorische Unterstützung im Zusammenhang mit der betrieblichen Berufsausbildung, der Berufsausbildungsvorbereitung nach dem BBiG und der Einstiegsqualifizierung zur Unterstützung von Arbeitgebern mit bis zu 500 Beschäftigten (Module 1–3).
Sozialpädagogische Begleitung (§243 (1) SGB III)	Förderungsbedürftige Jugendliche, die sich in einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem BBiG befinden oder (seit 01.08.2009) deren Beschäftigungsverhältnis im Rahmen des § 421o SGB III mit einem Qualifizierungszuschuss gefördert wird, können durch einen beauftragten Bildungsträger sozialpädagogisch begleitet werden (Modul 4). In BW gibt es zwei weitere Projekte, die für Jugendliche Sozialpädagogische Begleitung anbieten : – Projekt BPJ 21 (BBQ) – Projekt Beschäftigungsfähigkeit Jugendlicher (Landesstiftung BW)

Ausbildungsbonus (§421r SGB III)	Arbeitgeber erhalten einen Zuschuss für die zusätzliche betriebliche Ausbildung besonders förderungsbedürftiger Auszubildender (Pflichtleistung). Der Ausbildungsbonus kann auch für Arbeitgeber geleistet werden, die förderungsbedürftige Auszubildende zusätzlich ausbilden (Ermessensleistung). Ziel bis 2010: Bundesweit rund 100.000 zusätzliche Ausbildungsplätze. Seit 01.01.2009: Altenpflegeausbildung wird in die Förderung einbezogen. Seit 01.08.2009: Für die Förderung von Azubi, deren Ausbildungsvertrag wegen Insolvenz, Stilllegung oder Schließung des ausbildenden Betriebes vorzeitig beendet worden ist, wird auf den Tatbestand der Zusätzlichkeit verzichtet. Ebenso entfällt bei diesem Personenkreis die Einschränkung auf die in der Person liegenden Umstände für die erschwerte Vermittlung.
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§242 SGB III)	Förderungsbedürftigen Jugendlichen, soll durch Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung die Aufnahme sowie der erfolgreiche Abschluss einer Berufsausbildung ermöglicht werden. Azubis können in eine BaE, wenn deren Ausbildungsvertrag gelöst wurde (z.B. durch Insolvenz des Betriebes) und die Eingliederung in eine betriebliche Ausbildung auch mit ausbildungsfördernden Leistungen aussichtslos ist. Des Weiteren muss zu erwarten sein, dass die Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen werden kann.

Qualifizierung/Eingliederung in Arbeit	
Eingliederungszuschuss (§ 218 SGB III)	Arbeitgeber können zur Eingliederung von Arbeitnehmern mit Vermittlungshemmnissen Zuschüsse zu den Arbeitsentgelten erhalten, wenn deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Umstände erschwert ist. Der Eingliederungszuschuss darf 50% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts nicht überschreiten und längstens für eine Förderdauer von 12 Monaten erbracht werden.
Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer (§ 421o SGB III)	Arbeitgeber, die jüngere Arbeitnehmer einstellen, die keinen Berufsabschluss haben und zuvor mindestens sechs Monate arbeitslos waren, können einen Zuschuss erhalten, wenn sie den Jugendlichen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses nachweislich qualifizieren. Die Förderdauer richtet sich nach den jeweiligen Eingliederungserfordernissen und darf 12 Monate nicht überschreiten. Die Förderhöhe beträgt 50% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts.

	Davon werden i.d.R. 35 Prozentpunkte als Zuschuss zum Arbeitsentgelt und mind. 15 Prozentpunkte für die Qualifizierung des Arbeitnehmers geleistet. Seit 01.08.2009: Während der Förderdauer sind auch notwendige Maßnahmen zur sozialpädagogischen Begleitung (i.S. des §243 Abs.1 SGB III) förderfähig. Die Leistung ist bis zum 31.12.2010 befristet.
Eingliederungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer (§ 421p SGB III)	Arbeitgeber, die jüngere Arbeitnehmer einstellen, die trotz eines Berufsabschlusses zuvor mindestens sechs Monate arbeitslos waren, können einen Zuschuss erhalten. Durch diesen Zuschuss soll eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit vermieden werden. Förderhöhe und Förderdauer richten sich nach den jeweiligen Eingliederungserfordernissen. Die Förderhöhe darf 25% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts nicht unterschreiten und 50% nicht überschreiten. Die Förderdauer beträgt längstens 12 Monate. Die Leistung ist bis zum 31.12.2010 befristet.
Förderung der beruflichen Weiterbildung (§ 77 SGB III)	Förderbar sind Weiterbildungskosten in Form von Lehrgangskosten, Fahrkosten, Kosten für auswärtige Unterbringung/Verpflegung und Kinderbetreuungskosten, sofern mit einer zugelassenen Maßnahme berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten erhalten, erweitert oder der technischen Entwicklung angepasst werden können. Gleichfalls kann ein beruflicher Abschluss gefördert werden. Seit 01.01.09: Rechtsanspruch auf Förderung der Vorbereitung auf den Hauptschulabschluss im Rahmen einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme.

Übergreifende Maßnahmen	
Förderung aus dem Vermittlungsbudget (§45 SGB III) – seit 01.01.2009	Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende und Arbeitslose können aus dem Vermittlungsbudget der Agentur für Arbeit bei der Anbahnung oder Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gefördert werden, wenn dies für die berufliche Eingliederung notwendig ist. Das Vermittlungsbudget bildet die Grundlage für die flexible, bedarfsgerechte und unbürokratische Förderung und ist ein Instrument, mit dem verschiedene Hilfestellungen im Einzelfall gewährt werden können.

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 46 SGB III) – seit 01.01.2009	Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitsuchende und Arbeitslose können bei Teilnahme an Maßnahmen gefördert werden, die ihre berufliche Eingliederung durch: 1. Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, 2. Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen 3. Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung, 4. Heranführung an eine selbständige Tätigkeit oder 5. Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme, unterstützen.
Zusätzliche Fördermöglichkeiten im Rahmen des SGB II	
Arbeitsgelegenheiten (§ 16d SGB II)	Für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die keine Arbeit finden können, werden Arbeitsgelegenheiten geschaffen. Die Beschäftigung i.R. dieser Arbeitsgelegenheit ist sozialversicherungspflichtig mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung. Werden zusätzliche Arbeiten im öffentlichen Interessegefördert erhalten die Teilnehmer anstelle des Arbeitsentgelts eine Entschädigung für den Mehraufwand.

Anlage zu Ziff. VII 7.

Schulabgänger an öffentlichen und privaten beruflichen Schulen in Baden-Württemberg im Schuljahr 2007/2008 nach Schulart/Schulgliederung und Art des allgemein bildenden Abschlusses

Schulart/ Schulgliederung	Schulab-gänger insgesamt	darunter mit					
		Abschluss-zeugnis	darunter mit				
			allg. bild. Abschluss insgesamt	davon			
				Hauptschul-abschluss	Fachschul-reife	Fachhoch-schulreife	Hochschul-reife
Insgesamt	202 711	169 742	49 779	5 501	14 572	16 042	13 664
darunter							
Berufsvorberei-tungsjahr	6 751	4 924	3 323	3 323	–	–	–
Berufseinstiegsjahr	6 034	5 011	–	–	–	–	–
Sonderberufsfach-schulen	1 877	1 443	667	667	–	–	–
Zusammen	14.662	11.378	3.990	3.990	–	–	–

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg.

Anlage zu Ziff. XI 1.

Regionale Lehrerfortbildung im Bereich der Beruflichen Schulen

Übersicht über die Ausgaben der vergangenen Jahre (Kap. 0436 TG 68)

Jahr	**Ausgaben Ziff.1**	**Ausgaben Ziff.2**	**Summe Ausgaben**
1998	1.338.887 DM		**684.562 €**
1999	1.468.194 DM		**750.676 €**
2000	1.508.603 DM		**771.336 €**
2001	1.845.369 DM		**943.522 €**
2002*	860.087 €	103.664 €	**963.751 €**
2003	927.662 €	135.086 €	**1.062.748 €**
2004	796.623 €	83.289 €	**879.912 €**
2005**	670.047 €	64.373 €	**734.420 €**
2006	815.534 €	105.673 €	**921.207 €**
2007	735.324 €	104.734 €	**840.058 €**
2008	752.076 €	80.022 €	**832.098 €**

* Umstellung auf Euro und Aufstockung des Etats für die regionale Lehrerfortbildung durch die Mittel für die besonderen Qualifizierungsmaßnahmen (Ziff.2 der Erläuterungen zu Kapitel 0436 TG 68)

** Verwaltungsstrukturreform

Anhang 4

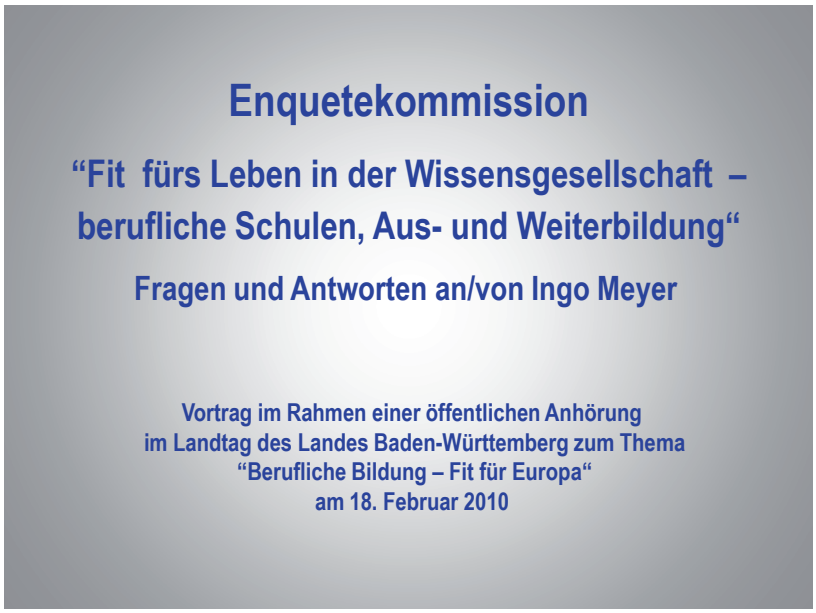
Handouts und Präsentationen der Sachverständigenanhörungen

Hinweis:

Die Präsentationen der Sachverständigen sind jeweils im Anschluss an das von ihnen vorgelegte Handout abgedruckt.

3.1 Handouts der 1. Sachverständigenanhörung

Handout und Präsentation Herr Ingo Meyer:



Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

Kurzbiographie

- 1963 Abschluss der Ausbildung zum Kfz-Mechaniker
- 1963 – 1965 Mechaniker im Prototypenbau der VW AG Wolfsburg
- 1965 – 1968 Studium Fahrzeugbau und Flugzeugbau in Hamburg
- 1968 – 1971 Sachbearbeiter und Abteilungsleiter Ausbildung Exportmärkte der VW AG
- 1971 – 1972 Management-Studium an der Koerber-Stiftung Hamburg
- 1972 – 2007 Referent und Geschäftsführer im ZDK
  - Geschäftsführer der Nachwuchskampagne von VDA/VDIK/ZDK
  - Geschäftsführer “Geprüfter/e Automobilverkäufer/in“
  - Geschäftsführer “Geprüfter/e Kfz-Serviceberater/in“
- 1977 – 1988 Juror im Internationalen Berufswettbewerb (IBW)
- seit 2008 Geschäftsführer der BFC in Calw und Northeim

Dipl. Ing. Ingo Meyer, Geschäftsführer BFC

Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

1.1 Europäisierung der beruflichen Bildung

Chancen, Herausforderungen und Probleme des europäischen bzw. internationalen Berufsmarktes

- für deutsche Fachkräfte gleichbleibende Chancen – Wanderungsaktivität gering
- für Fachkräfte aus dem Ausland in sprachunabhängigen Berufen größere Chancen
- für Fachleute aus dem Ausland in international agierenden Firmen bei Mehrsprachigkeit größere Chancen

Dipl. Ing. Ingo Meyer, Geschäftsführer BFC

Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

1.2 Europäisierung der beruflichen Bildung

Chancen, Herausforderungen und Probleme des europäischen bzw. internationalen Berufsmarktes

- demographischer Wandel in Europa im Wesentlichen gleich (Ausnahme Frankreich)
- Metall- und Elektro-Facharbeiter am besten durch Aus- und Weiterbildung in heimischen Betrieben
- Stärkung des dualen Ausbildungssystems auf allen Ebenen – insbesondere Berufsschule und ÜBA

Dipl. Ing. Ingo Meyer, Geschäftsführer BFC

Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

2.1 EQR/DQR

- Positionierung noch nicht endgültig erfolgt
- Positionierung zunächst in “Pilot-Berufen“
- Positionierung im DQR
  fachliche Diskussion vs. bildungspolitischen Erwartungen
- implizierte Kompetenzsteigerung einer dualen Ausbildung berücksichtigen
- Sandwich-Struktur der Fortbildung beachten und berücksichtigen

Dipl. Ing. Ingo Meyer, Geschäftsführer BFC

Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

2.2 EQR/DQR

- Fortbildung der hauptamtlichen Lehrer und Ausbilder in der Praxisentwicklung anpassen
- internetbasierte Schulung auf allen Ebenen anbieten
- Erwartungen an EQR/DQR realistisch einschätzen
- verbale Qualitäts- und Einstufungsvorgaben bringen keine Ausbildungsqualität
- Vollzeitschulische Ausbildung ist kein Ersatz für praxisnahe duale Ausbildung
- Betriebspraktika ersetzen nicht den “Ernstfall“ der kundennahen dualen Ausbildung

Dipl. Ing. Ingo Meyer, Geschäftsführer BFC

Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

3.1 Ausbildungsbausteine

- Ausbildungsbausteine als “Notnagel“ für Berufsbewerber in der Warteschleife
- Ausbildungsbausteine nur für 14 von 349 staatlich anerkannten Berufen
- Ausbildungsbausteine sind “Förderprogramme“ für externe Bildungsträger
- Ausbildungsbausteine garantieren nicht die Integration in den Berufsschulunterricht

Dipl. Ing. Ingo Meyer, Geschäftsführer BFC

Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

3.2 Ausbildungsbausteine – die Berufe

- Industrie und Handel:
- Kaufmann/-frau im Einzelhandel
- Verkäufer/-in
- Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Fachlagerist/-in
- Industriemechaniker/-in
- Elektroniker/-in für Betriebstechnik
- Chemikant/-in
  - Handwerk:
  - Kraftfahrzeugmechatroniker/-in
  - Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk
  - Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
  - Elektroniker/-in Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik
  - Maler/-in und Lackierer/-in
  - Bauten- und Objektbeschichter/-in

Dipl. Ing. Ingo Meyer, Geschäftsführer BFC

Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

3.3 Ausbildungsbausteine in der Praxis

- Programmleitsatz:
  Die Erprobung der Bausteine erfolgt in den bestehen Bildungs- und Förderstrukturen. Die Möglichkeiten des Übergangssystems sollen stärker auf die duale Berufsbildung ausgerichtet werden.
- 1. Förderrunde läuft seit 01.04.2009
  - Qualifizierung von 3700 Jugendlichen bei
  - 27 wirtschaftsnahen Bildungsdienstleistern
  - Fördervolumen 60 Mio. € (Bundesmittel und Europäischer Sozialfond)
- keine rechtliche Grundlage im BBiG – allenfalls aus §11, der eine sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung vorschreibt, abzuleiten
- Möglichkeiten zur Dokumentation der Lernergebnisse sollen in den Projekten entwickelt und erprobt werden
- 2. Förderrunde z.Zt. im Stadium der Projektauswahl

Dipl. Ing. Ingo Meyer, Geschäftsführer BFC

Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

4.1 Vergleichbarkeit unterschiedlicher Instrumente

- Vergleichbarkeit verschiedener nationaler Einstufungsverfahren nach EQR bestehen nur auf dem Papier
- “Frisieren“ von Ergebnissen nach nationalen politischen Vorgaben
- für die Praxis sind Bedarf nach Fachkräften und Probezeiten entscheidend
- “Credit“-Systeme scheitern regelmäßig an den Schnittstellen der verschiedenen nationalen und internationalen Systeme - Motto: “Mir san mir !!“

Dipl. Ing. Ingo Meyer, Geschäftsführer BFC

Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

5.1 Verfahren und Institutionen im Hinblick auf Vergleich und Anerkennung von Kernergebnissen und Kompetenzen

- zunächst vor der eigenen Haustür kehren
- Praxistauglichkeit schulischer und akademischer Abschlüsse hinterfragen
- Vorbehalte akademischer Bildungsinstitutionen gegenüber der Praxis-Ausbildung überwinden (Mathematik als künstliche Hürde)

Dipl. Ing. Ingo Meyer, Geschäftsführer BFC

Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

5.2 Verfahren und Institutionen im Hinblick auf Vergleich und Anerkennung von Kernergebnissen und Kompetenzen

- Vorteile von ganzheitlicher Berufsbildung ermitteln und berücksichtigen
- Probezeiten auf allen Ebenen als “weicher“ Übergang
- Negative Erfahrungen aus DIN EN ISO 9000 vermeiden

Dipl. Ing. Ingo Meyer, Geschäftsführer BFC

Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !!

meyer@bfc.de

Dipl. Ing. Ingo Meyer, Geschäftsführer BFC

Handout Herr Hermann Nehls:

Frage 1:

Welche Chance, Herausforderungen, welcher Bedarf und welche Probleme erkennen Sie bei der Entwicklung des europäischen bzw. internationalen Ausbildungs- und Berufsmarkts, welche Trends sind im Hinblick auf die Anforderungen an die Beschäftigten zu beobachten und wie wird sich der Fachkräftebedarf vor dem Hintergrund des demographischen Wandels entwickeln? Welcher Handlungsbedarf lässt sich identifizieren?

Die Herausforderungen, Bedarf und Probleme des europäischen und internationalen Ausbildungs- und Berufsmarkts werden aktuell bestimmt durch die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise. Vor allem ist von einer steigenden Arbeitslosigkeit auszugehen. Dabei bleibt die Tendenz zu steigender Nachfrage nach höheren Qualifikationen bestehen. Die Auswirkungen der Krise unterstreichen die Einsicht, dass Beschäftigungs- und Qualifizierungspolitik wirtschaftlichen Krisen am besten durch eine vorausschauende Qualifizierung der Beschäftigten begegnen kann. Durch Veränderungen der demografischen Situation und durch Auswirkungen von wirtschaftlichen Krisen werden Qualifikationsdefizite offensichtlich.

Der demografische Wandel führt zu einem starken Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bei gleichzeitig steigendem Anteil älterer Erwerbspersonen. Nach Einschätzung von Experten kann der absehbare Rückgang der Erwerbsbevölkerung mittel- und längerfristig auch durch Zuwanderung nicht ausgeglichen werden. Der wirtschaftliche Strukturwandel hin zu wissensintensiven Industrien und Dienstleistungen führt in Verbindung mit anhaltenden Globalisierungsprozessen zu steigenden Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten und zu einem zunehmenden internationalen Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte. Es besteht ohne Zweifel ein erheblicher Nachholbedarf in Deutschland im Blick auf die Chancengleichheit in der Bildung, die Qualität der schulischen Bildung, die Durchlässigkeit von der beruflichen Bildung in die anderen Bildungsbereiche einschließlich der Weiterbildung, die Ausbildungsleistung des Berufsbildungssystems.

Aktuelle Studien kommen mit Blick auf die mittel- und längerfristige Entwicklung des Angebots und Bedarfs an Fachkräften zu folgenden Prognosen:

- Bedarf nach Qualifikation (Trend zur Höherqualifizierung): Steigende Bedarfe ergeben sich bis 2020 insgesamt vor allem bei den höheren Qualifikationsstufen (Meister, Techniker, Fachschulabsolventinnen und -absolventen sowie Hochschulabsolventinnen und -absolventen), während der Bedarf an Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung etwa gleich bleibt und der Bedarf an Geringqualifizierten weiter abnimmt.

- Altersstruktur: Die Altersstruktur der Erwerbspersonen verschiebt sich: Der Anteil älterer Arbeitskräfte steigt, der Anteil der unter 50-Jährigen sinkt.

- Quantitativer Fachkräftebedarf: Der Bedarf an Erwerbstätigen in Deutschland steigt mindestens bis 2020 kontinuierlich an. Das IAB projiziert bis 2020 einen steigenden Mehrbedarf von 1,7 Millionen gegenüber 2005.

- Bedarf nach Branchen: Einen steigenden Arbeitskräftebedarf verzeichnet vor allem der Dienstleistungssektor, insbesondere im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen, aber beispielsweise auch das Gastgewerbe, das Gesundheits-, Pflege- und Sozialwesen sowie eine Reihe weiterer öffentlicher und privater Dienstleistungen. Entsprechend dynamisch entwickeln sich vor allem Berufsfelder mit hohen Akademikeranteilen (u. a. technisch-naturwissenschaftliche Berufe, Informatiker, Verwaltung/Management/Wissenschaft sowie Sozial- und Erziehungsberufe).

Bereits heute machen sich Engpässe in bestimmten Branchen und Regionen bemerkbar. So werden in einzelnen Teilarbeitsmärkten erhebliche Anspannungen beklagt, etwa bei Ingenieurinnen und Ingenieuren, aber auch bei anderen Berufsgruppen mit technisch-naturwissenschaftlichem Hintergrund. Expertinnen und Experten sind sich einig, dass auf mittlere und längere Sicht ein genereller Mangel an Fachkräften und Hochqualifizierten in Deutschland immer wahrscheinlicher wird. Bereits in wenigen Jahren droht eine Fachkräftelücke.

Die EU hat im Jahr 2000 das Ziel vorgegeben, die Union bis 2010 zum „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt“ zu machen. Die Mitgliedsstaaten haben sich in diesem Kontext verständigt, in allen Bildungsfragen stärker zusammenzuarbeiten und dafür das Mittel der „offenen Koordinierung“ zu nutzen. Die EU-Staaten haben gemeinsam mittel- und langfristige Zielvorstellungen für einzelne bildungspolitische Handlungsfelder vereinbart. In diesem Kontext findet die Europäisierung der Berufsbildung statt mit Instrumenten wie Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR), Europäischer Qualitätsrahmen (EQARF) und Europäisches Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET).

Der DGB unterstreicht die Zielrichtung europäischer Bildungspolitik, einen Bildungsraum zu schaffen mit ungehinderter grenzüberschreitender Mobilität in der Aus- und Weiterbildung. Dabei soll die Transparenz zwischen den europäischen Bildungssystemen und -angeboten hergestellt und Qualität verbessert werden. Seit April 2008 liegt die im Zusammenhang mit dem Lissabon Prozess stehende Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) für lebenslanges Lernen vor. Die Mitgliedsstaaten der EU sind jetzt aufgefordert, nationale Qualifikationen und Abschlüsse dem Europäischen Qualifikationsrahmen zuzuordnen.

Zur Gestaltung dieses Prozesses wird gegenwärtig ein Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR) entwickelt. Dieser DQR soll darauf ausgerichtet sein, strukturelle Transparenz, Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit von Bildungsprozessen sowie individuelle Qualitäts- und Kompetenzentwicklung zu ermöglichen. Für den DGB ist der DQR in diesem Zusammenhang nicht nur ein administratives oder technisches Instrument, sondern soll einen Beitrag zur weiteren Entwicklung und Reform des Bildungssystems leisten.

Der DGB erwartet, dass ein DQR die Durchlässigkeit in und zwischen den Bildungsbereichen, insbesondere die Zugänge zum tertiären Bereich verbessert. Insgesamt geht es um mehr Chancengleichheit und die Herstellung der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung im Bildungssystem. Die weitgehende Abschottung beruflicher von hochschulischen Bildungsgängen, der nur in Ausnahmefällen mögliche Übergang von der Berufs- zur Hochschulbildung und die kaum bestehenden Möglichkeiten der Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf Studiengänge bedürfen einer Veränderung.

Frage 2:

Wie ist das duale Ausbildungssystem nach den künftigen Vorgaben des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) und des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) positioniert und welche Handlungsempfehlungen ergeben sich daraus? Wie lässt sich die Attraktivität und Leistungsfähigkeit der dualen Ausbildung bei veränderten Rahmenbedingungen im europäischen Wettbewerb im Hinblick auf Kriterien wie Ausbildungsqualität, Ausbildungsdauer und Kosteneffizienz weiterhin sichern?

Europa befindet sich bei der Herausbildung eines europäischen Arbeitsmarktes an einer historischen Verzweigungssituation (Vgl.: Reformwerkstatt NRW, Programm zur Zukunft der beruflichen Bildung, Düsseldorf 2007), wie sie sich im sogenannten Kopenhagen Prozess andeutet. Es stellt sich die Frage, ob das konstituierende Merkmal eines europäischen Arbeitsmarktes die nach modernen Berufen organisierten Facharbeitsmärkte sein werden oder ob „Jedermanns – Fähigkeiten“ auf der Basis allgemeiner Bildung und des on the job training das konstituierende Moment für den zukünftigen europäischen Arbeitsmarkt sind.

Der DGB sieht die Vorteile eindeutig auf der Seite eines nach modernen Berufen organisierten Facharbeitsmarktes. Die duale Berufsausbildung vermittelt qualitativ hochwertige Qualifikationen, sorgt dank ihrer betrieblichen Verankerung für hohe Übergangsquoten in den Arbeitsmarkt und mindert damit die Jugendarbeitslosigkeit. Dabei geht es aus Sicht der Gewerkschaften vor allem darum, eine „ganzheitliche Berufsfähigkeit“ zu erlangen, die nur in vollständigen Berufsbildungsgängen vermittelt werden kann und im Berufsprinzip eingebettet ist.

Das Berufsprinzip erfüllt die Anforderungen, die die moderne Arbeitswelt stellt. Es darf nicht in Frage gestellt werden, etwa durch Modularisierung und Zergliederung der Ausbildung in kleinste Einheiten oder durch eine Verkürzung der Ausbildungszeit auf zwei Jahre. Berufliche Handlungs- und Gestaltungskompetenz muss noch stärker zum Leitziel der beruflichen Bildung werden. Es kommt darauf an, dass die Auszubildenden sich Kompetenzen aneignen, die es ihnen erlauben, ihren Berufsweg aktiv zu gestalten. Aus- und Weiterbildung müssen enger verzahnt werden.

Mit Blick auf die Europäisierung der Berufsbildung ist festzustellen: Der Kompetenzbegriff der EU stellt vorrangig auf die Beschäftigungsfähigkeit (Employability) und kleinteilige Qualifikationen - ‚skills' - ab. Er beinhaltet eine Outcome-Orientierung von der zu befürchten ist, dass Lernen ohne gesellschaftliche Planung und Verantwortung und ohne gesellschaftspolitisch-emanzipatorische Zielsetzungen vorgenommen wird. Für die Gewerkschaften steht außer Frage, dass diese Outcome-Orientierung eng mit einer Qualitätssicherung von Input und Prozess verknüpft werden muss. Gesellschaftlich normierte und standardisierte Lernwege, wie und soweit sie in Aus- und Weiterbildungsordnungen verankert sind, dürfen nicht durch beliebige Lernvorgaben, die vorrangig marktorientiert sein könnten, ersetzt werden. Die Fragmentierung abschlussbezogener, formalisierter Bildungsgänge muss verhindert und die Beruflichkeit gewahrt werden.

Der gewerkschaftliche Kompetenzbegriff beinhaltet berufliche, personale und gesellschaftliche Dimensionen. Er zielt auf berufliche Handlungsfähigkeit und persönliche Entwicklung unter Einschluss von Planungs- und Entscheidungsfähigkeit. Bezugspunkte sind: ganzheitliche Arbeitsaufgaben, die Anforderungen des Arbeitsmarktes unter dem Aspekt langfristiger Verwertbarkeit der Qualifikationen, die individuelle Kompetenzentwicklung, die Mitwirkung an betrieblichen und gesellschaftlich-sozialen Prozessen und reflexiver Handlungsfähigkeit. Reflexivität meint die bewusste, kritische und verantwortliche Einschätzung und Bewertung von Handlungen auf der Basis von Erfahrungen und Wissen. Sie ermöglicht individuell und sozial verantwortliche Handlungen und Entwicklungen in der Lebens- und Arbeitswelt.

Erfreulicherweise liegt dieses Kompetenzverständnis der jetzt vorliegenden Matrix des Deutschen Qualifikationsrahmens zugrunde

Frage 3:

Inwieweit kommen in Baden-Württemberg bereits Ausbildungsbausteine zum Einsatz und wie sind die damit gemachten Erfahrungen? Welche Kriterien sind bei der Ausweitung auf weitere Berufsbilder zu berücksichtigen, um die Kombinierbarkeit innerhalb einer Berufsgruppe und die Anrechnung von Teilleistungen im nationalen wie europäischen Rahmen zu ermöglichen, ohne dass zusammenhängende Berufsbilder in Frage gestellt werden?

Ausbildungsbausteine und Anrechnung von Teilleistungen werden häufig diskutiert im Zusammenhang mit Geringqualifizierten als eine wichtige Zielgruppe, die es zu qualifizieren gilt. Hier ist es von großer Bedeutung, dass insbesondere auch die langfristigen Berufs- und Entwicklungsmöglichkeiten der Menschen im Fokus der Betrachtungen stehen. Qualifizierung kann immer vorgenommen werden. Für die Berufsausbildung gibt es dafür aber klare, gesetzlich geregelte und inhaltliche Vorgaben die im Berufsbildungsgesetz beschrieben sind.

Ausbildungsbausteine und Teilqualifikationen mit Berufsausbildung zu vermischen, ist grundsätzlich kritisch zu bewerten. Sie sind kein gleichwertiger Ersatz für eine vollwertige Berufsausbildung. Das Lernen im Prozess der Arbeit kann nicht segmentiert werden: Reflektiertes Lernen im Arbeitsprozess ist ein kontinuierlicher Prozess, den man nicht „häppchenweise“ vermitteln kann.

Generell deuten verschiedene Studien darauf hin, dass Tätigkeiten für Geringqualifizierte in Zukunft abnehmen werden. Daher ist auch mit einem zurückgehenden Bedarf an solcherart qualifizierten Arbeitskräften zu rechnen. Stattdessen besteht ein zunehmender Bedarf an Fachkräften mit einer breiten Grundqualifikation: Junge Menschen benötigen in der heutigen technologie- und wissensorientierten Gesellschaft eine breite Grundqualifizierung, die sie u. a. auch zum Weiterlernen (Lernkompetenz) befähigt und ihnen als Sockel für Weiterbildung und lebenslanges Lernen dienen kann. Teilqualifizierungen bringen diese Breite nicht mit und können daher diese Sockelfunktion mit Blick auf lebenslanges Lernen nicht erfüllen.

Aktuell verfolgt die Bundesagentur für Arbeit ein Projekt zur Entwicklung eines standardisierten, qualitätsgesicherten und bundeseinheitlichen Zertifizierungsverfahrens für Teilqualifikationen. Mit Blick auf die Entwicklung des Beschäftigungssystems ist eine Zertifizierung unterhalb des Berufsabschlusses kritisch zu bewerten. Dies würde die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes unterlaufen (vgl. BBiG, §1 Abs.3).

Frage 4:

Sind die in Entwicklung befindlichen Instrumente geeignet, die in unterschiedlichen Ausbildungssystemen erworbenen Handlungskompetenzen zu vergleichen und zu messen? Welche Standards und Kriterien sind bei der Anerkennung und Anrechnung sinnvoll, in welchem Verhältnis können diese zu bestehenden Abschlüssen stehen und wie ist in diesem Zusammengang das European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET) zu beurteilen?

Die im europäischen Kontext in Entwicklung befindlichen Instrumente sind nur bedingt geeignet, in unterschiedlichen Ausbildungssystemen erworbenen Handlungskompetenzen zu vergleichen. Die einzelnen Niveaus werden im Europäischen Qualifikationsrahmen mit den Kategorien Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenz beschrieben. Nach langer Diskussion mit allen Beteiligten wollen wir diese Systematik nicht für den Deutschen Qualifikationsrahmen übernehmen. Wir halten es für falsch, Kompetenz neben Kenntnisse und Fertigkeiten zu stellen. Für Deutschland wurde eine Kompetenzdefinition entwickelt, die sich an Handlungskompetenz orientiert. Die Zuordnung von beruflichen Qualifikationen auch auf den höheren Niveaus ist so viel besser möglich.

Es ist überhaupt sehr schwierig, die unterschiedlichen Ausbildungssysteme der EU zu vergleichen. Die duale Berufsausbildung der Bundesrepublik Deutschland gibt es vergleichbar nur in Dänemark, Österreich und der Schweiz (nicht Mitglied der EU). In der weiteren Diskussion wird es bei der Entwicklung des Europäischen Qualifikationsrahmens wichtig sein, berufliche Handlungskompetenz adäquat zuordnen zu können. Aus Sicht des DGB ist es erforderlich, den Europäischen Qualifikationsrahmen entsprechend zu verändern. Es zeigt sich, dass alle Länder, die die Terminologie und Systematik des EQR übernehmen, Schwierigkeiten haben, beruflich Qualifizierte den höheren Niveaus 6, 7 und 8 zuzuordnen. Im EQR sind diese vor allem den Universitäten zugedacht.

Beim ECVET handelt es sich um eine Vereinbarung zur Übertragung von Lernergebnissen der beruflichen Bildung zwischen den Mitgliedsstaaten. Vorbild ist das European Credit Transfer System (ECTS), wie man es von der Bewertung der an Hochschulen erbrachten Leistungen bereits seit längerem kennt. Auch ECVET ist nur bedingt in der Lage, berufliche Handlungskompetenz zu erfassen. Die Lernergebnisse orientieren sich an Wissen, Fertigkeiten und Kompetenz (knowledge, skills and competence), nicht an beruflicher Handlungskompetenz.

Frage 5:

Welche Verfahren bzw. Institutionen sind erforderlich, um Lernergebnisse bzw. Kompetenzen im formalen, non-formalen und informellen Bereich im europäischen Rahmen zu erfassen, zu übertragen und anzurechnen. Wie kann die Effizienz dieser Verfahren zusammen mit bestehenden Strukturen in Baden-Württemberg sichergestellt werden? In welchen Bereichen ist mit Mehrkosten zu rechnen und wie hoch werden diese schätzungsweise ausfallen?

Im Zusammenhang mit der Umsetzung der Lissabon Strategie wird auch die Anerkennung informellen Lernens gefordert. Die Empfehlung zur Entwicklung eines europäischen Qualifikationsrahmens beinhaltet auch die Forderung, bei der Beschreibung und Definition von Qualifikationen einen Ansatz zu verwenden, der auf Lernergebnissen beruht, und die Validierung nicht formalen und informellen Lernens (…) zu fördern.

In verschiedenen Ländern wird an Zertifizierungsmodi für „informal and prior learning“ gearbeitet, um entsprechende Kompetenzen sichtbar zu machen. In einigen europäischen Ländern gibt es bereits Anerkennungsprozeduren, die auch bisher eher versteckte, beruflich relevante Kompetenzen transparent werden lassen. Die Validierung nicht formalen und informellen Lernens hat in der Bundesrepublik Deutschland noch wenig Gewicht. Berufliche Qualifikationen werden bisher fast ausschließlich über formelle Bildungsgänge erfasst. Qualifikationsnachweise beruhen nach wie vor weitgehend auf formalisierten Bildungsgängen und Prüfungen. Lernen, das sich außerhalb der formalisierten Bildung in offenen Kontexten vollzieht, wird nur in geringem Maße dokumentiert.

Die Frage, welche Verfahren und Institutionen erforderlich sind, um Lernergebnisse bzw. Kompetenzen im formalen, non-formalen und informellen Bereich im europäischen Rahmen zu erfassen, zu übertragen und anzurechnen, ist in Deutschland noch nicht ausreichend diskutiert worden. Den Mitgliedsstaaten wird empfohlen, dafür „competent bodies“ – (zuständige Stellen – nicht zu verwechseln mit Industrie- und Handelskammern bzw. Handwerkskammern) einzurichten.

Die Diskussion darüber ist arbeitnehmerseitig noch nicht abgeschlossen. Kriterien, die bisher in diesem Kontext erörtert werden, sind*:*

- Die Anerkennung von non formalem und informellem Lernen sollte als integraler Bestandteil der nationalen Qualifikationssysteme betrachtet werden.

- Berufliche Handlungskompetenz und Beruflichkeit sind der Bezugsrahmen für die Anerkennung von non formalen und informellen Lernen.

- Die Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens bietet die Chance für eine systematische Einbindung der Anerkennung von non formalen und informellen Lernen in das Qualifikationssystem.

- Die Sozialpartner sollten Schlüsselakteure bei der Entwicklung von Systemen zur Anerkennung von non formalen und informellen Lernen sein.

- Bei den Methoden, die zur Anerkennung von non formalen und informellen Lernen führen, handelt es sich im Wesentlichen um Instrumente, die auch beim formalen Lernen Anwendung finden. Sie müssen in einer Weise übernommen, kombiniert und angewendet werden, die den individuellen Besonderheiten und dem nicht standardisierten Charakter des non formalen und informellen Lernens Rechnung trägt.

- Die wirksame Durchführung der Anerkennung von non formalen und informellen Lernen hängt wesentlich von der fachlichen Leistung der Berater/innen, Bewerter/innen und Organisatoren/innen der Anerkennungsprozesse ab.

- Notwendig ist ein formeller Rahmen, in dem die Anerkennung von non formalen und informellen Lernen vollzogen wird. Als Modell hierfür bietet sich an die Anerkennungsverordnung zur Zertifizierung von Maßnahmen und Trägern (AZWV). Eine bundesweite Rechtsverordnung legt Kriterien und Qualitätsstandards fest, nach denen die Anerkennung von non formalen und informellen Lernen erfolgen soll. Vorhandene und neu einzurichtende Institutionen müssten anerkannt/zertifiziert werden, um Anerkennungsverfahren durchführen zu können.

- Das Anerkennungsverfahren soll für den Einzelnen kostenlos sein, es soll aus Steuermitteln finanziert werden.

Präsentation Herr Hermann Nehls:

Enquetekommission
Fit fürs Leben in der
Wissensgesellschaft
Stuttgart, 18. Februar 2010

DGB

Europäisierung der beruflichen Bildung

Hermann Nehls
DGB Bundesvor
E-Mail: hermann



1

Europäisierung der beruflichen Bildung

DGB

Herausforderungen:

- Bedarf nach Qualifikation (Trend zur Höherqualifizierung);
- Altersstruktur der Erwerbspersonen verschiebt sich: Der Anteil älterer Arbeitskräfte steigt, der Anteil der unter 50-Jährigen sinkt;
- Quantitativer Fachkräftebedarf: Der Bedarf an Erwerbstätigen in Deutschland steigt mindestens bis 2020 kontinuierlich an;
- Bedarf nach Branchen: Steigender Arbeitskräftebedarf vor allem im Dienstleistungssektor;
- Dynamische Entwicklung: vor allem Berufsfelder mit hohen Akademikeranteilen
  (u.a. technisch-naturwissenschaftliche Berufe, Informatiker, Verwaltung/Management/Wissenschaft sowie Sozial- und Erziehungsberufe).

2

Europäisierung der beruflichen Bildung

Lissabon Strategie:

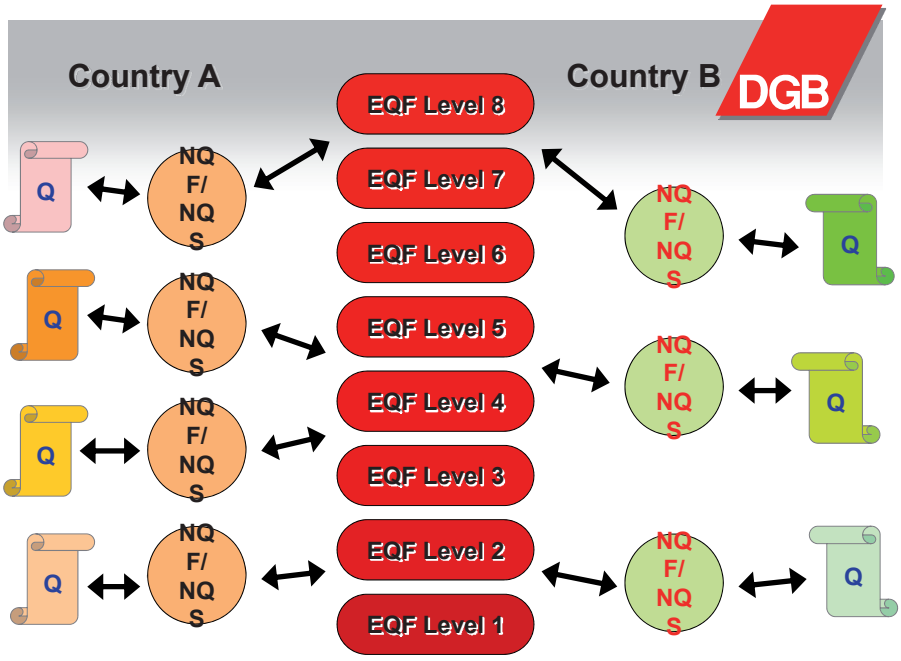
Strategisches Ziel des Europäischen Rates der Ministerpräsidenten in Lissabon 2000:

- ***„ bis 2010 … die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen – einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen.“***

Instrumente:

- Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR) - Nationale Qualifikationsrahmen (NQR),
- Europäisches Leistungspunktesystem (ECVET),
- Europäischer Qualitätsrahmen (EQARF),
- EUROPASS
- Europäische Prinzipien zur Identifikation und Validierung von non-formalen und informellen Lernen
- Lebenslange Begleitung (Career guidance)
- Statistik

3



4

Aufbau des EQR

Level	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenz
8			
7			
6			
5			
4	breites Spektrum an Theorie- und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich	eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten, um Lösungen für spezielle Probleme in einem Arbeits- oder Lernbereich zu finden	Selbstständiges Tätigwerden innerhalb von Handlungsparametern Beaufsichtigung der Routinearbeit anderer Personen, mit def. Verantwortung
3			
2			
1			

5

Deutscher Qualifikationsrahmen

Niveauindikator			
Anforderungsstruktur			
Fachkompetenz		*Personale Kompetenz*	
Wissen	*Fertigkeiten*	*Sozialkompetenz*	*Selbstkompetenz*
Tiefe und Breite	Instrumentelle und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Selbstständigkeit/ Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

6

Deutscher Qualifikationsrahmen Niveau 6

DGB

Niveau 6			
Über Kompetenzen zur Bearbeitung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches[1] oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet.			
Fachkompetenz		**Personale Kompetenz**	
Wissen	**Fertigkeiten**	**Sozialkompetenz**	**Selbstkompetenz**
Über breites und integriertes Wissen, einschließlich der wissenschaftlichen Grundlagen, sowie über neuestes Fachwissen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder über breites und integriertes berufliches Wissen einschließlich der aktuellen fachlichen Entwicklungen verfügen. Über einschlägiges Wissen an Schnittstellen zu anderen Bereichen verfügen.	Über ein sehr breites Spektrum an Methoden zur Bearbeitung komplexer Probleme in einem Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Neue Lösungen erarbeiten und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Maßstäbe beurteilen, auch bei sich häufig ändernden Anforderungen.	In Expertenteams verantwortlich arbeiten oder Gruppen oder Organisationen[2] verantwortlich leiten. Die fachliche Entwicklung anderer anleiten und vorausschauend mit Problemen im Team umgehen. Komplexe fachbezogene Probleme und Lösungen gegenüber Fachleuten argumentativ vertreten und mit ihnen weiterentwickeln.	Ziele für Lern- und Arbeitsprozesse definieren, reflektieren und bewerten und Lern- und Arbeitsprozesse eigenständig und nachhaltig gestalten.

7

Deutscher Qualifikationsrahmen Niveau 6

DGB

Kategorie Wissen auf Niveau 6 des Entwurfs für einen DQR:

- Über breites und integriertes Wissen, einschließlich der wissenschaftlichen Grundlagen, sowie über neuestes Fachwissen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder über breites und integriertes berufliches Wissen einschließlich der aktuellen fachlichen Entwicklungen verfügen. Über einschlägiges Wissen an Schnittstellen zu anderen Bereichen verfügen.

8

Nationaler Qualifikationsrahmen

Kontroverse Punkte der DQR Debatte:

- die Zielsetzung und Aufgaben eines DQR
  - Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit
  - Orientierung an umfassender beruflicher Handlungsfähigkeit statt funktionale Ausrichtung am Bedarf der Betriebe
- die begriffliche und theoretisch – konzeptionelle Fassung von Kompetenz und Deskriptoren
  - Kompetenz beinhaltet Reflexivität und Gestaltung - EQR orientiert sich an engem Kompetenzbegriff ‚proven ability'
- einseitige Outcomeorientierung
- Verfahren der Erarbeitung

9

Europäisierung der beruflichen Bildung

Europäischer Arbeitsmarkt vor der Alternative:

- Nach modernen Berufen organisierte Facharbeitsmärkte oder „Jedermanns – Fähigkeiten" auf der Basis allgemeiner Bildung und ‚on the job training';
- Fokussierung auf einseitige Beschäftigungsfähigkeit (employability) und kleinteilige Qualifikationen oder gesellschaftlich normierte und standardisierte Ausbildungswege mit ganzheitlichen Arbeitsaufgaben, individueller Kompetenzentwicklung, Mitwirkung an betrieblichen und gesellschaftlich-sozialen Prozessen und reflexiver Handlungsfähigkeit;
- Berufsausbildung oder Teilqualifikationen.

10

Europäisierung der beruflichen Bildung

Non-formales und informelles Lernen – Diskussionspunkte:

- Anerkennung von non formalem und informellem Lernen sollte integraler Bestandteil nationaler Qualifikationssysteme sein;
- Berufliche Handlungskompetenz und Beruflichkeit sind Bezugsrahmen;
- Systematische Einbindung der Anerkennung von non formalen und informellen Lernen in den DQR;
- Sozialpartner sind Schlüsselakteure bei der Entwicklung von Systemen zur Anerkennung von non formalen und informellen Lernen;
- Bei den Methoden, die zur Anerkennung von non formalen und informellen Lernen führen, handelt es sich im Wesentlichen um Instrumente, die auch beim formalen Lernen Anwendung finden;
- Notwendig ist ein formeller Rahmen, in dem die Anerkennung von non formalen und informellen Lernen vollzogen wird;
- Das Anerkennungsverfahren soll für den Einzelnen kostenlos sein.

11

Handout Herr Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser:

1. Wie lassen sich die Übergänge sowohl von den allgemein bildenden bzw. beruflichen Schulen in die duale Ausbildung als auch von der dualen Ausbildung in den Arbeitsmarkt oder in den tertiären Bereich optimieren?

Der Übergang für Schulabgänger mit Hauptschulabschluss oder ohne Schulabschluss in das Duale System wird immer problematischer und geht einher mit dem Risiko dieser Gruppen, bei der Suche nach einer geeigneten Lehrstelle oder auf dem Weg zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu scheitern. Ursächlich hierfür sind auf der einen Seite gestiegene Ausbildungsanforderungen in der überwiegenden Zahl der neugeordneten Ausbildungsordnungen bei gleichzeitig zu beobachtenden Mängeln in der Ausbildungsreife vieler Schulabgänger. Auf der anderen Seite ist aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ein rückläufiges Ausbildungsplatzangebot feststellbar.

Vor diesem Hintergrund hat der Übergangsbereich die Funktion, defizitäre Kompetenzen von Jugendlichen nach Beendigung ihrer allgemeinbildenden Schulzeit auszugleichen und sie damit auf eine erfolgreiche Berufsausbildung vorzubereiten. Er bildet darüber hinaus aber auch ein Ausgleichssystem für den marktabhängigen betrieblichen Ausbildungsbereich, der nicht unreguliert über die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes ausbildet und somit zumindest zum Teil einseitige Ströme in Branchen mit geringer Nachfrage verhindert. Dadurch erleichtert die duale Berufsbildung den Übergang in Beschäftigung und verhindert einen überproportionalen Anstieg der Arbeitslosigkeit an der zweiten Schwelle.

Diese Auffangfunktion des Übergangssystems ist begrüßenswert, sofern die Teilnehmer durch Erwerb eines höheren Schulabschlusses oder eine gezielte Berufsvorbereitung, die unmittelbar und zeitnah in einen Ausbildungsvertrag münden, von den Maßnahmen profitieren. Eine „Warteschleifenkarriere“ und eine daraus resultierende Vergeudung von Lebens- und Bildungszeit durch Aneinanderreihung verschiedener Maßnahmen können aber weder im Interesse der jungen Menschen noch der Wirtschaft liegen.

Um den direkten Übergang von der allgemein bildenden Schule in eine duale Berufsausbildung zu optimieren, muss primär bei der Berufsorientierung in der Schule angesetzt werden. Es gilt, Kompetenzen und Interessen der Schulabgänger mit dem Angebot auf dem Ausbildungs- und Fachkräftemarkt in Einklang zu bringen. Denn die enge Fokussierung vieler Schulabgänger auf wenige Ausbildungsberufe führt zu einer überhöhten Nachfrage in einzelnen Branchen und daraus resultierend zum Ausweichen abgewiesener Bewerber in den Übergangsbereich. Über gezieltes Coaching in den Schulen, d.h. der Unterstützung bei der Einschätzung eigener Kompe-

tenzen, dem Erkennen und Beheben von Defiziten sowie einer entsprechend zielorientierten Lebensplanung in der Berufswahlphase, durch Pflichtpraktika an allen allgemeinbildenden Schulen, durch den Ausbau der Kooperation zwischen Schule und Unternehmen, z. B. über die regionalen Arbeitsgruppen SchuleWirtschaft, sowie durch die Einbindung von Bildungszentren bei der Vorstellung von Berufsbildern kann die Lücke zwischen der Berufsorientierung in der allgemeinbildenden Schule und der Berufsberatung der Arbeitsagenturen, ARGEn oder Optierenden Kommunen geschlossen werden.

Angesichts zahlreicher offener Lehrstellen und fehlender Bewerber in vielen Regionen bei gleichzeitiger erfolgloser Ausbildungsplatzsuche von Jugendlichen in anderen Bundesländern müssen überregionale Netzwerke entwickelt werden, um die Diskrepanz zwischen Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage zu reduzieren. Das schließt den Ausbau einer entsprechenden Infrastruktur mit ein, beispielsweise durch Internatsplätze, Betreuungs- und Freizeitangebote.

Der Herausforderung einer mangelnden Ausbildungsreife ist vor allem mit einer qualitativ angelegten Weiterentwicklung von Unterrichtskonzepten zu begegnen, die auf mehr Praxisnähe abstellen. Die Wirtschaft hat dazu ihre Mithilfe angeboten und mit der KMK nicht zuletzt im Rahmen des Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs entsprechende Vereinbarungen verabschiedet, die nun vor Ort umgesetzt werden müssen.

Denn die gestiegenen Ausbildungsanforderungen führen derzeit zwangsläufig dazu, dass immer mehr Jugendliche nach Beendigung der allgemeinbildenden Schulzeit und vor dem Ausbildungsbeginn eine so genannte ausbildungsvorbereitende Maßnahme durchlaufen müssen. In diesem Zusammenhang haben sich insbesondere die Einstiegsqualifikationen bewährt. Dieser praxisnahe Ansatz bringt Betriebe und Jugendliche zusammen, schafft die Möglichkeit, die Jugendlichen besser kennenzulernen und einen realistischen Einblick in den Ausbildungsberuf zu vermitteln. Der Erfolg dieses Ansatzes wird durch Übernahmequoten von mehr als 60 % bestätigt.

Ein nicht zu vernachlässigender Anteil der Schulabgänger mündet derzeit jedoch trotz vorhandener Ausbildungsreife aufgrund von Marktbenachteiligung oder fehlender Ausbildungsangebote in den Übergangsbereich. Ein Teil dieses Problems wird mittelfristig voraussichtlich durch die demografische Entwicklung gelöst werden, denn angesichts zurückgehender Schulabgängerzahlen stehen Ausbildungsbetriebe zunehmend in Konkurrenz um deutlich weniger Bewerber. Darüber hinaus muss sich das Übergangssystem künftig stärker am Bedarf der Wirtschaft orientieren, um den Teilnehmern den Wechsel in eine reguläre Ausbildung zu erleichtern. Eine entsprechende Anpassung und Systematisierung der unterschiedlichen Angebote sollte im Sinne einer besseren Transparenz für Teilnehmer und abnehmende Betriebe zügig erfolgen. D. h. es müssen Ansätze entwickelt werden, die eine zeitliche Anrechnung der Ausbildungsinhalte durch standardisierte, sich an der jeweiligen Ausbildungsordnung orientierende Qualifikationseinheiten ermöglichen. Derzeit werden im Rahmen von Jobstarter Connect Projekten derartige Ausbildungsbausteine erprobt. Sofern die

anstehende Evaluierung den Erfolg dieser Bausteine belegt und keine negativen Auswirkungen auf die Strukturen und die Qualität des dualen Bildungssystems feststellbar sind, ist ihr flächendeckender Einsatz zu unterstützen. Vorausgesetzt, am Ende des wie auch immer gearteten Qualifizierungswerdegangs steht eine ganzheitliche Prüfung, die die Handlungskompetenz im entsprechenden Beruf zertifiziert und den Wettbewerbsvorteil der dualen Ausbildung in Deutschland im internationalen Vergleich erhält.

Mittelfristig muss das Ziel jedoch ein direkter Übergang der Schüler in das Ausbildungssystem auf der Grundlage einer an den individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen ausgerichteten Förderung in den allgemeinbildenden Schulen sein.

Wie lassen sich Ausbildungszeiten im internationalen Vergleich verkürzen?

Die durchschnittliche Dauer einer dualen Ausbildung sollte sich angesichts des gleichzeitigen Erwerbs von Praxiserfahrung weiterhin an einem Umfang von durchschnittlich drei Jahren orientieren. Denn die künftigen Gesellen und Facharbeiter werden durch Erwerb von Handlungskompetenz optimal auf den betrieblichen Alltag vorbereitet und können ohne längere Einarbeitungszeit unmittelbar im Produktionsprozess eingesetzt werden.

2. Wie können allgemeine und berufliche Bildung in Baden-Württemberg besser verzahnt und Schüler optimaler auf das Berufsleben vorbereitet werden?

Durch die Verankerung von ökonomischer Bildung als festen Bestandteil an allen allgemeinbildenden Schulen kann Grundwissen über wirtschaftswissenschaftliche Zusammenhänge und Marktmechanismen vermittelt und damit eine bessere Verzahnung von allgemeiner und beruflicher Bildung erreicht werden (**1 Anlage**).

Ein weiteres Element sollte ein obligatorisches Betriebspraktikum an allen allgemeinbildenden, weiterführenden Schulen sein, da durch die persönliche Erfahrung des betrieblichen Alltags spätere Ausbildungsabbrüche verhindert werden können. Die Partner des Ausbildungspaktes haben hierzu mit der KMK bereits entsprechende Vereinbarungen (**2 Anlagen**) verabschiedet, die der betriebsnahen Berufsorientierung ein stärkeres Gewicht geben sollen.

Eine sinnvolle Ergänzung dieser Ansätze bilden gemeinsame Projekte von Schulen in Kooperation mit Betrieben oder Bildungszentren, beispielsweise durch Schülerfirmen o. ä. So fördert das BMBF ein vom ZDH entwickeltes Konzept zur Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten. Die

Maßnahmen zielen darauf ab, die Schüler ab der 7. Klasse praxisorientiert an das Arbeitsleben heranzuführen und durch die modellhafte frühzeitige, systematische und nachhaltige Berufsorientierung und Berufswahlbegleitung den Übergang von der Schule in eine duale Berufsausbildung zu vermitteln. Sie bieten einerseits den Schülern die Möglichkeit, sich frühzeitig mit der Berufswahl zu befassen und zugleich in den Berufsbildungsstätten ihre Vorstellungen von der beruflichen Tätigkeit praxisnah zu testen. Das dort erstellte Profiling mündet in ein Zertifikat ein, das der Schüler am Ende der Maßnahme erhält.

Speziell für Baden-Württemberg ist in diesem Zusammenhang das Programm Bildungspartnerschaften (vgl. www.bildungspartner-bw.de) zu nennen, das vor allem kleine und mittlere Betriebe bei der Durchführung und Organisation von Kooperationen mit Schulen unterstützt.

Ein gutes Beispiel für die Verzahnung von allgemeiner und beruflicher Bildung bilden darüber hinaus die Dualen Berufskollegs, die parallel zur Fachhochschulreife und zu einem dualen Berufsabschluss führen.

Welche Maßnahmen sind zu ergreifen, um die Ausbildungsreife und die Berufsorientierung der Jugendlichen zu fördern, die direkte Übergangsquote in das duale System zu erhöhen und die Abbrecherquote weiter zu senken?

Ein umfassendes Konzept zur Verbesserung der Ausbildungsreife hat das Handwerk bereits mit seiner „Nationale Bildungsinitiative“ (**1 Anlage**) Anfang 2006 entwickelt. Es sieht einen ganzheitlichen Ansatz vor, der Familien- und Bildungspolitik zusammenführt und die gesamte Wertschöpfungskette aus Erziehung, Bildung und Qualifizierung in den Fokus nimmt. Von entscheidender Bedeutung ist ein möglichst früher Beginn der kindlichen Förderung, indem einerseits das qualitätsorientierte Betreuungsangebot für Kleinkinder auszubauen ist sowie andererseits Elternhäuser einzubinden und in ihrer Erziehungsarbeit zu unterstützen sind.

Mit den Beschlüssen des Dresdner Bildungsgipfels im Oktober 2008 wurde dieses Anliegen teilweise aufgegriffen. Es steht im Zusammenhang mit dem Ziel, die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss bis 2015 zu halbieren. Denn eine frühzeitige Förderung mit verbindlichen Sprachstandsfeststellungen und kostenfreien Fördermaßnahmen der deutschen Sprache schaffen die Voraussetzungen für den späteren Bildungserfolg.

Damit die duale Ausbildung auch in Zukunft als ein Qualitätsprodukt der beruflichen Bildung erhalten bleibt und die Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft sichert, müssen in der allgemeinbildenden Schule die Schüler stärker als bisher systematisch gefördert werden. Die Betriebe können nicht die Versäumnisse der allgemeinen Schulbildung in dem erforderlichen Maße aufgefangen und beheben, sondern sie

brauchen Bewerber, die in der Lage sind, die Ausbildungsanforderungen zu bewältigen. Notwendig ist insbesondere ein flächendeckendes Angebot einer rhythmisierten Ganztagesschule, das eine bessere Einbindung außerschulischer Partner, eine individuelle Förderung einzelner Schüler sowie die Verbesserung der Bildungschancen auch in heterogenen Gruppen ermöglicht.

Ein besonderer Fokus sollte dabei auf der Integration und Förderung von Benachteiligten und Jugendlichen mit Migrationshintergrund liegen. Diese Zielgruppe stellt zur Fachkräftesicherung ein wesentliches Potenzial dar, das durch eine geeignete und systematische Unterstützung zu erschließen ist. Für alle Schüler, unabhängig von ihrer sozialen Herkunft, müssen gleichwertige Bildungschancen geschaffen werden, um ihnen den Zugang in eine Ausbildung zu erleichtern. Grundlage dafür ist eine frühe Bildungsbeteiligung, Sprachförderung und eine auf die Zielgruppe zugeschnittene Berufsorientierung.

Was ist notwendig, um die im Übergangssystem erworbenen allgemein bildenden und beruflichen Kompetenzen flexibler auf die Anforderungen anschließender Bildungswege bzw. Lernorte auszurichten und deren Anerkennung bei weiteren Ausbildungsschritten zu gewährleisten?

Zur Erhöhung der Integrationsfähigkeit des Dualen Systems für Zielgruppen mit unterschiedlichen Ausbildungsvoraussetzungen hat das Handwerk ein Ausbildungsstrukturmodell „Ganzheitlich – Passgenau – Anschlussfähig“ (**1 Anlage**) vorgeschlagen, das eine kompetenzorientierte Beschreibung von Ausbildungsinhalten und eine Gliederung der Berufsbildpositionen des Ausbildungsrahmenplans nach abgrenzbaren betrieblichen Leistungsprozessen (Modulen) vorsieht. Diese ermöglichen eine schrittweise Vermittlung von Qualifikationseinheiten, die zeitlich auf die Ausbildung angerechnet werden können. Eine Akkumulation von Leistungsbewertungen aus einzelnen Kompetenzen/Modulen wird abgelehnt, d. h. am Ende der Ausbildung muss immer eine ganzheitliche Abschlussprüfung stehen, die ggf. in gestreckter Form durchgeführt wird. Mit diesem Modell erhalten die Teilnehmer des Übergangsbereichs die Perspektive auf eine Ausbildungszeitverkürzung bzw. einen Berufsabschluss, ohne dass eine Veränderung an den bewährten Strukturen des dualen Berufsbildungssystems vorgenommen werden müsste.

3. Durch welche Maßnahmen lässt sich der direkte Zugang aus dem dualen Ausbildungssystem zum Hochschulsystem erleichtern bzw. öffnen?

Die wichtigste und vordringlichste Maßnahme wird aus formalrechtlicher Sicht zunächst die Umsetzung des Beschlusses der Kultusministerkonferenz zum Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte vom 5. und 6. März 2009 in den einzelnen Hochschulgesetzen sein. Viele Länder haben den KMK-Beschluss bereits umgesetzt. Und viele andere Länder gingen und gehen sogar noch darüber hinaus. Denn der Beschluss ist als „Maximalforderung“ formuliert! Den Ländern steht es also frei, dar-

über hinaus weitere Hürden für beruflich Qualifizierte auf dem Weg zur Hochschule abzubauen. Dazu zählt beispielsweise die Forderung der Berufserfahrung vor Aufnahme des Studiums, aber auch die diversen Eignungsfeststellungsverfahren für Gesellen oder das sog. Probestudium.

Auch ist die zeitnahe bundesweite Umsetzung des KMK-Beschlusses ein zwar wichtiger aber lediglich ein erster Schritt auf dem Weg zur Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung. Mindestens ebenso wichtig ist die Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulgänge. Das dazu kürzlich vom HIS durchgeführte ANKOM-Projekt hat hier noch keine befriedigenden Ergebnisse geliefert. Viele teilnehmende Hochschulen haben es sich zu leicht gemacht und eine angemessene quantitative Anrechnung abgelehnt, nur weil die vorliegenden Curricula formal nicht immer kompatibel waren. Anrechnungskooperationen zwischen beruflichen Bildungsträgern und Hochschulen können aber nur dann wirklich funktionieren, wenn nicht die Inhalte, sondern die Ergebnisse der Bildungsgänge miteinander verglichen werden (Outcomeorientierung). Im Hinblick auf die zunehmend handlungsorientiert ausgerichteten Ordnungsmittel wird bei den Hochschulstudienordnungen noch sehr großer Nachholbedarf gesehen.

Auch im Handwerk gibt es derzeit erst sehr wenige – aber dennoch vielversprechende – Anrechungskooperationen[1]. Meister und Betriebswirte (HWK) können sich an einzelnen Hochschulen auf dem Weg zum Bachelor bis zu zwei Semester sparen. Die Zahl dieser Angebote steigt jedoch stetig an.

Die Hochschulen müssen ihrerseits darüber hinaus passgenaue Angebote entwickeln, die für beruflich Qualifizierte attraktiv sind. Denkbar sind aus rein organisatorischer Sicht insbesondere mehr berufsbegleitende Studiengänge. Denn wer bereits mitten im Berufsleben steht oder ggf. bereits familiäre Verpflichtungen hat, wird sich kaum auf ein mehrjähriges Vollzeitstudium einlassen wollen oder können. Und auch inhaltlich sollten sich die Hochschulen noch stärker als bisher an den Bedürfnissen des Mittelstands orientieren. Gerade die technischen Studiengänge fokussieren heute oft noch zu stark auf die Großindustrie, während Qualifikationen von hoch spezialisierten Handwerksbetrieben kaum eine Rolle spielen.

Die von uns bereits vielfach geforderte Gleichwertigkeit der beruflichen und akademischen Bildung sollte sich auch in der staatlichen Förderung widerspiegeln. Es ist aus unserer Sicht beispielsweise nicht gerechtfertigt, dass Meister aus formalrechtlichen Gründen während eines Studiums keine Förderung nach BAföG mehr erhalten können. Das bestehende Portfolio staatlicher Unterstützung hat die Bedürfnisse beruflich Qualifizierter noch zu wenig im Blick und schließt sie teilweise sogar – bewusst oder unbewusst – von der Zuwendung aus.

[1] Vgl. Aktuelle Übersicht auf www.zdh.de/bildung/schule-hochschule.html

Welche Nachfrage ist dabei schätzungsweise zu erwarten?

Es wird angenommen, dass der Anteil akademisch qualifizierter Meister auch in den kommenden Jahren nicht sehr stark steigen wird. Es kann aber auch nicht die Absicht sein, das Berufsbildungssystem zum Übergangssystem in den Hochschulbereich weiter zu entwickeln. Die bildungspolitische Signalwirkung der „Durchlässigkeit" muss im Vordergrund stehen. Aus diesem Grund muss die Verzahnung der Bildungsbereiche verbessert werden. Jedoch müssen auch die Eigenständigkeit und die Abgrenzungsmerkmale herausgestellt werden: Hochschulen sollen sich auch weiterhin in erster Linie auf die Bereiche Wissenschaft und Forschung konzentrieren, die berufliche Bildung hat ihre unbestrittene Stärke dagegen in der Praxisorientierung und im Arbeitsmarktbezug.

Welche Vorqualifikationen sind für den Zugang zu Fachhochschule oder Universität notwendig oder wünschenswert und wo ist besonderer Handlungsbedarf erkennbar?

Bevor Vorbereitungsangebote für berufliche Qualifizierte auf ein Hochschulstudium entwickelt werden können, muss zunächst ein Austausch zwischen dem beruflichen und akademischen Bildungssystemen zur Präzisierung des Begriffs „Studienreife" stattfinden. Auf der Grundlage einer entsprechenden Definition sollten dann vor allem Zusatzqualifikationen im Bereich der Weiterbildung entwickelt werden, um den Übergang vom beruflichen in den akademischen Bereich zu fördern.

4. Wie lassen sich Transparenz, Durchlässigkeit und Kompetenzorientierung im europäischen Rahmen verbessern?

Grundsätzlich sind die Ziele von EQR und DQR einer Förderung der transnationalen Mobilität zu Bildungs- und Arbeitszwecken in Europa sowie einer Verbesserung der Durchlässigkeit innerhalb des nationalen Bildungssystems zu unterstützen (**1. Anlage**).

Hervorzuheben ist die aktive Beteiligung

- im Rahmen des europaweiten Konsultationsprozesses zum **EQR** bei der Erarbeitung der entsprechenden Stellungnahmen von UEAPME und des Kuratoriums der deutschen Wirtschaft (KWB),
- der Mitglieder des BIBB-Hauptausschusses an der Erarbeitung des **DQR**.

Um eine verbesserte Transparenz von Qualifikationen – als Grundbedingung für mehr Mobilität – und Durchlässigkeit wirksam und ohne qualitative Abstriche in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu erreichen, müssen bei der Umsetzung von EQR und DQR folgende Voraussetzungen gewährleistet sein:

- Über die Transparenzfunktion hinaus muss die Förderung beruflicher Handlungsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit ein primäres Ziel von EQR und DQR sein.
- Beruflicher Kompetenzerwerb ist auf allen Niveaus von EQR und DQR angemessen zu berücksichtigen; d. h., sämtliche Niveaus bis hin zur höchsten Stufe müssen über verschiedene Bildungswege erreicht werden können. Eine „Reservierung“ der Niveaustufen 6 bis 8 für den akademischen Bereich wird abgelehnt.
- Die Ganzheitlichkeit von Qualifikationen muss gewahrt bleiben, d. h. Qualifikationen dürfen nicht in kleinteilige Einheiten aufgespalten werden. Andernfalls lässt sich – vor allem in der Erstausbildung – die Vermittlung einer umfassenden Handlungskompetenz nicht erreichen.
- Der Zugang zu Bildungsangeboten, die Zulassung zu Prüfungen sowie die Ausstellung von Zeugnissen müssen in der Verantwortlichkeit der jeweils zuständigen Stellen in den EU-Mitgliedstaaten verbleiben.
- Die Implementierung von EQR und DQR darf weder ein mehr an Bürokratie noch an Kosten verursachen. So muss gewährleistet sein, dass das bestehende System der Zuständigkeiten im Bildungsbereich nicht ausgehebelt wird. Die Schaffung neuer zuständiger Instanzen auf Bundes- oder Länderebene würde zwangsläufig zu höheren Belastungen führen. Vielmehr sollte bei auf die bewährten Strukturen und deren Expertise zurückgegriffen werden.
- Die Einführung von EQR den DQR darf nicht für tarifpolitische Forderungen und besoldungsrechtliche Fragen zweckentfremdet werden.
- Außerdem muss der Einführung eine Phase der gründlichen Erprobung, Evaluation und ggf. Revision vorausgehen.

Aufgrund des kompetenzorientierten Ansatzes von EQR und DQR steht nicht mehr ausschließlich der Input, sondern der Output im Vordergrund, unabhängig von Lerndauer und -ort (Outcomeorientierung). Damit erhöht sich zum einen die Lesbarkeit von Qualifikationen. Zum anderen wird die Basis für mehr Gleichwertigkeit zwischen allgemeiner, beruflicher und akademischer Bildung und damit Durchlässigkeit zwischen den Bildungssubsystemen geschaffen.

Wie beurteilen Sie dabei die künftigen Vorgaben des Europäischen Qualifikationsrahmes (EQR) und des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) sowie die Überlegungen zum European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET)?

Die Auseinandersetzung mit den Fragen einer verbesserten Kompetenzorientierung in Europa bedarf zunächst einer weiteren Verständigung hinsichtlich des anzuwendenden Kompetenzbegriffs und eines entsprechenden Kompetenzmodells. In Deutschland wird hier die Idee der Handlungskompetenz in den Blick genommen.

Auf dieser Grundlage sollten dann insbesondere die Formulierungen der Ordnungsmittel und Curricula so gestaltet werden, dass Inhalts-, Verhaltens- und Situationskomponenten benannt werden. Auch die jeweiligen Prüfungsinstrumente sind auf ihre Eignung zur Feststellung der Handlungskompetenz hin zu überprüfen, da nur die Garantie einer aussagefähigen Prüfung das gegenseitige Vertrauen in die unterschiedlichen Bildungssysteme nachhaltig stärken kann.

Bei der Einstufung von Qualifikationen in den EQR bzw. DQR sollte von einer Binnendifferenzierung von Berufen abgesehen werde, d. h. eine unterschiedliche Zuordnung von Berufen auf gleicher Ebene (z. B. Geselle, Meister). Dies hätte eine Ungleichbehandlung mit den Qualifikationen der Hochschulen zur Folge, da Bachelor, Master und Doktorat im EQR jeweils dem gleichen Niveau zugeordnet werden.

Grundsätzlich sollte darauf geachtet werden, dass EQR und DQR inhaltlich nicht überfrachtet werden. Beide Instrumente werden mit Sicherheit Reformen im Bildungsbereich anstoßen. Allerdings sind sie nicht dazu angelegt, sämtliche Probleme im Bereich Bildung zu lösen.

Das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) sollte sich auf die Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität zu Lernzwecken fokussieren. Auch muss zunächst erprobt werden, ob sich diese Systematik auf die Aus- und Weiterbildung im Handwerk übertragen lässt und ob damit tatsächlich ein Mehrwert verbunden ist. Aus diesem Grund beteiligt sich der ZDH mit dem Projekt „SME MASTER Plus“ (Laufzeit 2009 bis 2011) an den EU-Pilotprojekten. Ziel dieses Projektes ist es, eine operative Basis für Lernaufenthalte im Ausland im Rahmen der Meisterausbildung zu schaffen und damit einen Beitrag zur Internationalisierung der Meisterausbildung zu leisten.

Dem DECVET-Projekt des BMBF zur Erprobung von Leistungspunktesystemen an den Schnittstellen des Dualen Systems steht der ZDH zurückhaltend gegenüber, da in einigen der Pilotprojekte im Ansatz eine Modularisierung der beruflichen Erstausbildung angelegt ist. Allerdings sind zunächst die einzelnen Projektergebnisse abzuwarten, um eine abschließende Bewertung und Kosten-Nutzen-Analyse vorzunehmen.

Wie kann die Kompatibilität eines europäischen, berufsbildungsbezogenen Leistungspunktesystems mit dem für den europäischen Hochschulbereich bestehenden ECTS und dem derzeit entwickelten qualitativen ECTS II sichergestellt werden?

Eine Kompatibilität von ECVET und ECTS (bzw. ECTS II) wird mittel- bis langfristig als sinnvoll angesehen. Vorschläge zur Kompatibilität stehen noch aus und müssen von Experten erarbeitet werden.

Handout Herr Prof. Dr. Dietmar Frommberger:

Leitfrage 1:

Inwieweit kann die Zusammenfassung von Ausbildungsinhalten in Ausbildungsbausteine zu einer zuverlässigen Anerkennungspraxis bereits erworbener Kompetenzen vor und während der dualen Ausbildung beitragen?

Welche Möglichkeiten für bedarfsgerechte Angebote an leistungsstärkere und -schwächere Schüler eröffnen sich hierdurch?

Der erste Teil der Leitfrage 1 stellt die Frage der „Anerkennung" von Ausbildungsbausteinen vor und während der dualen Ausbildung in den Mittelpunkt.

Grundsätzlich ist zwischen einer Anerkennung und einer Anrechnung zu unterscheiden. Die Anerkennung von Ausbildungsbausteinen auf die duale Ausbildung zielt auf die Akzeptanz des erworbenen Teilabschlusses für die Zulassung zur Ausbildung oder Zwischen- und Abschlussprüfung. Die Anrechnung von Ausbildungsbausteinen zielt auf die Reduzierung des zeitlichen und/oder inhaltlichen Umfangs der Ausbildung oder Zwischen- und Abschlussprüfung.

Die Ausbildung im dualen System findet auf der Basis eines Ausbildungsvertrages gemäß Berufsbildungsgesetz statt. Im Berufsbildungsgesetz sind in verschiedenen Paragraphen direkte und indirekte Hinweise zu finden, welche die Fragen der Anerkennung und Anrechnung tangieren, z. B. in § 5, Satz 3 (Stufenausbildung), Satz 4 (Anrechnung einer einschlägigen anderen Berufsausbildung), § 4, Satz 3 (Ausschließlichkeitsprinzip), § 2 Abs. 3 (Berufsausbildung im Ausland), § 7 (Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungszeit), § 8 (Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit), § 43 (Zulassung zur Abschlussprüfung).

Zur Frage ist daraus zu schließen, dass die Anerkennung sowie auch die Anrechnung von Ausbildungsbausteinen vor und sehr wahrscheinlich auch während der Ausbildung erfolgen können. Für den Ausbildungsvertrag haben die Vertragsparteien im vorgegebenen Rahmen Vertragsfreiheit, für die Zulassung zur Abschlussprüfung besteht die Anerkennungs- und Anrechnungsmöglichkeit durch die zuständige Stelle. Die durchgehende Bedingung für die Anerkennung und Anrechnung für die Ausbildung und/oder Prüfung liegt in der notwendigen Schnittmenge/Kongruenz der Inhalte, Ziele und auch Ausbildungsformen (z. B. teilweise Nachweis betrieblicher Praxis) der Ausbildungsbausteine in Relation zur Ausbildungsordnung und zum Ausbildungsverhältnis.

Inwieweit von dieser Anerkennungs- und Anrechnungsmöglichkeit tatsächlich Gebrauch gemacht wird, kann hier nicht abschließend ausgewiesen werden. Die jährlichen Berufsbildungsberichte bzw. Datenreporte zur beruflichen Bildung geben hierzu nur zum Teil Aufschluss.

Mit Blick auf die Praxis der beruflichen Bildung dominiert nach meiner Einschätzung die Anerkennung von vorab erworbenen Kenntnissen und Kompetenzen, die in Formen der beruflichen Bildung erworben worden sind, so auch in Qualifizierungsbausteinen oder Ausbildungsbausteinen. Anerkennung heißt hier, dass absolvierte Ausbildungsbausteine die Chance auf einen ordentlichen Ausbildungsvertrag verbessern können, weil diese durch den Ausbildungsbetrieb als eine Art Vorleistung anerkannt

werden, in der Annahme, dass der Auszubildende auf dieser Basis eher in der Lage sei, den Anforderungen im Rahmen der regulären bzw. vollständigen Ausbildung zu genügen. Ebenso erfolgen durch die zuständigen Stellen Anerkennungen von Abschlüssen, Teilabschlüssen oder dokumentierten beruflichen Erfahrungen, etwa im Rahmen der sogenannten Externenprüfung. Eine Anrechnung durch die Ausbildungseinrichtung, insbesondere durch die Ausbildungsbetriebe, im Sinne der Reduzierung des zeitlichen und inhaltlichen Umfangs der regulären Ausbildungszeit erfolgt in der Regel nicht. Die Ursachen hierfür sind bislang nicht systematisch erfasst worden. Es ist aber davon auszugehen, dass überwiegend die ausbildenden Einrichtungen die Reduzierung nicht befürworten, und zwar aus unterschiedlichen Erwägungen. Häufig werden höchstwahrscheinlich betriebswirtschaftliche Faktoren eine große Rolle spielen. Hier kann auch auf die Erfahrungen mit den Problemen der Anrechnung hingewiesen werden, die in Deutschland aus den Versuchen zur Etablierung eines Berufsgrundbildungsjahres gemacht worden sind. Dieser Ansatz, soweit er auf die Anrechnung des BGJ zielte, wurde von den Ausbildungsbetrieben überwiegend nicht akzeptiert.

Für die berufsbildungspolitisch ebenfalls sehr wichtige Frage, ob eine Anerkennung und Anrechnung von Ausbildungsbausteinen erfolgen sollte, sind zwei Aspekte aus meiner Sicht von besonderer Bedeutung:

1) Der Einstieg in das duale System der beruflichen Bildung ist für viele junge Erwachsene versperrt.
   Es gibt – anders als im Schulsystem – keine formale Berechtigung, in diese Form der beruflichen Erstausbildung zu gelangen, die in hohem Maße marktwirtschaftlichen Bedingungen gehorcht. Die Entscheidung über das Angebot einer Erstausbildung trifft der Betrieb. Insofern gelten nicht die typischen meritokratischen Prinzipien, die prinzipiell für den Aufstieg innerhalb eines Schulsystems funktionieren. Zugangs- und Auswahlkriterien gestalten sich daher anders. Das bedeutet, dass die quantitative Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt vielfach über die Ausbildungs- und Lebensperspektiven junger Menschen entscheidet, weil sehr viele Jugendliche, die die Sekundarstufe I erfolgreich abschließen, keinen Ausbildungsplatz finden – geschweige denn einen Ausbildungsplatz, der ihren eigenen Interessen entspricht.
   Daneben gewinnt der Aspekt zunehmend an Bedeutung, dass die Anforderungen in der Berufsausbildung in vielen Ausbildungsrichtungen deutlich zunehmen und die mitgebrachten Kenntnisse und Kompetenzen der Jugendlichen in einem hohen Maße unterschiedlich sind. Dieses führt aufgrund einer (relativ) geringen äußeren Differenzierung der Ausbildungsberufe zu qualitativen Matchingproblemen zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt.
   Ausbildungsbausteine können hier als ein „Eingangskorridor“ dienen, die einerseits relevante Angebote für diejenigen darstellen, die keinen Ausbildungsplatz erhalten, die andererseits aber auch sozusagen elastisch auf die Anforderungen in der Berufsausbildung vorbereiten und in diese einführen können.
   [*Diese Argumentation, die auf die Erhöhung der Passungsfähigkeit der Ausbildung durch Ausbildungsbausteine zielt, ist zugleich eine Antwort auf den zweiten Teil der Leitfrage 1*]
2) Das Angebot von Ausbildungsbausteinen könnte zu Mitnahmeeffekten seitens der Ausbildungseinrichtungen führen. Zudem könnte die Gewährleistung der Qualität der beruflichen Erstausbildung mit Blick auf eine vollständige bzw. angemessene berufliche Handlungskompetenz gefährden sein.

Mitnahmeeffekt bedeutet hier, dass Ausbildungsbetriebe nicht mehr vollständig ausbilden, sondern auf der Basis von Ausbildungsbausteinen „anlernen“, um schließlich die so nur begrenzt qualifizierten Personen mit relativ geringen Personalkosten weiter beschäftigen zu können. Die Gefährdung der Qualität tritt dadurch ein, dass Auszubildende nur eine unzureichende Breite bzw. Tiefe ihres Faches kennen lernen und theoretische Inhalte möglicherweise zu kurz kommen.

Denkbar wäre, die Ausbildung entlang von Ausbildungsbausteinen unter bestimmte Bedingungen zu stellen.

Leitfrage 2:

Wie können Ausbildungsbausteine so realisiert werden, dass Differenzierungen innerhalb einer Berufsgruppe und die Anrechnung von Teilleistungen möglich ist?

Wie kann der Bestand zusammenhängender und sinnhafter Berufsbilder dabei gewahrt werden?

Ausbildungsbausteine sollten unmittelbar auf die anerkannten Ausbildungsberufe bezogen sein. Dabei ist es wichtig, dass ein Vergleich der Bestandteile der Curricula (Inhalte und Ziele; Learning Outcomes) und damit zwischen den Teilen der Ausbildungsordnung/des Rahmenlehrplanes sowie der Ausbildungsbausteine möglich ist.

Denkbar sind aber auch Bausteine, die aktuelle und neue Anforderungen aufgreifen (z. B. an den Schnittstellen zwischen verschiedenen Gewerken im Handwerk mit Blick auf die Anforderung energetischer Sanierung). Das Problem dieser Bausteine liegt dann in der Anrechnung auf die Ausbildung bzw. Ausbildungsordnung, die diese Elemente nicht umfasst. Es könnte sich daher um Zusatzqualifikationen handeln oder es erfolgt nur eine teilweise Anrechnung.

Es ist vorteilhaft, für jeden Ausbildungsbaustein erwartete Kompetenzen zu definieren, die eine praktische plus eine theoretische Ausbildung erfordern. Im Idealfall handelt es sich um Ausbildungsbausteine, welche die Kernqualifikationen bzw. die berufsgruppen- oder berufsfeldbezogene Grundbildung umfassen. Doch denkbar sind auch Ausbildungsbausteine, die ausbildungsrichtungsspezifisch angelegt sind.

Zusammenhängende und sinnhafte Berufsbilder sind die Referenzgrößen für die Ausbildungsbausteine.

Leitfrage 3:

Wie können die Übergänge zwischen allgemeinem und beruflichem Bildungssystem, zwischen Übergangssystem und dualer Ausbildung sowie zwischen Ausbildung und Hochschulsystem optimiert werden, um eine größtmögliche Durchlässigkeit zu gewährleisten?

Wie kann diese Durchlässigkeit insbesondere unter Berücksichtigung des europäischen Kontextes hergestellt werden?

Für die Verbesserung der Durchlässigkeit an den hier angesprochen Schnittstellen zwischen verschiedenen Bildungsteilbereichen gibt es grundsätzlich verschiedene Ansätze und Instrumente, die nachfolgend benannt werden:

- Erhöhung der Tauschwerte der Abschlüsse, die beim Einstieg in die Schnittstelle in den abgebenden Einrichtungen erworben werden, beispielsweise Verknüpfung der beruflichen Erstausbildungs- oder Weiterbildungsabschlüsse mit der fachgebundenen oder allgemeinen Hochschulreife
- Veränderung der Zulassungs- und Zugangsbedingungen der aufnehmenden Einrichtungen an der Schnittstelle, zum Beispiel Eingangstests und Aufnahmeprüfungen
- Verbindliche Anrechnungsangebote der aufnehmenden Einrichtungen
- Lokale und regionale Anrechnungsvereinbarungen zwischen verschiedenen Bildungseinrichtungen
- Landesweite Anrechnungsverordnungen
- Reformulierung von curricularen Grundlagen, z. B. unter Einbezug lernergebnisorientierter Lehrplanunterlagen
- Rekonstruktion des Curriculumdesign der Ausbildungsgänge, z. B. Entwicklung von abgrenzbaren Lerneinheiten
- Äquivalenzverfahren, in welchen die Vergleichbarkeit unterschiedlicher Bildungsgänge geprüft und validiert werden
- Entwicklung integrierter Bildungsgänge, in welchen Doppelqualifikationen erworben werden können
- Transparenzinstrumente, z. B. Qualifikationsrahmen oder Leistungspunktesysteme
- Didaktische und pädagogische Unterstützung, damit die Lernenden die Kenntnisse und Kompetenzen erwerben können, die sie für den Übergang und die erfolgreiche Absolvierung nachfolgender Bildungswege benötigen (z. B. Brückenkurse)
- Finanzielle Förderung der Mobilität
- Bekanntmachungen, Information, Marketing, Beratung

Bezüglich der Aktivitäten und bildungspolitischen Entscheidungen zur Förderung der Mobilität respektive „Durchlässigkeit“ in der Allgemeinbildung, in der beruflichen Bildung, zwischen Berufsbildung, Allgemeinbildung und Hochschulbildung sowie zwischen verschiedenen nationalen Bildungssystemen steht bisher auf der Grundlage der programmatischen Einigkeit der diversen sozialen Akteure die Schaffung von formalen Berechtigungen und Übergangs- bzw. Zugangswegen oder die Abschaffung von Grenzziehungen im Vordergrund („formale Chancengleichheit“).

Da die faktische Mobilität jedoch, etwa mit Blick auf die „Durchlässigkeit“ zwischen der Berufsbildung und Hochschulbildung, relativ gering bleibt oder mit Problemen behaftet ist, ist zu fragen, welche Maßnahmen ergriffen werden, um den Zielgruppen nicht nur die Berechtigung, sondern auch diejenigen Kenntnisse und Kompetenzen zu vermitteln, die für eine erhöhte Mobilitätsbereitschaft und -fähigkeit als zwingend notwendig erscheinen. Die Förderung der „Durchlässigkeit“, ja immer auch zum Zwecke der Reduzierung sozialer Selektions- und Segmentationsmechanismen, ist als problematisch einzuschätzen, solange den Absolventen und Absolventinnen nicht die Möglichkeit offeriert wird, diejenigen Kompetenzen zu erwerben, die sie in den nachfolgenden Bildungsgängen und Karriereoptionen benötigen („materiale Chancengleichheit“).

Eine Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Bildungsstrukturen kann langfristig nur unter Gewährleistung der Qualitätsanforderungen in den verschiedenen Bildungsgängen funktionieren. Anders formuliert: Durchlässigkeit kann nicht bedeuten, dass die Anforderungen für den Erwerb einer zusätzlichen Zugangsberechtigung oder für die Zulassung zu einem nachfolgenden Bildungsgang herabgesetzt werden. Daher ist eine didaktische und pädagogische Unterstützung der Übergangswege zwingend erforderlich. Zudem sind transparente Kriterien für die erworbenen Kompetenzen erforderlich, ggf. auch klare Kriterien bezüglich der Formen der Feststellung und Bewertung der notwendigen Kompetenzen.

Sehr gute Erfahrungen liegen in BW zur Förderung des Überganges zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung vor, speziell mit Blick auf die Berufsoberschule. Die Zahl der Studierenden, die über diesen „dritten Bildungsweg“ an die Hochschule gekommen sind, ist in den letzten Jahren beträchtlich gestiegen. Es ist darauf hinzuweisen, dass es sich hier um eine schulische Form der beruflichen Bildung handelt, nicht um die Form der beruflichen Bildung nach Berufsbildungsgesetz.

Für den europäischen Kontext gewinnen derzeit die Instrumente des nationalen und europäischen Qualifikationsrahmens sowie des Leistungspunktesystems eine besondere Bedeutung. Es wird erwartet, dass auf der Basis der vergleichbaren Transparenz der erworbenen Kompetenzen der Lernenden die Möglichkeiten der Anerkennung und Anrechnung in nationaler und internationaler Sicht verbessert werden. Die Kompetenzen der Lernenden werden dabei nach bestimmten Vergleichskriterien verglichen, wodurch auch Niveauunterschiede kenntlich und möglich gemacht werden (vertikale Abstufung der Kompetenzen bzw. Abschlüsse).

Leitfrage 4:

Gibt es international bereits ähnliche Bausteinmodelle, welche Erfahrungen wurden dort gemacht und inwieweit lassen sich daraus Empfehlungen für das Ausbildungssystem in Baden-Württemberg ableiten?

Das Spektrum verschiedener Bausteinmodelle in Europa und im außereuropäischen Bereich ist sehr groß. Relativ fragmentierte Modelle, die insbesondere in angelsächsisch geprägten Ländern zu finden sind, sind strikt zu vermeiden. Es sei darauf hingewiesen, dass diese Modelle, die dort nur einen Teil der beruflichen Bildung abdecken, mit anderen Strukturfunktionen verknüpft sind, die für die berufliche Bildung in Deutschland keine Relevanz haben.

Daneben gibt es Bausteinmodelle in Nachbarländern, z. B. in der Schweiz oder in den Niederlanden, in denen gute und schlechte Erfahrungen mit bausteinartigen Ansätzen gemacht werden.

Aus diesen Erfahrungen können die folgenden grundsätzlichen Empfehlungen abgeleitet werden:

- Das didaktische Zentrum der beruflichen Aus- und Weiterbildung stellt der Gesamtabschluss und der vollständige Aus- bzw. Weiterbildungsberuf dar. Ausbildungsbausteine sind daher unmittelbar mit dieser Referenzgröße abzustimmen und auf diese zu beziehen.

- Für die Vergabe des Aus- oder Weiterbildungsabschlusses sollte zwingend eine Gesamtabschlussprüfung stattfinden, in welcher prinzipiell alle Teile des definierten Aus- oder Weiterbildungsganges relevant sind.
- Daneben sind die Teile einer Ausbildung (z. B. „Ausbildungsbausteine“) mit einer Prüfung abzuschließen. Es erfolgt eine separate Zertifizierung der Teile.
- Die Gesamtleistung setzt sich aus den Teilleistungen und der Leistung in der Gesamtabschlussprüfung zusammen.
- Einerseits ist denkbar, dass der Abschluss der Ausbildungsbausteine kumulativ erfolgt, also evaluierend und ausbildungsbegleitend auf der Basis der Ausbildungsleistungen. Andererseits ist es denkbar, eine explizite „Ausbildungsbausteinprüfung“ durchzuführen. Zu vermeiden ist die Anhäufung von Prüfungen, z. B. dadurch, dass beide genannten Möglichkeiten kombiniert werden.
- Prüfungen sollten modern sein, das heißt in der aktuellen Variationsbreite der Prüfungsarten folgen. Zu berücksichtigen sind hier auch Verfahren, die stärker auf die Dokumentation und Erfassung der Lern- und Ausbildungserfahrungen zielen.
- Anerkennungs- und Anrechnungsmöglichkeiten sind transparent und verbindlich zu gestalten, damit die Lernenden verlässlich ihren Aus- und Weiterbildungsweg planen können. Hier liegt die besondere Herausforderung für die deutsche Berufsbildung im dualen System, in welcher der Ausbildungsbetrieb maßgeblich über die Anerkennung und Anrechnung entscheidet.
- Sehr wahrscheinlich ist es sinnvoll, die Curricula zu überarbeiten und dem Prinzip der Outcomeorientierung anzupassen. Zwingend ist hierbei die Berücksichtigung klarer fachlicher Standards.
- Vorteilhaft sind regionale und lokale bildungsbereichsübergreifende und einrichtungsübergreifende Abstimmungen, z. B. zwischen Hochschule und Berufsbildenden Schulen.
- Elementar ist die Begleitung der Lernenden, nicht nur in Hinblick auf die Beratung für den eigenen Lernweg, sondern vor allem auch hinsichtlich der Angebote einer didaktischen und pädagogischen Lernunterstützung. Beispiel: Wird mit den Abschlüssen der beruflichen Bildung die Hochschulzugangsberechtigung verliehen und damit die Studierfähigkeit bescheinigt, so sollten die Lernenden diese notwendigen Studierfähigkeiten in der beruflichen Bildung auch erwerben können – gegebenenfalls über zusätzliche Angebote in den berufsbildenden Schulen.

Leitfrage 5:

Wie beurteilen Sie das in Baden-Württemberg durchgeführte Pilotprojekt EUROLEVEL zur Umsetzung des European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET)?

Während das im Juni 2009 seitens der EU empfohlene ECVET-System stark auf die transnationale Mobilität ausgerichtet ist, versuchen EUROLEVEL sowie die weiteren neun Projekte der BMBF-Pilotinitiative DECVET die Durchlässigkeit zwischen den Subsystemen der beruflichen Bildung zu stärken. Dabei wird geprüft, inwieweit die zentralen Elemente ECVET mit dem deutschen Berufsbildungssystem vereinbar sind. Im Besonderen sind dies die outcome-orientierte Beschreibung von Lernergebnissen in Einheiten, die Feststellung bzw. Überprüfung der beschriebenen Kompetenzen beim Lernenden, die Vergabe von sog. Leistungspunkten sowie die Entwick-

lung von praktikablen Anrechnungsverfahren zur Übertragung von bereits erzielten Lernergebnissen.

Beim Projekt EUROLEVEL handelt es sich um ein sehr gut strukturiertes und vernetztes Projekt, das alle relevanten Akteure in die Erprobung und Entwicklung eines Leistungspunktesystems an der Schnittstelle zwischen vollzeitschulischer und dualer Berufsausbildung einbezieht.

Die Beschreibung der Lernergebnisse in Lerneinheiten erfolgt im aktuellen Entwurf des Projekts in den Kategorien „Berufliche Kompetenz“, „Fertigkeiten“ und „Kenntnisse“, wobei die beiden letztgenannten einen Beitrag zur beruflichen Kompetenz als Ziel der Ausbildung leisten. Die Kompetenzen werden aus konkreten Tätigkeitsabläufen der beruflichen Praxis abgeleitet. Um das Berufsprinzip zu verdeutlichen, werden die Lerneinheiten zudem in die Schritte „Planen“, „Durchführen“ und „Bewerten“ untergliedert. Dies spiegelt die Befähigung zum selbstständigen Handeln als oberstes Ziel des dualen Ausbildungssystems wider. Die entwickelten Lerneinheiten führen den Ausbildungsrahmenplan und den Rahmenlehrplan in einem Dokument zusammen und erfüllen so die europäische Forderung nach Lernortunabhängigkeit. Von den Beteiligten werden die in EUROLEVEL erarbeiteten Lerneinheiten als Fortschritt bewertet.

Die Erprobung der entwickelten Lerneinheiten und Kompetenzerfassungsverfahren wird sowohl in Berufsschulen als auch in Betrieben mit mehreren Testgruppen durchgeführt. Die Vergabe von Leistungspunkten sowie die Verfahren der Anrechnung sind noch in der Diskussion. Da die Projektlaufzeit noch andauert, sind Aussagen zu Ergebnissen und ihrer Transferierbarkeit zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht möglich.

Sind derartige Systeme praktikabel, zielführend, nutzbringend, um berufliche Handlungskompetenzen unter Berücksichtigung des Berufsprinzips in einem Leistungspunktesystem abzubilden und Lernergebnisse zwischen dualer und vollzeitschulischer Berufsausbildung zu übertragen und anzurechnen?

Komplexe Frage, die zum jetzigen Zeitpunkt nicht abschließend beantwortet werden kann, da die Projekte bzw. Eurolevel noch in der Erprobungsphase sind und sich immer wieder Optimierungsbedarfe ergeben. Die Praktikabilität der entwickelten Verfahren wird derzeit erprobt.

Die Frage nach dem Nutzen müsste eigentlich aus verschiedenen Perspektiven betrachtet und dann beantwortet werden, was aber zum jetzigen Zeitpunkt auch nicht ohne Weiteres möglich ist; dies hängt von der späteren Akzeptanz und tatsächlichen Nutzung durch die Akteure ab.

Grundsätzlich ist es möglich, in einem Leistungspunktesystem berufliche Handlungskompetenz transparent darzustellen und über die erhöhte Transparenz Gleichwertigkeiten aufzuzeigen, um dadurch wiederum Transfer und Anrechnung von Lernergebnissen an der Schnittstelle zu ermöglichen. So kann das Vorhaben als zielführend für die Erhöhung der Durchlässigkeit bewertet werden.

Präsentation Herr Prof. Dr. Dietmar Frommberger:

OTTO VON GUERICKE UNIVERSITÄT MAGDEBURG

Ausbildungsbausteine im europäischen Kontext.

Anhörung der Enquetekommission „Berufliche Bildung – Fit für Europa“, Landtag Baden-Württemberg, Stuttgart, 18.02.2010.

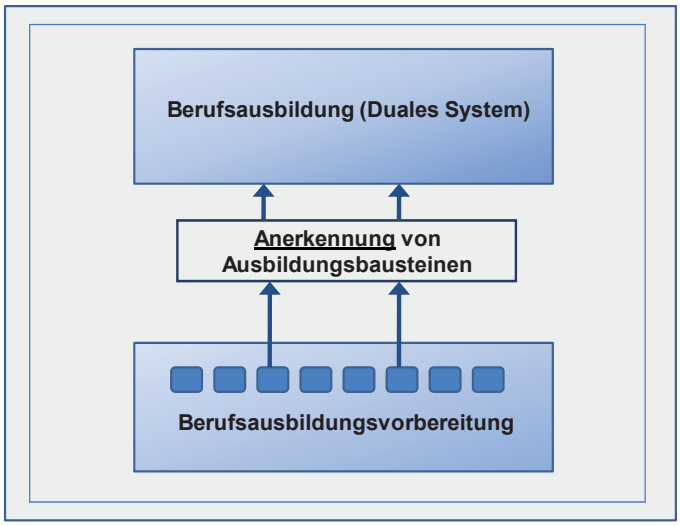
Prof. Dr. Dietmar Frommberger
Lehrstuhl für Berufspädagogik
Institut für Berufs- und Betriebspädagogik (www.ibbp.uni-magdeburg.de)

Leitfrage 1 (Teil a): Anerkennung von Ausbildungsbausteine vor und während der dualen Berufsausbildung

- **Unterscheidung zwischen Anerkennung und Anrechnung von Ausbildungsbausteinen**

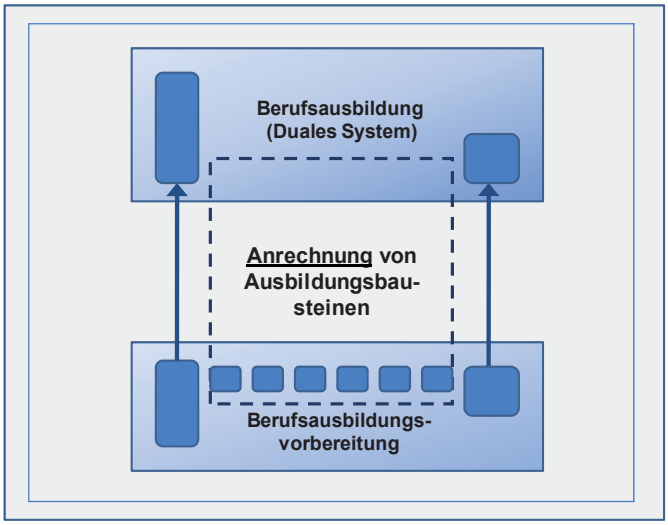
Page ▪ 2

Leitfrage 1 (Teil a): Anerkennung von Ausbildungsbausteine vor und während der dualen Berufsausbildung



Page ▪ 3

Leitfrage 1 (Teil a): Anerkennung von Ausbildungsbausteine vor und während der dualen Berufsausbildung



Page ▪ 4

Leitfrage 1 (Teil a): Anerkennung von Ausbildungsbausteine vor und während der dualen Berufsausbildung

- Unterscheidung zwischen Anerkennung und Anrechnung von Ausbildungsbausteinen
- Berufsbildungsgesetz definiert Möglichkeiten der Anerkennung und Anrechnung (z. B. in § 5, Satz 3 (Stufenausbildung), Satz 4 (Anrechnung einer einschlägigen anderen Berufsausbildung), § 4, Satz 3 (Ausschließlichkeitsprinzip), § 2 Abs. 3 (Berufsausbildung im Ausland), § 7 (Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungszeit), § 8 (Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit), § 43 (Zulassung zur Abschlussprüfung);
  das heißt: Ausbildungseinrichtungen sowie zuständige Stellen können anerkennen und anrechnen.
- Bislang dominiert die Anerkennung von Ausbildungsbausteinen als Zugangsvoraussetzung zur Ausbildung; eine Anrechnung erfolgt selten (Gründe …).

Page ▪ 5

Leitfrage 1 (Teil a): Anerkennung von Ausbildungsbausteine vor und während der dualen Berufsausbildung

- Bewertung: Sofern Ausbildungsbausteine entwickelt und angeboten werden, ist die transparente und verbindliche Möglichkeit der Anrechnung zu empfehlen.
  - ➢ Die Attraktivität der Ausbildungsbausteine (und damit die relevante Nachfrage) ist eng mit der Frage der Anrechnung verknüpft.
  - ➢ Schulabgänger, die den Weg über Ausbildungsbausteine gehen (müssen), benötigen eine transparente und verbindliche Perspektive; dadurch auch Verhinderung von Motivationsproblemen respektive Gewinnung von Lernanreizen.

Page ▪ 6

Leitfrage 1 (Teil b): Möglichkeiten bedarfsgerechter Angebote für leistungsstärkere und leistungsschwächere Schüler und Schülerinnen durch Ausbildungsbausteine

- Bedarf 1: Alternative Einstiegsmöglichkeiten in die Angebote der Berufsausbildung gem. BBIG, insbesondere in Zeiten des deutlichen Nachfrageüberhanges auf dem Ausbildungsstellenmarkt.
- Bedarf 2: Äußere Differenzierung der Ausbildungsangebote prinzipiell sinnvoll, da die Anforderungen in der Berufsausbildung gem. BBIG stark gestiegen und die schulischen Einstiegsvoraussetzungen der Nachfrager sehr heterogen sind.

Page ▪ 7

Leitfrage 1 (Teil b): Möglichkeiten bedarfsgerechter Angebote für leistungsstärkere und leistungsschwächere Schüler und Schülerinnen durch Ausbildungsbausteine

- Problem 1: Viele Ausbildungsbetriebe könnten nicht mehr auf der Basis einer vollständigen Ausbildungsordnung ausbilden, sondern entlang der Ausbildungsbausteine „anlernen“; die Weiterbeschäftigung erfolgt dann mit geringeren Personalkosten
- Problem 2: Qualitätseinbußen: Berufliche Fachkompetenz wird nicht in der notwendigen Breite und Tiefe ausgebildet.

Page ▪ 8

Leitfrage 2 (Teil a): Konzeption von Ausbildungsbausteinen, um Differenzierungen innerhalb einer Berufsgruppe sowie die Anrechnung zu gewährleisten

- Ausbildungsbausteine sind unmittelbar auf die Ausbildungsberufe zu beziehen.
- Ausbildungsbausteine, die im Sinne von Zusatzqualifikationen angeboten werden, sollten eng mit Weiterbildungsberufen abgestimmt sein, um dort eine Anerkennung oder Anrechnung zu erfahren.
- Vorteilhaft ist der Bezug der Ausbildungsbausteine auf eine berufsfeldbreite oder berufsgruppenbezogene Grundbildung (Kernqualifikationen)

Page ▪ 9

Leitfrage 2 (Teil b): Gewährleistung zusammenhängender und sinnhafter Berufsbilder

- Zwischen- und Gesamtabschlussprüfung sind zu erhalten; ggf. Modell der Gestreckten Abschlussprüfung;
- Geprüfte Ausbildungsbausteine substituieren nur einen Teil der Berufsausbildung im vollständigen Ausbildungsberuf (z. B. im Verhältnis 1:1)

Page ▪ 10

Leitfrage 3 (Teil a): Zur Gewährleistung der Durchlässigkeit an diversen Schnittstellen zwischen allgemeiner, beruflicher und hochschulischer Bildung

- Grundsätzlich sind die folgenden Ansätze und Strategien üblich und denkbar:
  - Tauschwerterhöhung bewährter Abschlüsse
  - Veränderung der Zulassungs- und Zugangsbedingungen der aufnehmenden Einrichtungen
  - Verbindliche Anrechnungsangebote der aufnehmenden Einrichtungen
  - Lokale und regionale Anrechnungsvereinbarungen zwischen verschiedenen Bildungseinrichtungen
  - Landesweite Anrechnungsverordnungen
  - Reformulierung von curricularen Grundlagen, z. B. unter Einbezug lernergebnisorientierter Lehrplanunterlagen
  - Rekonstruktion des Curriculumdesign der Ausbildungsgänge, z. B. Entwicklung von abgrenzbaren Lerneinheiten

Page ▪ 11

Leitfrage 3 (Teil a): Zur Gewährleistung der Durchlässigkeit an diversen Schnittstellen zwischen allgemeiner, beruflicher und hochschulischer Bildung

- Grundsätzlich sind die folgenden Ansätze und Strategien üblich und denkbar (Fortsetzung):
  - Äquivalenzverfahren, in welchen die Vergleichbarkeit unterschiedlicher Bildungsgänge geprüft und validiert wird
  - Entwicklung integrierter Bildungsgänge, in welchen Doppelqualifikationen erworben werden können
  - Transparenzinstrumente, z. B. Qualifikationsrahmen oder Leistungspunktesysteme
  - Didaktische und pädagogische Unterstützung, damit die Lernenden die Kenntnisse und Kompetenzen erwerben können, die sie für den Übergang und die erfolgreiche Absolvierung nachfolgender Bildungswege benötigen (z. B. Brückenkurse)
  - Finanzielle Förderung der Mobilität;
  - Bekanntmachungen, Information, Marketing, Beratung

Page ▪ 12

Leitfrage 3 (Teil b): Wie kann diese Durchlässigkeit insbesondere unter Berücksichtigung des europäischen Kontextes hergestellt werden?

- Weiterentwicklung und Erprobung der nationalen Umsetzung derzeit präferierter Transparenz- und Vergleichsinstrumente der Organe der EU (EQF, NQF, ECVET, NCVET, Learning Outcomes)

Page ▪ 13

Leitfrage 4: Internationale Erfahrungen mit Bausteinmodellen

- International breites Spektrum verschiedener Bausteinmodelle
- Strikt abzulehnen sind fragmentierte Bausteinmodelle, die u. a. im angelsächsischen Bereich zu finden sind (und dort auch mit anderen Strukturfunktionen verknüpft sind)
- Interessant sind Bausteinmodelle, in denen ganzheitliche Aus- und Weiterbildungsberufe stufen- und ggf. bausteinartig entwickelt werden.
- Grundsätzliche Erfahrungen:
  - Ordentlicher Ausbildungsberuf als Didaktisches Zentrum der Berufsausbildung
  - Eigenständige und summative Gesamtabschlussprüfung + formative Teilprüfungen; Vermeidung zu vieler Prüfungen.
  - Transparente und verlässliche Anerkennungs- und Anrechnungsmöglichkeiten; alternative Kompetenzfeststellungs- und Bewertungsverfahren

Page ▪ 14

Leitfrage 4: Internationale Erfahrungen mit Bausteinmodellen

- Grundsätzliche Erfahrungen (Fortsetzung):
  - regionale / lokale bildungsbereichsübergreifende und einrichtungsübergreifende Abstimmungen, z. B. zwischen Hochschulen und Berufsbildenden Schulen.
  - Beratung und Begleitung der Lernenden; explizite pädagogische und didaktische Untermauerung der erteilten Berechtigungen

Page ▪ 15

Leitfrage 5: Wie beurteilen Sie das in Baden-Württemberg durchgeführte Pilotprojekt EUROLEVEL zur Umsetzung des European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET)?

- EUROLEVEL zielt – gemäß Ausschreibung des Projektträgers BMBF – nicht auf die grenzüberschreitende Mobilität, sondern auf die Mobilität/Durchlässigkeit an der Schnittstelle zwischen dualer und vollzeitschulischer Berufsausbildung.
- Geprüft wird die Anwendung zentraler Elemente des ECVET-Ansatzes (Learning Outcomes, adäquate Kompetenzfeststellungs- und bewertungsverfahren, Vergabe von sog. Leistungspunkten, Entwicklung von Anrechnungsverfahren)
- EUROLEVEL sehr gut strukturiertes und vernetztes Projekt; alle relevanten Akteure werden einbezogen; das Projekt ist zielführend für Entwicklung und Erprobung durchlässiger Strukturen;
- Noch in der Erprobungsphase, keine endgültigen Ergebnisse

Page ▪ 16


OTTO VON GUERICKE
UNIVERSITÄT
MAGDEBURG
Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
(dietmar.frommberger@ovgu.de)
Ausbildungsbausteine im europäischen Kontext.
Anhörung der Enquetekommission „Berufliche Bildung – Fit für Europa“,
Landtag Baden-Württemberg, Stuttgart, 18.02.2010.
Prof. Dr. Dietmar Frommberger
Lehrstuhl für Berufspädagogik
Institut für Berufs- und Betriebspädagogik (www.ibbp.uni-magdeburg.de)

3.2 Handouts der 2. Sachverständigenanhörung

Handout und Präsentation Frau Eva Maria Rühle:

Enquetekommission
„Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft -
berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

Eva-Maria Rühle
Vorsitzende Fachgruppe Berufsbildung
DEHOGA Baden-Württemberg
Vorsitzende Bundesausschuss Berufsbildung
DEHOGA Bundesverband

DEHOGA BADEN-WÜRTTEMBERG

„Duales System -
gemeinsame Leistung
von Wirtschaft und Schule“

DEHOGA BADEN-WÜRTTEMBERG

Vita Eva-Maria Rühle

- Schulabschluss Mittlere Reife
- Besuch der Hotelfachschule Bad Reichenhall
- Ausbildung Hotel Bachmaier am See, Rottach Egern
- Service Thermalbad Lostorf, CH
- Hotel Renardiére Villars, CH
- Hausdame in Banff, Canada
- Stv. Betriebsleiterin Sears Tower, Vancouver, Canada
- Chef de Service, Hotel Hyatt Vancouver, Canada und Acapulco, Mexiko
- Animateurin, Hotel Steigenberger, Freudenstadt
- Aide du Patron, Hotel Beau Rivage, Weggis, CH
- Stv. Direktorin Hotel Seehof, Davos, CH
- Direktorin Hotel Seehof, Davos, CH

DEHOGA BADEN-WÜRTTEMBERG

Vita Eva-Maria Rühle

- Geschäftsführende Gesellschafterin
  Reha-Klinik Schwäbische Alb, Bad Urach, BW
  Reha-Klinik Quellenhof, Bad Sassendorf, NRW
  Reha-Klinik Victoria, Bad Kissingen, BY

  640 Betten, 320 MA, 28 Azubis pro Jahr

  AEVO 1981,
  Hotelmeisterprüfung 1988
  Restaurantmeisterprüfung 1989
- Sachverständige beim Neuordnungsverfahren der 6 Ausbildungsberufe im Hotel- und Gaststättengewerbe
- Prüferin an div. Kammern, Hotel- und Gaststättenberufe
- Vorstandsmitglied DEHOGA, BW und Bundesverband
- Vorstandsmitglied Heilbäderverband, BW
- Ehrenamtliche Richterin, Arbeitsgericht Reutlingen

DEHOGA BADEN-WÜRTTEMBERG

Wie beurteilen Sie die Kooperation zwischen beruflichen Schulen, Kammern bzw. Ausbildungsbetrieben während der Berufsausbildung?

- Duales System ist Dank der Abstimmung zwischen Wirtschaft und Berufsschule erfolgreich
- Intensiver Austausch zwischen dualen Partnern, wie die gemeinsame Abschlussprüfung Schule, Wirtschaft und IHK
- Zahlreiche gemeinsame Aktivitäten Berufswettbewerbe, Ausbilderseminare, Wirtschaft und Schule (IHK)
- Wichtiger Punkt ist auch hier die „Chemie“ zwischen den handelnden Personen

DEHOGA BADEN-WÜRTTEMBERG

Wie beurteilen Sie die Aussagekraft der Ausbildungsabschlussprüfungen unter dem Anspruch der Kompetenzorientierung?

- „Handlungskompetenz“ ist Grundlage der Ausbildungsordnung, HoGa-Berufe seit 1998 verankert
- Weltweite Anerkennung der dualen gastgewerblichen Ausbildung
- Beispielhafte Karrieren deutscher Fachkräfte weltweit
- Aufgabenstellung orientiert sich an konkreten beruflichen Handlungen und stellt somit einen relativ zuverlässigen Nachweis der beruflichen Handlungskompetenz dar
- Messung der Handlungskompetenz steckt jedoch noch in den Kinderschuhen

DEHOGA BADEN-WÜRTTEMBERG

Wie kann die Flexibilität der Lernzeiten im Wechsel von schulischer und betrieblicher Ausbildung erhöht und die Kooperation zwischen unterschiedlichen Lernorten optimiert werden?

- Betriebe im Gastgewerbe unterliegen saisonalen und regionalen Schwankungen, die es zu berücksichtigen gilt
- Berücksichtigung branchenbezogener Besonderheiten
- Bereitschaft zum Dialog
- Ausschöpfung der vorhandenen organisatorischen Spielräume
- Praxisnähe der Lehrkräfte an beruflichen Schulen erhöhen, z.B. durch Betriebspraktika

DEHOGA BADEN-WÜRTTEMBERG

Welche Maßnahmen sind zur Attraktivitäts-steigerung der dualen Ausbildung hinsichtlich der Ausbildungsqualitäten in den Betrieben, den Berufsschulen, der Lehrkräfte, sowie der Ausbilder und Prüfer erforderlich?

- Informationen zur Berufswahl und der dualen Berufswelt allgemein müssen verstärkt kommuniziert werden
- Karrieremöglichkeiten nach der dualen Ausbildung positiv dargestellen
- Berufsinformation an Schulen noch weiter ausbauen
- Attraktive Zusatzqualifikationen anbieten
- Orientierung der Unterrichtsinhalte an der Betriebspraxis
- Kontrolle der Eignung von Ausbildungsstätten

DEHOGA BADEN-WÜRTTEMBERG

- Angemessene Sach- und Personalausstattung an beruflichen Schulen
- Regelmäßige Ausbilderschulungen
- Umfassende Fortbildung und regelmäßige fachpraktische Weiterbildung der Lehrkräfte
- Regelmäßige Prüferschulung
- Ständiger Austausch zwischen Ausbilder, Berufsschule und Kammer
- Ausbildungsverbund, wo möglich bzw. notwendig

- Reale Unterstützung des dualen Systems, das weit mehr als eine „Ausbildungsalternative“ darstellt

DEHOGA BADEN-WÜRTTEMBERG

Durch welche Maßnahmen kann die Ausbildungsreife der Azubis verbessert werden?

- Ausbildungsreife muss in der allgemeinbildenden Schule vermittelt werden
- Vermittlung von Kern- und Schlüsselqualifikationen kann nicht Aufgabe der Wirtschaft sein
- Noch stärkere Einbindung der Berufsorientierung in das Angebot der allgemeinbildenden Schulen, wie permanenter Praxistag o.ä.

DEHOGA BADEN-WÜRTTEMBERG

Wie kann der Übertritt nicht berücksichtigter Bewerber in das duale Ausbildungssystem erleichtert werden?

- Einstiegsqualifizierung mit Praxisbezug in Betrieben, große Chancen zur Übernahme in Ausbildung
- Gezielte Beratung in 2-jährige Berufe, auch unter dem Aspekt des lebenslangen Lernens
- Vermittlung von Kernkompetenz in Elternhaus und Schule (Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Kommunikationsfähigkeit)

DEHOGA BADEN-WÜRTTEMBERG

Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang das Bundesverfassungsgerichtsurteil von 1980 zum Ausbildungsplatzförderungsgesetz?

- Nichtigkeit des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes halten wir für richtig
- Der DEHOGA lehnt eine Ausbildungsplatzabgabe ab
- Die gastgewerblichen Betriebe benötigen kein Zwangsinstrument um ihrer Ausbildungsverantwortung gerecht zu werden
- Abschaffung von Ausbildungshemmnissen und bürokratischen Belastungen ist wichtiger, z.B. beim Jugendarbeitsschutzgesetz

DEHOGA BADEN-WÜRTTEMBERG

Wie schätzen Sie die Wirkung des „Bündnisses zur Stärkung der beruflichen Bildung“ in Baden-Württemberg ein ?

- Durch das Bündnis ist der Dialog zwischen den an der Ausbildung Beteiligten vertieft worden
- Das Bündnis hat in allen Bereichen die Erwartungen übertroffen
- Ergebnisse wie EQ, 2-jährige Berufe, Jugendbegleiter
- Anknüpfung an die Erfolge des Bündnisses mit angepassten Zielen, wie
  - besseres Image der dualen Ausbildung
  - frühere Integration in die duale Ausbildung
  - Abschaffung kostspieliger „Warteschleifen“ zugunsten der dualen Ausbildung
  - Integration leistungsschwächerer Schüler in die duale Ausbildung

DEHOGA BADEN-WÜRTTEMBERG

Gibt es branchenspezifische Unterschiede in den Abbrecherzahlen und wie sind diese zu erklären?

- Die höchsten Quoten sind generell bei den Dienstleistungsberufen zu verzeichnen
  - Verkaufspersonal
  - Groß- und Einzelhandel
  - Büroberufe
  - Hotel- und Gaststättenberufe
  - Berufe der Körperpflege und Gesundheitsberufe
- Falsche Vorstellungen vom Beruf vorhanden
- Auffällig ist der Anteil von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss und Migrationshintergrund

DEHOGA BADEN-WÜRTTEMBERG

Wie können die niedrigen Abbrecherquoten noch weiter gesenkt werden?

- Realistische Beratung vor einer Ausbildung
- Noch bessere Berufsorientierung durch Praktika
- Eltern in Berufsinformation einbeziehen, insbesondere bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund
- Steigerung der Ausbildungsqualität
- Schaffung von Zusatzqualifikationen für leistungsstärkere Azubis
- Durchlässigkeit zu weiterführenden Bildungsangeboten
- Dialog zwischen den dualen Partnern

DEHOGA BADEN-WÜRTTEMBERG

Welche Erkenntnisse liegen über den Verbleib der Abbrecher vor und welche qualifizierenden Anschlussmöglichkeiten sind erforderlich?

- Laut BiBB Studie, fängt der überwiegende Teil eine neue Ausbildung an
- „Umberatung“ auf 2-jährige Berufsbilder
- Im Rahmen der bestehenden Ausbildungsordnungen Alternativen für theorieschwächere Jugendliche finden

- Keine Alternative ist die Modulausbildung
- Ausbildungshemmend würde sich eine Anrechnungsverordnung von Modulen auswirken

DEHOGA BADEN-WÜRTTEMBERG

Welche Möglichkeiten sehen Sie, eine Verzahnung zwischen Übergangssystem, vollzeitschulischen Angeboten und dualer Ausbildung zu verbessern?

- Eine Verzahnung mit vollzeitschulischen Ausbildungsgängen ist (zumindest in Dienstleistungsberufen) nicht sinnvoll, da keine Arbeitsmarktfähigkeit gegeben ist
- Vollzeitschulische Angebote dürfen nie der betrieblichen Ausbildung Konkurrenz machen und haben nur dann eine Berechtigung, wenn sie wie in den letzten Jahren, einen Ausgleich zu „Unterkapazitäten“ auf dem Ausbildungsmarkt schaffen
- Schwierigkeiten gibt es dort, wo es im Übergangssystem an Praxis- und Branchenbezug mangelt

DEHOGA BADEN-WÜRTTEMBERG

Unter welchen Voraussetzungen kann aus Sicht der Betriebe eine Anerkennung von im Übergangssystem oder in den beruflichen Vollzeitschulen erworbenen Qualifikationen gewährleistet werden?

- Ausschließlich durch den Erwerb von Handlungskompetenz in der Praxis
- Einzelne Module sind einer ganzheitlichen Ausbildung nicht gleichwertig und gefährden das Grundprinzip der dualen Ausbildung
- Anerkennung kann nur in freiwilliger Form erfolgen, jeglicher Zwang stellt ein Ausbildungshemmnis dar

DEHOGA BADEN-WÜRTTEMBERG

Wie kann insbesondere das Modell des doppelqualifizierenden Berufskollegs - Verzahnung mit den dualen Ausbildungsberufen - optimiert werden?

- Aus der Sicht der Wirtschaft sind derartige Modelle abzulehnen
- Die demografische Entwicklung und Überkapazitäten im Bereich von betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten sprechen zudem dagegen
- Zu befürchten ist auch hier eine Schwächung der dualen Ausbildung
- Optimierung nur möglich in dualer Form, Ausbildung im Betrieb, Besuch der beruflichen Schule, Durchlässigkeit im Bereich der Weiterbildung

DEHOGA BADEN-WÜRTTEMBERG

Fazit

- Die Vertreter des Deutschen Hotel- und Gaststättengewerbes mit derzeit mehr als 103.000 Auszubildenden bekennen sich klar zum dualen System der Berufsausbildung mit den Lernorten Betrieb und Berufsschule
- Aufgabe der Politik ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, welche den Unternehmen Anreize bieten, sich in der Nachwuchsqualifizierung noch stärker zu engagieren
- Ausbildung im dualen System ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit

DEHOGA BADEN-WÜRTTEMBERG

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

DEHOGA BADEN-WÜRTTEMBERG

Handout Herr Martin Sambeth:

Frage 1:
Wie beurteilen Sie die Kooperation zwischen beruflichen Schulen und Kammern bzw. Ausbildungsbetrieben während der Berufsausbildung sowie die Aussagekraft der Ausbildungsabschlussprüfungen unter dem Anspruch der Kompetenzorientierung? Wie kann die Flexibilität der Lernzeiten im Wechsel von schulischer und betrieblicher Ausbildung erhöht und die Kooperation zwischen unterschiedlichen Lernorten optimiert werden? Welchen weiteren Handlungsbedarf sehen Sie?

- In immer mehr Ausbildungsordnungen wird der betriebliche Auftrag als neue Form der Abschlussprüfung verankert. Durch den betrieblichen Auftrag wird die Aussagekraft der Abschlussprüfungen deutlich verbessert, da er sich an realen Arbeitsprozessen orientiert.

  Der Betriebliche Auftrag besteht aus einer im Ausbildungsbetrieb anfallenden berufstypischen Arbeit. Er wird vom Betrieb vorgeschlagen und muss vom Prüfungsausschuss genehmigt werden. Durchgeführt wird der Betriebliche Auftrag im Betrieb bzw. beim Kunden. Bewertet werden die prozessrelevanten Kompetenzen, Arbeitsergebnisse und/oder Arbeits-/ Vorgehensweisen. Grundlage der Bewertung sind die Instrumente Auftragsbezogenes Fachgespräch, Präsentation und/oder Schriftliche Aufgaben. Es ist zusätzlich möglich, eine Dokumentation, praxisbezogene Unterlagen und die Inaugenscheinnahme des Arbeitsergebnisses in die Bewertung mit einzubeziehen. Sofern die Dokumentation Teil des berufstypischen Arbeitsergebnisses ist, kann eine eigenständige Bewertung erfolgen.[2]

  Gleichzeitig findet in immer mehr Unternehmen auch der Wandel von der reinen Ausbildungswerkstatt hin zu an den Abläufen im Betrieb orientierten Ausbildungsvarianten statt. Diese gibt es in den unterschiedlichsten Ausprägungen. So gibt es z. B. Lerninseln im direkten Produktionsumfeld, Prozesslernwerkstätten in welchen reale Produktionsaufgaben bearbeitet werden oder auch Juniorfirmen in denen die Auszubildenden in berufsgemischten Gruppen (z. B. Kaufleute, Technische Zeichner, Industriemechaniker und Elektroniker) Produkte entwickeln, die Beschaffung und den Vertrieb organisieren und diese Produkte auch selbständig herstellen.

[2] Empfehlung für die Regelung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen, Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung, 13. Dezember 2006

- Die Lernortkooperation wird im aktuell geltenden Berufsbildungsgesetz im Vergleich zum BBiG von 1969 stärker betont. Die durch die Ausbildungsordnung im Rahmenlehrplan für den jeweiligen Ausbildungsberuf beschriebenen Ausbildungsinhalte sollen zwischen den Lernorten besser aufeinander abgestimmt werden. In der Begründung zum Gesetz wird darauf hingewiesen, dass die Länder aufgefordert sind, die durch das neue Gesetz verbesserten Möglichkeiten zu nutzen, um die Verknüpfung der Lernorte weiter zu optimieren.

  Die Praxis zeigt, dass eine Verbesserung der Lernortkooperation beispielsweise bei der Entwicklung von Lernfeldern immer wichtiger wird. Berufsschule wie auch Betrieb brauchen die gegenseitige Information über den jeweiligen Ausbildungsstand, wenn es darum geht, Theorie- und Praxisteile aufeinander abzustimmen. Ausbildungsrahmenpläne und Berufsschulrahmenpläne sind zu integrierten, kompetenzorientierten Bildungsplänen zusammen zu fassen. Dabei sind die regionalen Handlungsspielräume zu erweitern. Die Gewerkschaften gehen davon aus, dass dies im Einvernehmen mit den Sozialpartnern und den Berufsbildungsausschüssen der zuständigen Stellen erfolgt.

- Beispiele zur Ausnützung der Handlungsspielräume können sein:

  - Kontinuierlicher Informationsaustausch zwischen Ausbildern und Lehrern, z. B durch gemeinsame Arbeitskreise.
  - Gemeinsame Ausbildungsprojekte der Lernorte.
  - Gemeinsame Weiterbildungsveranstaltungen für betriebliche Ausbilder und Lehrer.
  - Betriebliche Praktika von Lehrkräften.
  - Einbeziehung von betrieblichen Praktikern in die Unterrichtsgestaltung

Frage 2:

Welche Maßnahmen sind zur Attraktivitätssteigerung der dualen Ausbildung insbesondere hinsichtlich der Ausbildungsqualitäten in den Betrieben, der Berufsschulen, der Lehrkräfte sowie der Ausbilder und Prüfer erforderlich?

- Eines der größten Probleme im dualen System ist der Unterrichtsausfall an den beruflichen Schulen. So betrug der rechnerische Fehlstundenanteil an den beruflichen Schulen in Baden-Württemberg im Schuljahr 2008/2009 im Durchschnitt 4,6 % der Sollstunden[3]. Dieser Unterrichtsausfall schwankt regional sehr stark. So betrug er im Schuljahr 2008/2009 im Landkreis Konstanz „nur“ 1,4 % im Landkreis Calw dagegen 12,3 %. Dramatisch ist teilweise der Blick auf die einzelnen Schulen, ein strukturelles Defizit wie z. B. an der Wilhelm-Maybach-Schule Stuttgart-Bad Cannstatt von 17,2 % im Schuljahr 2008/2009[4] ist nicht akzeptabel.

[3] Drucksache 14 / 4443 , Landtag Baden-Württemberg
[4] Drucksache 14 / 4603 , Landtag Baden-Württemberg

Beim genaueren Hinschauen stellt man fest, dass der Unterrichtsausfall an den gewerblichen Schulen im Schnitt höher ist als an den kaufmännischen Berufsschulen. Zum strukturellen Defizit kommt noch hinzu der Unterrichtsausfall durch Krankheit, Weiterbildung usw. Der Unterrichtsausfall gefährdet die hohe Qualität des dualen Systems und muss schnellstmöglich abgebaut werden. Neben dem Abbau des strukturellen Defizits muss auch ein Puffer geschaffen werden, der es ermöglicht, den Unterrichtsausfall durch Krankheit, Weiterbildung usw. auszugleichen. Die hierzu geschaffenen Stellen müssen vernünftige Anstellungsbedingungen haben, keine Befristungen und dürfen von den Schulen nicht zur Abdeckung zusätzlicher Angebote missbraucht werden.

- Immer größere Probleme gibt es damit, geeignete Prüferinnen und Prüfer sowie Mitglieder für die Berufsbildungsausschüsse bei den Kammern zu finden. Ein Haupthindernis ist, dass es keinen Freistellungsanspruch und damit auch keine klaren Regelungen bezüglich der Vergütung (Entgeltausfall) der Betroffenen gibt. Darum plädieren die Gewerkschaften für gesetzliche Reglungen, die die Freistellung für die Prüfungen und auch die Qualifizierung mitsamt der hierfür notwendigen Freistellungen der Prüferinnen und Prüfer sowie der Mitglieder in den Berufsbildungsausschüssen regeln.

- Beim Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte sollte über die in den Stralsunder Beschlüssen der Kultusministerkonferenz vorgesehenen Mindeststandards hinaus weitere Hürden abgebaut werden. Die Gewerkschaften fordern seit vielen Jahren die Vergabe der Hochschulzugangsberechtigung von Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Erstausbildung nach BBiG. In einem ersten Schritt wäre es sinnvoll, über die Beschlüsse der Kultusministerkonferenz hinaus, dieser Gruppe einen fachgebundenen Hochschulzugang ohne zusätzliche Eignungsprüfung zu ermöglichen. Für Absolventinnen und Absolventen beruflicher Aufstiegsfortbildungen sollten die Hochschulen verpflichtet werden, deren berufliche Kompetenzen auf den jeweiligen Studiengang anzurechnen und geeignete Teilzeitstudiengänge (berufsintegrierende) Studiengänge anbieten. Ein solches Studium sollte eine bedarfsgerechte BAföG-Förderung erhalten.
- Die Tarifvertragsparteien in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg haben mit ihrem 2001 abgeschlossenen Tarifvertrag zur Qualifizierung die Vorrausetzungen geschaffen, dass Teilnehmer an solchen Studiengängen und auch an Fort- und Weiterbildungen ein Rückkehrrecht an ihren Arbeitsplatz haben und auch die Möglichkeit geschaffen wurde, für den Zeitraum dieser Maßnahmen in ein Teilzeitarbeitsverhältnis zu wechseln.

Aktuell wurde mit dem Im Februar 2010 abgeschlossenen Tarifvertrag Kurzarbeit, Qualifizierung und Bildung geregelt und dass Beschäftigte nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit einen Anspruch auf bis zu 5 Jahre Freistellung haben. Das gleiche gilt auch für Auszubildenden im Anschluss an ihre Ausbildung. Es wurde auch vereinbart, dass in Betrieben mit über 500 Beschäftigten, bzw. konzernab-

hängigen Betrieben ab 300 Beschäftigten bis zu 1 % der Belegschaft Anspruch auf eine bis zu 4 Jahre andauernde Blockteilzeit haben.

Frage 3:

Durch welche Maßnahmen kann die Ausbildungsreife der Auszubildenden weiter verbessert werden und wie kann der Übertritt nicht berücksichtigter Bewerber in das duale Ausbildungssystem erleichtert werden? Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang das Bundesverfassungsgerichtsurteil von 1980 zum Ausbildungsplatzförderungsgesetz? Wie schätzen Sie die Wirkung des „Bündnisses zur Stärkung der beruflichen Ausbildung in Baden-Württemberg“ ein? Gibt es branchenspezifische Unterschiede in den Abbrecherzahlen und wie sind diese gegebenenfalls zu erklären? Wie können die niedrigen Abbrecherquoten noch weiter gesenkt werden? Welche Erkenntnisse liegen über den Verbleib der Abbrecher vor und welche qualifizierenden Anschlussmöglichkeiten sind aus Ihrer Sicht erforderlich?

- Handlungsvorschläge für den Übergang Schule Beruf

    1. Verbesserung der Berufsorientierung in den allgemeinbildenden Schulen

    2. Regionales Übergangsmanagement stärken

    3. Verbesserung der Wirksamkeit von Berufsvorbereitung

    4. Verbesserung der Qualität von Maßnahmen und Programmen und Überprüfung der Wirksamkeit

    5. Professionalisierung des pädagogischen Personals

1. Verbesserung der Berufsorientierung in den allgemeinbildenden Schulen.

Dafür sind wichtig:

Berufsorientierung in der Schule als Pflichtangebot: Berufsorientierung muss in der Schule fest verankert werden. Sie soll gemeinsam mit einer umfangreichen Beratung und Begleitung der Berufswahl ein Pflichtangebot in allen

allgemeinbildenden Schulen sein und spätestens in der 7. Klasse beginnen. Dafür muss die Berufsorientierung stärker in der Lehreraus- und -fortbildung berücksichtigt werden.

Berufsorientierung soll als individueller Prozess klassen- und stufenübergreifend organisiert sein. Die Berufsorientierung findet nicht allein im Klassenraum statt, sondern auch an außerschulischen Lernorten, insbesondere den Lernorten der beteiligten Kooperationspartner (in Betrieben bzw. Unternehmen und/oder in Lernwerkstätten der beruflichen Schulen bzw. der außerschulischen Bildungsträger).

Berufswegplanung: Die Wahl der richtigen Berufsausbildung bzw. des richtigen Bildungsweges (Studium) ist für jeden Schulabgänger eine Entscheidung mit großer Tragweite. Die Erfahrungen, die die Jugendlichen am Anfang ihrer Berufsbiografie machen, sind für die Entwicklung ihrer Grundeinstellung zu Ausbildung und Arbeit und ihrer Bereitschaft und Fähigkeit zum Weiterlernen im Berufsleben von großer Bedeutung.

Um die „richtige“ Wahl zu treffen, bedarf es einer konsequenten und kontinuierlichen Berufswegeorientierung. Nur wer sich frühzeitig mit der Frage seiner beruflichen Zukunft und seinen individuellen Möglichkeiten auseinandersetzt, Erfahrungen sammelt und die Berufswelt erlebt, kann überhaupt eine Wahl treffen. Untersuchen belegen, dort wo eine systematische Orientierung auf den Übergang Schule Beruf stattfindet, ist die Vermittlung Jugendlicher nach der Schule wesentlich erfolgreicher.

Eine gute Orientierung beginnt ab der weiterführenden Schule und ist integraler Bestandteil des Lehrplans. Sie schafft ein Bewusstsein der eigenen Stärken und Schwächen, die Formulierung eigener Ziele und die Kenntnis realistischer Möglichkeiten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

2. Regionales Übergangsmanagement stärken

In Anbetracht der Vielfalt der Zuständigkeiten gibt es einen hohen Koordinationsbedarf. Hier sind kommunale „Übergangspolitik“ und kommunale Berufsbildungspolitik gefordert.

Dafür sind wichtig:

Neue Formen des Übergangsmanagements durch die Vernetzung der Akteure vor Ort:
Ausbildungsmärkte sind regionale Märkte. Das bedeutet, dass den lokalen Akteuren für die Gestaltung des Übergangs Schule Beruf eine herausragende Rolle zukommt. Sie bilden die Schnittstelle zwischen Jugend-, Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik. Für den Jugendlichen entscheidet sich vor Ort, ob der Einstieg und die Integration in das Berufsleben gelingen wird. Folglich müssen die Kompetenzen und Zuständigkeiten aller beteiligten Akteure zielgerichtet und transparent gebündelt und vernetzt werden. Notwendig sind klare Verantwortlichkeiten auf kommunaler Ebene. Kommunen müssen ihre Koordinationsfunktion besser ausfüllen. Dafür brauchen sie Unterstützung von Bund und Land.

Der Landesausschuss für Berufsbildung ist aufgefordert, die Vernetzung der Akteure vor Ort zu unterstützen, indem entsprechende Initiativen der Landesregierung entwickelt und notwendige Rahmenbedingen (Klärung von Verantwortlichkeiten, finanzielle Unterstützung, Best Practice Beispiele, etc.) gefördert werden.

3. Verbesserung der Wirksamkeit von Berufsvorbereitung

Berufsvorbereitung muss denen vorbehalten sein, die zusätzliche Unterstützung benötigen. Alle anderen brauchen ein Ausbildungsangebot. Die Berufsvorbereitung muss gezielt Defizite beseitigen und auf Anschlüsse in der Ausbildung hinzielen. Allen Jugendlichen in der Berufsvorbereitung muss ein Anschluss in Ausbildung garantiert werden.

Wichtig dafür sind:

Dualisierung der Berufsvorbereitung:
Der Lernort Betrieb muss in den Mittelpunkt der Berufsorientierung gestellt werden. Hierfür ist eine enge Kooperation zwischen Betrieben und den jeweiligen Bildungsinstitutionen notwendig. Dabei tritt der Betrieb in einen Verbund mit Bildungsträgern bzw. überbetrieblichen Bildungsstätten. In diesem Lernortverbund ist der Betrieb der wesentliche Lern- und Erfahrungsort, die weiteren Lernorte werden in den Orientierungsprozess mit eingebracht. Unternehmen werden in diesem Zusammenhang aufgefordert, mehr bezahlte Praktikumsplätze anzubieten.

4. Verbesserung der Qualität von Maßnahmen und Programmen und Überprüfung der Wirksamkeit

Ein Programm jagt das nächste, aber über deren Qualität und deren Wirksamkeit wissen wir nur wenig. Wir brauchen Qualitätsstandards und systematische Evaluationen.

Dafür sind wichtig:

Eine umfassende Bestandsaufnahme

Trotz der langjährigen, ungesteuerten Entwicklung beim Übergang Schule – Beruf gibt es immer noch keine umfassende wissenschaftliche Bestandsaufnahme der Maßnahmen. Dies ist aber notwendig, wie auch eine systematische Evaluierung ihrer Effektivität.

Verbesserung der Qualität der Maßnahmen

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

- Pädagogischen Haltung der Verantwortlichen (Subjektorientierung, umfassender Kompetenzansatz, Partizipation);
- Einbindung der Angebote (Einbindung in ein systematisches Gesamtkonzept, Kooperation, Abstimmung im regionalen Übergangsmanagement);
- Kompetenzfeststellung und -entwicklung der jungen Menschen;
- Anforderungen aus Arbeitswelt und Gesellschaft (Kenntnisse über Berufe und Bildungswege, Bedingungen und Anforderungen der Gesellschaft);
- Professionalität und Effizienz.

5. Professionalisierung des pädagogischen Personals

Notwendig ist eine Verzahnung der Akteure an den jeweiligen Schnittstellen Schule/Beruf/Arbeitsleben, um durch eine Begleitung in den Phasen des Übergangs Stärken gezielt zu fördern, Schwächen sofort zu erkennen und um gezielt sozialpädagogische Begleitung anbieten zu können. Durch den Einsatz von Mentoren oder einer diesbezüglichen Qualifizierung der vorhandenen Akteure an den Schnittstellen für diese Funktion wird auch eine Nachhaltigkeit im gesamten Bildungsprozess gesichert.

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

- die Lehrkräfte in allgemein bildenden Schulen,
- die Lehrkräfte an den beruflichen Schulen,
- die Sozialpädagoginnen und -pädagogen,
- die Ausbilderinnen und Ausbilder (auch die in Praktikumsbetrieben)
- die Weiterbildungsberater (Personalentwickler).und
- ehrenamtliche Akteure (Lehrer/innen und Ausbilder/innen im Ruhestand)

- Für einen großen Teil der Jugendlichen die nicht „ausbildungsreif“ sind ist es bei entsprechenden Fördermaßnahmen möglich, eine reguläre Berufsausbildung zu absolvieren. Dies wurde z. B. durch das von Südwestmetall und IG Metall gemeinsam durchgeführte und von der Landesregierung Baden-Württemberg geförderte Projekt „Integration benachteiligter Jugendlicher in den ersten Ausbildungsmarkt“ kurz PIA bewiesen. Jugendliche aus einem schwierigen sozialen Umfeld, die Mehrheit hatte schon schulische Misserfolge erlitten, sind an anderen Ausbildungsmaßnahmen gescheitert oder hatten Drogenprobleme. Ihnen konnte durch das Projekt PIA eine Chance gegeben werden. Während der Ausbildungszeit wurden die Jugendlichen von Sozialpädagogen begleitet. In der Regel kamen sie einmal in der Woche in den Betrieb und konnten den Lernprozess unterstützen. Die Auszubildenden haben gelernt, sich mehr zuzutrauen, selbstständiger zu werden und eigene Entscheidungen zu treffen. Fast alle teilnehmenden Jugendlichen haben eine reguläre (mind. 3 jährige) Berufsausbildung erfolgreich beendet. Ähnlich gute Erfahrungen wurden auch mit dem Offenburger Modell gemacht. Das Offenburger Modell feiert am 10. März 2010 sein zehnjähriges Jubiläum. Unter den geladen ehemaligen Absolventinnen und Absolventen befinden sich inzwischen die ersten Meister und Techniker.

- Insgesamt wird die „Wirkung des Bündnisses zur Stärkung der beruflichen Ausbildung in Baden-Württemberg“ weiterhin kritisch gesehen. Die aktuelle Wirtschaftskrise zeigt, dass das Bündnis nicht in der Lage war, konjunkturelle Schwankungen des Angebots auszugleichen. Der Ausbau einzelner Programme z. B. Azubi-Transfer und deren Anpassung an weitere Fördermöglichkeiten sind sinnvoll.

- Die Ablehnungsgründe der Gewerkschaften am Bündnis teilzunehmen sind:

  Neue, statt zusätzliche Ausbildungsplätze,

  fehlender ehrlicher Umgang mit den vorhandenen statistischen Daten,

  Schönrechnen, da die Altbewerber nicht ausreichend berücksichtigt werden. Um hier mehr Transparenz zu bekommen befürworten wir die bundesweite Einführung der „integrierten Ausbildungsstatistik“ die z. B. in Nordrhein-Westfalen erfolgreich eingesetzt wird und alle verfügbaren Daten der unterschiedlichsten Quellen (Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Landesamt, Schulen usw.) zusammenfasst.

- Insgesamt gibt es große Unterschiede zwischen den Abbrecherzahlen was die Branchen angeht. Das Statistische Landesamt hat sich mit dieser Frage in dem Statistischen Monatsheft Baden-Württemberg 4/2009 auseinandergesetzt. Insgesamt wurden im Jahr 2007 14.400 Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst. Dies war ein Sechstel der 81.011 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge des Jahres 2007 und fast 7 % aller 209.590 Ausbildungsverhältnisse in Baden-Württemberg. Am ehesten waren die Dienstleistungsberufe betroffen, hier lagen vor allem folgende Berufsgruppen bei der vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverhältnissen vorne:

Verkaufspersonal:	1.502
Berufe der Groß- und Einzelhandelskaufleute:	1.458
Büroberufe:	1.247
Hotel- und Gaststättenberufe:	1.139
Berufe in der Körperpflege:	755
Übrige Gesundheitsdienstberufe:	475

  Im Jahr 2008 ist die Zahl der aufgelösten Ausbildungsverhältnisse weiter angestiegen auf 15.363 bei insgesamt 209.590 Ausbildungsverhältnissen in Baden-Württemberg[5] damit stieg diese Quote nochmals, auf fast 7,2 %.

[5] Statistische Berichte Baden-Württemberg, Artikel-Nr. 3241 08001

Für die meisten Jugendlichen lagen die Gründe für eine Vertragslösung in der betrieblichen Sphäre.[6] Konflikte mit Ausbildern/Ausbilderinnen und anderen Personen, schlechte Vermittlung von Ausbildungsinhalten, ungünstige Arbeitszeiten und ausbildungsfremde Tätigkeiten sind die Hauptpunkte.

Durch eine verbesserte Ausbildungsqualität und der Kontrolle dieser durch die zuständigen Kammern, durch qualifiziertes, möglichst hauptberufliches Ausbildungspersonal, durch bessere Berufsinformationen im Vorfeld der Ausbildung kann die Auflösungsquote reduziert werden.

Zurzeit werden die Jugendlichen, häufig mit Unterstützung der Kammern in verwandte Berufe vermittelt oder besuchen weiterführende Schulen. Jugendliche, die ihre Berufsschulpflicht erfüllt haben verschwinden oft aus der Statistik.

Die Kammern sollten verpflichtet werden, die Betroffenen zu begleiten und alles dafür zu tun eine zeitnahe Fortsetzung einer Ausbildung zu ermöglich.

Frage 4:

Welche Möglichkeiten sehen Sie, eine Verzahnung zwischen Übergangssystem, vollzeitschulischen Angeboten und dualer Ausbildung zu verbessern? Unter welchen Voraussetzungen kann aus Sicht der Betriebe und der Gewerkschaften eine Anerkennung von im Übergangssystem oder in den beruflichen Vollzeitschulen erworbenen Qualifikationen gewährleistet werden? Wie kann insbesondere das Modell des doppelqualifizierenden Berufskollegs – Verzahnung mit den dualen Ausbildungsberufen – optimiert werden?

- Auf Bundesebene gibt es aktuell mehrere Modellversuche unter der Überschrift „JOBSTARTER CONNECT“. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert mit JOBSTARTER CONNECT die Entwicklung und Erprobung von Lösungsansätzen für eine frühzeitige Integration junger Menschen in die duale Berufsausbildung mittels bundeseinheitlicher Ausbildungsbausteine.

  Der Fokus des Programms liegt auf den Teilsystemen der beruflichen Bildung im Übergang zwischen Schule und Beruf. Es werden vielfältige Möglichkeiten erprobt, um Jugendlichen in „Warteschleifen“, Altbewerberinnen und Altbewerbern und an- und ungelernten jungen Erwachsenen neue Wege in die duale Ausbildung zu eröffnen. Dies erfolgt innerhalb bestehender Bildungs- und Förderstrukturen, und sämtliche Ansätze verfolgen das Ziel, die unterschiedlichen Möglichkei-

[6] BIBB-Erhebung 2002 über Vertragslösung und Abbruch der Ausbildung

ten des „Übergangssystems“ stärker auf die duale Berufsausbildung auszurichten.[7]

Die Modellversuche sollten abgewartet werden um anschließend eine fundierte Bewertung zu diesem Thema vornehmen zu können.

- Das Übergangssystem sollte einen möglichst hohen Anteil praktischer, betrieblicher Zeiten haben, es sollte eine Pflichtanrechnung der erworbenen Kompetenzen erfolgen.

  Im deutschen ECVET-Projekt, an dem sich Baden-Württemberg mit den Projekt Eurolevel beteiligt, werden derzeit kompetenzbasierte Anrechnungsmöglichkeiten u. a. an den Schnittstellen Schule-Ausbildung, Ausbildung-Fortbildung-Hochschule, etc. in Einzelprojekten getestet. Das Gesamtprojekt wird wissenschaftlich begleitet. Die Ergebnisse sind abzuwarten. Aus gewerkschaftlicher Sicht muss die umfassende berufliche Handlungsfähigkeit zentrales Element der dualen Ausbildung bleiben.

- Ein weiterer Ausbau des Angebotes des dualen Berufskollegs (Duale Ausbildung plus Fachhochschulreife) wäre sehr begrüßenswert. Leider scheitert es häufig an der mangelnden Bereitschaft der Betriebe, die Auszubildenden für den zeitlichen Mehraufwand freizustellen. Es sollte hier klare Regelungen geben, die den Auszubildenden die Möglichkeit bieten, zwischen der regulären Berufsschule und dem dualen Berufskolleg zu wählen und in denen auch festgelegt wird, dass die zusätzlichen Schulzeiten während der Ausbildungszeit stattfinden sollen.

Das Modell des dualen Berufskollegs in Baden-Württemberg wurde in einer Befragung der OECD als sehr positiv bewertet und es wurde auch thematisiert, ob es nicht auf ganz Deutschland ausgedehnt werden könnte.

[7] BMBF, http://www.jobstarter.de/de/1208.php

Handout Herr Prof. Dr. Reinhold Weiß:

Fragenblock 1

Welche Anforderungen stellt die Veränderung der Wirtschaftsstruktur durch den Rückgang in produktionsnahen Wirtschaftsfeldern und die Zunahme bei unternehmensnahen und personenbezogenen Dienstleistungen an das duale Ausbildungssystem?

Veränderte Wirtschaftsstrukturen müssen in der Berufsstruktur des dualen Systems ihren Niederschlag finden. Das duale Ausbildungssystem hat die Entwicklung zu Dienstleistungsberufen und wissensintensiven Berufen durch die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe, vor allem aber durch die Neuordnung bestehender Ausbildungsberufen kontinuierlich mit vollzogen. Inzwischen ist die Mehrzahl der Ausbildungsberufe dem Dienstleistungssektor zuzuordnen, wird die Mehrzahl der Auszubildenden in Dienstleistungsberufen ausgebildet. In Zahlen: Im Jahr 2008 wurden 57,6 Prozent der Auszubildenden in Dienstleistungsberufen ausgebildet. Die primären Dienstleistungsberufe hatten dabei einen Anteil von 41,0 Prozent; der Anteil der sekundären Dienstleistungsberufe betrug 16,6 Prozent. Bei letzteren handelt es sich um Berufe mit den Tätigkeitsschwerpunkten Forschen, Entwickeln, Organisieren, Managen, Betreuen, Pflegen, Beraten, Lehren und Publizieren.

Die Tertiarisierung der Berufsausbildung wird weitergehen. Angesichts oftmals zunächst kleiner Beschäftigungssegmente mit sehr spezifischen Anforderungen stellt sich indessen die Frage, wie dies im dualen System aufgegriffen werden kann. Die Antwort ist, dass der neue Qualifikationsbedarf zunächst vor allem durch die (Anpassungs-)Weiterbildung aufgefangen werden muss. Auf diese Weise kann der entstehende Bedarf sehr schnell und passgenau vermittelt werden. In zweiter Linie kommen geordnete Zusatzqualifikationen oder Fortbildungsberufe in Betracht. Erst wenn der Bedarf hinreichend stabil ist und sich ausreichend große Einsatzgebiete ergeben, kommt die Bildung neuer Berufe bzw. die Einbeziehung in bestehende Berufe in Frage. Diese Nachrangigkeit der Ordnungsarbeit ist vor allem den hohen Anforderungen an anerkannte Ausbildungsberufe geschuldet.

Welche Konsequenzen hat dies für die Anforderungen an zu gewinnende Auszubildende im dualen System?

In den Dienstleistungsberufen werden tendenziell höhere Anforderungen an die schulische Vorbildung, die erreichten Schulabschlüsse sowie die kognitiven Leistungen gestellt. Für viele Fachkräfte wird die Arbeit „wissensbasierter“. Der Schwerpunkt verlagert sich von motorisch-manuellen zu kognitiv-abstrahierenden Tätigkeiten. Auch werden produzierende Tätigkeiten angereichert durch planende und steuernde Aufgaben, verbinden sich produzierende Tätigkeiten mit kaufmännischen und Dienstleistungstätigkeiten zu neuen Tätigkeitsprofilen. Zunehmend gefordert wird eine fundierte Allgemeinbildung in Verbindung mit Schlüsselqualifikationen. Wichtig sind ein

Denken in Zusammenhängen, Engagement und Verantwortungsbereitschaft, Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie die Bereitschaft zum ständigen Weiterlernen.

Für Schulabgänger ohne Abschluss oder mit schlechten Leistungen dürfte es auch bei einer Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt somit kaum leichter werden, einen Ausbildungsplatz zu finden. Dies gilt vor allem für anspruchsvolle Berufe. Angesichts rückläufiger Jahrgangsstärken werden Unternehmen attraktive Ausbildungs- und Karrierewege, namentlich auch für Schulabgänger mit Studienberechtigung, anbieten müssen. Viele Betriebe haben darauf bereits reagiert und integrierte Ausbildungs-, Fortbildungs- und Studiengänge entwickelt, die zu höherwertigen Abschlüssen führen und auf qualifizierte Fachaufgaben oder Führungsfunktionen vorbereiten. Ein Beispiel hierfür sind duale, ausbildungs-, praxis- oder berufsintegrierte Studiengänge. Die Betriebe arbeiten dabei zumeist mit Fachhochschulen oder Berufsakademien zusammen. Inzwischen gibt es über 700 verschiedene duale Studiengänge, davon alleine rund 200 in Baden-Württemberg. Die Beschäftigungsaussichten der Absolventen sind durchweg sehr gut. Es ist davon auszugehen, dass die Tertiarisierung des Beschäftigungssystems einen weiter steigenden Bedarf an derartigen Absolventen zur Folge haben wird.

Um den künftigen Fachkräftebedarf zu decken, werden Betriebe andererseits dazu übergehen müssen, das Potenzial von Mitarbeitern in ungelernten Tätigkeiten, von Jugendlichen mit formal geringeren Abschlüssen und schlechteren Schulleistungen sowie von Jugendlichen mit einem Migrationshintergrund besser auszuschöpfen. Dazu bedarf es einer gezielten Förderung dieser Jugendlichen, einer Nachqualifizierung von Un- und Angelernten, unter Umständen aber auch einer Ausbildung in Ausbildungsberufen mit geringeren formalen Anforderungen. Dazu müssen sie Förder- und Personalentwicklungskonzepte entwickeln und einsetzen, die den Voraussetzungen dieser Zielgruppe Rechnung tragen.

Was sollte ein modernes Schulsystem im allgemeinen Bildungsbereich leisten, um diesen gerecht zu werden?

Das Schulwesen muss möglichst alle Schülerinnen und Schüler befähigen, mindestens einen Hauptschulabschluss zu erwerben. Dies ist die Voraussetzung, um eine Berufsausbildung erfolgreich zu absolvieren oder andere weiterführende Bildungsabschlüsse zu erwerben. Es ist ein bildungs- und gesellschaftspolitisches Problem ersten Ranges, wenn jedes Jahr rund 8 Prozent eines Altersjahrgangs keinen Schulabschluss erwerben. Die Integration in das Arbeitsleben ist damit von vornherein wesentlich erschwert. Bund und Länder haben deshalb als Ziel vereinbart, den Anteil der Jugendlichen ohne Schulabschluss zu halbieren.

Wichtig neben diesem quantitativen Ziel ist jedoch die Sicherung und möglichst die Verbesserung der Qualität der Abschlüsse. Das bedeutet eine Gewährleistung der (fachlichen) Bildungsstandards, die Vermittlung personaler, sozialer und kommunikativer Kompetenzen sowie eine qualifizierte Berufsorientierung, die die Schüler befähigt, sich selbstbestimmt für einen beruflichen Bildungsgang zu entscheiden.

Die Berufsausbildung ist grundsätzlich offen für alle Schulabgänger. In der Realität ist allerdings ein Trend zu höheren Schulabschlüssen unverkennbar. Die Zahl der Ausbildungsberufe, die für Hauptschulabgänger faktisch wählbar sind, ist eingeschränkt. Deutlich mehr Wahlmöglichkeiten ergeben sich für Absolventen mit mittlerer Reife oder einer Berufsfachschule. Dies ist vermutlich nicht allein die Folge des Bewerberüberhangs auf dem Lehrstellenmarkt und demzufolge guter Auswahlmöglichkeiten für die Betriebe. Es dürfte auch eine Konsequenz der gestiegenen Anforderungen an Auszubildende sein. Für die Bildungspolitik bedeutet dies einen zusätzlichen Impuls, die Schülerinnen und Schüler so zu fördern, dass sie möglichst höherwertige Schulabschlüsse erreichen.

Welche Ziele sollte eine Qualitätssicherung der betrieblichen Berufsausbildung verfolgen?

Die betriebliche Berufsausbildung muss sich – das sieht das Berufsbildungsgesetz vor – am Ziel der beruflichen Handlungsfähigkeit orientieren. Das betriebliche Ziel mag enger gesteckt sein und eher auf den betrieblichen Arbeitsmarkt und die hier bestehenden Aufgaben ausgerichtet sein. Das Berufsprinzip sichert einen betriebs- und branchenunspezifischen Einsatz.

Die Ergebnisse einer Betriebsbefragung des BIBB zeigen, dass die Betriebe an die Outputqualität der Ausbildung hohe Anforderungen stellen. Sie ist zugleich jene Dimension, mit der die befragten Betriebe in besonderem Maße zufrieden sind. Die Diskrepanzen zwischen Soll- und Ist-Profil sind hier vergleichsweise gering. Aus betrieblicher Sicht gelingt es beispielsweise, passend qualifizierte Nachwuchskräfte heranzubilden, die Betriebskultur an die Jugendlichen weiterzugeben, bei den Auszubildenden eine enge Bindung an den Betrieb aufzubauen, die Auszubildenden zu guten Ergebnissen in der Abschlussprüfung zu führen und die Ausbildung so zu organisieren, dass sie sich bereits während der Ausbildung rechnet.

Zugleich sehen die Betriebe selbst einen Handlungsbedarf bei der Zusammenarbeit mit den Berufsschulen. Beide Lernorte agieren häufig unkoordiniert nebeneinander. Handlungsbedarf sehen die Auszubildenden außerdem bei der Planmäßigkeit und Systematik der Ausbildung, einem regelmäßigen Feedback durch das Ausbildungspersonal sowie im Umgang mit Konflikten.

Impulse für eine verstärkte Qualitätssicherung ergeben sich in Zukunft aus zwei Entwicklungen: Zum einen wird die Einführung eines Qualifikationsrahmens und die Zuordnung von Abschlüssen zu Niveaustufen einen Nachweis über den erreichten Lernstand sowie von Sicherungssystemen für die Qualität erforderlich machen. Zum anderen wird aufgrund der rückläufigen Zahl der Schulabgänger ein verstärkter Wettbewerb zwischen den Betrieben und den Branchen um qualifizierte Auszubildende entstehen. Ein wichtiges Wettbewerbskriterium wird dabei die Qualität der Ausbildung werden. Von daher dürften Betriebe in Zukunft ein Interesse daran haben, ihre Ausbildungsqualität zu dokumentieren und für Bewerber transparent zu machen. Dies könnte durch ein freiwillig durchgeführte Auditierungen und Qualitäts-Tests unterstützt werden.

Fragenblock 2:

Wie schätzen Sie die branchenspezifischen Folgen der demographischen Entwicklung, darunter insbesondere den sich abzeichnenden Fachkräftemangel, für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg ein?

Es ist klar, dass die demographische Entwicklung die verschiedenen Wirtschaftszweige in unterschiedlicher Form betreffen wird. Wirtschaftszweige, die aus Sicht der Schulabgänger eine attraktive Ausbildung und gute Beschäftigungsbedingungen bieten, dürften es leichter haben, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Für andere Branchen dürfte es hingegen schwer werden, geeigneten Nachwuchs zu rekrutieren. Beispiele hierfür sind das Handwerk, namentlich das Nahrungsmittelhandwerk, das Hotel- und Gaststättengewerbe. Schwierig dürfte die Nachwuchsgewinnung vor allem in solchen Berufen werden, die aufgrund ihrer Arbeitsbedingungen oder ihres Images bei den jungen Menschen als weniger attraktiv gelten.

Die betroffenen Branchen haben auf diese Entwicklung unterschiedlich reagiert. Neben Imagekampagnen, die von den entsprechenden Branchenverbänden initiiert und betreut werden, geht es vor allem um die personalpolitischen Reaktionen. In einigen Branchen, beispielsweise dem Hotel- und Gaststättengewerbe, wird der Fachkräftebedarf beispielsweise durch die Einarbeitung und Beschäftigung von beruflich Unqualifizierten oder Berufsfremden abgedeckt. Dies erfolgt häufig auch in Form geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse. Gleichzeitig wird versucht, qualifizierten Führungskräftenachwuchs durch die Zusammenarbeit mit Berufsakademien und Fachhochschulen zu gewinnen. Andere Branchen werden hingegen Rationalisierungsmöglichkeiten nutzen oder Arbeitsplätze ins Ausland verlagern. Auf jeden Fall dürfte der Mangel an Fachkräften grundlegende Umstrukturierungen in den betroffenen Branchen zur Folge haben.

Allein aus den Schulabgängern wird das Beschäftigungssystem den Fachkräftebedarf kaum decken können. Potenziale ergeben sich jedoch durch eine Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Älteren, die Ausschöpfung der Beschäftigungspotenziale von bislang erwerbslosen Frauen, von Menschen mit Migrationshintergrund sowie von Arbeitslosen. Dazu ist eine Verstärkung der Fort- und Weiterbildung, der Personalentwicklung sowie von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf erforderlich.

Gibt es in diesem Zusammenhang Vorschläge zur Senkung der Abbrecherquote und zur effektiveren Reintegration in das Ausbildungssystem?

Von den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wird rund ein Fünftel vorzeitig, meist noch in der Probezeit, gelöst. Besonders hoch sind die Abbruchquoten im Handwerk und in der Hauswirtschaft sowie in den Hotel- und Gaststättenberufen. Baden-Württemberg fällt im Ländervergleich durch eine vergleichsweise geringe Vertragslösungsquote auf. Sie betrug 15,9 Prozent im Jahr 2008 im Vergleich zu 18,3 Prozent im gesamten Bundesgebiet. Untersuchungen zu den Abbruchgründen lassen – neben anderen – drei zentrale Ursachen erkennen:

- Unzureichende Leistungen im Betrieb / in der Berufsschule: um dem vorzubeugen, ist eine verstärkte individuelle Förderung der Auszubildenden, ein Eingehen auf spezifische Defizite und Lernschwierigkeiten erforderlich. Ein Ausbau der ausbildungsbegleitenden Hilfen für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten erscheint, neben zusätzlichen Lernhilfen durch Berufsschulen und Betriebe, als das sinnvollste Instrument.
- Falsche Vorstellungen vom Ausbildungsberuf: Schulabgänger entscheiden sich häufig für „Modeberufe“ oder angesichts des Mangels an Ausbildungsplätzen bzw. der regional begrenzten Wahlmöglichkeiten oftmals vorschnell für bestimmte Berufe. Erst während der Ausbildung stellen sie fest, dass der Beruf mit seinen charakteristischen Aufgaben, seinen Arbeitsbedingungen oder seinen Entwicklungsmöglichkeiten nicht ihren Vorstellungen entspricht. Von daher stellt sich die Aufgabe, Jugendliche möglichst umfassend und realistisch über die Vielfalt der Berufe und ihre Anforderungen zu informieren. Dies ist eine gemeinsame Aufgabe der Schulen und der Berufsberatung. Sie müssen sich dazu kompetenter Partner in der Wirtschaft und im beruflichen Schulwesen bzw. bei den ÜBS bedienen.
- Konflikte im Ausbildungsbetrieb / in der Berufsschule: Auszubildende sind heute zumeist junge Erwachsene. Sie bringen aufgrund ihres Sozialisationsprozesses vielfach andere Werte und Verhaltensweisen mit als dies in den Betrieben oder Berufsschulen erwartet wird. Daraus erwachsen oftmals Konflikte und Spannungen. Vom Ausbildungspersonal verlangt dies eine besondere Sensibilität und die Fähigkeit, mit unterschiedlichen Werte und Verhaltenserwartungen umzugehen und darüber zu kommunizieren. Dies gilt vor allem für jene Fachkräfte, die keine formale Ausbilderqualifizierung besitzen, gleichwohl aber die Hauptlast der Ausbildung tragen.

Im Rahmen der Initiative des BMBF zur Verhinderung des Ausbildungsabbruchs (VerA), die zusammen mit Wirtschaftsorganisationen durchgeführt wird, werden ehrenamtliche Mentoren / Ausbildungsbegleiter eingesetzt, um junge Menschen auf ihrem Weg von der Schule in die Berufsbildung zu begleiten und auf diesem Wege Ausbildungsabbrüchen vorzubeugen.

Fragenblock 3

Durch welche Maßnahmen kann ein optimaler Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Betriebsgrößen und regionalen Spezifika in Baden-Württemberg erreicht werden?

Zunächst wäre zu fragen, was unter einem optimalen Ausgleich von Angebot und Nachfrage zu verstehen ist? Üblicherweise wird hierfür die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) in der gesetzlichen Definition herangezogen. Demnach wäre ein Ausgleich dann hergestellt, wenn den ausbildungswilligen Bewerbern eine genau gleiche Anzahl von Ausbildungsplätzen gegenüberstünde. Im Ausbildungsplatzfinanzierungsgesetz von 1986 und dementsprechend in verschiedenen Gesetzentwürfen für eine Umlagefinanzierung ist eine ANR von 112,5 als Norm für ein ausreichendes und auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen definiert worden. Eine in der Sache liegende Begründung hierfür gibt es indessen nicht. Zu berücksichtigen ist weiterhin, dass die gesetzliche Definition von Angebot und Nachfrage nicht jene

Nachfrager berücksichtigt, die sich im Verlauf des Vermittlungsprozesses für eine andere Qualifizierungsmöglichkeit entschieden haben, die aber den Vermittlungswunsch aufrecht erhalten. Sie werden in der erweiterten ANR einbezogen und im Berufsbildungsbericht ausgewiesen.

Die Daten zum Angebot und der Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen werden durch die Addition von Zahlen aus unterschiedlichen Quellen gebildet. Namentlich die Daten der BA über unbesetzte Ausbildungsplätze und unversorgte Bewerber leiden darunter, dass der Einschaltungsgrad schwankt, somit von Jahr zu Jahr unterschiedliche Anteile des gesamten Angebots / der gesamten Nachfrage auf diesem Wege erfasst werden. Eine vollständige Erfassung von Angebot und Nachfrage ist zudem aufgrund der Aufsplitterung der Zuständigkeiten auf Arbeitsagenturen, Optionskommunen und Argen derzeit nicht gewährleistet.

Die Entwicklung von Angebot und Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen folgt unterschiedlichen Rationalitäten. Diskrepanzen zwischen den beruflichen Wünschen der Ausbildungsinteressenten und den beruflichen Angeboten der Betriebe sind der Normalfall. Entweder es fehlen Ausbildungsplätze wie in den vergangenen Jahren und Jugendliche gehen leer aus und sie weichen auf alternative (schulische) Bildungsgänge aus. Oder es fehlt an (geeigneten) Bewerbern, so dass Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Um einen annähernden Ausgleich herbeizuführen, bedarf es unterstützender Maßnahmen und Strukturen. Eingeführte, wenngleich nicht immer optimal aufeinander abgestimmte oder funktionierende Instrumente sind

- die Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen,
- die Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung der Arbeitsverwaltung,
- die Förderung der regionalen Mobilität von Schulabgängern und Auszubildenden,
- das Angebot außerbetrieblicher und schulischer Berufsbildungsgänge,
- das Angebot von Fördermaßnahmen für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten und/oder marktbenachteiligte Jugendliche,
- die Ausbildungsberatung von KMU sowie die Unterstützung von Unternehmen im Rahmen eines regionalen Übergangsmanagements.

Aufgrund seiner differenzierten, vor allem auch durch den Mittelstand geprägten Wirtschaftsstruktur ist es in Baden-Württemberg vergleichsweise gut gelungen, einen Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt herzustellen. Auch die ausgebaute Infrastruktur von beruflichen Schulen und ÜBS trägt zum Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt bei. Eine Herausforderung besteht aber nach wie vor darin, die Bildungsgänge des sog. Übergangssystems stärker auf anerkannte Ausbildungsabschlüsse auszurichten bzw. die hier erworbenen Kompetenzen auf anerkannte Ausbildungsberufe anrechenbar zu machen.

Wie kann die Ausbildung in neuen und innovativen Wachstumsbranchen weiter gefördert werden?

Eine grundlegende Voraussetzung bestünde darin, Wachstumsbranchen zu identifizieren, qualifizierte berufliche Tätigkeiten in diesen Branchen zu analysieren und daraus Qualifikationsanforderungen oder Berufsbilder abzuleiten. Die Infrastruktur für derartige wissenschaftliche Analysen müsste nachhaltig verstärkt und gesichert wer-

den. Dies kann nicht allein durch Projekte oder zeitlich befristete Programme erfolgen.

Neue und innovative Branchen brauchen nicht unbedingt neue und spezifische Ausbildungsberufe. Häufig können die bestehenden Berufe als Basis genutzt werden. Erforderlich ist oftmals aber eine ergänzende Qualifizierung oder eine berufliche Spezialisierung, um den Anforderungen Rechnung zu tragen. Dazu bieten sich die Schaffung von Fachrichtungen oder Schwerpunktprofilen in bestehenden Ausbildungsberufen an. Auch (geordnete) Zusatzqualifikationen stellen eine sinnvolle Möglichkeit der Flexibilisierung der Berufsausbildung sowie der Schaffung durchlässiger Strukturen dar. Von den durch die BBiG-Novellierung geschaffenen Möglichkeiten müsste offensiver Gebrauch gemacht werden.

Eine wichtige Wachstumsbranche ist das Gesundheitswesen. Derzeit arbeitet bereits etwa jeder neunte Erwerbstätige in diesem Bereich. Die Berufsbildung ist allerdings sehr unterschiedlich geregelt. Nur für einige wenige Berufe gilt das Berufsbildungsgesetz. Ausgebildet wird überwiegend nicht dual, sondern an beruflichen Schulen, insbesondere auch den oftmals privaten Schulen des Gesundheitswesens. Die Konsequenz ist, dass es unterschiedliche Bildungsgänge und Abschlüsse in den 16 Bundesländern gibt. Nach einer Analyse des BIBB existierten für 37 landesrechtlich geregelte Ausbildungsberufe im Gesundheits- und Sozialwesen 152 Gesetze, Verordnungen und Ausführungsvorschriften.

Fragenblock 4:

Wie können die Anreize zur Ausbildung für potenzielle Ausbildungsbetriebe erhöht und Hindernisse und Kosten minimiert werden?

Theoretisch vorstellbar ist eine Strategie, die darauf abzielt, die Ausbildung betriebsspezifischer anzulegen, die formalen Anforderungen an Ausbildungsbetriebe herabzusetzen und somit die Kosten zu reduzieren. Die Anforderungen, die an Absolventen einer Berufsausbildung gestellt werden sowie die Ansprüche an eine breit profilierte, betriebsunspezifische Berufsausbildung setzen einer derartigen Strategie indessen enge Grenzen. Die Erfahrungen mit der Aussetzung der AEVO haben überdies gezeigt, dass es durch eine Herabsetzung von Qualitätsstandards kaum gelingt, in nennenswertem Umfang zusätzliche Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsplätze zu gewinnen. Auf der anderen Seite sind die Gefahren für die Qualität der Ausbildung offensichtlich, wenn auf diesem Wege Betriebe angelockt werden, die keine ausreichende Gewähr für eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung und eine anschließende Übernahme geben.

Ein wichtiger Anreiz für das Ausbildungsengagement von Betrieben sind förderliche Rahmenbedingungen. Dazu gehören

- moderne, an den Anforderungen der Betriebe ausgerichtete Ausbildungsberufe und Ausbildungsordnungen, die eine flexible, den unterschiedlichen Bedingungen Rechnung tragende Umsetzung in den Betrieben ermöglichen,
- eine kompetente Beratung der Betriebe über Ausbildungsmöglichkeiten und die Anforderungen an unterschiedliche Berufsbilder,

- eine möglichst wohn- bzw. arbeitsortnahe Beschulung der Auszubildenden (auch bei rückläufigen Auszubildendenzahlen) sowie
- eine Infrastruktur von Einrichtungen (z. B. ÜBS), die KMU bei der Ausbildung durch unterschiedliche Bildungsdienstleistungen (z. B. Profiling, sozialpädagogische Begleitung, ausbildungsbegleitende Hilfen) unterstützen.

Die Diskussion über ausbildungshemmende Vorschriften hat in den vergangenen Jahren deutlich nachgelassen. Dies hat nicht zuletzt auch damit zu tun, dass die Berufsschulen den Unterricht verdichtet haben und damit die betrieblichen Ausfallzeiten reduziert werden konnten. Es ist auch die Folge flexibilisierter Ausbildungsordnungen, die größere betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten erlauben. Und es kann schließlich auch darauf zurückgeführt werden, dass Anrechnungsvorschriften schulischer Bildungsgänge weitgehend aufgehoben worden sind.

Wie beurteilen Sie generell die bestehende Kostenstruktur in der dualen Ausbildung, wo sehen sie Potenzial für eine weitere Effizienzsteigerung und welche Priorisierung empfehlen Sie für einen optimalen Ressourceneinsatz?

Das BIBB erhebt in regelmäßigen Abständen grundlegende Strukturdaten zu den Kosten der betrieblichen Berufsausbildung. Die letzte Erhebung stammt aus dem Jahr 2007. Danach betragen die Bruttokosten 15.288 Euro pro Auszubildendem und Jahr. Dem stehen produktive Leistungen der Auszubildenden – also Erträge – in Höhe von 11.692 Euro gegenüber. Netto gerechnet liegen die durchschnittlichen Kosten bei 3.596 Euro. Dabei gibt es allerdings deutliche Unterschiede zwischen den Ausbildungsbereichen und den Ausbildungsberufen. Hohe Brutto- und Nettokosten fallen in jenen Berufen an, bei denen die Ausbildung hohe technische Investitionen erfordert und die nur begrenzt in die Arbeitsprozesse integriert werden können. Dies ist beispielsweise in den Ausbildungsberufen Elektroniker, Werkzeugmechaniker oder Chemielaborant der Fall. Nettoerträge fallen demgegenüber in jenen Berufen an, bei denen kaum zusätzliche Investitionen erforderlich sind und bei denen die Ausbildung prozessorientiert und somit besonders produktiv erfolgt. Beispiele sind die Berufe Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk, Hotelfachmann / Hotelfachfrau, Friseur/in oder Medizinische/r Fachangestellte/r.

Die Kostenuntersuchungen des BIBB zeigen überdies, dass die Betriebe es in der Hand haben, die Ausbildung so zu organisieren, dass sie qualitativ hochwertig und gleichzeitig kostenoptimal durchgeführt wird. So sind die Nettokosten der Ausbildung deutlich gesunken, weil die Betriebe die Ausbildung verstärkt in die Arbeitsprozesse integrieren.

Streitpunkt war in der Vergangenheit immer wieder die Höhe der Ausbildungsvergütung. Von Wirtschaftsvertretern wurde eine Absenkung gefordert, um damit Anreize für Betriebe zu schaffen, Ausbildungsplätze anzubieten. Angesichts des Rückgangs der Nettokosten in den vergangenen Jahren hat dieses Argument an Bedeutung eingebüßt. Es ist damit zu rechnen, dass die Betriebe in Zukunft die Ausbildungsvergütung verstärkt im Wettbewerb um Schulabgänger einsetzen werden. Hohe Vergütungen werden so zu einem Anreiz für Jugendliche, eine Ausbildung zu beginnen.

Es ist ordnungspolitisch richtig, dass die Ausbildungsbetriebe die Kosten der Ausbildung tragen. Denn sie sind es, die bei einer Beschäftigung von der Produktivität ihrer Arbeitnehmer profitieren. Von diesem Grundsatz gibt es indessen eine Reihe von Ausnahmen. Um Ausbildungsplätze zu schaffen, wurden Förderprogramme des Bundes und der Länder aufgelegt. Von den zum Ausbildungsjahr 2009/2010 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen waren rund 8 Prozent überwiegend aus öffentlichen Mitteln finanziert. Diese Finanzierung muss zurückgeführt und auf jene Zielgruppen beschränkt werden, die aufgrund ihrer schulischen Vorbildung eine besondere Förderung benötigen.

Handout Herr Prof. Dr. Eckart Severing:

Welche Reformen sind aus Ihrer Sicht im dualen Ausbildungssystem Deutschlands notwendig und wie könnten mögliche Schritte aussehen?

Eine Diskussion über notwendige Strukturreformen der beruflichen Ausbildung ist in den vergangenen Jahren versäumt worden. Anstehende Reformen müssen vor allem das Problem angehen, dass sie durch die exklusiven und hohen Standards der Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen und durch die institutionelle und curriculare Scheidung von Übergangs- und Ausbildungssystem eine geringe Integrationswirkung des dualen Systems an unteren Rand ergibt. Sie müssen zudem verhindern, dass die duale Ausbildung in großer Zahl leistungsfähige Jugendliche an die akademische Ausbildung verliert. Zu diesem Punkt weiter unten mehr.

Zunächst zum ersten Punkt: Vorrangiger Reformbedarf besteht in Bezug auf die Integrationswirkung an der ersten Schwelle vom Beruf in eine Ausbildung. Ein Großteil der Ausbildungsaspiranten kommt nämlich im ersten Anlauf gar nicht zu einer beruflichen Ausbildung (Dietrich 2009) und ein immer noch erheblicher Anteil von etwa 15 % zählt am Ende dauerhaft zu den An- und Ungelernten. Diese Quote verringert sich seit Jahren nicht (Krekel, Ulrich 2009). Die Zahl der Ungelernten unter 30 Jahre ist mittlerweile auf rund 1,6 Millionen angestiegen. Entgegen dem landläufigen Urteil, dass jede neue Generation besser ausgebildet sei als die ihrer Eltern, sind die heute 20 bis 29jährigen deutlich schlechter qualifiziert als ihre Vorgängergeneration der heute 30 bis 40jährigen. Die seit mehr als einem Jahrzehnt das Angebot an Ausbildungsstellen deutlich übertreffende Nachfrage von Jugendlichen, die eine duale Ausbildung beginnen wollen, führt dazu, dass insbesondere die schulisch schlechter qualifizierten Jugendlichen und junge Migrantinnen und Migranten nicht zu einem Berufsabschluss kommen. Nur noch 15 Prozent der Schulabsolventen ohne Schulabschluss und nur noch 40 Prozent der Hauptschulabsolventen münden direkt in eine duale Ausbildung ein. Auch ein Viertel der Absolventen mit einem Mittleren Schulabschluss hat Übergangsprobleme. Für die Mehrheit der Hauptschulabgängerinnen und -abgänger ist der Berufseintritt bis über das 20. Lebensjahr hinausgezögert (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008; Reißig, Krapp, Lex 2008).

Eine traditionelle Stärke des dualen Systems war gewesen, gerade Absolventen aus bildungsfernen Gruppen den Weg in eine qualifizierte Ausbildung und in den Arbeitsmarkt zu eröffnen. Diese integrierende Kraft des dualen Systems für bildungsschwächere Gruppen geht durch die erhöhten Anforderungen der Ausbildung, nicht aber die aller Berufstätigkeiten verloren; es entstehen dauerhafte Risikogruppen.

Inwieweit halten Sie eine Neuordnung der Berufsbilder durch die Strukturierung in Berufsgruppen mit gemeinsamen Ausbildungsbausteinen unter Wahrung des Berufsprinzips für sinnvoll und realisierbar?

Durch die Einführung von Ausbildungsbausteinen in der dualen Ausbildung wird eine verbesserte horizontale und vertikale Integration der Ausbildung mit vor- und nachgelagerten sowie parallelen vollzeitschulischen Bildungsangeboten ermöglicht. Zur Definition: Ausbildungsbausteine sind abgegrenzte und bundesweit standardisierte Einheiten innerhalb der curricularen Gesamtstruktur eines Ausbildungsberufsbilds. Die

einzelnen Bausteine entstehen aus einem ganzheitlichen Ausbildungsberufsbild, umgekehrt repräsentieren sie in ihrer Gesamtheit die Einheit des Berufsbilds. Erst die Absolvierung aller Bausteine begründet eine ganzheitliche, qualifizierte Berufsausbildung. Daraus ergibt sich, dass das Berufsprinzip als konstitutive Grundlage der dualen Berufsausbildung erhalten bleibt. Damit korrespondiert die vertragsrechtliche Komponente, dass Ausbildungsverhältnisse innerhalb des dualen Systems unverändert über die Gesamtdauer der Ausbildung abzuschließen sind (vgl. Euler, Severing 2006).

Wie beurteilen Sie das Angebot von Berufsbildern mit zweijähriger Ausbildung?

Es ist die These zu bezweifeln, dass zweijährige Ausbildungen generell unterhalb moderner beruflicher Anforderungen bleiben würden und somit auch die berufliche Integration eines großen Teils der schwächeren Jugendlichen angesichts des Rückgangs an Einfacharbeitsplätzen und den generell gestiegenen Anforderungen in Produktion und Dienstleistung nur schwer gelingen könne. Nicht nur die Ausbildungsvoraussetzungen der Jugendlichen, sondern auch die Qualifizierungsanforderungen der Betriebe sind hochgradig differenziert. Das wird in einer Diskussion nicht beachtet, die ausschließlich Beispiele komplexer Berufsanforderungen aufzuzählen pflegt. Eine Ausgrenzung benachteiligter Jugendlicher lässt sich aus durchgängig hohen Anforderungen der Arbeitswelt nur begrenzt begründen: Aus Untersuchungen des Instituts Arbeit und Technik ergibt sich, dass 2005 45 % der Arbeitsplätze ohne formale Qualifikationsanforderungen überqualifiziert besetzt waren – meist mit Facharbeitern (IAT 2006). Einfachere Arbeitsplätze finden sich vor allem im Handel, in den unternehmens- und den personenbezogenen Dienstleistungen und auch in der Industrie – etwa bei Fertigung und Montage (Bellmann, Stegmaier 2007). Nach oben, also auf hoch qualifizierte Facharbeit, wird ausgewichen, weil genügend Bewerber bereitstehen, und weil Qualifikationsreserven bei Bedarf genutzt werden können (Zeller et al. 2004, Clement 2007). Daraus würde folgen, dass viele Jugendliche Berufsabschlüsse absolvieren könnten, die für sie heute nicht erreichbar sind, wenn das Berufssystem verstärkt auch kürzere Ausbildungsgänge anbieten würde.

Welche Gestaltungsmöglichkeiten besitzen bei einer Neuordnung der Berufsbilder jeweils das Land, der Bund und die Sozialpartner?

Die Gestaltungsmöglichkeiten sind gesetzlich durch das BBiG bzw. die HwO im Detail geregelt.

Wie bewerten Sie die seit der Reform des BBiG gemachten Erfahrungen und wo sehen Sie weiteren Reformbedarf?

Mit der Reform des BBiG ist die vollzeitschulische Ausbildung zwar aufgewertet worden. Die horizontale Durchlässigkeit zwischen betrieblicher und vollzeitschulischer Ausbildung ist aber nur mangelhaft geregelt. Es fehlen definierte Übertrittspunkte zwischen parallelen Bildungsgängen. Das war unproblematisch, solange vollzeitschulische Angebote in der Regel andere Berufe abdeckten als betriebliche Ausbildungen – etwa im Sozial- und Gesundheitsbereich. Sobald aber die vollzeitschulische Ausbildung auch in klassisch dualen Ausbildungsberufen die Rolle eines subsidiären „Konjunkturpuffers“ für fehlende betriebliche Ausbildungsstellen übernimmt, ist diese Abgrenzung problematisch. Ein Wechsel der Lernorte – zum Beispiel eine vollzeitschulische Ausbildung im ersten Jahr und dann eine betriebliche Ausbildung oder

eine schulische Fortführung einer im Betrieb abgebrochenen Ausbildung – kann nicht immer auf transparente Weise unter Anrechnung aller erbrachten Lernleistungen erfolgen. Die formale Aufwertung der schulischen Ausbildung bedarf noch der Ausfüllung.

Wenn Bildungsmaßnahmen, die der regulären Ausbildung vor oder parallel gelagert sind, weder untereinander noch mit den Inhalten der Ausbildung systematisch verzahnt sind, führt das bei den Jugendlichen zu schwierigen Übergängen im Ausbildungsverlauf, zu einer längeren Ausbildungsdauer und zu Motivationsverlust. Gesellschaftlich bedingt es einen hohen Ressourcenaufwand für Bildungsmaßnahmen, die letztlich nicht ausreichend produktiv werden: So wird vieles aus der Ausbildungsvorbereitung oder aus rein schulischen Ausbildungsteilen in einer dualen Ausbildung nur wiederholt und ist ohne eine anschließende Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt fast wertlos. Daher ist dafür zu sorgen, dass die Vorbereitungsmaßnahmen und schulischen Ausbildungen, sofern sie die Funktion eines Angebotspuffers für betriebliche Ausbildungen erfüllen, besser in eine nachfolgende Ausbildung integriert werden können und auch für sich auf dem Arbeitsmarkt besser verwertbar gemacht werden können. Das wäre nicht nur von Vorteil für die Jugendlichen in Vorbereitungsmaßnahmen; es würde auch den ausbildenden Unternehmen helfen, Vorleistungen der Ausbildungsvorbereitung besser zu nutzen und in ihre Ausbildungsorganisation schlüssig zu integrieren.

Welche Möglichkeiten können sich durch die Einführung von Ausbildungsbausteinen für lernschwache und lernstarke Schülerinnen und Schüler eröffnen?

Standardisierte Inhalte (Bausteine) und eine entsprechende Zertifizierung der Berufsausbildungsvorbereitung könnten eine Anrechnung von Teilen der Ausbildungsvorbereitung auf eine nachfolgende Berufsausbildung erleichtern, den betroffenen Jugendlichen Perspektiven eröffnen und überlange Ausbildungszeiten verringern In der Ausbildungsvorbereitung für ausbildungsreife Jugendliche ebenso wie in der vollzeitschulischen Berufsausbildung würden grundsätzlich die gleichen durch die Ordnungsarbeit bundesweit standardisierten Inhalte in Ausbildungsbausteinen vermittelt wie in der betrieblichen Ausbildung. Außerbetriebliche Lernorte würden ihre Inhalte an die Ausbildung nicht nur anlehnen, sondern würden den gleichen Ansprüchen an die Qualität und die inhaltliche Ausgestaltung ihrer Bildungsangebote unterworfen wie Betriebe und Berufsschulen. Das würde einer Diskriminierung der Teilnehmer an geförderter Ausbildung gegenüber der ungeförderten betrieblichen Ausbildung entgegenwirken. Das Dickicht der Berufsausbildungsvorbereitungsmaßnahmen wäre in diesem Punkt durch eine klare Output-Orientierung gelichtet. Für die Jugendlichen wären die Qualifizierungsziele auch in der Ausbildungsvorbereitung deutlich. Bei Betrieben könnten Vorbehalte gegenüber Teilnehmern einer Ausbildungsvorbereitungsmaßnahme gemindert werden. Die Bedingungen für Kooperationen zwischen und mit den Trägern der Ausbildungsvorbereitung, die heute vor allem auf regionalen Netzwerkstrukturen und individuellem Engagement beruhen, würden systematisch verbessert. Dies hätte vor allem Vorteile für marktbenachteiligte Jugendliche, die in der Regel Ausbildungsbausteine komplett absolvieren würden. Andere benachteiligte Jugendliche profitierten insoweit, als sie neben einer Betreuung und der Möglichkeit des Nachholens von allgemein bildenden Kompetenzen mit konsistenten und anschlussfähigen beruflichen Ausbildungsinhalten versorgt werden können. Diejenigen Jugendlichen, die nach einer Ausbildungsvorbereitung nicht in eine duale Ausbildung einmünden, verfügten über einen anerkannten und durch Betriebe nachvollziehbaren

Nachweis einer beruflichen Teilqualifikation, der sie auf dem Arbeitsmarkt immerhin über den Status eines Ungelernten herausheben würde und der den Einstieg in das Beschäftigungssystem erleichtern könnte. Dadurch könnte auch die Einführung spezifischer Benachteiligtenberufe und damit eine Absenkung allgemeiner Ausbildungsstandards verhindert werden.

Besonders lernstarke Schülerinnen und Schüler könnten durch zusätzlich absolvierte Bausteine weitere Kompetenzen erwerben und in einer den Unternehmen geläufigen Standardisierung nachweisen.

Inwieweit gibt es eine Konkurrenzlage zwischen Bachelor und dem oberen Segment des dualen Systems und wie könnte die Attraktivität der dualen Ausbildung in diesem Fall erhöht werden?

Fragen der Leistungsfähigkeit und Qualität der Dualen Berufsausbildung entscheiden sich nicht nur in ihrem Binnenbereich, sondern auch an ihren Schnittstellen zu vor- und nachgelagerten Segmenten des Bildungssystems. Die Abteilungen des Bildungssystems, die ihre Absolventen auf die Arbeitswelt vorbereiten – also im wesentlichen Hochschule und Berufsbildung – bedienen nicht mehr nur exklusive Teilarbeitsmärkte, sondern stehen in weiten Überschneidungsbereichen des Arbeitsmarkts im Wettbewerb zueinander. Wettbewerb – bei aus demografische Gründen geringeren Schulabgängerzahlen – besteht sowohl in Bezug auf das Bildungswahlverhalten von leistungsfähigen Jugendlichen wie auf die Rekrutierungsstrategien von Arbeitgebern, die mit der Verberuflichung vieler Studiengänge mittelfristig über Alternativen zur Dualen Ausbildung verfügen werden.

Die Duale Berufsausbildung könnte durch die Zunahme wissensbasierter Arbeit unter Druck geraten: Die Überschneidungsbereiche zwischen Dualer und akademischer Bildung weiten sich aus. 1991 verfügten 19 % der Berufsanfänger über eine Hochschulzugangsberechtigung und 10 % davon über einen Hochschulabschluss, 2004 waren es bereits 34 % respektive 18,5 % (Schubert, Engelage 2006). Die Zahl der Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss stieg in diesem Zeitraum um mehr als 40 %. Für Unternehmen stellen FH-Studiengänge, duale Studiengänge und in Zukunft Bachelor-Abschlüsse eine Alternative zur klassischen dualen Ausbildung in vielen kaufmännischen und einigen anspruchsvolleren technischen Berufen dar (Weber 2007). Eine im Vergleich zur eigenen Ausbildung geringere Kostenbelastung bei der Rekrutierung von Hochschulabsolventen steht gegen erhöhten Aufwand der betrieblichen Sozialisierung. Durch die Autonomie der Hochschulen ist die Regulierungsdichte bei der Schaffung von regional relevanten bzw. unternehmensbezogenen Studiengängen im Vergleich der der dualen Ausbildung gering. Dadurch wird die Standardisierung von Berufsabschlüssen unterlaufen, die das System der geregelten Berufe bisher gesichert hat. Große Unternehmen können berufsorientierte Studiengänge in Kooperation mit Hochschulen leichter auf ihren spezifischen Bedarf zuschneiden als geregelte Berufe. Sie stellen der Entlastung durch Standardisierung Vorteile einer anforderungsnahen und flexiblen Curriculumsentwicklung außerhalb der beschwerlichen Wege der Ordnungsarbeit im Berufssystem gegenüber. Die Ausbildungsdauer selbst ist ohnehin vergleichbar (6,1 Semester Ø Studiendauer beim Bachelor (Statistisches Bundesamt 2007) vs. 3,5 Jahre Ausbildung).

Die Attraktivität der dualen Ausbildung auch für besonders leistungsfähige Schulabsolventinnen und -absolventen ließe sich dadurch steigern, dass eine Berufsausbildung keine Sackstraße ist, sondern – wie etwa in Österreich – den Zugang zur Hochschule eröffnet. Übergänge zwischen den Segmenten des Bildungssystems bleiben aber in Deutschland für die jungen Menschen schwierig: Ob Studienabbrecher Teile ihres Studiums auf eine Berufsausbildung anrechnen lassen können oder ob umgekehrt beruflich Qualifizierte zum Studium zugelassen werden oder ob gar Teilleistungen aus der Ausbildung zu einer Verkürzung des Studiums führen können, ist systematisch nicht geregelt. Eine Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen, unterschiedlich von Bundesland zu Bundesland, und eine autonome, für Externe wenig transparente Zulassungspraxis von Hochschulen bzw. einzelnen Hochschulinstituten machen solche Übergänge riskant und beschwerlich. Trotz aller politisch gesetzten Ziele einer Erhöhung der Studierquote stagniert daher die in Deutschland ohnehin geringe Quote der Zugänge nur beruflich Qualifizierter an die Hochschulen (Der Anteil der Studienanfänger ohne formale Hochschulzugangsberechtigung stagniert in Deutschland bei 1 %. Zum Vergleich: In Frankreich liegt er bei 9,2 % und im Vereinigten Königreich bei 7,7 % [Isserstedt et. al. 2007]).

Wie kann – auch unter dem Aspekt der zunehmenden Internationalisierung – eine Anerkennung der erworbenen Kompetenzen im dualen System sichergestellt werden?

Es ist eine eigenartige Dichotomie entstanden: Auf der einen Seite findet berufliches Lernen im Lebensverlauf überwiegend in non-formalen und informellen Kontexten statt. Auf der anderen Seite besteht eine Infrastruktur, die den Erwerb beruflicher Kompetenzen förderfähig, transparent und auf den Arbeitsmärkten verwertbar macht, fast ausschließlich für die formalisierte Ausbildung beim Berufseinstieg. Was ist der Hintergrund? Veränderungen in der Arbeitswelt führen nicht nur zu neuen Inhalten beruflichen Lernens, sie begründen auch neue Formen des Aufbaus und Erhalts berufsrelevanter Kompetenzen. Erfahrungswissen, selbst organisiertes Lernen und informell erworbene Kompetenzen gewinnen an Bedeutung. Das deutsche Zertifikats- und Anerkennungswesen trägt diesem Wandel bisher wenig Rechnung. Zur Dokumentation beruflicher Kompetenzen führen bisher fast ausschließlich der formelle Bildungsgang und dessen Zertifizierung. Standardisierte Zertifikate für die formale Bildung stehen zur Verfügung, sind ausreichend differenziert und den Akteuren des Arbeitsmarktes bekannt. Diese Qualifikationsnachweise beruhen auf formalisierten Bildungsgängen und Prüfungen, in der Regel in der Erstausbildung, die jedoch in einer langen Berufslaufbahn nur begrenzte Aussagekraft haben. Lernen, das sich unterhalb der formalisierten Bildung in offenen Kontexten vollzieht, wird hingegen in nur geringem Maße dokumentiert und sehr selten zertifiziert.

Eine stärkere Berücksichtigung des Erfahrungslernens schien in der Vergangenheit bei einem dualen Systems der Berufsausbildung, das Lernen aus der Praxis bereits einschließt, nicht vordringlich zu sein. Wenn allerdings auf der einen Seite die berufliche Erstausbildung viele Jugendliche nicht mehr zu anerkannten Abschlüssen führt und wenn viele Zuwanderinnen und Zuwanderer mit formalen, aber in Deutschland nicht anerkannten Zertifikaten Arbeit suchen und wenn auf der anderen Seite Fachkräftelücken entstehen, werden Zertifizierungsverfahren notwendig, die informelles Lernen einschließen. Auf diese Weise sind Bildungsreserven besser auszuschöpfen und transparent zu machen.

Besondere Verfahren für die Zertifizierung informellen Lernens würden voraussichtlich als minder wertvoll im Vergleich zu denen der formalisierten Bildung gelten. Die Aufgabe kann also nicht darin bestehen, Zertifizierungsmöglichkeiten für informelles Lernen getrennt von den Verfahren und Institutionen der dualen Ausbildung vorzusehen. Ebenso wenig kann es allerdings darum gehen, lediglich mit hohen Hürden versehene Zugänge zu ansonsten unveränderten Zertifizierungsverfahren der Ausbildung zu öffnen. Die Herausforderung besteht vielmehr darin, Zugänge zu bestehenden Zertifizierungssystemen des formalen Lernens für Externe zu öffnen und die Gestaltung von Prüfungen und Nachweisen so zu adaptieren, dass sie für Berufspraktiker zu bewältigen sind. Für die Gleichwertigkeit unterschiedlicher Lernformen ist daher die Entwicklung entsprechender neuer Bewertungsverfahren konstitutiv. Dies erfordert einerseits den Abbau der Überbewertung traditioneller Bildungszertifikate, andererseits die Zertifizierung beruflicher Kompetenzen unabhängig von dem Lernort, an dem sie erworben wurden. Solche Zertifizierungsinstrumente müssen sich grundsätzlich gleichermaßen für die Dokumentation informell wie formell erworbener Kompetenzen eignen.

In verschiedenen Ländern Europas gibt es bereits gültige rechtliche Regelungen für eine Zulassung zu Prüfungen, die Anerkennung von Prüfungsteilen oder sogar den Erwerb eines beruflichen Ausbildungszertifikats ausschließlich durch die Dokumentation beruflich relevanter Kompetenzen. Diese Möglichkeit existiert beispielsweise in Frankreich durch die „Validation des acquis de l'expérience". In der Schweiz sieht das 2004 reformierte Berufsbildungsgesetz eine sogenannte Gleichwertigkeitsprüfung als Anerkennungsverfahren vor.

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) und der jüngst vorgelegte Entwurf des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) können in den kommenden Jahren bei der Zertifizierung berufsrelevanten Wissens Reformen herbeiführen. Zu den expliziten Zielen von EQR und DQR gehört, dass Kompetenzen unabhängig davon transparent gemacht werden können, wo und auf welche Weise sie erworben wurden. Mit ECVET, einem europäisch verankerten Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung, wird ein korrespondierendes Konzept der Validierung von Lernleistungen entwickelt, das sich langfristig ebenfalls an „learning outcomes" orientieren soll. Die europäische Diskussion wird allerdings nur dann Veränderungsimpulse setzen können, wenn auch in einer nationalen Reformdiskussion der Bedarf an einer besseren Dokumentation und einer verbindlicheren Zertifizierung informellen Lernens deutlich gemacht werden kann. Andernfalls wird auch ein DQR nicht zu mehr Bildungsmobilität beitragen, sondern schließlich nur die institutionelle Segmentierung des Bildungssystems widerspiegeln, die wir heute bereits kennen.

Wie kann das flächendeckende Ausbildungsangebot in Baden-Württemberg angesichts der Zersplitterung der Berufsbilder aufrechterhalten werden?

Die Entstehung neuer, teils sehr kleinteiliger Berufe und die Differenzierung von Ausbildungen über Fachrichtungen, Schwerpunkte, Wahlqualifikationen u. a. erschweren die Beschulbarkeit bei vertretbarem Aufwand. Dieser Preis der Differenzierung der Ausbildung lässt sich nicht umgehen, aber möglicherweise verringern, wenn in verwandten Ausbildungen komensurable Elemente standardisiert und übergreifend verwendet würden. Entsprechende Elemente würden als eigenständige Ausbildungsbausteine in den Ausbildungsgang integriert. Damit wäre auf lange Sicht eine berufsübergreifende Form der Strukturierung von Spezialisierungen geschaffen, die eine

gemeinsame schulische bzw. betriebliche Ausbildung von überlappenden Inhalten verschiedener Berufe ebenso erleichtert wie eine wechselseitige Anrechnung. Einzelne Ausbildungsbausteine könnten von vornherein für verwandte Berufe gemeinsam formuliert werden, um ① die betriebliche Ausbildung ressourcenschonender zu organisieren, ② die Zusammenlegung von Lerngruppen in den beruflichen Schulen zu erleichtern, ③ attraktive Mobilitätsoptionen für die Auszubildenden zu schaffen und ④ die Anschlussmöglichkeiten für Auszubildende nach einem möglichen Ausbildungsabbruch zu verbessern.

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008). (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2008. Bielefeld: W. Bertelsmann

Bellmann L.; Stegmaier, J. (2007): Einfache Arbeit in Deutschland – Restgröße oder relevanter Beschäftigungsbereich? In: Perspektiven der Erwerbsarbeit. Einfache Arbeit in Deutschland. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung

Clement, U. (2007): Kompetent für einfache Arbeit? Anforderungen an Arbeit in modernen Produktionssystemen. In: Perspektiven der Erwerbsarbeit. Einfache Arbeit in Deutschland. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung

Dietrich, H. et al.; Ausbildung im Dualen System und Maßnahmen der Berufsvorbereitung. In: Möller, J.; Walwei, U. (Hrsg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2009. IAB-Bibliothek Bd. 314. Bielefeld 2009, S. 318-357

Euler, D.; Severing, E.: Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag 2007

Geldermann, B; Seidel, S.; Severing, E.: Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in der Berufsbildung. Bielefeld: W. Bertelsmann 2008

Isserstedt, W.; Middendorff, E.; Fabia, G.; Wolter, A.: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006. Bonn, Berlin. 2007. S. 53

Krekel, E. M.; Ulrich, J. G. (2009): Jugendliche ohne Berufsabschluss – Handlungsempfehlungen für die berufliche Bildung. Kurzgutachten. Bonn: FES

Reißig, B.; Gaupp, N.; Lex, T.: Hauptschüler auf dem Weg in die Arbeitswelt. München 2008

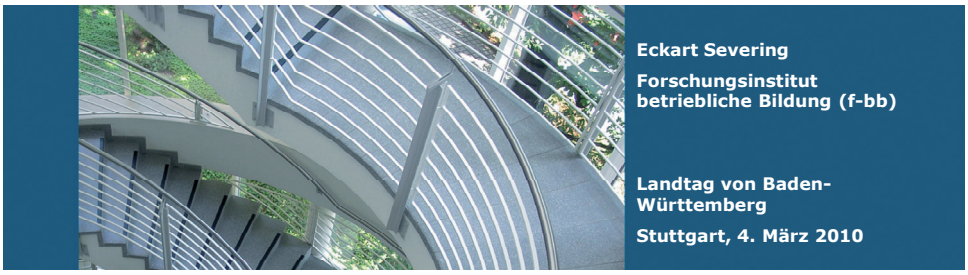
Schubert, F.; Engelage, S.: Bildungsexpansion und berufsstruktureller Wandel. In: Hadjar, A.; Becker, R. (Hrsg.): Die Bildungsexpansion. Erwartete und unerwartete Folgen. Wiesbaden 2006. S. 93–122

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Hochschulen auf einen Blick. Ausgabe 2007. Wiesbaden 2007

Weber, H.: Bachelor und Master: Neue Konkurrenz für das Duale System? In: Dietrich, H.; Severing, E.: Zukunft der dualen Berufsausbildung – Wettbewerb der Bildungsgänge. Reihe: Schriften zur Berufsbildungsforschung Bd. 5. Bielefeld: W. Bertelsmann 2007. S. 97–130

Zeller, B; Dauser, D.; Richter, R. (2004). Zukunft der einfachen Arbeit. (Reihe: Wirtschaft und Bildung, Bd. 31) Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag

Präsentation Herr Prof. Dr. Eckart Severing:

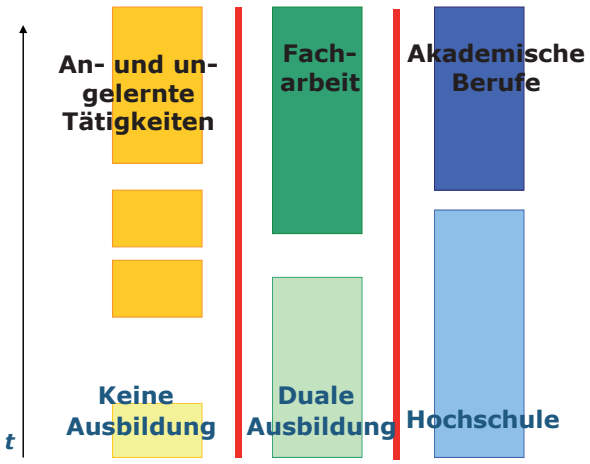


Herausforderungen an das duale System der Berufsausbildung

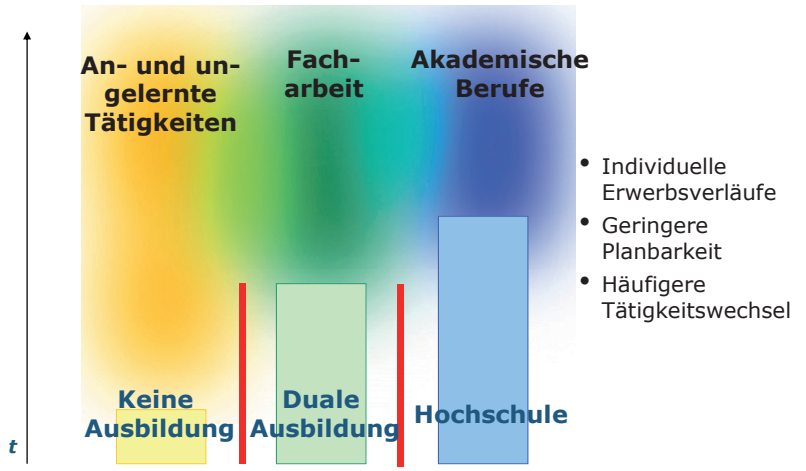
Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung"



Reichweite der Allokationsfunktion des Berufsbildungssystems?



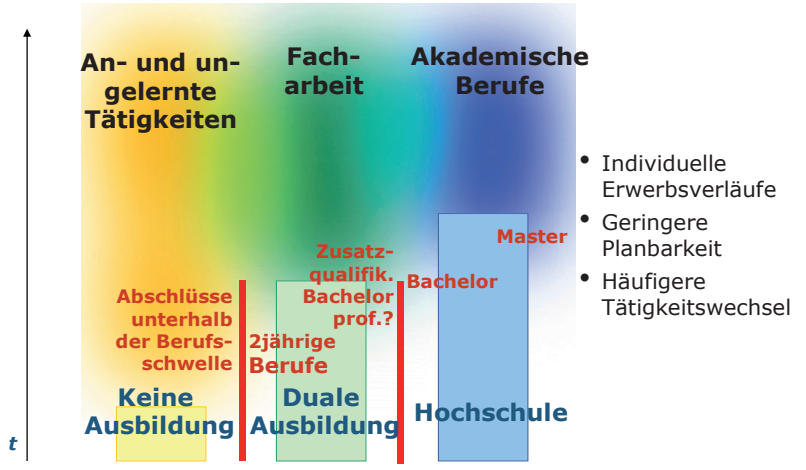
Abschottung im Bildungssystem
Flexibilisierung im Beschäftigungssystem?



- Individuelle Erwerbsverläufe
- Geringere Planbarkeit
- Häufigere Tätigkeitswechsel

Seite 3 | Eckart Severing | Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Abschottung im Bildungssystem
Flexibilisierung im Beschäftigungssystem?



- Individuelle Erwerbsverläufe
- Geringere Planbarkeit
- Häufigere Tätigkeitswechsel

Seite 4 | Eckart Severing | Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

3.3 Handouts der 3. Sachverständigenanhörung

Handout Herr OStD Karl-Heinz Wagner:

Das Angebot der beruflichen Schulen
Allgemeine und berufliche Bildung für die gewerblichen, hauswirtschaftlich-pflegerisch-sozialpädagogischen und kaufmännischen Bereiche mit über 300 Standorten in Baden-Württemberg

Leistungsfähigkeit der beruflichen Schulen
Vertiefte und erweiterte allgemeine Bildung und Vermittlung fachtheoretischer Kenntnisse[8] mit dem jeweiligen Ziel:
- Berufsvorbereitung
- Berufsqualifikation
- Durchlässigkeit
  - Mittlere Bildungsabschlüsse (9+3)
  - Hochschulzugänge über den ersten und zweiten Bildungsweg

Kapazität und Ressourcen der öffentlichen beruflichen Schulen
ca. 375.000 Schüler
Unterrichtsversorgung ca. 95 %
Unterrichtsausfälle ca. 4 % (U-Versorgung = 91 %)
Hohe Innovationsrate: Halbwertszeit der beruflichen Lerninhalte liegt bei ca. 3 Jahren (Gesetzesänderungen, technische Neuerungen, ...)
<u>Duales System</u>
Berufsschulen
<u>Vollzeit 1. Bildungsweg</u>
- BVJ, BEJ
- Berufsfachschulen
- Berufskollegs
- Berufliche Gymnasien

<u>Vollzeit 2. Bildungsweg</u>
- BK zur Erlangung der Hochschulreife
- Berufsoberschulen

<u>Fachschulen</u>

[8] Vgl. SchulG §10 und Schulartenpapier K.u.U. 27/1987

Leitgedanken:

„Erstes und letztes Ziel unserer Didaktik soll es sein, die Unterrichtsweise aufzuspüren und zu erkunden, bei welcher die Lehrerinnen/Lehrer weniger zu lehren brauchen, die Schülerinnen/Schüler dennoch mehr lernen; in den Schulen weniger Lärm, Überdruss und unnütze Mühe herrsche, dafür mehr Freiheit, Vergnügen und wahrhafter Fortschritt.“ (Comenius[9])

Das heißt:
- Erziehung und Bildung
- Lernen lehren, Lernen begleiten, Lernen erfolgreich gestalten
- Lernen optimieren: Lernerfolg, Lerngeschwindigkeit und Behaltensrate
- Zum Lernen motivieren: Berufsorientierung, Kompetenzförderung, gute Lehrer (Lehrerbildung), gute Schulausstattung (Schulräume = Lebensräume), guter Praxisbezug: Partner der Wirtschaft

Leitfragen an die Sachverständigen

1. Gemeinsame Fragen an alle Sachverständige

1.1 *Wie sehen Sie die künftige wirtschafts- und strukturpolitische, gesellschaftliche und bildungspolitische Funktion beruflicher Schulstandorte?*

- Wirtschafts- und strukturpolitische Funktionen:
  - Stärkung und Versorgung mit fachlicher Qualifikation für die Wirtschaftsstandorte und deren spezifischer Gegebenheiten (Profile/Schwerpunkte). Fachkräftemangel begegnen und steigenden Anforderungen an die Fachkräfte entsprechen. Innovationsfähigkeit und Flexibilität in Bezug auf die Reaktionsfähigkeit auf technische (Erfindungen/Produktionsverfahren), ökonomische (Betriebsorganisation/Marktgegebenheiten) und politische (Gesetze) Änderungen bzw. Anforderung.
    Zuführung von ausbildungsorientierten und z.T. vorqualifizierten jungen Menschen in Ausbildungsverhältnisse.
  - Voraussetzungen:
    - Ausreichende Versorgung beruflicher Schulen mit fachkompetenten Lehrern (s. auch Positionspapier IHKen)
      - Lehrerbildung (Hochschule, Seminare, Fort- und Weiterbildung)
      - Flexible Lehrerrekrutierung (Direkteinstiege, z. B. auch für BWL)
    - Mindestens Gleichstellung bei der Unterrichtsversorgung mit den allgemein bildenden Schulen und besondere Maßnahmen der Lehrergewinnung bei Fachlehrern (Anreizsysteme/Prämien).

[9] Didaktik (griech. didáskein = lehren)
Im engeren Sinne Theorie des Unterrichts, im weiteren Sinne Theorie und Praxis des Lehrens und Lernens
Nach Comenius (1592-1670) die Kunst des Lehrens

- Gesellschaftliche Funktionen:
  - Integration
    - Jeder Hauptschüler wird eine berufliche Schule besuchen.[10]
    - Jeder Realschüler wird eine berufliche Schule besuchen.[11]
  - Voraussetzung
    - Entsprechende (sonder-)pädagogische Qualifizierung der Lehrkräfte beruflicher Schulen. Der Anteil von Migranten und sozial Schwächeren ist an beruflichen Schulen ungleich höher als im Sekundarbereich der allgemein bildenden Schulen.
    - Sprachförderung
    - Schulsozialarbeit
    - Arbeit auch in Gruppen (geteilten Klassen)
    - Internationalität (Fremdsprachen, europäisches Denken, Globalisierung, Auslandspraktika [s. Leornado, ...]).

- Bildungspolitische Funktionen:
  - Angebot einer Lernumgebung im Sinne des Bildungsauftrages beruflicher Schulen:
    - Berufsqualifikation
    - Anschlussfähigkeit
    - Ausschöpfung der Begabungsfähigkeit durch weitere Differenzierung der Angebote nach Zeit (mehrere Geschwindigkeiten) und fachlicher Ausrichtung (Profile) sowie Steigerung der Praxisbezüge bzw. Simulationsmöglichkeiten in der Schule (Übungsfirmen, Juniorenfirmen, integrierte Unternehmenssoftware, Werkstätten, Labore, ...)
    - Flexibilität in der Umsetzung neuer Ausbildungsverordnungen durch Schulversuche und innerschulisch durch Projektschwerpunkte im Rahmen der **O**(perativ)**E**(igenständige**S**(chule) (z. B. Teamarbeit bei Lernfeldberufen)
    - Europäische Aspekte zur Erhöhung der Durchlässigkeit (EUROLEVEL).

  - Voraussetzungen:
    - Räumliche Ressourcen
      - Unterrichtsräume
      - Fachräume
      - Lernräume
      - Kantinen
    - Sächliche Ressourcen
      - Lernmittel
      - Lehrmittel
      - Hausverwaltung
    - Personelle Ressourcen
      - Fachkräfte mit hoher pädagogischer Kompetenz

[10] hoher Anteil mit Migrationshintergrund und hoher Anteil sozial schwächer Gestellter. Ausbildungsvorbereitung, Berufsqualifikation und Schulsozialarbeit

[11] wichtige Gruppe zur Erlangung von Hochschulzugangsberechtigungen und zu beruflichen Vor- und Weiterqualifizierung.

- Schulsozialarbeit
- *Jugendberufshelfer*

1.2 *Wie beurteilen Sie die Überlegungen, Schulstandorte in Kooperation mit Betrieben, Kammern und überbetrieblichen Ausbildungsstätten zu schulischen Kompetenzzentren fortzuentwickeln?*

- ÜBS (überbetriebliche Berufsbildungsstätten) erhalten und eventuell ausbauen, da viele kleinere Betriebe nicht über entsprechende Technologie (Maschinen) verfügen oder aufgrund ihrer Spezialisierung nicht alle Inhalte der Ausbildungsordnung selbst vermitteln können → Mittelstandsförderung.
- Kooperation von Weiterbildungseinrichtungen der Kammern mit den entsprechenden Berufsschulen (Fachkräfte, z. B. Immobilienbereich).
- Schulische Weiterbildung findet v.a. im gewerblichen Bereich (Meister- und Technikerschulen) statt.

2. *Eine dezentrale, flächendeckende Standortentwicklung sichert ein wohnort- und betriebsnahes Ausbildungsangebot auch im ländlichen Raum. Eine regionale Konzentration von Bildungseinrichtungen erlaubt dagegen eine Differenzierung des Ausbildungsangebots durch Profilbildung und ermöglicht verstärkte Synergieeffekte. Welche Strategie für die Standortentwicklung empfehlen Sie dem Land und den Schulträgern in diesem Spannungsfeld?*

- Flächendeckung: Wohnortnähe, Betriebsnähe
- Regionale Konzentration: Profilbildung, Qualitätssicherung, Innovationsfähigkeit
- Es gibt nicht eine Lösung: Profilbildung in städtischen Räumen, z. B. durch Aufteilung der Bildungsgänge[12] oder durch inhaltliche Profilbildung. Dies ist wirtschaftlicher im Hinblick auf rückläufige Schülerzahlentwicklung und verspricht weitere Qualitätsentwicklung durch inhaltliche Spezialisierung.

3.1 Unterschiedliche Strategien in Ballungszentren, Randregionen und im ländlichen Raum

- Ballungszentren: Differenzierung und Profilbildung nach VZ-Schularten und Berufen
- Randregionen: Differenzierung und Flächendeckung
- Ländlicher Raum: Flächendeckung und damit Erhalt von einem vielfältigen Bildungsangebot und möglichst vielen Berufen (Wiedereinführung gemeinsamer Grundstufen vergleichbarer Berufe)(Bildung von Schulzentren) (Beispiele gelungener Umstrukturierungen (Albstadt, Balingen, Hechingen)
- Gleiches Angebot an verschiedenen Schulen, aber zeitlich verteilt nach Jahren

[12] Beispiel Pforzheim: Die kaufmännischen Schulen, FES und LES sind komplett getrennt nach Berufen in der Berufsschule und zum größten Teil bei den VZ-Schularten. Ähnliches gilt auch für die beiden gewerblichen Schulen.

3.2 Möglichkeiten und Grenzen von Kooperationen zwischen Schulstandorten

- Evtl. Aufteilung nach Ausbildungsjahren und Ausbildungsdauer
- Kooperationen bei vergleichbaren Berufen (IT-Berufe)
- Kooperationen bei vergleichbaren Schularten (Kursbildung in der gymnasialen Oberstufe), aber große organisatorische (stundenplantechnische) Probleme
- Kooperation in der WRS (Werkrealschule)
- Kooperation HS-BS

3. Unterrichtsorganisation bei sinkenden Schülerzahlen und zugleich hoch differenzierten Ausbildungsberufen

- Einschränkung der Differenzierung bei den Basiskompetenzen (Grundstufe)
- Aufteilung s.o.
- Infrastrukturell nur wenige Änderungen, da nach HS-Besuch auch bisher ein entfernterer Schulstandort aufgesucht wird.
- Unterbringungssituation ergibt sich eigentlich nur bei Landesfachklassen (Immobilien, Buchhändler, ...) – so wie bisher.

2. Fragen an OStD Karl-Heinz Wagner

2.1 Erhöhung der Attraktivität von Schulstandorten

- Verstärkte Lernortkooperation[13]
- Differenzierendes und differenziertes Bildungsangebot
- Profilschärfung
- Übergänge begleiten und sichern[14]
- Förderprogramme für Starke und Schwache (s.u.).
- Ausreichende Ressourcen (personell und sächlich)

für Schülerinnen und Schüler

- „kein Abschluss ohne Anschluss“ noch gangbarer machen; Übergänge rechtzeitig planen und begleiten (Bsp. RS: NWA BG: Bio, Ch, Ph)
- Förderung der Starken (besondere Angebote z.B. internationales Wirtschaftsabitur, Koop. mit den Hochschulen nach § 64 LHG)
- Förderung der Schwächeren (längere Bildungsgänge, Teilqualifikationen)
- Mehr Zusatzqualifikation während der Ausbildung (Fremdsprachen, Überbetriebliche Berufsbildungskurse, Angebote zum Erwerb der Fachhochschulreife)

für Lehrerinnen und Lehrer

- Personalentwicklung: Funktionen/Aufgaben in der Schule mit Anrechnungen, Beförderungsmöglichkeiten und Fortbildungskonzept/-budget
- Für wissenschaftliche Lehrer sollte jeder Schulstandort Bildungsgänge aufweisen, die einen Hochschulzugang zum Ziel haben.

[13] in Form von Projekten (einmalig) und Prozessen (regelmäßig wiederkehrend oder andauernd)
[14] v.a. bei den Übergängen aus HS in BFS und RS in BG/BK

- Fachlehrergewinnung durch materielle Anreize unterstützen.
- Attraktive Arbeitsplatzgestaltung

zur Sicherung des beruflichen Bildungsangebotes vor Ort trotz sinkender Schülerzahlen

- Differenzierung nach Profilen (Ergänzungsprogramme)
- Differenzieren nach schulischer Herkunft (2 Geschwindigkeiten)
- Ganztagsangebote

Beachtung der Bedürfnisse der Auszubildenden im dualen System durch Berufsschule und Ausbildungsbetrieb

- Begriff „Bedürfnisse“ ist mehrdeutig: Was will der Schüler oder was braucht der Schüler?
- Was braucht der Schüler? S. 145 ff.
  - Lernunterstützung für Starke und Schwache S/E-Programm
    - Stütz- und Förderunterricht (fachbezogen oder z.B. Deutsch)
    - Ergänzungsangebote (Fremdsprachen, erweiterte Fachkunde
  - Duales Berufskolleg für Abiturienten zur Bindung an den Ausbilder

- Erhalt der gemeinsamen Prüfung (Kammer und Schule)

2.2 Auswirkungen auf die Standortentwicklung bei Ausbau der vollzeitschulischen Angebote mit qualifizierenden Ausbildungsabschlüssen oder Hochschulzugangsberechtigungen

- Unterstützung der Wirtschaft durch weitere schulische Berufsqualifizierung
- Bsp. Verzahnung im BK hat sich nicht bewährt, wurde von der Wirtschaft nicht angenommen.
- Es bleibt die Kunst der dualen Ausbildung zwischen betrieblichen und beruflichen Interessenschwerpunkten zu vermitteln.
- Fließende Übergänge vom Dualen Berufskolleg zur BA, der FH und der Uni. Zugangsvoraussetzungen über berufliche Bildungsgänge BG, BK/BO im ersten Bildungsweg und BKFH, BO im zweiten Bildungsweg plus modularem Zugang bei entsprechender beruflicher Qualifikation und Erfahrung. (Weitere Erhöhung des Anteils der Hochschulzugänge eines Jahrgangs, aber zu verschiedenen Zeiten.

Ganztagsangebote in einigen Schularten besonders im Übergangssystem (WRS/BFS?)

Übergangsssysteme
Klassisch: Grundbildungsjahr, BVJ, BEJ, Koop HS-BS, VAB
Faktisch: BFS, BK, BG
Kosten-Nutzen-Abschätzung

Alle Antworten auf die Fragen münden in folgende Richtungen:

Ressourcen
- Fachkompetente Lehrer
- Pädagogische Exzellenz
- Flächendeckender Erhalt der Standorte im ländlichen Raum
- Verstärkte Profilbildung im städtischen Raum

Differenzierung
- Verschiedene Bildungsangebote für unterschiedliche Schüler
- Unterschiedliche Geschwindigkeiten
- Durchlässigkeit

Integration
- Inklusion
- Sozialisation

Kooperation
- Lernortkooperation
- Kooperation zwischen allgemein bildenden Schulen und beruflichen Schulen
- Kooperation zwischen Ausbildungsbetriebe Beruflichen Schulen (nicht nur Berufsschulen)
- Kooperation in der Weiterbildung zw. Kammern und Beruflichen Schulen

Fazit:

Das Land: Ressourcen in Zeiten rückläufiger Schülerzahlen erhalten (vgl. Regierungserklärung MP Mappus)
Die Schulträger: Transparenz bei der Weitergabe der Sachkosten
Die Schulen: Budgetierung und Rechenschaftslegung
Die Lehrer: ständige FORT und Rechenschaftslegung

Handout Herr Heinz Einiger:

1. Wie sehen Sie die künftige wirtschafts- und strukturpolitische, gesellschaftliche und bildungspolitische Funktion beruflicher Schulstandorte? Wie beurteilen Sie die Überlegungen, Schulstandorte in Kooperation mit Betrieben, Kammern und überbetrieblichen Ausbildungsstätten zu schulischen Kompetenzzentren fortzuentwickeln?

1.1 Funktion beruflicher Schulstandorte

Die berufliche Bildung, insbesondere die beruflichen Vollzeitschulen, entwickeln sich zunehmend zur 4. Säule des Bildungssystems. Insbesondere die beruflichen Gymnasien haben enormen Zulauf. Inzwischen erwerben 50 % aller Studierenden ihre Zugangsberechtigung über das berufliche Ausbildungssystem. Dabei setzen die beruflichen Schulen auch verstärkt auf Weiterbildungsangebote im Sinne einer Fortentwicklung zu Zentren lebenslangen Lernens.

Insbesondere der strukturelle Wandel in der Wirtschaft mit einem steigenden Bedarf an Fachkräften im Elektro-, Maschinen- und Fahrzeugbau wird sich verstärkt auf die beruflichen Schulstandorte und deren Ausbildungsangebote auswirken. Entscheidend dabei ist, dass sich die beruflichen Schulstandorte bei der Frage der Angebotsausrichtung bezogen auf die verschiedenen Fachrichtungen an den Bedürfnissen der örtlichen/regionalen Wirtschaft orientieren. Hier bedarf es einer engen Verzahnung aller Beteiligten mit der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer, den Betrieben, der Agentur für Arbeit, den beruflichen Schulen, der Schulaufsicht und den Schulträgern. So können neue Berufsfelder schnell erkannt und umgesetzt werden, denn neue Ausbildungsberufe sind vom Ausbildungsplatzangebot der Wirtschaft abhängig.

1.2 Schulische Kompetenzzentren

Dabei kann es – in Abstimmung zwischen den genannten Beteiligten – auch zur Weiterentwicklung von beruflichen Schulstandorten zu schulischen Kompetenzzentren kommen. Demgegenüber steht jedoch der grundsätzliche Ansatz der wohnortnahen Beschulung. Auf dieses Spannungsverhältnis wird im Weiteren bei den nächsten Fragstellungen eingegangen.

2. Eine dezentrale, flächendeckende Standortentwicklung sichert ein wohnort- und betriebsnahes Ausbildungsangebot auch im Ländlichen Raum. Eine regionale Konzentration von Bildungseinrichtungen erlaubt dagegen eine Differenzierung des Ausbildungsangebots durch Profilbildung und ermöglicht verstärkte Synergieeffekte. Welche Strategie für die Standortentwicklung empfehlen Sie dem Land und den Schulträgern in diesem Spannungsfeld?

2.1 Spannungsverhältnis regionale Bildungszentren – wohnortnahe Beschulung

Dem Spannungsverhältnis zwischen wohnortnaher Beschulung und regionalen Bildungszentren mit differenzierten Ausbildungsangeboten widmen sich die Landkreise als Schulträger bereits heute durch intensive Schulentwicklungsplanungen vor Ort. Nach der Erfassung der Ist-Zustände verfolgen diese das Ziel der Harmonisierung der Schulangebote. Entscheidend dabei ist eine orts-, kreis- bzw. regionalbezogene Bedarfsanalyse. Eine intensive Zusammenarbeit insbesondere von Betrieben, Kammern, überbetrieblichen Ausbildungsstätten, Regierungspräsidien als zuständige Schulaufsichtsbehörden, Schulen und Schulträgern ist dabei unerlässlich. Nur so können zukunftsweisende Ausbildungsangebote geschaffen werden.

Dabei ist aus Sicht der Schulträger das Augenmerk auch auf die Vermeidung kostenintensiver Mehrfachausstattungen und hoher Doppelinvestitionen an den beruflichen Schulen zu legen.

2.2 Kreisbezogene Bedarfsanalysen über Schulentwicklungsplanungen

Ob, in welchen Fällen und nach welchen Kriterien es nach diesem Abstimmungsprozess zu einer Konzentration von Standorten kommt, kann nicht mit *einer* landesweit allgemeingültigen Strategie beantwortet werden. Vielmehr sind jeweils die örtlichen, kreis- bzw. regionalbezogenen Strukturen im Rahmen der anzustellenden Bedarfsanalyse zu berücksichtigen. Letztlich ist nach den jeweiligen individuellen Kriterien in Abstimmung mit allen Beteiligten über die Weiterentwicklung der Schulstandorte – sprich welche Standorte für welche Berufsfelder sinnvoll sind – zu entscheiden.

So befindet sich auch der Landkreis Esslingen momentan mitten in einem intensiven Prozess der Schulentwicklungsplanung für seine beruflichen Schulen. Dabei werden nicht nur die Schülerzahlen, sondern auch die regionalen Raumdaten und infrastrukturellen Gegebenheiten sowie die unterschiedlichen Szenarien der wirtschaftlichen Entwicklung betrachtet und in die Entscheidungsfindung miteinbezogen.

3. *Inwieweit sind unterschiedliche Strategien in den Ballungszentren, in den Randregionen der Ballungszentren und im Ländlichen Raum machbar und sinnvoll? Was kann speziell getan werden, um das Ausbildungsangebot im Ländlichen Raum in bedarfsgerechtem Umfang und in gleicher Qualität zu erhalten? Welche Möglichkeiten und Grenzen von Kooperationen zwischen Schulstandorten bestehen, um Synergien zu nutzen und damit Standorte zu erhalten?*

4. *Wie kann die Unterrichtsorganisation bei sinkenden Schülerzahlen und zugleich hoch differenzierten Ausbildungsberufen gelingen? Wie können die Belastungen für die Schülerinnen und Schüler begrenzt und die Kosten für Organisation, Fahrten und Unterbringung optimiert werden? Welche Folgewirkungen ergeben sich für Verkehrsinfrastruktur und Unterbringungseinrichtungen?*

3./4.1 Strategien Ballungsraum – Ländlicher Raum

Selbstverständlich stellt sich die Situation betreffend die Weiterentwicklung und Konzentration von Schulstandorten im Ländlichen Raum und den Ballungszentren unterschiedlich dar. Das Ausbildungsangebot der Wirtschaft und damit auch der Berufsfelder an den beruflichen Schulen ist in Ballungszentren in der Regel vielfältiger. Auch wird der prognostizierte Rückgang der Schülerzahlen an beruflichen Schulen um über 30 % in den nächsten 20 Jahren von derzeit rund 435.000 auf knapp unter 300.000 Schüler[15] im Ballungsraum weniger Auswirkungen entfalten als im Ländlichen Raum. Letztlich ermöglichen die Verkehrsinfrastruktur und der ÖPNV in Ballungszentren häufig eine flexiblere Erreichbarkeit von Schulstandorten.

Daher muss es für den Ballungsraum und den Ländlichen Raum unterschiedliche Strategien geben, wobei landesweit gesehen eine bloße strategische Zweiteilung zu kurz gegriffen ist, da – wie bereits unter Frage 2 ausgeführt – jeweils vor Ort individuelle kreis- und regionalbezogene Strategien erarbeitet werden müssen.

3./4.2 Kooperationen zwischen Schulen/Schulstandorten

Ein verstärkt für den Ländlichen Raum geltender Lösungsansatz, um das Ausbildungsangebot dort in bedarfsgerechtem Umfang und in gleicher Qualität im Vergleich zum Ballungsraum zu erhalten, kann in Kooperationen zwischen verschiedenen Schulstandorten sowie verschiedenen beruflichen Schulen – auch über Kreisgrenzen hinaus – liegen. Dieser Ansatz kann dazu beitragen, dezentrale Strukturen von Schulstandorten zu stärken und langfristig zu sichern.

In den letzten Jahren entstand der Trend weg von „Generalistenausbildungen“ hin zu einer zunehmenden Spezialisierung der Berufsfelder. Diese Entwicklung erschwert ein differenziertes Ausbildungsangebot an Schulstandorten insbesondere im Ländlichen Raum, da bei geringeren Schülerzahlen und damit kleineren Klassen nicht an allen Standorten das breite Spektrum an ausdifferenzierten Ausbildungsgängen angeboten werden kann. Auch schränkt eine frühzeitige Spezialisierung die Mobilität, in andere Berufsfelder auf dem Ausbildungs- und später auch auf dem Arbeitsmarkt zu wechseln, ein. Daher sollte wieder verstärkt zu generalisierenden Ausbildungsgängen zurückgefunden werden. Hier bietet sich ein modularer Aufbau der Ausbildungen an, wonach in den ersten ein bis zwei Ausbildungsjahren eine umfassende Grundbildung und im dritten Ausbildungsjahr die notwendige Spezialisierung vermittelt wird.

[15] Quelle: Statistisches Landesamt BW Pressemitteilung v. 13.1.2010 – Nr. 9/2010

Dieser Ansatz wird an einigen beruflichen Schulen im Land schon heute verfolgt, indem auf die verschiedenen Berufsfelder abgestimmte Beschulungskonzepte entwickelt werden, die – zumindest in den ersten beiden Ausbildungsjahren – teilweise gemeinsamen Unterricht über verschiedene Ausbildungsgänge hinweg zulassen. Solch übergreifende Beschulungskonzepte sind nicht nur bezogen auf verschiedene Berufsfelder innerhalb eines Schulstandorts, sondern auch über verschiedene Standorte und Schulen hinweg denkbar, indem beispielsweise zumindest die ersten beiden Ausbildungsjahre am wohnortnahen Standort, das dritte „spezialisierte“ Ausbildungsjahr in Kooperation mit einer anderen Schule an einem zentralisierten Standort angeboten werden. Auch dieser Ansatz kann dazu beitragen, wohnortnahe Schulstandorte – zumindest für den überwiegenden Zeitraum der Ausbildung – langfristig zu erhalten.

Grenzen standort- und kreisübergreifender Kooperationen liegen neben dem bereits angesprochenen Spezialisierungsgrad der verschiedenen Berufsfelder insbesondere in der jeweils vorhandenen Verkehrsinfrastruktur sowie dem ÖPNV-Angebot im Hinblick auf die Anfahrtswege und die Erreichbarkeit der Schulstandorte. Dabei muss jeweils hinterfragt werden, welche Fahrt- und Wartezeiten den Schülern noch zugemutet werden können und seitens der Schüler auch akzeptiert werden. Denn bereits heute ist häufig feststellbar, dass die Schüler ihre Entscheidung für ein Berufsfeld von dem wohnortnahen Ausbildungsangebot abhängig machen. In die Entscheidung, welche Standorte für welche Berufsfelder sinnvoll sind, muss daher jeweils auch die Frage der verkehrlichen Anbindung, damit der Erreichbarkeit und der voraussichtlichen Inanspruchnahme und Akzeptanz seitens der Schüler einbezogen werden.

Auch bei dieser Thematik ergibt sich wiederum eine stärkere Betroffenheit des Ländlichen Raums. In Ballungszentren wird ein verstärkter Schülerverkehr in der Regel über den ÖPNV abzuwickeln sein, im Ländlichen Raum dagegen wird sich häufig ein Bedarf an zusätzlichen Schülertouren in Form des freigestellten Schülerverkehrs ergeben.

3./4.3 Auswirkungen auf die Schülerbeförderung

Dabei sind auch die finanziellen Folgewirkungen für die Landkreise als zuständige Erstattungsträger für die Schülerbeförderungskosten zu berücksichtigen. So sind die Zuweisungen des Landes an die Stadt- und Landkreise für die Schülerbeförderungskosten von 170 Mio. Euro jährlich schon lange nicht mehr auskömmlich. Seit 1997 wurden die Zuweisungen des Landes nicht mehr dynamisiert, die Refinanzierungsmöglichkeiten über die Eigenanteile der Eltern bzw. Schüler sind aufgrund der erreichten Höhe der Eigenanteile größtenteils ausgereizt.

So beträgt das landesweite Defizit der Landkreise in der Schülerbeförderungskostenerstattung durchschnittlich knapp 35 Mio. Euro jährlich, damit legt jeder Landkreis durchschnittlich rund 1 Mio. Euro jedes Jahr aus Kreismitteln drauf.

Selbstverständlich wird seitens der Landkreise daher bereits heute verstärkt auf Möglichkeiten der Kostenoptimierung geachtet. So werden Schülerbeförderungen nach Möglichkeit in den bestehenden ÖPNV integriert, im freigestellten Schülerverkehr Touren zu verschiedenen Schulstandorten intensiv aufeinander abgestimmt. Aufgrund der aktuellen Veränderungen in der Schullandschaft mit der Einrichtung von Ganztagsschulen, von Werkrealschulen mit Kooperationen über verschiedene Standorte – insbesondere auch mit den Berufsfachschulen in Klasse 10 – und dem erklärten Ziel der verstärkten integrativen Beschulung von Schülern mit Behinderung in Folge der UN-Konvention zur Stärkung der Rechte behinderter Menschen ist die Organisation der Schülerbeförderung durch die Schulträger immer wieder vor neue Herausforderungen gestellt.

Die Hauptproblematik zeigt sich dabei immer wieder in den unterschiedlichen Schulzeiten an den einzelnen Schulen, sowohl morgens zu Beginn als auch mittags oder nachmittags zum Ende des Unterrichts. Teilweise haben Schulen innerhalb einer Gemeinde bzw. einer Ortschaft unterschiedliche Schulzeiten, was die Abstimmung einzelner Touren und den effizienten Einsatz von Verkehrsmitteln erheblich erschwert. Demnach müssen zu verschiedenen Uhrzeiten entsprechende Verkehrsverbindungen angeboten und damit in der Regel vermehrt Busse eingesetzt werden. Hier setzen sich die Landkreise konsequent für eine verstärkte Abstimmung zwischen den einzelnen Schulen und Schulträgern zwecks der Schulzeiten mit dem Ziel einer größtmöglichen Harmonisierung ein. Dadurch könnte ein maßgeblicher Beitrag für einen effizienteren Schülerverkehr geleistet werden.

5. Welche Rolle werden die Schulträger als Bildungsgestalter in Zukunft spielen? Wie kann angesichts rückläufiger Schülerzahlen und der steigenden Differenzierung von Ausbildungsberufen eine überregionale Abstimmung erreicht werden? Auf welche Weise könnte eine übergeordnete Planung des Landes mit der Entscheidungskompetenz der Schulträger in Standortfragen vereinbart werden? Welche Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang der Schulbauförderung zu?

5.1 Rolle der Schulträger

Die Schulen sind – abzuleiten aus § 23 Abs. 2 Schulgesetz für Baden-Württemberg (SchulG) – für die schulfachlichen Angelegenheiten zuständig, die Schulträger tragen gemäß § 27 Abs. 1 SchulG die sächlichen Kosten der Schule. Diese Differenzierung zwischen den so genannten „inneren und äußeren“ Schulangelegenheiten mit einer Reduzierung der Schulträger auf bloße Sachaufwandsträger ist jedoch nicht mehr zeitgemäß. Vielmehr kommt den Schulträgern heute eine entscheidende Rolle in der örtlichen Bildungspolitik zu. Durch die oben angesprochenen Schulentwicklungsplanungen haben die Schulträger sich zur Aufgabe gemacht, auf die anstehenden demographischen Entwicklungen sowie die Anforderungen aus der regionalen Wirtschaft zu reagieren und langfristige Strategien für die Bewältigung des Spannungsfeldes einer dezentralen wohnortnahen Beschulung gegenüber Konzentrationsprozessen bei Standortfragen zu entwickeln.

Nach aktuellen Prognosen wird sich die Gesamtschülerzahl in den nächsten 20 Jahren um 435.000 (knapp 26 %) auf etwa 1,25 Mio. Schüler[16] verringern. Dabei gilt es, in Abstimmung mit allen Bildungspartnern rechtzeitig auf diese Entwicklung zu reagieren. Diesen Ansatz verfolgen auch die Bildungsregionen auf Kreisebene unter Federführung der Stadt- und Landkreise, die eine Vernetzung aller schulischen und außerschulischen Beteiligten anstreben, um aktiv Schulentwicklung und vor allem Qualitätsentwicklung an Schulen voranzutreiben.

Bedauern besteht in diesem Zusammenhang nach wie vor über die Entscheidung des Landes, die Schulaufsicht mit ihren vielfältigen Berührungspunkten zu Aufgabenbereichen der Landkreise (Jugend- und Eingliederungshilfe, allgemeiner Sozialer Dienst, Familienberatung, allgemeines Gesundheitswesen, Früh- und Sprachförderung etc.) aus den Landratsämtern herauszulösen, da hier der in der Bildungspolitik allgemein verfolgte Netzwerkgedanke einen Bruch erfahren hat.

5.2 Basisdaten für Schulentwicklungsplanungen

Im Hinblick auf die zurückgehenden Schülerzahlen besteht die Herausforderung für die Schulträger im Rahmen der Schulentwicklungsplanung insbesondere in den konkreten Fragestellungen über die vorzuhaltenden Ausbildungsangebote mit den verschiedenen Berufsfeldern und deren Nachfrage verbunden mit der Standortfrage sowie der Schulraumplanung. Für die diesbezüglichen Entscheidungen benötigen die Schulträger verlässliche Basisdaten, für deren Erarbeitung jeweils verschiedene Kriterien aufzustellen sind. Hier bietet sich eine landesweite Abstimmung über allgemeingültige Kriterien grundsätzlich an. Dabei spielen die Prognosen des Landes über die Entwicklung der Schülerzahlen eine entscheidende Rolle, wobei ein Herunterbrechen der Prognosezahlen auf die jeweiligen kreis- und regionalbezogenen Gegebenheiten (Ballungszentren gegenüber Ländlicher Raum) darüber hinaus unerlässlich ist.

5.3 Koordinierende Rolle der Regierungspräsidien

Bei anstehenden Entscheidungen über Schulstandorte kann – wie bereits oben ausgeführt – eine überregionale Abstimmung aller Beteiligten erforderlich sein. Als wichtige Partner sehen die Landkreise dabei die Regierungspräsidien an, denen hier eine koordinierende Rolle zukommt. Hier konnten bereits gute Erfahrungen in der Zusammenarbeit zwischen den betroffenen Landkreisen und den Regierungspräsidien gemacht werden. So wurden im Raum Rhein-Neckar-Kreis und Neckar-Odenwald-Kreis einschließlich der Stadtkreise Mannheim und Heidelberg in den vergangenen Jahren Standortentscheidungen in intensiven Abstimmungsprozessen mit Kammern, dem Regierungspräsidium Karlsruhe als Schulaufsicht, Schulen und Schulträgern gemeinsam getroffen.

[16] Quelle: Statistisches Landesamt BW aaO

Die Auswirkungen fehlender überregionaler Abstimmung zeigen sich an folgendem Beispiel: Im Landkreis Esslingen wurden unter Einbeziehung des Regierungspräsidiums Stuttgart mit Mitteln der Schulbauförderung im Jahr 2006 an einer Schule in Nürtingen modernste Räumlichkeiten geschaffen, um die hochqualifizierte Ausbildung für Zahntechniker weiter zu gewährleisten. Im Jahr 2008 plante die Stadt Stuttgart ebenfalls unter Einbeziehung des Regierungspräsidiums einen Neubau einer Gesundheitsschule, in der auch Zahntechniker und Zahntechnikermeister ausgebildet werden sollten. Die Schülerzahlen in dieser Ausbildungsbranche sind jedoch bereits seit Jahren stark zurückgegangen. Um teure Doppelinvestitionen zu vermeiden und die bereits vorhandene Kapazitäten in Nürtingen zu nutzen, wäre eine regionale Zusammenarbeit beider, über den ÖPNV gut angebundener Standorte Stuttgart und Nürtingen im Sinne eines zukunftsweisenden Ausbildungsangebots erstrebenswert gewesen. Stattdessen sind heute beide Schulstandorte in dieser Ausbildungssparte nur teilweise ausgelastet.

5.4 Planungsintention des Landes – Entscheidungskompetenz der Schulträger

Das Anliegen des Landes, eine übergeordnete landesweite Planung zu Standortfragen zu erstellen, verstehen wir so, dass hier grundlegende und – soweit möglich – allgemeingültige Aussagen zur generellen Frage der Weiterentwicklung von Schulstandorten getroffen werden (z. B. Prognosen zur Entwicklung der Schülerzahlen, Kriterien zur Bestimmung der Basisdaten für Raumplanungen), nicht aber örtliche Entscheidungen des jeweiligen Schulträgers vorweggenommen werden sollen. Wie bereits oben ausgeführt halten wir eine einheitliche landesweite Strategie für konkrete Standortentscheidungen nicht für zielführend und praktikabel, vielmehr sind jeweils die örtlichen, kreis- bzw. regionalbezogenen Strukturen im Rahmen der Vor-Ort-Entscheidung zu berücksichtigen.

Aus dem vorgenannten Beispiel des Landkreises Esslingen und der Stadt Stuttgart zeigt sich jedoch, dass den Regierungspräsidien eine koordinierende Rolle zukommen muss. Die Planungsintention des Landes, die Entscheidungskompetenz der einzelnen Schulträger und vorhandene Standortkonkurrenzen könnten in seitens der Regierungspräsidien koordinierten Regionalkonferenzen – dem Beispiel des Regierungsbezirks Karlsruhe folgend – entscheidend in Einklang gebracht werden. Insoweit sehen wir in der Planungsintention des Landes und der Entscheidungskompetenz der Schulträger keine Konkurrenz, sondern ein wichtiges Zusammenspiel, das durch die Arbeit der Enquetekommission noch der näheren Ausgestaltung bedarf.

5.5 Rolle der Schulbauförderung

Der Schulbauförderung kann in diesem Zusammenhang eine nicht unerhebliche Bedeutung zukommen. Das Schulbauförderprogramm des Landes gibt den Schulträgern Zuschüsse zu Kosten von Schulbauten bei Neubau, baulichen Erweiterungen sowie Umbau von Schulgebäuden zur Schaffung von Schulraum. Derzeit sehen wir im Hinblick auf das Zusammenspiel der Planungsintention des Landes und der Entscheidungskompetenz der Schulträger zwar keinen unmittelbaren Anpas-

sungsbedarf der Schulbauförderungsrichtlinien, da sich die Richtlinien insoweit im Grundsatz bewährt haben. Allerdings müssen die Kriterien des Schulbauförderprogramms im Einzelfall so ausgestaltet und angewandt werden, dass diese auch die Frage der voraussichtlichen Auslastung des Schulstandorts – insbesondere im Hinblick auf eine etwaige Konkurrenz zu bereits bestehenden Standorten mit vergleichbarem Ausbildungsangebot – berücksichtigen. Wie bereits dargelegt sehen wir hier die Regierungspräsidien als Koordinatoren im Hinblick auf eine frühzeitige Abstimmung der langfristig angelegten Schulentwicklungsplanungen der einzelnen Kreise. So können Konkurrenzsituationen, die letztlich zu einer bloßen Teilauslastung nahegelegener Standorte führen, bereits im Vorfeld – außerhalb der Schulbauförderung – vermieden werden.

Für eine darüber hinausgehende verstärkte Steuerungsmöglichkeit des Landes über die Förderkriterien besteht unserer Meinung nach keinerlei Veranlassung. Da das Förderprogramm einen Regelzuschuss des Landes (nur) in Höhe von 33 % vorsieht, der Großteil der Schulbaukosten und damit das wirtschaftliche Hauptrisiko die Schulträger trifft, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass Standortentscheidungen durch die Schulträger nach Abwägung und unter Berücksichtigung aller Kriterien und Einbeziehung aller Beteiligten getroffen werden. Denn nur so kann einem Standort im Sinne der Akzeptanz von Wirtschaft und Schülern zum Erfolg verholfen werden.

Präsentation Herr Heinz Einiger:

Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

„Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“
Anhörung am 29. April 2010

Enquetekommission
„Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft –
berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

1. Funktion beruflicher Schulstandorte
2. Strategien für die Standortentwicklung
3. Möglichkeiten und Grenzen von Kooperationen – unterschiedliche Strategien in Ballungszentren und im Ländlichen Raum
4. Unterrichtsorganisation – Folgewirkungen für die Schülerbeförderung
5. Schulträger als Bildungsgestalter

1. Funktion beruflicher Schulstandorte

Ausgangslage:
- berufliche (Vollzeit-) Schulen = 4. Säule des Bildungssystems
- struktureller Wandel in der Wirtschaft
- steigender Bedarf an Fachkräften

Maßnahmen:
- Angebotsausrichtung
- Verzahnung der Beteiligten

Optionen:
- schulische Kompetenzzentren
- ortsnahe Beschulung

2. Strategien für die Standortentwicklung

Spannungsverhältnis:
regionale Bildungszentren ←→ wohnortnahe Beschulung

Ziele:
- Harmonisierung der Schulangebote
- Schaffung zukunftsweisender Ausbildungsangebote
- Vermeidung von Mehrfachausstattungen/Doppelinvestitionen

Lösungsansätze:
- langfristig angelegte Schulentwicklungsplanungen
- orts-, kreis- bzw. regionalbezogene Bedarfsanalysen
- Verzahnung von Wirtschaft, Schulaufsicht, Schulen und Schulträgern

Fazit:
- *eine* landesweit allgemeingültige Strategie nicht zielführend
- zwingende Berücksichtigung der örtlichen, kreis- bzw. regionalbez. Strukturen
- Standortentscheidung anhand individueller Kriterien

3. Möglichkeiten und Grenzen von Kooperationen – unterschiedliche Strategien in Ballungszentren und im Ländlichen Raum
4. Unterrichtsorganisation – Folgewirkungen für die Schülerbeförderung

---

Ballungszentren ←→ Ländlicher Raum

Ausgangslage:

- vielfältigeres Ausbildungsangebot in Ballungszentren
- flexiblere Erreichbarkeit von Schulstandorten in Ballungszentren
- prognostizierter Rückgang der Schülerzahlen mit stärkeren Auswirkungen auf den Ländlichen Raum (ca. 30% in den nächsten 20 Jahren) [1]

Lösungsansatz, insbesondere für den Ländlichen Raum:

- Kooperationen zwischen Schulen/Schulstandorten

Ziel:

- Stärkung und langfristige Sicherung dezentraler Schulstandorte im Sinne einer wohnortnahen Beschulung

Fazit:

→ unterschiedliche Lösungsansätze anhand individueller kreis- und regionalbezogener Strategien

[1] Quelle: Statistisches Landesamt BW - Pressemitteilung v. 13.1.2010 – Nr. 9/2010

3. Möglichkeiten und Grenzen von Kooperationen – unterschiedliche Strategien in Ballungszentren und im Ländlichen Raum
4. Unterrichtsorganisation – Folgewirkungen für die Schülerbeförderung

---

Spannungsverhältnis Spezialisierung der Berufsfelder ←→ breites Ausbildungsangebot

Lösungsansatz: Modularer Aufbau der Ausbildungen

1. Ausbildungsjahr: Umfassende Grundbildung (Beschulung an wohnortnahem Standort)
2. Ausbildungsjahr: Umfassende Grundbildung (Beschulung an wohnortnahem Standort)
3. Ausbildungsjahr: notwendige Spezialisierung (Beschulung an zentralisiertem Standort)

→ generalisierender Ansatz: abgestimmte Beschulungskonzepte für verschiedene Berufsfelder innerhalb eines Schulstandorts/zwischen verschiedenen Standorten

Grenzen von Kooperationen:

→ Verkehrsinfrastruktur sowie ÖPNV-Angebot (Erreichbarkeit der Schulstandorte)
→ Ballungszentren: i. d. R. Abwicklung über ÖPNV
→ Ländlicher Raum: zusätzliche Schülertouren im freigestellten Schülerverkehr
→ Akzeptanz des Schulstandorts bei Schülern (trotz Fahrt- und Wartezeiten)

3. Möglichkeiten und Grenzen von Kooperationen – unterschiedliche Strategien
in Ballungszentren und im Ländlichen Raum
4. Unterrichtsorganisation – Folgewirkungen für die Schülerbeförderung

Landkreise als Erstattungsträger für die Schülerbeförderungskosten

Ausgangslage:
- Defizit der Landkreise: knapp 35 Mio. Euro pro Jahr landesweit
- unterschiedliche Schulzeiten

Lösungsansätze:
- Kostenoptimierung
- Abstimmung der Touren
- Abstimmung zwischen Schulen zwecks Schulzeiten (Schulbeginn/Schulschluss)

Neue Herausforderungen:
- Ganztagsschulen
- Werkrealschulen (Kooperationen – insbesondere auch mit den BFS in Klasse 10)
- verstärkte integrative Beschulung (UN-Konvention zur Stärkung der Rechte behinderter Menschen)

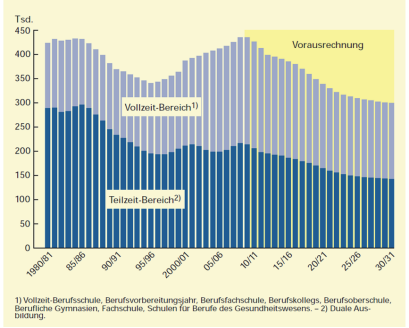
Ziele:
→ größtmögliche Harmonisierung der Schulzeiten
→ effizienterer Schülerverkehr

5. Schulträger als Bildungsgestalter

Ausgangslage:

- prognostizierter Rückgang der Gesamtschülerzahl in den nächsten 20 Jahren um 435.000 (knapp 26%) auf etwa 1,25 Mio. Schüler [2]
- prognostizierter Rückgang der Schülerzahlen an beruflichen Schulen um über 30% in den nächsten 20 Jahren von derzeit rund 435.000 auf knapp unter 300.000 Schüler [3] mit stärkeren Auswirkungen auf den Ländlichen Raum

S2 Schüler an öffentlichen und privaten beruflichen Schulen in Baden-Württemberg seit 1980/81 und Vorausrechnung bis 2030/31 [4]



1) Vollzeit-Berufsschule, Berufsvorbereitungsjahr, Berufsfachschule, Berufskollegs, Berufsoberschule, Berufliche Gymnasien, Fachschule, Schulen für Berufe des Gesundheitswesens. – 2) Duale Ausbildung.

[2] Quelle: Statistisches Landesamt BW aaO
[3] Quelle: Statistisches Landesamt BW aaO und Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 04/2010
[4] Quelle: Statistisches Landesamt BW - Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 04/2010

5. Schulträger als Bildungsgestalter

Rolle des Schulträgers

- Schulträger = Sachaufwandsträger gemäß § 27 Abs. 1 SchulG
- Unterscheidung „innere und äußere“ Schulangelegenheiten überholt
- aktive Rolle der Schulträger in der Schulentwicklungsplanung

Maßnahmen:

- landesweite Abstimmung zwecks verlässlicher Basisdaten
- Prognosezahlen kreis- und regionalbezogen „runterbrechen“
- Abstimmung mit lokalen und regionalen Bildungspartnern (Kammern, Betriebe, Regierungspräsidien als Schulaufsicht, Schulen, Schulträger)
- Regierungspräsidien als wichtige Partner (koordinierende Rolle)

Fazit:

→ übergeordnete landesweite Planung zu Standortfragen: allgemeine Aussagen zur Weiterentwicklung von Schulstandorten (z.B. Prognosen zur Entwicklung der Schülerzahlen)
→ örtliche Entscheidung des jeweiligen Schulträgers: Berücksichtigung kreis- bzw. regionalbezogener Strukturen
→ Zusammenspiel der Planungsintention des Landes und der Entscheidungskompetenz des Schulträgers

5. Schulträger als Bildungsgestalter

Beispiel für fehlende überregionale Abstimmung:

- Zahntechnikerschulen im Landkreis Esslingen und Stadtkreis Stuttgart
- Schülerzahlen stark zurückgegangen
- teure Doppelinvestitionen
- nur teilweise Auslastung

Schulbauförderung:

- nicht unerhebliche Bedeutung im Einzelfall
- Berücksichtigung der vorauss. Auslastung
- Vermeidung von Konkurrenzsituationen

Fazit:

→ Zusammenspiel zwischen den Regierungspräsidien als Koordinatoren und den Landkreisen als Schulentwicklungsplaner

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

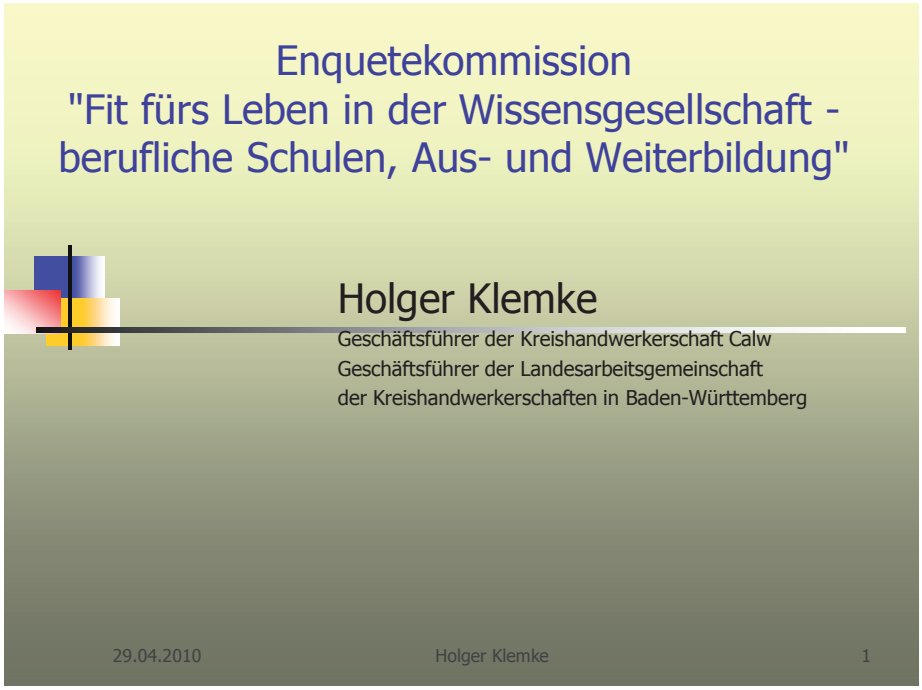
Landrat Heinz Eininger

Landkreis Esslingen

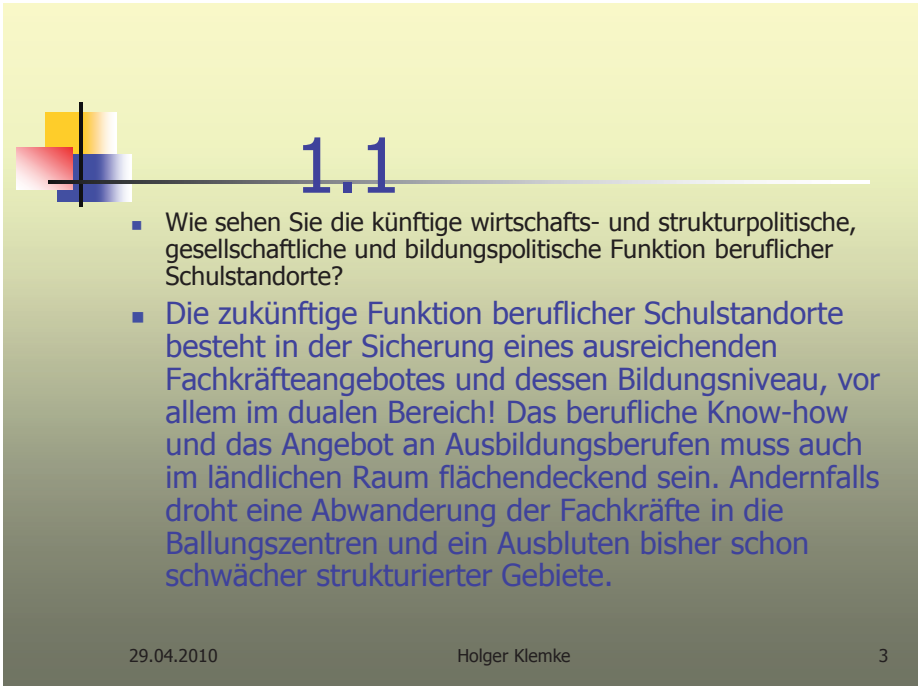
Vorsitzender des Kulturausschusses des

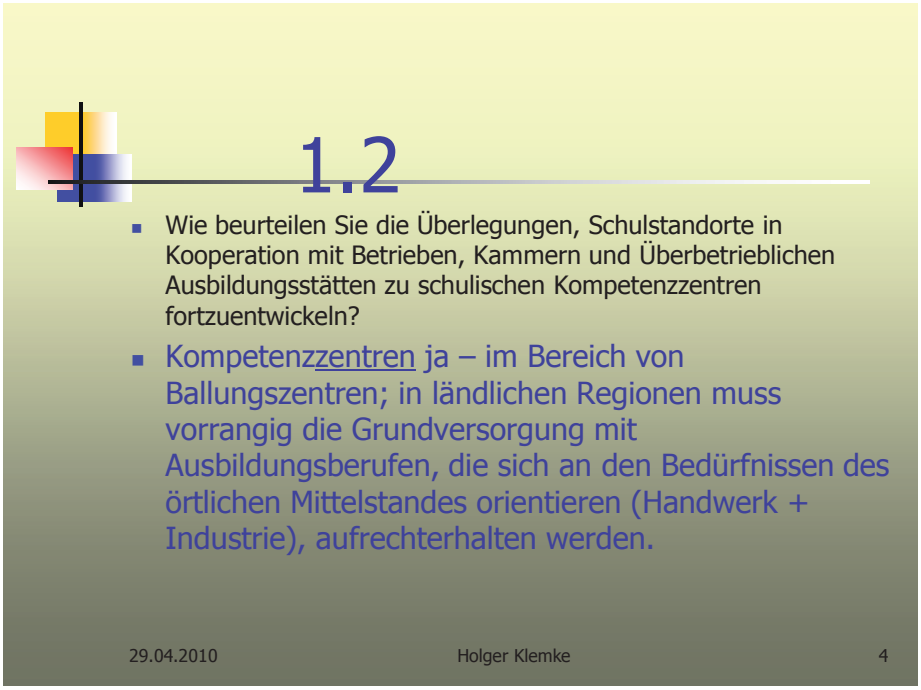
Landkreistags Baden-Württemberg

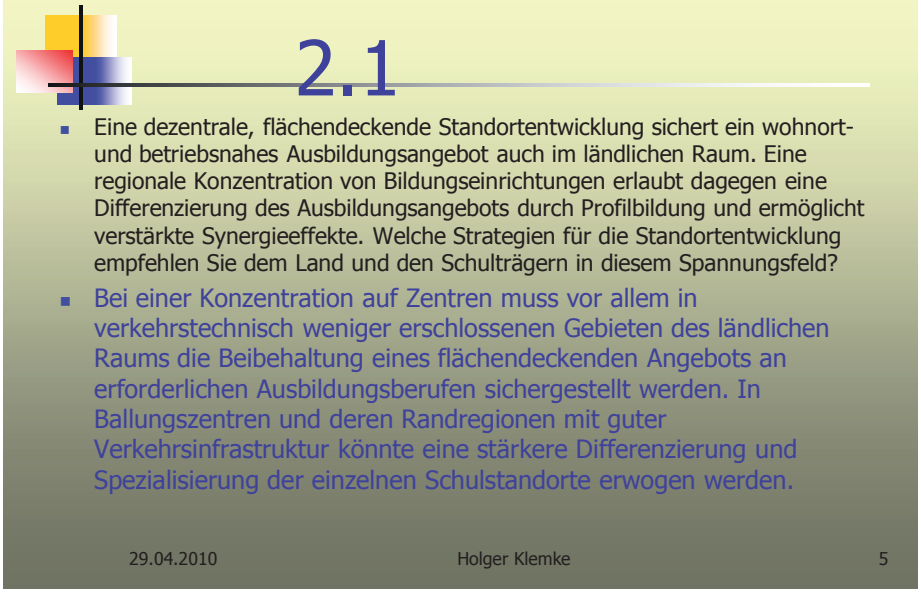
Handout und Präsentation Herr Holger Klemke:

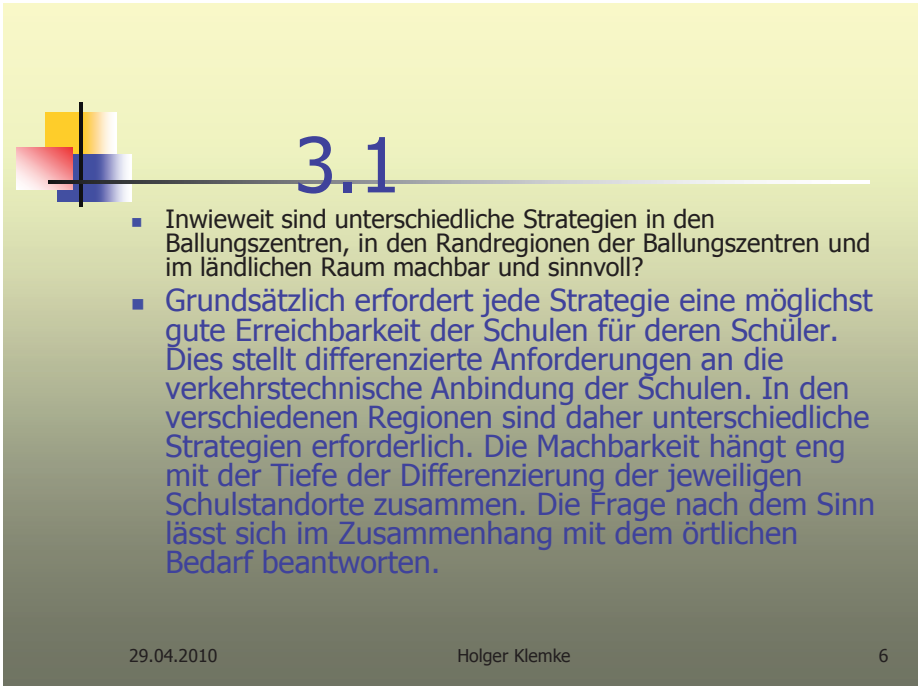


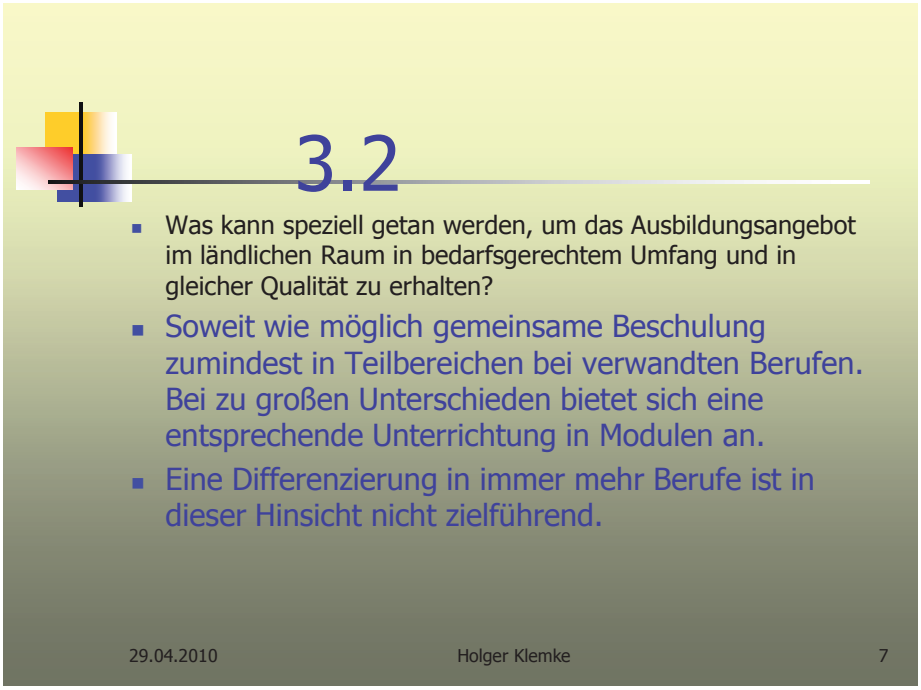


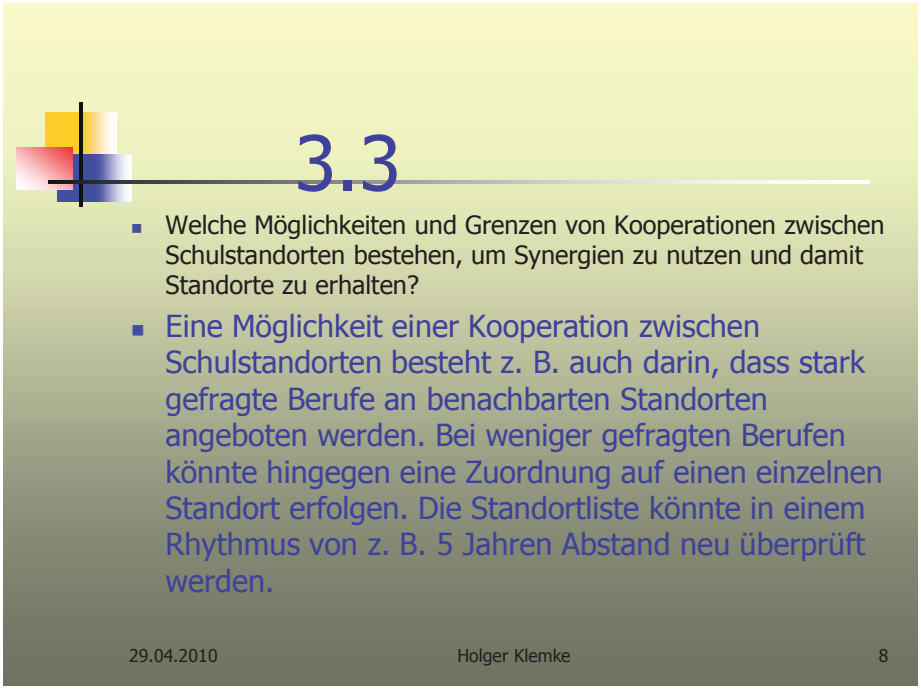

1.1
Wie sehen Sie die künftige wirtschafts- und strukturpolitische, gesellschaftliche und bildungspolitische Funktion beruflicher Schulstandorte?
Die zukünftige Funktion beruflicher Schulstandorte besteht in der Sicherung eines ausreichenden Fachkräfteangebotes und dessen Bildungsniveau, vor allem im dualen Bereich! Das berufliche Know-how und das Angebot an Ausbildungsberufen muss auch im ländlichen Raum flächendeckend sein. Andernfalls droht eine Abwanderung der Fachkräfte in die Ballungszentren und ein Ausbluten bisher schon schwächer strukturierter Gebiete.
29.04.2010
Holger Klemke
3

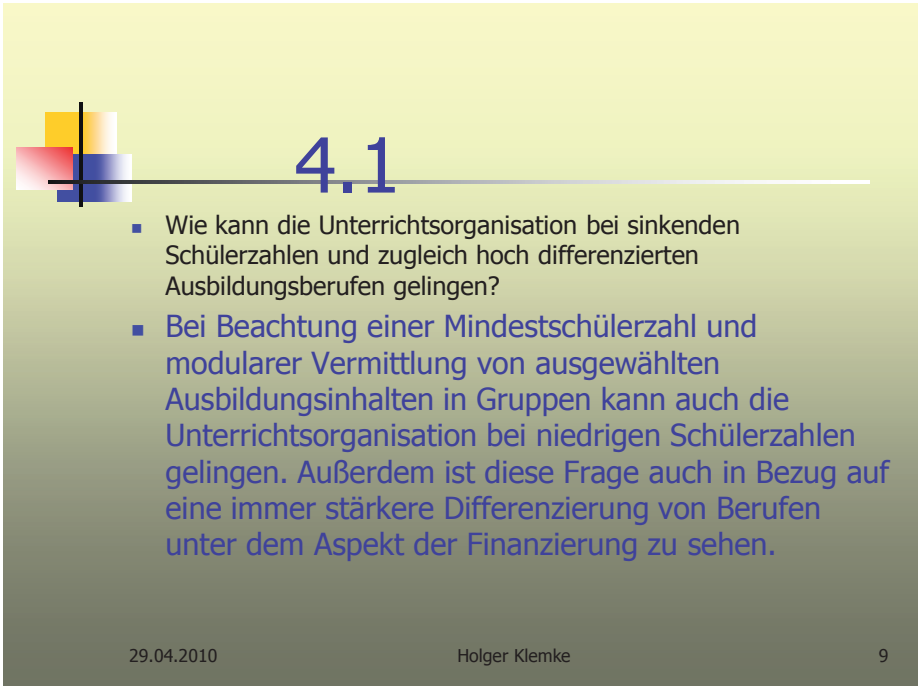

1.2
Wie beurteilen Sie die Überlegungen, Schulstandorte in Kooperation mit Betrieben, Kammern und Überbetrieblichen Ausbildungsstätten zu schulischen Kompetenzzentren fortzuentwickeln?
Kompetenzzentren ja – im Bereich von Ballungszentren; in ländlichen Regionen muss vorrangig die Grundversorgung mit Ausbildungsberufen, die sich an den Bedürfnissen des örtlichen Mittelstandes orientieren (Handwerk + Industrie), aufrechterhalten werden.
29.04.2010
Holger Klemke
4

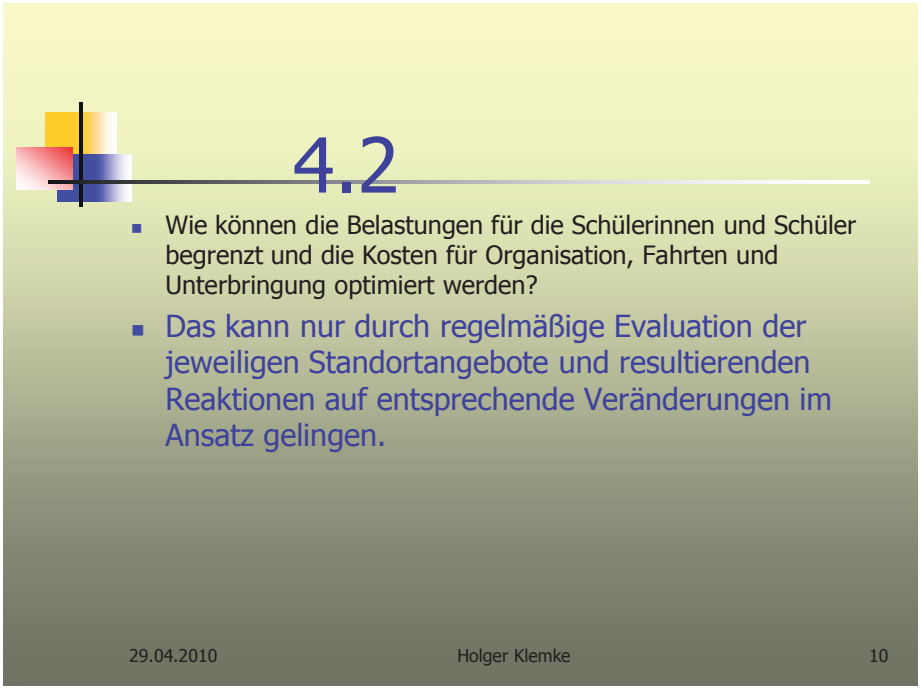

2.1
Eine dezentrale, flächendeckende Standortentwicklung sichert ein wohnort- und betriebsnahes Ausbildungsangebot auch im ländlichen Raum. Eine regionale Konzentration von Bildungseinrichtungen erlaubt dagegen eine Differenzierung des Ausbildungsangebots durch Profilbildung und ermöglicht verstärkte Synergieeffekte. Welche Strategien für die Standortentwicklung empfehlen Sie dem Land und den Schulträgern in diesem Spannungsfeld?
Bei einer Konzentration auf Zentren muss vor allem in verkehrstechnisch weniger erschlossenen Gebieten des ländlichen Raums die Beibehaltung eines flächendeckenden Angebots an erforderlichen Ausbildungsberufen sichergestellt werden. In Ballungszentren und deren Randregionen mit guter Verkehrsinfrastruktur könnte eine stärkere Differenzierung und Spezialisierung der einzelnen Schulstandorte erwogen werden.
29.04.2010 Holger Klemke 5


3.1
Inwieweit sind unterschiedliche Strategien in den Ballungszentren, in den Randregionen der Ballungszentren und im ländlichen Raum machbar und sinnvoll?
Grundsätzlich erfordert jede Strategie eine möglichst gute Erreichbarkeit der Schulen für deren Schüler. Dies stellt differenzierte Anforderungen an die verkehrstechnische Anbindung der Schulen. In den verschiedenen Regionen sind daher unterschiedliche Strategien erforderlich. Die Machbarkeit hängt eng mit der Tiefe der Differenzierung der jeweiligen Schulstandorte zusammen. Die Frage nach dem Sinn lässt sich im Zusammenhang mit dem örtlichen Bedarf beantworten.
29.04.2010 Holger Klemke 6


3.2
Was kann speziell getan werden, um das Ausbildungsangebot im ländlichen Raum in bedarfsgerechtem Umfang und in gleicher Qualität zu erhalten?
Soweit wie möglich gemeinsame Beschulung zumindest in Teilbereichen bei verwandten Berufen. Bei zu großen Unterschieden bietet sich eine entsprechende Unterrichtung in Modulen an.
Eine Differenzierung in immer mehr Berufe ist in dieser Hinsicht nicht zielführend.
29.04.2010
Holger Klemke
7


3.3
Welche Möglichkeiten und Grenzen von Kooperationen zwischen Schulstandorten bestehen, um Synergien zu nutzen und damit Standorte zu erhalten?
Eine Möglichkeit einer Kooperation zwischen Schulstandorten besteht z. B. auch darin, dass stark gefragte Berufe an benachbarten Standorten angeboten werden. Bei weniger gefragten Berufen könnte hingegen eine Zuordnung auf einen einzelnen Standort erfolgen. Die Standortliste könnte in einem Rhythmus von z. B. 5 Jahren Abstand neu überprüft werden.
29.04.2010
Holger Klemke
8


4.1
Wie kann die Unterrichtsorganisation bei sinkenden Schülerzahlen und zugleich hoch differenzierten Ausbildungsberufen gelingen?
Bei Beachtung einer Mindestschülerzahl und modularer Vermittlung von ausgewählten Ausbildungsinhalten in Gruppen kann auch die Unterrichtsorganisation bei niedrigen Schülerzahlen gelingen. Außerdem ist diese Frage auch in Bezug auf eine immer stärkere Differenzierung von Berufen unter dem Aspekt der Finanzierung zu sehen.
29.04.2010 Holger Klemke 9


4.2
Wie können die Belastungen für die Schülerinnen und Schüler begrenzt und die Kosten für Organisation, Fahrten und Unterbringung optimiert werden?
Das kann nur durch regelmäßige Evaluation der jeweiligen Standortangebote und resultierenden Reaktionen auf entsprechende Veränderungen im Ansatz gelingen.
29.04.2010 Holger Klemke 10

4.3

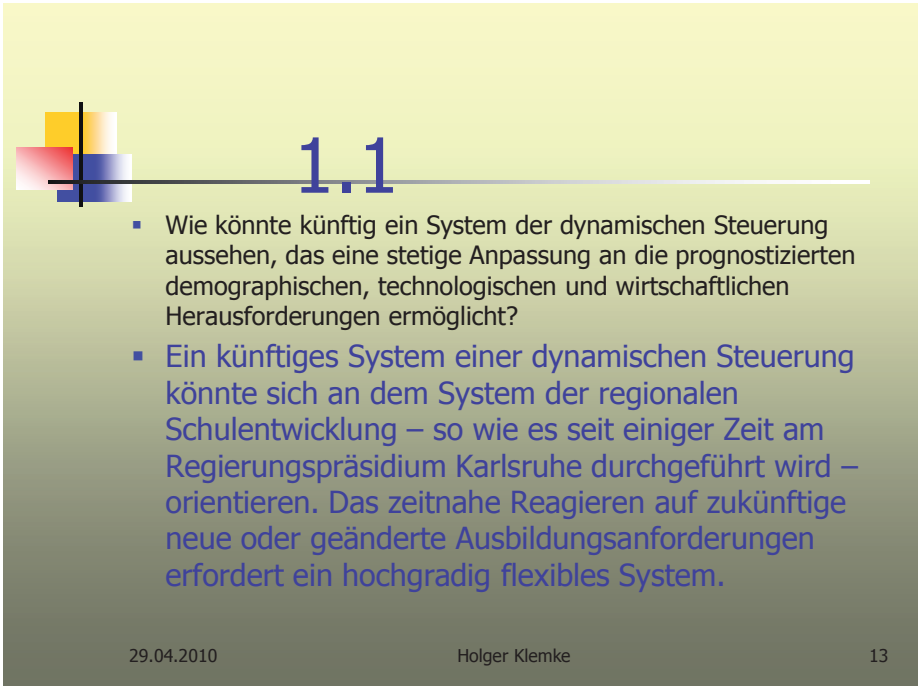
- Welche Folgewirkungen ergeben sich für Verkehrsinfrastruktur und Unterbringungseinrichtungen?
- Einer schnellen Veränderung der Standortstruktur folgt automatisch eine schnelle Änderung des Bedarfs an Bus- und Bahnverbindungen und ebenso folgen daraus entsprechende Schwankungen der Belegung bei Internatsunterbringung.

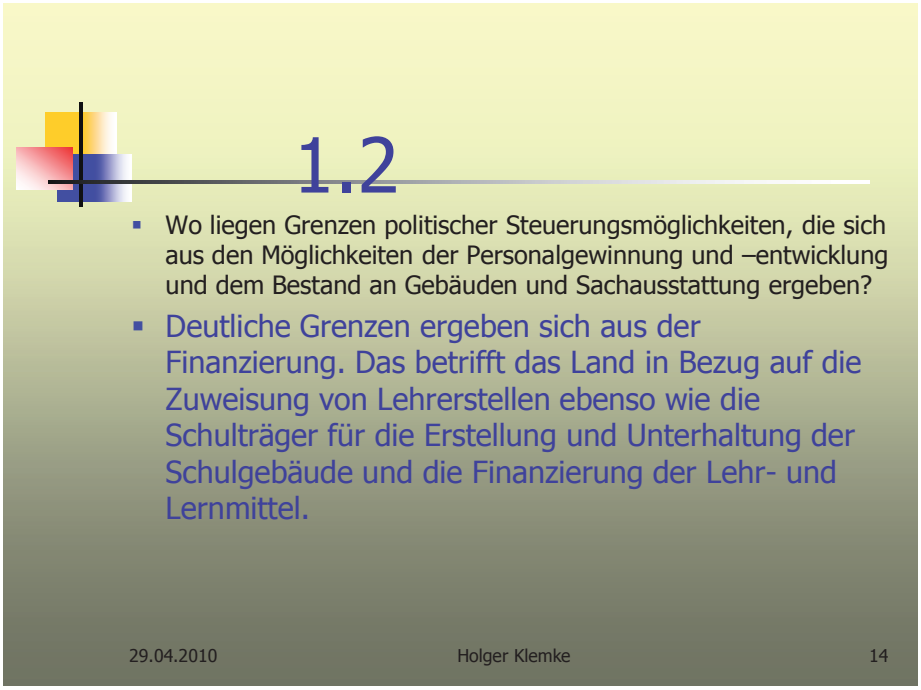
29.04.2010 Holger Klemke 11

Stellungnahme

zu allgemeinen Fragen

29.04.2010 Holger Klemke 12


1.1
Wie könnte künftig ein System der dynamischen Steuerung aussehen, das eine stetige Anpassung an die prognostizierten demographischen, technologischen und wirtschaftlichen Herausforderungen ermöglicht?
Ein künftiges System einer dynamischen Steuerung könnte sich an dem System der regionalen Schulentwicklung – so wie es seit einiger Zeit am Regierungspräsidium Karlsruhe durchgeführt wird – orientieren. Das zeitnahe Reagieren auf zukünftige neue oder geänderte Ausbildungsanforderungen erfordert ein hochgradig flexibles System.
29.04.2010
Holger Klemke
13


1.2
Wo liegen Grenzen politischer Steuerungsmöglichkeiten, die sich aus den Möglichkeiten der Personalgewinnung und –entwicklung und dem Bestand an Gebäuden und Sachausstattung ergeben?
Deutliche Grenzen ergeben sich aus der Finanzierung. Das betrifft das Land in Bezug auf die Zuweisung von Lehrerstellen ebenso wie die Schulträger für die Erstellung und Unterhaltung der Schulgebäude und die Finanzierung der Lehr- und Lernmittel.
29.04.2010
Holger Klemke
14

1.3

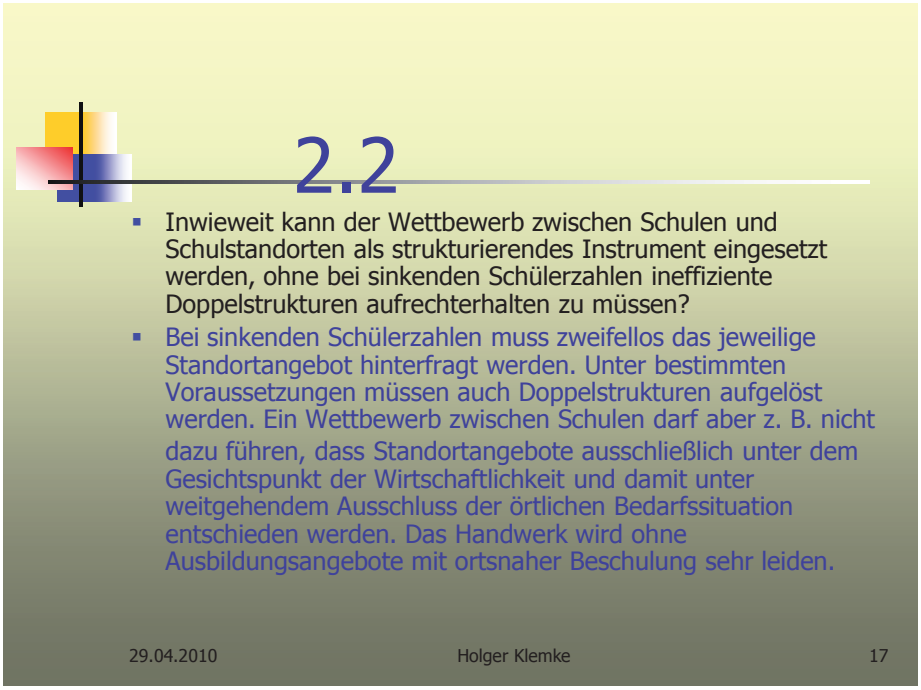
- Wie kann die bisherige Praxis der Unterrichtsversorgung einem dynamischen System mit sich verändernden Standorten angepasst werden?
- Die Personalgewinnung im ländlichen Raum gestaltet sich nach wie vor nicht einfach. Veränderte Standorte können deshalb besonders im ländlichen Raum oftmals nur schwierig versorgt werden – gerade bei sehr dynamischen Veränderungen.

29.04.2010 Holger Klemke 15

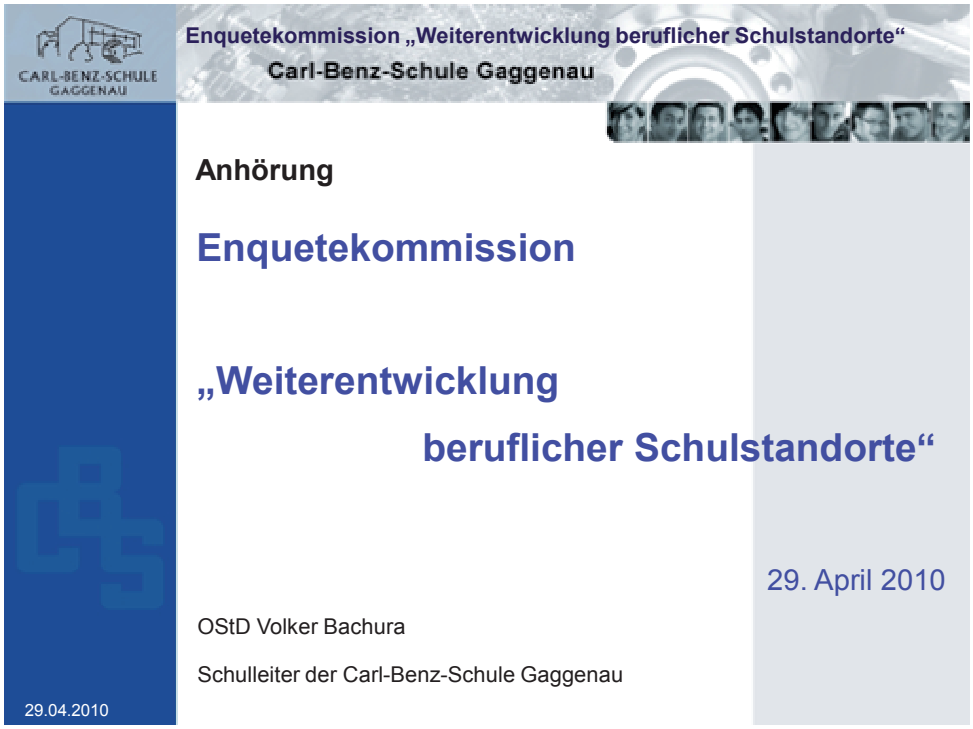
2.1

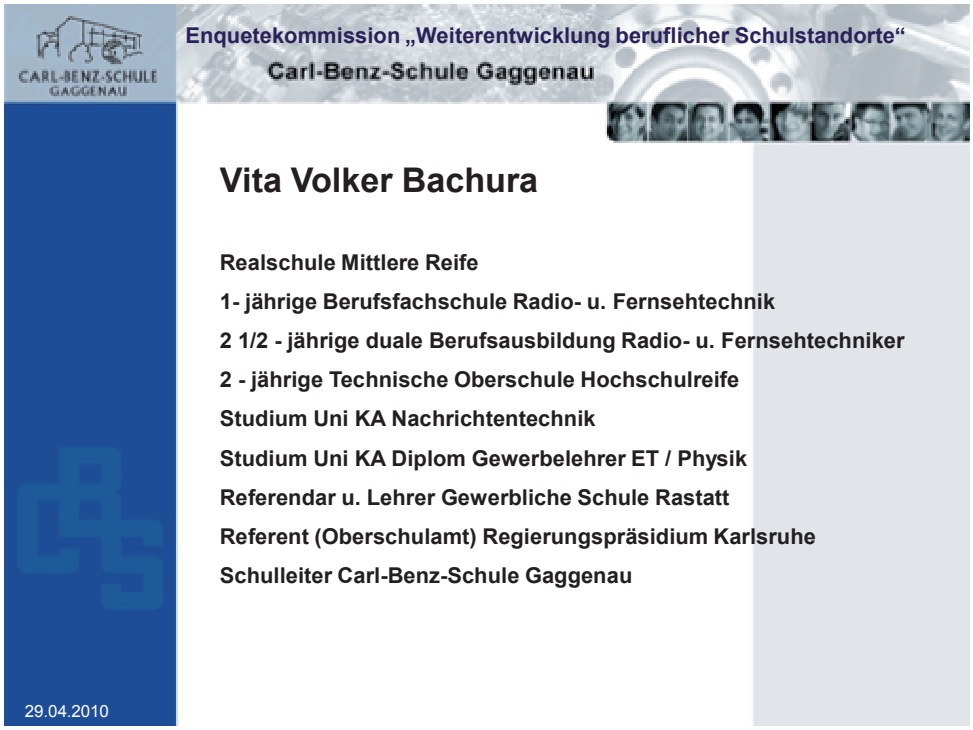
- Wie beurteilen Sie das Verhältnis von staatlicher Planung und Marktmechanismen für die Weiterentwicklung des beruflichen Schulwesens?
- Staatliche Planung und Marktmechanismen müssen zwangsläufig eng zusammen wirken für eine effektive, an den jeweiligen Bedürfnissen (von Industrie und Handwerk, aber auch vom Staat) orientierte Weiterentwicklung des beruflichen Schulwesens.

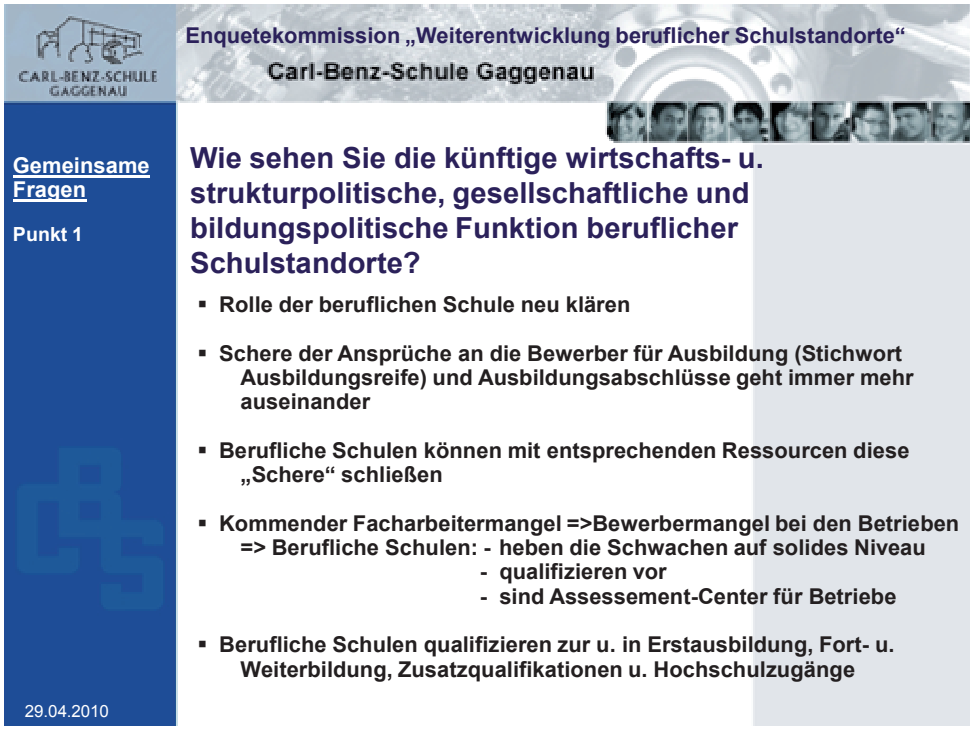
29.04.2010 Holger Klemke 16

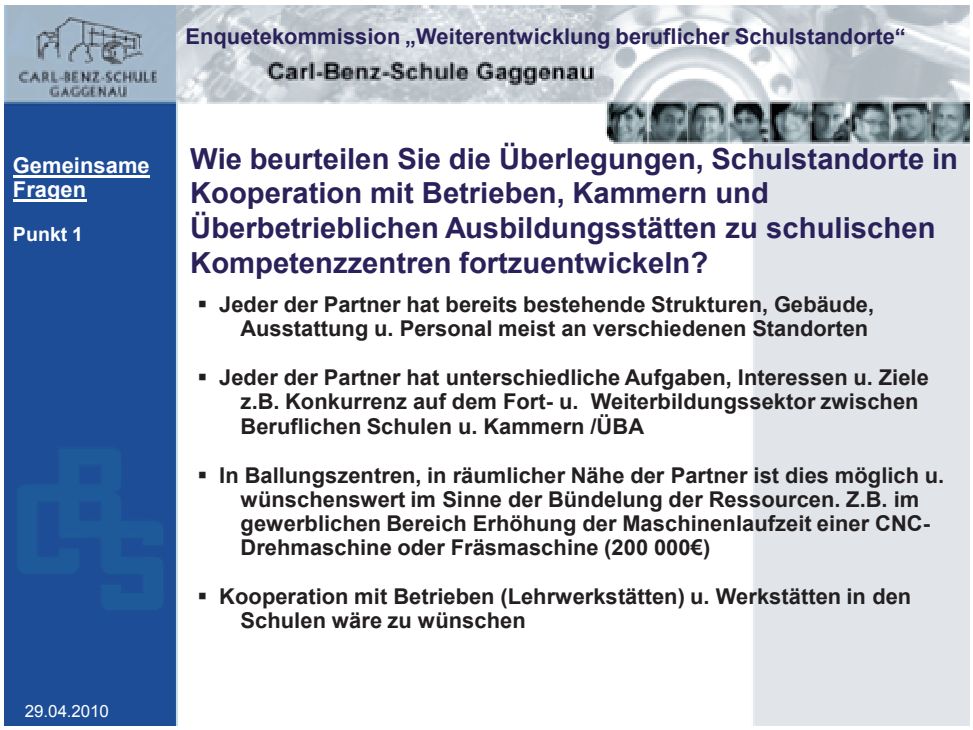

2.2
Inwieweit kann der Wettbewerb zwischen Schulen und Schulstandorten als strukturierendes Instrument eingesetzt werden, ohne bei sinkenden Schülerzahlen ineffiziente Doppelstrukturen aufrechterhalten zu müssen?
Bei sinkenden Schülerzahlen muss zweifellos das jeweilige Standortangebot hinterfragt werden. Unter bestimmten Voraussetzungen müssen auch Doppelstrukturen aufgelöst werden. Ein Wettbewerb zwischen Schulen darf aber z. B. nicht dazu führen, dass Standortangebote ausschließlich unter dem Gesichtspunkt der Wirtschaftlichkeit und damit unter weitgehendem Ausschluss der örtlichen Bedarfssituation entschieden werden. Das Handwerk wird ohne Ausbildungsangebote mit ortsnaher Beschulung sehr leiden.
29.04.2010
Holger Klemke
17

Handout und Präsentation Herr OStD Volker Bachura:






CARL-BENZ-SCHULE GAGGENAU
Enquetekommission „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“
Carl-Benz-Schule Gaggenau
Gemeinsame Fragen
Punkt 1
Wie sehen Sie die künftige wirtschafts- u. strukturpolitische, gesellschaftliche und bildungspolitische Funktion beruflicher Schulstandorte?
▪ Rolle der beruflichen Schule neu klären
▪ Schere der Ansprüche an die Bewerber für Ausbildung (Stichwort Ausbildungsreife) und Ausbildungsabschlüsse geht immer mehr auseinander
▪ Berufliche Schulen können mit entsprechenden Ressourcen diese „Schere“ schließen
▪ Kommender Facharbeitermangel =>Bewerbermangel bei den Betrieben => Berufliche Schulen: - heben die Schwachen auf solides Niveau
- qualifizieren vor
- sind Assessement-Center für Betriebe
▪ Berufliche Schulen qualifizieren zur u. in Erstausbildung, Fort- u. Weiterbildung, Zusatzqualifikationen u. Hochschulzugänge
29.04.2010


CARL-BENZ-SCHULE GAGGENAU
Enquetekommission „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“
Carl-Benz-Schule Gaggenau
Gemeinsame Fragen
Punkt 1
Wie beurteilen Sie die Überlegungen, Schulstandorte in Kooperation mit Betrieben, Kammern und Überbetrieblichen Ausbildungsstätten zu schulischen Kompetenzzentren fortzuentwickeln?
▪ Jeder der Partner hat bereits bestehende Strukturen, Gebäude, Ausstattung u. Personal meist an verschiedenen Standorten
▪ Jeder der Partner hat unterschiedliche Aufgaben, Interessen u. Ziele z.B. Konkurrenz auf dem Fort- u. Weiterbildungssektor zwischen Beruflichen Schulen u. Kammern /ÜBA
▪ In Ballungszentren, in räumlicher Nähe der Partner ist dies möglich u. wünschenswert im Sinne der Bündelung der Ressourcen. Z.B. im gewerblichen Bereich Erhöhung der Maschinenlaufzeit einer CNC-Drehmaschine oder Fräsmaschine (200 000€)
▪ Kooperation mit Betrieben (Lehrwerkstätten) u. Werkstätten in den Schulen wäre zu wünschen
29.04.2010

CARL-BENZ-SCHULE GAGGENAU

Enquetekommission „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“

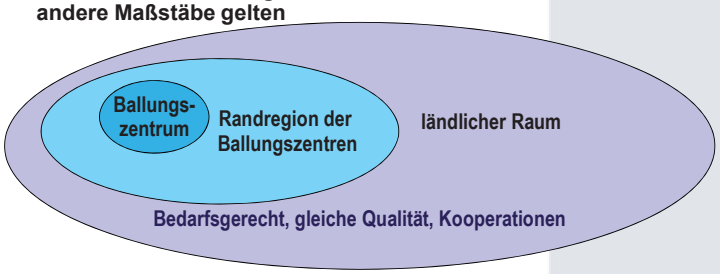
Carl-Benz-Schule Gaggenau

Gemeinsame Fragen

Punkt 2

Eine dezentrale, flächendeckende Standortentwicklung sichert ein wohnort- u. betriebsnahes Ausbildungsangebot auch im ländlichen Raum.

- Blick an die Neckarpromenade in Mannheim 5 gewerbliche berufliche Schulen, wie an der Perlenschnur, jede mit einem eigenen Profil
- Meist ist eine sehr gute Infrastruktur (Nahverkehr) auch in den Randregionen der Ballungszentren (siehe Metropolregion Rhein-Neckar)
- Ländlicher Raum muss gesondert betrachtet werden, es müssen andere Maßstäbe gelten



29.04.2010

CARL-BENZ-SCHULE GAGGENAU

Enquetekommission „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“

Carl-Benz-Schule Gaggenau

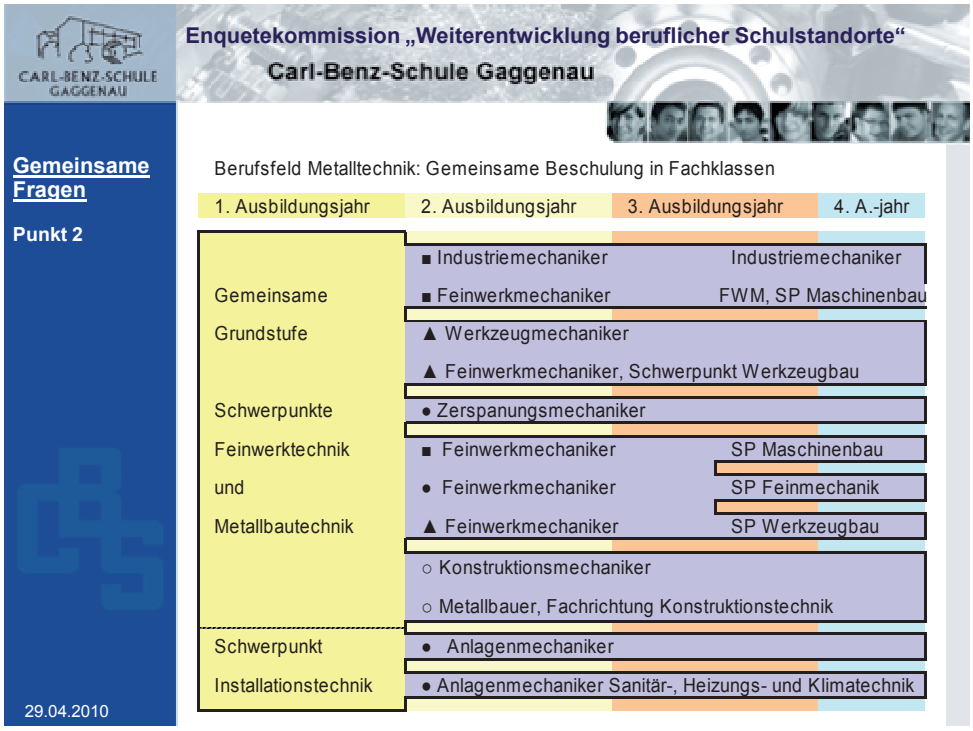
Gemeinsame Fragen

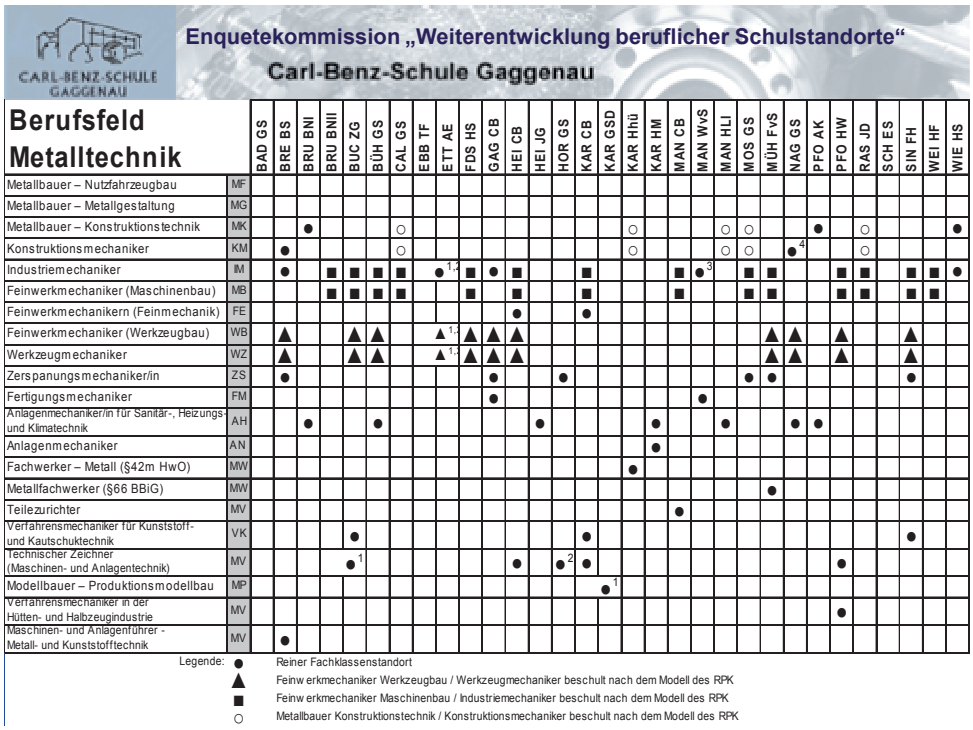
Punkt 2

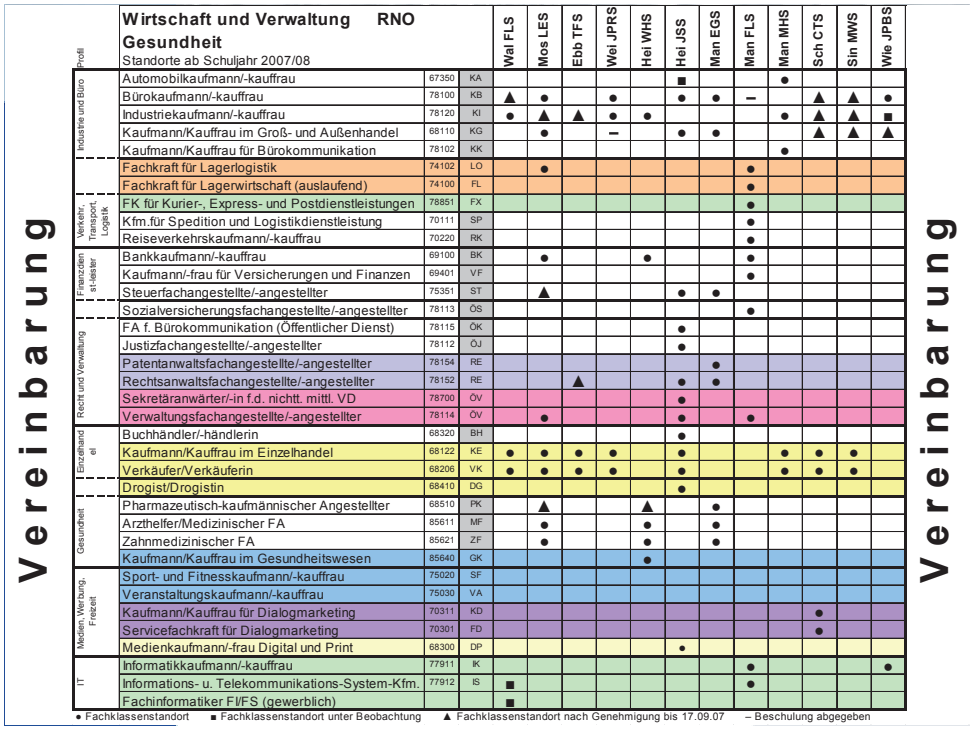
Eine regionale Konzentration von Bildungseinrichtungen erlaubt dagegen eine Differenzierung des Ausbildungsangebots durch Profilierung und ermöglicht verstärkte Synergieeffekte.

- Extrembetrachtung 1: Konzentration auf Zentren erhöht die Fahrwege (zumutbar 90 min) oder hat erhöhte Internatsunterbringungen zur Folge. Siehe Landes- u. Bundesfachklassen (Baugewerbe Schorndorf, Papiermacher Gernsbach Vorteil optimale Nutzung der sächlichen Ausstattung)
- Extrembetrachtung 2: Wir unterrichten in Sammelklassen, Metall u. verwandte Berufe, um den hochausdifferenzierten Ausbildungsberufen im Gew u. Kfm zu entgegnen. Z.B.: heute Automobil-, Reise-, Tourismus- , Verkehrskaufmann- früher nur der Bürokaufmann oder Werkzeugmechaniker der IHK nicht beschulbar mit Feinwerkmechaniker Werkzeugbau im Handwerk, Konditoren können nicht mit Bäckern gemeinsam beschult werden
- Nur wenige Beispiele von vielen siehe Tabelle

29.04.2010


CARL-BENZ-SCHULE GAGGENAU
Enquetekommission „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“
Carl-Benz-Schule Gaggenau
Gemeinsame Fragen
Punkt 2
29.04.2010
Berufsfeld Metalltechnik: Gemeinsame Beschulung in Fachklassen
1. Ausbildungsjahr
2. Ausbildungsjahr
3. Ausbildungsjahr
4. A.-jahr
Gemeinsame Grundstufe
■ Industriemechaniker
Industriemechaniker
■ Feinwerkmechaniker
FWM, SP Maschinenbau
▲ Werkzeugmechaniker
▲ Feinwerkmechaniker, Schwerpunkt Werkzeugbau
Schwerpunkte Feinwerktechnik und Metallbautechnik
● Zerspanungsmechaniker
■ Feinwerkmechaniker
SP Maschinenbau
● Feinwerkmechaniker
SP Feinmechanik
▲ Feinwerkmechaniker
SP Werkzeugbau
○ Konstruktionsmechaniker
○ Metallbauer, Fachrichtung Konstruktionstechnik
Schwerpunkt Installationstechnik
● Anlagenmechaniker
● Anlagenmechaniker Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik


CARL-BENZ-SCHULE GAGGENAU
Enquetekommission „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“
Carl-Benz-Schule Gaggenau
Berufsfeld Metalltechnik
BAD GS BRE BS BRU BNI BRU BNII BUC ZG BÜH GS CAL GS EBB TF ETT AE FDS HS GAG CB HEI CB HEI JG HOR GS KAR CB KAR GSD KAR Hhü KAR HM MAN CB MAN WvS MAN HLI MOS GS MÜH FvS NAG GS PFO AK PFO HW RAS JD SCH ES SIN FH WEI HF WIE HS
Metallbauer – Nutzfahrzeugbau MF
Metallbauer – Metallgestaltung MG
Metallbauer – Konstruktionstechnik MK
Konstruktionsmechaniker KM
Industriemechaniker IM
Feinwerkmechaniker (Maschinenbau) MB
Feinwerkmechanikern (Feinmechanik) FE
Feinwerkmechaniker (Werkzeugbau) WB
Werkzeugmechaniker WZ
Zerspanungsmechaniker/in ZS
Fertigungsmechaniker FM
Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik AH
Anlagenmechaniker AN
Fachwerker – Metall (§42m HwO) MW
Metallfachwerker (§66 BBiG) MW
Teilezurichter MV
Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik VK
Technischer Zeichner (Maschinen- und Anlagentechnik) MV
Modellbauer – Produktionsmodellbau MP
Verfahrensmechaniker in der Hütten- und Halbzeugindustrie MV
Maschinen- und Anlagenführer - Metall- und Kunststofftechnik MV
Legende:
● Reiner Fachklassenstandort
▲ Feinw erkmechaniker Werkzeugbau / Werkzeugmechaniker beschult nach dem Modell des RPK
■ Feinw erkmechaniker Maschinenbau / Industriemechaniker beschult nach dem Modell des RPK
○ Metallbauer Konstruktionstechnik / Konstruktionsmechaniker beschult nach dem Modell des RPK



Vereinbarung

Wirtschaft und Verwaltung RNO
Gesundheit
Standorte ab Schuljahr 2007/08

Profil				Wal FLS	Mos LES	Ebb TFS	Wei JPRS	Hei WHS	Hei JSS	Man EGS	Man FLS	Man MHS	Sch CTS	Sin MWS	Wie JPBS
Industrie und Büro	Automobilkaufmann/-kauffrau	67350	KA						■			●			
	Bürokaufmann/-kauffrau	78100	KB	▲	●		●		●	●	–		▲	▲	●
	Industriekaufmann/-kauffrau	78120	KI	●	▲	▲	●	●				●	▲	▲	■
	Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	68110	KG		●		–		●	●			▲	▲	▲
	Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	78102	KK									●			
Verkehr, Transport, Logistik	Fachkraft für Lagerlogistik	74102	LO		●						●				
	Fachkraft für Lagerwirtschaft (auslaufend)	74100	FL								●				
	FK für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	78851	FX								●				
	Kfm.für Spedition und Logistikdienstleistung	70111	SP								●				
	Reiseverkehrskaufmann/-kauffrau	70220	RK								●				
Finanzdienstleister	Bankkaufmann/-kauffrau	69100	BK		●			●			●				
	Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen	69401	VF								●				
	Steuerfachangestellte/-angestellter	75351	ST		▲				●	●					
	Sozialversicherungsfachangestellte/-angestellter	78113	ÖS								●				
Recht und Verwaltung	FA f. Bürokommunikation (Öffentlicher Dienst)	78115	ÖK						●						
	Justizfachangestellte/-angestellter	78112	ÖJ						●						
	Patentanwaltsfachangestellte/-angestellter	78154	RE							●					
	Rechtsanwaltsfachangestellte/-angestellter	78152	RE			▲			●	●					
	Sekretäranwärter/-in f.d. nichtt. mittl. VD	78700	ÖV						●						
	Verwaltungsfachangestellte/-angestellter	78114	ÖV		●				●		●				
Einzelhandel	Buchhändler/-händlerin	68320	BH						●						
	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	68122	KE	●	●	●	●		●			●	●	●	
	Verkäufer/Verkäuferin	68206	VK	●	●	●	●		●			●	●	●	
	Drogist/Drogistin	68410	DG						●						
Gesundheit	Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellter	68510	PK		▲			▲		●					
	Arzthelfer/Medizinischer FA	85611	MF		●			●		●					
	Zahnmedizinischer FA	85621	ZF		●			●		●					
	Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	85640	GK					●							
Medien, Werbung, Freizeit	Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau	75020	SF												
	Veranstaltungskaufmann/-kauffrau	75030	VA												
	Kaufmann/Kauffrau für Dialogmarketing	70311	KD										●		
	Servicefachkraft für Dialogmarketing	70301	FD										●		
	Medienkaufmann/-frau Digital und Print	68300	DP						●						
IT	Informatikkaufmann/-kauffrau	77911	IK								●				●
	Informations- u. Telekommunikations-System-Kfm.	77912	IS	■							●				
	Fachinformatiker FI/FS (gewerblich)			■											

● Fachklassenstandort ■ Fachklassenstandort unter Beobachtung ▲ Fachklassenstandort nach Genehmigung bis 17.09.07 – Beschulung abgegeben

Vereinbarung

CARL-BENZ-SCHULE GAGGENAU

Enquetekommission „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“

Carl-Benz-Schule Gaggenau

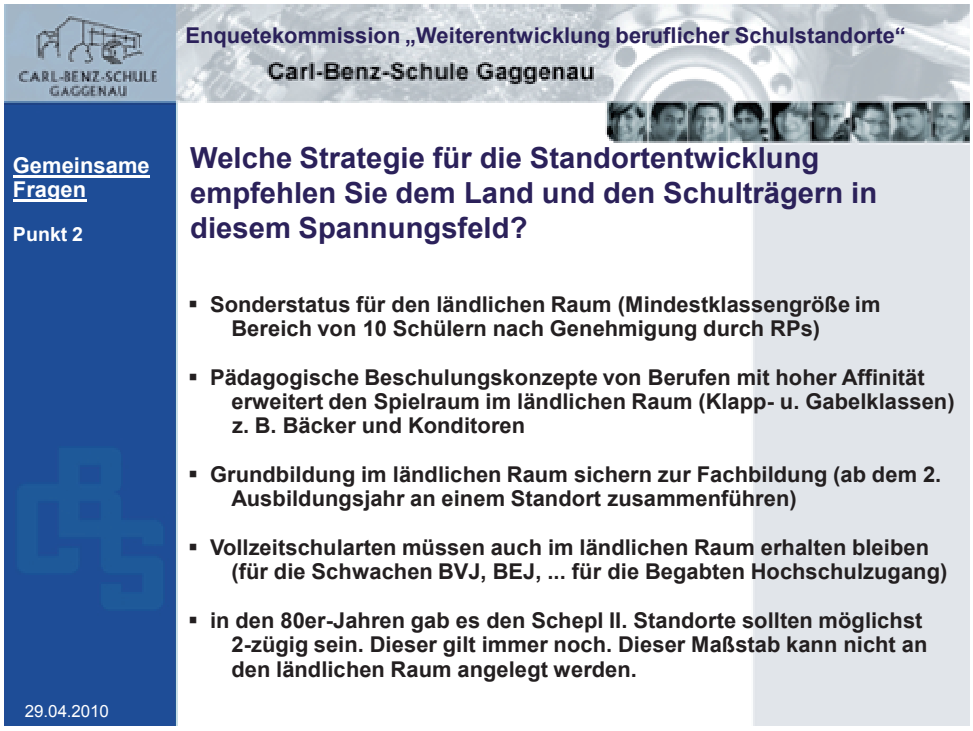
Gemeinsame Fragen

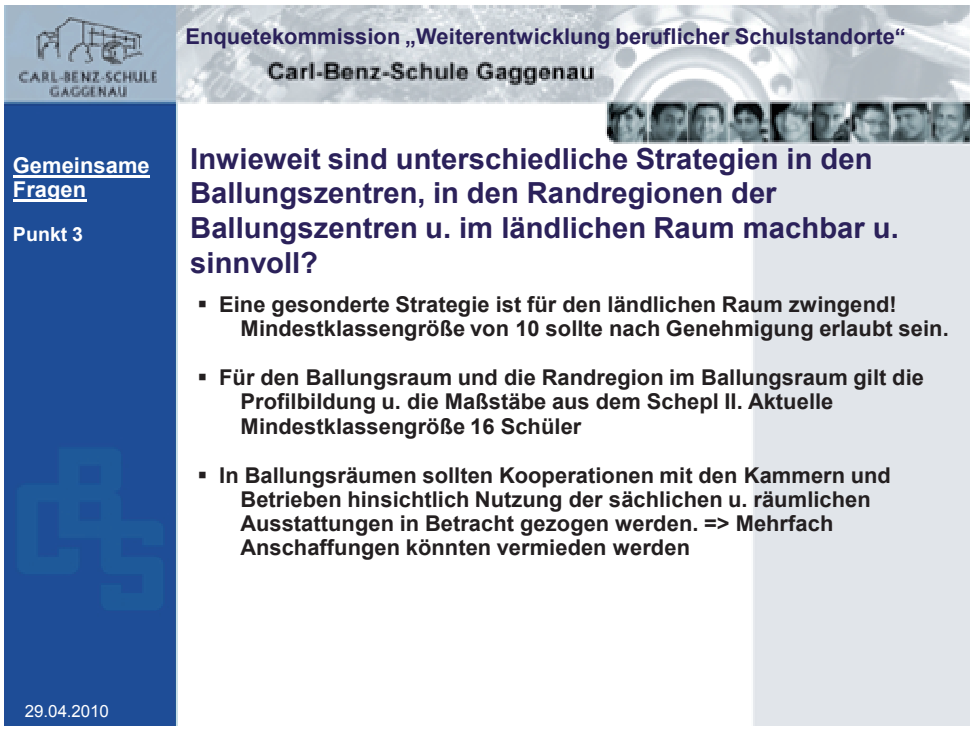
Punkt 2

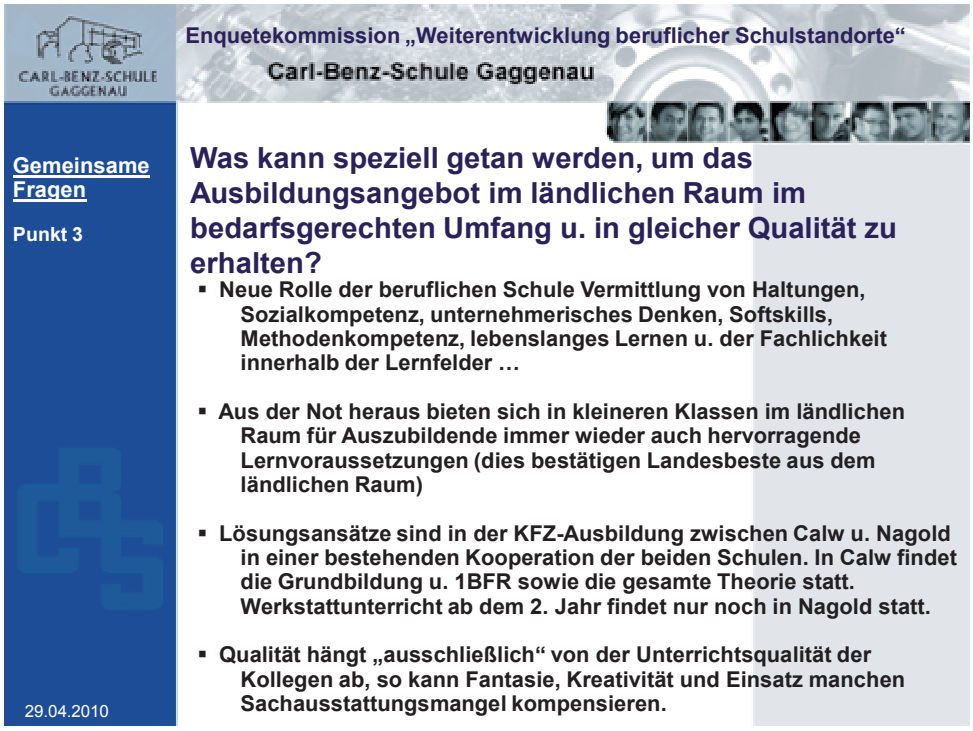
Eine regionale Konzentration von Bildungseinrichtungen erlaubt dagegen eine Differenzierung des Ausbildungsangebots durch Profilierung und ermöglicht verstärkte Synergieeffekte.

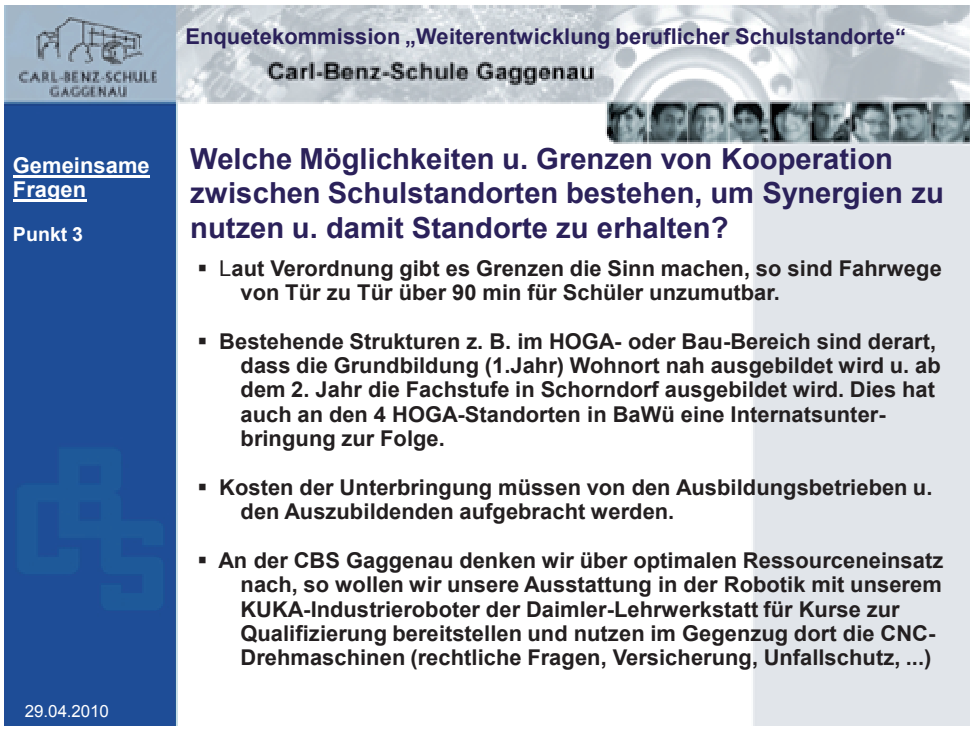
- Die Kultusverwaltung und die Regierungspräsidien versuchen durch Beschulungsmodelle (Experten analysieren Lehrpläne, Lernfelder nach dem pädagogisch Sinnvollen und Machbaren) den Schulen gerade im ländlichen Raum Optionen zu geben um die Ausbildung in Mischklassen zu ermöglichen
- Organisationserlass z. B. für Mindestklassengröße (16) sollte für den Ballungsraum herangezogen werden
- Im ländlichen Raum sollte der Organisationserlass nach Absprache mit der Schulaufsichtsbehörde ausgesetzt werden können
- Der Organisationserlass ist für beruflichen Schulen hinsichtlich der vorrangigen Versorgung der Berufsschule schwer erfüllbar, da Unterrichtsversorgung von teilweise nur 85%
- Für die vielen Sonderaufgaben ist eine 100% Versorgung anzustreben

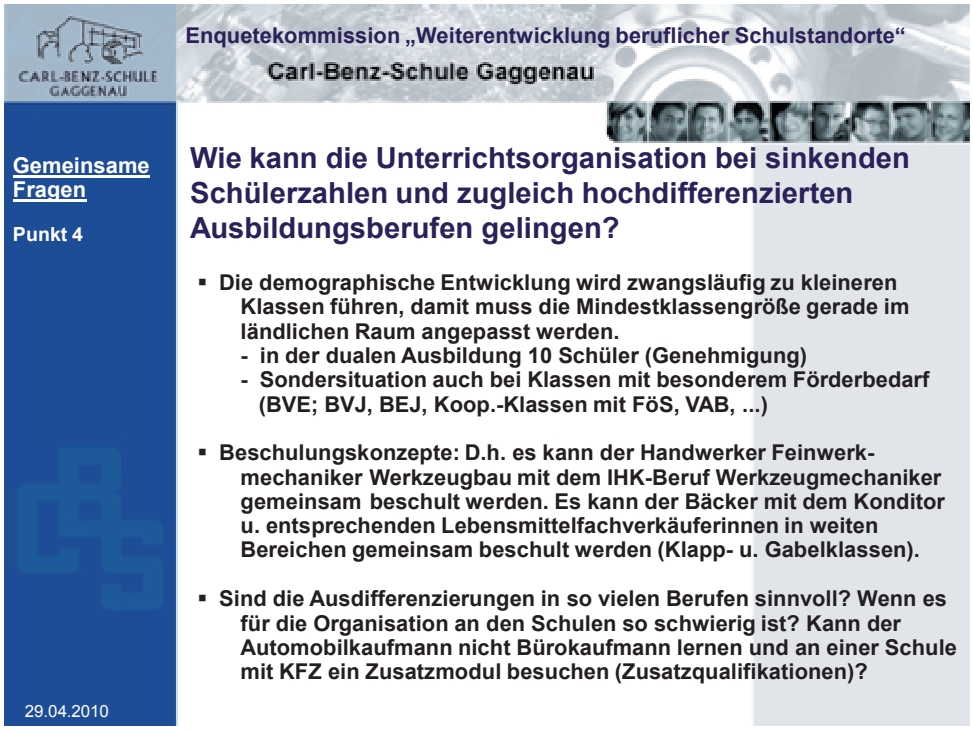
29.04.2010

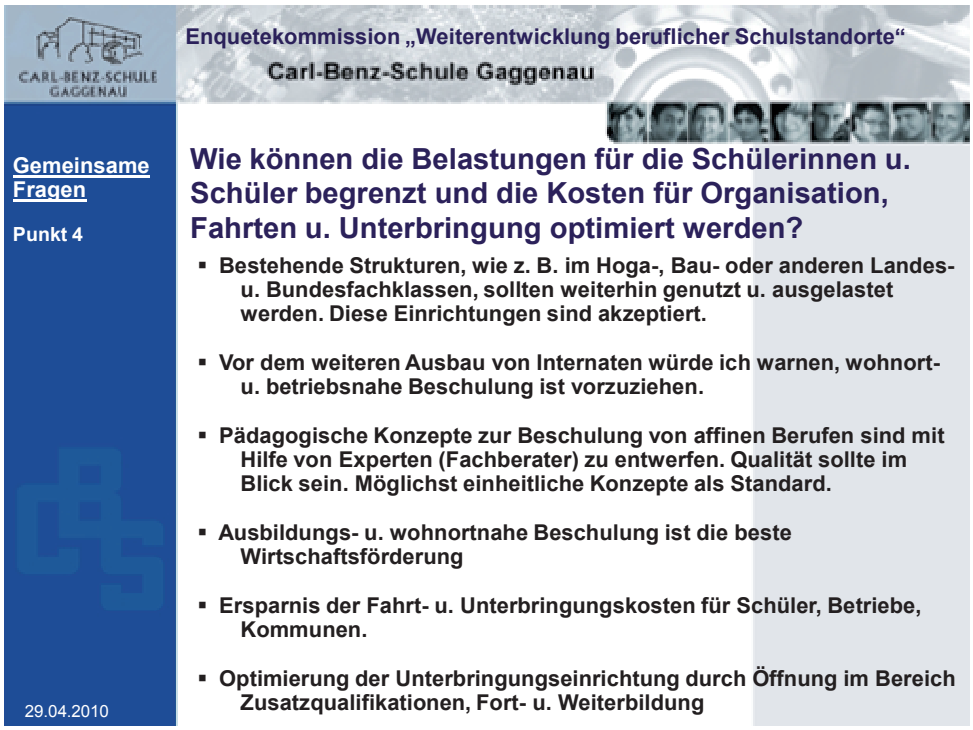

CARL-BENZ-SCHULE GAGGENAU
Enquetekommission „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“
Carl-Benz-Schule Gaggenau
Gemeinsame Fragen
Punkt 2
Welche Strategie für die Standortentwicklung empfehlen Sie dem Land und den Schulträgern in diesem Spannungsfeld?
▪ Sonderstatus für den ländlichen Raum (Mindestklassengröße im Bereich von 10 Schülern nach Genehmigung durch RPs)
▪ Pädagogische Beschulungskonzepte von Berufen mit hoher Affinität erweitert den Spielraum im ländlichen Raum (Klapp- u. Gabelklassen) z. B. Bäcker und Konditoren
▪ Grundbildung im ländlichen Raum sichern zur Fachbildung (ab dem 2. Ausbildungsjahr an einem Standort zusammenführen)
▪ Vollzeitschularten müssen auch im ländlichen Raum erhalten bleiben (für die Schwachen BVJ, BEJ, ... für die Begabten Hochschulzugang)
▪ in den 80er-Jahren gab es den Schepl II. Standorte sollten möglichst 2-zügig sein. Dieser gilt immer noch. Dieser Maßstab kann nicht an den ländlichen Raum angelegt werden.
29.04.2010

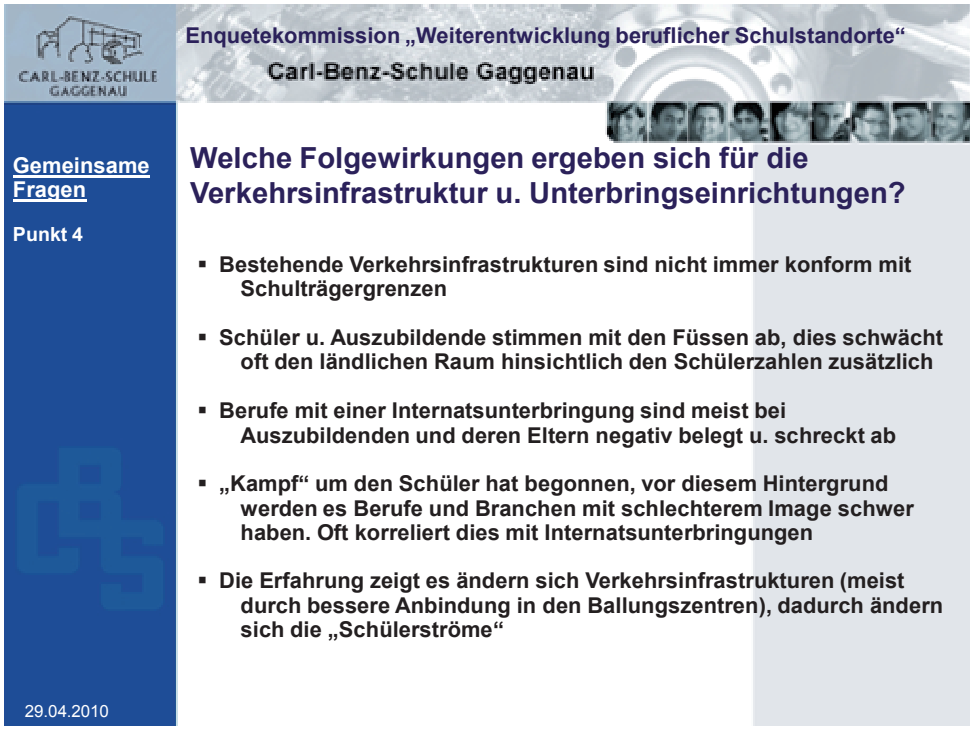

CARL-BENZ-SCHULE GAGGENAU
Enquetekommission „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“
Carl-Benz-Schule Gaggenau
Gemeinsame Fragen
Punkt 3
Inwieweit sind unterschiedliche Strategien in den Ballungszentren, in den Randregionen der Ballungszentren u. im ländlichen Raum machbar u. sinnvoll?
▪ Eine gesonderte Strategie ist für den ländlichen Raum zwingend! Mindestklassengröße von 10 sollte nach Genehmigung erlaubt sein.
▪ Für den Ballungsraum und die Randregion im Ballungsraum gilt die Profilbildung u. die Maßstäbe aus dem Schepl II. Aktuelle Mindestklassengröße 16 Schüler
▪ In Ballungsräumen sollten Kooperationen mit den Kammern und Betrieben hinsichtlich Nutzung der sächlichen u. räumlichen Ausstattungen in Betracht gezogen werden. => Mehrfach Anschaffungen könnten vermieden werden
29.04.2010

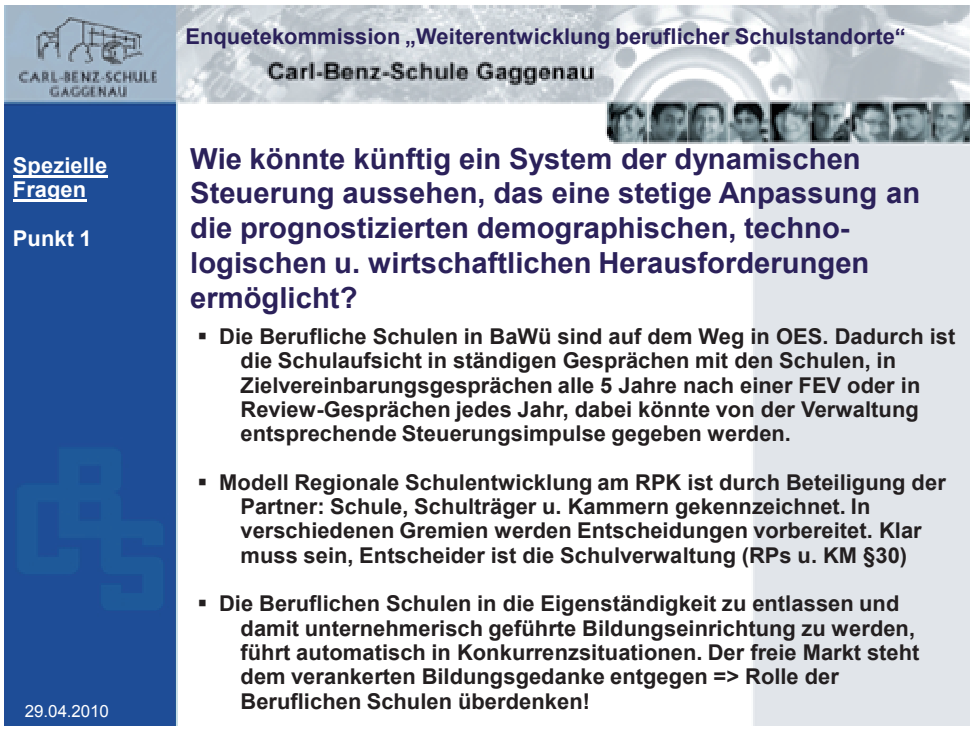

CARL-BENZ-SCHULE GAGGENAU
Enquetekommission „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“
Carl-Benz-Schule Gaggenau
Gemeinsame Fragen
Punkt 3
Was kann speziell getan werden, um das Ausbildungsangebot im ländlichen Raum im bedarfsgerechten Umfang u. in gleicher Qualität zu erhalten?
▪ Neue Rolle der beruflichen Schule Vermittlung von Haltungen, Sozialkompetenz, unternehmerisches Denken, Softskills, Methodenkompetenz, lebenslanges Lernen u. der Fachlichkeit innerhalb der Lernfelder …
▪ Aus der Not heraus bieten sich in kleineren Klassen im ländlichen Raum für Auszubildende immer wieder auch hervorragende Lernvoraussetzungen (dies bestätigen Landesbeste aus dem ländlichen Raum)
▪ Lösungsansätze sind in der KFZ-Ausbildung zwischen Calw u. Nagold in einer bestehenden Kooperation der beiden Schulen. In Calw findet die Grundbildung u. 1BFR sowie die gesamte Theorie statt. Werkstattunterricht ab dem 2. Jahr findet nur noch in Nagold statt.
▪ Qualität hängt „ausschließlich“ von der Unterrichtsqualität der Kollegen ab, so kann Fantasie, Kreativität und Einsatz manchen Sachausstattungsmangel kompensieren.
29.04.2010


CARL-BENZ-SCHULE GAGGENAU
Enquetekommission „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“
Carl-Benz-Schule Gaggenau
Gemeinsame Fragen
Punkt 3
Welche Möglichkeiten u. Grenzen von Kooperation zwischen Schulstandorten bestehen, um Synergien zu nutzen u. damit Standorte zu erhalten?
▪ Laut Verordnung gibt es Grenzen die Sinn machen, so sind Fahrwege von Tür zu Tür über 90 min für Schüler unzumutbar.
▪ Bestehende Strukturen z. B. im HOGA- oder Bau-Bereich sind derart, dass die Grundbildung (1.Jahr) Wohnort nah ausgebildet wird u. ab dem 2. Jahr die Fachstufe in Schorndorf ausgebildet wird. Dies hat auch an den 4 HOGA-Standorten in BaWü eine Internatsunterbringung zur Folge.
▪ Kosten der Unterbringung müssen von den Ausbildungsbetrieben u. den Auszubildenden aufgebracht werden.
▪ An der CBS Gaggenau denken wir über optimalen Ressourceneinsatz nach, so wollen wir unsere Ausstattung in der Robotik mit unserem KUKA-Industrieroboter der Daimler-Lehrwerkstatt für Kurse zur Qualifizierung bereitstellen und nutzen im Gegenzug dort die CNC-Drehmaschinen (rechtliche Fragen, Versicherung, Unfallschutz, ...)
29.04.2010


CARL-BENZ-SCHULE GAGGENAU
Enquetekommission „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“
Carl-Benz-Schule Gaggenau
Gemeinsame Fragen
Punkt 4
Wie kann die Unterrichtsorganisation bei sinkenden Schülerzahlen und zugleich hochdifferenzierten Ausbildungsberufen gelingen?
▪ Die demographische Entwicklung wird zwangsläufig zu kleineren Klassen führen, damit muss die Mindestklassengröße gerade im ländlichen Raum angepasst werden.
- in der dualen Ausbildung 10 Schüler (Genehmigung)
- Sondersituation auch bei Klassen mit besonderem Förderbedarf (BVE; BVJ, BEJ, Koop.-Klassen mit FöS, VAB, ...)
▪ Beschulungskonzepte: D.h. es kann der Handwerker Feinwerkmechaniker Werkzeugbau mit dem IHK-Beruf Werkzeugmechaniker gemeinsam beschult werden. Es kann der Bäcker mit dem Konditor u. entsprechenden Lebensmittelfachverkäuferinnen in weiten Bereichen gemeinsam beschult werden (Klapp- u. Gabelklassen).
▪ Sind die Ausdifferenzierungen in so vielen Berufen sinnvoll? Wenn es für die Organisation an den Schulen so schwierig ist? Kann der Automobilkaufmann nicht Bürokaufmann lernen und an einer Schule mit KFZ ein Zusatzmodul besuchen (Zusatzqualifikationen)?
29.04.2010


CARL-BENZ-SCHULE GAGGENAU
Enquetekommission „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“
Carl-Benz-Schule Gaggenau
Gemeinsame Fragen
Punkt 4
Wie können die Belastungen für die Schülerinnen u. Schüler begrenzt und die Kosten für Organisation, Fahrten u. Unterbringung optimiert werden?
▪ Bestehende Strukturen, wie z. B. im Hoga-, Bau- oder anderen Landes- u. Bundesfachklassen, sollten weiterhin genutzt u. ausgelastet werden. Diese Einrichtungen sind akzeptiert.
▪ Vor dem weiteren Ausbau von Internaten würde ich warnen, wohnort- u. betriebsnahe Beschulung ist vorzuziehen.
▪ Pädagogische Konzepte zur Beschulung von affinen Berufen sind mit Hilfe von Experten (Fachberater) zu entwerfen. Qualität sollte im Blick sein. Möglichst einheitliche Konzepte als Standard.
▪ Ausbildungs- u. wohnortnahe Beschulung ist die beste Wirtschaftsförderung
▪ Ersparnis der Fahrt- u. Unterbringungskosten für Schüler, Betriebe, Kommunen.
▪ Optimierung der Unterbringungseinrichtung durch Öffnung im Bereich Zusatzqualifikationen, Fort- u. Weiterbildung
29.04.2010


CARL-BENZ-SCHULE GAGGENAU
Enquetekommission „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“
Carl-Benz-Schule Gaggenau
Gemeinsame Fragen
Punkt 4
Welche Folgewirkungen ergeben sich für die Verkehrsinfrastruktur u. Unterbringseinrichtungen?
▪ Bestehende Verkehrsinfrastrukturen sind nicht immer konform mit Schulträgergrenzen
▪ Schüler u. Auszubildende stimmen mit den Füssen ab, dies schwächt oft den ländlichen Raum hinsichtlich den Schülerzahlen zusätzlich
▪ Berufe mit einer Internatsunterbringung sind meist bei Auszubildenden und deren Eltern negativ belegt u. schreckt ab
▪ „Kampf“ um den Schüler hat begonnen, vor diesem Hintergrund werden es Berufe und Branchen mit schlechterem Image schwer haben. Oft korreliert dies mit Internatsunterbringungen
▪ Die Erfahrung zeigt es ändern sich Verkehrsinfrastrukturen (meist durch bessere Anbindung in den Ballungszentren), dadurch ändern sich die „Schülerströme“
29.04.2010


CARL-BENZ-SCHULE GAGGENAU
Enquetekommission „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“
Carl-Benz-Schule Gaggenau
Spezielle Fragen
Punkt 1
Wie könnte künftig ein System der dynamischen Steuerung aussehen, das eine stetige Anpassung an die prognostizierten demographischen, techno-logischen u. wirtschaftlichen Herausforderungen ermöglicht?
▪ Die Berufliche Schulen in BaWü sind auf dem Weg in OES. Dadurch ist die Schulaufsicht in ständigen Gesprächen mit den Schulen, in Zielvereinbarungsgesprächen alle 5 Jahre nach einer FEV oder in Review-Gesprächen jedes Jahr, dabei könnte von der Verwaltung entsprechende Steuerungsimpulse gegeben werden.
▪ Modell Regionale Schulentwicklung am RPK ist durch Beteiligung der Partner: Schule, Schulträger u. Kammern gekennzeichnet. In verschiedenen Gremien werden Entscheidungen vorbereitet. Klar muss sein, Entscheider ist die Schulverwaltung (RPs u. KM §30)
▪ Die Beruflichen Schulen in die Eigenständigkeit zu entlassen und damit unternehmerisch geführte Bildungseinrichtung zu werden, führt automatisch in Konkurrenzsituationen. Der freie Markt steht dem verankerten Bildungsgedanke entgegen => Rolle der Beruflichen Schulen überdenken!
29.04.2010

CARL-BENZ-SCHULE GAGGENAU

Enquetekommission „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“

Carl-Benz-Schule Gaggenau



Spezielle Fragen

Punkt 1

Wo liegen Grenzen politischer Steuerungsmöglichkeiten, die sich aus den Möglichkeiten der Personalgewinnung u. –entwicklung und dem Bestand der Gebäuden u. Sachausstattungen ergeben?

- Durch die Dualität der Finanzierung, Personalkosten das Land und Sachkosten der Schulträger, müssen die beiden an einen Tisch
- Dies kann regional nicht vom Ministerium alleine geleistet werden, dazu Bedarf es den RPs
- Die Kenntnisse in der Region bringen am besten die Schulleitungen mit ein
- Die Personalverantwortung in Form von schulscharfen Stellenbesetzungen hat sich bewährt. Direkteinsteiger Abschlussquote 50%
- Die meisten Beruflichen Schulen erhalten vom Schulträger ein Budget meist ohne Gebäudeerhalt. Problem die Berechnung beruht oft nur auf der Grundlage der Schülerzahlen. Dies verstärkt bei den Schulleitungen den Kampf um den einzelnen Schüler. Dies steht somit Schulentwicklung u. Profilbildung entgegen.

29.04.2010

CARL-BENZ-SCHULE GAGGENAU

Enquetekommission „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“

Carl-Benz-Schule Gaggenau



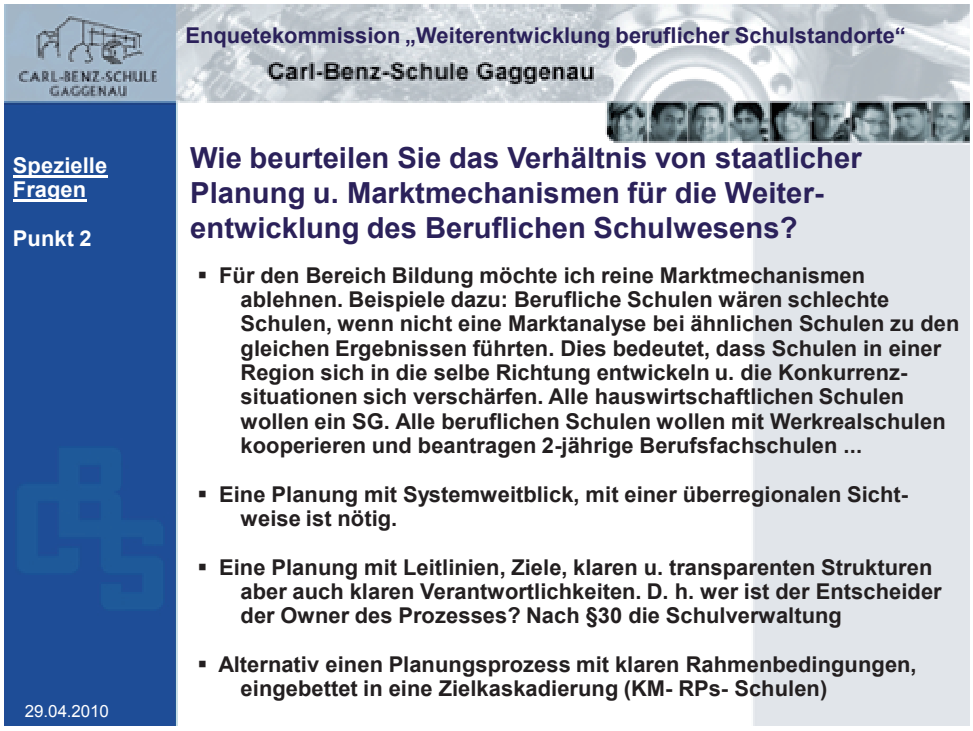
Spezielle Fragen

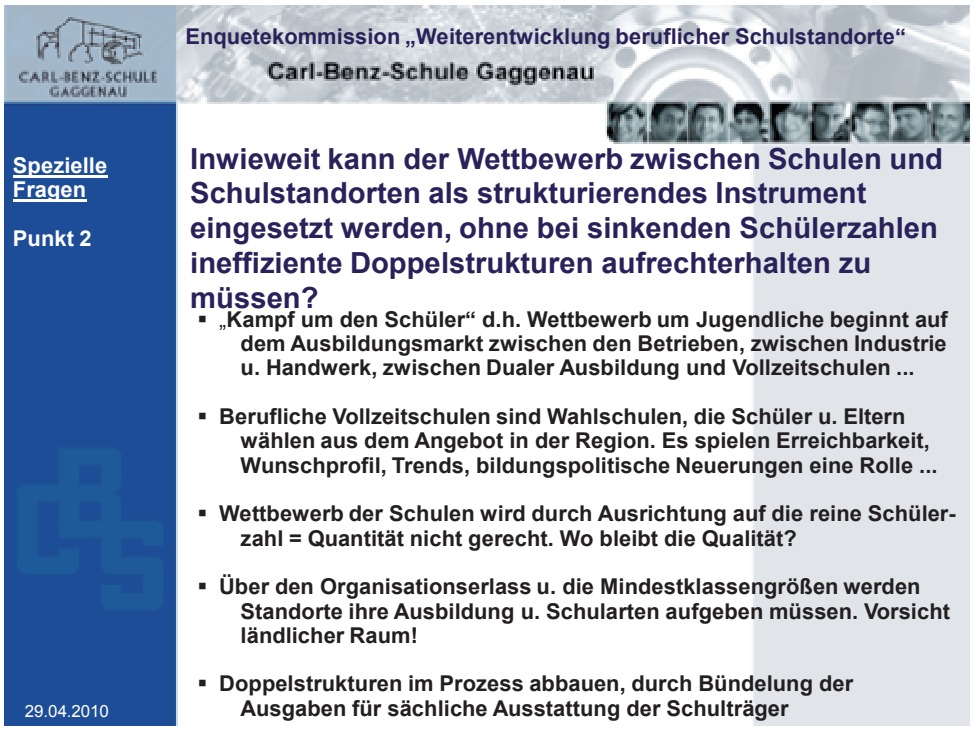
Punkt 1

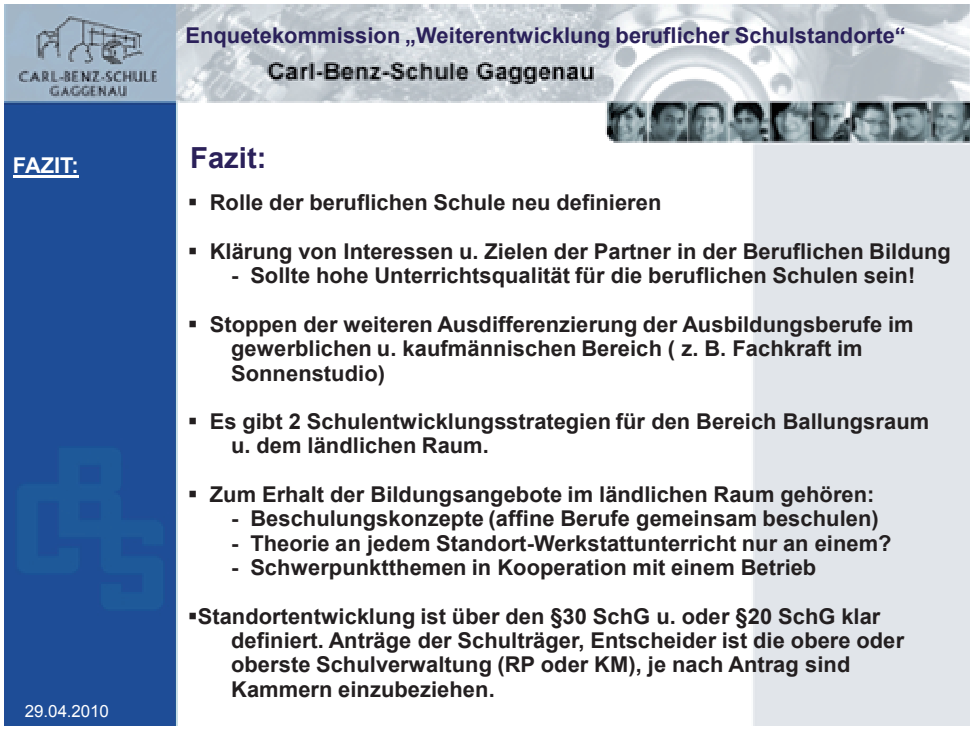
Wie kann die bisherige Praxis der Unterrichtsversorgung einem dynamischen System mit sich verändernden Standorten anpassen?

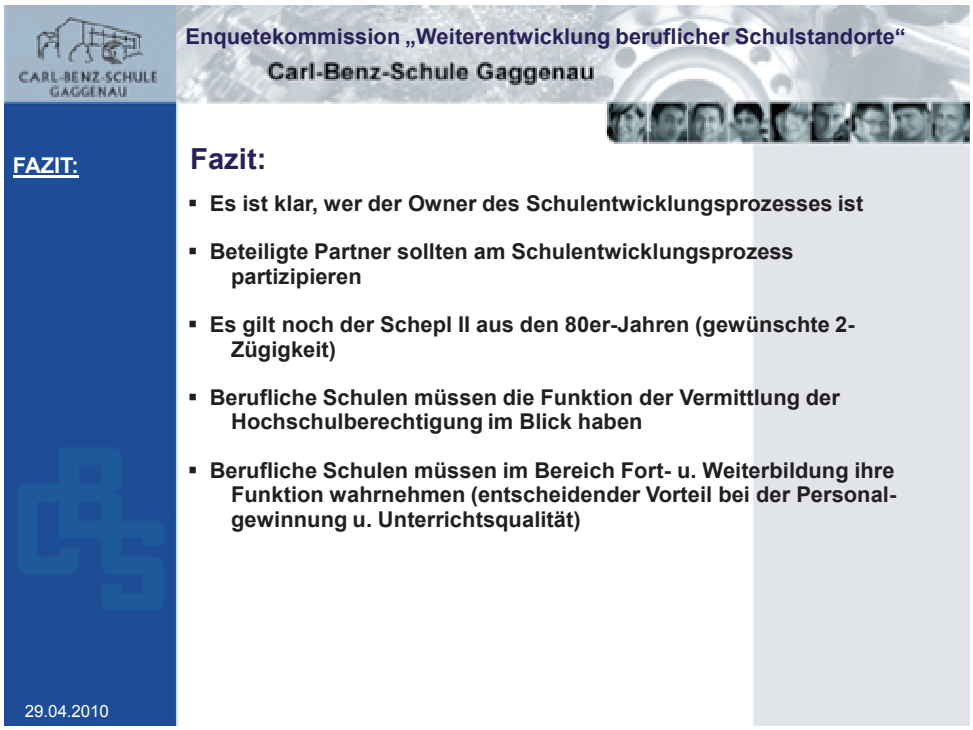
- Wunsch der Schulleitungen längerfristige Planung über Stellenzuweisungen
- Es gab Phasen da waren Bewerber da u. es gab keine Stellen, dann kam die Phase es gab Stellen u. es gab keine Bewerber, heute haben wir auf eine Stelle 30 Bewerbungen darunter 1 Lehrer, 1 Referendar, 28 Direkteinsteiger, d.h. FH-, BA- u.Uni-Absolventen (Ingenieure).
- Die Schulleitungen helfen sich gegenseitig aus, Überhänge werden durch Abordnungen abgebaut. Langfristige zu hohe Unterrichtsversorgung in einem Bereich wird durch Versetzungen realisiert. Vorteil Lehrer sind Landesbeamte.
- Z.B. am Standort Baden-Baden wurde KFZ geschlossen => 2 Kollegen wurden nach Gaggenau abgeordnet, Industriemechaniker in Rastatt geschlossen =>2 Kollegen sind stundenweise abgeordnet. Die Papierindustrie ist in der Krise 50 Std Überhang => Abordnungen

29.04.2010


CARL-BENZ-SCHULE GAGGENAU
Enquetekommission „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“
Carl-Benz-Schule Gaggenau
Spezielle Fragen
Punkt 2
Wie beurteilen Sie das Verhältnis von staatlicher Planung u. Marktmechanismen für die Weiter-entwicklung des Beruflichen Schulwesens?
▪ Für den Bereich Bildung möchte ich reine Marktmechanismen ablehnen. Beispiele dazu: Berufliche Schulen wären schlechte Schulen, wenn nicht eine Marktanalyse bei ähnlichen Schulen zu den gleichen Ergebnissen führten. Dies bedeutet, dass Schulen in einer Region sich in die selbe Richtung entwickeln u. die Konkurrenz-situationen sich verschärfen. Alle hauswirtschaftlichen Schulen wollen ein SG. Alle beruflichen Schulen wollen mit Werkrealschulen kooperieren und beantragen 2-jährige Berufsfachschulen ...
▪ Eine Planung mit Systemweitblick, mit einer überregionalen Sicht-weise ist nötig.
▪ Eine Planung mit Leitlinien, Ziele, klaren u. transparenten Strukturen aber auch klaren Verantwortlichkeiten. D. h. wer ist der Entscheider der Owner des Prozesses? Nach §30 die Schulverwaltung
▪ Alternativ einen Planungsprozess mit klaren Rahmenbedingungen, eingebettet in eine Zielkaskadierung (KM- RPs- Schulen)
29.04.2010


CARL-BENZ-SCHULE GAGGENAU
Enquetekommission „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“
Carl-Benz-Schule Gaggenau
Spezielle Fragen
Punkt 2
Inwieweit kann der Wettbewerb zwischen Schulen und Schulstandorten als strukturierendes Instrument eingesetzt werden, ohne bei sinkenden Schülerzahlen ineffiziente Doppelstrukturen aufrechterhalten zu müssen?
▪ „Kampf um den Schüler“ d.h. Wettbewerb um Jugendliche beginnt auf dem Ausbildungsmarkt zwischen den Betrieben, zwischen Industrie u. Handwerk, zwischen Dualer Ausbildung und Vollzeitschulen ...
▪ Berufliche Vollzeitschulen sind Wahlschulen, die Schüler u. Eltern wählen aus dem Angebot in der Region. Es spielen Erreichbarkeit, Wunschprofil, Trends, bildungspolitische Neuerungen eine Rolle ...
▪ Wettbewerb der Schulen wird durch Ausrichtung auf die reine Schüler-zahl = Quantität nicht gerecht. Wo bleibt die Qualität?
▪ Über den Organisationserlass u. die Mindestklassengrößen werden Standorte ihre Ausbildung u. Schularten aufgeben müssen. Vorsicht ländlicher Raum!
▪ Doppelstrukturen im Prozess abbauen, durch Bündelung der Ausgaben für sächliche Ausstattung der Schulträger
29.04.2010


CARL-BENZ-SCHULE GAGGENAU
Enquetekommission „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“
Carl-Benz-Schule Gaggenau
FAZIT:
Fazit:
▪ Rolle der beruflichen Schule neu definieren
▪ Klärung von Interessen u. Zielen der Partner in der Beruflichen Bildung
- Sollte hohe Unterrichtsqualität für die beruflichen Schulen sein!
▪ Stoppen der weiteren Ausdifferenzierung der Ausbildungsberufe im gewerblichen u. kaufmännischen Bereich (z. B. Fachkraft im Sonnenstudio)
▪ Es gibt 2 Schulentwicklungsstrategien für den Bereich Ballungsraum u. dem ländlichen Raum.
▪ Zum Erhalt der Bildungsangebote im ländlichen Raum gehören:
- Beschulungskonzepte (affine Berufe gemeinsam beschulen)
- Theorie an jedem Standort-Werkstattunterricht nur an einem?
- Schwerpunktthemen in Kooperation mit einem Betrieb
▪Standortentwicklung ist über den §30 SchG u. oder §20 SchG klar definiert. Anträge der Schulträger, Entscheider ist die obere oder oberste Schulverwaltung (RP oder KM), je nach Antrag sind Kammern einzubeziehen.
29.04.2010


CARL-BENZ-SCHULE GAGGENAU
Enquetekommission „Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte“
Carl-Benz-Schule Gaggenau
FAZIT:
Fazit:
▪ Es ist klar, wer der Owner des Schulentwicklungsprozesses ist
▪ Beteiligte Partner sollten am Schulentwicklungsprozess partizipieren
▪ Es gilt noch der Schepl II aus den 80er-Jahren (gewünschte 2-Zügigkeit)
▪ Berufliche Schulen müssen die Funktion der Vermittlung der Hochschulberechtigung im Blick haben
▪ Berufliche Schulen müssen im Bereich Fort- u. Weiterbildung ihre Funktion wahrnehmen (entscheidender Vorteil bei der Personal-gewinnung u. Unterrichtsqualität)
29.04.2010

3.4 Handouts der 4. Sachverständigenanhörung

Handout Herr Michael Futterer:

Stellungnahme zu den Leitfragen

- **In welchem Sinne kann von einer Gleichwertigkeit der beruflichen und allgemeinen Bildung gesprochen werden? In welchen Bereichen ist eine Gleichwertigkeit bereits erreicht, wo besteht noch Handlungsbedarf?**

Grundsätzlich:

Die GEW begrüßt den Beschluss der KMK vom März 2009 zur Definition einheitlicher Kriterien für den Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber/innen. Um Bildungswege bis in die Hochschule für alle begehbar zu machen und lebenslanges Lernen zu einem Bestandteil der Normalbiographie werden zu lassen, reicht eine Öffnung der Institutionen durch neue Zulassungsregelungen für Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung nicht aus. Kein Bildungsgang darf in einer Sackgasse enden. Lebenslanges Lernen und Teilnahme an Weiterbildung, muss zum Bestandteil der Normalbiographie werden und durch staatliche Finanzierung abgesichert werden. Flexible Ein- und Ausstiege müssen in jeder Lebensphase möglich sein. Zu berücksichtigen ist, dass der ständige Wandel der Arbeits- und Lebenswelt hohe Anforderungen an die Menschen stellt, dass die lebenslange Bindung an eine berufliche Tätigkeit oder gar an einen Betrieb zur Seltenheit geworden ist und dass auch im persönlichen Bereich mehr Unsicherheiten als früher zu bewältigen sind. Die Menschen durch Bildungsprozesse zu stärken ist umso wichtiger geworden.

Dieser Anspruch geht weit über rein berufliche Beschäftigungsfähigkeit hinaus. Er betrifft die gesamte Persönlichkeitsentwicklung – also auch soziale, kulturelle, gesellschaftspolitische Kompetenzen – und verlangt eine umfassende Ausbildung. Die Fähigkeit muss gefördert werden, sich auf Veränderungen einzustellen, problemlösend tätig zu werden, kritikfähig zu sein, weiter zu lernen, Bildungswege zu nutzen. Das Ziel ist, den Menschen eine selbst bestimmte und lebenslange Gestaltung ihrer Bildungsbiographie zu ermöglichen. Allgemeine und berufliche Bildung müssen als gleichwertig anerkannt werden. Absolventen/innen einer Beruflichen Bildung sollten ohne zusätzliche Hürden Zugang zu den Hochschulen erhalten. Berufliche Ausbildung muss so gestaltet werden, dass die Studierfähigkeit erworben werden kann. Die formale Berechtigung, nach einer beruflichen Ausbildung an einer Hochschule studieren zu können, ist das eine, die tatsächliche Befähigung das andere. Um diese Aufgabe zu bewältigen, sind die berufsbildenden Schulen in personeller sowie in sachlicher Hinsicht entsprechend auszustatten. Auch in der Lehrer/innenausbildung und -fortbildung muss dieser Bildungsauftrag berücksichtigt werden. Die zukünftigen Curricula in der beruflichen Ausbildung müssen verstärkt beinhalten, dass im Zuge des Erwerbs beruflicher Handlungskompetenz auch die Studierfähigkeit gefördert wird. Die berufsbildenden Schulen müssen dafür geeignete Angebote machen kön-

nen, z. B. vertiefte Förderung der Sprachkompetenz in Deutsch und Fremdsprachen, Vertiefung der Kompetenzen in Mathematik.

Beispiel: Berufliche Teilzeitschulen bzw. duale Ausbildung

In der beruflichen Ausbildung haben wir Gleichwertigkeit noch lange nicht erreicht: Gute Absolventen/innen als Speditions-, Großhandelskaufmann/frau oder als Sozialversicherungsfachangestellte/r, die z. B. mit einem mittleren Bildungsabschluss die Ausbildung begonnen haben, stehen, falls sie von ihrem Ausbildungsbetrieb oder einem anderen Betrieb nicht übernommen werden, am Ende einer typischen Sackgasse innerhalb beruflicher

Bildung: Die Fachhochschule wird ihnen verwehrt. Den beruflich Gebildeten wird eine zeitsparende berufliche Weiterentwicklung verweigert – da bietet sich nur der Umweg, der Besuch des einjährigen BKFHs, als Kompensation. Eine klare Durchlässigkeit zu akademischen Bildungsgängen muss gewährleistet sein. Oder mit den Worten der gemeinsamen Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2010: „Es darf im Bildungssystem keine Sackgassen geben.“ Das gilt auch für Baden-Württemberg!

An dieser Stelle weist die GEW auf ihre langjährige -Forderung hin: Die Erhöhung der Attraktivität der dualen Ausbildung durch den Erwerb der FH-Reife während der dualen Ausbildung – verbunden mit einer Erhöhung der durchschnittlichen Berufsschulzeit von bisher ca. 12 auf i. d. R. 16 Wochenstunden.

- **Welche Bedeutung kommt hierbei den allgemein bildenden Inhalten der beruflichen Bildung bzw. der Vermittlung von Basis- und Schlüsselkompetenzen zu?**

Die allgemein bildenden Inhalte der beruflichen Teilzeit-Berufsschule (bei den beruflichen Vollzeitschulen ist die Vermittlung allgemein bildender Inhalte wegen der Anforderungen des Abiturs bzw. der FH-Reife nicht strittig) sind weiterhin unverzichtbar: Einerseits um die Durchlässigkeit zu akademischen Bildungsgängen offen zu halten und andererseits um die Auszubildenden auf eine globalisierte Wirtschaft vorzubereiten. Es ist leider immer noch so, dass viel zu wenige Klassen z. B. berufsbezogenes Englisch/Fremdsprachenunterricht erhalten. Auch wächst zukünftig der Anteil der Auszubildenden, die einen Migrationshintergrund haben, stark an. Daher sind die allgemein bildenden Fächer, wie z. B. Deutsch, Gemeinschaftskunde, Ethik, auch als Beitrag zur ganzheitlichen Bildung und Integration unverzichtbar.

Beispiel: Berufliche Vollzeitschulen

An den beruflichen Gymnasien haben wir eine Gleichwertigkeit erreicht und mit dem Ausbau der Sozialwissenschaftlichen Gymnasien ist Baden-Württemberg dabei, eine wichtige Lücke im Bildungsangebot zu schließen. Beleg dafür ist, dass ca. jede/r 3. Abiturient/in (2008: 31 %) von einem beruflichen Gymnasium kommt. Kritikwürdig ist aber die nach wie vor hohe Zahl der abgewiesenen bildungswilligen Bewer-

ber/innen, denen trotz Bestehen der Eingangsvoraussetzungen (3,0 in den Fächern Deutsch, Fremdsprache (i. d. R. E), Mathe), durch das Auswahlverfahren – bei zu geringer Anzahl an Schüler/innenplätze – eine Bildungschance auf ein Abitur verweigert wird. Besonders betroffen sind hier die Wirtschaftsgymnasien und Sozialwissenschaftlichen Gymnasien. Als Zielmarke muss gelten: Jeder Kreis bietet (mindestens) einen entsprechenden Bildungsgang an. Deshalb plädiert die GEW für einen bedarfsgerechten Ausbau der beruflichen Gymnasien in öffentlicher Trägerschaft. An der starken Zunahme der beruflichen Gymnasien in privater Trägerschaft in den letzten Jahren lässt sich deutlich zeigen, dass Baden-Württemberg von einem bedarfsgerechten Ausbau weit entfernt ist.

Darüber hinaus bietet das System der beruflichen Schulen des Landes mit den Berufskollegs (Fachhochschulreife), der zweijährigen Berufsfachschule (Fachschulreife/Mittlerer Bildungsabschluss) und dem BEJ/VAB (Hauptschulabschluss) eine breite Palette von Vollzeitschulen, die es jungen Menschen erlauben, einen höherwertigen Schulabschluss und eine erste berufliche Orientierung bzw. Grundbildung zu erhalten. Die beruflichen Schulen gleichen damit ein Stück weit die frühzeitige Selektierung der jungen Menschen nach der 4. Klasse aus.

Dazu folgende Anmerkungen:

- Nach § 43 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz wäre es möglich gewesen, Absolventen/innen beruflicher Vollzeitschulen unter bestimmten Voraussetzungen zur Abschlussprüfung in anerkannten Ausbildungsberufen zuzulassen. Diese Chance ist in Baden-Württemberg nicht genutzt worden. Die GEW bedauert dies.
- Die beruflichen Schulen bieten mit der Zweijährigen Berufsfachschule eine Schulart an, die in einem zweijährigen Bildungsgang die Kombination von beruflicher Grundbildung mit einem Mittleren Bildungsabschluss leistet. Der Versuch, dies im Rahmen der so genannten. „Neuen Werkrealschule“ in einem Jahr zu leisten, ist aus Sicht der GEW verfehlt. Hier sollte das Land zur Leistungsfähigkeit seiner beruflichen Schulen stehen.
- Der Anteil von Schüler/innen mit Migrationshintergrund, Schüler/innen aus sog. bildungsfernen Schichten und verhaltensauffälligen Schüler/innen ist im Bereich VAB/BEJ – aber auch in den Berufsfachschulen und Berufskollegs – vergleichsweise hoch. Aus Sicht der GEW wäre es deshalb notwendig, an den beruflichen Schulen Ganztagesangebote aufzubauen, bzw. zusätzliche (Sprach)Förderung anzubieten. Es stößt berechtigterweise auf völliges Unverständnis bei Schülerinnen und Schülern, Eltern und Lehrkräften, wenn an allgemein bildenden Schulen Ganztagesangebote entwickelt und gelebt werden und diese Schüler/innen dann, wenn sie an eine berufliche Schule wechseln, plötzlich ohne Ganztagesangebote dastehen. Hier wäre eine pädagogische und ressourcenmäßige Gleichstellung mit dem allgemein bildenden Bereich dringend notwendig.

Unterrichtssituation in Baden-Württemberg nach Schularten und Ergänzungsbereichen 2005/6		
Schulart	Ergänzungsbereich Stunden	Ergänzungsbereich in % [1)]
Grund- und Hauptschulen [2)]	81.264	9,2
Realschulen	16.823	5,6
allgemeine Gymnasien	16.232	3,9
Berufl. Schulen: SE-Programm	8.245	2,1

Quelle: Landtagsdrucksache 14/760 vom 01.02.2007

1) gemessen an den Stunden insgesamt

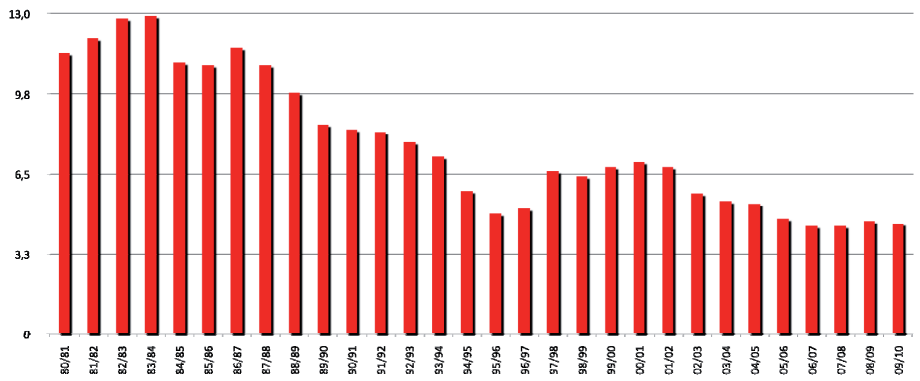
2) Stunden des Ergänzungsbereichs und Stunden für Förder- und Vorbereitungsklassen addiert

- **Welche Perspektiven sehen Sie für die personelle und sächliche Ressourcenausstattung der beruflichen Schulen in den nächsten beiden Jahrzehnten angesichts sinkender Schülerzahlen? Wie kann der Ressourceneinsatz optimiert werden?**

Zum personellen Ressourceneinsatz:

An den beruflichen Schulen herrscht seit Jahren ein strukturelles Unterrichtsdefizit, d. h. die vorgesehene Zahl der Unterrichtsstunden laut Stundentafel wird nicht erfüllt.

Entwicklung des strukturellen Unterrichtsdefizits in Prozent



Im Schuljahr 2009/10 wurden aufgrund fehlender Lehrer/innenstellen 18.721 Lehrer/innenwochenstunden nicht unterrichtet (Vorjahr: 19.047), dies entspricht rechnerisch einem Defizit von 749 Deputaten (Vorjahr 761 Deputate). Die Quote des strukturell bedingten Unterrichtsausfalls beläuft sich auf 4,5 % nach 4,6 % im vergangenen Schuljahr.

Das strukturelle Unterrichtsdefizit an den beruflichen Schulen hat sich im laufenden Schuljahr kaum gegenüber dem vergangenen Schuljahr verändert und ist nach wie vor unakzeptabel hoch.

Diese Zahl offenbart aber nur einen Teil des Problems: Tatsächlich leisten viele Kolleg/innen – seit Jahren – sog. Bugwellenstunden (Mehrarbeitsstunden), um den Unterrichtsausfall abzumildern. Diese Bugwelle umfasste bereits 2007 18.922,5 Unterrichtswochenstunden, was ca. 757 Deputaten entspricht. Das bedeutet auch, dass Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen dem Land Baden-Württemberg einen zinslosen Kredit in einer Höhe von ca. 41,6 Millionen Euro gewähren.

Der aktuelle Unterrichtsausfall (Zeiten der Abwesenheit von Lehrer/innen bezogen auf den aktuell gültigen Stundenplan) ist ebenfalls hoch. Die Stichprobe, die in der 47. Kalenderwoche durchgeführt wurde ergab, dass Lehrkräfte im Umfang von 8 % der Pflichtunterrichtsstunden abwesend waren (Krankheit, Fortbildung etc.), 4,4 % wurden vertreten, 3,6 % fielen aus.

Rechnet man alleine die 3,6 % tatsächlichen Unterrichtsaufall in Stunden um, dann fallen an den beruflichen Schulen jede Woche ca. 14.300 weitere Unterrichtsstunden aus, dies entspricht ca. 570 Stellen.

Die vom Kultusministerium formal für die beruflichen Schulen ausgewiesene Lehrer/innenreserve für Krankheitsvertretungen von 230 Stellen wird aufgrund des hohen Unterrichtsdefizits sofort verbraucht und ist für Krankheitsvertretungen wirkungslos; sie ist insgesamt völlig ungenügend, weil keinerlei Reserven vorhanden sind.

Aus Sicht der GEW sind deshalb mindestens 1.180 zusätzliche Deputate notwendig, um die Unterrichtsversorgung an den beruflichen Schulen sicherzustellen:

- 750 Deputate zum Ausgleich des strukturellen Defizits
- weitere ca. 200 Deputate, um mittelfristig die Bugwelle abzubauen,
- 230 Deputate, um die von der Landesregierung definierte Lehrer/innenreserve tatsächlich aufzubauen.

Mittelfristig fordert die GEW den Aufbau einer Lehrer/innenreserve im Umfang von 6 % der Stellen.

Die Entwicklung der Schüler/innenzahlen an den beruflichen Schulen orientiert sich nicht nur an der demographischen Entwicklung, sondern v.a. auch an den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, bzw. der Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt und an einer veränderten Nachfrage nach weiterführenden Bildungsgängen bzw. -abschlüssen.

Die Wirtschaftskrise hat inzwischen voll auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt durchgeschlagen. Bei einer zurückgehenden Zahl von eingetragenen Ausbildungsverträgen (2009 -6,8 %, Rückgang um 5.600 Verträge) und bestehender Schulpflicht für unter 18jährige wird die Zahl der Schülerinnen und Schüler im Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf (= BVJ-Nachfolger)und Berufseinstiegsjahr (BEJ) sowie an den Zweijährigen Berufskollegs an den beruflichen Schulen vermutlich weiter ansteigen.

Eine weitere Hürde ist die Übernahme, bzw. die Suche nach einem Arbeitsplatz nach der Ausbildung. Ein Rückgang der Übernahme führt in der Regel dazu, dass die Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten an den beruflichen Schulen (z. B. einjähriges Berufskolleg zum Erwerb der Fachhochschulreife) wächst.

Hinzu kommt, dass in 2009 mit ca. 61.600 Schülern/innen knapp 2.000 Jugendliche mehr als im Durchschnitt der letzten 10 Jahre einen mittleren Bildungsabschluss erwerben werden (Prognose des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg). Der Wunsch vieler Realschüler/innen, eine Hochschulreife zu erwerben, ist nach wie vor ungebrochen und auch berechtigt. Dies führt zu einer erheblichen steigenden Nachfrage an den beruflichen Vollzeitschulen, insbesondere an Beruflichen Gymnasien und den Berufskollegs.

Aus Sicht der GEW dürfen deshalb auch bei zurückgehenden Schüler/innenzahlen im Bereich der beruflichen Schulen keine Stellen gestrichen oder in andere Bereiche umverteilt werden. Es ist auch nicht akzeptabel, das das strukturelle Unterrichtsdefizit einfach „ausgesessen“ wird, in der Erwartung, dass es sich durch sinkenden Schüler/innenzahlen von „selbst erledigt“.

Besorgniserregend ist aus Sicht der GEW auch, dass offensichtlich eine wachsende Zahl von Jugendlichen auf private Angebote im Bereich der beruflichen Schulen angewiesen ist (1998/99: 22.986 Schüler/innen, 2008/09: 40.224 Schüler/innen, Quelle: Statistisches Landesamt), weil das öffentliche Angebot nicht ausreicht. So beträgt der Anteil von Schüler/innen an privaten beruflichen Schulen mittlerweile ca. 10 %, im vergangenen Jahr wuchs die Zahl der Schüler/innen dort um ca. 2400, während er an den öffentlichen beruflichen Schulen leicht rückläufig war. Die GEW erinnert daran, dass viele dieser Schüler/innen berufsschulpflichtig sind.

Die GEW schätzt den Bedarf an zusätzlichen Klassen (im Vergleich zum Vorjahr) an beruflichen Gymnasien im Schuljahr 09/10 auf knapp 100. Es sollten alle, die die Voraussetzungen erfüllen, eine Bildungschance erhalten.

Zusätzlichen Bedarf gibt zudem bei der Einführung von Ganztagesprogrammen und der Förderung (siehe oben). Dieser zusätzliche Bedarf muss ebenfalls mit zusätzlichen Stellen ausgeglichen werden. Die GEW fordert deshalb mittelfristig ein Sonderprogramm von 5 mal 300 Stellen für die beruflichen Schulen.

Zum sächlichen Ressourceneinsatz:

Die sächliche Ressourcenausstattung bedarf einer grundlegenden Neuorientierung: Es fehlt hier ein landesweites Qualitätsmanagement. Zurzeit ist es so, dass z. B. Kreise mit einer guten finanziellen Ausstattung sich auch ausgebaute berufliche Schulen leisten können, aber Kreise mit finanziellen Schwierigkeiten an der Ausstattung beruflicher Schulen sparen. Es gibt wenig Transparenz (Kontrolle der eingesetzten Haushaltsmittel durch den Kreistag), ob die Zuweisungsmittel des Landes für die Kreise nach der Kopfzahl der Schüler/innen tatsächlich auch für die beruflichen Schulen in gleicher Höhe (im langjährigen Durchschnitt) ausgegeben werden. Hier sollte über eine neuartige Effizienzkontrolle im Landtag nachgedacht werden.

Optimierungsmöglichkeiten gibt es in vielfältiger Hinsicht. Hier seien nur drei Beispiele genannt:

1. Mit den UMTS- Milliarden wurden viele berufliche Schulen verkabelt und an das Internet angeschlossen. Seit Jahren fehlen aber die entsprechenden Computereinheiten in einer Vielzahl der Klassenzimmer.
2. An den meisten beruflichen Schulen fehlt seit 2004 eine Medienentwicklungsplanung, und das, obwohl ein gemeinsamer Hinweis (Medienentwicklungsplanung für Schulen – Eine Anleitung Schritt für Schritt, Broschüre, Stuttgart Juli 2004) vom Kultusministerium, dem Gemeindetag Baden-Württemberg, dem Städte- und Landkreistag Baden-Württemberg herausgegeben worden ist.
3. Es ist unbestritten, dass Schulsozialarbeit heute an jeder beruflichen Schule notwendig ist. Die Versorgung mit Schulsozialarbeit ist allerdings bei den Trägern sehr unterschiedlich. Hier wären einheitliche Standards notwendig. Aus Sicht der GEW muss die Schulsozialarbeit insgesamt vom Land bezahlt werden und Schulsozialarbeiter/innen Beschäftigte des Landes sein.

- **Welche Maßnahmen schlagen Sie vor, um die Lehrergewinnung insbesondere in den Mangelfächern an den beruflichen Schulen zu verbessern?**

Grundsätzlich ist es notwendig, den Lehrer/innenberuf attraktiver zu gestalten. Erfahrungen der GEW aus der Beratung von Direkteinsteigern/innen weisen v.a. auf zwei zentrale Probleme hin:

1. Im Vergleich mit der freien Wirtschaft wird in der beruflichen Einstiegsphase nach dem Ende des Studiums deutlich weniger bezahlt.
2. Die hohe Arbeitsbelastung, die mit dem Lehrer/innenberuf an beruflichen Schulen verbunden ist, ist im Vorfeld als solche nicht erkennbar.

Aus Sicht der GEW müssen sich deshalb die öffentlichen Arbeitgeber/innen endlich von der Vorstellung verabschieden, dass die Gehälter, Bezüge und Pensionen sowie die Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zur Sanierung der öffentlichen Haushalte herhalten. Wer qualifizierte Mitarbeiter/innen will, muss auch entsprechend Arbeitsbedingungen und Gehälter bieten.

Bezahlung:

Als Problem muss hier v.a. der Übergang vom BAT zum TVL genannt werden, der v.a. für neu eingestellte Direkteinsteiger/innen erhebliche Gehaltseinbußen (im Vergleich zum alten BAT) bedeutet und zu Schwierigkeiten geführt hat, entsprechendes Personal zu rekrutieren.

Vergleich Bruttoeinkommen BAT - TVL

Bruttoeinkommen	Berufsanfang	Ende
BAT 2a (2006)	**45.400€**	**55.400€**
EG 13 TVL (StR 2006)	**35.200€**	**51.100€**
BAT III (2006)	**41.700€**	**50.200€**
EG 11 TVL (Lehrkraft 2006)	**29.700€**	**44.900€**
BAT IVa (2006)	**38.300€**	**45.100€**
EG 10 TVL (Lehrkraft 2006)	**29.500€**	**43.100€**
BAT IVb (2006)	**34.900€**	**39.500€**
EG 9 TVL Z.B. TL 2006)	**25.061€**	**36.640€**

Das Land hat zwar mit der Zahlung von außertariflichen Zulagen für bestimmte Lehrer/innengruppen reagiert, die GEW ist allerdings nach wie vor der Auffassung, dass die Bezahlung der angestellten Lehrkräfte insgesamt verbessert werden muss. Wir fordern deshalb die Landesregierung auf, endlich ihre Blockadehaltung in den laufenden Tarifverhandlungen zur Lehrerentgeltordung (L-EGO) aufzugeben.

Ein wesentliches Problem bei der Umstellung des BAT auf den TVL war die Umstellung der bisherigen Altersstufen in Erfahrungsstufen. Ein ähnliches Problem stellt sich jetzt bei der Dienstrechtsreform für die Beamten/innen. Bei der Berechnung des Besoldungsdienstalters von Beamt/innen wird bislang das Lebensalter im höheren Dienst bis 35 Jahre, im gehobenen Dienst bis 31 Jahre berücksichtigt, jenseits dieser Lebensaltersgrenzen gibt es weit reichende, klar geregelte Anrechnungen der Zeiten. Bei einer Umstellung auf Erfahrungsstufen entfällt eine solche Regelung, was v.a. zu Lasten von Berufsanfängern/innen im Bereich der beruflichen Schulen ginge, da diese bei Dienstantritt im Durchschnitt 32 Jahre alt sind. Besonders betroffen sind in diesem Fall Direkteinsteiger/innen, die naturgemäß älter sind, da sie bereits eine Berufslaufbahn hinter sich haben. Die Berücksichtigung von förderlichen Zeiten kann zwar erfolgen, die Entscheidung darüber, ob Zeiten anerkannt werden oder nicht

würde aber erst zum Zeitpunkt der konkreten Einstellung fallen – es ist für einen Menschen, der eine Stelle in der freien Wirtschaft hat undenkbar, seine bisherige Tätigkeit aufzugeben, ohne zu wissen, welches Einkommen er beim Staat haben wird.

Die GEW setzt sich dafür ein, dass – auch im Sinne einer größeren Durchlässigkeit Wirtschaft – öffentlicher Dienst – Berufserfahrung grundsätzlich anerkannt wird.

Die GEW fordert darüber hinaus:

- Erhöhung der Referendar/innenbezüge auf mindestens 1.600€,
- Bezahlung zwischen der Entlassung der Referendar/innen und der Wiedereinstellung bzw. dem Schulanfang im September,
- keine Absenkung der Bezüge in den ersten 3 Jahren.

Arbeitszeit und Arbeitsbelastung:

Darüber hinaus ist auch ein Ausgleich für die durch die Einführung der Operativ Eigenständigen Schule (OES) bedingte zeitliche Mehrbelastung für Lehrkräfte auf Dauer zu gewähren.

Die GEW fordert die Landesregierung auf, zur Durchführung des Qualitätsmanagements an beruflichen Schulen einen ausreichend ausgestatteten Innovationspool einzurichten. Dieser Pool soll nicht mehr wie bisher aus der Lehrer/innenversorgung der jeweiligen Schulart, sondern unabhängig mit einer eigenständigen Kostenstelle finanziert werden. Er soll dem Kultusministerium die Möglichkeit geben, die angestrebte Qualitätsverbesserung an Schulen seriös und nicht durch Mehrarbeit der Lehrkräfte umzusetzen. Damit könnte auch die angespannte Lage im der Lehrer/innenfortbildung entlastet werden.

Wenn das Ziel einer kontinuierlichen Qualitätsverbesserung erreicht werden soll, muss der Innovationspool mit 4 % der gesamten Lehrer/innenversorgung pro Schule (= 1 Deputatsstunde pro vollbeschäftigter Lehrkraft) deutlich mehr Stunden für die Schulen zur Verfügung stellen als bisher. Der Innovationspool muss auf Dauer eingerichtet werden.

- **Könnte in bestimmten Bereichen eine stärkere Öffnung für Seiteneinsteiger/innen sinnvoll sein und wo bestehen Grenzen?**

Eine stärkere Öffnung für Seiteneinsteiger/innen bzw. Direkteinsteiger/innen ist problematisch, weil damit ein Qualitätsverlust befürchtet werden muss. Erfolgreicher scheint aus Sicht der GEW die geplante Öffnung der Aufstiegsmöglichkeit für Technische Lehrkräfte zu sein – dieser Weg müsste für eine deutlich größere Bewerber/innenzahl geöffnet werden.

Das Land führt derzeit neue Studiengänge für das höhere Lehramt an berufliche Schulen mit den beruflichen Fachrichtungen Gesundheit und Gesellschaft sowie Sozialpädagogik ein. Die GEW begrüßt dies und regt an, über die Einführung von Lehramtsstudiengängen auch für andere berufliche Fachrichtungen nachzudenken. Die Kombination mit einem zweiten Fach aus dem Bereich der allgemeinbildenden Fächer würde auch die Bewerber/innenzahl in diesem Bereich erhöhen.

- **Wie sollte die Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrern an beruflichen Schulen weiterentwickelt werden, um dem hohen Innovationsdruck und der ständigen Entwicklungsdynamik im beruflichen Bereich gerecht zu werden und den spezifischen Bedarf der Betriebe erfüllen zu können? Entlang welcher Kriterien könnten die Ressourcen für Fortbildungen sinnvoll verteilt werden?**

Die Fortbildungsmittel sind Ausgaben, zu denen das Land nicht gesetzlich verpflichtet ist. Damit dienen sie als Stellschraube, an der zu Zeiten knapper Kassen immer wieder gedreht wurde. So sind die Mittel für die regionalen Fortbildungen an den Regierungspräsidien kontinuierlich von 5,07 Millionen € im Jahre 2002 auf 3,691 für das Jahr 2010 gesunken (-27,2 %.)

Tatsächlich ist die Kürzung aber noch weit höher. Obwohl die regionalen FB-Mittel von 2009 auf 2010 nominal nur um ca. 30.000€ (-0,8 %) gekürzt wurden, stehen dennoch weniger Mittel zur Verfügung. Aufgrund der Erhöhung der Fahrtkosten (von 0,22 auf 0,25 €) und der Honorarsätze gibt es einen Mehrbedarf von 529.600 €, der vom Finanzministerium nicht berücksichtigt wurde. Daher stehen 2010 im Vergleich zu 2009 insgesamt ca. 560.000 € weniger an Fortbildungsmitteln zur Verfügung.

Nach Abzug der zentralen Maßnahmen und der Schularten übergreifenden Programme werden für 2010 gerade mal 658.600 € für die originären regionalen Fortbildungen an beruflichen Schulen verbleiben. Dieser Betrag lag 2007 noch bei 721.500 € und 2004 bei 899.000 €.

Auch die Ausgabenreste, am Ende eines Kalenderjahres 2002 noch eine stattliche halbe Million Euro, schmolzen 2007 auf klägliche runde 8.700 Euro zusammen und waren 2009 gänzlich aufgebraucht. Auch standen die oben genannten Mittel in keinem der letzten acht Jahre den Regierungspräsidien vollständig zur planerischen Verfügung. In jedem Jahr wurde die Mittelverteilung zwischen 10 und 20 Prozent aufgrund von Haushaltsbeschränkungen oder globalen Minderausgaben im Eventualhaushalt gekürzt (siehe „Bewirtschaftungsbetrag“). Daher wurden in den letzten zwei Jahren die Reservemittel, die als Eventualplanung[17] im Herbst abgerufen werden können, nur noch auf 10 Prozent festgelegt und damit um die Hälfte in früheren

[17] Eventualplanung heißt, dass die Mittel erst in der zweiten Jahreshälfte frei gegeben werden. Dann kann es durch Haushaltbeschränkungen oder globale Minderausgaben zu Kürzungen kommen. Daraus resultiert der “Bewirtschaftungsbetrag”, das was vom Ansatz übrig bleibt. Nachdem die Eventualplanung auf 10 % gekürzt war, gab es kaum noch Möglichkeiten die Planungsansätze zu unterschreiten

Jahren gekürzt, um einen möglichen Zugriff auf den Fortbildungshaushalt möglichst gering zu halten.

Wen wundert es da, dass der Haushaltsansatz für die beruflichen Schulen 2008 um 16,3 % überzogen wurde und Verpflichtungen laufender Haushaltsjahre auf die folgenden übertragen werden mussten.

Die Auswirkungen der gekürzten Mittel sind an vielen Stellen spürbar.

Damit die Zahl an Fortbildungen sowie Umfang und Qualität zumindest gehalten werden kann, werden Fortbildungen zunehmend regionalisiert, um Fahrtkosten zu sparen. Die GEW stellt sich nicht gegen einen solchen Weg, Kosten zu sparen, stellt aber klar:

- Dass dies nicht bei allen Fortbildungen möglich ist,
- dass Mittel, die auf diesem Wege eingespart werden, für zusätzliche Fortbildungen verwendet werden müssen und nicht für die Sanierung des Haushaltes.

Mittlerweile sind die Kürzungen der finanziellen Mittel aber so enorm, dass die Regierungspräsidien aus der Not heraus, wichtige Fortbildungen kürzen wollten. So wurde versucht, bei den notwendigen und anerkannt guten sonderpädagogischen Fortbildungen die Hälfte der Fortbildungstage einzusparen. Der Hauptpersonalrat hat dies rechtzeitig verhindert.

Auch bei den Landesakademien hat es in der Vergangenheit Mittelkürzungen gegeben. Als Konsequenz wurden speziell für den Bereich der beruflichen Schulen die Zahl der Verrechnungseinheiten[18] von 240 auf 220 gekürzt – 50 dieser Verrechnungseinheiten werden mittlerweile für Fortbildungen im Rahmen der Einführung der Operativ Eigenständigen Schule verwendet.

Aus Sicht der GEW ist deshalb ein grundsätzliches Umdenken des Landes im Bereich der Fortbildung notwendig. Lehrer/innenfortbildung muss als zentraler Pfeiler der Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität von Schule und Unterricht begriffen werden. In diesem Sinne fordert die GEW, dass für alle Bereiche des Schulwesens ausreichend Mittel zur Verfügung stehen.

[18] 1VE entspricht einer 2,5-tägigen Fortbildung

Warum sind die Fortbildungsmittel für den Bereich der beruflichen Schulen so dringend notwendig?

1. In der Berufsausbildung gibt es z.Z. mehr als 360 Ausbildungsprofile. Darüber hinaus werden ständig neue Berufe konzipiert bzw. bestehende weiterentwickelt. Dieser dynamische Prozess muss durch Fortbildungen begleitet werden.
2. Der technologische Wandel führt zu kurzen Innovationszyklen bei fachlichen Inhalten.
3. Im Bereich der Vollzeitschulen werden Schularten ständig verändert, weiter entwickelt und neu konzipiert. So wurden z. B. in den letzten 5 Jahren das BVJ völlig neu konzipiert, das BEJ und das VAB neu eingeführt, in den letzten 3 Jahren wurde eine Vielzahl von Berufskollegs neu konzipiert.
4. An den beruflichen Schulen gibt es eine Vielzahl von Schularten mit ganz unterschiedlichen Schüler/innenklientel. Insbesondere für die Arbeit mit „schwierigen Schülern/innen“ sind die Lehrkräfte nur ungenügend ausgebildet. Dafür ist die sonderpädagogische Fortbildungsreihe unabdingbar.
5. Die Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität von Schule und Unterricht kann durch Evaluation alleine nur unzureichend gesichert werden. Fortbildung muss hier eine zentrale Rolle spielen.

Im Einzelnen fordert die GEW:

Regionale Lehrerfortbildung:

- Rücknahme der Kürzungen, d.h. mindestens 5 Mio. € für alle Schularten – davon mindestens 1 Mio. € für die beruflichen Schulen Akademien:
- Herausnahme der 50 Verrechnungseinheiten für OES und die Finanzierung dieser Fortbildungen durch einen eigenständigen Innovationspool (s.o.).
- 240 Verrechnungseinheiten für die beruflichen Schulen, finanziert durch eine Erhöhung der Mittel für die Akademien.

- **Welche Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht geeignet, um die Leistungsmotivation, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit der Lehrkräfte über das gesamte Berufsleben hinweg zu fördern? Wie beurteilen Sie die Vor- und Nachteile von Leistungselementen im Dienstrecht und welche Verantwortung und Gestaltungsmöglichkeiten besitzen hierbei die Tarifpartner?**

Leistungsbezahlung:

Die GEW ist nach wie vor der Auffassung, dass eine leistungsorientierte Bezahlung im Schulbereich weder motivationsfördernd noch leistungssteigernd ist. Die bisherigen Erfahrungen aus den Kindertagesstätten und Einrichtungen der Jugendhilfe im Geltungsbereich des TVöD bestätigen diese Auffassung. Ähnliche Erfahrungen gibt es auch mit den Leistungsstufen.

Das Volumen der Leistungsprämien wurde 2009 aus gutem Grund im TVL in die Tabelle zurückgeführt. Tatsächlich gibt es bis zum heutigen Tag von Seiten der öffent-

lichen Arbeitgeber/innen kein durchdachtes Konzept, wie und nach welchen Kriterien Leistungsprämien in einem pädagogischen Beruf berechnet werden sollen.

Lehrkräfte brauchen keine Leistungsanreize in Form von Geld, sie brauchen Entlastung in Form von Zeit zur Bewältigung der zunehmenden Aufgaben.

Die GEW favorisiert eher den Ausbau der Beförderungsmöglichkeiten. Die GEW hält dazu aber fest:

1. Die GEW begrüßt ausdrücklich, dass das Land die Möglichkeit geschaffen hat, dass Technische Lehrer/innen in den höheren Dienst aufsteigen können.
2. Es ist aus Sicht der GEW kontraproduktiv, wenn das Land im Rahmen der Dienstrechtsreform den Ausbau der Beförderungsmöglichkeiten propagiert, gleichzeitig aber im laufenden Jahr 30 Beförderungsmöglichkeiten und 20 Beförderungsmöglichkeiten im nächsten Jahr an den beruflichen Schulen streicht.
3. Ausbau der Beförderung muss aus Sicht der GEW bedeuten, dass das Land mindestens zu dem früher praktizierten Stellenschlüssen von 65 % A14 Stellen (derzeit ca. 45 %) für den höheren Dienst sowie 20% A12-Beförderungsmöglichkeiten (derzeit ca. 18 %) und 40 % A11-Beförderungsmöglichkeiten (derzeit ca. 36 %) im gehobenen Dienst zurückkehrt.
4. Die GEW fordert Änderungen im Beförderungsverfahren.
    a. Im Ausschreibungsverfahren werden die Stellen derzeit nach dem sog. Abmangelverfahren auf die Schulen verteilt. D.h. die Regierungspräsidien errechnen auf Regierungsbezirksebene den Anteil der A14-Stellen an den A13/A14 Stellen. A14 Ausschreibungsstellen werden nur den Schulen zugewiesen, deren Zahl an A14 Stelle unterhalb des RP-Durchschnittes liegen. Allen anderen Schulen erhalten nur alle 5 Jahre eine Stelle.
    Dieses Verfahren hat zu einer höchst ungerechten Verteilung der Ausschreibungsstellen auf die Schulen geführt. Die Erfahrung zeigt, dass eine ganze Reihe von Schulen (darunter auch sehr große) über Jahre hinweg lediglich die eine Mindeststelle alle 5 Jahre erhalten haben.
    Die Abmangelregelung führt dazu, dass die bzgl. einer Beförderung festzustellende individuelle Eignung, Befähigung und fachliche Leistung erst nachrangig zur Geltung kommt, nachdem das Verhältnis von A13- zu A14-Stellen an einer Dienststelle über die Zuteilung einer Ausschreibungsstelle den Ausschlag gegeben hat.
    Auf diesen Abmangelkoeffizienten kann die einzelne Lehrkraft aber über ihre Leistung keinen Einfluss nehmen. Einfluss auf die individuelle Beförderungschance an der eigenen Schule haben vielmehr die Entscheidungen anderer (z. B. durch Zurruhesetzung, Beginn bzw. Beendigung von Beurlaubungen, Änderung des Deputatsumfangs, Versetzungen, Beförderung von Kolleg/innen).
    b. Problematisch ist aus Sicht der GEW das Ausschreibungsverfahren als solches. Leistung wird hier ausschließlich durch die Übernahme zusätzlicher Aufgaben definiert und nicht durch einen qualitativ-hochwertigen Unterricht. Die zusätzlichen Aufgaben stammen zudem selten aus dem Bereich der pädagogischen Arbeit, sondern vornehmlich aus dem Bereich der Schulorganisation, Netzwerkverwaltung und der organisatorischen Aufgaben im Bereich von OES. Obwohl die Verwaltungsvorschrift klar definiert,

dass eine solche Stelle nur mit *einer* zusätzlichen Aufgabe ausgeschrieben werden soll, werden die Ausschreibungen der Schulleitungen immer umfangreicher und erreichen ein Ausmaß, das auch rechtlich nicht haltbar ist (Oberstudienräte können keine Stellvertreter eines Abteilungsleiters sein). (Von den 87 ausgeschriebenen Stellen 2009 im RP Stuttgart sind u.a. angesiedelt

- 26 im Bereich Schulverwaltung / -organisation / Abteilungsleitungsunterstützung/ Schulverwaltungsprogramm
- 22 im Bereich OES
- 18 im Bereich Projekte/ ÜFA/ neue Unterrichtskonzepte, also relativ schülernah bzw. pädagogisch orientiert)

Arbeits- und Gesundheitsschutz:

- Die GEW begrüßt, dass das Land an Schulen endlich eine personenbezogene Gefährdungsbeurteilung durchführt. Die GEW fordert aber nachdrücklich, dass die Ergebnisse bzw. eine Übersicht über die Ergebnisse dieser Gefährdungsbeurteilung auch den Haupt- und Bezirkspersonalräten übermittelt werden. Die entsprechenden Stufenvertretungen fordern dies bereits seit längerem, werden aber immer wieder von Seiten des Kultusministeriums vertröstet. Jetzt soll diese Übersicht erst nach Abschluss der achten Tranche (Frühjahr 2011) vorliegen. Dies ist aus unserer Sicht nicht akzeptabel.
- Auf Initiative und mit maßgeblicher Beteiligung der GEW erarbeitete die Arbeitsgruppe „Erhalt der Dienstfähigkeit – Lehrergesundheit – Altersermäßigung“ unter der Leitung von Staatssekretär Wacker einen Maßnahmenkatalog, der darauf abzielt, die Dienstfähigkeit von Lehrerinnen und Lehrern bis zur Pensionsgrenze von 65 Jahren zu erhalten. Ziel der Arbeitsgruppe war, Maßnahmen der Gesundheitsprävention zur Vermeidung berufsbedingter psychischer und physischer Erkrankungen zu installieren. Dort wurde u.a. folgendes empfohlen:

    - Gezielte Begleitung in der Berufseingangsphase,
    - Fortbildungsmaßnahmen in Anlehnung an das so genannte „Konstanzer Trainingsmodell“[19],
    - Stimmpräventionstraining für Lehrkräfte,
    - die Etablierung von „Gesundheitsmoderatoren“ sowie ein Coaching nach dem „Freiburger-Modell“[20]
    - Angebote für Schulleitungen und Schulleitungsteams, um die Führungspersönlichkeit der Leitungskräfte zu stärken.

[19] Das Trainingsmodell ist ein von der Universität Konstanz entwickeltes Programm für Lehrkräfte im Umgang mit Aggressionen. In Gruppen oder Teams werden Methoden vermittelt, die helfen sollen, die persönliche Situation bewusster zu reflektieren und zu bewerten. In der Gruppe kann beispielsweise eine Unterrichtssituation systematisch analysierte werden, um dann im gemeinsamen Gespräch weitere Handlungsperspektiven zu erörtern.

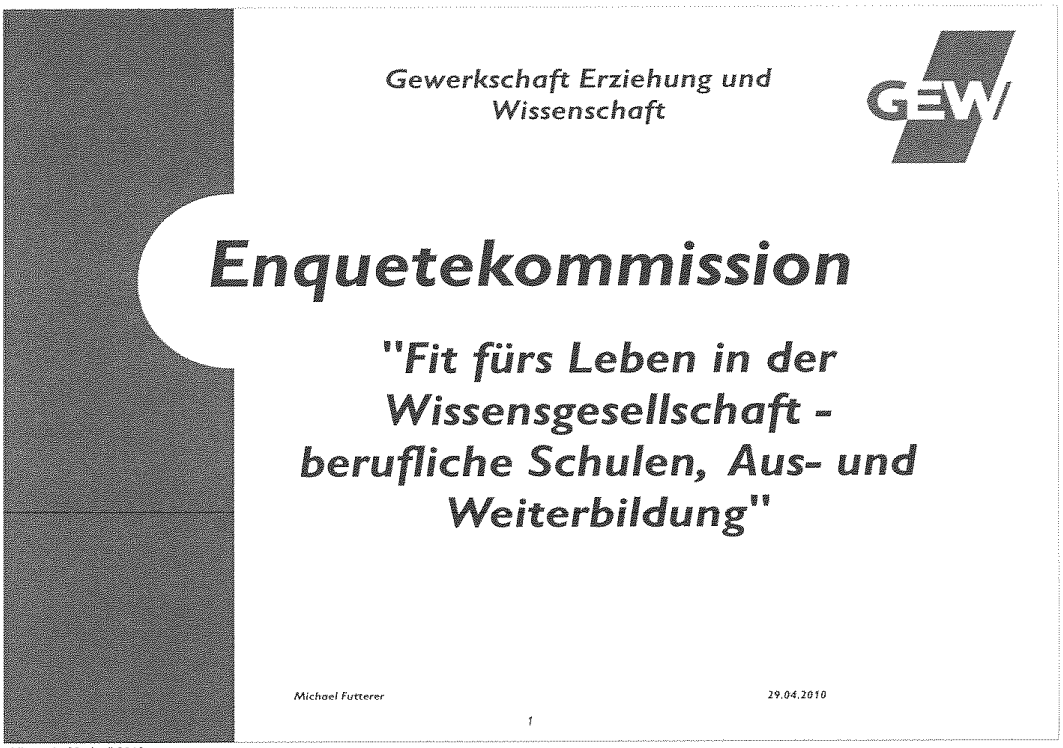
[20] Ein vom Universitätsklinikum Freiburg entwickeltes Programm zur Gesundheitsprophylaxe für Lehrkräfte dient dazu, die Kompetenz in der Beruflichen Beziehungsgestaltung zu verbessern. So genannte Lehrer/innencoachingruppen werden durch medizinische und psychologische Experten in zehn Doppelstunden moderiert. Ziel ist es, Gründe für stressbedingte Gesundheitsstörungen zu erkennen und die Situationen am Arbeitsplatz zu verändern.

- Die Arbeitsgruppe sieht die in der Privatwirtschaft praktizierten zielgruppenspezifischen Präventionsangebote positiv und empfiehlt zu prüfen, wie solche Maßnahmen auch im öffentlichen Dienst umgesetzt werden können.
- Die Altersermäßigung soll so umgestaltet werden, dass die Lehrkräfte aller Schularten gleich behandelt werden. Sie wird zukünftig ab dem 58. Lebensjahr gewährt. Die Altersermäßigung in Höhe von zwei Wochenstunden für Vollzeitbeschäftigte und eine Wochenstunde für Teilzeitbeschäftigte ab dem 60. Lebensjahr bleibt für die Lehrkräfte aller Schularten unverändert erhalten.

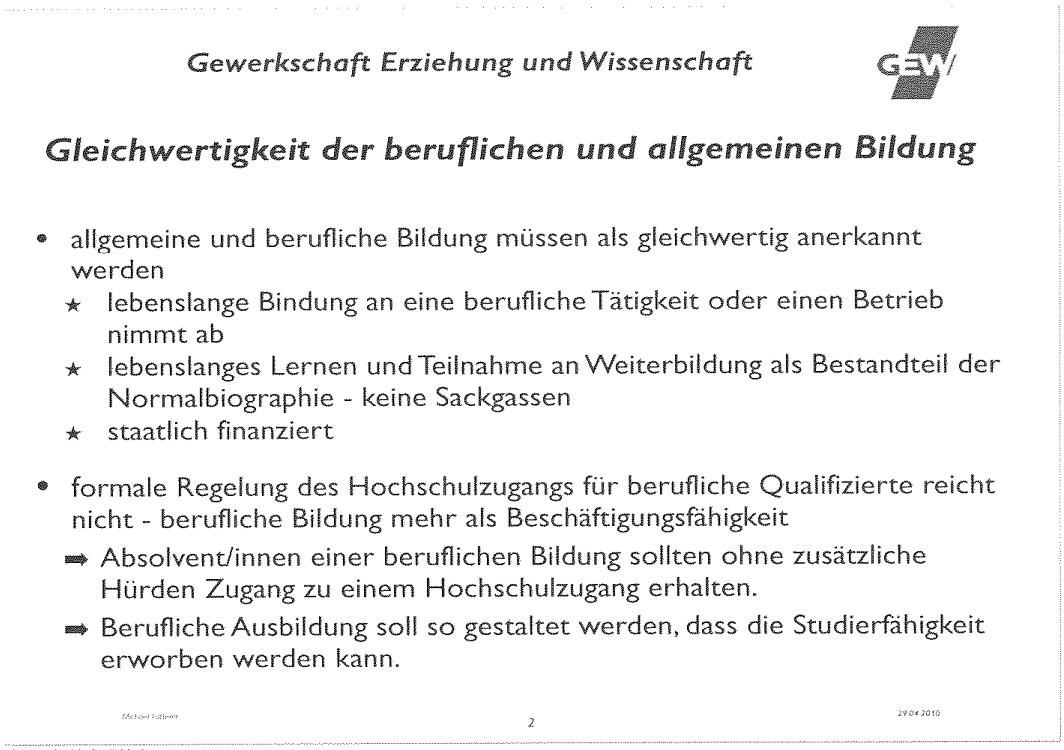
Die GEW fordert nach wie vor die Umsetzung der Ergebnisse dieser Arbeitsgruppe.

Es ist zu begrüßen, dass das Land jetzt endlich im Rahmen Dienstrechtsreform Mittel für den Arbeits- und Gesundheitsschutz zur Verfügung stellt. Die in Aussicht gestellten Mittel reichen allerdings nicht aus. Die Arbeitsgruppe bezifferte die Kosten für die Umsetzung ihrer Ergebnisse Anfang 2008 auf ca. 4,2 Mill. Euro. Nach den bisher vorliegenden Informationen wird das Kultusministerium nur 3 Mill. € erhalten. Hier fordert die GEW eine Nachbesserung.

Präsentation Herr Michael Futterer:



Mittwoch, 28. April 2010



Mittwoch, 28. April 2010

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Gleichwertigkeit der beruflichen und allgemeinen Bildung

in den beruflichen Teilzeitschulen bzw. der dualen Ausbildung ist die Gleichwertigkeit längst nicht erreicht

- GEW-Forderung:
  Erhöhung der Attraktivität der dualen Ausbildung durch den Erwerb der Fachhochschulreife während der dualen Ausbildung – verbunden mit einer Erhöhung der durchschnittlichen Berufsschulzeit von bisher ca. 12 auf i. d. R. 16 Wochenstunden.
- allgemein bildende Inhalte sind notwendig, um die Durchlässigkeit zu akademischen Bildungsgängen offen zu halten

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Gleichwertigkeit der beruflichen und allgemeinen Bildung

berufliche Vollzeitschulen - Gleichwertigkeit erreicht - aber:

- bedarfsgerechter Ausbau der beruflichen Gymnasien notwendig
  ➡ Sozialwissenschaftliche Gymnasien
- 2-jährige Berufsfachschule bietet Kombination von beruflicher Grundbildung und Allgemeinbildung
- Verpasste Chance: Nach §43 Abs.2 Berufsbildungsgesetz wäre es möglich gewesen, Absolvent/innen beruflicher Vollzeitschulen unter bestimmten Voraussetzungen zur Abschlussprüfung in anerkannten Ausbildungsberufen zuzulassen

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Gleichwertigkeit der beruflichen und allgemeinen Bildung

- Hoher Anteil an Schüler/innen mit Migrationshintergrund
  deshalb: Ganztagesschule - Sprachförderung - Beratungslehrer - Schulpsychologen - Schulsozialarbeit

➡ Gleichstellung der beruflichen Schulen mit allgemein bildenden Schulen.

Unterrichtssituation in Baden-Württemberg nach Schularten und Ergänzungsbereichen

Schulart	Ergänzungsbereich Stunden	Ergänzungsbereich in %
Grund- und Hauptschulen	81.264 (2)	9,2 (1)
Realschulen	16.823	5,6
allgemeinbild. Gymnasien	16.232	3,9
berufl. Schulen: SE-Programm	8.245	2,1

Quelle: Landtagsdrucksache 14/760 vom 1.2.07 (1) gemessen an den Stunden insgesamt (2) Stunden des Ergänzungsbereichs und Stunden für Förder- und Vorbereitungsklassen addiert

Betreuungsverhältnis Beratungslehrer Heilbronn (Stand März 2009)

BS: 1 BL auf 2990 Schüler/innen Gym.: 1 BL auf 910 Schüler/innen

Michael Futterer 5 29.04.2010

Mittwoch, 28. April 2010

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

personelle Ressourcenausstattung

18.721 Stunden = 749 Deputate = 4,5%

Bugwelle ca. 19.000 Stunden = 757 Deputate

Strukturelles Unterrichts-defizit an beruflichen Schulen

zusätzliche Aufgaben z.B. durch Krise: Umschichtung von Teilzeit in Vollzeitbereich

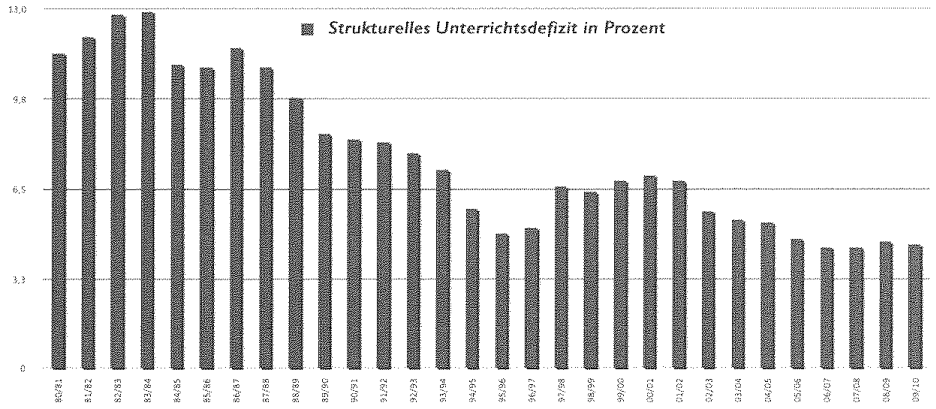
8% Stundenausfall bezogen auf Stundenplan davon: 4,4% vertreten 3,6% ausgefallen (=570 Deputate)

Michael Futterer 6 29.04.2010

Mittwoch, 28. April 2010

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

personelle Ressourcenausstattung



Michael Gaßner 7 29.04.2010

Mittwoch, 28. April 2010

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

personelle Ressourcenausstattung

Die GEW fordert: Sonderprogramm von 5 x 300 Stellen für die beruflichen Schulen

- 748 Stellen zum Ausgleich des strukturellen Defizits,
- weitere ca. 200 Stellen, um mittelfristig die MAU-Bugwelle abzubauen,
- 230 Stellen, um die von der Landesregierung definierte Lehrer/innenreserve tatsächlich aufzubauen.
  - ➡ mittelfristig: Aufbau einer Lehrer/innenreserve im Umfang von 6% der Stellen
- 300 Stellen für zusätzliche Aufgaben, z.B. Folgen der Krise

Michael Gaßner 8 29.04.2010

Mittwoch, 28. April 2010

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

personelle Ressourcenausstattung

steigende Nachfrage Berufliche Gymnasien:

Schülerzahlen in Eingangsklassen 2009	Bewerber Stand 1.3.2010
17.609	26.982

➡ wachsende Privatisierung beruflicher Bildung

private Berufliche Gymnasien

Fachliche Ausrichtung	Schuljahr					
	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	
WG	11	11	12	12	15	+36,4%
TG	2	2	2	6	9	+ 350%
EG	1	1	1	1	1	0
SG	6	9	15	22	27	+ 350%
Summe	**20**	**23**	**30**	**41**	**52**	**+ 160%**
Öffentliche BG	**204**	**204**	**206**	**210**	**227**	**+ 11,3%**

➡ ca. 100 zusätzliche Klassen für Berufliche Gymnasien

Michael Futterer 9 29.04.2010

Mittwoch, 28. April 2010

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

personelle Ressourcenausstattung

- Rückgang der Zahl Ausbildungsplätze 2009 ca. 6,8% Rückgang auch im Jahr 2010

  ➡ stärkere Nachfrage nach Vollzeitschulen - Berufskollegs (2009/10 + ca. 2400 Schüler/innen), BEJ,VAB)

- Weiterbildungs- und Fortbildungsverhalten (2009/10 + ca. 1400 Schüler/innen)

  ➡ stärkere Nachfrage z.B. 1 BKFH, Technikerschulen (2009/10 + ca. Schüler/innen)

Michael Futterer 10 29.04.2010

Mittwoch, 28. April 2010

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

sächliche Ressourcenausrüstung

- sehr unterschiedlich - abhängig von der Finanzlage der Schulträger
- landesweites Qualitätsmanagement
  - UMTS-Mrd.
  - Medienentwicklungsplan
  - Schulsozialarbeit
  - ➡ Schulsozialarbeit gehört in die Hand des Landes

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Lehrer/innengewinnung

- Lehrerberuf attraktiver gestalten
- Die öffentlichen Arbeitgeber müssen sich endlich von der Vorstellung verabschieden, dass die Gehälter, Bezüge und Pensionen sowie die Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zur Sanierung der öffentlichen Haushalte herhalten.
- Wer qualifizierte Mitarbeiter/innen will, muss auch entsprechend Arbeitsbedingungen und Gehälter bieten.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Lehrer/innengewinnung

Umstellung BAT auf TVL

➡ erhebliche Einkommens-verluste

Vergleich Bruttoeinkommen BAT - TVL

Buttoeinkommen	*Berufsanfang*	*Ende*
BAT 2a (2006)	45.400 €	55.400 €
EG 13 TVL (StR 2006)	35.200 €	51.100 €
BAT III (2006)	41.700 €	50.200 €
EG 11 TVL (Lehrkraft 2006)	29.700 €	44.900 €
BAT IVa (2006)	38.300 €	45.100 €
EG 10 TVL (Lehrkraft 2006)	29.500 €	43.100 €
BAT IVb (2006)	34.900 €	39.500 €
EG 9 TVL Z.B.TL 2006)	25.061 €	36.640 €

Michael Futterer 13 29.04.2010

Mittwoch, 28. April 2010

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Lehrer/innengewinnung

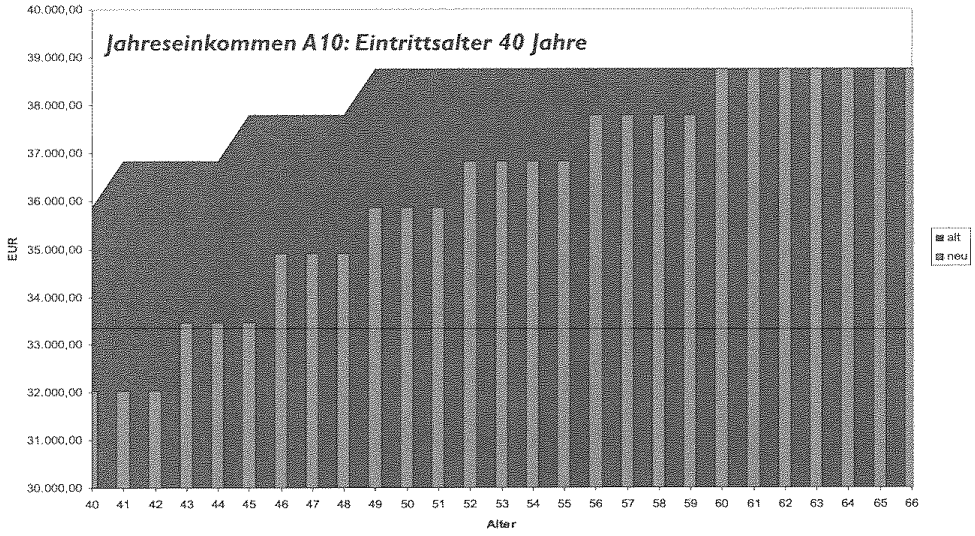
- Eingruppierung: Umstellung von Dienstaltersstufen auf Erfahrungsstufen
- hohes Einstiegsalter im Bereich der beruflichen Schulen:
  - 35 Jahre (A13-wissenschaftliche Lehrer/innen)
  - 38 Jahre (A10 - Technische Lehrer/innen)
- ähnliche Probleme bei der Dienstrechtsreform

Michael Futterer 14 29.04.2010

Mittwoch, 28. April 2010

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Lehrer/innengewinnung



15

29.04.2010

Mittwoch, 28. April 2010

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Lehrer/innengewinnung

- L-EGO abschließen
- Berufserfahrung grundsätzlich anerkennen
- Einstellung in A 13 grundsätzlich in Stufe 6
  Einstellung in A 10 grundsätzlich in Stufe 5
- Erhöhung der Referendarsbezüge auf mindestens 1600€
- Bezahlung zwischen der Entlassung der Referendar/innen und der Wiedereinstellung bzw. dem Schulanfang im September
- Keine Absenkung der Bezüge in den ersten drei Jahren

16

29.04.2010

Mittwoch, 28. April 2010

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Lehrer/innengewinnung

Arbeitszeit und Arbeitsbelastung:

- Schaffung eines dauerhaften Innovationspools zur Durchführung von Qualitätsmanagements/ -verbesserungen
- nicht aus der Lehrer/innenversorgung finanziert
- Umfang 1 Deputatsstunde pro vollbeschäftigter Lehrkraft 8 (=4% der Lehrerversorgung)

➡ Entlastung bei der Lehrer/innenversorgung und der Lehrer/innenfortbildung

Michael Futterer 17 29.04.2010

Mittwoch, 28. April 2010

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Lehrer/innengewinnung

Aufstiegsmöglichkeiten für Technische Lehrer/innen in den höheren Dienst verbessern

- Zulassung von Technischen Lehrer/innen auch ohne Funktionsstelle
- Fächerangebot für das Zweitfach erweitern

Michael Futterer 18 29.04.2010

Mittwoch, 28. April 2010

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Lehrer/innenfortbildung

- Keine „Weiterentwicklung“ sondern grundsätzliches Umdenken des Landes im Bereich der Fortbildung notwendig

  ➡ ***Lehrer/innenfortbildung muss als zentraler Pfeiler der Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität von Schule und Unterricht begriffen werden***
  nicht als Stellschraube für Haushaltssanierung

- ausreichend Mittel für alle Bereiche des Schulwesens

19

Mittwoch, 28. April 2010

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Lehrer/innenfortbildung

Jahr	Mittel insgesamt(1) Mill. €	Bewirt-schaftungsmittel Mill.€	Originäre regionale Lehrerfortbildungsmittel(2) in Euro	
			alle Schularten	Berufliche Schulen
2002	5,07	4,37		
2003	4,78	4,25		
2004	4,90	4,06		899.000
2005	4,50	3,95		
2006	4,72	3,66		828 100
2007	4,04	3,62	1.861.200	721.500
2008	4,04	3,73	1.894.600	688.500
2009	3,72		1.697.300	624.300
2010	3,69		1.770.500	658.600

[1]) originäre regionale Lehrerfortbildungsmittel und besondere Qualifizierungsmaßnahmen
[2]) Originäre regionale Lehrerfortbildungsmittel nach Abzug der zentralen und schulartübergreifenden Maßnahmen

20

Mittwoch, 28. April 2010

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Lehrer/innenfortbildung

- z.Z. mehr als 360 Ausbildungsprofile - neue Berufe werden konzipiert bzw. bestehende weiterentwickelt.
- kurze Innovationszyklen bei fachlichen Inhalten durch technologischen Wandel
- Vollzeitschulen: Schularten werden verändert, weiterentwickelt und neu konzipiert
- eine Vielzahl von Schularten mit ganz unterschiedlichen Schülerklientels - insbesondere für die Arbeit mit schwierigen Schülern sind die Lehrkräfte nur ungenügend ausgebildet. Dafür ist die sonderpädagogische Fortbildungsreihe unabdingbar.
- Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität von Schule und Unterricht kann durch Evaluation alleine nur unzureichend gesichert werden. Fortbildung muss hier eine zentrale Rolle spielen.

Michael Futterer 21 29.04.2010

Mittwoch, 28. April 2010

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Lehrer/innenfortbildung

Regionale Lehrer/innenfortbildung:

- Rücknahme der Kürzungen, d.h. mindestens 5 Mio. € für alle Schularten – davon mindestens 1 Mio. € für die beruflichen Schulen

Akademien:

- Herausnahme der 50 Verrechnungseinheiten für OES und die Finanzierung dieser Fortbildungen durch einen eigenständigen Innovationspool (s.o.)
- 240 Verrechnungseinheiten für die berufliche Schulen, finanziert durch eine Erhöhung der Mittel für die Akademien.

Michael Futterer 22 29.04.2010

Mittwoch, 28. April 2010

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Leistungsbezahlung

- leistungsorientierte Bezahlung im Schulbereich ist weder motivationsfördernd noch leistungssteigernd
- kein Konzept von Arbeitgeberseite, wie und nach welchen Kriterien Leistungsprämien in einem pädagogischen Beruf bezahlt werden können
- im TVL wurde das Volumen für Leistungsprämien in die Tabelle zurückgeführt !
- Zeit statt Geld

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Leistungsbezahlung

Ausbau der Beförderungsmöglichkeiten

- GEW begrüßt die Möglichkeit, dass Technische Lehrer/innen in den höheren Dienst aufsteigen können
  ➡ deutlich ausweiten
- Streichung von Beförderungsmöglichkeiten 2010 und 2011 kontraproduktiv!
- Rückkehr zum früher praktizieren Stellenschlüssel
  65% A14 (derzeit ca. 45%)
  20% A12 (derzeit ca.18%) bzw. 40% A11 (derzeit ca. 36%)

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Leistungsbezahlung

Überarbeitung des Beförderungsverfahren

- Verteilung der A 14 Beförderungsmöglichkeiten nach Abmangel
  - ★ ungerecht
  - ★ individuelle Leistung nachrangig
- Probleme des Ausschreibungsverfahren
  - ★ Leistung wird in erster Linie quantitativ verstanden (Übernehme einer zusätzlichen Aufgabe) weniger qualitativ

Michael Futterer 25 29.04.2010

Mittwoch, 28. April 2010

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Arbeits- und Gesundheitsschutz

- GEW begrüßt die Durchführung der personenbezogenen Gefährungsbeurteilung
- Ergebnisse müssen endlich auch an die Haupt- und Bezirkspersonalräte
- Arbeits- und Gesundheitsschutz kann nicht nur an der Einzelschule (ohne zusätzliche Mittel) betrieben werden

Michael Futterer 26 29.04.2010

Mittwoch, 28. April 2010

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Maßnahmen der der Arbeitsgruppe „Erhalt der Dienstfähigkeit - Lehrergesundheit - Altersermäßigung“ u.a.:

- gezielte Begleitung in der Berufseingangsphase,
- Fortbildungsmaßnahmen in Anlehnung an das so genannte "Konstanzer Trainingsmodell",
- Stimmpräventionstraining für Lehrkräfte,
- die Etablierung von "Gesundheitsmoderatoren" sowie ein Coaching nach dem "Freiburger-Modell"
- Angebote für Schulleiter/innen und Schulleitungsteams, um die Führungspersönlichkeit der Leitungskräfte zu stärken.
- Die Arbeitsgruppe sieht die in der Privatwirtschaft praktizierten zielgruppenspezifischen Präventionsangebote positiv und empfiehlt zu prüfen, wie solche Maßnahmen auch im öffentlichen Dienst umgesetzt werden können.

Michael Gabriel 27 29.04.2010

Mittwoch, 28. April 2010

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Arbeits- und Gesundheitsschutz

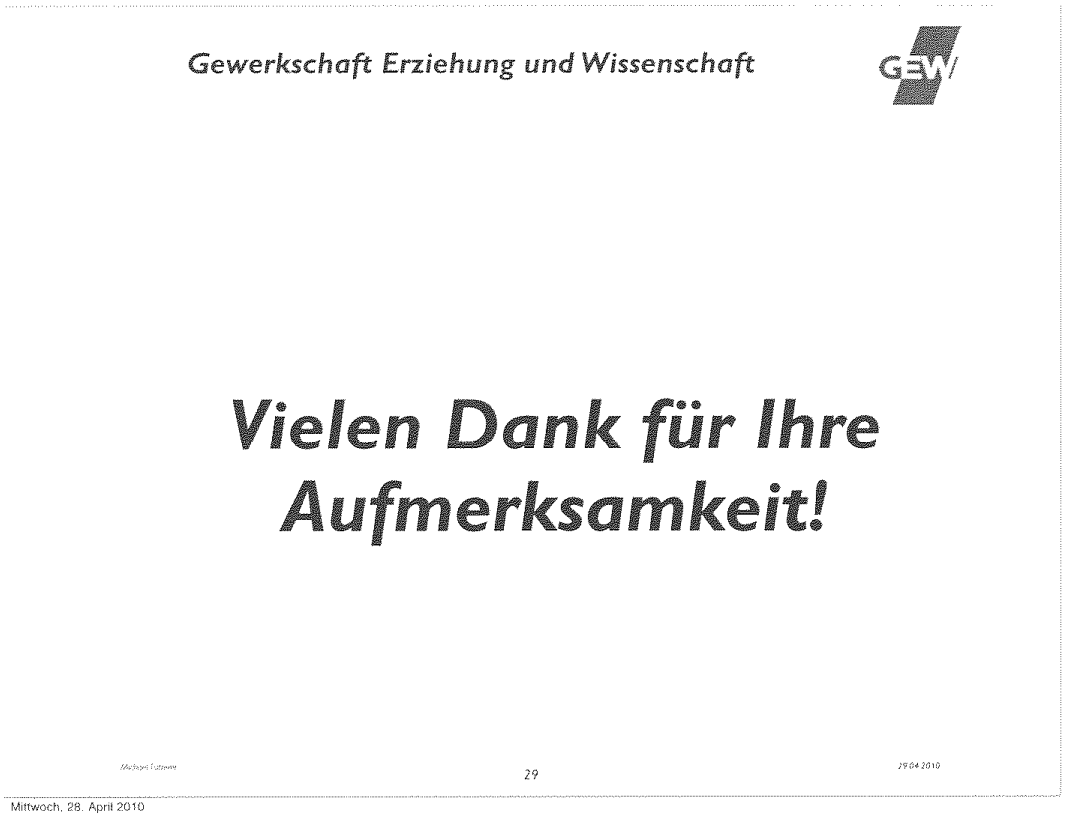
- Umsetzung dieser Maßnahmen muss finanziert werden - Kosten 2008 ca. 4,2 Mill€
- die dafür im Rahmen der Dienstrechtsreform vorgesehen Mittel (3 Mill.€ für das KM) reichen nicht aus.

Arbeitssicherheit spielt an beruflichen Schulen eine besondere Rolle

- Fachkräfte für Arbeitssicherheit zur sicherheitstechnischen Betreuung der Lehrerinnen und Lehrer
- Fachberater/innen und Fachbetreuer/innen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- Einen fest installierten Arbeitsausschuss an jeder beruflichen Schule mit entsprechenden Freistellungsstunden für die Mitglieder.

Michael Gabriel 28 29.04.2010

Mittwoch, 28. April 2010


Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GEW
Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
29
29.04.2010
Mittwoch, 28. April 2010

Handout und Präsentation Herr OStD Eberhard Grundgeiger:

Enquetekommission

Hohentwiel-Gewerbeschule Singen

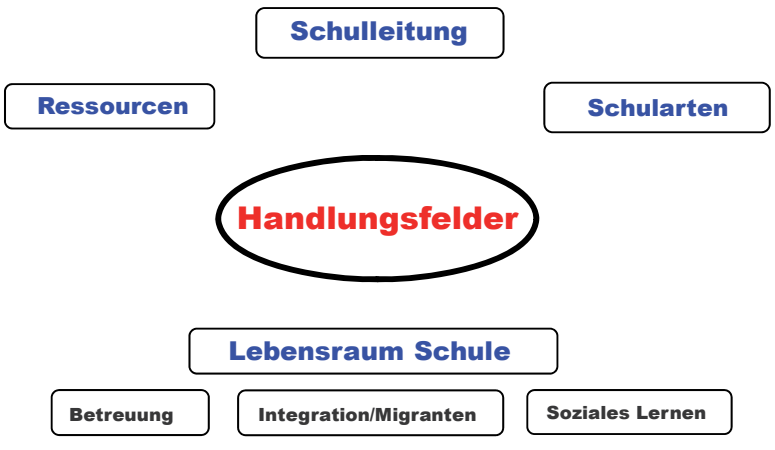
Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft-Berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung

- Anhörung zum Thema:
  Gleichwertigkeit der beruflichen und allgemeinen Bildung
- Termin
  29.4.2010, Landtag BW, 14.30 - 17.00 Uhr
- Vortragender
  Eberhard Grundgeiger, HGS Singen

Gg
April 2010
1

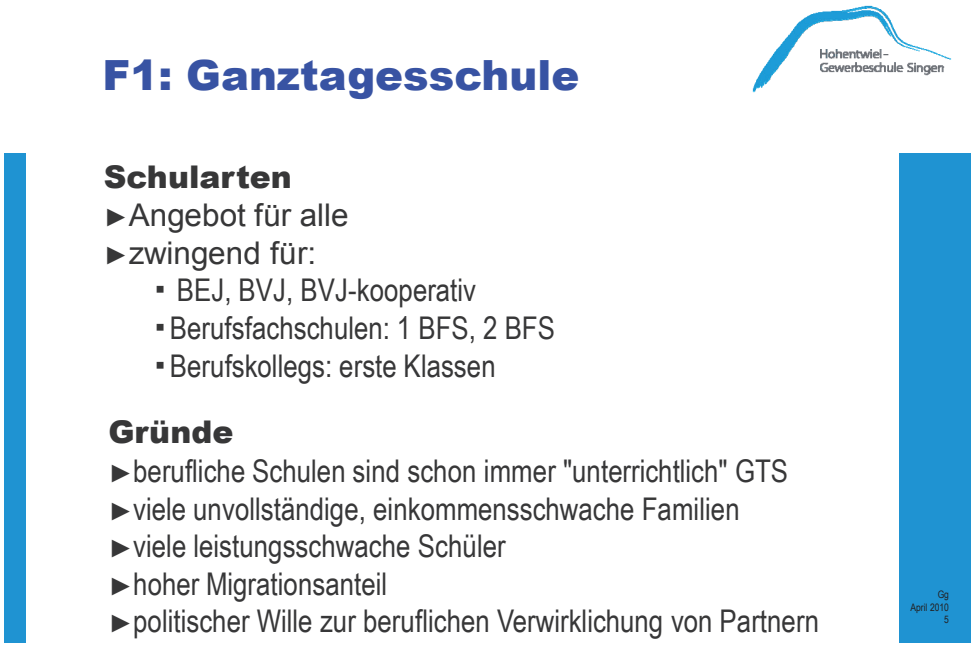
F1: Handlungsfelder

Hohentwiel-Gewerbeschule Singen



Gg
April 2010
3


F1: Handlungsfelder
Hohentwiel-Gewerbeschule Singen
Schulleitung
►mehr Leitungszeit
►Leitungsaufgaben mehr honorieren
►mehr Fach- und Verwaltungskräfte (EDV/ Verwaltungsassistent)
Schularten
►statt BEJ berufs-qualifizierende Bildungsgänge
►Doppelqualifizierung: Bildung und Ausbildung
►Berufsschule
▪ Aufwertung der Allgemeinb.
▪ Englisch verbindlich
Ressourcen
►Gleichstellung
▪ beruflich/allgemein
►Aufgabenorientierung
►Aufwertung der Lehrerbildung
►Deputate überdenken
Handlungsfelder
Lebensraum Schule
Betreuung
►Ganztagesschule
►sozialpäd. Begleitung
►Beratungslehrerstunden
Integration/Migranten
►Ersatz für Familien
►Vermittlung von "unseren" Werten
►Sprachförderung
Soziales Lernen
►Fähigkeiten und Grenzen erfahren
►Teamfähigkeit und Ver-antwortung entwickeln
►AG: sozial/kulturell/ sportlich
Gg
April 2010
4


F1: Ganztagesschule
Hohentwiel-Gewerbeschule Singen
Schularten
►Angebot für alle
►zwingend für:
▪ BEJ, BVJ, BVJ-kooperativ
▪ Berufsfachschulen: 1 BFS, 2 BFS
▪ Berufskollegs: erste Klassen
Gründe
►berufliche Schulen sind schon immer "unterrichtlich" GTS
►viele unvollständige, einkommensschwache Familien
►viele leistungsschwache Schüler
►hoher Migrationsanteil
►politischer Wille zur beruflichen Verwirklichung von Partnern
Gg
April 2010
5

F2 Schulentwicklung

Hohentwiel-Gewerbeschule Singen

Innovationskraft/Dienstleistung

- ►Dienstaufgabe: Schulentwicklung
  - Arbeitszeit/Stundenpool
- ►Lebensraum Schule
  - gesellschaftliche Dienstleistung
  - Team- und Sozialbildung
- ►Gremium
  - Mitglieder sind alle vor Ort am Schulleben Beteiligten
- ►Förderung der Personalentwicklung
- ►Weiterentwicklung von OES

Gg
April 2010
6

F2: Lebenslanges Lernen/ Fort- und Weiterbildung

Hohentwiel-Gewerbeschule Singen

- ►**Berufliche Schulen besitzen**
  - fachliche und pädagogische Kompetenz
- ►**Techniker- und Meisterschulen**
  - haben hohe Akzeptanz in der Wirtschaft
  - sind Bildungsgänge, keine Kurse
  - das Technikerniveau wird zunehmend wichtiger
  - Technikerschulen sind die "Studienmöglichkeit" der Facharbeiter
- ►**Fördervereine**
  - bieten differenzierte, betriebsnahe Angebote
  - unterstützen die Schule bei ihrem Bildungsauftrag
  - fördern die Qualifizierung der Lehrer

Gg
April 2010
7

F2: Kompetenzen/Kosten

Hohentwiel-Gewerbeschule Singen

►**Differenzierung der Sachkostenbeiträge**
- kann kostenneutral sein

►**Fach- und Verwaltungskräfte** nach
- Haushalt/Anlagevermögen
  -Verwaltungsassistent
- technologische Entwicklung
  -Labor/EDV-Betreuung
- sozialer Bedürftigkeit der Schüler
  -Sozialarbeiter



►**Flexibilisierung der Fort- und Weiterbildungsangebote**

Gg
April 20108
8

F3: Bildungsangebote

Hohentwiel-Gewerbeschule Singen

Gleichwertig: beruflich/allgemein

►Angebote berufl. Schulen sind mehr als gleichwertig
- alle allgemeinen Abschlüsse
- zusätzlich viele berufliche Abschlüsse
- Weiterbildung als geschlossen Bildungsgänge



►Ungleiche Möglichkeiten
- schlechtere Versorgung, nicht nur unterrichtlich
- mehr Aufgaben
  -technische Entwicklungen - dualer Partner
  -hohe Prüfungshäufigkeit (kurze Verweildauer)
  -großes Anlagevermögen - hoher Anteil sozial Benachteiligter
- keine Möglichkeiten der Ganztagsschule
- keine bzw. weniger AG- und Beratungsstunden



Gg
April 2010
9

F3: Bildungsangebote

Hohentwiel-Gewerbeschule Singen

Gleichwertigkeit in der Fläche?

- ►unterschiedliche regionale Attraktivität wird bleiben
- ►differenzierte Ausschreibungstermine für Lehrerstellen sind hilfreich
- ►Gremium, z.B.: weiterentwickelte Schulkonferenz
  - bringt alle am Schulleben Beteiligten an einen Tisch
  - kann zu kreativen, regionalen Angeboten führen
- ►An einen Tisch sollten:
  - Entscheidungsträger der Wirtschaft
  - Schule, Schulträger, Gemeinde
  - Eltern, Schüler

Gg
April 2010
10

F3: Örtliche Schulentwicklung

Hohentwiel-Gewerbeschule Singen

Schulträger

- ►Einfluss über sächlichen Haushalt heute schon groß
- ►Schulträger haben Verwaltungskompetenz, keine pädagogische Kompetenz
- ►Gefahr von politischen Entscheidungen groß

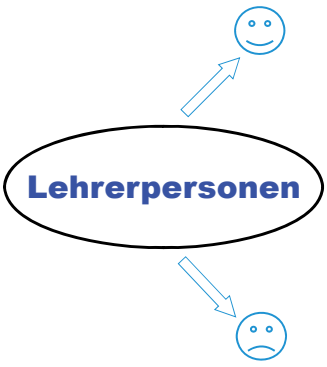
Eltern

- ►Alter der Kinder und "Elternwunsch" führen zu abnehmendem Interesse
- ►Beteiligungsmöglichkeiten durch:
  - Schulkonferenz
  - Eltern-Jour fixe
  - Fördervereinsmitgliedschaft

Gg
April 2010
11

F4: Lehrerversorgung

Hohentwiel-Gewerbeschule Singen



Ausschreibungsverfahren
- ►prima; berufl. Tätigkeiten stärker beachten
- ►wesentlicher Schritt zur Selbstständigkeit

A14-Stellen
- ►tolles Instrument der Schulentwicklung
- ►wesentlicher Element der Personal-entwicklung (PE)

Leistungsstufen
- ►nette Anerkennung

Ausschreibungsverfahren
- ►großer Zeitaufwand ohne zusätzliche Verwaltungskraft

Personalentwicklung
- ►weitere Anreizsysteme fehlen
  - ▪ Aufgaben und Funktionen auf Zeit
  - ▪ Mittel oder Poolstunden für die Schule
  - ▪ Studie des IW: EU-Ländervergleich

Gg
April 2010
12

F4: Lehrpersonen PAB

Hohentwiel-Gewerbeschule Singen

sehr gute Idee
- ►höhere Selbstständigkeit
- ►berücksichtigt Vorortbedarf

Personalausgabenbudget
PAB

unvollständige Ausführung
- ►Beschränkung auf ein Jahr !!!
- ►administrative Anbindung LS
- ►Aufgabenüberschneidung Land/Schulträger
- ►weiterer Verwaltungsaufwand für die Schule



Gg
April 2010
13

F5: Ressourcen

Hohentwiel-Gewerbeschule Singen

Lehrpersonen

Gleichwertigkeit nicht gegeben

- ►beruflicher Bereich ist schlechter gestellt bei
  - Versorgung insgesamt
  - z.B.: A13/14 Schüssel; A15-Stellen
- ►hat weniger Möglichkeiten
  - Ganztagsangebote
  - AG- und Beratungsstunden
- ►hat ein viel differenzierteres Leistungsprofil
  - z.B.: Bereichsvergleich Berufsfeld (berufliche Schule) / NWS (Gymnasium)

Gg
April 2010
14

F5: Ressourcen

Hohentwiel-Gewerbeschule Singen

Anlagevermögen

sehr große Unterschiede vor Ort unter den beruflichen Schulen.

Ursachen

►Unklare Vorgaben

- undifferenzierte Sachkostenbeiträge
- mangelnde Zweckbindung der Sachkostenbeiträge
- unterschiedliche Ausschüttungsquoten der ST
- unterschiedliche Finanzkraft der ST
- unterschiedliche Schwerpunktsetzung der ST

►Mangelnde Differenzierung nach Typen

- Verwaltungskräfte
- Hausmeisterbetreuung
- Aufgaben der Lehrpersonen

Gg
April 2010
15

F5: Ressourcen

Hohentwiel-Gewerbeschule Singen

Verfahrensvorschlag

Arbeitsgruppe: Land/Schulträger

►Weiterentwicklung von OES

- Differenzierung der Sachkostenbeiträge nach tatsächlichem Bedarf
- Zweckbindung der Sachkostenbeiträge
- Kriterien zur Höhe der Ausschüttungsquoten
- Haushaltskompetenz der Schulen
- Abklärung der Personalaufgaben im unterrichtlichen, sozialen und technischen Bereich
- **allgemein: Betriebswirtschaftliche Eigenständigkeit der OES-Schulen**

Gg
April 2010
16

Schulleitung

Hohentwiel-Gewerbeschule Singen

► **Aufgaben**

- Personalentwicklung
- Instrumente zur Leistungshonorierung
- Bildungsdienstleister für die Region

►**Qualifikationen**

- Führungsfortbildung
- Einarbeitungszeiten

►**Unterstützungen**

Schulleitung: - mehr Leitungszeit
- weniger Verwaltungstätigkeiten

Lehrerpersonen: - technische Unterstützung
- sozialpädagogische Unterstützung

Gg
April 2010
17

Hohentwiel-
Gewerbeschule Singen

Danke
für Ihr Interesse



und viel Mut zu
Empfehlungen



Gg
April 2010
18

Handout und Präsentation Herr Prof. Dr. Karl-Otto Döbber:

Baden-Württemberg
STAATLICHES SEMINAR FÜR DIDAKTIK UND LEHRERBILDUNG (BERUFLICHE SCHULEN) KARLSRUHE

Öffentliche Anhörung

Enquetekommission
„Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft -
berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

zum Thema
Gleichwertigkeit der beruflichen und allgemeinen Bildung

29. April 2010
Prof. Dr. Karl-Otto Döbber

1

Baden-Württemberg
STAATLICHES SEMINAR FÜR DIDAKTIK UND LEHRERBILDUNG (BERUFLICHE SCHULEN) KARLSRUHE

Besonderheiten der beruflichen Schulen

- Hochdifferenzierter Bereich
  Unterschiedliche Schularten/-typen, differenzierte Fachrichtungen
- Enge Kooperation mit der Wirtschaft/Berufspraxis
- Technologische/wirtschaftliche Entwicklungen
- Einfluss der Globalisierung/Internationalisierung
  Technik, Sprachen, Arbeitsplatz
- Heterogene Schülerschaft
  Leistungsniveau, Alter, Migrations- und Sozialisationhintergrund
- Vermittlung von beruflicher und allgemeiner Bildung

Differenzierungsaspekte zeigen:
- Gesamte Lehrerbildung kann nicht einheitlich aus einem „Guss“ sein.
- Hoher spezifischer Professionalisierungsgrad ist zwingend erforderlich.

2

Baden-Württemberg
STAATLICHES SEMINAR FÜR DIDAKTIK UND LEHRERBILDUNG (BERUFLICHE SCHULEN) KARLSRUHE

Grundständige Studiengänge: Verbesserung der Lehrergewinnung für berufliche Schulen

- Durchlässigere Gestaltungen der Zugangsvoraussetzungen zum Einstieg in das Lehramtsstudium
- Möglichkeit berufsbegleitender Lehramtsstudiengänge (Gestaltung neuer Bildungskarrieren)
- Besondere Förderung der Absolventinnen und Absolventen von beruflichen Gymnasien zur Aufnahme eines Lehramtsstudiums (Anrechnungen von Leistungen)
- Berufsorientierungsmaßnahmen der Schulen stärker auf Lehramtsstudiengänge ausrichten
- Verstärkte Durchführung von Imagemaßnahmen „vor Ort“ (z. B. öffentliches Auftreten, zentrale Veranstaltungen, „Lehrerscouts“)
- Verlässliche und kontinuierliche Lehrereinstellung (Lehrereinstellung = strategische Investitionsentscheidung für das Land Baden-Württemberg)

3

Baden-Württemberg
STAATLICHES SEMINAR FÜR DIDAKTIK UND LEHRERBILDUNG (BERUFLICHE SCHULEN) KARLSRUHE

Grundständige Studiengänge: Steigerung der Attraktivität der grundständigen Studiengänge für das Lehramt an beruflichen Schulen

- Positionierung der Lehrerbildung an den Hochschulen, z.B. „Fakultät für Lehrerbildung“, Zentren für Lehrerbildung
- Inhaltlicher Fokus nicht nur auf das fachwissenschaftliche Studium
- Stärkere Ausrichtung der fachlichen Studieninhalte an der Unterrichtsrealität der beruflichen Schulen
- Berufs- und wirtschaftspädagogische Kompetenzen stärken
- Förderung der systematischen Kooperation und Unterstützung zwischen den an der Lehrerausbildung beteiligten Institutionen und Personen

4



Baden-Württemberg

STAATLICHES SEMINAR FÜR DIDAKTIK UND LEHRERBILDUNG (BERUFLICHE SCHULEN) KARLSRUHE

Seiteneinsteiger/innen: Verbesserung der Lehrergewinnung für berufliche Schulen

- Finanzielle Anreize (Zulagen)
- Flexible Einstellungsverfahren und schnelle Reaktionen
- Entscheidungsmöglichkeiten aufgrund persönlicher Erfahrungen ermöglichen („Schnupperpraktium“ in einer beruflichen Schule)
- Attraktivität des Lehrerarbeitsplatzes offensiv darstellen (z. B. fachlich und pädagogisch abwechslungsreiche Aufgabengestaltung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie)
- Nationale und internationale Kompatibilität der Studienabschlüsse

5



Baden-Württemberg

STAATLICHES SEMINAR FÜR DIDAKTIK UND LEHRERBILDUNG (BERUFLICHE SCHULEN) KARLSRUHE

Seiteneinsteiger/innen: Stärkere Öffnung für Seiteneinsteiger/innen (Chancen und Grenzen)

Chancen:

- Flexible Reaktionsmöglichkeiten auf den aktuellen Lehrerbedarf in Mangelfächern
- Expertenrekrutierung für hochspezielle Bereiche, die über Lehramtsstudiengänge nur unzureichend abgedeckt werden
- Fachleute aus der Praxis mit fundierten betriebsspezifischen Kompetenzen

Grenzen:

- Mangelndes individuelles Verständnis für den Rollenwechsel „Ingenieur – Lehrer“
- Motivationshintergründe für die Wahl der neuen Tätigkeit
- Falsche Vorstellungen über das Anforderungsprofil und das Arbeitsfeld der Lehrer/innen an beruflichen Schulen

6

Baden-Württemberg
STAATLICHES SEMINAR FÜR DIDAKTIK UND LEHRERBILDUNG (BERUFLICHE SCHULEN) KARLSRUHE

Handlungsbedarf in Hinblick auf die zukünftige Zusammensetzung der Lehrerschaft an beruflichen Schulen

- Frauen mit technischen Studienabschlüssen (z.B. Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften)
- Lehrer/innen aus anderen Ländern zur Förderung der Internationalität (native speaker im Fremdsprachenunterricht, Förderung der interkulturelle Kompetenz)
- Lehrer/innen mit Migrationshintergrund
- Phasenweise oder projektbezogene Einbindung von Expertinnen und Experten aus der Berufspraxis

7

Baden-Württemberg
STAATLICHES SEMINAR FÜR DIDAKTIK UND LEHRERBILDUNG (BERUFLICHE SCHULEN) KARLSRUHE

Qualität der baden-württembergischen Lehrerausbildung für gewerbliche, hauswirtschaftliche und kaufmännische Schulen

National:

- Umsetzung der standardorientierten Lehrerbildung an den Hochschulen, Seminaren und Ausbildungsschulen
- Systematische Kooperation zwischen den an der Lehrerausbildung beteiligten Partnern

International:

Lange Gesamtausbildungszeit (im internationalen Vergleich) ermöglicht

- hohe Professionalität in fachlichen und pädagogischen Arbeitsbereichen.
- systematische Berufsprofessionalisierung in der zweiten Phase der Lehrerausbildung.

8

Baden-Württemberg
STAATLICHES SEMINAR FÜR DIDAKTIK UND LEHRERBILDUNG (BERUFLICHE SCHULEN) KARLSRUHE

Steigerung der fachlichen und pädagogischen Professionalität in der ersten und zweiten Phase der Lehrerausbildung

- Verzahnung von Studium und Praxis weiterentwickeln: Hochschulen – Seminare – Ausbildungsschulen
- Verstärkte Möglichkeiten der Schwerpunktsetzungen/individuellen Differenzierung
- Seminardidaktische Orientierung an Ausbildungssituationen zur Förderung der beruflichen Handlungskompetenz
- Angebote zur Kompetenzförderung in ausgewählten, aktuellen Themen- und Arbeitsbereichen (z.B. Individualisierung, Schüler/innen mit Migrationshintergrund)
- Öffnung der 2. Phase für systematische Praktika: Ausland, zuführende Schulen, betriebliche Ausbildung, Unternehmen
- Gestaltungsflexibilität in der Ausbildung und Prüfung aufgrund der Differenzierungen im Bereich der beruflichen Schulen (im Gegensatz zu den allgemein bildenden Schulen)

9

Baden-Württemberg
STAATLICHES SEMINAR FÜR DIDAKTIK UND LEHRERBILDUNG (BERUFLICHE SCHULEN) KARLSRUHE

Bewertung des baden-württembergischen Konzepts OES:

National:

- Paradigmenwechsel bei der Steuerung des beruflichen Bildungssystems
- Ausrichtung der Qualitätsentwicklung an den Bedürfnissen der beruflichen Schulen (Konzeptentwicklung mit Schulen für Schulen)
- Der Unterricht und das Lernen der Schüler/innen steht im Mittelpunkt der Qualitätsentwicklung
- Verbindliche Umsetzung für alle beruflichen Schulen in Baden-Württemberg (gemeinsames Verständnis von Qualität und gemeinsame Rahmenbedingungen)

International:

Keine vergleichbaren Strukturen in Konsistenz, Schulorientierung und Gesamteinführung

10

Baden-Württemberg
STAATLICHES SEMINAR FÜR DIDAKTIK UND LEHRERBILDUNG (BERUFLICHE SCHULEN) KARLSRUHE

Optimierungsmöglichkeiten des OES-Konzepts

- Konzept der Fremdevaluation muss stärker den Bedürfnissen der Praxis angepasst werden (inhaltlich, organisatorisch, Wahlmöglichkeit der Schulen für einen externen Anbieter der Fremdevaluation)
- Kontinuierliche Anpassung des Unterstützungssystems an die veränderten Herausforderungen, Neuentwicklungen
- Weiterentwicklung einzelner Elemente der Qualitätsentwicklung und Eigenständigkeit

11

Baden-Württemberg
STAATLICHES SEMINAR FÜR DIDAKTIK UND LEHRERBILDUNG (BERUFLICHE SCHULEN) KARLSRUHE

Rolle der Zielvereinbarung:

Die Zielvereinbarung

- ist ein neues Steuerungsinstrument im Zusammenwirken und in der Kommunikation zwischen Schulverwaltung und Schule
- Fördert Entwicklungen und initiiert Gestaltungsprozesse vor Ort
- Fördert die Verstetigung, Systematisierung und Professionalisierung der schulischen Entwicklungsprozesse
- Ermöglicht eine zeitgemäße Gestaltung der Schulführung (MbO)

12

Handout und Präsentation Herr Hans-Peter Buggermann:

Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen



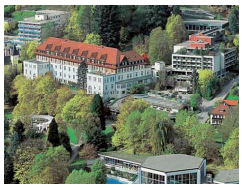
Öffentliche Anhörung
Enquetekommission

Am 29. April 2010

Hans-Peter Buggermann

Steinbeisstr. 1, D 73730 Esslingen, Tel- *49-711-930701-0,
e-mail:info@landesakademie.org

1







2

Ebenen der Lehrerfortbildung

-Zentrale Fortbildungen	an den Standorten der Landesakademie
-Regionale Fortbildungen	in den Bezirken der Regierungspräsidien bzw. Schulämtern
- lokale Fortbildungen	schulinterne bzw. schulnahe (Schulverbünde)

Zur Stärkung der regionalen und lokalen Fortbildungen werden an der Landesakademie Multiplikatoren ausgebildet, um so einen hohen Qualitätsstandard im ganzen Land zu gewährleisten.

3

Umfang der zentralen Lehrerfortbildung
an den 3 - Standorten (Bad Wildbad, Comburg, Esslingen) der Landesakademie

Jahr	Personen	
2006	32.444	
2007	30.395	
2008	34.081	in 1.744 Lehrgängen
2009	34.998	in 1.797 Lehrgängen

Standort Esslingen: Schwerpunkt Berufliche Bildung:

Personen	10.687	–	2007
	11.764	-	2008
	11.925	-	2009
Lehrgänge 2009	581		
Lehrgangsleiter/innen und Referenten/innen	2.010 (davon ca. 40 % aus Wirtschaft, Verbänden, Hochschulen etc.)		

4

Verteilung der Akademiekapazitäten im Jahr 2010
(in VE = Verrechnungseinheiten 22 Personen 2,5 Tage)

Allgemeinbildende Schulen		
- Grundschule	77	
- Hauptschule/Werkrealschule	45	
- Realschule	43	
- Sonderschule	38	
- Allgemein bildendes Gymnasium	64	
- Qualitätsentwicklung an allgem. Schulen	18	
- Wunschkurse für allgem. Schulen	78	
- Reserve	20	383
Berufliche Schulen (einschl. OES)	220	
Wunschkurse für berufl. Schulen	9	229
Übergreifende Veranstaltungen		
Schulartübergreifende Veranstaltungen	143	
Qualifizierung von Fachberater/innen und Lehrer/innen mit besonderen Aufgaben	122	
Schulleitung	145	
Führungskräfteentwicklung	228	
Schulaufsicht	12	
Seminare/Ausbilder/innen	34	
Sonstige	46	730
Insgesamt		1.342

5

Fortbildungen in der unterrichtsfreien Zeit für das Jahr 2009

Lehrgänge am Wochenende
Freitag/Samstag — jährlich sind ca. 15 – 20 Wochenendtermine geplant

Ferienlehrgänge:
In folgenden Ferienzeiten fanden Lehrgänge an der Akademie im Jahr 2009 statt:

Weihnachtsferien:	7. – 09. Januar,
Ostern:	14. – 17. April,
Sommerferien:	1. u. 2. Ferienwoche 30. Juli – 05. August, letzte Ferienwoche 07. –11. September
Herbstferien:	26.- 30. 10.

In folgenden Ferienzeiten fanden **keine** Fortbildungen statt:

Pfingsten	25. 05. - 02. 06. (2 Wochen)
Sommer	10. 08. - 06. 09. (4 Wochen)
Weihnachten ab	23. 12. – 06. 01.

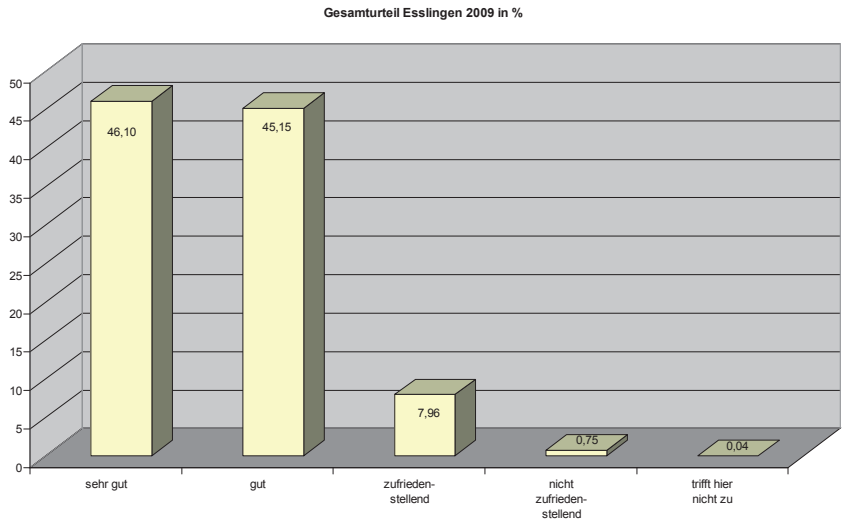
Der Unterrichtsausfall durch Fortbildung bedingt beträgt 0,6 %

6

Kriterien zur Bewertung der Qualität der Lehrerfortbildung

- **Evaluation am Ende jeden Lehrgangs**
  (siehe nächste Folie)
  Auswertungen zeigen hohe Akzeptanz,
  wird durch langfristige Untersuchungen z. B. Dissertation an der Uni Mannheim (Titel: Lehrerfortbildung in Baden-Württemberg aus dem Jahr 2009) bestätigt
  Neu: ab April 2010 Evaluna (Evaluation der Nachhaltigkeit der Fortbildung) durch die PH Freiburg

7



8

Kriterien zur Bewertung der Qualität der Lehrerfortbildung

-Transfer in die Schulen durch Fortbildung von **Teams** (bietet sich insbesondere bei der: Erarbeitung der Schulcurricula, Gestaltung handlungsorientierter Lernsituationen, Projekte und Lernaufgaben, Entwicklung didaktisch u. methodischer Unterrichtssequenzen)

- **Bedarfsgerechte Fortbildungsplanung** durch:
- Berücksichtigung der Ergebnisse der Fortbildungsplanung an Schulen (für Schulen werden entsprechend der Verwaltungsvorschrift: „Leitlinien zur Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen in Baden-Württemberg“ Workshops zur Umsetzung angeboten; Fortbildungsportfolio für Lehrer/innen)

9

Dokumenation

	FB zur Qualifikation für den Unterricht, (fachlich, methodisch, didaktisch)					
		FB zur Qualifikation für den Unterricht, (fächerverbindend, fächerübergreifend, ...)				
			FB zur Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrags der Schule (z.B. Pädagogik, Psychologie, Wertevermittlung..)			
				FB zur Qualitätsentwicklung (z.B. Teamentwicklung, Individualfeedback, Projektmanagement, Evaluation...)		
					FB zur schulbezogenen oder schulübergreifenden Personalentwicklung	
	1	2	3	4	5	**maximal zwei Bereiche ankreuzen**
Datum						**Titel der Veranstaltung**

10

Kriterien zur Bewertung der Qualität der Lehrerfortbildung

-- Beteiligung von Fachberatern/innen in **zentralen Projektgruppen** zur Programmerstellung

- **Programmbeirat** mit Mitgliedern aus dem KM, RP, IHK, HK, Betrieben, Gewerkschaften

- **Theorie und Praxisbezug** in den Lehrgängen durch Einsatz von Referenten/innen aus Hochschulen, Betrieben, Verbänden … (ca. 45 % aller Referenten/innen)

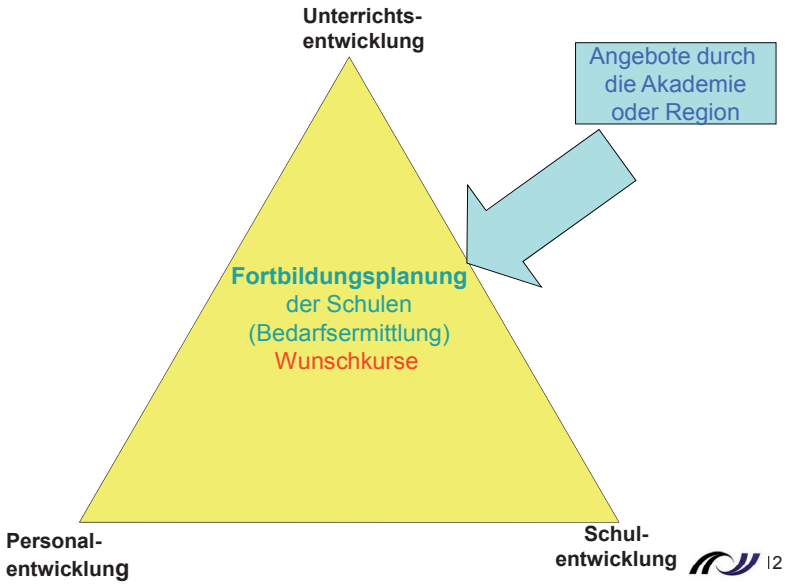
- Qualifizierung von **Multiplikatoren** für den Einsatz in den regionalen/lokalen Fortbildungen zur Sicherstellung eines hohen Qualitätsstandards im ganzen Land

- Unterstützung und **Einbindung des OES Konzepts** in die Fortbildungsstruktur durch Fortbildungsmodule, Ausbildung von Beratern und Informationen

Die hohe Qualität und Anerkennung die OES und das baden-württembergische Fortbildungssystem genießt, zeigt sich auch in einer zunehmenden internationalen Nachfrage nach Informationen und Trainings.

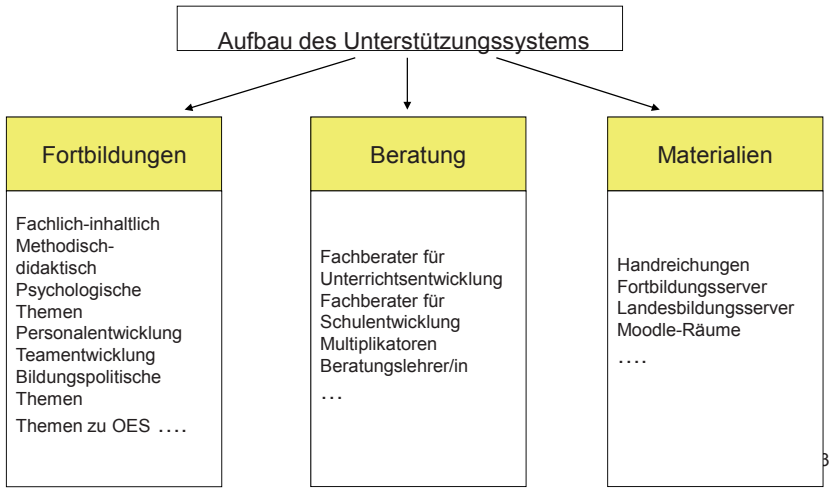
11

Aufbau eines Fortbildungs- und Unterstützungssystem für Schulen



12

Passgenauer Fortbildungsbedarf der Schulen



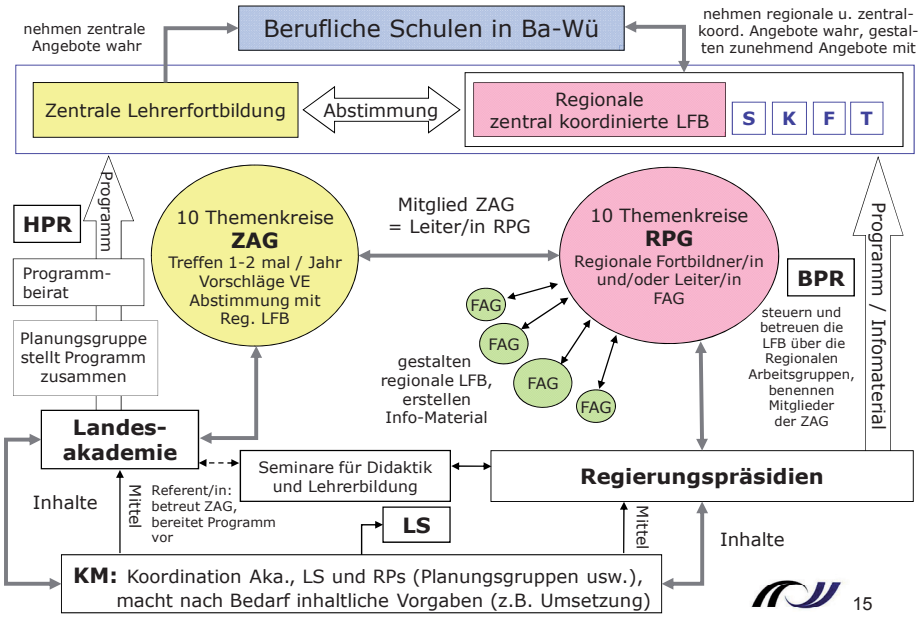
Ermittlung des Fortbildungsbedarfs der Schulen

-durch Fortbildungsplanung, Wunschkurse, Fachberater etc. wird den Schulen ein bedarfsorientiertes Fortbildungsprogramm angeboten

- Bildungspolitische Schwerpunkte können in dem Fortbildungsprogramm realisiert werden

- Innovationen werden durch die institutionelle Beteiligung von Wirtschaft, Hochschulen, Landesinstitut, Seminaren, Schulen berücksichtigt

14



Fortbildungsbudget

Fortbildungsbudget geeignet für:
- die Durchführung betrieblicher Praktika
- schulspezifischer fachlicher Fortbildungsbedarf bei Schulen mit besonderem Programm (z. B. Uhrmacherschule …)

Grenzen eines Fortbildungsbudgets
- hoher Planungs- und Verwaltungsaufwand an der einzelnen Schule
- nur begrenzte Übersicht über Referenten/innen und Experten (Referentenpool)
- Professionalisierung des Fortbildungspersonals und der Verwaltung
- geringe Mittel für die einzelne Schule

16

Verteilung der Fortbildungsmittel auf allgemein bildende und berufliche Schulen

Fortbildungsbedarf für Lehrer/innen aller Schularten:
- pädagogische Weiterentwicklung (z. B handlungs- und kompetenzorientiertes Lehren und Lernen, Lernfeldkonzept …)
- Umsetzung schulartspezifischer Weiterentwicklungen (z.B. G8, Werkrealschule, Berufseinstiegsjahr …)
- Umsetzung bildungspolitischer Initiativen (neue Lehrpläne ..)
- fachspezifischer Fortbildungsbedarf (state of the art knowledge)

Spezifischer Bedarf für Lehrer/innen beruflicher Schulen
- Vielfalt an Schulformen und damit einhergehend ein breites Spektrum der Lernenden
- hoher Modernisierungsanspruch in den Berufsschulen entsprechend den Innovationen in neuen Technologien, wirtschaftlichen und beruflichen Veränderungsprozessen

17

Qualifizierungskonzeption für Schulleitung und Fachberatung

Im Rahmen der Konzeption Führungskräfteentwicklung werden folgende Seminarreihen angeboten:

- Orientierungs- und Vorbereitungsseminare für Schulleitungen
- Vorqualifizierung für Fachberater/innen
- Einführungsseminar für neu ernannte Schulleiter/innen
- Berufsbegleitende Führungsfortbildung

18

3.5 Handouts der 5. Sachverständigenanhörung

Handout Herr Dr. Hermann Huba:

I.1. An welchem Bildungsbegriff sollte sich lebenslanges Lernen angesichts rascher wirtschaftlicher, technologischer und gesellschaftlicher Veränderungen und des demographischen Wandels orientieren?

Die Zukunft ist ungewiss. Das unterscheidet sie von Vergangenheit und Gegenwart. Die Ungewissheit der Zukunft zu bannen, haben die Menschen seit jeher versucht. Frühe Gesellschaften durch Magie, spätere durch Religion. Seit der Aufklärung versuchen wir es mit Bildung. Und zurzeit speziell mit lebensbegleitendem Lernen.

Lebensbegleitendes Lernen heißt demnach so viel wie: Weil niemand weiß, wie es weitergeht, müssen sich die Menschen ständig verändern. Oder, in der Lesart der EU: Lebensbegleitendes Lernen ist „alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikation und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen und bürgerschaftlichen, sozialen oder beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt."

Veränderungsbereitschaft ist also **die** aktuelle gesellschaftliche Grunderwartung. Und diese Grunderwartung richtet sich an den **Menschen als Ganzes**, in allen seinen Rollen: als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin[21], als politischer Bürger, als Mitmensch und als individuelle Person. In diesem Sinne liegt der gesellschaftlichen Grunderwartung lebensbegleitenden Lernens ein **ganzheitlicher Bildungsbegriff** zugrunde.

Und das zu Recht. Denn die Wirkungen des erwarteten beschleunigten wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Wandels, der demographischen Entwicklung, der Globalisierung, der zunehmenden Spezialisierung sowie die Aufgaben der Integration und der Inklusion beschränken sich nicht auf bestimmte einzelne abgrenzbare Lebensbereiche. Sie durchdringen vielmehr das gesamte gesellschaftliche und individuelle Leben.

[21] Im folgenden Text steht die männliche immer auch für die weibliche Form.

I.2. Welche Kenntnisse und Kompetenzen werden in Zukunft eine größere Rolle spielen, welche Bereiche an Bedeutung verlieren?

Die skizzierten erwarteten Veränderungen erfordern zunehmend Kenntnisse und Kompetenzen:

- Im Bereich der Allgemeinbildung (sog. Schlüsselqualifikationen), wie Lernfähigkeit (Lernen des Lernens), Problemlösungskompetenz, Kommunikationskompetenz, einschließlich interkultureller und interreligiöser Kommunikation sowie digitaler Kompetenzen (Ältere) und Medienkompetenz, Teamfähigkeit, Netzwerkkompetenz, Erziehungskompetenzen, politische Kompetenzen und Kreativität.
- Im Bereich der Gesundheitsbildung, weil der eigenverantwortliche Umgang mit der Gesundheit in einer älter werdenden Gesellschaft ein immer zentraleres Thema wird.
- Im Sprachenbereich: Zwei- und Mehrsprachigkeit. Ein Aktionsplan der EU sieht vor, dass jeder EU-Bürger außer seiner Muttersprache noch zwei Fremdsprachen spricht. Zurzeit sind 56 Prozent der EU-Bürger fähig, sich neben ihrer Muttersprache in einer weiteren Sprache zu verständigen, 30 Prozent in zwei Fremdsprachen und immerhin 13 Prozent in drei Fremdsprachen. Allerdings sprechen auch 44 Prozent keine Fremdsprache.
- Und selbstverständlich im beruflichen Bereich, in dem Geringstqualifikationen sicher ebenso an Bedeutung verlieren wie die Anhäufung von (speziellen) Informationen, die technischer Speicherung und Verknüpfung zugänglich sind.

I.3. An welchem Bildungsverständnis müssen sich Weiterbildungsangebote orientieren, um selbstständiges lebenslanges Lernen und gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen?

Überhaupt meint lebensbegleitendes Lernen mehr als das Verfügen über Informationen und deren Verknüpfung, also mehr als kontinuierlichen Wissenserwerb. Ein reflektiertes Verhältnis zu sich selbst, zu anderen Menschen und zur Umwelt erfordert mehr als Wissen. Es erfordert Bildung im Sinne der Fähigkeit zu kritischer Distanz und damit zur Bewertung von Wissen: Lebensbegleitendes Lernen zielt nicht auf fortgesetzten Wissenserwerb, sondern – bei vorausgesetztem Wissen – auf die Steigerung von Urteilsvermögen.

Der gesellschaftlichen Grunderwartung lebensbegleitenden Lernens liegt demnach nicht nur ein ganzheitlicher, sondern auch ein qualifizierter Bildungsbegriff zugrunde. Deshalb müssen Einrichtungen, die nützlich und erfolgreich arbeiten wollen, beides in Rechnung stellen:

- ihr Angebot muss thematisch umfassend sein und

- es muss **reflektierten Wissenserwerb** ermöglichen.

Damit umfasst lebensbegleitendes Lernen grundsätzlich in gleicher Weise **formales, non-formales und informelles Lernen**, wobei das wichtigste Differenzierungskriterium der Grad der formalen Anerkennung der jeweiligen Lernergebnisse ist. Formales Lernen findet in einer Bildungs- und Ausbildungseinrichtung der formalen Bildungssysteme statt und führt zu anerkannten Abschlüssen und Qualifikationen.

Non-formales Lernen ist zwar ebenfalls systematisch angelegt und erfolgt auch absichtsvoll und zielgerichtet, es führt aber bisher üblicherweise nicht zu anerkannten Abschlüssen und Qualifikationen.

Informelles Lernen ist Lernen, das überall erfolgt, auch im Alltag, im Familienkreis, bei ehrenamtlicher Tätigkeit, bei der Freizeitgestaltung. Es kann zielgerichtet sein, vollzieht sich aber meistens unsystematisch bis beiläufig, als Begleiterscheinung des täglichen Lebens. Von den Lernenden wird es oftmals gar nicht bewusst als Erweiterung ihres Wissens und ihrer Fähigkeiten wahrgenommen.

I.4. Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für das bisherige Verständnis von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung?

Nach überkommener Auffassung lassen sich allgemeine und berufliche Weiterbildung säuberlich trennen und obendrein verschiedenen Trägern zuordnen, etwa nach dem Muster: hier die berufliche Weiterbildung durch die Kammern, da die allgemeine Weiterbildung (oder, in diskreditierender Absicht: die „Freizeit-Weiterbildung“) durch die Volkshochschulen.

Diese Auffassung hat mit der Weiterbildungsrealität kaum etwas zu tun. Die Kammern würden ihren Aufgaben nicht gerecht, beschränkten sie sich angesichts des Bedarfs an Schlüsselqualifikationen (s. o. I.2.) auf rein berufliche Weiterbildung. Und die Volkshochschulen bereiten nicht nur auf zahlreiche Fachwirt- und Betriebswirt-Prüfungen der Industrie- und Handelskammer vor. Nimmt man nur die Programmbereiche Arbeit-Beruf, Sprachen und Schulabschlüsse in den Blick, haben bereits über 60 Prozent des Angebots der Volkshochschulen in Baden-Württemberg berufliche Relevanz. Rechnet man angesichts der steigenden Bedeutung gesundheitsförderlicher Arbeitsplatzgestaltung noch Teile des Angebots im Programmbereich Gesundheitsbildung hinzu, dann dienen sogar drei Viertel des baden-württembergischen vhs-Angebots der beruflichen Weiterbildung.

Die hergebrachte These von der Trennbarkeit beruflicher und allgemeiner Weiterbildung verfehlt die Wirklichkeit aber nicht nur institutionell-organisatorisch, sondern auch sachlich. Eine Umfrage bei kleineren und mittleren Unternehmen (im Rahmen

des vhs-Verbands-Projekts „Bildungsnetz mit KMU“, gefördert vom Wirtschaftsministerium aus Mitteln des ESF) zeigt, dass der weit überwiegende Qualifizierungsbedarf, nämlich durchschnittlich über 50 Prozent bei den sogenannten Softskills gesehen wird, also im Bereich der Kommunikationsfähigkeit, Selbstständigkeit, Führungsfähigkeit, Teamentwicklung, Präsentation, Rhetorik, Arbeitstechnik und des Stressmanagements. Diese persönlichen und sozialen Kompetenzen gehören indes als Schlüsselqualifikationen zu jener Schnittmenge, in der allgemeine und berufliche Weiterbildung ununterscheidbar sind.

Sachlich wie institutionell ist die These von der Trennung und der Trennbarkeit beruflicher und allgemeiner Weiterbildung mithin bereits überwunden; geistig-politisch muss das allerdings teilweise erst noch nachvollzogen werden.

II. 1. Wie bewerten Sie vor diesem Hintergrund die bestehenden Angebote der allgemeinen Weiterbildung in Baden-Württemberg und wo sehen Sie kurz-, mittel- und langfristig Handlungsbedarf?

Vor dem unter I. skizzierten Hintergrund sind die bestehenden Angebote der etablierten Träger der allgemeinen Weiterbildung in Baden-Württemberg, also im wesentlichen der Volkshochschulen und der kirchlichen Erwachsenenbildung, als nützlich und erfolgreich zu bewerten. Der ganzheitliche Bildungsbegriff gehört ebenso zum Selbstverständnis beider Institutionen wie die Verpflichtung auf reflektierte Wissensvermittlung. Deshalb kann es nicht verwundern, dass sich sowohl die Volkshochschulen als auch die kirchliche Erwachsenenbildung tendenziell wieder steigender Teilnahmezahlen erfreuen, und das bei einem hohen Ausgangsniveau, nämlich von über 2 Millionen Teilnahmen jährlich alleine bei den Volkshochschulen.

Handlungsbedarf besteht danach in dreierlei Hinsicht, nämlich im Hinblick auf die

- Anerkennung in der Weiterbildung, also non-formal und informell erworbener Kompetenzen;
- Durchlässigkeit im Bildungssystem: vom vhs-Zertifikat zum Studium ohne Abitur (Beispiel „offene Hochschule“ in Niedersachsen);
- Erweiterung der Kooperationsmöglichkeiten der Weiterbildungsträger mit allgemeinbildenden und Berufsschulen, um früh Verständnis für die Notwendigkeit von Weiterbildung zu wecken und den Schülern zunächst schulferne Inhalte näher zu bringen (wie bei einem erfolgreichen Pilotprojekt des vhs-Verbands und des Kultusministeriums zum Thema „wirtschaftliches Grundverständnis“ an einer Haupt- und einer Förderschule in Göppingen).

II. 2. Wie kann gewährleistet werden, dass die Angebotsstruktur der Nachfrage und dem gesellschaftlichen Bedarf entspricht?

Die gegenwärtigen Angebote der Volkshochschulen und der kirchlichen Erwachsenenbildung sind das Ergebnis eines jahrzehntelangen Dialogs mit den jeweiligen Teilnehmern, die die Weiterbildungseinrichtungen ja **freiwillig** aufsuchen.

Hinzu kommt die grundsätzliche **Marktorientierung der Weiterbildung**. Während der Bundesdurchschnitt lediglich bei 40 Prozent liegt, müssen die baden-württembergischen Volkshochschulen ihre Arbeit zu 57 Prozent durch und über die Teilnehmenden finanzieren (ähnliches gilt für die kirchliche Erwachsenenbildung). Die baden-württembergische Weiterbildung ist mithin aus finanziellen Gründen strukturell darauf angewiesen, nachfrageorientiert und dem gesellschaftlichen Bedarf entsprechend anzubieten.

Darüber hinaus sorgen die Vernetzungen der Volkshochschulen in ihrer Kommune und ihrer Region für dauernde Rückmeldungen zu ihrem Angebot nicht nur aus der örtlichen Wirtschaft. Gleiches gilt für Kooperationen. Die Arbeit der Volkshochschulen beispielsweise im Rahmen der Integrationskurse erfordert schon seit Jahren die enge Kooperation mit Migrantenvereinen, Ausländer- und Einbürgerungsbehörden sowie den Arbeitsagenturen. Der ständige Dialog mit den Kooperationspartnern gewährleistet, dass die Angebote zielgerichtet nicht nur hinsichtlich der (subjektiven) Bedürfnisse der Teilnehmenden erfolgen, sondern auch zielgerichtet hinsichtlich des kommunalen und regionalen (objektiven) Bedarfs.

Auf die (allerdings kostenintensiven) Möglichkeiten wissenschaftlicher Bedarfserhebung sei hier der Vollständigkeit halber ebenfalls hingewiesen.

II. 3. Welche spezifischen Herausforderungen und Perspektiven sehen Sie für die Volkshochschulen in Baden-Württemberg?

Gleichwohl stehen die Volkshochschulen (und die anderen Weiterbildungsträger) ihr Angebot betreffend vor drei Herausforderungen:

1. In zeitlicher Hinsicht müssen sie sich auf noch rascher wechselnde Inhalte, auf die Nachfrage nach noch kompakteren (und spezielleren) Veranstaltungen und auf ein noch kurzfristigeres Anmeldeverhalten (also auf geringere Planbarkeit und Verbindlichkeit) einstellen.

2. In sozialer Hinsicht müssen sie sich bei einem breiten Bildungsbegriff (I. 1., 3.) auf eine weiter steigende Individualisierung der Nachfrage einstellen, mithin auf die wachsende Notwendigkeit einer hoch differenzierten Zielgruppenansprache unter Beteiligung der Zielgruppe. In Bezug auf die Zielgruppe kleine und mittlere Unternehmen dient diesem Ziel beispielsweise das vhs-Verbands-Projekt „Bildungsnetz mit KMU“, mit Unterstützung des Wirtschaftsministeriums aus Mitteln des ESF. Untersucht wird die Frage, welche Entwicklung ein Weiterbildungsträger nehmen muss, um – im Dialog mit diesen – zum Bildungsdienstleister für kleine und mittlere Unternehmen seiner Region zu werden.

3. Und in sachlicher Hinsicht müssen sie sich auf die Notwendigkeit „aufsuchender Weiterbildungsarbeit“ einstellen, um auch bildungsfernere Schichten und Milieus zu erreichen. Vor allem, aber nicht nur durch die Arbeit in den Integrationskursen haben es die Volkshochschulen seit Jahren mit einem Personenkreis zu tun, der bislang nicht den Weg in eine Weiterbildungseinrichtung gefunden hat. Die Teilnehmenden der Integrationskurse entstammen zum Großteil sozial benachteiligten und/oder bildungsfernen Schichten und Milieus. Die Träger, häufig eher an Teilnehmende der bürgerlichen Mitte gewöhnt, machen deshalb durchaus neue Erfahrungen. Diese Erfahrungen können und müssen genutzt werden, um auch Personen ohne Migrationshintergrund aus den entsprechenden Milieus für die Weiterbildung zu gewinnen.

Vor drei Herausforderungen nicht minderer Größe steht indessen auch der Kontext der Weiterbildungsarbeit der Volkshochschulen, also der gesamte Weiterbildungssektor, nämlich

1. Vor der Notwendigkeit des Ausbaus und der Finanzierung der (Weiter)-Bildungsberatung zur Schaffung von Transparenz für die Nutzer.
2. Vor der Notwendigkeit der Erhaltung der Flächendeckung, vor allem im Interesse des ländlichen Raums. Und
3. Vor der Notwendigkeit der weiteren Steigerung der Professionalität des Weiterbildungspersonals (Weiterbildung der Weiterbildner).

Demgegenüber stellen die häufig erhobenen Forderungen nach mehr **Kooperation und Vernetzung** im Weiterbildungsbereich sowie nach Steigerung der Wirtschaftlichkeit und der Qualität der Weiterbildungsarbeit keine ernstzunehmenden Herausforderungen (mehr) dar.

Kooperationen und Vernetzungen finden im großen Umfang ständig und dauerhaft statt und ihre Erforderlichkeit wird von niemand ernsthaft bestritten. Zu Recht bestritten wird indessen die immer wieder geäußerte Behauptung, Kooperationen und Vernetzungen sparten Kosten. Das ist allenfalls sehr langfristig der Fall. Denn Kooperationen und Vernetzungen steigern kurz- wie auch mittelfristig den Bedarf an Kommunikation. Und Kommunikation ist teuer.

Gleiches gilt für die Forderung nach mehr **Wirtschaftlichkeit**. Wie bereits festgestellt (s. o. II. 2.) arbeitet die baden-württembergische Weiterbildung schon deshalb marktorientiert, weil sie wegen des singulär hohen Anteils der Teilnahmeentgelte an der Finanzierung ihrer Arbeit zur Marktorientierung gezwungen ist. Deshalb ist etwa Kostenrechnung für die baden-württembergischen Volkshochschulen seit gut fünfzehn Jahren eine Selbstverständlichkeit.

Andererseits kann das notwendig (I. 1.) und auch vom Weiterbildungsgesetz gewollte breite Weiterbildungsangebot der Volkshochschulen (§ 1 Abs.1 und 2 WBG) insgesamt nicht kostendeckend erarbeitet werden. Insbesondere Alphabetisierungskurse, Integrationskurse, kulturelle Bildung, Eltern- und Familienbildung, Allgemeinbildung und politische Bildung sind nicht marktfähig. Deshalb verteuert die Volkshochschulen für die öffentliche Hand, wer sie auf dieses, ihr angebliches Kerngeschäft, zurückführen will.

Auch die Sicherung und Entwicklung der **Qualität der Weiterbildungsarbeit** ist keine künftige Herausforderung mehr, sondern gegenwärtiges Alltagsgeschäft: Über zwei Drittel des baden-württembergischen Bildungsangebots der Volkshochschulen sind – durch Zertifizierung belegt – formell und systematisch qualitätsgesichert.

Vor einer echten Herausforderung steht indessen das Land. Die genannten drei künftigen Aufgaben der Weiterbildungsträger hinsichtlich ihres Angebots verbindet nämlich die Tatsache, dass sie allesamt vor allem personalintensiv und deshalb kostenträchtig sind. Gleiches gilt für die genannten drei strukturellen Herausforderungen, denen sich der Weiterbildungssektor insgesamt gegenüber sieht. Auch sie sind kostenträchtig. Deshalb, und wegen der drastischen Kürzung des Landeszuschusses in den vergangenen Jahren auf weniger als die Hälfte, fordern die Weiterbildungsträger eine schrittweise, aber rasche Erhöhung der institutionellen Landesförderung von derzeit (ohne Lehrerprogramm) noch lediglich 5,8 Prozent der Gesamtfinanzierung auf das Niveau des Bundesdurchschnitts, also auf rund 14 Prozent (s. Positionspapier des Volkshochschulverbands Baden-Württemberg: Weiterbildungsoffensive 2010).

Erst diese Verbesserung des Umfangs der von der Struktur her sehr guten Landesförderung ermöglicht das vom Weiterbildungsgesetz geforderte breite Weiterbildungsangebot für die gesamte Bevölkerung (§ 1 Abs.1 und 2 WBG). Demgegenüber kann die von der Politik gewünschte Akzentuierung bestimmter Weiterbildungsthemen und/oder die von der Politik gewünschte Ansprache bestimmter Zielgruppen im Wege der Projektförderung erfolgen, die zu der stets umfangreicheren verlässlichen und angemessenen institutionellen Förderung durch das Land hinzukommen muss.

III. 1. Wie schätzen Sie die Weiterbildungsbeteiligung in Baden-Württemberg ein?

Aktuelle Untersuchungen zur Weiterbildungsbeteiligung in Baden-Württemberg liegen nicht vor. In der Bundesrepublik Deutschland beträgt die Weiterbildungsbeteiligung nach der neuesten verfügbaren Studie 45 Prozent. Für Baden-Württemberg liegt der Wert sicher höher.

Mit über zwei Millionen Teilnehmern jährlich erreichen die Volkshochschulen in Baden-Württemberg rund 20 Prozent der Bevölkerung.

Die Weiterbildungsdichte der Volkshochschulen lag 2008 in Deutschland insgesamt bei 184 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner, in Baden-Württemberg bei 239 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner.

III. 2. Welche Gruppen werden bisher schwer oder gar nicht erreicht und welche Hemmnisse liegen dem zu Grunde?

Bisher schwer oder gar nicht erreicht werden zwei nicht trennscharf unterscheidbare Gruppen von Menschen:

- finanziell (und sozial) schwache Gruppen

  - Beschäftigte mit sehr geringem Einkommen (so dass auch die Halbierung der Weiterbildungskosten durch die Bildungsprämie nicht hilft);
  - Arbeitslose, deren Weiterbildung aus verschiedenen Gründen nicht von der Arbeitsagentur oder der ARGE finanziert wird (und die, weil nicht beschäftigt, auch die Bildungsprämie nicht nutzen können);
  - Familien mit mehreren Kindern;
  - Alleinerziehende;
  - ältere Menschen mit niedrigerem Lebensstandard;
  - Menschen mit Migrationshintergrund.

  Allgemein zu den bestehenden Fördermöglichkeiten siehe die beigefügte Zusammenstellung.

- sog. bildungsferne Gruppen, wie etwa

  - junge Menschen ohne oder mit niedrigem oder schlechtem Schulabschluss (rund 20 Prozent aller Schulabgänger fehlt es der PISA-Studie zufolge zumindest in Teilbereichen an grundlegender Bildung als Basis und Motivation für lebensbegleitendes Lernen);
  - Menschen ohne Berufsausbildung.

Der entscheidende Grund, aus dem die genannten Gruppen nicht erreicht werden, ist die Finanzierung passender Angebote. Hinsichtlich der Gruppe finanziell (und sozial) schwacher Menschen liegt es auf der Hand, dass sie mit den Weiterbildungskosten, insbesondere den üblichen baden-württembergischen Teilnahmeentgelten im Verhältnis zu ihrem verfügbaren Einkommen überfordert sind.

Hinsichtlich der Gruppe bildungsferner Menschen gilt, dass die notwendige passgenaue Zielgruppenansprache einen hohen planerischen und organisatorischen Aufwand bei tendenziell immer kleineren Gruppen bedeutet. Außerdem erfordert Weiterbildung für diese Zielgruppen besonders qualifizierte und fortgebildete Lehrkräfte, speziell entwickelte Lehr- und Lernmittel sowie ungewöhnliche Formen werblicher (oft persönlicher) Ansprache und besondere Motivationskampagnen.

Passgenaue Zielgruppenansprache, sinnvoller Weise auch noch ergänzt durch aufsuchende Bildungsarbeit, die sozialintegrativen bzw. Settingansätzen folgt, ist also extrem kostenintensiv. Entsprechende Teilnahmeentgelte sind für die Betroffenen nicht finanzierbar. Deshalb sind derartige Zielgruppenangebote ohne zusätzliche Sonder- bzw. Projektförderung dauerhaft nicht zu verwirklichen.

III. 3. Welche Zielgruppen müssen Ihrer Meinung nach in den nächsten Jahren vor allem angesprochen werden?

Auch wenn die künftige Ansprache der folgenden fünf Zielgruppen die korrespondierenden gesellschaftlichen Probleme alleine sicher nicht lösen kann, empfiehlt sie sich, weil es ohne sie ebenso sicher keine Lösung geben wird.

- Wegen des abzusehenden Fachkräftemangels und des demographischen Wandels bedarf es der Ansprache älterer Arbeitnehmer und Arbeitsloser zur Qualifizierung bzw. deren Aufrechterhaltung.
- Wegen der Notwendigkeit der Nutzung aller sog. Humanressourcen und Begabungsreserven angesichts des demographischen Wandels bedarf es der Ansprache der genannten bildungsfernen Gruppen, nämlich der jungen Menschen ohne oder mit schlechtem Schulabschluss und der Menschen ohne Berufsausbildung, um deren (Weiter-)Qualifikation zu erreichen.
- Gleiches gilt für die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund.
- Als noch nicht abgeschlossen betrachtet werden darf auch die Ansprache der älteren Menschen, um einer digitalen Spaltung der Gesellschaft weiter entgegen zu wirken.
- Zur Senkung der dramatischen Entwicklung unserer Gesundheitskosten bedarf es der Ansprache aller, insbesondere aber der vor allem betroffenen sozial schwachen gesellschaftlichen Schichten zu Themen der präventiv wirkenden Gesundheitsbildung.

III. 4. Welche Angebote und Anreize sind notwendig, um deren Weiterbildungsbeteiligung nachhaltig zu steigern, und welchen Beitrag kann das Land dazu leisten?

Conditio sine qua non des Erreichens der genannten Personen sind passgenaue Zielgruppenangebote verbunden mit entsprechender Zielgruppenansprache. Da diese Form der Weiterbildungsarbeit besonders kostenintensiv ist (s. o. III. 2.), kann und muss vom Land ein vierfacher Beitrag erwartet werden:

- Die (neben der institutionellen Förderung) zusätzliche finanzielle Förderung der Zielgruppenansprachen plus, oder wenigstens: durch, finanzielle Anreize für die Teilnehmenden. Als Beispiel mag das ausgesprochen erfolgreiche Projekt „start und klick!“ der Baden-Württemberg Stiftung dienen, das größte Einstiegsprogramm für PC und Internet in Europa zur Verringerung der digitalen Spaltung.
- Die anschlussfähige Anerkennung der Kompetenzen, die durch die Wahrnehmung dieser Weiterbildungsangebote erworben werden.
- Die nachhaltige Werbung für ein positives Image von Weiterbildung. Weiterbildung darf nicht als Defizitabbau, sondern muss als aktive Zukunftsgestaltung, als „chic“ und „cool“ erscheinen.
- Und die Finanzierung der auf die soeben genannten drei Punkte hinweisenden individuellen Beratung durch die Weiterbildungsträger.

III. 5. Wie können Lernorte und Lernformen auch jenseits klassischer Kursangebote weiterentwickelt werden?

Die Weiterentwicklung der Lernorte und Lernformen kann und sollte in drei Richtungen erfolgen:

- In Richtung größerer Zielgruppenspezifik: So verstehen die Volkshochschulen Gesundheit im Sinne der WHO als Zusammenspiel von körperlichem, seelischem und sozialem Wohlbefinden. Deshalb gilt es, sowohl die Lebensweise als auch die Lebensverhältnisse von Menschen gesundheitsförderlicher zu gestalten. Verhalten und Verhältnisse lassen sich nämlich nicht voneinander trennen. Gesundheitsbewusstsein und Gesundheitsverhalten werden sehr stark von Bildung, Lebensstil und sozialer Lage beeinflusst. Deshalb empfehlen sich neben der klassischen Gesundheitsbildung immer mehr Bemühungen, die die Menschen in ihrem Milieu oder in ihrer Lebenswelt aufsuchen und ansprechen, also etwa in ihrem Stadtviertel, in der Schule, im Betrieb oder in der Familie (sog. Settingansatz).
- In Richtung Edutainment, also der sehr bewussten Mischung aus Bildungs- und Unterhaltungsangebot.
- In Richtung der Kursbegleitung und Kursergänzung durch computer- und internetgestützte Lernformen.

III. 6. Wo sehen Sie Möglichkeiten und Grenzen von e-learning und blended learning?

Die Möglichkeiten des e-learnings bzw. des blended learnings reichen dabei von der Variante, dass

- Lernmaterialien (auch) online zur Verfügung gestellt werden,
  über die Variante,
- dass Lernende internetgestützt gemeinsam an einem Thema oder Dokument arbeiten (kollaboratives Lernen)
  oder
- Online-Kommunikation begleitend zu einem Präsenzkurs, etwa zur Diskussion der Kursinhalte, stattfindet (online-communities, Austausch im Chat, Führen eines gemeinsamen Blogs),
  bis zur Variante
- des reinen Teleteachings.

Demgegenüber liegen die Grenzen dieser elektronischen Lernformen:

- in der hohen Bedeutung der persönlichen Begegnung beim sozialen Lernen in der Gruppe. Alle Erhebungen belegen, dass im Falle der freien Wahl der Teilnehmenden zwischen verschiedenen Lernformen die klassischen Lernformen vorne und e-learning sowie blended learning noch immer auf den letzten Plätzen liegen;
- darin, dass schwer erreichbare Zielgruppen mit elektronischen Lernformen noch weniger erreicht werden;
- darin, dass das disziplinierte Selbstlernen einschließlich seiner Akzeptanz in der Umgebung des Lernenden bereits andernorts gelernt worden sein muss, um im Rahmen elektronischer Lernformen angewendet werden zu können und
- darin, dass die Entwicklung von hochwertigem content zum Selbstlernen ebenso kostenintensiv ist wie die notwendige tutorielle Betreuung.

IV. 1. Wie lässt sich ein differenziertes Angebot für unterschiedliche Bildungsniveaus, Lebensalter und Lebenssituationen sowohl in den Ballungszentren als auch im ländlichen Raum in Baden-Württemberg zukünftig organisieren und finanzieren?

Aus den genannten vier Gründen stellen elektronische Lernformen auch keine Patentlösungen für die Weiterbildung im ländlichen Raum dar. Für den ländlichen Raum wie für die Ballungszentren gilt, dass ein Weiterbildungsangebot umso teurer ist, je differenzierter und damit zielgruppenangemessener es ist (s. o. III. 2.). Dabei ist Zielgruppenansprache im ländlichen Raum wegen seiner geringeren Teilnehmerzahlen und weiteren Wege noch teurer als in größeren Städten.

Deshalb sind hoch differenzierte Weiterbildungsangebote zum Erreichen schwieriger Zielgruppen von den Weiterbildungsträgern dauerhaft ohne zusätzliche öffentliche Förderung nicht zu erbringen (s. o. III. 2.). Dabei schlägt das (noch) vorhandene dezentrale flächendeckende Netz der jeweils kommunal verankerten 175 baden-württembergischen Volkshochschulen kostenmindernd zu Buche. Zum einen deshalb, weil das Netz keine großen Maschen kennt. Und zum anderen deshalb, weil die Volkshochschulen darin geübt sind, über den Volkshochschulverband kostensenkend zu kooperieren.

IV. 2. Wo sehen Sie im allgemeinen Weiterbildungssektor Verbesserungsmöglichkeiten bei der Strukturierung und Transparenz der Angebote, beim Qualitätsmanagement und bei der Qualifizierung des Personals?

Hinsichtlich der Strukturierung und Transparenz der Angebote ist der Weiterbildungssektor insbesondere durch die Weiterbildungsdatenbank www.fortbildung-bw.de gut aufgestellt. Technisch möglich und wünschenswert wäre es allerdings, dass sich die Nutzer über die Datenbank auch direkt beim jeweiligen Anbieter für die entsprechende Veranstaltung anmelden können.

Auch die in der Regie der Weiterbildungsträger – subsidiär – gut laufende Qualitätsentwicklung (s. o. II. 3.) bedarf keiner staatlichen Intervention.

Etwas anderes gilt für die Qualifizierung des Weiterbildungspersonals (s. a. o. II. 3.). Die Einigung auf ein gemeinsames Anforderungsprofil für Lehrende in der Weiterbildung will den unterschiedlichen Trägern seit Jahren ebenso wenig gelingen wie ein einheitliches Fortbildungssystem. Hier könnte der Staat durch Initiierung und Moderation des Prozesses, Anerkennung der erworbenen Kompetenzen und durch finanzielle Anschubförderung die notwendige Konvergenz anreizen.

IV. 3. Welche Potenziale sehen Sie hinsichtlich der Vernetzung von Weiterbildungsangeboten?

Wie festgestellt, ist die Kooperation von Weiterbildungsträgern und die Vernetzung von Weiterbildungsangeboten bereits alltägliche Realität (s. o. II. 3.). Deshalb ist die Erwartung grundstürzender Synergieeffekte, verbunden mit bedeutenden Kostenreduzierungen zu dämpfen, ja zurück zu weisen.

Potenzial liegt in der Vernetzung von Weiterbildungsangeboten allerdings dann, wenn und sofern sie zugleich zur Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit von Bildungswegen führt, auch über verschiedene (Weiter-)Bildungsträger hinweg, und verhindert, dass Bildungswege in Sackgassen enden.

V. 1. Wie kann die Verzahnung von Ausbildung, allgemeiner und beruflicher Weiterbildung optimiert werden?

Institutionell ist die Grundlage jeder Verzahnung von Ausbildung, allgemeiner und beruflicher Weiterbildung die fortgesetzte Kooperation der entsprechenden Träger. Sachlich liegt sie in der Modularisierung der jeweiligen Angebote und – vor allem – in der wechselseitigen Anerkennung der Module verschiedener Bildungsträger. Erst diese Anerkennung schafft im Interesse der Teilnehmenden durchgängige Bildungswege.

Daneben ist entscheidend, dass bereits in der Schule und im dualen System das Bewusstsein von der Notwendigkeit und den Chancen lebensbegleitenden Lernens geschaffen wird. Dieses Bewusstsein ist noch keineswegs Realität. Nach einer Untersuchung der Universität Bremen haben 15-jährige Schüler in Deutschland i. d. R. nur den allernächsten Schritt ihrer (Aus-)Bildungskarriere im Blick. Je nach sozialer Herkunft ist dies die Lehre oder das Abitur. Demgegenüber erleben 15-jährige in anderen Ländern ihre Karriere durch lebensbegleitendes Lernen als weitgehend offen und nicht durch ihren sozialen Status determiniert.

V. 2. Welche Herausforderungen sind für die Weiterbildungsträger mit der zunehmenden Bedeutung non-formaler und informeller Kompetenzen verbunden?

Die zunehmende Bedeutung non-formal und informell erworbener Kompetenzen ist die Folge fortschreitender Orientierung an Lernergebnissen, also Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen, statt an berechtigenden formalen Abschlüssen. Deshalb bewirkt die Bedeutungssteigerung auch eine Aufwertung der Weiterbildung.

Das gilt auch hinsichtlich des informellen Lernens. Denn angesichts komplexer und unübersichtlicher und sich zudem rasch verändernder Arbeits- und Lebenssituationen benötigen auch Erwachsene mehr denn je institutionalisierte Lernhilfen, Lernberatungen und soziale Lerngelegenheiten, d. h. die gesamte Vielfalt formaler und non-formaler Weiterbildungsangebote.

Aus der Sicht der Betroffenen steigert die zunehmende Bedeutung non-formal und informell erworbener Kompetenzen und deren Anerkennung im System das EQR und DQR selbstverständlich den individuellen Beratungsbedarf.

V. 3. Wie könnten transparente und effiziente Validierungsverfahren für diese Kompetenzen und eine Einordnung in die Vergleichrahmen EQR und DQR praktisch umgesetzt werden, und welche Institutionen wären dafür am besten geeignet?

Für die praktische Umsetzung der Anerkennung und Einordnung von in der Weiterbildung erworbener Kompetenzen in den DQR sollten Projektförderlinien aufgelegt werden, in denen modellhaft Verfahren der Bewertung, Messung, Zuordnung und Einordnung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen auch in der allgemeinen, politischen und kulturellen Bildung erprobt werden können.

Die Anerkennung sollte pluralistisch – entsprechend zertifizierten und akkreditierten – Weiterbildungsträgern überantwortet werden, mit der Möglichkeit der Letztentscheidung durch eine unabhängige Anerkennungsstelle des Landes (s. a. die Stellungnahme der Weiterbildung zum DQR, unter 7.).

Präsentation Herr Dr. Hermann Huba:

-Thesen -

I.

1. Veränderungsbereitschaft ist die aktuelle gesellschaftliche Grunderwartung. Sie kommt in der Rede vom lebensbegleitenden Lernen zum Ausdruck. Der zugrunde liegende Bildungsbegriff ist ganzheitlich, also auf die ganze Person bezogen, und qualifiziert, meint also fortgesetzten Wissenserwerb plus gesteigertes Urteilsvermögen.

2. Die erwarteten gesellschaftlichen Veränderungen erfordern wachsende Kenntnisse und Kompetenzen im Bereich

   der Allgemeinbildung (sog. Schlüsselqualifikationen),
   der Gesundheitsbildung,
   im Sprachenbereich und
   im beruflichen Bereich.

3. Die These von der Trennbarkeit beruflicher und allgemeiner Weiterbildung verfehlt die Wirklichkeit nicht nur institutionell-organisatorisch, sondern auch sachlich.

Bildungsnetz mit KMU

Bildungsnetz mit kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)

Umfrage:
Teilnehmende der Projektpartner in Göppingen und Villingen-Schwenningen

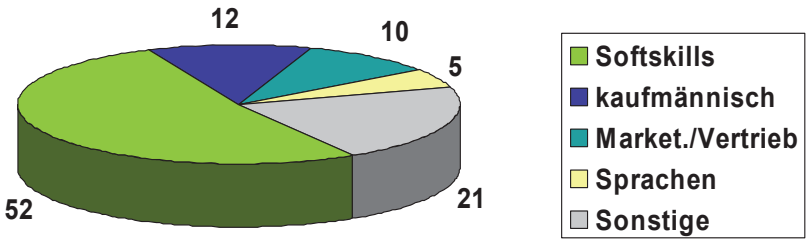
- **Teilnehmer/innen:**
- 73% Mitarbeiter/innen
  27% „Entscheider“ aus Unternehmen

ESF Chancen fördern – Europäischer Sozialfonds in Baden-Württemberg | Baden-Württemberg Wirtschaftsministerium

Unterstützt durch das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Bildungsnetz mit KMU

In welchen Bereichen gibt es Qualifizierungsbedarf?



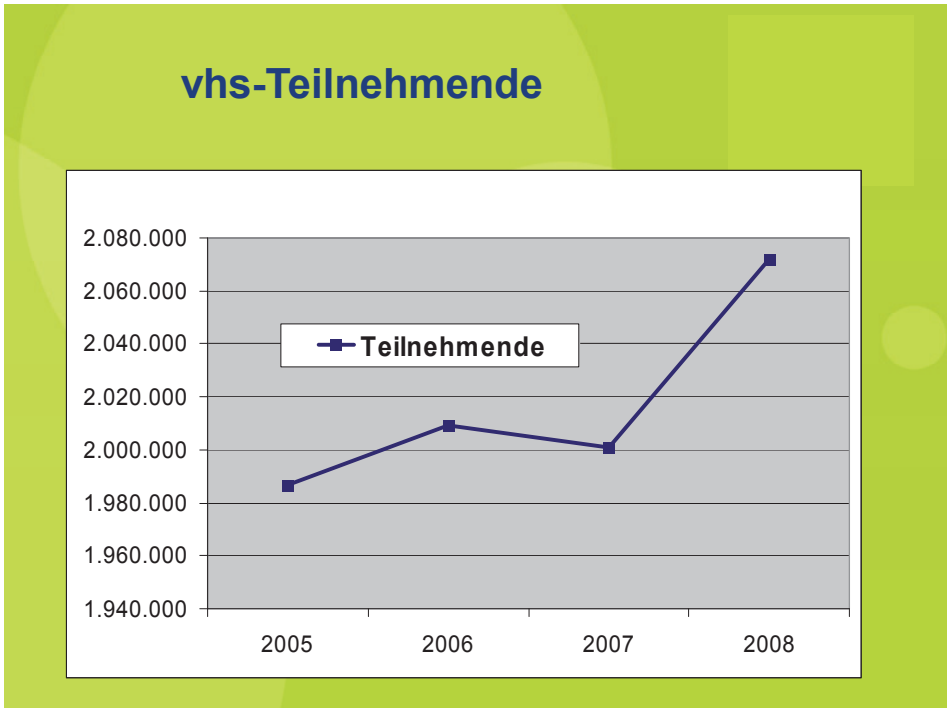
ESF Chancen fördern Europäischer Sozialfonds in Baden-Württemberg
Baden-Württemberg Wirtschaftsministerium
Unterstützt durch das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Bildungsnetz mit KMU

Softskills Unterkategorien

Softskills gesamt	52%
Mitarbeiterführung, Motivation, Teamentwicklung	11%
Unternehmensführung / Management / Organisation	7%
Kommunikation / Präsentation / Rhetorik / Arbeitstechnik	6%
Gesundheit / Stressmanagement	6%
Konfliktmanagement / Deeskalation	5%
Sonstige Softskills	12%

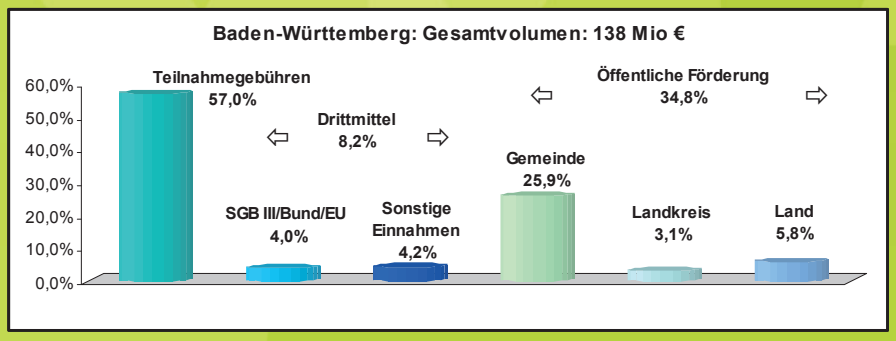
ESF Chancen fördern Europäischer Sozialfonds in Baden-Württemberg
Baden-Württemberg Wirtschaftsministerium
Unterstützt durch das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds


vhs-Teilnehmende
2.080.000
2.060.000
2.040.000
2.020.000
2.000.000
1.980.000
1.960.000
1.940.000
Teilnehmende
2005
2006
2007
2008


Studieren mit vhs-Zertifikaten
vhs
Steinbeis-Universität: MBA
Handwerkskammer Konstanz: Betriebs- und Fachwirtstudiengänge
Xpert Business Zertifikate, erworben an der vhs
Xpert
Business

Die Volkshochschulen

Finanzierung



§ 1 des Gesetzes zur Förderung der Weiterbildung und des Bibliothekswesens

(1) Die Weiterbildung ist ein eigenständiger, mit Schule, Hochschule und Berufsausbildung gleichberechtigter Teil des Bildungswesens. Die Förderung und Entwicklung eines breitgefächerten und flächendeckenden Bildungsangebotes in der Weiterbildung ist eine öffentliche Aufgabe.

(2) Die Weiterbildung hat die Aufgabe, dem einzelnen zu helfen, im außerschulischen Bereich seine Fähigkeiten und Kenntnisse zu vertiefen, zu erweitern oder zu erneuern. Sie umfasst auf der Grundlage des Grundgesetzes und der Landesverfassung die allgemeine Bildung, die berufliche Weiterbildung und die politische Bildung. Die Weiterbildung soll den einzelnen zu einem verantwortlichen Handeln im persönlichen, beruflichen und öffentlichen Bereich befähigen und damit der freien Gesellschaft im demokratischen und sozialen Rechtsstaat dienen.

(3)…

III.

1. Bisher schwer oder gar nicht erreicht werden zwei nicht trennscharf unterscheidbare Gruppen von Menschen:

   •finanziell und sozial schwache Gruppen und
   •sog. bildungsferne Gruppen.

2. Die passgenaue Zielgruppenansprache muss verstärkt werden. Dazu muss vom Land ein dreifacher Beitrag erwartet werden:

   • Die neben der institutionellen Förderung zusätzliche finanzielle Förderung der Zielgruppenansprache.
   • Die Anerkennung erworbener Kompetenzen.
   • Die bewusstseinsbildende nachhaltige Werbung für Weiterbildung.

3. Soziales Lernen und e-learning bzw. blended learning stehen nicht in einem Verhältnis der Konkurrenz, sondern der Komplementarität.

IV.

Potenzial liegt in der Vernetzung von Weiterbildungsangeboten dann, wenn und soweit die Vernetzung zugleich zur Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit von Bildungswegen führt; grundstürzende Synergieeffekte verbunden mit Kostenreduzierungen sind nicht zu erwarten.

V.

Die zunehmende Bedeutung non-formal und informell erworbener Kompetenzen und deren Anerkennung im System des EQR und DQR bedeutet eine Aufwertung der Weiterbildung.

Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Vielen

Handout Herr Dr. Hartmut Richter:

Die folgende Stellungnahme wird aus der Sicht des Wirtschaftsbereiches Handwerk abgegeben. Deshalb zuvor einige Eckdaten, die für die hier zu verhandelnden Fragestellungen aus der Sicht des Handwerks wichtig sind:

- Durchschnittsgröße des Handwerksbetriebs sechs Mitarbeiter
- Davon 2/3 Fachkräfte, 1/3 Hilfskräfte/Angelernte
- Die im Handwerk Beschäftigten stellen etwa 20 % der Erwerbsbevölkerung Baden-Württembergs.

- Handwerk ist ein Wirtschaftsbereich, der, anders als insbesondere die Industrie, keine Serienprodukte herstellt, bei deren Produktion längerfristige Arbeitsplanungen möglich sind.

- Im Handwerk bestimmt der individuelle Kundenauftrag Rhythmus und Inhalt der Arbeitsanforderung.
  Dies hat unmittelbar Einfluss auf den zeitlichen Bedarf von Weiterbildung und die zeitliche Verfügbarkeit von Mitarbeitern für Weiterbildung sowie auf den inhaltlichen Weiterbildungsbedarf.

- Handwerk ist der Wirtschaftsbereich mit einer eingebauten Weiterbildung, dies traditionell und gesetzlich fundiert.
  Die Handwerksausbildung ist grundsätzlich zweistufig. Die Basis stellt die Gesellenausbildung dar. Die zweite Stufe die Meisterausbildung.
  Auch wenn der Anteil der Gesellen, die später eine Meisterprüfung ablegen, in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich von etwa einem Drittel auf ein Fünftel zurückgegangen ist, bleibt dennoch der Zusammenhang durch die systematische Zuordnung der Lerninhalte zu den beiden Stufen gewahrt.

- In den vergangenen Jahrzehnten wurde die Meisterprüfung zusätzlich durch Fortbildungsbausteine mit öffentlich-rechtlichen Abschlussprüfungen ergänzt (z. B. Betriebswirte im Handwerk, Gebäudeenergieberater, Gestalter im Handwerk).

Der für die Anhörung vorgelegte Fragenkatalog ist in seinen Einzelaspekten in hohem Maße redundant. Deshalb konzentriere ich mich bei den weiteren inhaltlichen Ausführungen auf Schwerpunktthemen aus diesem Fragenkreis.

<u>Schwerpunkt 1:</u>
Weiterbildungsbedarf aus betrieblicher Sicht/Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe

Weiterbildung ist immer zukunftsgerichtet, dies setzt deshalb eine hinreichend konkrete Vorstellung von der Zukunft voraus.
Solche Zukunftsvorstellungen im Unternehmen zu entwickeln ist Aufgabe der strategischen Planung. Diese setzt wiederum Informationen über Entwicklungstrends im Umfeld voraus die für das Unternehmen relevant sind: Technologieentwicklung mit

Blick auf Produkte und Produktionsverfahren, Marktentwicklungen hinsichtlich von Käuferpräferenzen und Konkurrenzentwicklung sowie Entwicklungstendenzen der Produktionsressourcen.

Diese Informationen können im Kleinbetrieb aber nur sehr aufwendig erstellt werden. Dieses betriebsgrößenbedingte strukturelle Defizit ist deshalb auch Thema im Innovationsrat der Landesregierung und wird dort unter dem Stichpunkt eines Innovationsportals für kleine und mittlere Unternehmen diskutiert.

Für eine fundierte Planung des Bildungsbedarfs im Handwerksbetrieb ist eine solche strategische Planung aber grundsätzlich erforderlich.
Wir müssen hier von der Analyse und Entscheidungskette: Marktstrategie – Organisationsentwicklung – Personalentwicklung – individuelle Weiterbildungsplanung ausgehen.

Dieser Frage hat sich in den letzten Jahren die Wirtschaftsförderungsgesellschaft des Handwerkstages, die BWHM GmbH, angenommen und mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds zwei große Workshopkampagnen zum Thema Personalentwicklung durchgeführt. Ein Projekt, bei dem zunächst die Akquise von teilnehmenden Unternehmen sehr schwierig war, das sich dann während seines mehrmonatigen Ablaufes aber zum Erfolgsmodell entwickelte. Es wurde deutlich, dass nicht nur die Unternehmer sondern auch die Mitarbeiter einzubeziehen sind. Der grundlegende Zusammenhang zwischen den möglichen Strategien zur Verbesserung der betrieblichen Leistung und den Notwendigkeiten zur Weiterbildung der Mitarbeiter wurde offensichtlich.

Organisations- und Personalentwicklung muss deshalb weiterhin als Teil der Mittelstandsförderung nach dem Mittelstandsförderungsgesetz des Landes verstanden und mit den notwendigen Fördermitteln ausgestattet werden.
Das vom Wirtschaftsministerium gegenwärtig aus ESF-Mittel aufgelegte Coachingprogramm Personalentwicklung geht in diese Richtung, ist jedoch vermutlich nur temporär einsetzbar. Eine Verstetigung ist dringend notwendig!

Das Thema Personalentwicklung und damit die Bildungsplanung für die Mitarbeiter findet auch verstärkt Eingang in die Meisterprüfung Teil III.

Aus dieser Ableitung des Weiterbildungsbedarfes aus der Organisations- und Personalentwicklung ergeben sich veränderte Anforderungen der Unternehmen an das Weiterbildungsangebot:

1. Neben dem Besuch offener Seminare von Anbietern tritt verstärkt die Durchführung von firmeninternen Schulungen, teilweise in Zusammenarbeit mit anderen Betrieben, die ähnliche Bedarfslagen haben. Dadurch ist eine stärke Individualisierung des Schulungsinhaltes möglich.

2. Weiterbildung, insbesondere in seminaristischer Form, verbindet sich immer mehr mit der individuellen Beratung. Zunehmend werden Projekte in Wechselbeziehung zwischen individueller Beratung der Unternehmensleitung oder einzelner Funktionsträger im Unternehmen und von darauf abgestimmten Seminarangeboten relevant.

Dies erscheint nicht nur hinsichtlich der Nutzanwendungen im Betrieb sinnvoll sondern auch hinsichtlich der Produktionskosten von Weiterbildung und Beratung. Beide Leistungsangeboten greifen meist auf die gleiche Wissensbasis zurück. Die in Datenbanken abgelegten Wissensinhalte können gleichermaßen für Zwecke der individuellen Beratung als auch der Weiterbildung eingesetzt werden. Hierdurch reduzieren sich die Inputkosten.

Schwerpunkt 2:
Struktur der Angebotsseite des Weiterbildungsmarktes

Weiterbildung, insbesondere Anpassungsweiterbildung ist regelmäßig als zweistufiger Prozess zu verstehen.
Im Vordergrund steht häufig die reine Anwendungsschulung. Wie ist ein bestimmtes Material einzusetzen, wie sind die Handhabungsfunktionen von Werkzeugen und Anlagen?
Die Konzentration nur auf das Anwenden ist vielfach aber nicht ausreichend. Hinzukommen muss ein ausreichend vertieftes Verständnis über die Grundlagen dieser Anwendungszusammenhänge.
Zum Beispiel: Wenn Brennwertheizanlagen verstanden werden sollen, braucht der Anwender natürlich ein genaues Wissen über die Handhabung der Anlage in ihren einzelnen technischen Komponenten. Dies ist Anwenderwissen. Er braucht darüber hinaus aber auch ein grundsätzliches Verständnis über die physikalischen und thermischen Grundlagen einer Brennwertheizung. Nur so kann er das Anwenderwissen in die richtigen Zusammenhänge bringen.

Logischerweise muss der Erwerb des Grundlagenwissens zeitlich der Anwenderschulung vorauslaufen. Jemand, der bereits über die physikalischen und thermischen Grundlagen einer Brennwertheizung grundlegende Kenntnisse hat, wird sicherlich wesentlich interessierter darauf aufbauende Anwenderschulungen besuchen, als jemand, der über ein solches Grundlagenwissen nicht verfügt.

In der betrieblichen Umsetzung ist aber in erster Linie das Anwenderwissen produktions- und umsatzrelevant. Es wird deshalb mit einem anderen Kosten-Nutzen-Kalkül betrachtet als das Grundlagenwissen. Aus diesen Gründen müssen Weiterbildungsangebote zum Grundlagenwissen oftmals unterhalb der Vollkostenniveaus angeboten werden, um eine ausreichende Nachfrage zu erzeugen. Dies liegt aber nicht immer im betriebswirtschaftlichen Interesse des Weiterbildungsanbieters. In der Folge ist auf dem Weiterbildungsmarkt sehr häufig das Prinzip der Rosinenpickerei anzutreffen. Diese geht klar zu Lasten der zukunftsorientierten Grundlagenweiterbildung.

Hierauf kann dann nur dadurch reagiert werden, die nicht von vornherein marktattraktiven Angebote im Bereich der Grundlagenbildung zu subventionieren. Ob dies auf Dauer finanzierbar ist, erscheint fraglich.

Sinnvoller wären deshalb Strukturen, bei denen das Angebot von Grundlagenwissen und Anwenderwissen bei einem Anbieter zusammenfällt. Innerhalb eines solchen Anbieters kann dann der erforderliche Ausgleich zwischen ertragsstarken Anwenderwissensangeboten und ertragsschwachen Grundlagenwissensangeboten erfolgen ohne dass Subventionseingriffe notwendig werden.

Subventionseingriffe werden vermutlich auf Dauer aber überall dort erforderlich sein, wo es sich um Weiterbildungsangebote handelt, die politisch induziert sind.

Für den Markt der beruflichen Weiterbildung ist deshalb grundsätzlich die Kalkulation von Weiterbildungspreisen nach dem Vollkostenprinzip zu fordern. Angebote von Trägern, die nur mit Teilen der variablen Kosten am Markt operieren (z. B. Trägervereine an beruflichen Schulen) stören nachhaltig das Prinzip der Marktpreisbildung, führen zu Marktstörungen, die dann durch staatliche Interventionssubventionen korrigiert werden müssen. Solche Angebote sind deshalb prinzipiell abzulehnen.

Schlagwort 3:
Struktur der Anpassungsfortbildung/Verzahnung

Ich greife hier ausnahmsweise den Wortlaut der vorgegebenen Frage, die wie folgt lautete, auf: „Wie können Aus- und Weiterbildung jenseits der Aufstiegsfortbildung stärker als bisher verzahnt werden? Befürworten Sie in diesem Zusammenhang eine stärkere Strukturierung der beruflichen Weiterbildungsangebote hin zu einem geordneten System der Zusatzqualifikationen?“

Meine Antwort hieraus ist gespalten. Die Systematisierung der Anpassungsfortbildungsinhalte in einem geordneten System der Zusatzqualifikationen birgt die Gefahr einer Verknöcherung des Systems und der jeweiligen Inhalte. Die gerade bei der Anpassungsfortbildung besonders große Notwendigkeit, flexibel reagieren zu können, würde hierdurch behindert.

Als Beleg für diese These dienen die jahrelangen Erfahrungen mit der Flexibilisierung der Ausbildungsordnungen selbst.

Andererseits sollte für jede Anpassungsfortbildungsmaßnahme die Schnittstelle zu weiteren Bildungsmaßnahmen definiert sein, so dass der Weiterbildungsinteressierte von einer Maßnahme ausgehend sein Wissen sinnvoll weiterentwickeln kann.

Schlagwort 4:

Transparenz und Qualität / Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen

Die Mindeststandards der Weiterbildungsanbieter und ihrer Angebote sollte über eine DIN ISO-Zertifizierung abgesichert werden. Eine zusätzliche Zertifizierung über AZWV als zusätzliche Ebene erscheint bei den ISO-zertifizierten Weiterbildungsangeboten entbehrlich.

Darüber hinaus liefert der Markt ebenfalls Qualitätssignale, die sich an der Akzeptanz von zu Vollkosten kalkulierten Weiterbildungsangeboten ablesen lassen.

Die Validierung non-formaler und informell erworbener Kompetenzen kann durch handlungsorientierte Testverfahren erfolgen.

Hier gibt es insbesondere Diskussionsbedarf bei der Einstufung dieser Kompetenzen im EQF und DQR.

Schlagwort 5:

Zielgruppenmarketing

Es ist dringend notwendig, das Bewusstsein, dass Lernen lebenslang notwendig ist, verstärkt zu verankern. Dies muss bereits in der allgemeinbildenden Schule geschehen. Dabei müssen auch Methoden zur Nutzung von Weiterbildungsangeboten (Präsenzunterricht, elektronische Lernmedien etc.) im notwendigen Umfang eingeübt werden.

Im Übrigen gilt:

1. Aus der Notwendigkeit der Weiterbildungsträger, sich effizient im Markt zu bewegen, wird sich automatisch die stärkere Gewichtung des Zielgruppenmarketing ergeben. Dies kann sowohl benachteiligte Nutzergruppen im Weiterbildungsmarkt betreffen als auch Zielgruppen, die beispielsweise auf ganz spezielle neue Technologien im Bereich des Grundlagenwissens angesprochen werden müssen.

2. Dies führt zur grundsätzlich steigenden Bedeutung von Marktanalysen für alle Bildungsträger. In diese Marktanalysen werden auch Impulse aus dem politischen Raum einzubeziehen sein, die besondere Zielgruppen bzw. Bildungsinhalte hervorheben.

3. Für Zielgruppen mit eher bildungsaverser Grundhaltung können sich niedgrigschwellige Informations- und Bildungsangebote ebenso als attraktive Eingangsmöglichkeit anbieten, wie für Menschen, die vorübergehend aus der Arbeitswelt ausgeschieden sind. Für die letzte Gruppe stellen solche Angebote eine geeignete Anschlussmöglichkeit zur Erhaltung von Kompetenzstandards dar. Zu denken ist hier insbesondere an Online-Angebote, die zeitsouverän und ohne ungewollte Fremdbewertung durch Lehrkräfte oder Lerngruppen genutzt werden können. Die Angst, offen erkennbar beim Lernen zu versagen, kann so abgebaut werden.

4. Neben den nach betriebswirtschaftlichen Prinzipien im Markt erforderlichen Strategien des Zielgruppenmarketings wird aber auch weiterhin dem Zielgruppenmarketing aufgrund politischer Vorgaben besondere Bedeutung zukommen. Hier wird es notwendig sein, dass die öffentlichen Hände, die hierzu ent-

sprechende Programme auflegen wollen, diese frühzeitig mit den relevanten Bildungsträgern abklären.

Exkurs. Die Diskussion um das Zielgruppenmarketing verweist auf die zunehmende Bedeutung auch elektronischer Lernformen. Blended Learning dürfte auch im Bereich des Handwerks im Bereich der Weiterbildung zunehmende Bedeutung erlangen.

Ein wesentlicher Vorteil ist, dass Blended Learning bessere Rücksichten auf die unterschiedlichen Lerntempi und auf die zeitliche Verteilung der verfügbaren Lernzeiten nimmt. Jemand, der einen Sachverhalt schlecht verstanden hat, kann am elektronischen Medium von zu Hause aus ohne die beobachtende und damit auch bewertende Kontrolle Dritter durch wiederholen und üben sich Stoffe leichter aneignen, als dies im starren zeitlichen Korsett von Präsenzangeboten möglich wäre.

Darüber hinaus ist die Ablage von Wissensinhalten in elektronischen Lernbausteinen aber auch als Nachschlagewerk, das nutzerunabhängig laufend aktualisiert werden kann, von großer Bedeutung für Arbeitsplätze mit stark wechselnden Auftragsanforderungen. Dies gilt insbesondere für den Bereich des Anwenderwissens.

Hier liegt einer der wesentlichen Zukunftstrends im Bereich der beruflichen Weiterbildung.

Schlagwort 6:

Verzahnung beruflicher Schulen und überbetrieblicher Ausbildungsstätten

Diese Verzahnung ist notwendig, sie ist auch heute bereits gegeben, allerdings in unterschiedlicher Qualität. Die Qualität hängt im Wesentlichen von handelnden Personen auf beiden Seiten des dualen Systems ab. Erhebliche Schwierigkeiten gibt es aktuell in der Abstimmung der zeitlichen Verfügbarkeit von Lehrlingen zwischen dem Berufsschulunterricht und den überbetrieblichen Ausbildungslehrgängen. Hier sind verbindliche Regeln erforderlich, wie mit der Kollision der Berufsschulzeiten und der ÜBA-Zeiten umgegangen werden muss.

Berufliche Schulen können durchaus auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung eine wichtige Rolle spielen. Hier vor allem als Infrastruktureinrichtungen. Diese sollten allerdings nicht eigenständig agieren sondern sich in die von den Organisationen der Wirtschaft zentral geleiteten Weiterbildungsprogramme integrieren.

Die hier erforderliche Arbeitsteilung wird sich insbesondere ressourcenabhängig gestalten müssen. Für alle Weiterbildungsträger, diejenigen, die auf die Infrastruktur der

beruflichen Schulen aufbauen, als auch diejenigen, die als Ausbildungsstätten der Organisationen der Wirtschaft im Markt aktiv sind, muss uneingeschränkt und gleichermaßen die Vollkostenrechnung als Kalkulationsbasis dienen.

Schlagwort 7:

Anschluss zur akademischen Weiterbildung

Der Anschluss zur akademischen Weiterbildung muss insbesondere über eine Kooperation zwischen den Bildungsakademien der Wirtschaft und den Hochschulen stattfinden.

Seitens der Wirtschaft wurden mit der Einrichtung von Kompetenzzentren, die einzelne Fachthemen betonen, hierfür geeignete Voraussetzungen geschaffen. Allerdings ist die Bereitschaft der Wissenschaft, sich in solche Kooperationen einzubringen, bisher noch sehr gering.

Die Zusammenarbeit kann durch die gegenseitige Nutzung der Bildungsstätten ebenso erfolgen wie durch einen Personalaustausch bei den Lehrenden.

Die Handwerksorganisation nutzt bereits jetzt alle sich bietenden und relevanten Möglichkeiten. So hat sich der Handwerkstag erst zu Beginn des Jahres als einer von vier Gesellschaften an der Gründung der WBZU GmbH (Weiterbildungszentrum Brennstoffzelle Ulm) beteiligt.

Der Anschluss der beruflichen Weiterbildung zur akademischen Weiterbildung bzw. zur akademischen Ausbildung befindet sich noch in den Anfängen. Sein Erfolg ist vor allem durch gesicherte Regelungen über die Anrechenbarkeit von Weiterbildungsinhalten auf die Hochschulweiterbildung abzusichern.

Insbesondere braucht es für beruflich Qualifizierte an den Hochschulen Angebote, die inhaltlich auf das berufliche Herkommen der Studierenden wertschätzend reagieren (im Sinne von Ergänzungsstudiengängen) und Angebote mit neuen Curriculas, die vor allen Dingen von den praktischen Erfahrungen der beruflich Qualifizierten ausgehen und den jungen Meistern nicht zwangsläufig in einer Curriculum zwängen, das als Startbild die des Gymnasiums allgemeine Hochschulreife zum Gegenstand hat.

Handout und Präsentation Herr Stefan Küpper:

Arbeitgeber Baden-Württemberg
Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.

BILDUNGSWERK der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Fit durch Weiterbildung – allgemeine und berufliche Weiterbildung

Anhörung 20.05.2010
der Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – Berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

Stefan Küpper
Geschäftsführer



© Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Arbeitgeber Baden-Württemberg
Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.

BILDUNGSWERK der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Verantwortung des Einzelnen

Verantwortung des Einzelnen für die individuelle Beschäftigungsfähigkeit:

- Dies gilt vom An- und Ungelernten bis zum Hochschulabsolventen.
- Dies gilt für alle Arbeitnehmer, auch jüngere und ältere.
- Ob die Motivation durch Absicherung älterer Arbeitnehmer (Entgeltsicherungsklauseln, Sonderkündigungsschutz, Sozialauswahl, etc.) gefördert oder konterkariert wird, ist zu überprüfen und ggf. durch Tarifpartner und den Gesetzgeber zu korrigieren.
- positive Erfahrungen mit der Motivation der Beschäftigten im Rahmen der Qualifizierung in Kurzarbeit

© Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Arbeitgeber Baden-Württemberg
Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.
BILDUNGSWERK der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Verantwortung der Unternehmen

Verantwortung der Unternehmen, die Innovationskraft zu erhalten und auszubauen und am Markt erfolgreich zu sein:

- Weiterbildung ist in den strategischen Prozess des Unternehmens eingebunden.
- Strategieumsetzende Personalentwicklung baut primär Stärken aus und orientiert sich nicht an individuellen Defiziten und Weiterbildungsbedarfen.
- Lernen (im Betrieb) als Grundlage des wirtschaftlichen Erfolgs. Die Unternehmensstrategie gibt die Ziele zu „Qualität“, „Preis“, „Flexibilität“ und „Innovation“ und damit für den wirtschaftlichen Erfolg vor.

© Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Arbeitgeber Baden-Württemberg
Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.
BILDUNGSWERK der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Abstimmung von Angebot und Nachfrage

- Unternehmen suchen sich an ihren Anforderungen orientiert Umsetzungspartner, die ihre Ansprüche an Inhalt und Qualität erfüllen. Unternehmen agieren dabei wie auf jedem anderen Markt (Einkauf, Personal, etc.). Qualitätssicherung und Transparenz ist gegeben (Zertifizierungen, Normen, Weiterbildungsportale, etc.). Abstimmung von Angebot und Nachfrage erfolgt über den Markt.
- Politik muss Marktverzerrungen verhindern, um Abstimmung von Angebot und Nachfrage nicht zu behindern: Keine Anbietersubventionierung von privaten Trägern, keine Quersubventionierungen bei Bildungsinstitutionen in öffentlicher Trägerschaft.

© Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Arbeitgeber Baden-Württemberg
Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.
BILDUNGSWERK der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Wie können KMU unterstützt werden?

Prozessunterstützung ja – Regulierungen nein:

- Bei der Strategieentwicklung kann für KMU Unterstützung hilfreich sein. Geförderte Coaching-Programme z.B. des Landes zu PE-Themen sind zu begrüßen. Aber: Programme der verschiedenen Akteure stärker bündeln! (WiMi, Arbeitsagentur, Verbände, Kammern)
- Tarifverträge können auch Prozessunterstützung bieten; Bsp. Tarifverträge der M+E-Industrie (Strukturierung zu regelmäßigen Qualifizierungsgesprächen, unterstützende gemeinsame Einrichtung Agentur Q, Langzeitkonten) – aber kein Rechtsanspruch auf Qualifizierung!
- Die Unternehmen brauchen ein reaktionsfähiges und prozessorientiertes Weiterbildungssystem, das die raschen Veränderungen des wirtschaftlichen und technischen Strukturwandels sowie die differenzierten Qualifizierungsbedürfnisse der Betriebe berücksichtigt. D.h. vor allem: Kein Weiterbildungsgesetz und keine Weiterbildungsabgabe!

© Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Arbeitgeber Baden-Württemberg
Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.
BILDUNGSWERK der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Die neue Qualität und Individualität des Lernens

- Veränderung von Einstellungen und Haltungen gewinnt an Bedeutung
- keine reine Wissensvermittlung, sondern Vermittlung von Handlungskompetenz
- Veränderung erfolgt nie über Appelle
- Veränderung erfolgt durch (positive) Erfahrung
- Erfahrungen werden nicht nur gemacht, sondern vor allem gesucht
- dies setzt eigene Neugier voraus

→ Vom kognitiven zum ganzheitlichen Lernen
→ Moderne Technologien, arbeitsorganisatorische Anforderungen und wettbewerbsbedingte Veränderungsprozesse bestimmen die Inhalte und Formen der Aus- und Weiterbildung.
→ Der „qualifizierte Beschäftigte“ im Netzwerk wird zunehmend zum „Manager“ dieser Prozesse.

© Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Arbeitgeber Baden-Württemberg
Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.

BILDUNGSWERK der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Was bedeutet das zukünftig für die Strukturen und Inhalte?

1. *Neues Verhältnis zwischen Theorie und Praxis:*

- Ausbau und verstärkte Nutzung betriebsspezifischer Weiterbildungsangebote mit direktem Anwendungsbezug
- der Transfer von Qualifizierungsinhalten in die Praxis rückt stärker in den Mittelpunkt
- weiterer Ausbau dualer Studienkonzepte mit integriertem Praxisanteil
- Ausbau und verstärkte Nutzung berufsbegleitender Studienangebote mit hohem Anwendungsbezug
- Ausbau von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten von Hochschulen (auch unterhalb von Studiengängen)

© Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Arbeitgeber Baden-Württemberg
Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.

BILDUNGSWERK der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Rolle der Hochschulen an der Schnittstelle von Theorie und Praxis

Weiterbildung als Kernaufgabe

- Wissenschaftliche Weiterbildung gehört zu den gesetzlich verankerten Kernaufgaben von Hochschulen.
- Enge Kooperation mit Unternehmen und Bildungseinrichtungen der Wirtschaft entscheidend für die notwendige inhaltliche Praxisnähe und die Entwicklung neuer pädagogisch didaktischer Konzepte, die dem Lebensalltag und der Berufserfahrung der Beteiligten entspricht.
- Aufbau regional organisierter „Netzwerke Weiterbildung“ zwischen Hochschule und Wirtschaft; Kooperation bei der Ermittlung von Bedarf und Angebot.

© Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Arbeitgeber Baden-Württemberg
Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.

BILDUNGSWERK der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Rolle der Hochschulen an der Schnittstelle von Theorie und Praxis

Forderungen an die Politik

- Schaffung einer Anreizstruktur und Anpassung des Dienstrechts.
- Eigene Dozenturen/Professuren für Weiterbildung prüfen.
- Weiterbildung an Hochschulen, die zu keinem akademischen Abschluss führt, benötigt keine formalen Eingangshürden.
- Intensive Information über die neuen Hochschulzugangsmöglichkeiten für beruflich Qualifizierte
- Landesprogramm „berufsbegleitende Studiengänge“ für berufliche Qualifizierte
- Landesprogramm für Vorbereitungsmaßnahmen/-kurse und Mentorenmodelle
- Pilotprojekte zur Entwicklung transparenter Anrechnungsregeln bereits erbrachter Lernleistungen; Verpflichtung der Hochschulen, solche Regeln hochschulindividuell zu entwickeln

© Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Arbeitgeber Baden-Württemberg
Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.

BILDUNGSWERK der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Rolle der Hochschulen an der Schnittstelle von Theorie und Praxis

Forderungen an die Hochschulen

- Entwicklung modularer Weiterbildungs- und Studiengangskonzepte im Profil der jeweiligen Hochschule
- Einrichtung kundenorientierter „Servicecenter Weiterbildung“
- Konsequente Anwendung der Vollkostenrechnung
- Angebot von Lehrveranstaltungen auch in den Abendstunden, an den Wochenenden und den Semesterferien

© Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Arbeitgeber Baden-Württemberg
Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.

BILDUNGSWERK der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Was bedeutet das zukünftig für die Strukturen und Inhalte?

2. *Neues Verhältnis zwischen Aus- und Weiterbildung I:*

- Verschiebung von der Erstausbildung zur Weiterbildung und dies über alle Qualifikationsstufen. Kürzere Ausbildungs- und Studienzeiten (z.B. G8, Bachelor-Studiengänge, 2-jährige Berufe, etc.) werden direkt mit lebensbegleitenden Weiterbildungsprozessen verknüpft.
- engere Verknüpfung von betrieblicher Erstausbildung mit Weiterbildung und Personalentwicklung:
  - berufsbegleitende und flexible Angebote von beruflichen „Aufstiegsfortbildungen“ notwendig; berufliche Schulen können hierbei als Kompetenzzentren für den betrieblichen Bedarf dienen
  - weiterer Ausbau von Trainee-Modellen für Hochschulabsolventen

© Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Arbeitgeber Baden-Württemberg
Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.

BILDUNGSWERK der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Was bedeutet das zukünftig für die Strukturen und Inhalte?

2. *Neues Verhältnis zwischen Aus- und Weiterbildung II:*

- Übergreifende, modularisierte Aus- und Weiterbildungskonzepte im Rahmen eines neu definierten Berufsfeldprinzips mit neuen Zertifizierungsverfahren und flexiblen Neuordnungskonzepten sowie stärkerer Einbindung auch informeller und non-formaler Kompetenzen; die Ordnung dieser Berufsfelder fällt allein in die Zuständigkeit der Sozialpartner (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften)
- Es gilt der Grundsatz: Nicht mehr Regulierung in der Weiterbildung, sondern mehr Flexibilisierung in der Ausbildung!

© Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Arbeitgeber Baden-Württemberg
Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.

BILDUNGSWERK der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Was bedeutet das zukünftig für die Strukturen und Inhalte?

3. *Lernen als integraler Bestandteil des Arbeitsprozesses:*

- stärkere Nutzung von Lernpotenzialen im Arbeitsprozess
- Stärken und Fordern der Führungskräfte in ihrer (neuen) Rolle als „Lerncoaches“
- Überprüfung der Produktionssysteme auf ihre Lernwirkung
- schnellere Tätigkeitswechsel (Rotation)
- engere Verknüpfung von Personal- und Organisationsentwicklung
- vor allem bisher unterrepräsentierte Zielgruppen (An- und Ungelernte, Ältere) werden davon profitieren. Im beruflichen Kontext sind diese Zielgruppen am besten zu erreichen.
- Förderprogramme wie z.B. WeGebAU sind langfristig zu verankern, mit der Möglichkeit nachholender Qualifizierungen (z.B. Facharbeiterabschlüsse, Teilqualifikationen); Zertifizierungsvorschriften entrümpeln: das ist möglich, ohne Standards zu gefährden.

© Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Arbeitgeber Baden-Württemberg
Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.

BILDUNGSWERK der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Was bedeutet das zukünftig für die Strukturen und Inhalte?

4. *Dezentrales, selbstorganisiertes und gecoachtes Lernen I:*

- der individuelle Bedarf muss gezielt abgedeckt werden und auf das jeweilige Individuum angepasst sein – Matching des Lernens verbessern („das Richtige lernen“)
- der individuelle Bedarf muss gleichzeitig zeitnah und zeitgerecht abgedeckt werden
- der zeitliche Aufwand von Bildungsmaßnahmen sinkt und das Kosten-Nutzen-Verhältnis wird optimiert
- Internationalisierung (Lernen an weltweiten Unternehmensstandorten) und die Arbeit in Projektteams forcieren diese Entwicklung

© Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Arbeitgeber Baden-Württemberg
Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.
BILDUNGSWERK der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Was bedeutet das zukünftig für die Strukturen und Inhalte?

4. Dezentrales, selbstorganisiertes und gecoachtes Lernen II:

- Instrumente, Unterstützungen und Möglichkeiten des selbstständigen und selbstverantworteten Lernens werden verstärkt angeboten (z. B. Nutzung unternehmensinterner Lernplattformen, Lernmodule, etc.) – dadurch wird das informelle Lernen unterstützt.
- Verstärkte Nutzung neuer technischer Möglichkeiten (Web 2.0, virtuelle Räume, etc.); eignet sich hervorragend auch für Angebote an Beschäftigte, die nach Erziehungs- oder Pflegezeit wieder einsteigen.
- Veränderte Rolle von Trainern/Referenten/Moderatoren – vom Dozent zum Coach/Tutor

© Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Arbeitgeber Baden-Württemberg
Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.
BILDUNGSWERK der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Welche Rahmenbedingungen begünstigen Weiterbildung?

Anreizsysteme für die Beschäftigten:

- Steuerliche Regelungen zur Absetzbarkeit von Weiter- und Ausbildungskosten (Werbungskosten, Sonderausgaben) auf ihre Anreizwirkung prüfen – Steuerbonus als Alternative?
- Ausbau von Förderprogrammen orientiert an positiven Beispielen wie z.B. dem „Meister-BAföG“ oder dem Aufstiegsstipendium prüfen.
- Mischformen von individuell motivierter beruflicher und betrieblich veranlasster Weiterbildung nehmen zu (Einbindung individuell motivierter Weiterbildung in die Personalentwicklung, neue Unterstützungsformen (Freistellungen, Stipendien, etc.))

© Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Arbeitgeber Baden-Württemberg
Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.

BILDUNGSWERK der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Welche Rahmenbedingungen begünstigen Weiterbildung?

Anreizsysteme für die Unternehmen:

- Öffentliche Förderprogramme (Bsp.: Qualifizierung in Kurzarbeit, WeGebAU), die den betrieblichen Bedarf berücksichtigen
- Funktionierende Kostenbeteiligungen der Beschäftigten und Mischformen von individuell motivierter beruflicher und betrieblich veranlasster Weiterbildung; auch hier positive Erfahrungen aus der Qualifizierung in Kurzarbeit
- win-win-win für Beschäftigte, Unternehmen und öffentliche Hand erzeugen

© Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Arbeitgeber Baden-Württemberg
Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.

BILDUNGSWERK der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!

www.agv-bw.de
kuepper@agv-bw.de
www.biwe.de
kuepper@biwe.de

© Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Handout und Präsentation Frau Petra Neugebauer:

Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

5. Anhörung, 20.05.2010
„Fit durch Weiterbildung – allgemeine und berufliche Weiterbildung“

Petra Neugebauer, Personalreferentin

Petra Neugebauer | 17.05.2010 | HRL-Hor2 | © Bosch Rexroth AG 2010. Alle Rechte vorbehalten, auch bzgl. jeder Verfügung, Verwertung, Reproduktion, Bearbeitung, Weitergabe sowie für den Fall von Schutzrechtsanmeldungen.

Rexroth Bosch Group

Themenfelder

1. Qualifizierungsbedarf nach Erstausbildung
2. Verzahnung dualer Erstausbildung und Weiterbildung
3. Bedeutung der verschiedenen Weiterbildungsträger
4. Qualifizierungsangebote
5. Qualität an beruflichen Schulen
6. Resümee

Petra Neugebauer | 17.05.2010 | HRL-Hor2 | © Bosch Rexroth AG 2010. Alle Rechte vorbehalten, auch bzgl. jeder Verfügung, Verwertung, Reproduktion, Bearbeitung, Weitergabe sowie für den Fall von Schutzrechtsanmeldungen.

Rexroth Bosch Group

1. Qualifizierungsbedarf nach Erstausbildung

Steigender Qualifizierungsbedarf

- Durch schnellen Fortschritt / Technologiewandel
- Durch weitere Globalisierung der Märkte
- Durch höhere Anforderungen an Facharbeiter
- Durch demographischen Wandel (Facharbeitermangel)

Erfordernis:

- Wissen & Können müssen schnell auf sich ständig ändernde Technologien angepasst werden
- Lebenslanges Lernen als Basis
- Individuelles, auf Unternehmen angepasstes Lernen
- Weiterqualifizierung zum Facharbeiter

Petra Neugebauer | 17.05.2010 | HRL-Hor2 | © Bosch Rexroth AG 2010. Alle Rechte vorbehalten, auch bzgl. jeder Verfügung, Verwertung, Reproduktion, Bearbeitung, Weitergabe sowie für den Fall von Schutzrechtsanmeldungen.

Rexroth Bosch Group

1. Qualifizierungsbedarf nach Erstausbildung

Steigende Bedeutung für Fort- und Weiterbildung / Zweiter Bildungsweg

Im Hinblick auf:

- Abdeckung Fachkräftemangel
- Weiterqualifizierung / Mitarbeiterentwicklung
- Attraktivität als Arbeitgeber

Wichtige Instrumente für Unternehmen:

- 3BKM – Duales Berufskolleg Maschinentechnik (3-jährig)
- Berufskolleg zur Erlangung der Fachhochschulreife
- Technische Oberschule / Wirtschaftsoberschule
- Förderkonzept zur Ingenieurrekrutierung

Petra Neugebauer | 17.05.2010 | HRL-Hor2 | © Bosch Rexroth AG 2010. Alle Rechte vorbehalten, auch bzgl. jeder Verfügung, Verwertung, Reproduktion, Bearbeitung, Weitergabe sowie für den Fall von Schutzrechtsanmeldungen.

Rexroth Bosch Group

1. Qualifizierungsbedarf nach Erstausbildung

Allgemein bildende Inhalte

- 1. Priorität: **„Lernen lernen“** – die Fähigkeit, sich immer wieder anpassen zu können – schnell und flexibel
- Weniger theoretisches Wissen, mehr fachliches Können, d.h. die praktische Umsetzung, stehen im Vordergrund
  ➡ Anforderung an Weiterbildungsträger, was die Vermittlung praktischer Inhalte anbelangt, steigt

Petra Neugebauer | 17.05.2010 | HRL-Hor2 | © Bosch Rexroth AG 2010. Alle Rechte vorbehalten, auch bzgl. jeder Verfügung, Verwertung, Reproduktion, Bearbeitung, Weitergabe sowie für den Fall von Schutzrechtsanmeldungen.

Rexroth Bosch Group

Themenfelder

1. Qualifizierungsbedarf nach Erstausbildung
2. Verzahnung dualer Erstausbildung und Weiterbildung
3. Bedeutung der verschiedenen Weiterbildungsträger
4. Qualifizierungsangebote
5. Qualität an beruflichen Schulen
6. Resümee

Petra Neugebauer | 17.05.2010 | HRL-Hor2 | © Bosch Rexroth AG 2010. Alle Rechte vorbehalten, auch bzgl. jeder Verfügung, Verwertung, Reproduktion, Bearbeitung, Weitergabe sowie für den Fall von Schutzrechtsanmeldungen.

Rexroth Bosch Group

2. Verzahnung dualer Erstausbildung und Weiterbildung

Beitrag der beruflichen Schulen

Duale Erstausbildung und Weiterbildung (z.B. Meister / Techniker) bauen aufeinander auf.

Voraussetzung:

- Kernaufgabe der Schule ist weiterhin die duale Erstausbildung
- Berufsschule sieht sich als Dienstleister der Unternehmen – Abstimmung / Kooperation ist gegeben
- Lehrerqualifizierung (z.B. Praktika in Unternehmen)

Petra Neugebauer | 17.05.2010 | HRL-Hor2 | © Bosch Rexroth AG 2010. Alle Rechte vorbehalten, auch bzgl. jeder Verfügung, Verwertung, Reproduktion, Bearbeitung, Weitergabe sowie für den Fall von Schutzrechtsanmeldungen.

2. Verzahnung dualer Erstausbildung und Weiterbildung

Kooperationsmöglichkeiten (ländlicher Raum)

- Wichtigste Voraussetzung: räumliche Nähe
- Konstante Ansprechpartner (evtl. für Aus- und Weiterbildung)
- Enge, unternehmensnahe Abstimmung z.B. durch Lernortkooperationen
  - Organisatorische Abstimmungen
  - Informationsaustausch
  - Gemeinsame Projekte
  - Gestaltung von Lehrplänen bzw. deren Umsetzung
- Flexiblere Angebote der Weiterbildungsträger für Unternehmen – bessere Auslastung der Träger
  - Wochenendkurse
  - Abendkurse
  - Ferienkurse

Petra Neugebauer | 17.05.2010 | HRL-Hor2 | © Bosch Rexroth AG 2010. Alle Rechte vorbehalten, auch bzgl. jeder Verfügung, Verwertung, Reproduktion, Bearbeitung, Weitergabe sowie für den Fall von Schutzrechtsanmeldungen.

2. Verzahnung dualer Erstausbildung und Weiterbildung

Unterschiedliche Weiterbildungsträger

- Im ländlichen Raum nicht / kaum gegeben
  (In Ballungszentren gute Kooperationen, Bosch – VWA)
- Lange Anfahrtswege, daher wenig attraktiv und mit Mehrkosten verbunden
- Räumliche Distanz erschwert enge Kooperationsmöglichkeit

Vorteil im ländlichen Raum:

- Aus- und Weiterbildung über berufliche Schulen aus einer Hand

Mögliche Nachteile:

- Natürlicher Wettbewerb fehlt
- Wie flexibel sind berufliche Schulen für Anforderungen der Zukunft ?
  - weg vom Klassensystem
  - weg von den klassischen Schulzeiten

Petra Neugebauer | 17.05.2010 | HRL-Hor2 | © Bosch Rexroth AG 2010. Alle Rechte vorbehalten, auch bzgl. jeder Verfügung, Verwertung, Reproduktion, Bearbeitung, Weitergabe sowie für den Fall von Schutzrechtsanmeldungen.

Rexroth Bosch Group

Themenfelder

1. Qualifizierungsbedarf nach Erstausbildung
2. Verzahnung dualer Erstausbildung und Weiterbildung
3. Bedeutung der verschiedenen Weiterbildungsträger
4. Qualifizierungsangebote
5. Qualität an beruflichen Schulen
6. Resümee

Petra Neugebauer | 17.05.2010 | HRL-Hor2 | © Bosch Rexroth AG 2010. Alle Rechte vorbehalten, auch bzgl. jeder Verfügung, Verwertung, Reproduktion, Bearbeitung, Weitergabe sowie für den Fall von Schutzrechtsanmeldungen.

Rexroth Bosch Group

3. Bedeutung der verschiedenen Weiterbildungsträger

Zukünftige Herausforderungen für / Anforderungen an Weiterbildungsträger

- Flexibilität
- Schnelligkeit
  (Reaktionsvermögen auf Veränderungen innerhalb der Arbeitswelt – Thematik schneller Wandel)
- Unternehmensnahe, individuelle Angebote
  (z.B. diverse Anpassungsqualifizierungen, Bosch – VWA)
- Individualität auch für kleinere / mittlere Unternehmen anbieten

Petra Neugebauer | 17.05.2010 | HRL-Hor2 | © Bosch Rexroth AG 2010. Alle Rechte vorbehalten, auch bzgl. jeder Verfügung, Verwertung, Reproduktion, Bearbeitung, Weitergabe sowie für den Fall von Schutzrechtsanmeldungen.

Rexroth Bosch Group

Themenfelder

1. Qualifizierungsbedarf nach Erstausbildung
2. Verzahnung dualer Erstausbildung und Weiterbildung
3. Bedeutung der verschiedenen Weiterbildungsträger
4. Qualifizierungsangebote
5. Qualität an beruflichen Schulen
6. Resümee

Petra Neugebauer | 17.05.2010 | HRL-Hor2 | © Bosch Rexroth AG 2010. Alle Rechte vorbehalten, auch bzgl. jeder Verfügung, Verwertung, Reproduktion, Bearbeitung, Weitergabe sowie für den Fall von Schutzrechtsanmeldungen.

Rexroth Bosch Group

4. Qualifizierungsangebote

Erwerb der Fachhochschulreife / Fachschulen

- Derzeit gute Angebote – auch im ländlichen Raum
  - Meister / Techniker
  - 3BKM
  - BK zur Erlangung der Fachhochschulreife
    (z.B. im Anschluss an Ausbildung – Förderkonzept Ingenieur-rekrutierung)
- Wenig Angebote im kaufmännischen Bereich
- Qualität und Angebot jedoch, abhängig von der Schule, schwankend – keine einheitlichen QM-Standards

Petra Neugebauer | 17.05.2010 | HRL-Hor2 | © Bosch Rexroth AG 2010. Alle Rechte vorbehalten, auch bzgl. jeder Verfügung, Verwertung, Reproduktion, Bearbeitung, Weitergabe sowie für den Fall von Schutzrechtsanmeldungen.

Rexroth Bosch Group

Themenfelder

1. Qualifizierungsbedarf nach Erstausbildung
2. Verzahnung dualer Erstausbildung und Weiterbildung
3. Bedeutung der verschiedenen Weiterbildungsträger
4. Qualifizierungsangebote
5. Qualität an beruflichen Schulen
6. Resümee

Petra Neugebauer | 17.05.2010 | HRL-Hor2 | © Bosch Rexroth AG 2010. Alle Rechte vorbehalten, auch bzgl. jeder Verfügung, Verwertung, Reproduktion, Bearbeitung, Weitergabe sowie für den Fall von Schutzrechtsanmeldungen.

Rexroth Bosch Group

5. Qualität an beruflichen Schulen

Qualität in Baden-Württemberg

- Schulabhängig
- Teilweise keine QM-Standards erkennbar
- Fachschulen bauen nicht zwingend auf Ausbildung auf bzw. gehen inhaltlich nicht ausreichend auf Praxis ein

Optimierungsmöglichkeit:

- Implementierung von QM-Standards
- Zertifizierung
- Credit System (ECVET = European Credit System for Vocational Education and Training)
- Beispiel Gewerbliche und Hauswirtschaftliche Schule Horb a.N.
  - Qualitätsentwicklung „Operative Eigenständige Schule“ (OES), seit 2007 zertifizierte und akkreditierte OES-Stützpunktschule
  - Seit 2008 nach DIN ISO 9001:2000 zertifiziert

Petra Neugebauer | 17.05.2010 | HRL-Hor2 | © Bosch Rexroth AG 2010. Alle Rechte vorbehalten, auch bzgl. jeder Verfügung, Verwertung, Reproduktion, Bearbeitung, Weitergabe sowie für den Fall von Schutzrechtsanmeldungen.

Rexroth Bosch Group

Themenfelder

1. Qualifizierungsbedarf nach Erstausbildung
2. Verzahnung dualer Erstausbildung und Weiterbildung
3. Bedeutung der verschiedenen Weiterbildungsträger
4. Qualifizierungsangebote
5. Qualität an beruflichen Schulen
6. Resümee

Petra Neugebauer | 17.05.2010 | HRL-Hor2 | © Bosch Rexroth AG 2010. Alle Rechte vorbehalten, auch bzgl. jeder Verfügung, Verwertung, Reproduktion, Bearbeitung, Weitergabe sowie für den Fall von Schutzrechtsanmeldungen.

Rexroth Bosch Group

Resümee

- Flexibilität
- Individualität
- Schnelligkeit
- Enge Kooperation Weiterbildungsträger – Unternehmen (Voraussetzung: räumliche Nähe)
- Standards / Zertifizierung zur Qualitätssicherung

Petra Neugebauer | 17.05.2010 | HRL-Hor2 | © Bosch Rexroth AG 2010. Alle Rechte vorbehalten, auch bzgl. jeder Verfügung, Verwertung, Reproduktion, Bearbeitung, Weitergabe sowie für den Fall von Schutzrechtsanmeldungen.

Rexroth Bosch Group

3.6 Handouts der 6. Sachverständigenanhörung

Handout Herr Prof Dr. Josef Schrader:

Vorbemerkungen

Die Enquete-Kommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“ hat sich zum Ziel gesetzt, einen Bericht und gegebenenfalls Empfehlungen zur beruflichen Ausbildung sowie zur beruflichen und allgemeinen Weiterbildung „auf der Grundlage fundierter Daten“ zu erarbeiten. Fundierte Daten zur Weiterbildung liegen derzeit allerdings nur sehr eingeschränkt vor, jedenfalls dann, wenn man sich ein umfassendes Bild von ihrem *Angebot*, ihrer *Nutzung* und ihrer *Wirkung* machen möchte. In dieser Hinsicht unterscheidet sich die Situation in Baden-Württemberg nicht von der in der Bundesrepublik Deutschland insgesamt. Die Datenlage zur Weiterbildung ist deutlich unbefriedigender als die zu Schule oder Hochschule. Das belegen der gerade erschienene „Bildungsbericht für Deutschland“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010) ebenso wie der Bildungsbericht für Baden-Württemberg (Landesinstitut für Schulentwicklung 2007). Beide Berichte fokussieren die vorschulische und schulische Bildung, wohingegen die berufliche, die allgemeine und politische Weiterbildung nur eine geringe Rolle spielen. Das Gleiche gilt für den Landesbildungsserver Baden-Württemberg. Auch das Weiterbildungsportal des Landes verbessert die Datenlage nur geringfügig. Die Lücken, die eine defizitäre Bildungsberichterstattung zur Weiterbildung lässt, werden auch nicht durch die empirische Weiterbildungsforschung geschlossen: Für die Weiterbildung liegen keine den TOSCA- oder TRAIN-Studien vergleichbaren Untersuchungen vor. Damit fehlen einer evidenzbasierten Bildungspolitik, aber auch einer evidenzbasierten Bildungspraxis in Baden-Württemberg grundlegende Daten und Informationen, um Angebot, Nutzung und Wirkungen von Weiterbildung Ziel gerichtet beeinflussen zu können.

Um diese Einschränkungen so weit als möglich auszugleichen, nutze ich im Folgenden auch andere Datenquellen sowie eigene Forschungsbefunde, die sich auf die Bundesrepublik insgesamt oder auf andere Regionen beziehen, wenn man plausibel davon ausgehen kann, dass die in ihnen zum Ausdruck kommenden Sacherverhalte sich so oder ähnlich auch in Baden-Württemberg zeigen werden. Die gestellten Fragen beantworte ich im Zusammenhang und nicht je einzeln. Dabei konzentriere ich mich auf die Darstellung ausgewählter Forschungsbefunde und stelle ihre Bewertung und bzw. darauf beruhende Empfehlungen vorerst zugunsten der Bildungspolitik zurück.

Strukturen des Weiterbildungssektors

Das erste Fragenbündel richtet sich auf die Struktur der Weiterbildung im Land Baden-Württemberg. Betrachtet man den Antrag zur Einrichtung der Enquete-

Kommission sowie den Fragenkatalog im Zusammenhang, so entsteht der Eindruck. als könne die Struktur des Weiterbildungssystems im Spannungsfeld von Markt bzw. freiem Wettbewerb auf der einen und staatlicher Reglementierung auf der anderen Seite beschrieben werden. Mit dieser Unterscheidung wird die institutionelle Vielfalt dieses Bildungsbereichs jedoch nicht (mehr) angemessen erfasst, weder national noch gar bei internationalen Vergleichen.

Im Rahmen eines Forschungsprojektes zum Strukturwandel der Weiterbildung haben wir ein Modell entwickelt, das es erlaubt, die institutionelle Heterogenität der Weiterbildung und die Vielfalt ihrer Organisationen differenziert und vollständig abzubilden. Das Modell geht von der Annahme aus, dass Organisationen der Weiterbildung sich Ressourcen (über Verträge bzw. Aufträge) und Legitimationen (durch den Verweis auf öffentliche oder private Interessen) beschaffen müssen (Schrader 2010). Durch die Kombination dieser Dimensionen werden die Reproduktionskontexte der (Werte- oder Interessen-) Gemeinschaften, des Staates bzw. des öffentlich-rechtlichen Sektors, der Unternehmen und des Marktes konstituiert. In jedem dieser Kontexte agieren je spezifische *Typen von Organisationen* mit unterschiedlichen Rechtsformen, unterschiedlicher Größe und unterschiedlichen Programmprofilen, unterschiedlichen Adressatengruppen und Finanzierungspraxen.

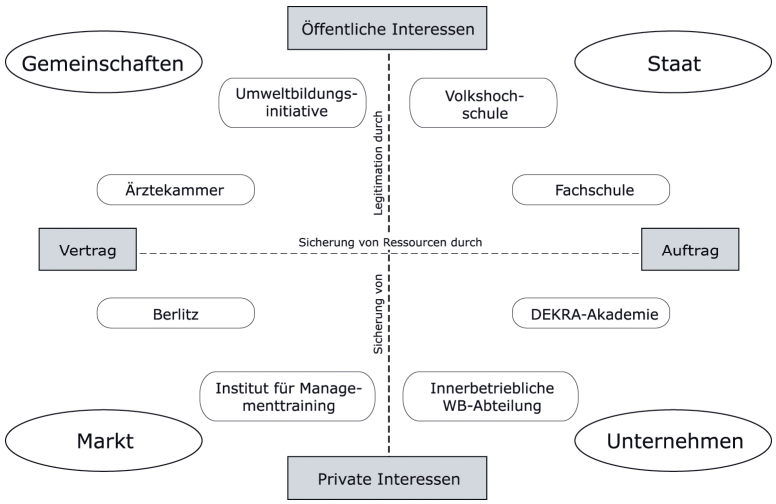


Abbildung 1: Reproduktionskontexte der Weiterbildung – Verortung beispielhafter Anbieter

Dieses Modell kann man nutzen, um nach der Struktur und dem Wandel der Weiterbildung (in Baden-Württemberg) zu fragen, und zwar im Blick auf *Anbieter*, *Angebote* und *Beteiligung*. Aufgrund des beschränkten Raumes beschränke ich mich hier auf die Strukturen und Veränderungen in der *Beteiligung* an Weiterbildung. Dazu nutze ich die Daten des Berichtssystems Weiterbildung, einer seit 1979 im Abstand von

drei Jahren regelmäßig durchgeführten Repräsentativbefragung zur Teilnahme an Weiterbildung. Das Wirtschaftsministerium finanziert seit einigen Jahren eine Zusatzerhebung (erweiterte Stichprobe) zur Weiterbildung in Baden-Württemberg (Infratest Sozialforschung 2005). Dabei zeigen sich keine signifikanten Differenzen zu den „alten“ Bundesländern. Im BSW werden die Adressaten u. a. gefragt, bei welchen Anbietern bzw. Anbietertypen sie Kurse, Seminare und Trainings besucht haben. Ordnet man diese Anbieter den zuvor benannten Reproduktionskontexten zu, so zeigen sich folgende Strukturen und Veränderungen.

	Beteiligungsquoten an allgemeiner und beruflicher WB nach BSW/AES in %			
Kontexte	**1979***	**1991**	**1997**	**2006**
Kontext der Gemeinschaften	12	27	27	12
Öffentlich-rechtlicher Kontext	10	23	24	17
Kontext der Unternehmen	50	25	27	57
Kontext des Marktes	7	12	11	14
Sonstiges/keine Angabe			*11*	

* 1979 nur Beteiligung an beruflicher WB; Stichprobenausschöpfung ca. 80 %

** inkl. AES-Erweiterung der Anbieterbezeichnungen aus BSW; nach Abzug der beim BSW in dieser Kategorie bisher nicht erfassten WB (informelle berufl. WB und Unterweisungen am eigenen Arbeitsplatz) entfallen auf die bisherige Kategorie der Unternehmen ca. 35 %

Tabelle 1: Veränderung der Teilnahmequoten an Weiterbildung nach Kontexten

Blickt man auf die *Struktur* des Weiterbildungsbereichs auf der Basis der Reichweite kontextspezifischer Anbieter, so zeigt sich, dass sowohl die marktorientierten als auch die öffentlich-rechtlichen Anbieter große Teilnehmergruppen erreichen. Daneben wird aber deutlich, dass große Teilnehmergruppen auch Angebote von Einrichtungen der Werte- und Interessengemeinschaften, vor allem aber der Unternehmen nutzen. Diese Struktur des Weiterbildungsbereichs ist historisch gewachsen und als solche nicht das Ergebnis gezielten politischen Handelns. Diese Struktur unterliegt permanenten Veränderungen. Fragt man nach dem *Wandel* des Weiterbildungsbereichs in den vergangenen drei Jahrzehnten, so zeigen die hier re-analysierten BSW-Daten, dass die Teilnahme an Weiterbildung in den Kontexten der Gemeinschaften und im öffentlich-rechtlichen Bereich an Bedeutung verliert, während die innerbetriebliche und die marktorientierte Weiterbildung an Bedeutung gewinnen. *Eine* der Ursachen (wenn auch nicht die einzige) liegt sicher im Rückzug des Staates, hier: der Länder, aber auch der großen Korporationen, z. B. der Kirchen, aus der öffentlichen Verantwortung, vor allem aus der Finanzierung der Weiterbildung. Dies kompensie-

ren z. B. die Volkshochschulen, indem sie den Anteil der Einnahmen, die von Teilnehmern bezahlt werden, ebenso erhöht haben wie die Zuschüsse der Kommunen. Eine *zweite* Ursache verweist auf Veränderungen in der Weiterbildungsnachfrage durch unterschiedliche Kunden (individuelle Adressaten, Unternehmen, Arbeitsverwaltung), die stärker die erwerbsbezogene, berufliche und betriebliche Weiterbildung nachfragen und weniger stark die allgemeine und die politische Weiterbildung.

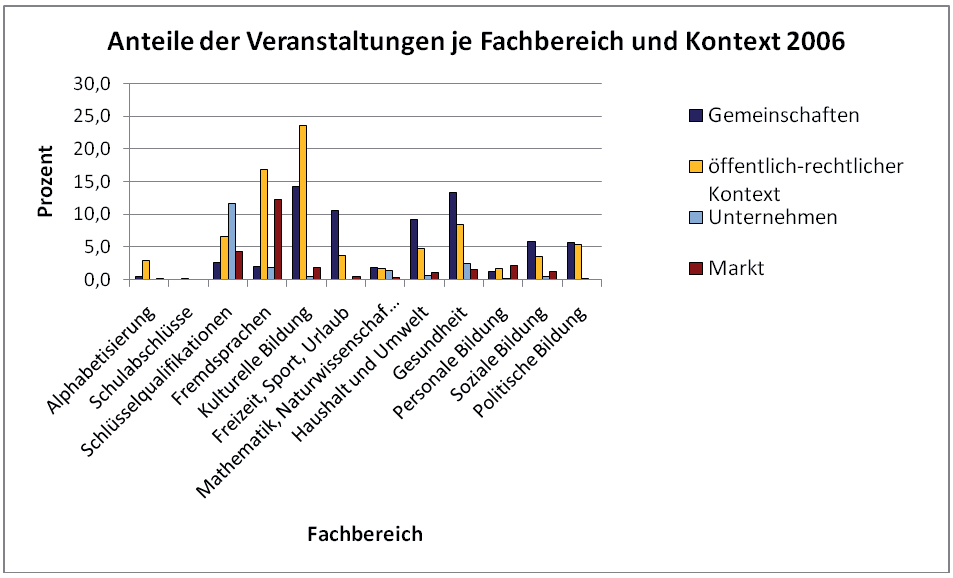
Diese Verschiebungen in der Struktur des Weiterbildungssystems werden bestätigt, wenn man nicht nur die Entwicklung der *Beteiligung*, sondern auch die Entwicklung der *Angebote* betrachtet. Dies zeigen Befunde aus einer Längsschnittstudie zum Strukturwandel der Weiterbildung, die wir am Lehrstuhl Erwachsenenbildung/Weiterbildung der Universität Tübingen durchgeführt haben und in der mehrere Hundert Weiterbildungsanbieter einer großstädtischen Weiterbildungsregion seit Ende der 1970er Jahre zu insgesamt vier Erhebungszeitpunkten erfasst wurden.

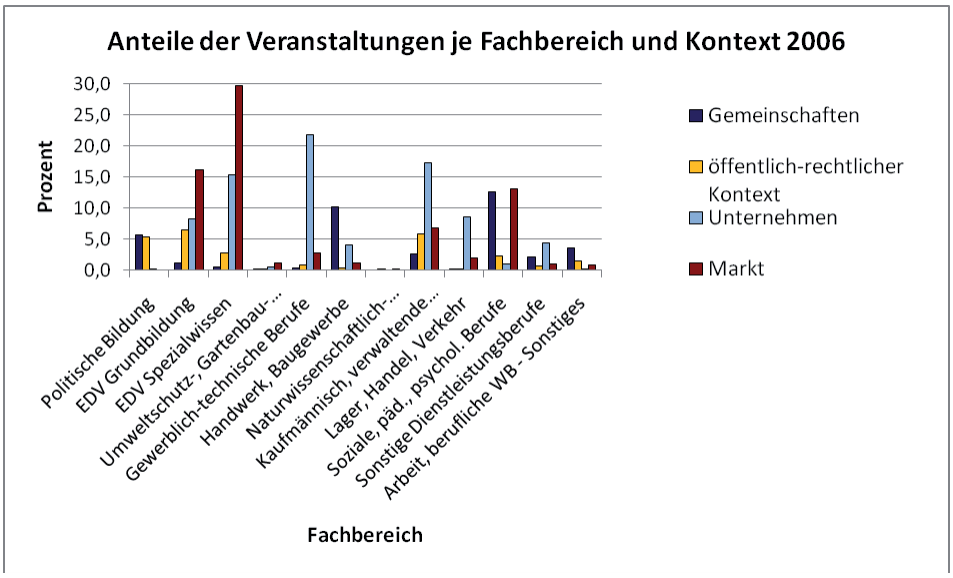
Trotz der benannten Strukturverschiebungen zeigt sich im Längsschnitt auf der Ebene des Gesamtsystems der Weiterbildung eher eine relative Stabilität der Bedeutung unterschiedlicher Reproduktionskontexte. Dieser Eindruck verändert sich umgehend, sobald man auf die einzelnen Organisationen blickt. So zeigte sich in dem genannten Projekt, dass ca. ein Viertel der Einrichtungen, die im Jahr 1996 existierten, 10 Jahre später nicht mehr auf dem Markt waren; umgekehrt kam es in diesem Zeitraum zu einer vergleichbaren Zahl von Neugründungen. Konkurse und Neugründungen zeigten sich vor allem bei Anbietern aus dem Kontext des Marktes. Andere Anbieter, die ihre Existenz sichern konnten, reagierten auf veränderte Reproduktionsbedingungen mit grundlegenden Änderungen ihres Programmprofils (z. B. als Reaktion auf veränderte Förderpraxen der Arbeitsagenturen) oder mit Aus- und Neugründungen.

Zusammenhang von Weiterbildungsstrukturen und Weiterbildungsbedarf

Das zweite Bündel von Fragen richtet sich auf den Zusammenhang zwischen der Struktur des Weiterbildungs-„Marktes“ und dem Weiterbildungsbedarf bzw. den Weiterbildungsbedürfnissen an beruflicher und allgemeiner Weiterbildung. Damit hängt für die Enquete-Kommission die Frage zusammen, in welchen Bereichen die Notwendigkeit staatlichen Handels (kritisch) gesehen wird. In diesem Zusammenhang gehe ich auch auf Fragen ein, die im ersten Fragenkomplex formuliert wurden: Wo funktioniert der Ausgleich von Angebot und Nachfrage, wo bestehen Verbesserungsmöglichkeiten, wo bestehen Defizite in der Deckung des Weiterbildungsbedarfs? Welche Rahmenbedingungen sind notwendig, um die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt zu steigern, um nicht oder kaum erreichte Zielgruppen zu erreichen und ein flächendeckendes Angebot dauerhaft zu erhalten? Wo bestehen Defizite in der Deckung des Weiterbildungsbedarfs?

Nutzt man das vorgestellte Modell der Reproduktionskontexte für Organisationen der Weiterbildung, so zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Kontext, in dem eine Weiterbildungseinrichtung arbeitet, und dem Angebot, das sie macht.





Abbildungen 2, 3: Angebotsprofile nach Reproduktionskontexten und Fachbereichen

Betrachtet man das Angebot im Blick auf die Themen und Inhalte, die in Kursen, Seminaren und Workshops der Weiterbildung vermittelt werden, so wird unmittelbar deutlich, dass es in den meisten Fachbereichen so ist, dass jeweils Anbieter aus einem bestimmten Kontext dominieren: Angebote zur Alphabetisierung bzw. zum Nachholen von Schulabschlüssen, zur kulturellen, sozialen und politischen Bildung werden fast ausschließlich von öffentlich-rechtlichen Weiterbildungsanbietern unterbreitet. In den Fachbereichen der beruflichen Weiterbildung sind es zumeist Anbieter aus dem Kontext der Interessen-Gemeinschaften (Berufsverbände, Kammern), des Marktes oder der Unternehmen, die den Angebotsbereich dominieren. Eine Ausnahme stellt hier der Fachbereich der kaufmännisch-verwaltenden Weiterbildung dar. Nur in vergleichsweise wenigen Fachbereichen (Fremdsprachen, EDV-Grundbildung, Schlüsselqualifikationen, Gesundheitsbildung, EDV Grund- und Spezialbildung) konkurrieren Anbieter aus allen Kontexten. Zu bedenken ist jedoch, dass sich Weiterbildungsanbieter nicht nur in ihrem thematischen Angebot unterscheiden, sondern auch in ihrer regionalen Ausrichtung, ihren Zielgruppen und Kunden, vor allem aber in ihren Gebühren und Preisen. Betrachtet man all diese Merkmale im Zusammenhang – welche Weiterbildungseinrichtung bietet welche Inhalte für welche Adressatengruppen und Kunden zu welchen Preisen und Gebühren? -, so stellt sich der Weiterbildungs-„Markt“ als hochgradig segmentiert dar. Marktverhältnisse und freier Wettbewerb existieren nur innerhalb einiger weniger dieser Segmente, keinesfalls sind sie prägend für den Weiterbildungsbereich insgesamt. In den konkurrenzorientierten Segmenten kann der Wettbewerb allerdings sehr hart sein, bis hin zur Existenzbedrohung (s.o.). Anders als Schule und Hochschule ist der Weiterbildungsbereich nicht *funktional* (Allgemeinbildung, Berufsbildung) oder *hierarchisch* (Hauptschule, Realschule, Gymnasium) differenziert, sondern aufgrund einer historisch gewachsenen, politisch in dieser Form nicht gezielt angestrebten Struktur hochgradig *segmentär*, orientiert eher an Themen und Adressatengruppen als an Funktionen und Hierarchien.

Die Enquete-Kommission wirft die Frage auf, wie in der Weiterbildung bedarfsgerechte Angebote realisiert bzw. wie Defizite ausgeglichen werden können. Im Kontext dieser Anhörung beschränke ich mich auf die Frage, ob die von der *Politik* formulierten Bedarfe derzeit angemessen berücksichtigt werden. Solche Bedarfe – nimmt man den Einrichtungsbeschluss der Enquete-Kommission und die Anfragen an die Experten zum Ausgangspunkt – formuliert die Politik z. B. im Blick auf Angebote für Migrantinnen und Migranten, für gering Qualifizierte oder für junge Menschen mit einer abgebrochenen Bildungsbiographie, insgesamt also auf Angebote für Zielgruppen, die über ihre besondere soziale Lage definiert werden. Um diese Frage zu beantworten, wähle ich zwei empirische Zugänge: den Zugang über das Angebot, das für solche Gruppen bedeutsam ist oder sein könnte, sowie den Zugang über die Ansprache spezifischer Adressaten- und Zielgruppen.

Die Abbildungen 2 und 3 zeigen unmittelbar, welche Angebote wegfielen, wenn es bestimmte Anbieter oder Anbietertypen nicht (mehr) gäbe. Ohne öffentlich-rechtliche Anbieter gäbe es z.B. kaum noch Angebote für funktionale Alphabeten. Im Anschluss an die Argumentation der Expertenkommission zur Finanzierung lebenslangen Lernens kann man mit den vorliegenden Daten also zeigen, dass es nach wie vor einen großen Bedarf an der Finanzierung jener Angebotsbereiche gibt, die von beson-

derem öffentlichen Interesse sind und die bei einer rein marktorientierten Finanzierung wegfielen (vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2004). Der zweite empirische Zugang fragt danach, welche Zielgruppen von Organisationen der Weiterbildung jeweils angesprochen werden. Auch für diese Frage nutze ich Daten aus dem genannten Projekt zum Strukturwandel der Weiterbildung. Nimmt man wiederum die oben eingeführte Unterscheidung von Zielgruppen, so wird deutlich, dass – wie oben bereits erwähnt – die Anbieter aus den jeweiligen Kontexten sich jeweils auf spezifische Adressatengruppen konzentrieren.

	Anteil der Veranstaltungen mit entsprechender Zielgruppenansprache im jeweiligen Kontext in %*			
Zielgruppe definiert über ...	Gemeinschaften	öffentlich-rechtlicher Kontext	Unternehmen	Markt
	2006	2006	2006	2006
soziale Lage	23,8	13,4	0,2	27,2
persönliche Merkmale/Risiken	21,4	19,3	47,1	6,3
homogene Lernvoraussetzungen	57,9	71,7	99,2	70,2
sonstiges	6,4	3,1	0,4	1,0
Gesamt (absolut) (= 100%)	*1690*	*3.083*	*488*	*507*

Tabelle 2: Ansprache von Zielgruppen nach Anbietern in Reproduktionskontexten; Mehrfachnennungen möglich

Wenn mit einem Angebot überhaupt spezifische Zielgruppen angesprochen werden, es also nicht für alle „offen“ ist, so konzentrieren sich Anbieter aus den Kontexten der Gemeinschaften und des öffentlich-rechtlichen Sektors vor allem auf Zielgruppen, die über ihre soziale Lage definiert sind: als Ausländer und Migranten, Asylbewerber, Sozialhilfeempfänger, als Frauen. Demgegenüber richten sich Anbieter aus dem Kontext des Marktes bzw. der Unternehmen vor allem an Adressatengruppen, die über ihre Lernvoraussetzungen definiert sind: als Mitglieder bestimmter Berufsgruppen, als Inhaber betrieblicher Funktionsstellen (Führungskräfte), als Mitarbeiter und Kollegen in Betrieben. Auch hier gilt wieder, dass Angebote für Zielgruppen, die über soziale Merkmale definiert sind, deutlich eingeschränkt wären ohne die Arbeit der Anbieter aus den Kontexten des Staates bzw. der Gemeinschaften.

Aufgaben staatlicher Akteure

Der dritte Fragenkomplex richtet sich auf die (zukünftigen) Aufgaben staatlicher Akteure in der Weiterbildung. Während die Interessenvertreter der kommerziellen und betrieblichen Weiterbildung vor einer (Über-) Regulierung der Weiterbildung warnen, wird von wissenschaftlichen Beobachtern häufig die These von der Entstaatlichung der Weiterbildung vertreten, die in krassem Gegensatz zur allgegenwärtigen Forderung nach lebenslangem Lernen stehe. Meist wird auf die Programmatik der 1960er und 1970er Jahre verwiesen, als Bund und Länder das Ziel des Auf- und Ausbaus der Infrastrukturen eines öffentlich verantworteten, quartären Bildungsbereichs verfolgten, der Systematisierung des Angebots, z. B. durch die Einführung von Zertifikats- und Bausteinsystemen, sowie der über die Wissenschaft gesteuerten Professionalisierung des hauptberuflichen Personals. Solche Hoffnungen vermittelt die aktuelle (Weiter-) Bildungspolitik nicht mehr. Wie aber greift der Staat heute steuernd in die Weiterbildung ein? Für die folgenden Erläuterungen nutze ich eine von Helmut Willke vorgeschlagene Unterscheidung, wonach dem Staat drei Mittel zur Intervention zur Verfügung stehen: Geld, Macht und Wissen.

Insgesamt zeigt sich bei einer solchen Betrachtung, dass Weiterbildung deutlich weniger reglementiert ist als das für Schule, Berufsausbildung oder Studium der Fall ist. Gleichzeitig wird deutlich, dass die Interventionen staatlicher Akteure in die Weiterbildung im Zeitvergleich nicht ab-, sondern zunehmen, dass sich aber die Akteure, die Formen und die Ziele staatlicher Interventionen gewandelt haben (Schrader 2008). Betrachtet man die staatlichen Interventionen in die Weiterbildung im historischen Vergleich, so bleibt der Staat zweifellos der wichtigste und einflussreichste Akteur. Je nach Kontext betont er eher seine Leistungs-, seine Gestaltungs- oder seine Ordnungsfunktion: Er nutzt weiterhin das Instrument machtbasierter Rechtssetzung als zentrale hierarchische Steuerungsform, und die Bildungsadministration, mit der Rechts*durchsetzung* beauftragt, nimmt ebenfalls einen – häufig unterschätzten – Einfluss auf die Weiterbildung, etwa mit der Verwaltung der Länderzuschüsse zu Programmen und Personal anerkannter Weiterbildungseinrichtungen. Die Weiterbildungsgesetze der Länder haben immer noch strukturbildende Wirkung. Sehr große Teile des Weiterbildungsangebots werden – wie gesehen – nach wie vor von öffentlich anerkannten Weiterbildungseinrichtungen erbracht, auch wenn dieser Anteil schwindet und die öffentlich anerkannten Anbieter in der Entwicklung ihres Angebots bzw. in der Gestaltung ihrer Preise und Gebühren in den Sog marktgängiger Nachfrage geraten. Der Staat hält zudem an der Ko-Finanzierung des Angebots und der Nutzung von Weiterbildung fest, sowohl über die Ländergesetze zur Weiterbildung als auch über das Sozialgesetzbuch III. Auch wenn die finanziellen Aufwendungen national im Vergleich zur Wirtschaft und zu den Privatpersonen oder auch im internationalen Vergleich gering und real rückläufig sind (Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2004), sind Steuerungsabsicht und Steuerungswirkung unbestritten.

Über diese traditionellen Steuerungspraxen hinaus hat der Staat sein Repertoire an Formen und Medien zur Koordination sozialer Handlungen erweitert. Hier seien nur einige Beispiele genannt: So verpflichten Weiterbildungsgesetze der Länder und die Verordnungen der Bundesagentur für Arbeit Weiterbildungseinrichtungen zur Einfüh-

rung von Qualitätsmanagementsystemen und forcieren damit eine staatlich verordnete Autonomie „im Schatten des Gesetzes“. Der Staat beschleunigt die Ausbreitung des QM-Konzepts im System der Weiterbildung, indem er bei der Implementation des lernerorientierten Qualitätsmanagements (LQW) die Steuerungsmedien Macht (über Anerkennungsregelungen) und Geld (über Projektfinanzierung) verknüpft. Zudem werden neue Formen geldbasierter Intervention entwickelt wie etwa das Bildungssparen, die Bildungsgutscheine oder die Bildungsschecks. Hinzu kommt der Ausbau von Unterstützungsstrukturen in Form von Weiterbildungsdatenbanken, Beratungsangeboten oder einer europaweit harmonisierten Bildungsberichterstattung zum Lebenslangen Lernen als notwendige Grundlage evidenzbasierter Bildungspolitik.

Schließlich hat der Staat mit Akkreditierungsagenturen (einschließlich der Gutachter) neue Steuerungs-Akteure etabliert, die mehr und mehr die Aufgabe der Prüfung von Anerkennung und Qualität übernehmen, die traditionell über Anerkennungsverfahren gesteuert werden sollte, und dabei wirtschaftlich begründete Effektivitäts- und Effizienzkriterien auch in die traditionell an Gemeinwohl und öffentlichen Interessen orientierten Weiterbildungseinrichtungen einführen. Akkreditierungsagenturen stellen ein Musterbeispiel für einen Staat dar, der seine Rolle als steuernder Akteur vom fürsorgenden Initiator zum Supervisor wandelt und der eine administrative Kontrolle der Mittelverwendung durch staatlich initiierte, aber nicht-staatliche Regelungsagenturen ergänzt bzw. ersetzt. Die Zertifizierung von Qualitätsmanagementsystemen kann als eine der Schulaufsicht und Schulinspektion vergleichbare Berichts-, Kontroll- und Beratungstätigkeit betrachtet werden, als ein Versuch also, die Weiterbildung jenseits traditioneller Interventionen zu re-regulieren. Anders als die Bildungsverwaltung sind Akkreditierungsagenturen jedoch kontextübergreifend tätig und stärken den Einfluss des Staates auch in jenen Bereichen, die von staatlicher Intervention bislang frei gehalten wurden. Wir finden hier Beispiele für Steuerungsinitiativen eines Staates, der seine Rolle im Sinne eines New Public Management vor allem darin sieht, die Eigeninitiativen aus dem zivilgesellschaftlichen Raum zu koordinieren und zu managen.

Als neuere Entwicklung ist zu beachten, dass supra- und internationale Akteure wie die EU (z. B. Europäischer Referenzrahmen für das Sprachenlernen, der zu einer Standardisierung der Lehrmaterialien und Testverfahren beigetragen hat, Europäischer Qualifikationsrahmen, Bildungsberichterstattung durch den Adult Education Survey) oder die OECD (PISA für Erwachsene) steuernd in die Weiterbildung eingreifen, wobei sie insbesondere das Steuerungsmedium Wissen nutzen. In den GATS-Verhandlungen werden die Rahmenbedingungen einer Internationalisierung des (Weiter-)Bildungsmarktes, der derzeit auch in Baden-Württemberg noch stark regional ausgerichtet ist, reglementiert.

Insgesamt beobachten wir also eher eine Ausweitung und einen Formwandel staatlicher Interventionen in die Weiterbildung. Ein zentrales Problem besteht darin, dass eine einheitliche Linie *der* Politik (national und international) nicht (mehr) zu erkennen ist, stattdessen ein Konglomerat aus Bildungs-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Die Heterogenität der Weiterbildungspolitik ist Ausdruck der Funktionalisierung der Weiterbildung durch andere Politikfelder, institutionell gesichert durch das Ressortprinzip. Daher fordert z. B. die OECD in ihrem Bericht Promoting Adult Learning (2005) nachdrücklich eine Koordination und Kohärenz bildungspolitischer Maßnahmen. Dazu

sind mit der Etablierung eines Weiterbildungsbeauftragten der Landesregierung sowie eines interministeriellen Arbeitskreises für die Weiterbildung in Baden-Württemberg bereits Vorarbeiten geleistet.

Kooperations- und Vernetzungsmodelle

Der vierte Fragenkomplex richtet sich auf bestehende Kooperations- und Vernetzungsmodelle. Die Forderung nach Kooperation und Vernetzung begleitet die Institutionalisierung der Weiterbildung seit Jahrzehnten. Aktuell zielen vor allem Förderprogramme wie das Programm Lernende Regionen bzw. Lernen vor Ort darauf, ein übergreifendes System lebenslangen Lernens durch die Etablierung zusammenhängender Bildungslandschaften zu fördern. Zu der Frage, wie stark und vor allem wie nachhaltig Vernetzung und Kooperation im Weiterbildungsbereich verankert sind, gibt es nur wenige empirische Daten. Die bisherigen Befunde deuten darauf hin, dass die Anbieter und Träger auf der einen Seite Kooperation und Vernetzung immer wieder positiv als eine ihnen selbstverständliche Aktivität nach außen herausstellen. Auf der anderen Seite scheinen im Alltag jedoch pragmatische Kosten-Nutzen-Kalküle zu dominieren, bei denen die Eigeninteressen der Anbieter überwiegen. *Kooperationen* sind oft anlassbezogen und projektförmig ausgerichtet, sind nicht primär strategisch und auf dauerhafte Strukturbildung angelegt. *Netzwerke* kommen häufig zudem nur dann zustande, wenn sie von außen stimuliert werden, z. B. durch einschlägige Förderprogramme. Empirische Befunde aus dem Programm Lernende Regionen zeigen, dass die Zusammenarbeit oft nicht nachhaltig gesichert werden kann, sondern zusammenbricht, wenn die Förderung wegfällt. Je stärker organisationsförmige Strukturen aufgebaut werden, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Netzwerke dauerhaft arbeiten. Das erfordert von Einrichtungen und Trägern die Bereitschaft, Ressourcen bereit zu stellen.

Strategien zur Sicherung eines flächendeckenden Angebots im ländlichen Raum

Die Bildungsreform der 1960er und 1970er Jahre verfolgte u.a. den Anspruch, regionale Defizite in Angebot und Beteiligung der Weiterbildung zu beseitigen. Dieser Anspruch konnte bisher nicht realisiert werden. Vielmehr zeigen die vorliegenden Daten erhebliche regionale Differenzen im Angebot und in der Beteiligung an Weiterbildung. Das gilt auch für Baden-Württemberg. Eine länderspezifische Auswertung der Daten des Deutschen Volkshochschul-Verbandes belegt, dass die Weiterbildungsdichte zwischen 50 (vorwiegend in ländlichen Regionen) und über 800 (vorwiegend in Ballungsräumen) Unterrichtseinheiten pro 1000 Einwohner schwankt. Da (große) kommerzielle und betriebliche Anbieter eher in den Ballungszentren als im ländlichen Raum agieren (s. dazu die Befunde der ARGE-Befragung), ist davon auszugehen, dass diese Differenzen noch deutlicher ausfallen, wenn man das Gesamtangebot an Weiterbildung, nicht nur das der Volkshochschulen, betrachtet.

Häufig wird die Hoffnung formuliert, dass mediengestützte Angebote Defizite im Angebot in ländlichen Regionen kompensieren könnten. Die vorliegenden Daten bestätigen diese Hoffnung nicht, wie die Zusatzerhebung zum Berichtssystem Weiterbil-

dung zeigt: Zwar hat (informelles) Lernen mit neuen Medien insgesamt eine recht hohe Bedeutung, insofern es von ca. 15 % der Befragten realisiert wird. Das Tele- oder Online-Lernen jedoch, das vor allem für regional unterversorgte Personengruppen interessant sein könnte, da es zeitliche und örtliche Flexibilität ermöglicht, wird nur von 3 % der Befragten genutzt. Über 50 % war diese Lernform noch völlig unbekannt (Infratest Sozialforschung 2004). Solange in diesem Bereich keine bedarfsgerechten Angebote entwickelt sind bzw. vorhandene Angebote besser bekannt gemacht werden, bleiben für den Anspruch einer flächendeckenden Versorgung mit Weiterbildung, mindestens im Sinne eines Grundangebots, die korporativ-pluralen Anbieter, insbesondere die Volkshochschulen, unverzichtbar.

Ausgewählte Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Bielefeld: Bertelsmann.

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (2008): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2008. Bielefeld: Bertelsmann.

Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004): Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft. Schlussbericht. Bielefeld: Bertelsmann.

Infratest Sozialforschung (2005): Weiterbildung in Baden-Württemberg. Ergebnisse der repräsentativen Erhebung 2004 im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung. Durchgeführt im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg. Stuttgart.

Landesinstitut für Schulentwicklung, Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2007): Erster Bildungsbericht „Bildung in Baden-Württemberg“. Stuttgart.

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (2008): Bericht zur Weiterbildung. Mit einer Anlage zu den Aktivitäten der Ressorts zur Förderung der Weiterbildung. Stuttgart.

OECD (2005): Promoting Adult Learning. Paris.

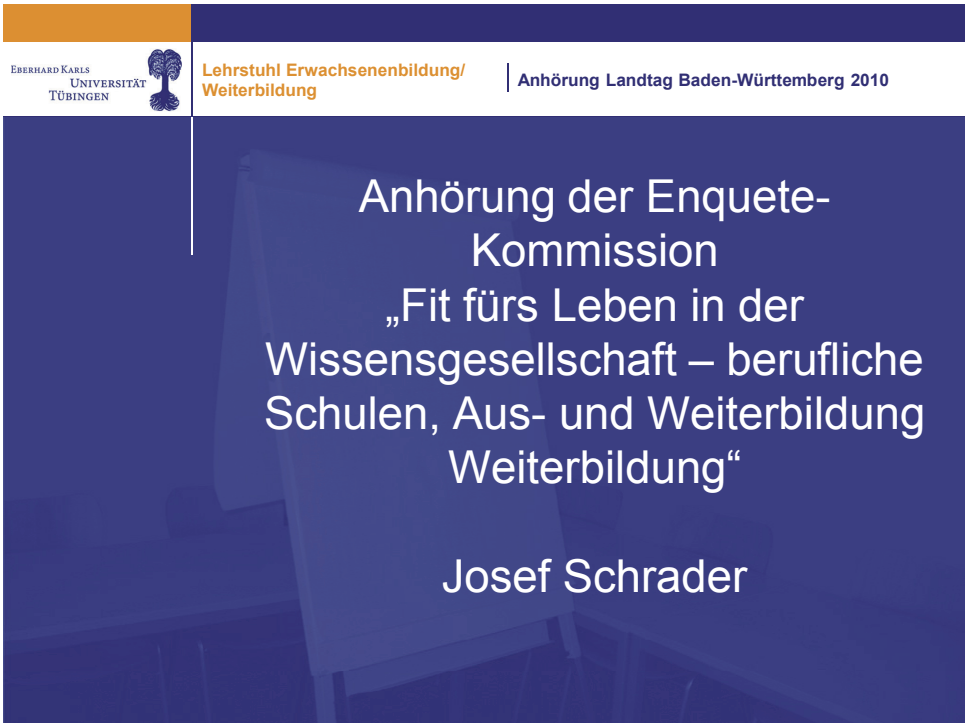
Schrader, J. (2008): Die Entstehung eines neuen Steuerungsregimes in der Weiterbildung. In: Hartz, S./Schrader, J. (Hrsg.): Steuerung und Organisation in der Weiterbildung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 387-413.

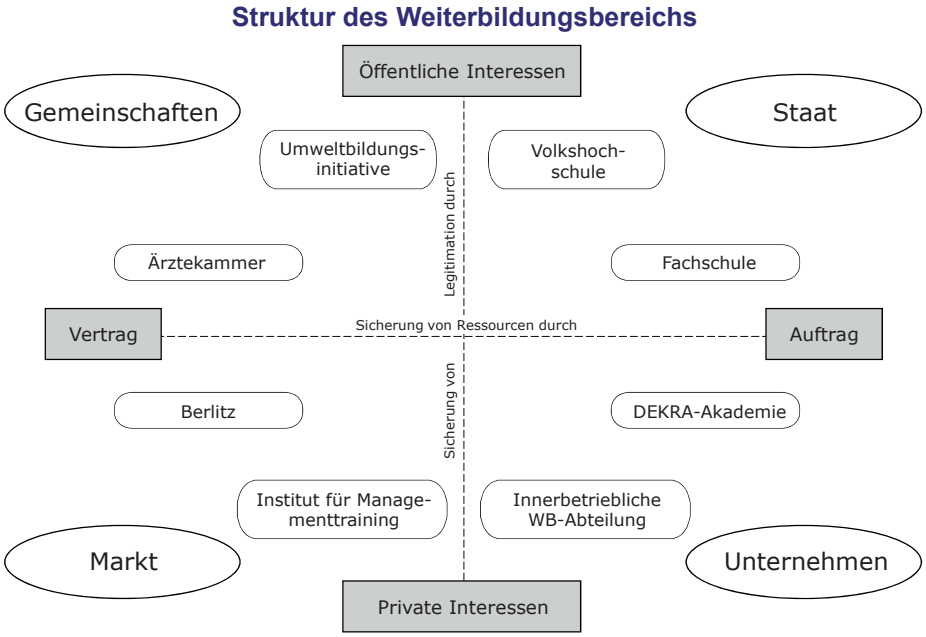
Schrader, J. (2010): Reproduktionskontexte der Weiterbildung. In: Zeitschrift für Pädagogik, 56 (2), S. 267-284.

Schrader, J. (i.Dr.): Struktur und Wandel der Weiterbildung. 2 Bde. Bielefeld: Bertelsmann.

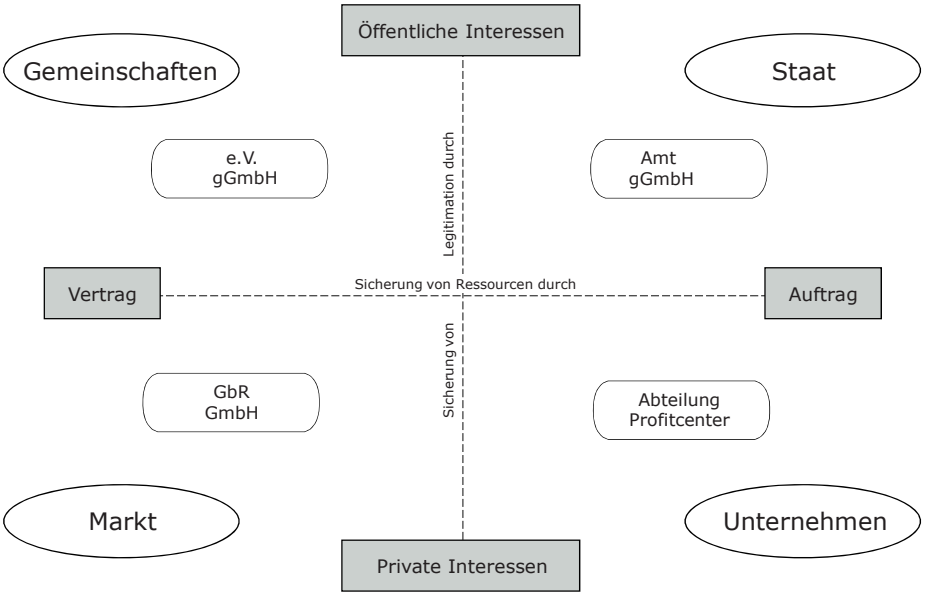
Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (2007): Weiterbildungsatlas Baden-Württemberg. Fit durch Fortbildung – Zukunft durch Qualifizierung. Stuttgart.

Präsentation Herr Prof. Dr. Josef Schrader:

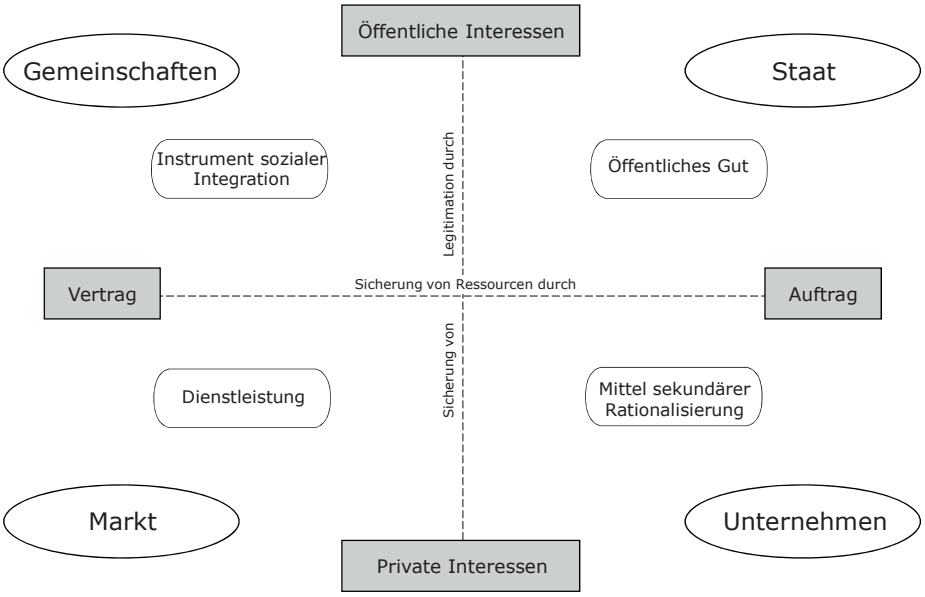




Beispielhafte Rechtsformen



Leistungen und Leistungsversprechen der Weiterbildung



Struktur und Wandel des Weiterbildungsbereichs: Beteiligungsquoten nach BSW/AES in %

Kontext	Beteiligungsquoten an allgemeiner und beruflicher WB nach BSW/AES in %			
	1979*	1991	1997	2006**
Kontext der Gemeinschaften	12	27	27	12
Öffentlich-rechtlicher Kontext	10	23	24	17
Kontext der Unternehmen	50	25	27	57
Kontext des Marktes	7	12	11	14
Sonstiges / keine Angabe			*11*	

* 1979 nur Beteiligung an beruflicher WB; Stichprobenausschöpfung ca. 80%

** inkl. AES-Erweiterung der Anbieterbezeichnungen aus dem BSW

Eberhard Karls Universität Tübingen
Lehrstuhl Erwachsenenbildung/ Weiterbildung
Anhörung Landtag Baden-Württemberg 2010

„Strategien“ von Weiterbildungsanbietern

		Ergebnis des Wandels	
		Kontinuität	Diskontinuität
Ablauf des Wandels	inkre-mentell	Reproduktion durch Anpassung (I)	Graduelle Transformation (II)
	abrupt	Überleben und Rückkehr (III)	Zusammenbruch/ Austausch (IV)

in Anlehnung an Streeck/Thelen 2005

Eberhard Karls Universität Tübingen

Lehrstuhl Erwachsenenbildung/ Weiterbildung

Anhörung Landtag Baden-Württemberg 2010

Wandel auf der Ebene der Weiterbildungsorganisationen

Kontext	"verschwundene" WB-Anbieter		
	Anzahl	% der verschwun-denen Anbieter	% aller Anbieter im Kontext im Jahr 1996
Gemeinschaften	15	38,5	23,8
Öffentlich-rechtlicher Kontext	4	10,3	14,3
Markt	16	41,0	38,1
Gesamt	*39*	*100,0*	*26,4*

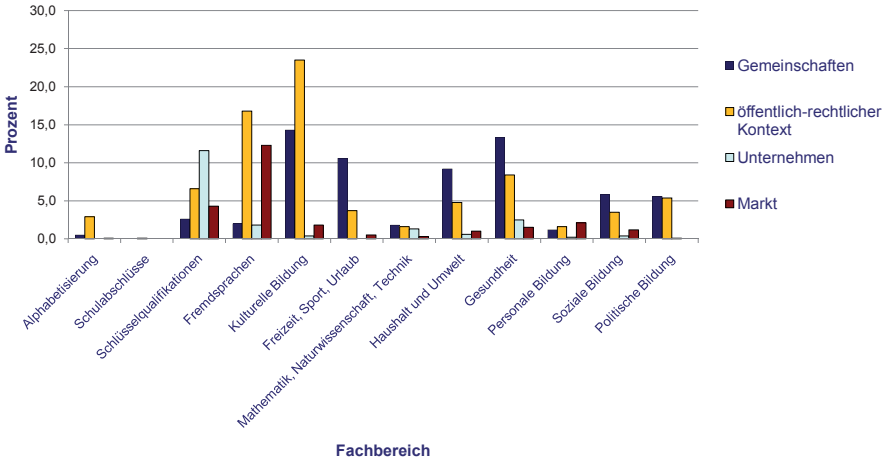
Eberhard Karls Universität Tübingen

Lehrstuhl Erwachsenenbildung/ Weiterbildung

Anhörung Landtag Baden-Württemberg 2010

Weiterbildungsangebot und Weiterbildungsbedarf

Anteile der Veranstaltungen je Fachbereich und Kontext 2006



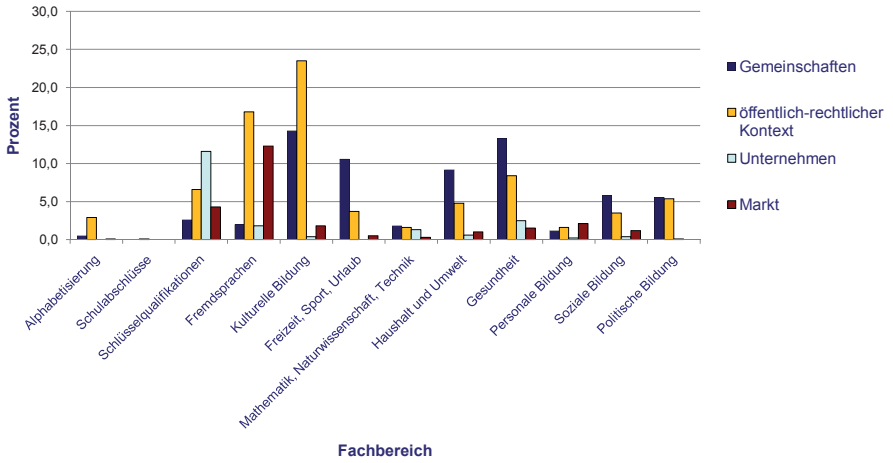
Eberhard Karls Universität Tübingen

Lehrstuhl Erwachsenenbildung/ Weiterbildung

Anhörung Landtag Baden-Württemberg 2010

Weiterbildungsangebot und Weiterbildungsbedarf

Anteile der Veranstaltungen je Fachbereich und Kontext 2006



Eberhard Karls Universität Tübingen

Lehrstuhl Erwachsenenbildung/ Weiterbildung

Anhörung Landtag Baden-Württemberg 2010

Weiterbildungsbedarf und Adressaten-, Zielgruppen der Weiterbildung

Zielgruppe definiert über ...	Anteil der Veranstaltungen mit entsprechender Zielgruppenansprache im jeweiligen Kontext in %*			
	Gemeinschaften	öffentlich-rechtlicher Kontext	Unternehmen	Markt
	2006	2006	2006	2006
soziale Lage	23,8	13,4	0,2	27,2
persönliche Merkmale/Risiken	21,4	19,3	47,1	6,3
homogene Lernvoraussetzungen	57,9	71,7	99,2	70,2
sonstiges	6,4	3,1	0,4	1,0
Gesamt (absolut) (= 100%)	***1690***	***3.083***	***488***	***507***

* Anteil an den Veranstaltungen mit Zielgruppenansprache im jeweiligen Jahr und Kontext (Mehrfachnennungen beachten)

Aufgaben staatlicher Akteure: Entstaatlichung oder Über-Regulierung der Weiterbildung?

Steuerung durch rechtliche Reglementierung

- **Finanzierungsgesetze**
  - Ländergesetze zur Weiterbildung
  - Förderung der Teilnehmenden (AFG; SGB III; Freistellungs-gesetze; Förderung des Bildungssparens; …)
- **Gesetze und Verordnungen zur Reglementierung des Angebots**
  - Fernunterrichtsschutzgesetz
  - BBiG, HWO, BetrVG etc.
  - Durchsetzung von Standards bei Integrationskursen

Eberhard Karls Universität Tübingen
Lehrstuhl Erwachsenenbildung/ Weiterbildung
Anhörung Landtag Baden-Württemberg 2010

Wandel der Weiterbildungspolitik in der Bundesrepublik

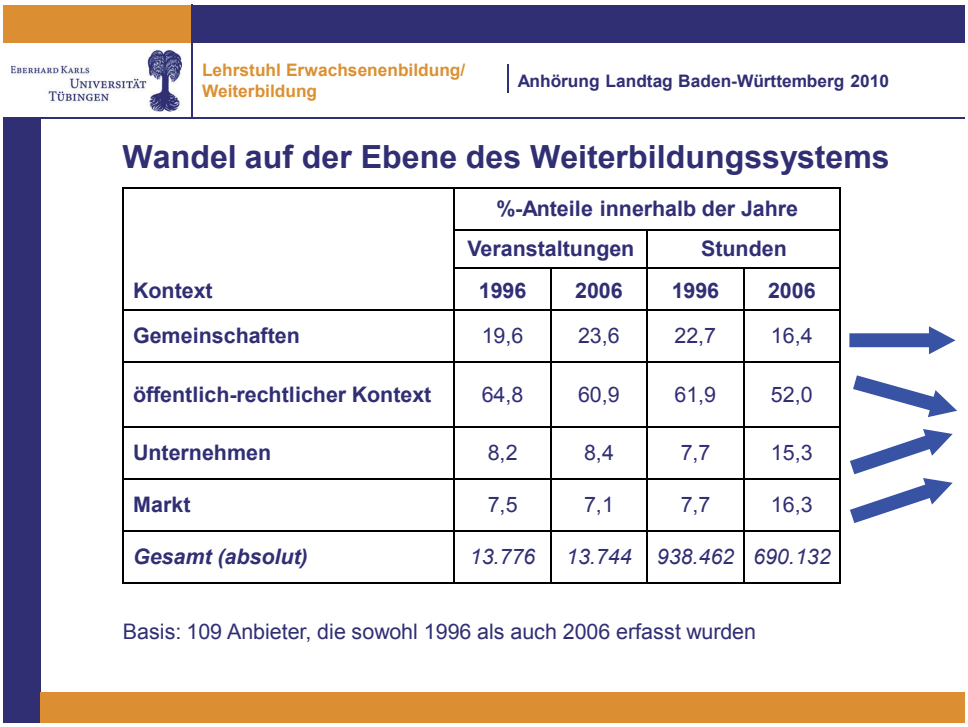
- **vom Aufbau von Infrastrukturen („quartärer Sektor“) zum Aufbau von Unterstützungsstrukturen (z.B. Weiterbildungsdatenbanken)**
- **von der institutionellen zur Programm-Förderung**
- **von der Steuerung durch gesetzliche Regelungen zum New Public Management (Kosten-Leistungs-Rechnung statt Kameralistik, Zielvereinbarungen statt Ressourcensicherung, …)**
- **von der Angebotssteuerung zur Orientierung am „Output“ der Weiterbildung (z.B. Europäischer Referenzrahmen für das Sprachenlernen)**
- **von der Orientierung an normativen Zielvorgaben für Erwachsenenbildung zum Qualitätsmanagement (mit dem „zufriedenen Kunden“ als Leitbild)**
- **von der nationalstaatlichen Steuerung zur Weiterbildungs-politik im europäischen Mehrebenensystem**

Weitere Themen

- Kooperations- und Vernetzungsmodelle
- Strategien zur Sicherung eines flächendeckenden Angebots im ländlichen Raum

Eberhard Karls Universität Tübingen
Lehrstuhl Erwachsenenbildung/ Weiterbildung
Anhörung Landtag Baden-Württemberg 2010

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!


Eberhard Karls Universität Tübingen
Lehrstuhl Erwachsenenbildung/ Weiterbildung
Anhörung Landtag Baden-Württemberg 2010
Wandel auf der Ebene des Weiterbildungssystems
%-Anteile innerhalb der Jahre
Veranstaltungen
Stunden
Kontext
1996
2006
1996
2006
Gemeinschaften 19,6 23,6 22,7 16,4
öffentlich-rechtlicher Kontext 64,8 60,9 61,9 52,0
Unternehmen 8,2 8,4 7,7 15,3
Markt 7,5 7,1 7,7 16,3
Gesamt (absolut) 13.776 13.744 938.462 690.132
Basis: 109 Anbieter, die sowohl 1996 als auch 2006 erfasst wurden

Handout Herr Dirk Werner:

1 Situation der Weiterbildung: Stiefkind oder vierte Säule?

Bei der Klärung wichtiger Leitfragen zur Weiterbildungssituation – etwa wie hoch die Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung, der Beschäftigten und der Betriebe ist, wie hoch die Intensität bei welchen Formen der Weiterbildung liegt und wo Deutschland bei der Weiterbildung im internationalen Vergleich steht – liefert die vorhandene vergleichsweise unsystematische Datenlage kein einheitliches und widerspruchsloses Bild. Dies gilt auch für die Bewertung der Struktur der Weiterbildung in Baden-Württemberg. Insbesondere über den Ausgleich von Angebot und Nachfrage liegen kaum repräsentative Daten vor. Für die Bewertung der Situation der Weiterbildung sind folgende Leitfragen von besonderer Relevanz:

- Wie hoch ist die Weiterbildungsbeteiligung – der Bevölkerung, der Beschäftigten, der Betriebe?
- Wie hoch ist die Intensität bei welchen Formen der Weiterbildung?
- Wie hoch sind die Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen, wie viel wird investiert?
- Wie steht Deutschland im internationalen Vergleich da?
- Wie ist die spezifische Situation in Baden-Württemberg?
- Wie funktioniert der Ausgleich von Angebot und Nachfrage?

Der Befund fällt nicht eindeutig aus und muss hinsichtlich der Zielsetzungen, Zielgruppen, Strukturen, Inhalte und Methoden differenziert betrachtet und bewertet werden.

- **Die Beteiligungsraten hängen stark vom Befragungskonzept ab und unterscheiden sich zwischen verschiedenen Zielgruppen.**

Die Beteiligungsraten liegen bei Unternehmensbefragungen meist höher als bei Personenbefragungen. Werden informelle Formen der Weiterbildung einbezogen, steigen sie noch einmal deutlich an. Dies könnte auch daran liegen, dass Betriebe bereits stärker den Stellenwert informeller Weiterbildung für die arbeitsplatznahe Kompetenzentwicklung fokussieren als Individuen, die häufig die formelle Weiterbildung in Form von Kursen, Seminaren und Lehrveranstaltungen im Hinblick auf berufliche Karrieremöglichkeiten und die Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit betonen.

Beschäftigte, Jüngere und Höherqualifizierte nehmen durchgängig häufiger an Weiterbildung teil, aber Ältere holen deutlich auf, wenn informelle Methoden einbezogen werden. Auch hierdurch wird die Bedeutung der informellen Weiterbildung noch einmal betont.

- **Deutschland nimmt im internationalen Vergleich eine leicht unterdurchschnittliche, bei Einbeziehung allgemeiner und informeller Weiterbildung und der Weiterbildungsintensität aber eine überdurchschnittliche Position ein.**

Die internationalen Vergleiche kontrollieren nicht für unterschiedliche Berufsbildungssysteme und ein unterschiedliches Verständnis von Weiterbildung. Deutschland nimmt hier bei zentralen Indikatoren zu Beteiligung an formeller Weiterbildung allenfalls einen Platz im Mittelfeld ein. Allerdings verbessert sich die Position deutlich, wenn auch allgemeine Weiterbildung sowie informelle Weiterbildung einbezogen werden, wo in Deutschland hohe Teilnehmerraten zu verzeichnen sind. Zudem liegt die Intensität der formellen Weiterbildung der Teilnehmer in Deutschland sehr hoch.

- **Die Bewertung der Weiterbildungssituation in Baden-Württemberg wird durch die unzureichende Datenlage erschwert. Eine Engpassdiagnostik des Arbeitsmarkts könnte hier relevantes Steuerungswissen generieren.**

Angebot und Nachfrage werden nicht systematisch erhoben. Es liegen lediglich für Teilbereiche des Weiterbildungssektors systematische Informationen zur Anbieterstruktur und zur realisierten Nachfrage vor, etwa für den Bereich der VHS oder der Kammern. Diese speisen sich aus unterschiedlichen Quellen mit unterschiedlicher Qualität. Für wichtige Bereiche wie die betriebliche Weiterbildung sowie die individuelle Nachfrage nach Weiterbildung liegen kaum belastbare Informationen vor, die zudem i. d. R. nicht auf Bundeslandebene differenzierbar sind (z. B. AES, CVTS, IW-Weiterbildungserhebung). Damit lassen sich keine belastbaren Informationen zur Frage des Ausgleichs von Angebot und Nachfrage gewinnen. Dies dürfte beispielsweise für den Bereich der Technikerausbildung mit Nachteilen verbunden sein, da hier ein nennenswerter Fachkräftemangel besteht, der sich künftig noch verschärfen dürfte.

Damit ließe sich relevantes Steuerungswissen für den Bereich der beruflichen Weiterbildung anhand der vorhandenen Datenlage derzeit noch am besten über eine fundierte Engpassdiagnostik des Arbeitsmarkts gewinnen. Dazu könnten die vorhandenen offenen Stellen und Arbeitslosen auf der Berufsebene gegenübergestellt und durch zu erhebende qualifikationsspezifische Meldequoten ergänzt werden, um Engpassqualifikationen deutlich zu machen und für diese Berufe zu werben oder diese gezielt zu fördern.

2 Kriterien für staatliches Handeln

Aus ökonomischer Perspektive lassen sich für diese zentrale Frage nach wünschenswerten Regulierungen und Eingriffen des Staates in den Weiterbildungsmarkt ordnungspolitische Grundlagen als handlungsleitendes Raster heranziehen. Dabei

besteht ein Spannungsfeld zwischen wünschenswerten Effekten durch staatliches Handels einerseits und Wettbewerbsverzerrungen und Ineffizienzen andererseits.

- **Begründung staatlichen Handelns aus ordnungspolitischer Perspektive: Liegt ein Marktversagen vor (Grundsatz des freien Wettbewerbs)?**

Daher setzt ein verantwortungsvoller Einsatz begrenzter Ressourcen und Steuermitteln voraus, dass die Tragweite und Schwere vorhandener Probleme die Grundsätze des freien Wettbewerbs möglichst beachtet und der Eingriff möglichst schonend erfolgt, etwa indem auf spezifische Zielgruppen oder relevante Weiterbildungs-Teilmärkte fokussiert wird. Aus ökonomischer Perspektive ist dafür zu prüfen, ob ein Marktversagen vorliegt. Dies ist die Voraussetzung, um zu gewährleisten, dass der Grundsatz des freien Wettbewerbs so weit als möglich beachtet wird. Dies ist kein Wert an sich, sondern trägt dem Kerngedanken der Sozialen Marktwirtschaft Rechnung.

- **Kriterien: Ist eine Produktion oder Leistungserstellung im Wettbewerb nicht möglich (a) oder führt diese zu unerwünschten Ergebnissen (b)?**

Bei der Beantwortung dieser Frage nach einem möglichen Marktversagen sind zwei Kriterien zu prüfen, deren Erfüllung zu einer positiven Antwort führt.

(a) Zum einen, ob die Produktion oder Leistungserstellung im Wettbewerb grundsätzlich nicht möglich ist, etwa weil sich andere Nutzer nicht ausschließen lassen oder nicht um das Produkt oder die Dienstleitung rivalisieren. Dies könnte beispielsweise der Fall sein, wenn eine allgemein kostenlos zugängliche Weiterbildungsdatenbank mit allen Angeboten und Anbietern landesweit ohne Nutzerbeschränkung angeboten werden soll (z. B. www.fortbildung-bw.de).

(b) Zum anderen können Ergebnisse von Marktprozessen als unerwünscht bewertet werden, da sie zu gravierenden Nachteilen für bestimmte Zielgruppen führen oder gesellschaftlich oder gesamtwirtschaftlich nachteilige Effekte haben. Dies könnte der Fall sein, wenn bestimmte Beschäftigungsgruppen oder Arbeitslose grundsätzlich nicht an Weiterbildung teilnehmen und damit ihre Beschäftigungsfähigkeit auf Kosten der Allgemeinheit vernachlässigen. Hier lassen sich staatliche Eingriffe im Sinne eines Förderns und Forderns rechtfertigen. Ein anderes Beispiel ist der Fall, wenn der Ausgleich von Angebot und Nachfrage zu strukturellen Ungleichgewichten am Arbeitsmarkt führt. Etwa wenn bestimmte Qualifikationen nicht annähernd im ausreichenden Umfang vorhanden sind oder deutlich zu häufig erworben werden mit nachteiligen Effekten für die betreffenden Personen.

Staatliches Handeln ist hier gerechtfertigt, wenn „Informationsasymmetrien“ behoben werden – etwa wenn der Weiterbildungsmarkt für potenzielle Nachfrager nicht transparent ist – oder Folgen der „adversen Selektion“ – etwa wenn alle Nachfrager geringe Qualität bei Weiterbildungsangeboten vermuten und dies in der Folge zu qualitativ geringwertigen Angeboten und zum Zusammenbruch des Marktes für höherwertige Weiterbildung führt – gemildert werden sollen.

- **Untersuchungsgegenstand: Wie lässt sich der relevante Weiterbildungsmarkt in räumlicher Hinsicht (c) und in Bezug auf das Produkt abgrenzen (d)?**

Um die Kriterien zielgenau anzuwenden, ist zudem der relevante Weiterbildungsmarkt in räumlicher Hinsicht und in Bezug auf das Produkt abzugrenzen. Erfolgt dies nicht, kann es zu großen Streu- und Mitnahmeeffekten und damit zu Ineffizienzen kommen.

(c) In räumlicher Hinsicht ist beispielsweise ein flächendeckendes Angebot im ländlichen Raum erklärtes Ziel der Landespolitik. Im vom Ministerrat verabschiedeten Bericht zu Weiterbildung wird dem erfolgten flächendeckenden Ausbau auf 175 Volkshochschulen mit 763 Außenstellen im Jahr 2006 besondere Bedeutung zugemessen. Zwar lässt sich diese Struktur der flächendeckenden Grundversorgung mit dem räumlichen Aspekt der Weiterbildung begründen, aber es muss auf der inhaltlichen Ebene eine Analyse und Bewertung hinzukommen, welche Inhalte und Formen der Weiterbildung in der Fläche vor Ort gefördert werden müssen und welche nicht. Vorteile solcher flächendeckenden Angebotsstrukturen sind beispielsweise niederschwellige Angebote und Potenziale zur Erschließung bildungsferner Schichten. Nachteile können hingegen die Gefahr von Wettbewerbsverzerrungen durch Quersubventionierung und Vermischung der Angebote zu verschiedenen Formen der Weiterbildung sein. Insbesondere im Bereiche der beruflichen Weiterbildung wird eine Grundversorgung der Beschäftigten auch durch die Betriebe in Kooperation mit privaten Weiterbildungsanbietern, Bildungswerken, Kammerbildungsstätten und beruflichen Schulen geleistet oder kann aufgrund der spezifischen und quantitativ begrenzten Nachfrage durchaus eine gewisse Mobilität der Teilnehmer erfordern.

(d) Daher ist grundsätzlich zu berücksichtigen, um welche Art und Form der Weiterbildung es geht und welche Inhalte und Methoden eingesetzt werden sollen. Weiterbildung ist ein äußerst heterogenes Gut. Verschiedene Bereiche der Weiterbildung lassen sich zwar heute nicht mehr trennscharf unterscheiden, doch gibt es nach wie vor einige wesentliche Unterschiede zwischen allgemeiner, politischer und beruflicher Weiterbildung. Dabei ist die allgemeine Bildung zunehmend Bestandteil der beruflichen Weiterbildung geworden, dabei ist sie jedoch mehr Voraussetzung als Endprodukt, etwa als Schlüsselqualifikation oder sprachliche Basis (z. B. deutsche Sprache). Elemente der allgemeinen Bildung haben somit die berufliche Bildung anspruchsvoller gemacht, um die Handlungskompetenz umfassend zu fördern. Kreativität setzt allerdings nach wie vor Fachexpertise voraus. Diese ist aus Sicht des Arbeitsmarktes prägend.

- **Kriterien für staatliches Handeln nach Ebenen**

Für eine fundierte Analyse der Frage nach einem Marktversagen und damit der Begründung staatlichen Handels ist demnach eine Kombination aus Kriterien – ob eine Produktion oder Leistungserstellung im Wettbewerb nicht möglich ist oder zu unerwünschten Ergebnissen führt – und Untersuchungsgegenstand – die Abgrenzung des relevanten Weiterbildungsmarkts in räumlicher Hinsicht und in Bezug auf das Produkt – zu beachten.

Grundlage staatlichen Handels sollte somit das Ansinnen sein, möglichst schonende Eingriffe vorzunehmen, um Wettbewerbsverzerrungen und Ineffizienzen so weit als möglich zu vermeiden (Markt- versus Staatsversagen). Für die verschiedenen Ebenen staatlicher Verantwortung und Zuständigkeit lassen sich für den Bereich der Weiterbildung folgende idealtypische Zuordnungen machen:

- Bund: bundeseinheitliche (finanzielle) Förderung von spezifischen Zielgruppen mit besonderen gesellschaftlichen Nachteilen, um Chancen zur Teilhabe in Gesellschaft und Arbeitsleben zu sichern (z. B. Meister-BAFöG, Anerkennung ausländischer Qualifikationen),
- Land: Information und Beratung mit überregionaler Bedeutung bereitstellen, Strukturen der Weiterbildung landesweit sichern, Qualitätssicherung (z. B. Datenbank zu Weiterbildungsangeboten, innovative Projekte?),
- Kommunen: regionale Grundversorgung, Vernetzung der Akteure vor Ort.

Fazit

Im Hinblick auf die eher grundsätzlichen Fragestellungen zur Anhörung der Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“ zum Thema „Weiterbildung als vierte Säule des Bildungssystems“ im Bereich Marktstruktur lassen sich aus den obigen Ausführungen folgende exemplarische Hinweise und Kriterien für eine Förderung der Weiterbildung ableiten.

- Grundsätze des freien Wettbewerbs beachten. Dazu ist grundsätzlich die Nachfrageorientierung zu stärken im Vorrang zu institutionellen Förderungen. Quersubventionierungen sind so auf ein Mindestmaß zu beschränken. Der Bedarf am Arbeitsmarkt ist als zentrale Informationsquelle zur Generierung von Steuerungswissen zu beachten. Der große Vorteil der beruflichen Weiterbildung besteht in seiner Beschäftigungsnähe, die nur durch einen funktionsfähigen Wettbewerb in diesem Segment gesichert werden kann.

- Regulierungen und Förderung auf die relevanten Weiterbildungs-Teilmärkte und spezifischen Zielgruppen zuschneiden: Hierbei sind die nach wie vor vorhandenen Unterschiede zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung zu beachten.

- Mehr Augenmerk auf die informelle Weiterbildung legen: Es sollte keine einseitige Fokussierung auf Lehrveranstaltungen, Kurse und Seminare erfolgen, da beispielsweise praktische Erfahrungen im Betrieb eine unverzichtbare Quelle zur Generierung von beruflicher Handlungskompetenz und damit von Beschäftigungsfähigkeit sind.

- Information und Beratung ausbauen. Im Hinblick auf eine zielgruppengerechte Beratung und Information, insbesondere bildungsferner und selten an Weiterbildung teilnehmender Gruppen, sind anbieterneutrale Angebote in diesem Bereich unerlässlich. Landesweite Informationsquellen zu den Weiterbildungsangeboten steigern zudem die Transparenz und senken die Transaktionskosten für alle Beteiligten.

- Vernetzung fördern: Eine inhaltliche Verzahnung der Angebote verschiedener Träger kann nur über anbieterneutrale regionale Geschäftsstellen erreicht werden. Zudem muss es Anreize für die Anbieter geben, sich dort inhaltlich kreativ einzubringen. Als Instrument könnten künftig stärker Auflagen bei Förderungen verwendet werden; dies gilt insbesondere für öffentlich finanzierte Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit oder des Landes, die damit Entwicklungspartnerschaften zwischen Trägern und Anbietern fördern könnten. Dazu sind entsprechende Ressourcen bereitzustellen.

Im Hinblick auf die Erschließung und Förderung spezifischer – insbesondere weiterbildungsferner – Zielgruppen sind folgende Aspekte von besonderer Relevanz.

- Verzahnung von Aus- und Weiterbildung stärken. Hierdurch kann die Anschlussfähigkeit der Ausbildung in spätere Weiterbildung gestärkt und der frühe Einstieg ins lebenslange Lernen gesichert werden. Die verstärkte Nutzung von Zusatzqualifikationen stellt hier eine gute Option dar.

- Formal Geringqualifizierte nachqualifizieren. Der Trend zur Höherqualifizierung und der abzusehende Fachkräftemangel insbesondere in den MINT-Qualifikationen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) macht die Ausschöpfung aller Bildungsreserven nötig. Dazu sind formal Geringqualifizierte häufiger (modular) nachzuqualifizieren, um sie zu einem Berufsabschluss zu führen.

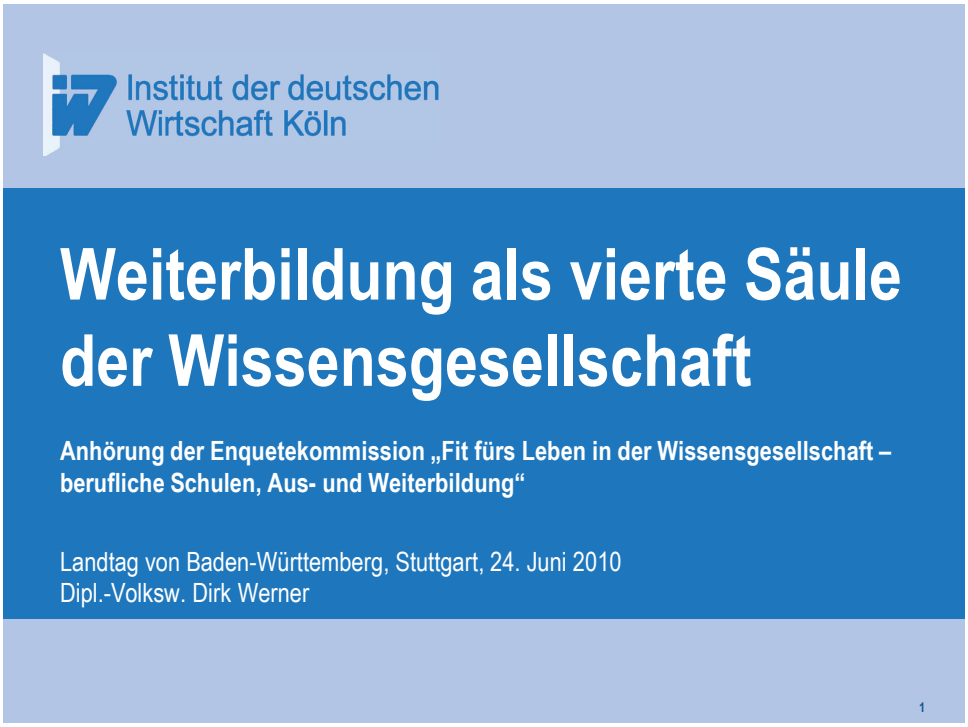
- Zur besseren Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund gilt es, Migranten in deutscher Sprache weiterzubilden, die eine Voraussetzung für eine höhere Produktivität von Weiterbildung und Erwerbstätigkeit darstellt, sowie im Ausland erworbene Qualifikationen anerkennen. Hier ist die derzeitige Bundesinitiative zu begleiten.

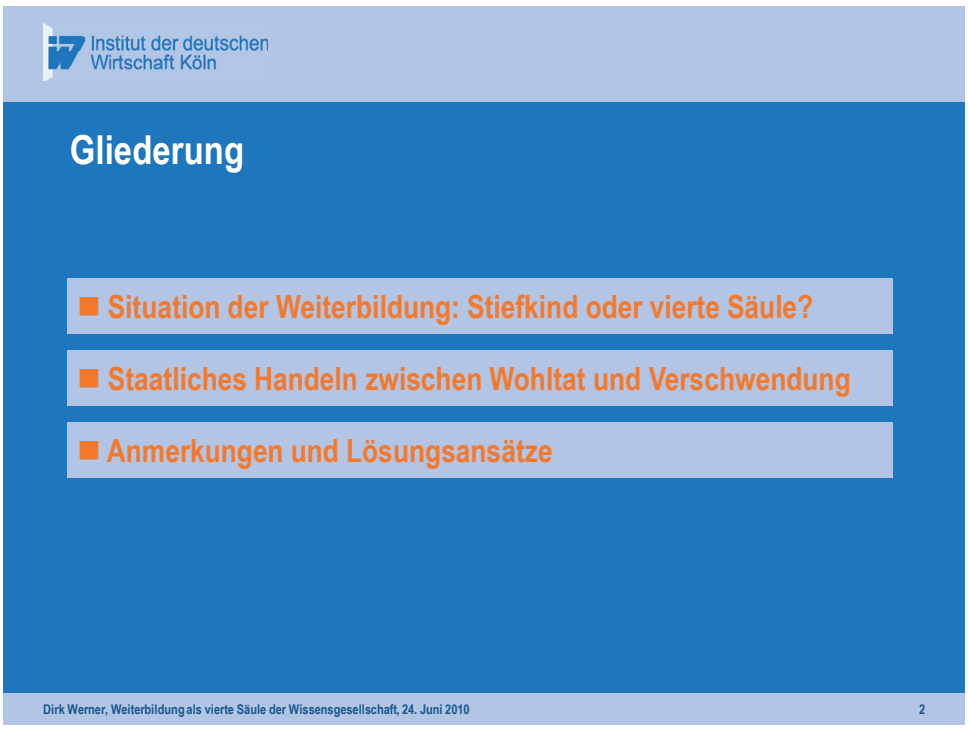
- Ältere und Frauen sind zunächst stärker über Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes einzubinden. Hierzu trägt neben der veränderten Verrentungspolitik die neu eingeführte Elternzeit wesentlich bei, ebenso wie die Änderungen in Tarifverträgen, indem die Entlohnung sich nach der Tätigkeit und nicht nach der einmal erworbenen Qualifikation richtet. Hierdurch steigen insgesamt die Weiterbildungsanreize deutlich.

- Meister und Techniker berufsbegleitend fördern. Hier zeichnet sich im Bereich der beruflichen Weiterbildung ein Qualifikationsengpass ab. Für die Beschäftigten ist dieser etwa bei der Technikerausbildung häufig mit Auszeiten und damit Verdienstausfall verbunden. Die vorhandenen Förderangebote sind hier auszuweiten. Auch die Unternehmen können hier im Rahmen einer lebenszyklusorientierten Personalentwicklung einen wichtigen Beitrag leisten.

Berufspraktiker beim Einstieg und im Prozess eines berufsbegleitenden Studiums fördern und unterstützen. Ein Berufsabschluss stellt aus Sicht des Arbeitsmarktes die höherwertige Qualifikation im Vergleich zu einem nachgeholten Schulabschluss dar. Da dieser in Zukunft für den Hochschulzugang weniger wichtig wird, ist hier über eine Umsteuerung von Ressourcen nachzudenken. Die formale Möglichkeit zum Hochschulzugang ist jedoch als erster richtiger Schritt durch einen zweiten Schritt zu unterfüttern, um die Potenziale in diesem Bereich auch tatsächlich zu heben. Dazu müssen Berufspraktiker in ihrem Studieninteresse angemessen beraten und beim Einstieg in ein (berufsbegleitendes) Studium unterstützt werden, etwa durch Vorsemester oder Stützangebote.

Präsentation Herr Dirk Werner:





Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Weiterbildung als Stiefkind im Bildungssystem, oder…

Weiterbildung zwischen Legitimationsdruck und Fachkräftemangel

- **„Seminare und Workshops sind nichts anderes als eine groß angelegte Kapitalvernichtung."**
  (Richard Gris:
  Die Weiterbildungslüge, 2008)



Institut der deutschen Wirtschaft Köln

… Weiterbildung als vierte Säule des Bildungssystems

Weiterbildung zwischen Legitimationsdruck und Fachkräftemangel

- **Weiterbildungsabsolventen haben ein niedrigeres Arbeitslosigkeitsrisiko und sind anteilig häufiger in Führungspositionen tätig als Fachhochschul-Absolventen.**
- **Der Fachkräftemangel besteht auch im Bereich von Meistern und Technikern.**
  (IW-Studien, 2010, 2008)



Institut der deutschen Wirtschaft Köln

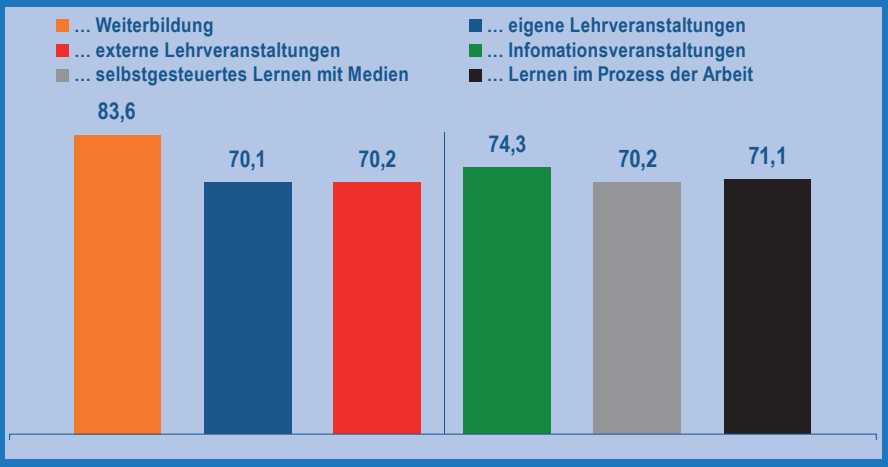
Leitfragen

- Wie hoch ist die Weiterbildungsbeteiligung – der Bevölkerung, der Beschäftigten, der Betriebe?
- Wo hoch ist die Intensität bei welchen Formen der Weiterbildung?
- Wie steht Deutschland im internationalen Vergleich?
- Wie ist die spezifische Situation in Baden-Württemberg?
- Wie funktioniert der Ausgleich von Angebot und Nachfrage?

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Formen der betrieblichen Weiterbildung – IW 2007

Unternehmen mit …, 2007, in Prozent

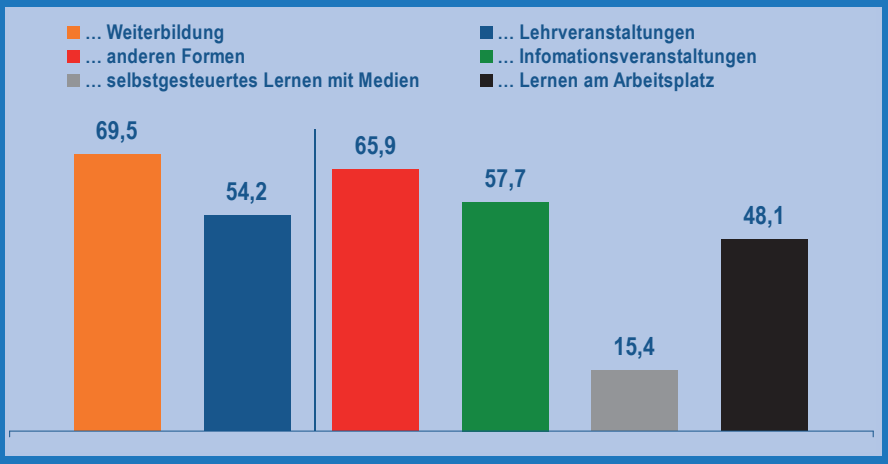


Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2008

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Formen der betrieblichen Weiterbildung – CVTS 2005

Unternehmen mit …, 2005, in Prozent



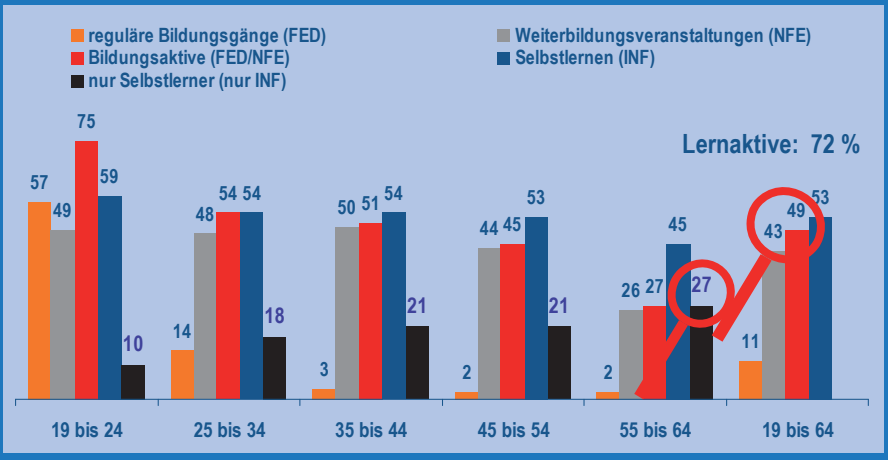
Quelle: Statistisches Bundesamt, CVTS III, 2007

Dirk Werner, Weiterbildung als vierte Säule der Wissensgesellschaft, 24. Juni 2010 7

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung

Teilnahme im Lebensverlauf nach Altersgruppen, Jahresdurchschnitt 2007, in Prozent



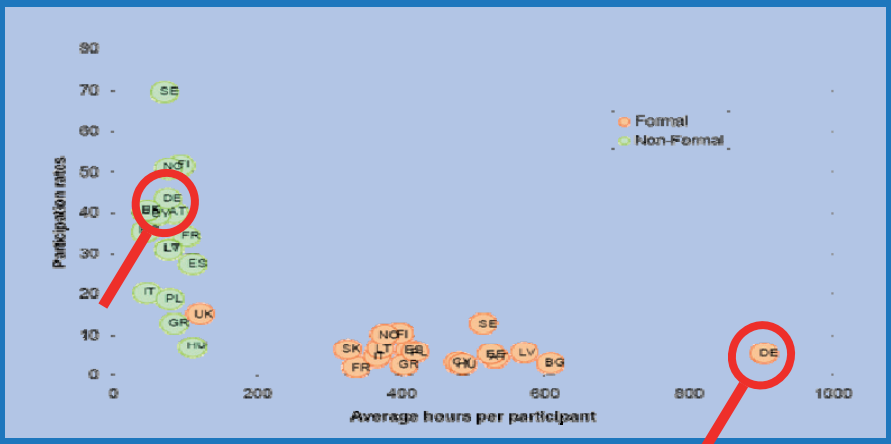
Quelle: AES 2007

Dirk Werner, Weiterbildung als vierte Säule der Wissensgesellschaft, 24. Juni 2010 8

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Internationaler Vergleich: berufsbezogene Weiterbildung

Beteiligung und Stundenumfang, 25- bis 64-jährige Bevölkerung, 2007



Quelle: Eurostat, AES

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Zwischenfazit

- **Die Beteiligungsraten hängen stark vom Befragungskonzept ab:**
  - Sie sind bei Unternehmensbefragungen höher als bei Personenbefragungen und bei Einbeziehung informeller Weiterbildung sind sie noch deutlich höher.
  - Beschäftigte, Jüngere und Höherqualifizierte nehmen durchgängig häufiger teil, aber Ältere holen auf, wenn informelle Methoden einbezogen werden.
- **Deutschland nimmt im internationalen Vergleich eine leicht unterdurchschnittliche, bei Einbeziehung allgemeiner und informeller Weiterbildung und der Weiterbildungsintensität aber eine überdurchschnittliche Position ein.**
  - Die internationalen Vergleiche kontrollieren meist nicht für unterschiedliche Berufsbildungssysteme und ein unterschiedliches Verständnis von Weiterbildung.
- **Die Bewertung der Weiterbildungssituation in Baden-Württemberg wird durch die lückenhafte Datenlage erschwert. Eine Engpassdiagnostik des Arbeitsmarkts könnte hier relevantes Steuerungswissen generieren.**

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Gliederung

- Situation der Weiterbildung: Stiefkind oder vierte Säule?
- Staatliches Handeln zwischen Wohltat und Verschwendung
- Anmerkungen und Lösungsansätze

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Kriterien für staatliches Handeln: Marktversagen

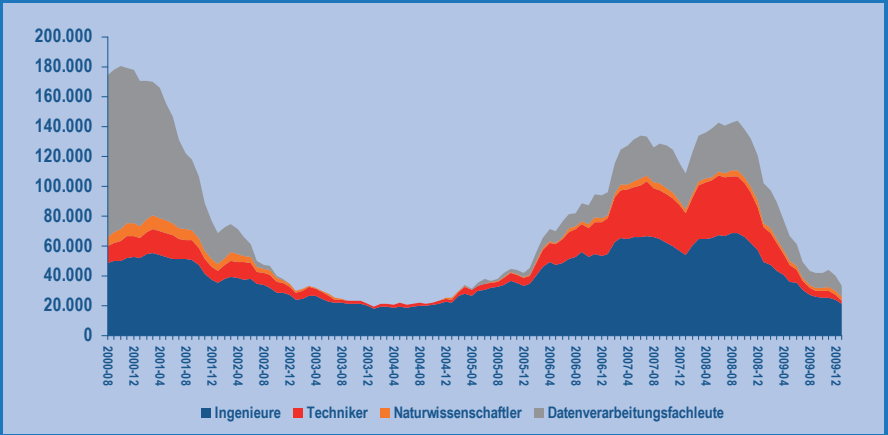
Ordnungspolitische Grundlagen als handlungsleitendes Raster

- **Frage: Liegt ein Marktversagen vor (Grundsatz des freien Wettbewerbs)?**
- **Kriterien (Ob): Ist eine Produktion oder Leistungserstellung im Wettbewerb nicht möglich oder führt diese zu unerwünschten Ergebnissen?**
  1. negative externe Effekte: Fachkräftemangel
  2. positive externe Effekte: Einbezug Nie-Teilnehmer / Weiterbildungskultur
  3. Informationsasymmetrien: Weiterbildungsdatenbank (www.fortbildung-bw.de)
- **Untersuchungsgegenstand (Wie): Wie lässt sich der relevante Weiterbildungsmarkt in räumlicher Hinsicht und in Bezug auf das Produkt abgrenzen?**
  4. ländlicher Raum: flächendeckendes Angebot mit 763 VHS-Außenstellen
  5. Weiterbildung als äußerst heterogenes Gut!

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

1) Fachkräftemangel selbst in der Wirtschaftskrise

Differenz von offenen Stellen und Arbeitslosen in den hochqualifizierten MINT-Bereichen*

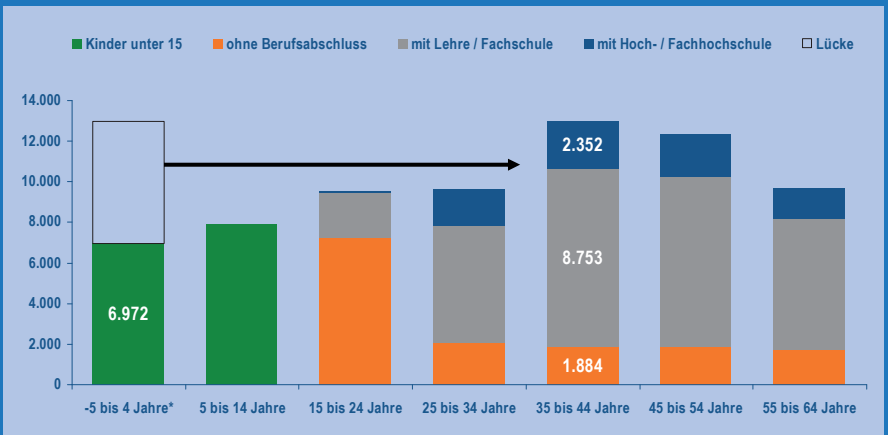


Quelle: eigene Berechnungen, Bundesagentur für Arbeit, IW-Zukunftspanel
*aggregiert in Arbeitsmarktregionen mit mehr offenen Stellen als Arbeitslosen

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

2) Demografie: Die lange Frist

Bevölkerung nach Qualifikation und Alter 2007, Deutschland, in Tausend



* Stärke der Zehnjahresgruppe ergibt sich aus Verdopplung der 0-4-Jährigen

Quellen: Statistisches Bundesamt 2009, IW-Berechnungen

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

3) Informationsasymmetrien

- **Loriot: Ein Griff in die Menge mit verdeckten Augen löst die Frage des Ehepartners auf ebenso reizvolle wie originelle Weise. Merke: Es kommt bei Herren nicht so sehr auf das Äußere an!**



Quelle: Loriot: Das große Loriotbuch. Gesammelte Geschichten in Wort und Bild, 1989

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

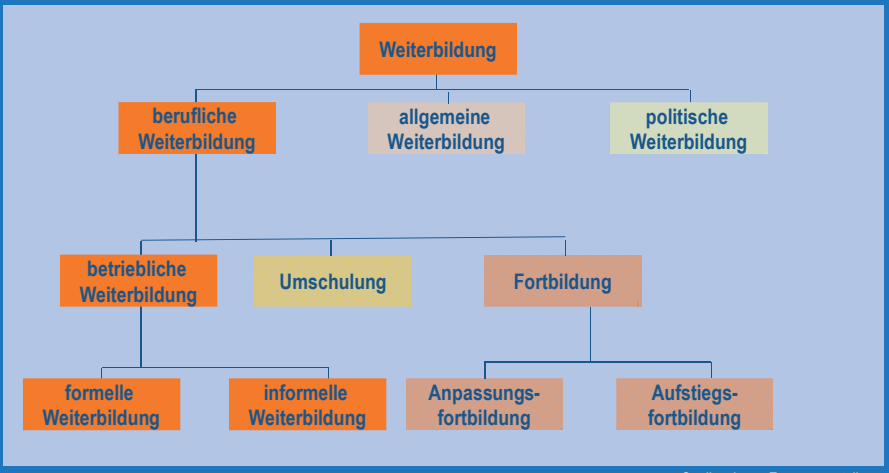
4) Räumliche Aspekte der Weiterbildung

- **Flächendeckender Ausbau der 175 VHS mit 763 Außenstellen mit mehr als 2 Mio. Teilnehmern 2006 in Baden-Württemberg.**
  - Vorteile: niederschwellige Angebote, Erschließung bildungsferner Schichten.
  - Nachteile: Gefahr von Wettbewerbsverzerrungen durch Quersubventionierung und Vermischung der Angebote zu verschiedenen Formen der Weiterbildung
- **Die Förderung flächendeckender Angebote lässt sich nur in den Segmenten der Weiterbildung begründen, die Basiskompetenzen vermitteln und der sozialen Integration dienen.**
- **Je größer Arbeitsmarktnähe und Berufsbezug sind, desto stärker sollten marktliche Elemente zum Tragen kommen.**
- **Lernformen wie blended learning können auch regionale Nachfrage bedienen.**

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

5) Systematik der Weiterbildung

Schnittmengen, aber keine Fusion



Quelle: eigene Zusammenstellung

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Gliederung

- Situation der Weiterbildung: Stiefkind oder vierte Säule?
- Staatliches Handeln zwischen Wohltat und Verschwendung
- Anmerkungen und Lösungsansätze

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Anmerkungen I

Grundsätzliche Ansatzpunkte für die Politik

- Grundsätze des freien Wettbewerbs stärker beachten (Nachfrageorientierung stärken, Quersubventionierung vermeiden, Bedarf am Arbeitsmarkt analysieren)
- Regulierungen und Förderung auf die relevanten Weiterbildungs-Teilmärkte und spezifischen Zielgruppen zuschneiden (Unterschiede zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung beachten)
- Mehr Augenmerk auf die informelle Weiterbildung legen (keine einseitige Fokussierung auf Lehrveranstaltungen, Kurse und Seminare)
- Vernetzung fördern: Inhaltliche Verzahnung über anbieterneutrale regionale Geschäftsstellen und Anreize, sich dort inhaltlich kreativ einzubringen
- Information und Beratung weiterführen und ausbauen

Dirk Werner, Weiterbildung als vierte Säule der Wissensgesellschaft, 24. Juni 2010 19

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Anmerkungen II

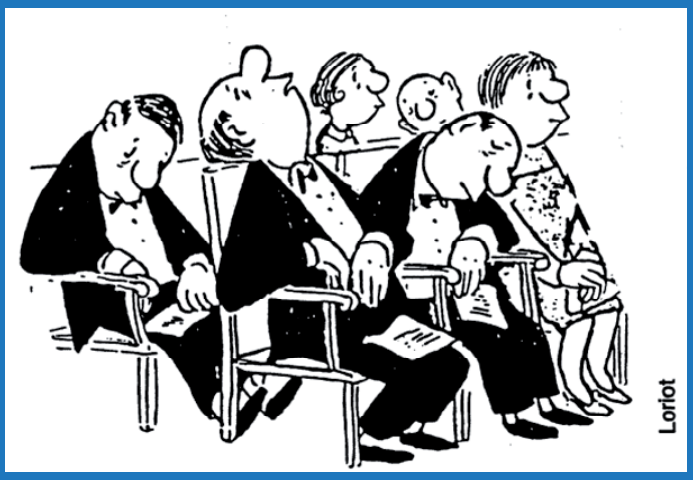
Erschließung und Förderung spezifischer Zielgruppen und Themenfelder

- Migranten in deutscher Sprache weiterbilden und im Ausland erworbene Qualifikationen anerkennen
- Ältere und Frauen stärker über neue Basis verbesserter Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt (Verrentungsalter, Elternzeit) und gezielte Anreize einbinden
- Verzahnung von Aus- und Weiterbildung stärken (Anschlussfähigkeit und frühen Einstieg ins Lebenslange Lernen sichern)
- formal Geringqualifizierte (modular) berufsbezogen nachqualifizieren
- Meister und Techniker berufsbegleitend fördern
- Berufspraktiker beim Einstieg und im Prozess eines berufsbegleitenden Studiums fördern und unterstützen
- wissenschaftliche Weiterbildung stärken

Dirk Werner, Weiterbildung als vierte Säule der Wissensgesellschaft, 24. Juni 2010 20

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



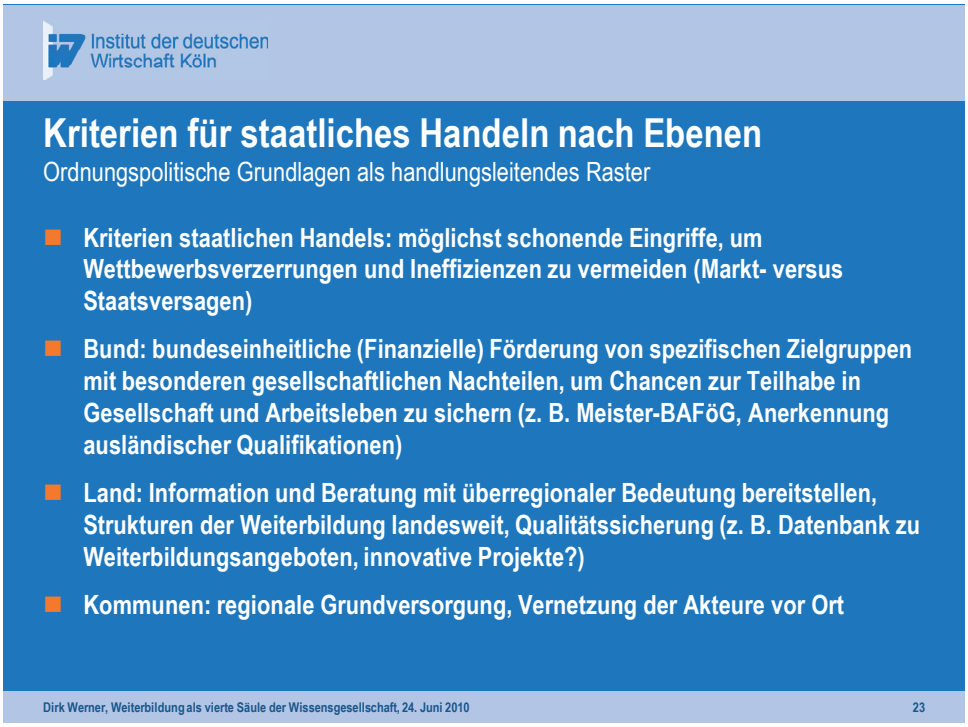
Quelle: Loriot: Das große Loriotbuch. Gesammelte Geschichten in Wort und Bild, 1989

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

5) Formen der Weiterbildung

Zusammenhang von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung

- Verschiedene Bereiche der Weiterbildung lassen sich zwar heute nicht mehr trennscharf unterscheiden, doch gibt es nach wie vor einige wesentliche Unterschiede zwischen allgemeiner, politischer und beruflicher Weiterbildung.
- Zwar ist die allgemeine Bildung zunehmend Bestandteil der beruflichen Weiterbildung geworden, dabei ist sie jedoch mehr Voraussetzung als Endprodukt, etwa als Schlüsselqualifikation oder sprachliche Basis (z. B. deutsche Sprache).
- Elemente der allgemeinen Bildung haben somit die qualitativen Voraussetzungen verbessert und die berufliche Bildung anspruchsvoller gemacht, um die Handlungskompetenz umfassender fördern zu können.
- Kreativität setzt allerdings nach wie vor Fachexpertise voraus. Diese ist aus Sicht des Arbeitsmarktes prägend.


Institut der deutschen Wirtschaft Köln
Kriterien für staatliches Handeln nach Ebenen
Ordnungspolitische Grundlagen als handlungsleitendes Raster
Kriterien staatlichen Handels: möglichst schonende Eingriffe, um Wettbewerbsverzerrungen und Ineffizienzen zu vermeiden (Markt- versus Staatsversagen)
Bund: bundeseinheitliche (Finanzielle) Förderung von spezifischen Zielgruppen mit besonderen gesellschaftlichen Nachteilen, um Chancen zur Teilhabe in Gesellschaft und Arbeitsleben zu sichern (z. B. Meister-BAFöG, Anerkennung ausländischer Qualifikationen)
Land: Information und Beratung mit überregionaler Bedeutung bereitstellen, Strukturen der Weiterbildung landesweit, Qualitätssicherung (z. B. Datenbank zu Weiterbildungsangeboten, innovative Projekte?)
Kommunen: regionale Grundversorgung, Vernetzung der Akteure vor Ort
Dirk Werner, Weiterbildung als vierte Säule der Wissensgesellschaft, 24. Juni 2010
23

Handout Herr Prof. Dr. Dieter Timmermann:

I. Allgemeine Bemerkungen zur Weiterbildungsförderung und -finanzierung

a) Weiterbildungsbedarf

Der Bedarf an Fort- und Weiterbildung sowie lebenslangem Lernen für Erwachsene ist sowohl aktuell (siehe die derzeitigen Teilnahmequoten im Zeitverlauf und im internationalen Vergleich, wie im Zwischen- und Abschlussbericht der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens, im Berichtssystem Weiterbildung I bis IX, in „Bildung auf einen Blick“ der OECD und in den beiden Gutachten zum Bildungssparen von Dohmen und Rürup dokumentiert) wie auch mittel- und langfristig angesichts der demografisch bedingten Verknappung beruflich qualifizierten Nachwuchses und der wahrscheinlich sich beschleunigenden Veränderung der Qualifikationsanforderungen in immer stärker wissensbasierten Gesellschaft hoch und steigend. Wenn die Bildungspolitik des Landes Baden Württemberg anstrebt, bildungsbereichsübergreifend Strukturen für Lebenslanges Lernen zu verbessern bzw. zu schaffen und weiter zu entwickeln, dann könnte die Idee der Versäulung des Bildungssystems, das aus den frühen 1970-er Jahren stammt („Strukturplan“ und „Strukturplan Weiterbildung“ des Deutschen Bildungsrats von 1970, ähnlich im Bildungsgesamtplan von 1973) dem Ziel eines Bildungssystems „aus einem Guss“, das zwar aus institutionalisierten Lernphasen besteht, die aber fließend ineinander übergehen und von hoher Durchlässigkeit geprägt sind, entgegen stehen. Säulendenken impliziert häufig Abschottung (der Finanzierungsströme, der Governance Strukturen u.a.). Die Idee des Lebenslangen Lernens verträgt sich m.E. eher nicht mit dem Säulenmodell, das Säulenmodell ist auch nicht erforderlich, um das Lebenslange Lernen zu fördern sondern der Mut zu entsprechenden Bildungsprogrammatiken und Entscheidungen. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit wird langfristig mit hoher Wahrscheinlichkeit (angesichts der demografischen Entwicklung) notwendig werden, weil sich Investitionen in das Weiterlernen von z.B. über 55- oder 60-jährigen Beschäftigten „lohnen“ müssen, sonst ist weder der/ die Beschäftigte noch der Arbeitgeber bereit, eine solche Investition zu tätigen. Ohne Bereitschaft zum Weiterlernen wird nicht nur für ältere Arbeitnehmer/innen (zumindest zeitweise) Arbeitslosigkeit wahrscheinlicher als Erhalt des alten oder Erwerb eines neuen Arbeitsplatzes, kontinuierliches (präventives) Weiterlernen erhöht die Wahrscheinlichkeit des Fortbestands des Erwerbsstatus.

b) Weiterbildungsbeteiligung

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die verfügbaren Statistiken aus Definitions-, Abgrenzungs- und Erhebungsgründen außerordentlich heterogen sind, wie das Gutachten von Bellmann über die Situation der Weiterbildungsstatistik für die Expertenkommission und für den ersten Bildungsbericht zeigt und wie aus den angeführten Daten in den beiden Gutachten zum Bildungssparen von Dohmen und Rürup ebenfalls zum Ausdruck kommt. Beunruhigend ist, dass die Teilnahmequoten auf individueller und Betriebsebene seit 1997 rückläufig und im internationalen Vergleich niedrig sind. Die Befunde besagen, dass Deutschland seine Investitionen in das Lebenslange Lernen erwartungswidrig reduziert hat und dass die meisten Länder, mit denen Deutschland im Globalisierungswettbewerb in Konkurrenz steht, das Gegenteil tun und sich dadurch Produktivitätsfortschrittsvorteile erarbeiten. Es muss in Zukunft darum gehen, bislang unterrepräsentierte Gruppen zu höherer Weiterbildungsteilnahme zu bewegen. Nach Befunden der Expertenkommission sind die folgenden Gruppen

unterrepräsentiert. Es ist anzunehmen, dass a) diese Befunde im Prinzip auch noch heute und b) auch für Baden Württemberg zutreffen:

- **Schul- und Ausbildungsabbrecher**
- Personen mit geringer oder ohne formale berufliche Qualifikation
- Personen in wissensarmen sowie Obsoleszenz trächtigen Tätigkeiten
- Personen in traditioneller (tayloristischer) Arbeitsorganisation
- Personen ohne Erwerbsstatus bzw. mit prekärem Erwerbsstatus
- Arbeitnehmer/ innen in Klein- und Mittelbetrieben
- Frauen mit Kindern (die Weiterbildungsabstinenz wächst mit der Kinderzahl)
- Ältere Arbeitnehmer/ innen (oft bereits ab einem Lebensalter von 50 Jahren)
- Einkommensschwache Personen
- Migranten und Migrantinnen

Die Gründe liegen z.T. auf der Hand: sie haben in erster Linie mit unzureichender Erstqualifikation zu tun, aber auch mit anforderungsarmen Arbeitsplätzen und mit der Weiterbildungsabstinenz in kleinen und mittegroßen Unternehmen im Kontext der Selektionsmechanismen in den Arbeitsmärkten. Zu beachten ist, dass teilzeitbeschäftigte Frauen nicht wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung an sich benachteiligten Zugang zum Weiterlernen haben, sondern sie wegen ihrer Kinder bzw. wegen der fehlenden Vereinbarkeit von Beruf und Familie teilzeitbeschäftigt sind und deshalb diskriminiert werden. Ferner ist fest zu halten, dass ältere Arbeitnehmer/innen nicht des Alters per se wegen unterrepräsentiert sind, sondern dahinter steht die im internationalen Vergleich sehr niedrige Beschäftigungsquote der über 50-jährigen.

Die Formulierung von Zielgrößen für die Weiterbeteiligungsbeteiligung scheint mir insofern sinnvoll, als die Politik damit signalisieren kann, welche Priorität sie dem Lebenslangen Lernen beimisst. Zielgrößen sollten eher nicht mit der propagierten Erwartung verknüpft werden, dass die Zielgrößen in einem bestimmten Zeitraum verwirklicht werden sollen, weil die Realisationsabsicht voraus setzen würde, dass das politische Förderinstrumentarium so weit entwickelt ist, zur Verfügung steht und eingesetzt werden kann, dass die Zielgröße mit hoher Wahrscheinlichkeit erreicht werden kann und wird. Hinzu kommt, das differenzierte Zielgrößen formuliert werden müssten, z. B. angestrebte Teilnahmequoten in der allgemeinen, der beruflichen, der betrieblichen Weiterbildung, im Bereich des formalisierten oder informellen Lernens, ggf. nach Teilnehmergruppen usw..

c) ***Weiterbildungszielgruppen***

Die m.E. wichtigsten förderrelevanten Zielgruppen sind die unter b) genannten. Mittel- und langfristig sind hier Veränderungen nicht nur erwartbar sondern dringend nötig, das setzt allerdings die Existenz und den Einsatz von Förderinstrumenten voraus, wie sie etwa von der Expertenkommission oder den beiden Gutachten zum Weiterbildungssparen vorgeschlagen worden sind. Ich glaube allerdings, dass das Weiterbildungssparen allein nicht ausreichen wird, um allen, die eine 2. Chance benötigen, diese Chance anzubieten und sie zu erreichen. In der Ressourcendimension (Zeit und Geld) scheint mir die Pass- und Treffgenauigkeit der Angebote bisher nicht allzu hoch zu sein. Wenn es um die inhaltliche Dimension der Angebote geht, traue ich mir kein seriöses Urteil zu. Ein solches Urteil würde Detailkenntnisse der Angebote, ihrer zeitlichen Lage, ihrer inhaltlichen Qualität und ihrer Teilnehmer/innen voraussetzen.

d) Weiterbildungserreichbarkeit

Weiterbildungsteilnahme setzt die Teilnahmechance voraus. Die Teilnahmechance hängt u.a. auch von der informationellen und räumlichen Erreichbarkeit der Angebote ab. Die Existenz von Weiterbildungs- und Arbeitsagenturen o. ä. Informations- und Beratungsstellen in Industrie- und Handels- sowie Handwerkskammern und anderen Organisationen einschließlich ihrer Programmpublikationen sagt weder etwas über die Resonanz bei den Kunden noch über die Qualität der Informationen, Beratungen und Programminhalte bzw. Angebote und konkrete Maßnahmen. Gleiches gilt für die Frage nach der Effektivität und Effizienz der Weiterbildungsangebote und nach einer belastbaren Erfolgskontrolle. Dazu müssten z. B. die wirtschaftlichen sowie bildungs- und sozialpolitischen Erfordernisse und Erfolgskriterien genauer definiert sein. Akkreditierung und Evaluation von Weiterbildungsprogrammen oder von Weiterbildungsinstitutionen und systematische Lernverlaufsbeobachtung sowie Lernerfolgsmonitoring wären m. E. Elemente, allerdings teure Elemente eines Qualitätssicherungssystems. Bildungsmarketing ist ein neues Managementinstrument im Bildungssystem. Es ist in erster Linie ein Instrument des einzelnen Anbieters, der damit seine Produkte in einem wettbewerblich organisierten Markt präsentiert, um Kunden zu gewinnen. Es geht aber auch um ein politische Bildungsmarketing, das zum Ziel hat (oder haben sollte), Lebenslanges Lernen als ein der ganzen Gesellschaft präsentiertes neues oder erweitertes Bildungsprodukt mit attraktiven Eigenschaften und Förderbedingungen für bestimmte Zielgruppen vorzustellen und ein lernförderliches Klima herzustellen. Das ist in der Tat zunächst einmal eine zentrale Aufgabe der Politik, um damit die Bedeutsamkeit des Lebenslangen Lernens für die zukünftige gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung sowie für veränderte politische und gesellschaftliche Prioritäten zugunsten des Lebenslangen Lernens zu signalisieren. Diesem Ziel könnten Informations- und Werbekampagnen in den diversen Medien dienen. Ich denke, dass die Politik genügend Medien und Kanäle (und Geld) zur Verfügung hat, um eine solche Kampagne zu starten und in mehreren Wellen durchzuführen. In der Tat sollten dabei die bisher beim Zugang zum Lebenslangen Lernen benachteiligten Gruppen, denen die 2. Chance gilt, in besonderer Weise angesprochen werden. Das Bildungssparen könnte bereits solche ein Attraktor sein, moral suasion müsste vermutlich hinzu treten, und ohne die von der Expertenkommission im vorgeschlagenen Erwachsenenbildungsfördergesetz vorgesehenen Fördermaßnahmen würde die 2. Chance vermutlich nicht greifen. Die Kommission hat sich bei ihrem Vorschlag zum EBiFG sehr stark von den Erfahrungen in Schweden und Dänemark leiten lassen.

II. Spezielle Konzepte der Weiterbildungsfinanzierung

a) Weiterbildungsfinanzierung allgemein

Die Expertenkommission hat sich – genauso wie die beiden Gutachten zum Bildungssparen – klar positioniert, indem sie die Finanzierungsverantwortung auf drei Schultern verteilt, nämlich auf die der Privatpersonen (Teilnehmer/innen), der Wirtschaft (Unternehmen/ Betrieb) und der öffentlichen Hand. Dabei wird eine klare Verantwortungsteilung unter den öffentlichen Händen postuliert: Länder und Gemein-

den sollen für die Förderung der Angebotsseite, der Bund für die Förderung der Nachfrager verantwortlich sein. Während die Aufteilung der Weiterbildungskosten auf Privatpersonen, Unternehmen (Arbeitgeber) und öffentliche Hand und damit deren Finanzierungsanteile theoretisch zwar nach Nutzenkriterien diskutiert werden kann, scheitert die empirisch-politische Umsetzung an der mangelnden Operationalisier- und Messbarkeit der meisten Nutzenkomponenten. Daher geschieht die Lastverteilung entweder über den Markt oder über korporatistische Verteilungsverhandlungen zwischen den Sozialpartnern oder durch politische Entscheidungen. Fest stand und steht allerdings für die Expertenkommission, dass die dem Lebenslangen Lernen zu widmenden Ressourcen werden steigen müssen, so dass sich die drei Akteure eine größere und wachsende Last zu teilen haben.

Die Umsteuerung im Rahmen von SGB III auf Vermittlung ist m.E. viel zu stark zu Lasten von Fort- und Weiterbildung gegangen, hier ist eine partielle Umkehr erforderlich. Das AFBG ist auf einem guten Weg und soll nach den Vorstellungen der Expertenkommission in das EBiFG integriert werden, das Bafög soll im Rahmen des BiFG mit den Konditionen des AFBG vereinheitlicht werden. AFBG und EStG fördern eher Lernende aus dem Mittelstand und gut verdienende Lerner/innen, das BAföG Lernende aus Haushalten mit unterdurchschnittlichen Einkommen. Das EBifG zielt auf Erweiterung der Klientel von AFBG und BAföG, das BiFG auf die Angleichung der Förderbedingungen. Das Verhältnis von Zuschüssen und Darlehen trägt einerseits der Kofinanzierungsidee (in diesem Fall zwischen Privatpersonen und öffentlicher Hand) Rechnung, andererseits liegt es nahe, wie von der Kommission vorgeschlagen, mit der Vermutung steigenden privaten Nutzens des Qualifizierungsniveaus den Zuschussanteil zu senken und den Darlehensanteil anzuheben. Was die Unterstützungs- und Förderkonzepte im Rahmen der 2. Chance angeht, so verweise ich auf die Ausführungen der Kommission zum EBifG im Abschlussbericht.

b) Erwachsenenbildungsförderungsgesetz

Zur Bewertung des EBifG verweise ich auf den Abschlussbericht der Kommission (Kapitel 4.3). Die Kommission hat keineswegs verheimlicht, dass das EBifG die Weiterbildungsansprüche und damit den öffentlichen Förderbedarf ausweiten wird. Dazu liegen alternative Schätzungen des IAT-Fraunhofer Instituts vor. Das Institut ist in seinem Gutachten zu den bildungsbedingten öffentlichen Transfers bekanntlich zu der begründeten Schätzung gelangt, dass mehr als 50 % der öffentlichen Bildungstransfers an die Altersgruppe der 16- bis 26-jährigen gehen. Das bedeutet zweierlei: Erstens: die über 30-jährigen Privatpersonen, die keinen Anspruch auf SGB III haben, haben außer den Möglichkeiten, Lernausgaben über Sonderausgaben oder Werbungskosten steuerlich geltend zu machen, keine weiteren Ansprüche auf öffentliche Förderung ihrer Weiterbildung. Zweitens: der größte Teil der öffentlichen Bildungstransfers geht an die Privatpersonen, die das Abitur ablegen und anschließend studieren, ggf. noch eine berufliche Erstausbildung dazwischen schieben. Am wenigsten Förderung erhalten die Privatpersonen, welche die Schule abbrechen und ohne Hauptschulabschluss verlassen, m. a. W.: viel öffentliche Förderung erhalten diejenigen, die später zu den beruflich Erfolgreichen und gut Verdienenden gehören. Diese soziale Verzerrung in der öffentlichen Bildungsförderung will das EBifG weitgehend ausgleichen. Eine Alternative bestünde darin, die Idee der Studienkontenfinanzierungsgesetze zu verallgemeinern und allen Privatpersonen bzw. Staatsbürgern a priori ein bestimmtes, für alle gleich hohes Startkontingent an staatlich ge-

förderter Lebenslernzeit zu gewähren, das jede/r nach eigenen Vorstellungen nutzen kann.

c) Bildungssparen, Bildungsprämien, Bildungskredite

Die drei Instrumente sind von der Expertenkommission in ihrem Abschlussbericht vorgeschlagen, aber nicht im Detail entwickelt worden. Angesprochen werden sollen einmal alle potenziellen Gruppen von Lernenden, durch die Bildungsprämie insbesondere einkommensschwächere Privatpersonen. Mir sind zurzeit lediglich zwei Modelle bekannt, das der Kommission und das im Gutachten von Dohmen et al. vorgeschlagene Modell. Während das Dohmen-Modell gezielt einzelne nachgefragte Bildungsmaßnahmen fördern will, ist das Kommissionsmodell auf stetiges Sparen und Lernen angelegt und insofern großzügiger, als es das individuelle Bildungssparen von Privatpersonen (ebenfalls bis zu einer Einkommensgrenze) anreizen will, indem es die Auszahlung der Prämie daran knüpft, dass jeweils in einem bestimmten Zeitraum (Vorschlag: 5 Jahre) überhaupt mindestens eine Lernmaßnahme überprüfbar in Anspruch genommen wurde (sieh Abschlussbericht Kapitel 4.4). Es fällt es schwer, ein vergleichendes Urteil über die beiden Modelle hinsichtlich der möglichen Folgen für Beschäftigte, Wirtschaft und öffentliche Hand abzugeben. Ich denke aber, dass beide Modelle vor allem die Motivation zur Teilnahme am Lebenslangen Lernen auch in den bisher lern-distanten oder lern-abstinenten Milieus entfachen und steigern könnten, wenn auch zunächst nur extrinsisch. In dem Gutachten von Rürup et al. zum Bildungssparen (S. 7) wird gefordert, dass das Bildungssparen nicht mit anderen Sparzwecken, insbesondere nicht mit der privaten Altersvorsorge konkurrieren darf. Aus der Sicht des Sparers wird das stets der Fall sein, da er jeden Euro nur einmal, entweder für die Altersvorsorge oder für das Lebenslange Lernen oder für die private Gesundheitsvorsorge, verwenden kann. Wenn man in Rechnung stellt, was Rürup et al. im Übrigen selber tun, dass es i) einen positiven Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und Gesundheitsverhalten (z. B. Ernährung) gibt, also über Lernen einerseits die Einkommens- und Beschäftigungschancen verbessert, andererseits die Gesundheitskosten gesenkt werden, dann scheint mir Lernen die Basisinvestition zu sein, die Vorrang hat. Gleiches gilt dann auch für die Altersvorsorge, deren ökonomische Basis durch Einkommen steigerndes Lernen verbessert werden kann. Die Argumentation von Rürup et al. hat aber insofern einen rationalen Kern, als ältere Menschen eher in die Alters- und Gesundheitsvorsorge investieren werden, und zwar umso mehr, je älter sie bereits sind, für jüngere Menschen hingegen wäre es rational, in Lernen zu investieren. Denkt man an die langfristigen Überlebensbedingungen und -chancen der Gesellschaft, so hätte m.E. das Bildungssparen Priorität. Sollte das auch politisch der Fall sein, so müsste das Weiterbildungssparen attraktiver gemacht werden als private Gesundheits- und Altersvorsorge. Dass Bildungssparen in ein abgestimmtes Finanzierungssystem des Lebenslangen Lernens eingebettet werden kann, hat die Expertenkommission mit ihrem Entwurf einer Finanzierungsarchitektur gezeigt.

d) Steuerliche Absetzbarkeit von Weiterbildung

Die Expertenkommission hat vorgeschlagen, grundsätzlich das Instrument der nachgelagerten Besteuerung einzusetzen, sei es bei Sparprämien oder Gutschriften, sei es bei der Transformation von Guthaben auf Lernzeitkonten in Geld. Auch dieses Instrument enthält im Vergleich zur vorgelagerten Besteuerung Anreize (siehe Kapitel 4.8 des Schlussberichts). Dort fordert die Kommission die konsistente Anerkennung von Aufwendungen für Lebenslanges Lernen im Einkommensteuerrecht, die Beschränkung der steuerlichen Anerkennung auf qualitätsgeprüfte Angebote, die Deckelung der steuerlichen Anerkennung von „luxuriösen“ Weiterbildungsmaßnamen und Bildungsreisen und die Ergebnis offene Überprüfung der steuerlichen Regeln zur Behandlung von Erbschaften und Schenkungen zum Zwecke der Finanzierung Lebenslangen Lernens. Sofern weitere steuerliche Maßnahmen steuermindernd am Einkommen der Teilnehmenden ansetzen würden, würden die besser verdienenden Bürger bevorteilt.

e) Tarifvertragliche und betriebliche Vereinbarungen und Unterstützung durch gesetzgeberische Maßnahmen

Die Expertenkommission bewertet den Beitrag tarifvertraglicher und betrieblicher Vereinbarungen zur Förderung des betrieblichen Lebenslangen Lernens als mitentscheidend für die Entwicklung eines Systems des Lebenslangen Lernens (siehe Kapitel 4.5 des Schlussberichts). Sie weist allerdings darauf hin, dass eine Reihe von institutionellen Bedingungen bundesweit gesetzlich geregelt sein sollten. Dazu gehören klare Bedingungen für die Einrichtung und Führung von Arbeitszeit- und Lernzeitkonten, für die Gewährung von Freistellungs- und Rückkehrrechten von Beschäftigten, die sich weiter bilden wollen, dazu gehören Regelungen für den Schutz der Guthaben bei Insolvenz, Kündigung oder Betriebswechsel. Eine Lösung läge in der Umwandlung der Zeitguthaben in Geld und dessen nachgelagerte Besteuerung sowie Mitnahme bei Kündigung oder Betriebswechsel oder dessen vorrangige Bedienung bei Insolvenz des Unternehmens. Sofern der Beschäftigte eine Zeitschuld hätte, müsste er sie ihrerseits in Geld ablösen. Weitere Aspekte eines Systems des Lebenslangen Lernens wären die Modularisierung der Lerninhalte, um auf diese Weise die berufliche Erstausbildung besser als bisher mit der beruflichen Weiterbildung zu verzahnen, und die Zertifizierung von Kompetenzen, die auf vielerlei Weisen erworben werden können. Dazu und zur Etablierung von Qualitätssicherung bedarf es bundeseinheitlicher Rahmenbedingungen. Ein Job Rotationssystem innerhalb und zwischen Betrieben wie auch ein Rotationssystem zwischen weiterbildungswilligen Beschäftigten und weiter gebildeten arbeitslosen Personen könnte ein weiterer Baustein eines solchen Systems sein.

f) Förderung der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung

In einer Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft, in der einfache körperliche Arbeit zunehmend durch Kommunikationsarbeit ersetzt wird und in der Abstraktions- sowie Sprachfähigkeit und ähnliche Kompetenzen eine größere Rolle spielen, steigen die Anforderungen an die allgemeinen Basisqualifikationen. Allgemeine Bildung

dient hierbei nicht nur dazu, die fortschreitende Technisierung des Alltags zu bewältigen oder bürgerschaftliches Engagement zu fundieren, sondern sie ist heutzutage eine Voraussetzung für den Zugang zu einer Berufsausbildung und zum Arbeitsmarkt. Auch die Internationalisierung und Globalisierung der wirtschaftlichen und zwischenmenschlichen Beziehungen erzeugen Bedarf nach Fremdsprachenkompetenzen und soziokultureller Kenntnis für einen kompetenten Umgang mit unterschiedlichen Kulturen innerhalb und außerhalb Europas. Schließlich bedürfen die Zuwanderer einer Eingliederungsunterstützung, z. B. in Form von Deutsch- und Integrationskursen. Die Gemeinden und Kreise halten ein Angebot an Programmen und Kursen bereit, das in der Lage ist, verschiedene Nachfragen zu erfüllen.

Allerdings verlangen nicht nur die Begrenztheit öffentlicher Mittel, sondern auch die angesichts des gesellschaftlichen Wandels notwendige Weiterentwicklung der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildungsinhalte eine Antwort auf die Frage, wie öffentliche Verantwortung künftig zu verstehen ist. Gegenüber einer Vorstellung von Politik, die staatliche Intervention nur aus einem nachgewiesenen oder vermuteten Marktversagen ableitet, ist an der öffentlichen Verantwortung für die bürgerschaftliche, allgemeine, politische und kulturelle Bildung und damit auch für das Lebenslange Lernen festzuhalten. Als Kriterium der Mitverantwortung des Staates gilt hierbei das öffentliche Interesse.

Die Bundesländer haben in Kooperation mit den Gemeinden und Kreisen sowie den Trägern der Erwachsenen- und Weiterbildung durch Arrangements der Kofinanzierung ein flächendeckendes Angebot an Einrichtungen geschaffen, welches den Bürgern einen offenen Zugang zu Veranstaltungen der allgemeinen, politischen und kulturellen Bildung ermöglichen soll. Sie haben damit in den Kommunen Dialogforen in einem öffentlichen Raum geschaffen, in dem sich Bürger sowohl artikulieren wie auch engagieren und zugleich eine Wissensbasis für ihr bürgerschaftliches bzw. zivilgesellschaftliches Engagement aneignen können.

Diese Lerninfrastruktur für Erwachsene gilt es nicht nur zu erhalten, sondern zu stabilisieren und wo erforderlich, auszubauen. Allerdings können und sollen nicht alle Lernwünsche, die seitens der Bürger artikuliert werden, durch öffentliche Förderung Unterstützung erfahren.

Vor dem Hintergrund des in Zukunft weiter zunehmenden gesellschaftlichen Lern- und Kompetenzbedarfs sowohl einer alternden Erwerbsgesellschaft als auch für ehrenamtliches Engagement und insbesondere für die gesellschaftliche Integration von Randgruppen, besteht angesichts der Stagnation der öffentlichen Förderung für allgemeines, politisches und kulturelles Lernen (siehe hierzu Kapitel 2.4) und des kontinuierlich wachsenden Anteils der Finanzierung durch die Teilnehmer in diesem Bereich Handlungsbedarf. Die stetige Verlagerung der Finanzierungsanteile auf die Lernenden (auch in Baden Württemberg) überfordert wahrscheinlich die Finanzierungskraft bestimmter Nachfragergruppen, die gerade gehalten oder gewonnen werden sollen. Sie kann eine Umschichtung der Lernenden zu Lasten einkommensschwacher und zu Gunsten einkommensstärkerer Bevölkerungsgruppen zur Folge haben. Diese Umschichtung der Nachfragerschaft hat z. B. in Nordrhein-Westfalen vermutlich bereits in den 90er Jahren eingesetzt. Auch die erwachsenen Lernenden, die in ihrer Jugend entweder keinen Schulabschluss erreicht oder keine Berufsausbildung absolviert haben, sowie die Zuwanderer, die bestimmte Grundkenntnisse erwerben müssen, müssen auch auf eine öffentlich geförderte Infrastruktur des Lebenslangen Lernens zurückgreifen können, um ihre Bildungsziele verwirklichen zu können. Hier greifen die Notwendigkeit einer flächendeckenden Bildungsinfrastruktur und die Möglichkeit zum Nachholen eines Schulabschlusses oder zum Erwerb an-

derer Grundkenntnisse, die für erwachsene Lernende nach den Empfehlungen der Expertenkommission durch das EBifG/ BifG oder durch SGB III gefördert werden sollen, ineinander.

Die Sicherung der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung ist auch bei angespannter Haushaltslage von Bund, Ländern und Kommunen eine öffentliche Aufgabe von höchster Priorität. Ziel soll es sein, einerseits die öffentlichen und privaten Anbieter von allgemeiner, politischer und kultureller Weiterbildung zum Erhalt eines quantitativ und qualitativ sowie regional ausreichenden Angebotes anzureizen und andererseits die Lern- und Bildungsbereitschaft sowie die Eigenverantwortung der Individuen zu stützen und zu stärken. Dabei soll sich die öffentliche, d.h. die Landes- und die kommunale Förderung im Bereich der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung auf solche Angebote beschränken bzw. konzentrieren, die in einem öffentlichen Interesse liegen.

Die Abgrenzung ist letztlich eine Frage politischer Willensbildungsprozesse und muss daher immer wieder neu ausgehandelt und in politischen Aushandlungs- und Entscheidungsprozessen stets neu bestimmt werden. Gleichwohl lassen sich Angebotsbereiche umschreiben, bei denen ein öffentliches Interesse, z.T. auch ein besonderes öffentliches Interesse unterstellt werden kann. Die Begründung des öffentlichen Interesses lässt sich aus den externen Effekten der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung herleiten. Der Erhalt des sozialen Friedens, die Erhöhung individueller gesellschaftlicher Teilhabe, die Förderung der Akzeptanz von unterschiedlichen Normen und Werten innerhalb des durch das Grundgesetz vorgegebenen Rahmens und die Ausübung bürgerschaftlichen Engagements stellen einen sozialen Nutzen dar, der finanzielle Zuschüsse des Staates für Angebote allgemeiner Weiterbildung rechtfertigt.

Die bewertende Sichtung von Weiterbildungsprogrammen legt es nahe, ein öffentliches Interesse bei folgenden Angebotsinhalten anzunehmen: Veranstaltungen zur politischen Bildung, zur arbeitswelt- und berufsbezogenen Bildung und zur kompensatorischen Grundbildung (Alphabetisierungskurse, Deutsch als Fremdsprache), die abschlussbezogene Allgemeinbildung, Angebote zur lebensgestaltenden Bildung einschließlich des Bereichs der sozialen und interkulturellen Beziehungen, Angebote zur Förderung von Schlüsselqualifikationen (Fremdsprachen- und Medienkompetenz) und Angebote zur Familienbildung.

Besonderes öffentliches Interesse gilt dem bürgerschaftlichen und ehrenamtlichen Engagement.

Nachhaltige gesellschaftliche Teilhabe und dauerhaftes bürgerschaftliches Engagement sind ohne Lebenslanges Lernen gerade mit allgemeinen, politischen und kulturellen Inhalten nicht möglich. Letztendlich kann auch mit Rückgriff auf die Notwendigkeit der Einheitlichkeit der bundesrepublikanischen Lebensverhältnisse eine partielle Finanzierungsverantwortung des Staates im Bereich der allgemeinen Weiterbildung legitimiert werden.

Die Förderung aus öffentlichen Mitteln folgt bislang dem Gewährleistungsprinzip oder dem Prinzip der allgemeinen Förderung. Das Prinzip der Gewährleistung privilegiert die Volkshochschulen und zielt auf eine flächendeckende Versorgung des jeweiligen Bundeslandes durch die Volkshochschulen. Mit geringeren Förderquoten als die Volkshochschulen treten ergänzend staatlich anerkannte Einrichtungen in anderer Trägerschaft als Anbieter hinzu. Die Förderung selbst orientiert sich an Einwohnerschwellenzahlen und Unterrichtsstunden bzw. Teilnahmetagen. Die anerkannten Einrichtungen haben i.d.R. einen Rechtsanspruch auf die öffentliche Förderung. Das

Gewährleistungsprinzip gibt den Einrichtungen bzw. Trägern als Zuschussempfängern zu Beginn jedes Jahres Gewissheit über die Höhe der zu erwartenden Fördersumme. Das Land und die Kommune wissen hingegen immer erst am Ende jedes Rechnungsjahres, mit welchen Summen sie die Einrichtungen fördern müssen.

Das Prinzip der allgemeinen Förderung begnügt sich mit der Bezuschussung von Einrichtungen, deren Träger und Leistungen als förderungswürdig anerkannt sind. Land und Kommunen definieren jeweils ein jährliches Budget, welches sie für das allgemeine, politische und kulturelle Lernen ausgeben wollen. Während Land und Kommunen nach Verabschiedung der jährlichen Haushalte wissen, welche Fördersumme sie tragen werden, erhalten die Einrichtungen die Zuschüsse nachträglich in Abhängigkeit von der Höhe der Förderbudgets, des Umfangs ihrer eigenen Leistungen und der Gesamtleistungen für die anderen einbezogenen (anerkannten) Einrichtungen.

Die Länder, welche nach dem Gewährleistungsprinzip fördern, haben die Anwendung dieses Prinzips schon lange ausgehöhlt, da das Volumen der Ansprüche mit der Zeit zu „explodieren“ drohte. Der Schutz vor finanzieller Überforderung bestand und besteht in der Deckelung der jährlichen Fördersumme qua Haushaltsbeschluss nach Haushaltslage. Diese Verfahrensweise führt das Gewährleistungsprinzip dicht an die Fördervariante des allgemeinen Förderprinzips heran.

Die Expertenkommission hat den Ländern empfohlen, am Ziel einer flächendeckenden Grundversorgung als kommunale Pflichtaufgabe fest zu halten und seine Realisierung durch eine institutionelle und bedarfsangemessene Sockelfinanzierung zu gewährleisten. *Die Sicherstellung einer flächendeckenden Grundversorgung als kommunale Pflichtaufgabe soll mittels einer institutionellen* Sockelfinanzierung durch die Länder und Gemeinden mit einem zu vereinbarenden Prozentsatz des jährlichen Haushalts als Untergrenze erfolgen. Sie empfiehlt den Ländern, welche dieses Ziel nicht oder weniger explizit formuliert haben, es sich zu eigen zu machen. Damit soll die Bereitstellung einer Grundversorgung mit Lernangeboten für Erwachsene zur kommunalen Pflichtaufgabe (wie dies z.B. in Nordrhein-Westfalen bereits seit 1975 der Fall ist) und eine Lerninfrastruktur für erwachsene Lerner garantiert werden, welche vor allem auch den nach EBifG geförderten Lernern als Regelangebot zur Verfügung steht und in Zukunft verhindern soll, dass - wie in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2003 zu beobachten war - Interessenten für einen nachzuholenden Hauptschulabschluss mangels verfügbarer Kapazitäten von Volkshochschulen und Abendschulen abgewiesen werden.

Das Prinzip der allgemeinen Förderung soll mit dem Gewährleistungsprinzip insoweit verbunden werden, als die Länder und Kommunen sich im Rahmen ihrer jährlichen Haushaltsberatungen auf ein Fördervolumen verständigen sollen, das einen zu vereinbarenden Anteil ihres jährlichen Haushalts nicht unterschreiten soll. Die politisch Verantwortlichen sollen auf diese Weise auch in Krisenzeiten einen gewissen Anteil der öffentlichen Haushalte für die allgemeine, politische und kulturelle Weiterbildung vorhalten Diese Anteilsgrenze soll signalisieren, dass das bisherige Fördervolumen in Zukunft nicht ausreichen wird, um Lebenslanges Lernen im Bereich der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung zu befördern. Damit soll zugleich die Aufmerksamkeit darauf gelenkt, werden, dass die bisherigen großen Förderdifferenzen in den Pro-Kopf Beträgen der Bundesländer das Ziel annähernd gleicher Lebensverhältnisse und gleicher Lernchancen verfehlen und nicht hingenommen werden sollten.

Die Förderung kann mit der kommunalen Pflichtaufgabe eines flächendeckenden Angebots sowie einer differenzierten Förderung der Volkshochschulen im Verhältnis zu anerkannten Einrichtungen anderer Träger verknüpft sein. Damit würde der Förderweg den Ländern und Kommunen wie bisher frei gestellt.

Lerner, die nach dem Erwachsenenbildungsfördergesetz (EBifG) bzw. dem Bildungsförderungsgesetz (BifG) gefördert werden, sollen die Angebote, die auf das Nachholen von schulischen und hochschulischen Abschlüssen zielen, gebührenfrei wahrnehmen können. Andererseits geht die Kommission davon aus, dass Lernangebote, für die kein öffentliches Interesse reklamiert wird, gegen kostendeckende Gebühren bereitgestellt werden sollen.

Sofern die Angebotsinhalte nachweislich beruflich relevant sind, unterstellt die Kommission die Deklaration der Gebühren als Werbungskosten auf Seiten der Teilnehmenden bzw. als Betriebsausgaben bei den finanzierenden Betrieben. Die Kommission geht davon aus, dass Guthaben aus den Bildungssparkonten sowie ggf. die Leistungen aus dem EBifG seitens der Teilnehmenden nur für zertifizierte Angebote des allgemeinen, politischen und kulturellen Lernens verwendet werden können.

Mit diesen Empfehlungen hat sich die Kommission an die bisher geltenden Kofinanzierungsmodi gehalten: Länder, Kommunen, Träger und Teilnehmer und Teilnehmerinnen finanzieren anteilig die Angebote, wobei die jeweiligen Finanzierungsanteile insbesondere zwischen den staatlichen Akteuren und den Teilnehmern bzw. Teilnehmerinnen in Abhängigkeit davon schwanken, ob das Angebot im öffentlichen Interesse ist oder nicht. Die staatlichen Finanzierungsanteile folgen dem Modus der institutionellen bzw. angebotsorientierten Finanzierung.

Die Kommission hat damit Abstand von der Idee einer flächendeckenden, generellen Gutscheinlösung genommen. Gutscheine in Abhängigkeit von der Bedürftigkeit der Empfänger würden die Überprüfung der Einkommens- und Vermögensverhältnisse der potenziellen Empfänger voraussetzen. Diese Überprüfung wäre zeit- und personalaufwändig. Eine generelle Gutscheinlösung wird außerdem für nicht zielführend erachtet, weil nicht bestimmt werden kann, wer legitimer Empfänger sein soll, es sei denn, alle potenziellen Teilnehmer und Teilnehmerinnen allgemeiner, politischer und kultureller Weiterbildung sollen Empfänger sein. Italienische Erfahrungen (siehe Kapitel 3.4) wie auch die bisherigen Erfahrungen mit Gutscheinen im Rahmen von SGB III sind zudem nicht ermutigend. Gleichwohl wird empfohlen, begrenzte Modellversuche mit Gutscheinfinanzierung für klar identifizierbare Zielgruppen (z.B. Sozialhilfeempfänger/ innen oder Wohngeldempfänger/ innen; Personen, bei denen öffentliche Einrichtungen [z.B. Sozial- oder Jugendämter] einen besonderen Bildungsbedarf feststellen) zu wagen. Diese Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf müssten ihre Gutscheine bei anerkannten Weiterbildungsanbietern einlösen. [22]

Eine öffentliche Förderung von Angeboten sollte also nur im Falle eines öffentlichen Interesses erfolgen. Liegt ein solches nicht vor, sind kostendeckende Gebühren zu erheben. Für klar identifizierbare Zielgruppen sollen Modellversuche mit Gutscheinen durchgeführt werden. Effizienz und Qualität der Angebote des allgemeinen, politi-

[22] In diesen Fällen müssen nicht die Volkshochschulen die Einkommensüberprüfung durchführen. Bei sachgerechter Festlegung von Einkommensgrenzen können z.B. Ausweise, welche zur Reduktion von Kursgebühren berechtigen, von anderen kommunalen Stellen z.B. den Wohngeldstellen ausgegeben werden. Schließlich können auch Sozial- und Jugendämter gezielt Gutscheine an Personen vergeben, bei denen sie einen besonderen Bildungsbedarf feststellen.

schen und kulturellen Lernens sind durch Maßnahmen der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung zu verbessern.

Die Organisation der Allgemeinbildung in öffentlicher Verantwortung ist eine Querschnittsaufgabe, die größerer Einheitlichkeit und intensiverer Koordinierung bedarf, um insgesamt die erhofften Wirkungen entfalten zu können. Daher sollen zumindest auf Länderebene durchweg einheitliche Normen (z.B. der Vergabekriterien von Fördermitteln) gelten. Zur Transparenz der Förderprozeduren und -kriterien ist die Konzentration der Fördermittel und Förderkompetenzen auf ein Ministerium in Erwägung zu ziehen.

Aus Gründen der Professionalisierung der Arbeit in den Einrichtungen, der Gewährleistung einer hinreichenden Qualitätssicherung und der professionellen Akquisition von Ressourcen Dritter (z.B. von Sponsoren) empfiehlt die Kommission der institutionellen Förderung von Weiterbildungseinrichtungen eine angemessene Relation von hauptberuflichem pädagogischen und nebenberuflichem Personal zugrunde zu legen. Ferner ist eine Mindestzahl von Unterrichtsstunden und Teilnahmetagen als förderrelevant zu definieren, um zu kleine, nicht leistungsfähige Einrichtungsgrößen zu vermeiden.

Die Anerkennung von Weiterbildungsanbietern soll nicht mehr nur ein formaler Akt sein, sondern eine substanzielle Akkreditierung darstellen, die von Beginn an eine Qualitätssicherung auf einem angestrebten Mindestniveau gewährleistet. Als ein wesentliches Qualitätsmerkmal soll hierbei die Hauptberuflichkeit des disponierend pädagogisch tätigen Personals gelten, zu dessen Aufgaben die Bedarfserschließung und Programmplanung, die pädagogische Begleitung der Maßnahmen, die Beratung der Lehrenden und Lerner sowie die eigene pädagogische Tätigkeit gehören. Ebenfalls im Sinne der Qualitätssicherung schlägt die Kommission eine verstärkte bildungsbereichsübergreifende Vernetzung der Anbietereinrichtungen vor, um die regionale Bedarfsermittlung und Angebotsabstimmung auch unter Qualitätsgesichtspunkten zu erleichtern. Gemeinsame Beratung, ein regionales Berichtswesen und eine gemeinsame Qualitätspolitik sollen die Transparenz der Angebote für die Lerner bzw. potenziellen Nachfrager erhöhen. Diese institutionellen Rahmenbedingungen können im Zusammenwirken mit den Finanzierungsempfehlungen entscheidend zu höherer Effizienz im Umgang mit den Ressourcen im Bereich der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung beitragen. Wie unter den Bedingungen des Bildungsförderungsgesetzes so sind auch im Bereich der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung bundeseinheitliche Rahmenbedingungen anzustreben, die Transparenz und vergleichbare Bedingungen im Hinblick auf Beratung, Zertifizierung von Anbietern und Programmen sowie Qualitätsstandards herstellen. Da es wenig Sinn macht, für den Bereich der allgemeinen Weiterbildung und für die berufliche Weiterbildung unterschiedliche Rahmenbedingungen zu schaffen, da z.B. die meisten Anbieter in beiden Bereichen tätig sind, liegt eine konkurrierende Gesetzgebungskompetenz des Bundes für den organisatorischen Rahmen des Lebenslangen Lernens nahe (siehe Kapitel 4.11).

Stellungnahme zu den Fragen

Die Beurteilung des Umfangs der Weiterbildungsfinanzierung läuft auf die Frage des „genug“, „zu viel“ oder „zu wenig“ hinaus. Die Frage ist die nach dem Maßstab. Gibt es Hinweise, dass es z. B. Phänomene von „Overeducation“ oder von dessen Gegenteil, nämlich Knappheiten an bestimmten Qualifikationen oder Kompetenzen – nicht nur in den Unternehmen und Wirtschaftsorganisationen sondern auch z. B. im Bereich des ehrenamtlichen Engagements – gibt? Ist man der Meinung, dass das Land im Vergleich zu anderen Bundesländern oder Staaten (in- oder außerhalb von Europa) mehr in Weiterbildung investieren sollte, um konkurrenzfähig zu bleiben oder weiter an der Spitze des technologischen Fortschritts und des Wirtschaftswachstums zu marschieren? Maßstäbe könnten hier vor allem sein: der Anteil der (beruflichen) öffentlichen Weiterbildungsausgaben am öffentlichen Haushalt, der Anteil der Weiterbildungsausgaben am Bruttoinlandsprodukt im Vergleich mit anderen Ländern. Dies setzt voraus, dass solche Kennziffern zur Verfügung stehen und politisch bewertet werden (können).

Struktur der Finanzierung kann Mehreres heißen: a) Struktur zwischen den Finanziers Land, Gemeinde, Bund (BA, EU), Träger, Individuen, b) Finanzierungsstruktur zwischen allgemeiner, politische, kultureller und beruflicher Weiterbildung, c) Finanzierungsstruktur zwischen den Weiterbildungsformaten und den inhaltlichen Bereichen. Ein Merkmal von „passender“ Struktur wäre der jeweilige Grad der Befriedigung der Nachfrage, ein anderes Merkmal die Frage, inwieweit politische Weiterbildungsziele erreicht werden. Das setzt voraus, dass es klare politische Präferenzen darüber gibt, welche Weiterbildungsaktivitäten im öffentlichen, ggf. sogar in einem besonderen öffentlichen Interesse liegen. Das ist eine Frage, die nur in politischen Diskussionsprozessen ausgehandelt werden kann und deren Beantwortung u.a. von parteipolitischen Konstellationen und deren Programm- bzw. Politikprioritäten abhängt.

Weder über die Höhe noch die Verteilung von Kosten und Nutzen der Weiterbildung in Baden Württemberg liegen mir empirische Daten oder Befunde vor. Insofern kann nur allgemein vermutet werden, dass die Kosten der in den Betrieben oder den Betrieben nahe stehenden Weiterbildungseinrichtungen betriebenen beruflichen Weiterbildung primär von den Betrieben bzw. Arbeitgebern getragen werden. Vor dem Hintergrund der Beobachtung, dass die Teilnahmeintensität an Weiterbildung in Baden Württemberg über dem Bundesdurchschnitt aber deutlich unter der Teilnahmeintensität in anderen Ländern liegt, mit denen das Land (und auch Deutschland insgesamt) im Wettbewerb steht (s. z. B. die Befunde von CVTS 3), liegt es nahe, die Weiterbildungsanstrengungen zu forcieren, und zwar nicht nur im Bereich der beruflichen, sondern auch im Bereich der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung. Basis dieser Überlegung ist, dass einerseits die Abgrenzung zwischen nicht beruflicher und beruflicher Weiterbildung immer schwerer zu ziehen ist und andererseits sich berufliche und nicht berufliche Weiterbildung vielfach komplementär zueinander verhalten. Was die Frage nach der Weiterentwicklung der Finanzierungsstruktur und der Finanzierungsinstrumente und im Zusammenhang damit die Verantwortung der Akteure Individuen, Unternehmen und Staat betrifft, so möchte ich

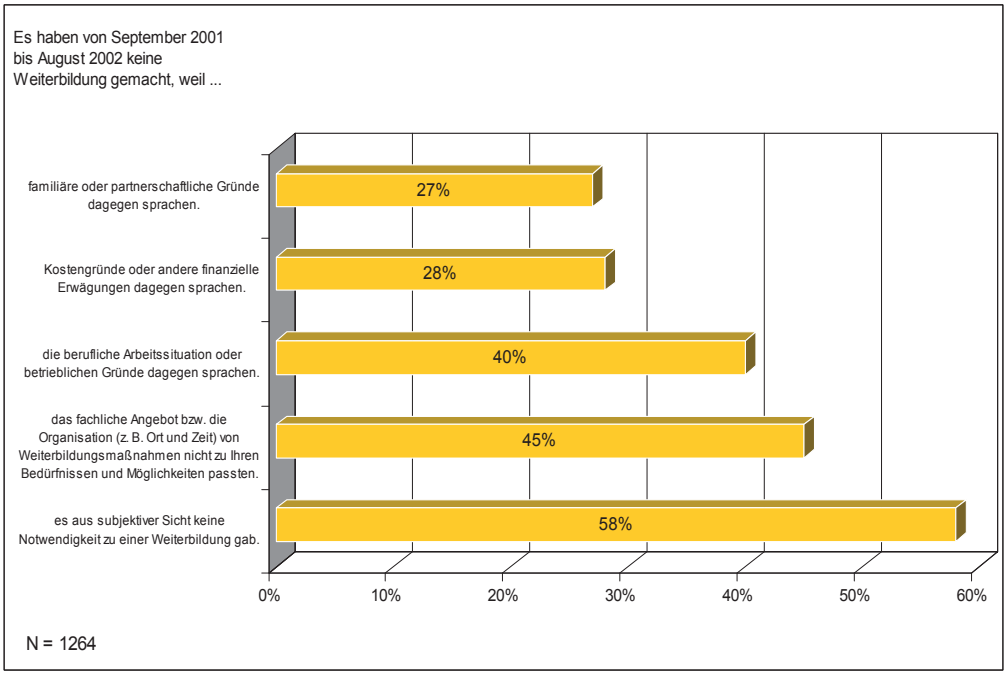
auf die von der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ in ihrem Abschlussbericht 2004 empfohlene Finanzierungsarchitektur verweisen, die bis heute weder erledigt noch obsolet geworden ist. In der vorgeschlagenen Architektur ist ein stärkeres Maß von Verantwortung für alle drei Akteure, für die einzelnen Menschen, die Unternehmen und den Staat (Gemeinden, Länder und Bund) ausdrücklich impliziert. Dieses höhere Maß an Verantwortung schließt auch die Bereitschaft, stärker noch die Selbstverpflichtung ein, die erforderlichen psychischen (motivationalen), zeitlichen, physischen, finanziellen und institutionellen Ressourcen bereit zu stellen.

Die in den letzten zwei bis drei Jahren in mehreren Bundesländern eingeführten Bildungsschecks für KMU’s (bis zu einer bestimmten Größe, meist 200 oder 250 Beschäftigte), Bildungsschecks für beruflich qualifizierte und besonders leistungsfähige Arbeitnehmer/innen, Bildungssparprämien und ergänzende Darlehen, Lern- und Arbeitszeitkonten in Verbindung mit Freistellungs- und Rückkehrrechten, Förderung freiwillig zwischen den Tarifparteien ausgehandelter Bildungsfonds und die Bereitstellung eines bestimmten fixierten Teils der Gemeindebudgets und des Landeshaushalts für die allgemeine Weiterbildung, ggf. verknüpft mit der die Nachfrager stärkenden Gutscheinidee sind Instrumente, welche geeignet erscheinen, einerseits die Subjekte stärker als bisher in ihrer Rolle als Marktteilnehmer zu fördern, andererseits bisher nicht oder kaum an Weiterbildung partizipierende Personengruppen zur Teilnahme zu stimulieren. Das Ziel, eine flächendeckende Infrastruktur der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung im Land zu erhalten, scheint am ehesten realisierbar durch eine stärkere Konzentration der Fördermittel auf die Finanzierung hauptamtlicher pädagogischer Mitarbeiter/innen, da sie das personelle Rückgrat der Angebotserstellung durch die Weiterbildungseinrichtungen und deren Marketing darstellen. Als Zuweisungsschlüssel kann z. B. die Kennzahl X HPM je Y tausend Einwohner der Gemeinde dienen. Zielvereinbarungen zwischen Land und Gemeinden als Zuschussgeber einerseits und Einrichtungen als Zuschussempfänger andererseits über jährliche Teilnahmezielzahlen der einzelnen Einrichtungen und Zielvereinbarungen zwischen Einrichtungsleitungen und HPM gekoppelt mit erfolgsabhängiger Besoldung der HPM bieten sich als anreiz- und zugleich leistungsorientierte Besoldung an.

Ein Problem der staatlichen Förderung von Weiterbildungsaktivitäten besteht in möglichen Wettbewerbsverzerrungen zwischen staatlich geförderten und ungeförderten Angeboten in einem bestimmten Weiterbildungsbereich bzw. -segment. Allerdings kann dieses Problem immer nur dann auftreten, wenn die Förderung institutioneller Natur ist, d.h. wenn die Angebotserstellung gefördert wird. Das Problem tritt nicht auf, wenn die Förderung nachfrageseitig geschieht, d.h. wenn z. B. die Fördermittel über Bildungsgutscheine an die Teilnahmeinteressierten vergeben werden und diese Interessenten sich ihr Angebot bzw. ihren Anbieter selber suchen. In diesem Fall bestehen mit hoher Wahrscheinlichkeit keine Wettbewerbsverzerrungen z. B. zwischen staatlichen und privaten Weiterbildungsanbietern, weil die Nachfrager sich im Wettbewerb für den für sie geeigneten Anbieter entscheiden werden und somit sowohl der staatliche wie der private Anbieter die gleiche Chance haben, in den Genuss der öffentlichen Förderung zu kommen. Denkbar ist allerdings ebenso, dass eine Wettbewerbsverzerrung zu Gunsten bestimmter Anbieter aus politischen (und ideologischen) Gründen gewollt ist.

Die Frage, wie die Weiterbildungsbeteiligung bisher nicht oder weit unterdurchschnittlich teilnehmender Personengruppen gesteigert werden kann, ist nicht einfach zu beantworten, da die in Befragungen genannten Gründe für Nichtteilnahme stark streuen. Dazu seien zwei Befunde gezeigt, die Befragungsergebnisse aus den Anfänge dieses Jahrzehnts wiedergeben (neuere Befunde sind mir nicht bekannt).

Abbildung 1: Gründe für die Nicht-Teilnahme an Weiterbildung



Quelle: Schröder/Schiel/Aust 2004, S. 64 bzw. Abschlussbericht der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“, S. 119

Ich möchte nun die Erläuterungen zu diesen Befunden zitieren. „Als dominierenden Grund für die Nicht-Teilnahme benannten die Befragten selbst den Umstand, dass sie für sich keinen Bedarf für Weiterbildung erkennen. Nahezu 60% der Nicht-Teilnehmer gaben diese Begründung an. Es waren insbesondere Personen in einem Alter von über 40 Jahren, Arbeiter und Arbeiterinnen, Erwerbstätige mit ausführenden Tätigkeiten oder mit sich nur langsam verändernden Arbeitsplatzanforderungen und Personen ohne Berufsausbildung. Es kann angenommen werden, dass ihre aktuellen Arbeitsbedingungen wenig Lernanforderungen und -anreize beinhalten und dass sie zukünftige Entwicklungstrends im Hinblick auf den Wandel der Tätigkeits- und Anforderungsstrukturen und deren Risiken eher außer Acht lassen. Erhalt und Ausbau von Qualifikationen wird bei diesen Gruppen anscheinend nicht als Zukunftssicherung für unvorhersehbare Veränderungen angesehen. Diese Haltung

bzw. Einstellung herrscht gerade bei jenen Beschäftigtengruppen vor, die ein besonders hohes Arbeitsmarktrisiko tragen.

Im Hinblick auf die Förderung Lebenslangen Lernens legten diese Befunde es nahe, insbesondere Personen mit hohem Arbeitsmarktrisiko (hoher objektiver Weiterbildungsbedarf, aber geringe subjektive Bedarfswahrnehmung) die Notwendigkeit von vorbeugenden Bildungsmaßnahmen nachdrücklich näher zu bringen ist. Gezieltes Bildungsmarketing, adressatengerechte Maßnahmen und die Entwicklung einer lernförderlichen Arbeitsorganisation müssen hier verstärkt ansetzen.

Das mit zweiter Häufigkeit genannte Motiv für die Nicht-Teilnahme waren Lernbelastungen. Jeder zweite Befragte gab dies als Grund an. Eine Gruppe, die dieses Motiv überdurchschnittlich häufig anführte, waren wiederum Personen mit geringer Schul- und Berufsausbildung. Es scheint also, dass sich frühere negative Erfahrungen mit und Distanz gegenüber Bildung in die Erwerbsphase fortsetzen.

Fast jeder zweite Nicht-Teilnehmer führte an, das Lernen nicht mehr gewohnt zu sein, ausgelernt zu haben und nicht immer wieder mit etwas Neuem anfangen zu wollen. Der hohe Stellenwert dieses Grundmotivs für die Distanz zu Lernprozessen verweist auf die auch an anderer Stelle dargelegte Bedeutung der Tätigkeitsstruktur und Arbeitsanforderungen im Sinne einer lernförderlichen Arbeitsorganisation. Wo Lernen nicht mehr gefordert und gefördert wird, wird Lernen verlernt.

Hat sich Distanz zu Lernen und organisierten Lernprozessen verfestigt, ist allenfalls noch arbeitsplatznahes und informelles Lernen gefragt. So gaben fast zwei unter drei Nicht-Teilnehmern an, dass sie möglichst an konkreten Anwendungsbeispielen lernen möchten, um das Gelernte direkt einüben zu können, und dass sie am besten unter Anleitung eines Ausbilders/ Trainers, aber nicht alleine lernen möchten.

Hohe Lernbelastungen wurden besonders häufig von Frauen ins Feld geführt. Dieser Befund verweist einmal mehr auf die kritische Bedeutung der Doppelbelastung durch Familie und Beruf für die Weiterbildungsteilnahme. Auch von Frauen, die hilfsbedürftige Angehörige pflegen, wurde häufig auf eben diese Gründe als Hindernis für ein Engagement in der eigenen Weiterbildung hingewiesen.

Nimmt man den weiteren Befund hinzu, dass Frauen seltener als Männer vom Arbeitgeber finanziell unterstützt wurden, wenn sie an beruflicher Weiterbildung teilnahmen, so kommt zur zeitlichen Belastung auch noch eine überdurchschnittliche finanzielle Belastung hinzu. Auch potenzielle Berufsrückkehrerinnen und geringfügig Beschäftigte führten besonders häufig familiäre Gründe für die Nicht-Teilnahme an, so dass die weiterführende Hypothese, durch die Familienbelastung werde auch die Aufnahme eines regulären und zukunftweisenden Beschäftigungsverhältnisses gehemmt, als vertretbar erscheint.

Dagegen spielten die Kosten der Weiterbildung für die Befragten insgesamt eine eher untergeordnete Rolle. Nur für ca. ein Viertel der Nicht-Teilnehmer stellen die Kosten ein Hemmnis dar, und dies, obwohl bei den teilnehmenden Personen nach Analysen aus dem sozioökonomische Panel im Durchschnitt in einem Jahr rund 200 Euro zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung selbst aufgebracht wurden. Allerdings wendeten Arbeiter mit weniger als 50 Euro an Weiterbildungsausgaben deutlich weniger als der Durchschnitt auf, und jüngere investierten finanziell deutlich mehr als ältere Weiterbildungsteilnehmer, was im Lichte der vergleichsweise längeren Amortisationsperioden der jüngeren Erwerbspersonen rational ist. Die großzügigen Frühverrentungsregelungen haben immer mehr Beschäftigte immer früher aus dem Arbeitsleben ausscheiden lassen und mit den dadurch verkürzten Amortisa-

tionsperioden älterer Weiterbildungsteilnehmer deren Bildungsrendite oder die der Betriebe gesenkt. Besonders hervorzuheben ist allerdings, dass der Infas-Befragung zufolge die Kostenproblematik für Selbständige die größte Bedeutung hat; über ein Drittel der selbstständigen Nicht-Teilnehmer führten die Höhe der Kosten als Grund gegen die Weiterbildungsteilnahme an, was auf die oft hohe zeitliche Beanspruchung von Selbstständigen hinweist. Anscheinend sind die Opportunitätskosten der Zeit für Weiterbildung ein besonders gravierendes Hemmnis für die Teilnahme. Dies trifft insbesondere bei Selbständigen wie auch bei Frauen mit Kindern zu.

Schließlich schreckt die Gruppe mit den niedrigsten Einkommen vor den Kosten zurück, die mit der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen befürchtet werden. Daher war in dieser Einkommensgruppe die Bereitschaft, in ihre eigene Weiterbildung zu investieren, unter allen Befragten am schwächsten ausgeprägt. Dieser Befund lässt auf eine niedrige Bereitschaft und mangelnde Fähigkeit in dieser Einkommensgruppe schließen, durch eigene Beiträge zum Bildungssparen (siehe dazu Kapitel 4.4) Bildungsvorsorge zu betreiben. Der Befund legt an dieser Stelle unterstützendes finanzielles Engagement des Staates nahe.

Insbesondere bei jüngeren Erwerbstätigen im Osten zeigte sich ferner, dass mit sinkendem Bildungsniveau eine deutlich geringere Bereitschaft einhergeht, an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in ihrer Freizeit teilzunehmen; d.h. die mangelnde Bereitschaft, in ihre Weiterbildung zu investieren, bezieht sich nicht nur auf ihre erwarteten Finanzierungsbeiträge, sondern auch auf den Einsatz von Freizeit für die Teilnahme an Weiterbildung.

Neben diesen zentralen Motiven für die Nicht-Teilnahme wurden eine Reihe weiterer Gründe wie z. B. fehlende Angebote, berufliche Belastung oder fehlende betriebliche Unterstützung genannt. Allerdings lässt sich behaupten, dass diese Gründe eher temporärer Natur sind und keine dauerhafte Einschränkung bzw. Bildungsabstinenz nach sich ziehen, da sie für die Grundhaltung gegenüber Weiterbildung keine Bedeutung haben. Die Hauptsorge gilt nicht den zeitweise, sondern den dauerhaft bildungsabstinenten Personen, die bisher nie an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnahmen. Dieses Segment der Nie-Teilnehmer umfasst über 40 % der aktuellen Nicht-Teilnehmer, was umgerechnet auf das Erwerbspersonenpotenzial immerhin einem Anteil von 13 % entspricht (siehe hierzu ausführlicher Kapitel 2.5.6). Zielgruppenspezifische und breit gestreute Information und Aufklärung könnten hier einer der wichtigsten Ansatzpunkte zur Förderung Lebenslangen Lernen sein“ (Abschlussbericht der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“, S. 119 bis 121).

Der zweite Befund stammt aus dem Berichtssystem Weiterbildung IX (S. 95).

Aussagen zu Weiterbildung[1]	Angaben in % Stimme voll und ganz / eher zu		
	Bund	Ost	West
Weiterbildung ist anstrengend	71	71	71
Ich habe auch ohne Weiterbildung ganz gute Chancen im Beruf	38	32	40
Es gibt zu wenig Weiterbildungsmöglichkeiten in der näheren Umgebung	36	38	36
Weiterbildung ist mir zu teuer	34	40	32
Meine beruflichen Verpflichtungen lassen mir keine Zeit für Weiterbildung[2]	30	31	29
Meine familiären Verpflichtungen lassen mir keine Zeit für Weiterbildung	25	15	27
Lernen im Kurs liegt mir nicht. Ich lerne besser auf anderen Wegen	21	22	21
In meinem Alter lohnt sich Weiterbildung nicht mehr	19	19	19
In den Kursen geht alles so schnell, dass ich da nicht so mitkomme	16	17	16
Ich habe einfach keine Lust zur Weiterbildung	16	13	17
Weiterbildung bringt mir nichts	15	14	16
Es lohnt sich nicht, ständig etwas Neues zu lernen, weil das meiste schon überaltet ist	14	13	14
Die Weiterbildungen, die ich früher besucht habe, haben mir zu wenig gebracht	11	14	11

[1] Die Aspekte wurden im Nachhinein in eine Rangfolge gebracht.
[2] Diese Frage wurde 2003 ausschließlich an Erwerbstätige gerichtet.

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Dazu heißt es im Berichtssystem (S. 96 bis 98): „Dass vor allem Personen aus den alten Bundesländern auf den zeitlichen Aspekt im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen verweisen, dürfte auch die unterschiedlich stark ausgebaute Betreuungssituation von Kindern in den neuen und alten Bundesländern widerspiegeln. Dagegen weisen die Unterschiede im Zustimmungsgrad zwischen den beiden Aspekten „Weiterbildung ist mir zu teuer“ und „Ich habe auch ohne Weiterbildung ganz gute Chancen im Beruf“ auf die unterschiedlich gute Arbeitsmarktsituation in den neuen und alten Bundesländern hin.“ „Bei den Weiterbildungsbarrieren lassen sich zwischen verschiedenen Teilgruppen 2003 deutliche Unterschiede herausstellen. Hierbei zeigen sich einige durchgängige Unterschiedsmuster und einige Unterschiede stellen sich besonders deutlich bei einzelnen Merkmalen heraus. Signifikante Unterschiede zwischen den folgenden Teilgruppen zeigen sich in ähnlicher Weise für alle 13 Weiterbildungsbarrieren:

- Nichtteilnehmer an allen vier Weiterbildungsformen (berufliche und allgemeine Weiterbildung, Selbstlernen und informelle berufliche Weiterbildung) stimmen den genannten Aspekten deutlich häufiger zu als Teilnehmer;

- Personen mit niedrigem Schulabschluss stimmen grundsätzlich den Statements der Weiterbildungsbarrieren deutlicher zu als Personen mit Abitur;

- Entsprechend stimmen den Barrieren auch Personen ohne Berufsausbildung häufiger zu als Personen mit einem Hochschulabschluss;

- Beamte stimmen den Weiterbildungsbarrieren weniger zu als Arbeiter.

Unter diesen Aspekten stellt sich heraus, dass die Unterschiede zwischen den verschiedenen Teilgruppen im Zustimmungsverhalten bei Aggregation der Weiterbildungsbarrieren – abgesehen vom Lernverhalten – besonders stark durch die Schulbildung, die Berufsbildung

und die Stellung im Beruf beeinflusst wird.

- Evident ist, dass 50-64Jährigen deutlich häufiger als Personen zwischen 19 und 34 Jahren dem Aspekt „In meinem Alter lohnt sich Weiterbildung nicht mehr“ zustimmen (46 % vs. 3 %).
  Dass sich in der näheren Umgebung zu wenig Weiterbildungsmöglichkeiten finden, Personen aus dem Gemeindetyp mit unter 20.000 Einwohnern als aus dem Gemeindetyp mit 500.000 und mehr Einwohnern (55 % vs. 33 %). Bei diesem Aspekt zeigt sich zudem eine besonders hohe Differenz zwischen Personen ohne Berufsausbildung und Personen mit Hochschulabschluss (49 % vs. 29 %).

- Dass man auch ohne Weiterbildung gute Chancen im Beruf hat, finden mehr Erwerbstätige als nicht Erwerbstätige (46 % vs. 25 %).

- „Weiterbildung ist mir zu teuer“ geben anteilig mehr Ausländer als Deutsche als zutreffend an (55 % vs. 35 %). Z.T. noch deutlichere Unterschiede zeigen sich bei den bereits o.g. Teilgruppen. Der Aussage stimmen mehr Arbeiter als Beamte (51 % vs. 12 %), mehr Personen ohne Berufsausbildung als mit Hochschulabschluss (54 % vs. 20 %) und mehr Personen mit niedriger Schulbildung als mit Abitur (42 % vs. 23 %) zu.

- Personen ohne berufliche Ausbildung stimmen öfter der Aussage zu, besser anders als in Kursen zu lernen zu als Personen mit Hochschulabschluss (34 % vs. 17 %).

- „Weiterbildung bringt mir nichts“ findet vergleichsweise hohe Zustimmung unter Personen zwischen 50 und 64 Jahren gegenüber den 19-34Jährigen (27 % vs. 9 %). Nichtteilnehmer an allen vier Weiterbildungsformen stimmen deutlich häufiger zu als Teilnehmer an allen vier Weiterbildungsformen (34 % vs. 4 %), Personen mit niedriger Schulbildung deutlich häufiger als Personen mit Abitur (25 % vs. 5 %), Personen ohne Berufsbildung deutlich häufiger als Personen mit Hochschulabschluss (28 % vs. 5 %) und Arbeiter deutlich häufiger als Beamte (26 % vs. 6 %).

- Frauen stimmen dem Aspekt aufgrund familiärer Verpflichtungen keine Zeit für Weiterbildung zu haben deutlich häufiger zu als Männer (33 % vs. 17 %). Dies korrespondiert mit den Ergebnissen, die für das Merkmal Geschlecht und Wieterbildungsbeteiligung vorgestellt wurden (vgl. Kapitel 6.4). Eine höhere Zustimmung zu diesem Aspekt finden sich auch unter den Personen aus den südlichen Bundesländern gegenüber Personen aus den östlichen Bundesländern43 (31 % vs. 15 %).“

Sofern die Befunde auch heute noch und auch auf Baden Württemberg zutreffen sollten, liegt es nahe zu prüfen, inwieweit das Weiterbildungsangebot im Lande auf die Personengruppen, deren Teilnahme bisher deutlich unterdurchschnittlich ist, zielführender zugeschnitten werden kann. Entlastungsmaßnahmen von familiären Ver-

pflichtungen bilden sicherlich ein entscheidendes Förderinstrument, Bildungssparprogramme, Lernzeitkonten in den privaten und öffentlichen Betrieben, auf die Beschäftigten in KMU's abzielende Bildungsschecks (Beispiel Nordrhein Westfalen und einige andere Bundesländer) sowie lernförderliche Arbeitsplätze und Arbeitsumgebungen könnten als Lernanreize wirksam sein.

Die zunehmende Überlappung von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung wirft in der Tat ein Förderproblem auf, das zwar – wie bereits gesagt – durch eine nachfrageorientierte (Gutschein-) Finanzierung zumindest hinsichtlich der befürchteten Wettbewerbsverzerrungen gelöst werden könnte. Sobald aber die Gutscheinlösung mit Bedürftigkeitsüberprüfungen verknüpft würde (was wohl der Fall sein müsste), wird die Lösung sehr aufwändig und nicht sehr effizient. Eine Gutscheinlösung setzt m. E. immer eine klar definierte und abgrenzbare Zielgruppe voraus. Eine andere Lösung sehe ich in dem Kriterium des „öffentlichen Interesses" bzw. u. U. auch eines „besonderen öffentlichen Interesses". Dieser Gedanke impliziert, dass im politischen Raum (von Landtag und Kommunen) entschieden werden muss, und zwar möglicherweise jährlich, welche Weiterbildungsbereiche gefördert werden sollen. Das können dann allgemeine wie berufliche Weiterbildungsinhalte sein. Wahrscheinlich schaffen jährliche Entscheidungen Planungsunsicherheit auf Seiten der Anbieter, insofern liegt eine mittelfristige Vorgabe (z. B. jeweils für 5 Jahre) nahe. Ganz wird das Problem der Wettbewerbsverzerrungen nicht zu lösen sein. Mit dem Vorschlag, im politischen Raum das öffentliche Förderinteresse zu definieren, ist die Frage nach der möglichen Schwerpunktsetzung beantwortet. Wenn es um politische Prioritäten geht, hat die Wissenschaft nicht viel zu sagen.

Zur Frage der Zertifizierung und Qualitätssicherung habe ich mich mit den Worten der Expertenkommission bereits geäußert: ein klares Ja!. Was aber ein unbürokratisches und effizientes Qualitätssicherungs- und Zertifizierungssystem ist, vermag ich nicht zu sagen. Dafür liegt im Hochschulsystem selbst noch zu wenig Erfahrung vor. Die zunehmende Bedeutung des informellen und selbstgesteuerten Lernens scheint unbestreitbar. Abgesehen davon, dass diese Formen bisher nicht weder durch die Länder noch durch die Gemeinden in besonderer Weise finanziell gefördert werden außer durch die Absetzbarkeit materieller Lernhilfen (Tagungs- und Kongressbesuche, beruflich relevante Bücher, Zeitschriften, PC, Software etc.) bei der Einkommensteuer (Sonderausgaben oder Werbungskosten) würde die Zunahme dieser Lernformen m. E. nur dann förderrelevant, wenn sie zugleich formale und non-formale Formen der Weiterbildung ersetzen und dort den Förderaufwand reduzieren würden. Der Rückgang der betrieblichen Weiterbildung in Lehrgangs- und Seminarformen sowie die Stagnation, z. T. Rückgang der betrieblichen Weiterbildungsaufwendungen könnte auf diese Substitutionsprozesse zurück zu führen sein.

Schlussbemerkung: Ich hoffe, dass ich mit dieser Stellungnahme ohne allzu konkrete Aussagen zu Baden-Württemberg dennoch die Enquetekommission anregen kann.

Handout Herr Dr. Peter Littig:

Vorbemerkung:

Die nachfolgenden Fragen beantworte ich aus Sicht eines überregionalen Bildungsdienstleisters (DEKRA Akademie GmbH). – Die DEKRA Akademie, deren Zentrale sich in Stuttgart befindet, ist eine einhundertprozentige Tochtergesellschaft der DEKRA AG und zählt mit ihrem flächendeckenden Netz an Qualifizierungs-/Seminarcentren in Deutschland zu den größten deutschen Anbietern beruflicher Aus- und Weiterbildung in Deutschland. Darüber hinaus bietet die DEKRA Akademie ihre Dienstleistungen zwischenzeitlich an zahlreichen Orten außerhalb Deutschlands an. Zur DEKRA Akademie gehört noch das Deutsche Institut für Betriebswirtschaft (dib) in Frankfurt/Main und die DEKRA Hochschule Berlin.

Die Weiterbildungsangebote der DEKRA Akademie kommen u. a. aus den Themenfeldern

- Transportlogistik
- Lagerlogistik und Industrielogistik
- Handwerk und Industrie
- Information und Kommunikation, kaufmännisches Wissen
- Gesundheit und Pflege
- Berufliche Integration
- Betriebswirtschaft und Management
- Medientechnik, Medienwirtschaft und Journalismus.

Hinsichtlich der Lernmethoden bietet die DEKRA Akademie verschiedene Ansätze (Präsenzunterricht, Praxistraining, Blended Learning, individualisiertes Lernen in Lernzentren etc.), die entsprechend den Voraussetzungen bzw. Anforderungen von Lernenden bzw. Kunden zum Einsatz kommen.

Die DEKRA Akademie ist ein bewährter Partner sowohl von privaten Einzelkunden als auch Unternehmen sowie ebenso von öffentlichen Auftraggebern wie der Bundesagentur für Arbeit, Sozialversicherungsträgern, des Berufsförderungsdienstes der Bundeswehr usw. und blickt zwischenzeitlich auf eine mehr als dreißigjährige Erfahrung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zurück.

Da zahlreiche Studien in der Vergangenheit eine vergleichsweise geringe Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland festgestellt und moniert haben, ist jede politische Initiative sehr zu begrüßen, die dazu beiträgt, berufliche Weiterbildung und deren positive Effekte für die Beschäftigungsfähigkeit breiterer Bevölkerungsschichten in

das gesellschaftliche und unternehmerische Bewusstsein zu rücken. Dazu zählen insbesondere Aktivitäten, die das Bewusstsein derjenigen Menschen in der Bevölkerung erreichen, die – sei es beispielsweise aus Gründen ihrer bisherigen Bildungs- und Lernbiografie – bisher nur wenig Gebrauch von Angeboten zur beruflichen Weiterbildung gemacht haben.

Inwieweit und in welchen Bereichen sehen Sie Handlungsbedarf, um die Qualität von allgemeinen und beruflichen Weiterbildungsangeboten und -anbietern zu sichern und zu verbessern? Welche Qualitätssicherungssysteme bestehen bisher, wie beurteilen Sie deren Wirkung und wo sehen Sie Verbesserungsmöglichkeiten? Welchen Beitrag sollte das Land hinsichtlich der Qualifizierung von Dozentinnen und Dozenten leisten? Welche Rolle spielen Ihrer Meinung nach in diesem Zusammenhang die Beschäftigungsverhältnisse bei Weiterbildungsanbietern?

Lassen Sie mich, bevor ich auf weitere Details hinsichtlich dieser Fragen eingehe, grundsätzlich voranstellen, dass in einem Markt, den sich in Deutschland bis zu 30.000 – wenn nicht mehr – Bildungsdienstleister teilen, die allermeisten ‚seriösen' Anbieter die Qualität ihrer Angebote (sei es die Struktur-, die Prozess- oder die Ergebnisqualität) als ganz wesentliche Existenzgrundlage erkannt haben. – Wer will, dass seine Kunden wiederkommen oder dass neue Kunden hinzukommen, muss seine Kunden täglich neu von der Qualität seiner Arbeit überzeugen und sich seinen guten Ruf immer wieder aufs Neue erarbeiten. – So gesehen, sind die wesentlichen und entscheidenden Qualitätssicherungsinstrumente der Markt und dessen Qualitätsanforderungen. – Wer diesen Anforderungen nicht dauerhaft gerecht wird, wird mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht lange in diesem Markt überleben.

Wie bereits angesprochen, muss die Qualität von Weiterbildungsangeboten unter drei Aspekten betrachtet werden:

- Strukturqualität
- Prozessqualität
- Ergebnisqualität

Während zur Strukturqualität von Weiterbildungsangeboten die Organisation der Weiterbildung, die bereitgestellte Ausstattung (Räume, Technik, Lehr- und Lernmittel etc.) zählen, befasst sich der Aspekt der Prozessqualität mit der Beschreibung des Ablaufs des Weiterbildungsprozesses. – Im Rahmen von Qualitätsmanagementkonzepten wie ISO 9001 oder anderer Systeme wird die Einhaltung festgelegter Prozesse, die als grundlegende Voraussetzung zur Erreichung der Qualitätsziele angesehen werden, immer wieder aufs Neue überprüft (auditiert). Dabei wird allerdings (unter Berücksichtigung der durch die Norm vorgegebenen Hauptelemente) die Einhaltung selbst vorgegebener Prozesse und Teilprozesse überprüft und nicht die Qualität des eigentlichen Outputs der jeweiligen Prozesse. – Beispielsweise bedeutet dies, dass im Rahmen eines derartigen Qualitätsmanagementprozesses zwar überprüft wird, ob (falls dies in der Prozessbeschreibung so vorgesehen war) eine Teilnehmerbefragung während oder am Ende einer Weiterbildung stattfindet. Allerdings spielt das eigentliche Befragungsergebnis nur insofern eine Rolle, dass der Nachweis zu erbringen ist, dass es dokumentiert wird und geprüft wird, und wie das Befra-

gungsergebnis in einen so genannten kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) einfließt.

Was die Frage nach den Qualitätsmanagementsystemen betrifft, so ist das oben angesprochene System nach DIN EN ISO 9001, in dessen Mittelpunkt

- Kundenorientierung
- Verantwortlichkeit der Führung
- Einbeziehung der beteiligten Personen
- Prozessorientierter Ansatz
- Systemorientierter Managementansatz
- Kontinuierliche Verbesserung
- Sachbezogener Entscheidungsfindungsansatz
- Lieferantenbeziehungen zum gegenseitigen Nutzen

als Teilprozesse stehen, das bekannteste System, das auch recht häufig im Bereich der Bildungsdienstleister (und dort überwiegend bei größeren Anbietern) zum Einsatz kommt.

Ein weiteres, häufig von Bildungsdienstleitern eingesetztes System trägt den Namen ‚Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW)' mit ihren Derivaten. Bei LQW wird versucht, die Lernenden und deren angestrebten Lernerfolg, wie er vom jeweiligen Bildungsdienstleister vordefiniert wird, in den Mittelpunkt zu rücken. Das LQW Qualitätsmanagementsystem ist von geringer Komplexität und wird wegen des damit verbundenen reduzierten Organisations- und Kostenaufwands häufig eher von kleineren Weiterbildungseinrichtungen verwendet.

Hingegen dient das EFQM-Modell (EFQM = European Foundation of Quality Management), das im Sinne des Total Quality Managements (TQM) eine eher ganzheitliche Betrachtung eines Unternehmen erlaubt, eher als Grundlage für Neu- und Weiterentwicklung von Qualitätsmanagementsystemen und eignet sich somit auch eher für größere Organisationen.

Als weiteres Qualitätsmanagementsystem sei noch Six Sigma erwähnt, bei dem die Geschäftsprozesse mit statistischen Methoden überwacht werden, wobei die Ziele von den wirtschaftlichen Kenngrößen des Unternehmens und den Anforderungen der Kunden abgeleitet werden.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche anbieterspezifische Qualitätsmanagementsysteme, die insbesondere zur Einhaltung der Voraussetzungen einer angestrebten Zulassung im Rahmen der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) eingeführt wurden.

Bei den oben genannten Qualitätsmanagementsystemen, die sich zum Einsatz bei Bildungsdienstleistern eignen (EN ISO 9001 und LQW), steht – wie bereits angesprochen – die Prozessqualität im Vordergrund. Der Bereich der Ergebnisqualität von Bildungsprozessen und deren Bewertung stellt noch immer eine große Herausforderung für die Bildungsdienstleister dar.

Im Sinne der Definition: ‚Qualität ist die Erfüllung von Anforderungen' hängt die Ergebnisqualität sehr spezifisch von den Anforderungen des jeweiligen Kunden bzw. Auftraggebers ab.

Beispielsweise misst der Kunde Bundesagentur für Arbeit die Ergebnisqualität einer Weiterbildung fast ausschließlich daran, wie viele der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einer Weiterbildung innerhalb eines definierten Zeitraums nach Abschluss der Weiterbildung in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden konnten. – Unternehmen messen das Ergebnis eines Seminars, das es für seine Mitarbeiter ‚eingekauft' hat, evtl. daran, ob sich die Arbeitsleistung der einzelnen Mitarbeiter verbessert hat, während die individuellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Ergebnis einer allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung an ganz individuellen Zielen messen.

Dass herkömmliche Qualitätsmanagementsysteme dieses breite Feld der Ergebnisqualität nicht abdecken, kann sicher auch als Schwachstelle interpretiert werden, allerdings scheint es mir wenig ratsam, den Versuch zu wagen, mittels einer Norm die notwendig unterschiedlichen Qualitätsanforderungen in ein einheitliches Qualitätssicherungssystem einbinden zu wollen.

Eventuell könnte allerdings eine konsequente outcome-orientierte Beschreibung der angestrebten Ergebnisse von Weiterbildungsprozessen im Sinne des Europäischen bzw. Deutschen Qualifikationsrahmens dazu beitragen, die jeweiligen Qualitätsversprechen für die potenziellen Kunden vergleichbarer und damit bewertbarer zu machen.

Die Qualifikation von Trainer(innen) und Coaches spielt im Zusammenhang mit der Qualitätssicherung bei Weiterbildungsprozessen eine ganz erhebliche Rolle.

Als Weiterbildungsdienstleister bieten wir unseren pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mithilfe nachhaltiger Weiterbildungskonzepte umfangreiche Möglichkeiten, ihr fachliches Know-how zu aktualisieren und zu verbessern, ihre Methodenkompetenz weiterzuentwickeln, ihre Kundenorientierung zu verbessern, ihre Rolle zu reflektieren,…., da wir der Überzeugung sind, dass die Weiterbildung der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ganz wesentlich von den Bildungsdienstleistern selbst initiiert und getragen werden muss und wir nur dadurch einen erheblichen Beitrag zur Zufriedenheit unserer Kunden leisten.

Hinsichtlich der Bedeutung der Beschäftigungsverhältnisse für die Teilnahme an den internen Weiterbildungsangeboten, ist anzumerken, dass diese allen Angestellten (unbefristet oder befristet) offen stehen. – Darüber hinaus bieten wir zusätzliche Weiterbildungsmöglichkeiten für freiberufliche Trainerinnen und Trainer an, die gegen einen Unkostenbeitrag daran teilnehmen können.

Obwohl ich die Qualifikation der Trainerinnen und Trainer als Kernaufgabe der Bildungsdienstleister selbst betrachte, könnte ich mir vorstellen, dass das Land durch entsprechende Initiativen den Dialog zum Thema Qualifikation von pädagogischen Mitarbeiter(innen) forciert und dadurch zusätzliche Anstöße gibt. – Dies könnten beispielsweise vom Land organisierte und veranstaltete Konferenzen sein, die sich mit der Thematik auseinandersetzen, oder auch die Schaffung von Weiterbildungsstudiengängen an den Hochschulen, in deren Mittelpunkt die praktische Arbeit der

pädagogischen Mitarbeiter(innen) bei einem Dienstleister der allgemeinen und auch beruflichen Weiterbildung steht.

Welche Maßnahmen sind hinsichtlich einer Strukturierung und Zertifizierung von Weiterbildungsangeboten erforderlich, um die Transparenz der Inhalte und der Qualität von Angeboten für die Nutzerinnen und Nutzer bzw. die Betriebe zu steigern? Inwieweit könnte eine Standardisierung von Weiterbildungsangeboten dazu beitragen?

Der Ansatz der Outcome-Orientierung; wie er beispielsweise im Rahmen der Diskussion um den Europäischen Qualifikationsrahmen verfolgt wird, bietet meines Erachtens die zurzeit größte Chance, die Transparenz von Weiterbildungsangeboten zu erhöhen, indem auf eine konsequente Beschreibung der Lernergebnisse hingewirkt wird, damit den potenziellen Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine objektiviertere Vergleichsmöglichkeit auf Basis einer Nutzenbeschreibung ermöglicht wird und sie nicht ausschließlich auf eine Liste von Inhalten angewiesen sind, deren Bedeutung sie vor Beginn der Weiterbildung evtl. noch gar nicht einschätzen können.

Im Hinblick auf die generellen Erfolgsaussichten einer Standardisierung von Weiterbildung zur Steigerung von Transparenz der Inhalte und der Qualität der Angebote bin ich eher skeptisch.

Allerdings kann ich mir durchaus eine gewisse Standardisierung auf einer Makroebene vorstellen, die die Gestaltungsautonomie der Bildungsdienstleister nicht weiter einschränkt. Eine solche Standardisierung könnte meines Erachtens Vorgaben zur Information über charakteristische Merkmale eines Weiterbildungsangebotes enthalten. – Hierzu zählen u. a. Preis, Unterrichts-/Lernzeiten, Gesamtdauer, Zertifikat/ Bescheinigung, Methoden, Inhalte etc. und insbesondere die zu erwartenden Lernergebnisse (Nutzen).

Darüber hinaus bietet es sich an, den potenziellen Teilnehmerinnen und Teilnehmern zusätzliche Hilfsmittel wie eine Checkliste an die Hand zu geben, die sie bei der Beurteilung von Weiterbildungsangeboten zu Rate ziehen können.

Hinsichtlich der Zertifizierung sei vor einem unbedachten Ausbau des jetzt bereits vorhandenen Wildwuchses gewarnt.

Im Bereich Weiterbildungsförderung mittels Bildungsgutscheinen existiert seit ca. 6 Jahren ein mittlerweile eingespieltes Zulassungsverfahren (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung, AZWV), mit dessen Hilfe sowohl eine Zulassung der Bildungsdienstleister als auch der Weiterbildungsangebote erfolgt. – D. h. Bildungsgutscheine, die beispielsweise von den Agenturen für Arbeit oder den Jobcentern ausgegeben werden, können dann nur noch bei zugelassenen Anbietern für zugelassene Weiterbildungen eingelöst werden. – Zwischenzeitlich hat die Umsetzung des Verfahrens – trotz einiger Unebenheiten – gezeigt, dass mithilfe der AZWV ein wichtiger Schritt in Richtung Transparenz, aber auch in Richtung Qualitätssicherung getan wurde.

Problematisch wird es allerdings, wenn sich unterschiedliche Zertifizierungssysteme und -modelle überlagern. – Das ist zum Beispiel dann der Fall, wenn zum einen eine Zulassung nach AZWV und andererseits eine zusätzliche branchen- bzw. zielgruppenspezifische Zertifizierung bzw. Anerkennung erforderlich sind, deren Anforderungen sich zu einem Großteil überschneiden. Wir erleben diese Form der Doppelzertifizierung beispielsweise zurzeit im Bereich der öffentlich geförderten Berufskraftfahrerweiterbildung. – Warum müssen Einrichtungen, die als Einrichtungen bereits nach AZWV zugelassen sind, nochmals eine landesspezifische Anerkennung nach dem Berufskraftfahrergesetz erfahren?

Ähnliche Doppel-, wenn nicht gar Mehrfachzertifizierungen treten auch im Zusammenhang mit der Zertifizierung durch die Zentrale für Fernunterricht (ZFU) nach dem Fernunterrichtsschutzgesetz auf.

Darüber hinaus existieren zahlreiche Zertifizierungsmodelle von Verbänden, von der Wirtschaft, von privaten Dienstleistern etc., die zusammen mit den oben angesprochenen Pflichtzertifizierungen eher zur Verwirrung der Kunden als zu deren Erhellung beitragen.

Die unterschiedlichen Ansätze zu sich zum Teil überlagernden Zertifizierungen sorgen bei den Anbietern für zusätzlichen Aufwand und Kosten, die zweifelsfrei bessere Verwendung finden könnten.

Es wäre deshalb sehr zu wünschen, wenn die Zertifizierung von Programmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung zukünftig zusammengeführt werden, um ein Zertifizierungschaos, das keinem und am wenigsten den Bildungsinteressenten nützt, dauerhaft zu vermeiden.

Ergänzend sei noch auf die Stiftung Warentest verwiesen, die seit einigen Jahren unter der Überschrift Bildungstest Bildungsanbieter bzw. deren Angebote aus Verbrauchersicht untersucht. – Da die Untersuchungen weitgehend auf Aspekte der Struktur- und Prozessqualität beschränkt bleiben und auf relativ kurzen Momentaufnahmen und kleinen Stichproben beruhen, mögen die Ergebnisse zwar erste Hinweise für potenzielle Kunden (insbesondere, worauf sie im Sinne einer Checkliste zu achten haben) liefern, eine abschließende Qualitätsbeurteilung erlaubt dieses Verfahren meines Erachtens allerdings nicht.

Inwieweit sehen Sie in der Einführung des Europäischen bzw. Deutschen Qualifikationsrahmens Chancen für mehr Transparenz und eine Outcome-Orientierung im Weiterbildungssektor? Inwieweit sind die Weiterbildungsträger auf daraus resultierende Anforderungen bereits vorbereitet? Wie kann erreicht werden, dass sich Weiterbildungszertifikate künftig stärker an Lernergebnissen orientieren und die Kompetenzen eines Individuums abbilden?

Die Einführung des „Europäischen Qualifikationsrahmens für Lebenslanges Lernen“, der im Jahr 2008 vom Europäischen Rat und vom Europäischen Parlament beschlossen wurde, gab den entscheidenden Anstoß für die Entwicklung Nationaler Qualifikationsrahmen in vielen europäischen Ländern und somit auch für die Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR), mit dem Ziel der Verknüpfung des nationalen Qualifikationsniveaus mit denen des Europäischen Qualifikationsrah-

mens (EQR). Dieser Prozess hatte in Deutschland u. a. eine interessante und andauernde Diskussion um die im Zusammenhang mit der Einführung des EQR erforderliche Zuordnung von erworbenen Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen zu EQR orientierten Niveaustufen.

Zur ursprünglichen Idee des Europäischen Qualifikationsrahmens gehört ganz fundamental der Gedanke der ‚Outcome-Orientierung', das heißt, dass nicht die Lernwege, sondern die Lernergebnisse letztlich entscheidend für die Einstufung auf einem der im EQR vorgesehenen acht Bildungsniveaus sein sollen. – Dabei spielt es im Sinne der Outcome-Orientierung zunächst keine Rolle, ob entsprechende Bildungsabschlüsse beispielsweise im Rahmen einer dualen beruflichen Ausbildung oder an einer Hochschule erworben wurden. – Zu meinem Bedauern verfängt sich die aktuelle Diskussion in Deutschland um den EQR, aber auch um den DQR immer wieder in Fragen, die sich darum drehen, welchen Niveaus allgemeinbildende und berufliche Abschlüsse oder auch Abschlüsse von Studiengängen an Hochschulen zuzuordnen sind. – D. h. im Mittelpunkt stehen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die eher mithilfe formaler Lernprozesse und weniger diejenigen, die über non-formale oder gar informelle Lernprozesse erworben bzw. entwickelt wurden.

Da das mit dem EQR und dem DQR verknüpfte Prinzip der Outcome-Orientierung eine große Chance dafür bietet, auch aus der Sicht potenzieller Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer Weiterbildung, für mehr Transparenz bei Weiterbildungsangeboten zu sorgen, zwingt die Outcome-Orientierung zur Beschreibung konkreter Lernergebnisse, deren Bewertung durch die Weiterbildungsinteressenten viel eher den Nutzen eines Weiterbildungsprogramms erkennen lässt, als der Vergleich von Aneinanderreihungen von Inhalten, wie sie in den Beschreibungen der großen Mehrheit der Weiterbildungsangebote zu finden sind.

Die öffentliche Diskussion um den EQR und insbesondere den DQR erfolgt zurzeit noch in einem recht engen Kreis von Experten aus unterschiedlichen Institutionen, so dass von einer Vorbereitung einer breiteren Öffentlichkeit wie auch der Bildungsdienstleister in ihrer Gesamtheit auf die mit der Einführung des DQR verknüpften Anforderungen noch keine Rede sein kann.

Einzelne Bildungsdienstleister wie die DEKRA Akademie auch, haben sich allerdings in den vergangenen Jahren mit den Anforderungen von EQR und DQR beispielsweise im Rahmen von Europäischen Berufsbildungsprojekten zusammen mit internationalen Partnern intensiv auseinandergesetzt und auch Modelle entwickelt, wie die Ansätze von EQR und DQR in die Praxis der beruflichen Aus- und Weiterbildung übertragen werden können. – In diesem Sinne wäre es sehr zu begrüßen, wenn diese Erfahrungen und Ergebnisse im Rahmen des politischen Prozesses zur Umsetzung des DQR Berücksichtigung fänden und dabei auch einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht würden.

Es wäre sicher sehr zu begrüßen, wenn sich die Weiterbildungszertifikate stärker an den Lernergebnissen orientieren und stärker die Kompetenzen des Individuums abbilden würden und dadurch beispielsweise ein ganzes Stück aussagefähiger für die Arbeitgeber würden, die sich nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umschauen.

Aus meiner persönlichen Sicht erschwert die aktuelle Diskussion um den DQR allerdings dieses Vorhaben, denn

1. steht die Einstufung von Abschlüssen auf einer gesamten Niveaustufe und nicht die differenzierte Einstufung individueller Kompetenzen in Bezug auf die einzelnen Deskriptoren im Vordergrund,
2. fehlt es an vereinbarten Verfahren (Assessments etc.) die dazu beitragen könnten, so genannte Zonen des gegenseitigen Vertrauens zu schaffen, die eine wechselseitige Anerkennung entsprechender Kompetenzen ermöglichen,
3. fehlt es an einer breit wirksamen Öffentlichkeitsarbeit, die alle Akteure des Bildungs- und Arbeitsmarktes auf diese Entwicklung vorbereitet.

Welche Formen der Bildungsberatung sind erforderlich, um möglichst viele Menschen, insbesondere aus bildungsfernen Schichten, zu erreichen? Durch welche Maßnahmen kann eine hohe Qualität der Bildungsberatung sichergestellt werden? Wie kann eine qualitativ hochwertige, flächendeckende Bildungsberatung etabliert werden, welche Trägerschaft halten Sie für sinnvoll und wie sollte diese Ihrer Meinung nach finanziert werden?

Aus meiner Sicht bedarf es einer konzertierten Kampagne der Politik, der Wirtschaft, des Bildungssektors, der Medien etc., bildungsferne Menschen zu aktivieren. – Zu einer solchen Kampagne gehört dabei auch, dass die zu verwendende Wortwahl sehr genau bedacht wird. – Denn wie ich bereits an anderer Stelle angesprochen habe, spielt die Beachtung der Lernbiografie der Lerner eine ganz erhebliche Rolle hinsichtlich Methodenwahl und späterem Erfolg der Weiterbildung. – Es ist sicher keine ganz falsche Vermutung, dass sehr viele bildungsferne Menschen häufig keine besonders gute Erinnerung an die eigene Schulzeit haben und dass Schule und alle mit dem Thema Schule verbundenen Begrifflichkeiten negativ besetzt sind. – Das hat, wenn diese Zielgruppe durch Weiterbildung verstärkt angesprochen werden soll, zur Folge, dass Weiterbildung einem Entschulungsprozess unterzogen werden sollte. Im ersten Schritt wäre es deshalb sinnvoll, gerade im Rahmen einer entsprechenden Kampagne und möglichen Beratungsgesprächen, die verwendete Sprache von schulaffinen Begriffen wie Schulung, Unterricht, Schüler, etc. zu befreien, während natürlich in einem späteren zweiten Schritt auch verstärkt darüber nachgedacht werden sollte, wie auch der eigentliche Weiterbildungsprozess selbst ‚entschult' werden könnte.

Weiterbildungsberatung, die auf bildungsfernere Menschen zielt, muss, so es denn gelingt, die Menschen für Weiterbildung zu interessieren, für den Interessenten kostenlos, sehr persönlich (d. h. im Rahmen eines persönlichen und vertraulichen Gesprächs) und hochqualifiziert sein, damit neues Vertrauen in die Chancen, die Weiterbildung für den einzelnen Menschen bieten kann, überhaupt erst entsteht und entsprechende Vorurteile abgebaut werden können. – Beratung sollte die Möglichkeit einer Kompetenzenbilanzierung mit einschließen, um so jedem einzelnen Menschen nicht zuletzt auch aufzuzeigen, welche Stärken er hat, aber auch, welche Schwächen mithilfe eines für ihn passenden Weiterbildungsansatzes angegangen werden können.

Eine qualitativ hochwertige Beratung kann beispielsweise auch durch eine Art Selbstverpflichtung der Weiterbildungsanbieter hinsichtlich der Anzahl der Personen, die als Weiterbildungsberater zur Verfügung stehen und hinsichtlich deren Qualifikation, die über eine allgemeinverbindliche Beraterzertifizierung nachgewiesen werden könnte, erfolgen. – Im Rahmen dieses Modells bedarf es auch keiner weiteren Überlegungen zur Finanzierung der Beratungsleistung für die Zielgruppe der bildungsferneren Menschen, da diese durch den jeweiligen Bildungsdienstleister selbst zu übernehmen wäre.

Eine solche Vorgehensweise würde rasch eine flächendeckende Bildungsberatung sichern, die einem gemeinsam verabredeten hohen Qualitätsstandard entspräche. Aus der Erfahrung und der Tatsache heraus, dass es nur sehr schwer ist bzw. sein wird, tatsächlich unabhängige Beratungsstellen zu etablieren, die einerseits die geforderte hohe Beratungskompetenz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachweisen können und andererseits das Weiterbildungsangebot der Anbieter im Detail kennen und beurteilen können und dabei konsequent neutral sind, sollte die Trägerschaft für die Beratung tatsächlich bei den Bildungsdienstleistern selbst bleiben, falls diese sich wie oben beschrieben entsprechend selbstverpflichten sollten.

Keinesfalls sollte die Trägerschaft einem nur kleinen Kreis ausgewählter Institutionen übertragen werden, die letztlich doch – sei es direkt oder indirekt – mit der Bildungsbranche verflochten sind (beispielsweise Volkshochschulen oder Kammern), deren Neutralität von einem Großteil der Bildungsdienstleister (ob berechtigt oder nicht) von vornherein angezweifelt würde.

Inwieweit vermitteln die bestehenden statistischen Daten einen Überblick über Angebot und Bedarfslage in der Weiterbildung? Welche Daten zur Weiterbildungsbeteiligung sollten Ihrer Auffassung nach zukünftig erhoben werden, um den Weiterbildungssektor entsprechend den wirtschaftlichen Anforderungen sowie des individuellen Bedarfs weiterzuentwickeln?

Es wäre von mir vermessen zu behaupten, dass ich einen vollständigen Überblick über die verfügbaren bestehenden statistischen Daten zu Angebot und Bedarfslage in der Weiterbildung besitze.

Wichtige Informationsquellen sind für uns der Weiterbildungsbericht der Bundesregierung, der Berufsbildungsbericht, der OECD Bericht (Education at a Glance), die Weiterbildungsdatenbank Kurs im Internet, die Bildungszielplanungen der Agenturen für Arbeit, Analysen der Wirtschaftsverbände, der Bildungsverbände etc.

Darüber hinaus erstellen wir jährlich in eigener Regie einen bundesweiten Arbeitsmarktreport, der die wichtigsten Trends bei den Bedarfen an beruflichen Qualifikationen aufzeigt.

Allerdings zeigen die verfügbaren Analysen auf sektoraler Ebene zwar immer wieder auf, ob und welche Qualifikationsbedarfe bestehen, in der Regel fehlen aber meist konkrete Hinweise nach der Weiterbildungsbeteiligung innerhalb einer bestimmten

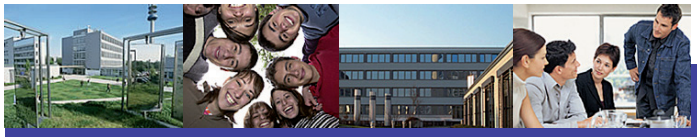
Branche. – Es wäre sicher eine gute Orientierungshilfe, wenn gerade zur Weiterbildungsbeteiligung und zum Weiterbildungsbedarf in einzelnen Themenfeldern in den jeweiligen Wirtschaftssektoren genauere Analysen erstellt würden, um auf Basis entsprechender Daten den Weiterbildungssektor entsprechen den wirtschaftlichen Anforderungen sowie des individuellen Bedarfs weiterzuentwickeln.

3.7. Handouts der 7. Sachverständigenanhörung

Handout und Präsentation Frau Prof. Dr. Jutta Rump:

Institut für Beschäftigung und Employability

Prof. Dr. Jutta Rump
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen
0621 / 5203-238
jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de



Erfolgreich in Ausbildung und Beruf – Fachkräftebedarf der Wirtschaft: Herausforderungen und Chancen

Stuttgart, den 22. Juli 2010

Gliederung

Institut für Beschäftigung und Employability

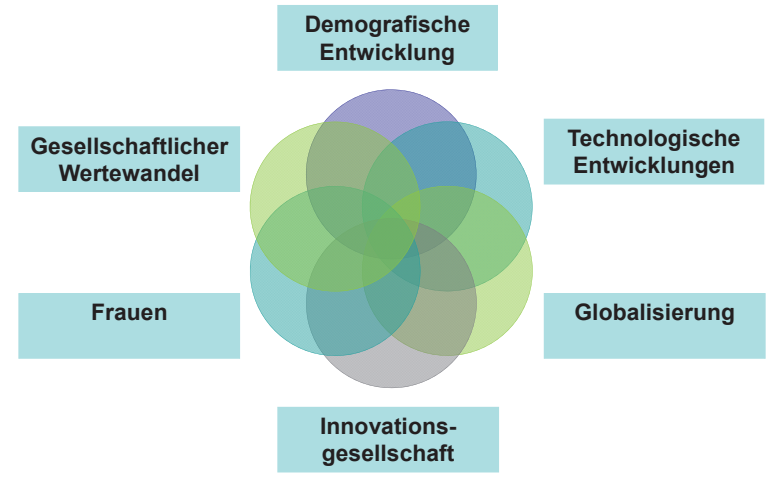
1. Trends in der Arbeitswelt: 6 ausgewählte Megatrends
2. Anforderungen an Kompetenzen
3. Anforderungen an Bildung
4. Anforderungen an Arbeitgeber
5. Schlussbetrachtung

S2



1. Trends in der Arbeitswelt
6 ausgewählte Megatrends

Institut für Beschäftigung und Employability



S3



Demografische Entwicklung:
Deutschland altert und schrumpft.

Technologische Entwicklungen
Wir müssen mehr in weniger Zeit tun.

Globalisierung
Die Welt ist ein Dorf.
Man muss besser und schneller sein als die Konkurrenz.

Trend zur Wissensgesellschaft
Aktuelles Wissen bestimmt den Erfolg.
Innovationsdruck ⇔ Kostendruck

Megatrend der Frauen
Frauen sind an allen Fronten auf dem Vormarsch.

Gesellschaftlicher Wertewandel:
Baby Boomer versus Generation Internet (digital Natives)

Konsequenzen der Megatrends

Institut für Beschäftigung und Employability

Die Mega-Trends sind mit zahlreichen Konsequenzen verbunden.

1. Die Alterung der Gesellschaft und der Belegschaften in Betrieben.
2. Der sinkende Anteil von Nachwuchskräften.
3. Mittelfristig ein sinkender Anteil an Erwerbspersonen.
4. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit.
5. Die zunehmende Beschleunigung und steigende Veränderungsgeschwindigkeit.
6. Die weitere Verdichtung von Arbeit.
7. Die steigende Komplexität und globale Vernetzungsdichte.
8. Die zunehmende Ungewissheit und Unvorhersehbarkeit.
9. Die Instabilitäten von / in Systemen der Arbeits- und Lebenswelten.
10. Der Umgang mit „Multi“ und die Notwendigkeit von Integration
11. Der steigende Bedarf an Innovationskraft.
12. Der Bedeutungszuwachs von Wissen und Kompetenz als Wettbewerbsfaktor.
13. Der Wunsch nach Entschleunigung.
14. Die zunehmende Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben.
15. Die Berücksichtigung von mehreren Generationen auf dem Arbeitsmarkt und der damit verbundenen Wertevielfalt.

Institut für Beschäftigung und Employability

2. Anforderungen an Kompetenzen

S6



2.1 Beschäftigungsfähigkeit

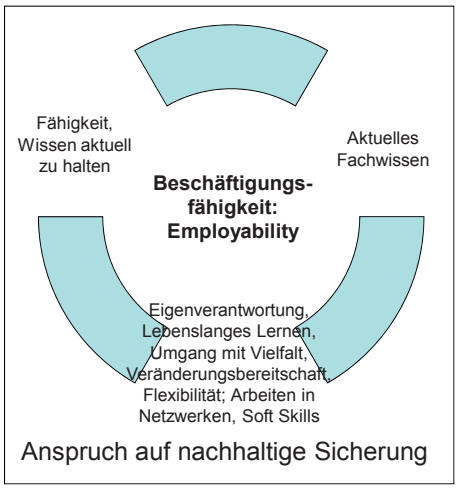
Institut für Beschäftigung und Employability

Für Beschäftigte wird es in Zukunft vor allem einen Sicherungsanker geben: zu den Fachkräften zu gehören und beschäftigungsfähig zu sein,

Das Profil der Beschäftigungs-fähigkeit gilt

⇒ für alle Arbeitsbereiche, Berufsbilder und Hierarchie-ebenen und

⇒ während der gesamten Lebensarbeitszeit (unter Berücksichtigung der Verlängerung der Lebensarbeitszeit).



S7

2.2. Die Konkretisierung von Beschäftigungsfähigkeit

Institut für Beschäftigung und Employability



Soziale Fähigkeiten
- Arbeiten im **Team**
- Mit **Konflikten** umgehen
- Kommunikationsfähigkeit

Überfachliche Fähigkeiten
- **Zielorientiertes und aufgabenorientiertes Denken und Handeln**
- Mit **Weitblick** Handeln

Einstellung und Haltung
- **Eigenverantwortung**
- Eigeninitiative
- **Veränderungsbereitschaft**
- Engagement
- Belastbarkeit
- **Lernbereitschaft**

S8



Institut für Beschäftigung und Employability

Die Auflistung der relevanten Kompetenzen der Beschäftigungsfähigkeit führt nicht selten zu der Frage **„Wer verfügt über ein solches Profil?“**. Schnell drängt sich der Gedanke auf **„… und kann diese Person auch über Wasser gehen…?“ „ist das der Ritter in der goldenen Rüstung auf dem Schimmel?“.**

Es wäre vermessen zu glauben, ein Mensch könne all diese Kompetenzen in optimaler Ausprägung besitzen und entwickeln. Verdeutlicht werden soll, wie wichtig es für den/die Einzelne/n ist, sich Ziele zu setzen, sich auf den Weg zu machen, in Bewegung zu bleiben und das Ganze als kontinuierlichen, „immerwährenden“ Prozess zu sehen.

Der Weg ist das Ziel (wobei das Ziel bestimmt werden muss!)

S9



Institut für Beschäftigung und Employability

Für bisher unzureichend in den Arbeitsmarkt einbezogene Zielgruppen bedeuten die Entwicklungen der Zukunft, dass sie (teilweise **intensive) Betreuung und Begleitung** benötigen. Diese muss ganzheitlich und lebensphasenorientiert sowie -situativ sein.

Es kommt darauf an, dass diese Zielgruppen Unterstützung erfahren durch

- Patenprogramme,
- Coaching,
- Mentorenprogramme,
- Praktika und Praxisprojekte,
- Aus- und Weiterbildung in Teilzeit,
- duale Weiterbildung auch in Kombination mit Wiedereinstieg.

S10



2.3 Vermögenswert

Institut für Beschäftigung und Employability

Es gilt sich bewusst zu machen, dass es sich um eine Investition in den eigenen Vermögenswert handelt.

Es wird in Zukunft immer weniger einen sicheren Arbeitsplatz und / oder ein sicheres Unternehmen geben. Selbst die Sicherheit einer „abgeschlossenen“ Berufsausbildung, die vermeintlich ein lebenslang trägt, wird es nicht mehr geben. Die eigenen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen bieten einzig und allein Sicherheit.

Bei einem durchschnittlichen Jahreseinkommen von 30.000 € und einer Lebensarbeitszeit von 40 Jahren beträgt der Vermögenswert des Wissens und der Kompetenzen 1,2 Mio. €.

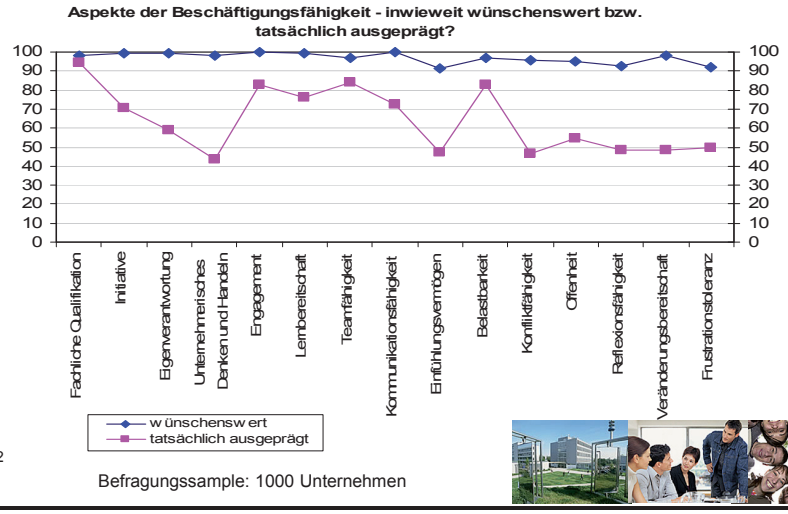
S11



2.4 Realität in der Arbeitswelt

Institut für Beschäftigung und Employability

Für Beschäftigte gilt: Arbeitgeber messen dem Anforderungsprofil der Beschäftigungsfähigkeit in Zukunft eine große Bedeutung zu.



S12

Befragungssample: 1000 Unternehmen

2.5 Die Pflicht des Einzelnen

Institut für Beschäftigung und Employability

Die Verantwortung für die nachhaltige Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit obliegt erst einmal dem/r Einzelne/n.

Die /der Einzelne ist gefordert, sich kontinuierlich den verändernden Rahmenbedingungen sowie den Anforderungen des internen wie externen Arbeitsmarktes anzupassen. Dazu ist die Bereitschaft allein nicht ausreichend. Auch individuelles Handeln ist gefragt. Es gilt:

Qualifizieren und Lernen in der Vergangenheit:
Notwendigkeit zum beruflichen Aufstieg
Qualifizieren und Lernen in der Zukunft:
Vermeidung des beruflichen Abstiegs

Dennoch: Eine Gesellschaft und Arbeitgeber, die das Profil der Beschäftigungsfähigkeit für wichtig erachten, sind auch in der Pflicht, dieses zu fördern.

S13



Institut für Beschäftigung und Employability

3. Anforderungen an Bildung: „Duale Bildung in Deutschland – Doppelte Chance(n) von Anfang an“

S14



3.1 Das Konzept der Dualität als mögliche Antwort

Institut für Beschäftigung und Employability

Die Entwicklungen und das daraus abgeleitete Anforderungsprofil setzen nicht nur eine gute Bildung und Ausbildung voraus, sondern auch lebenslanges Lernen. Es ist fatal zu glauben, dass eine „abgeschlossene“ Berufsausbildung ein Berufsleben lang trägt.

Den Ansprüchen an das lebenslange Lernen gerecht zu werden, bedarf einer Dualität in der Bildung auf allen Ebenen.

Eine Vernetzung und Kooperation zwischen allen Partner, die mit Lernen, Bildung, Aus- und Weiterbildung zu tun haben, kann als eine Antwort auf die dargestellten Herausforderungen betrachtet werden.

S15



Institut für Beschäftigung und Employability

Dualität trägt dazu bei, dass

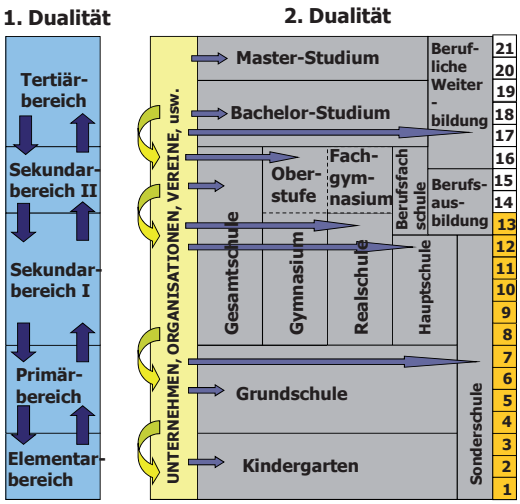
- möglichst viele Menschen einen Berufsabschluss haben (Dualität fördert eine zielgruppenspezifische Herangehensweise),
- sich die Passgenauigkeit zwischen Angebot und Nachfrage nach Kompetenzen und Qualifikationen erhöht,
- das Berufsauswahlverhalten von Jugendlichen verändert werden kann (insbesondere durch die Dualität in der Schule).

S16



3.2 Das Konzept

Institut für Beschäftigung und Employability



1. Dualität:
Theorie und Praxis

+

2. Dualität:
Lernende + Lehrende

=

Duale Bildung in Deutschland – Doppelte Chance(n) von Anfang an



S17

3.3 Dualität im Kindergarten

Institut für Beschäftigung und Employability

„Die Zukunft lernt im Kindergarten."
Kindheitsforscherin Donata Elschenbroich (2001)

Wie Dualität erreicht werden kann:

- Enge Zusammenarbeit mit Eltern sowie ortsansässigen Vereinen, Unternehmen und sonstigen Einrichtungen -> Vernetzung von Sozialräumen
- Lernen von Älteren (Schüler/innen, Ehrenamtliche Helfer/innen, Eltern, Senioren)
- Spielerisches Lernen
- Kindergärten nicht nur als Betreuungseinrichtung, sondern auch als Bildungseinrichtung wahrnehmen



S18

3.4 Dualität in der Schule

Institut für Beschäftigung und Employability

„Es braucht ein ganzes Dorf, um ein Kind zu erziehen."
(Afrikanische Weisheit)

Wie Dualität erreicht werden kann:

- Lernen von Älteren (Schülern/innen, ehrenamtliche Helfer/innen, Eltern, Senioren/innen), bspw. Senioren als Geschichtslehrer/innen (Einsatz von Zeitzeugen), Eltern stellen ihre Berufe vor, ältere Schüler/innen als Lesepaten
- Verbindliche und langfristige Kooperationen mit Unternehmen (z.B. „Bewerbertrainings", Betriebsbesichtigungen, Praktikumsangebote, gemeinsame Projekte), mit Hochschulen (Kinder-Uni, Seminarscheine für besonders Begabte)
- Forschen für die Wirtschaft (Schülerwettbewerbe)
- Studierende als Tutoren für Schüler/innen, Gemeinsame Projekte von Schülern/innen und Azubis
- Gründung von Schülerfirmen
- Einbindung von Unternehmensvertretern in Unterricht

S19



3.4 Dualität in der Schule

Institut für Beschäftigung und Employability

Eltern
- Vorbild und Vorleben
- Kinder für das Erlangen der eigenen Beschäftigungsfähigkeit motivieren
- Das Bildungsbewusstsein in den Familien stärken

Lehrer/innen
- Employability vorleben
- Wissen um die Entwicklungen in der Arbeitswelt und die Konsequenzen
- Austausch mit Unternehmen, Institutionen und Berufsberatern/innen

Schüler/innen
- Offenheit
- Verständnis für die Notwendigkeit und Bedeutung der Beschäftigungsf.

„Nicht für die Schule, für das Leben lernen wir"

Schule

Unternehmen
- Angebote für Praktika, Unternehmensbesichtigungen, Projektarbeit
- Kommunikation im Hinblick auf die künftigen Anforderungen
- Zusammenarbeit „auf gleicher Augenhöhe"

Staat
- Berücksichtigung der Employability-Inhalte in der Lehrerausbildung
- Steigerung der Attraktivität des Lehrberufs
- Angebot an Ganztagsschulen (quantitativ und qualitativ)
- Integration in die Hochschulausbildung (nicht nur bei angehenden Lehrern)

Berufsberater/innen
- Informationen über die Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten
- Sensibilisierung für Employability
- Angebote zur Entwicklung von Employability
- Zusammenarbeit mit Schulen und Unternehmen

S20



Institut für Beschäftigung und Employability

Ein kooperativer Ansatz erweitert den Blickwinken, wenn es um Ausbildungsberufe geht.

Zudem trägt der kooperative Ansatz dazu bei, dass Schüler und Schülerinnen mehr und mehr um ihre Talente und Stärken wissen sowie Möglichkeiten aufgezeigt bekommen, in welchen Berufen sie diese ein- und umsetzen können.

S21



3.5 Dualität in der Ausbildung

Institut für Beschäftigung und Employability

„An den Reformen unseres Bildungswesens in den kommenden Jahren wird sich messen lassen, wie zukunftsfähig unsere Gesellschaft insgesamt ist.“

(Prof. Dr. Roman Herzog)

Dualität hat eine lange Tradition in der beruflichen Ausbildung. Sie ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit.

Wie Dualität verbessert werden kann:

- Lernen von älteren erfahrenen Mitarbeitern/innen
- Forschen für die Wirtschaft („Azubi-Wettbewerbe“)
- Gemeinsame Projekte von Azubis und Schüler/innen oder Weitergabe von Fachwissen an Schüler/innen (Förderung sozialer Kompetenzen), Azubis als Tutoren für Schüler/innen

S22



3.6 Dualität in der Hochschul-ausbildung

Institut für Beschäftigung und Employability

„An den Reformen unseres Bildungswesens in den kommenden Jahren wird sich messen lassen, wie zukunftsfähig unsere Gesellschaft insgesamt ist.“
(Prof. Dr. Roman Herzog)

Wie Dualität erreicht bzw. verbessert werden kann:

- Flächendeckende Angebote von dualen Studiengängen
- Zunehmende Integration von betrieblichen Fach- und Führungskräften als Lehrbeauftragte und Dozenten in Hochschulen
- Beteiligung der betrieblichen Fach- und Führungskräften in die Gestaltung von Studieninhalten

S23



3.7 Dualität in der Weiterbildung

Institut für Beschäftigung und Employability

„Das deutsche Aus- und Weiterbildungssystem ist in die Freiheit zu entlassen.“
(Roman Herzog)

Wie Dualität erreicht und verbessert werden kann:

- Mitarbeiteraustausch zwischen den Unternehmen mit dem Ziel der Weiterbildung
- Ältere Mitarbeiter/innen als Mentoren/Coach für jüngere Beschäftigte
- Förderung der Generationen übergreifenden Arbeit
- Alternsgerechte Weiterbildung
- Unternehmen „mieten“ Hochschulkontingente für ihre Beschäftigte
- Qualifizierung von Mitarbeitern/innen und Führungskräften durch Hochschuldozenten
- Förderung des lebenslangen Lernens auch außerhalb des Arbeitgebers
- Sensibilisierung für das lebenslangen Lernen durch die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und gesellschaftlichen Institutionen sowie Weiterbildungsinstitutionen (Bildungswerke, VHS,...)

S24



Institut für Beschäftigung und Employability

4. Anforderungen an Arbeitgeber

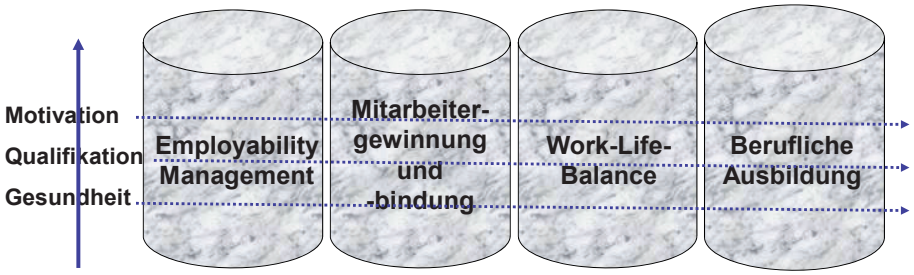
S25



4.1 Ein Überblick

Institut für Beschäftigung und Employability

Eine moderne Unternehmens- und Personalpolitik muss eine Reihe von Ausrichtungen berücksichtigen (MUSS-Ansätze).



S26



Institut für Beschäftigung und Employability

4.2 Nachhaltige Sicherung von Employability: Employability Management

S27



Das Konzept

Institut für Beschäftigung und Employability

Grundsätzlich baut das Konzept des Employability Management auf folgende Handlungsfelder und Prinzipien auf:



Grundsätze:

(1) Das Prinzip der Ganzheitlichkeit

(2) Das Prinzip der Integration

(3) Das Postulat der Wirtschaftlichkeit

(4) Das Postulat der Kontinuität

(5) Der ethische Kodex

S28



Alter(n)sgerechte Förderung von Employability

Institut für Beschäftigung und Employability

Ältere Beschäftigte arbeiten und lernen nicht besser oder schlechter als Jüngere. Sie arbeiten und lernen jedoch anders.

Um die unterschiedlichen Arbeits- und Lernmuster der verschiedenen Altersgruppen zu berücksichtigen, bedarf es einer alter(n)sgerechten Förderung von Employability. Dazu gehört

1. Altersstrukturanalysen,
2. altersgemischte Teamarbeit (Voraussetzung: Vorbereitung und Begleitung),
3. Verzahnung von Arbeit und Lernen,
4. alterhomogene Schulungskonzepte zum Erwerb von technisch-fachlichem Wissen ⇒ Berücksichtigung der unterschiedlichen Lernmuster,
5. intergenerative Lern-Tandems z. B. bei komplexen Themen,
6. Reflexionen: kontinuierliche „Standortbestimmung“ und Zielfindung,
7. Veränderungen in der Arbeitsorganisation „öfter und immer wieder etwas Neues“,
8. Mentoren- und Patenschaftsprogramme sowie Coaching,
9. Sensibilisierung der Führungskräfte in Bezug auf Demografie, Gesundheitsförderung und alter(n)s-gerechter Personalführung.

S29

Institut für Beschäftigung und Employability

4.3 Mitarbeitergewinnung und –bindung: Umgang mit Fachkräfteengpässen

S30



Mitarbeitergewinnung

Institut für Beschäftigung und Employability

Das Rekrutierungsprofil muss ausgeweitet werden.

- Konsequente Ausbildung
- Rekrutierung auch auf internationalen Arbeitsmärkten und von Migranten.
- Altersunabhängige Rekrutierung.
- Rekrutierung verstärkt von Frauen.
- Rekrutierung nicht nur von High Potenzials, sondern auch von Solid Performers bzw. von Personen, die durch Qualifizierung zu Solid Performers werden
- Rekrutierung mit allen Medien (Online, Print, ...).
- Rekrutierung durch Spezialisten (Zeitarbeitsunternehmen, Personalberater,...).
- Zusammenarbeit mit Schulen und Hochschulen.
- Rekrutierung durch Mitarbeiter.
- Rekrutierung auf Kongressen, ...

Es ist alles möglich, was erlaubt ist.

S31



Mitarbeiterbindung

Institut für Beschäftigung und Employability

Die jüngeren Beschäftigten haben andere Vorstellungen über einen „guten“ Arbeitsplatz und eine „gute“ Arbeitsumgebung.

Während Ältere durch ein höheres Gehalt und durch Beschäftigungssicherheit eher **an einen Arbeitgeber gebunden** werden können, legt die Mehrheit der Jüngeren zudem Wert auf

- interessante Arbeitsinhalte (93 %),
- Abwechslung (90%),
- die Anerkennung der eigenen Leistung (86 %),
- eine Ausgewogenheit zwischen Arbeits- und Familien-/Privatleben (82%),
- Entwicklungschancen für die eigene Persönlichkeit (81 %),
- Weiterbildungsmöglichkeiten (81 %),
- selbstständiges Arbeiten (80 %),
- den Erhalt des Wohlbefindens und der eigenen Gesundheit (70%).

S32



Institut für Beschäftigung und Employability

4.4 Work-Life-Balance

S33



Institut für Beschäftigung und Employability

Voraussetzung für eine Work-Life-Balance ist die im Unternehmen verankerte Anerkennung des Berufs-, Privat- und Familienlebens als gleichwertige Lebensbereiche.

Weitere Aspekte sind:

- Teil der Unternehmenskultur.
- Sensibilität der Führungskräfte für die Familienbelange der Mitarbeiter.
- Flexible und verlässliche Arbeitsmodelle sowie deren Statusneutralität.
- Werdegänge / berufliche Perspektiven, die die unterschiedlichen Lebensbereiche über die Lebensarbeitszeit im Fokus haben.
- Kommunikation über Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Services für die Familie.
- Akzeptanz von „aktiven Vätern“ (versteckte Diskriminierung).
- Berücksichtigung des Themas Pflege und dessen Enttabuisierung.
- Konsequente Auseinandersetzung mit der Nutzen-Kosten-Relation.

S34

Institut für Beschäftigung und Employability

5. Schlussbetrachtung

S35



Institut für Beschäftigung und Employability

- Wir leben in einer Gesellschaft, die altert, in der der Anteil Jüngerer abnimmt, und in der immer länger gearbeitet werden muss. Gleichzeitig wird das wirtschaftliche Agieren immer mehr von einer steigenden Veränderungsgeschwindigkeit, zunehmender Komplexität sowie hoher Wissensintensität beeinflusst.
- Das Profil der Beschäftigungsfähigkeit wird zu einem wichtigen Sicherungsanker für den Einzelnen. Die Verantwortung für Employability liegt jedoch nicht nur beim Einzelnen. Gesellschaft und Arbeitgeber, die dieses Profil fordern, sind auch in der Pflicht, sie zu fördern.
- Für Arbeitgeber gilt: Eine zukunftsfähige Unternehmens- und Personalpolitik muss u.a. nachhaltige Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit, die alter(n)sgerechte Dimensionen, die Attraktivität als Arbeitgeber, Work-Life-Balance im Fokus haben.

S36



Institut für Beschäftigung und Employability

- Beschäftigungsfähigkeit geht grundsätzlich davon aus, dass jeder Mensch **Talente** hat. Für Bildung bedeutet dies, dass die Talente so früh wie möglich entdeckt und gefördert werden.
- Die Arbeitswelt von morgen verlangt viel von jungen Menschen. Um so wichtiger ist es, darauf zu achten, dass es zu **keiner Segmentierung** zwischen High Performer, Solid Performer und Low Performer kommt. Wenn jeder entsprechend seiner Talente gefördert wird, stellt sich diese Frage nicht.
- Oberstes Ziel in der Bildung muss es sein, dass alle Menschen einen Platz in der Gesellschaft und in der Arbeitwelt finden. Dies ist angesichts der Megatrends eine Herausforderung, der wir uns stellen müssen – nicht zuletzt angesichts unserer gesellschaftlichen Werte, die sich im **Grundgedanken der sozialen Marktwirtschaft** widerspiegeln

S37



Institut für Beschäftigung und Employability

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

S38



Handout Herr Burhan Uzun:

Seit Anfang der sechziger Jahre fand ein Zuzug von ausländischen Arbeitern in die Bundesrepublik Deutschland statt. Diese meist aus einfachen bzw. ungebildeten Familien- und Bildungsverhältnissen stammenden Menschen wurden von der deutschen Gesellschaft als „Gastarbeiter“ bezeichnet. Bis Anfang dieses Jahrhunderts wurden diese Menschenmassen nur zaghaft bzw. unbefriedigend gefördert und integriert. Nach den Anschlägen vom 11. September fand eine gesellschaftpolitische Diskussion über die Integration, im speziellen der muslimischen Migranten, statt. Diese Diskussionen wandelten sich zu Forderungen die aggressiv, überhäuft mit Vorurteilen und Vorbedingungen waren.

Zunächst einmal sollte erwähnt werden, dass zur besseren Integration und Bildung dieser Mitmenschen eine Annäherung an die Thematik ohne Scheu, ohne Vorurteile, ohne Vorbedingungen und mit einem Wissensdrang und Wissenshunger erfolgen sollte.

Wie können Menschen mit Migrationshintergrund besser als bisher in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integriert werden? Welche besonderen Hemmnisse bestehen für Jugendliche mit Migrationshintergrund, ein reguläres Ausbildungsverhältnis einzugehen und wie könnte deren Ausbildungsfähigkeit und -motivation gesteigert werden? Welche Wirkungen könnten durch eine gezieltere Bildungsberatung und Berufswegeplanung, durch aufsuchende Maßnahmen oder eine Ausbildungskampagne erzielt werden, die auf die spezifische Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund eingeht? Auf welche Weise können Eltern, Vereine und Verbände hierzu beitragen? Welche konkreten Maßnahmen haben sich in der Praxis bisher besonders bewährt und sollten ausgebaut und verstetigt werden?

Die bessere Integration von Migranten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt war und ist mit enormen Schwierigkeiten, Hürden und Hemmnissen verbunden. Ihre Großteils mangelnde schulische Bildung und die daraus resultierende Motivation ist neben ihrer Abstammung einer der wesentliche Gründe ihres Misserfolges. Ebenso findet von der Arbeitgeberseite eine verschleierte und nicht gern offengelegte Diskriminierung, im speziellen von jugendlichen Migranten, statt. Es ist Tatsache, dass diese Migranten sich Vorbilder und Bezugspersonen aus demselben Milieu suchen. Die Schulämter sollten in Zusammenarbeit mit Kultur- Sport und im speziellen mit Verbänden und Moschen diese erfolgreichen Vorbilder aus der Arbeitswelt aufsuchen und mit ihnen kooperieren. Diese Vorbilder müssen in der gezielten Berufsberatung und bei der Berufswegplanung geschult werden. Diese Menschen könnten auch als Bindeglied oder Vertrauenspersonen zu den Migrantenorganisationen dienen. Ebenso müssen neben den Vorbildern und Vereinen die Eltern bei dieser Maßnahme mitwirken. Der größte Teil der Eltern von Migrantenkindern ist in den oben erwähnten Vereinen Mitglied bzw. aktiv. Diese Zusammenarbeit sollte frühzeitig wirken, beispielsweise schon in den 7. und 8. Klassen. Aus dieser Zusammenarbeit sollte eine bessere Motivation und Förderung resultieren. Bewährt haben sich bis dato ebenso der Einsatz von Multiplikatoren und Projekte wie MAB und ABI und ABLA. Ebenso haben sich Lern- und Nachhilfevereine bewährt, die einen Beitrag für die bessere Integration dieser Mitmenschen leisten.

Welchen Beitrag können Betriebe und Kammern leisten, um die Ausbildungsquote und den Ausbildungserfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu erhöhen? Wie kann der Anteil der Betriebe von Migrantinnen und Migranten erhöht werden, die selbst einen Ausbildungsplatz anbieten? Inwieweit könnten auch strukturelle Veränderungen im Berufsbildungssystem dazu beitragen, informell erworbene Kompetenzen und Qualifizierungswege von Migrantinnen und Migranten stärker zu berücksichtigen und anschlussfähig zu machen? Wie beurteilen Sie in diesem Zusammenhang das Programm Jobstarter Connect des BMBF?

Neben den oben erwähnten Instanzen können Kammern und Betriebe ebenso einen Beitrag für die bessere Integration von Migranten sorgen. Es könnten Berufsleitfäden und Berufsbildbeschreibungen in verschieden Sprachen im speziellen für die Eltern der Migrantenjugendlichen erstellt werden. Berufsberater und Pädagogen mit Migrationshintergrund können geschult und eingesetzt werden. Diese Berufsberater und Pädagogen dürfen sich nicht scheuen neben ihren Amtszimmern und Klassen auch die oben erwähnten Vereine aufzusuchen und dort Informationsveranstaltungen durchführen. Zur besseren Publikmachung müssen die von den Migranten bevorzugten Medien, zum Teil in ihren eigenen Sprachen, genutzt werden. Mit den oben erwähnten Vorbildern sollte ohne Scheu geworben werden. Der Informationsaustausch und eine Kooperation zwischen den Kammern, dem Arbeitsamt und Unternehmen, die durch Migranten geführt werden, ist ratsam und fördernd. Ausnahmeregelungen für Auszubildende sind leider den meisten Jugendlichen unbekannt. Die Datenbanken der Kammern müssen aktualisiert werden. Simple Berufsbilder im Niedriglohnsektor werden leider immer noch bevorzugt an Migranten akquiriert. Projekte wie Jobstarter Connect sind leider bis heute nicht zur breiten Masse durchgedrungen.

Welchen Beitrag können berufliche Schulen zu einer besseren beruflichen Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund leisten? Wie bewerten Sie diesbezüglich den Erfolg berufsvorbereitender Schularten wie BVJ, BEJ und VAB? Würden Sie die Einführung von muttersprachlichem Unterricht an den beruflichen Schulen befürworten? Welchen besonderen Bedarf an interkultureller und pädagogischer Kompetenz der Lehrer an beruflichen Schulen und der Ausbilder in den Betrieben sehen Sie? Inwieweit kann dieser durch Aus- und Fortbildungen oder durch das Einstellen von Lehrerinnen und Lehrern mit eigenem Migrationshintergrund gedeckt werden?

Berufliche Schulen spielen eine wichtige Rolle. Ausbilder und Lehrer sollten die Fähigkeit der interkulturellen Kompetenz erlernen, um besser auf Jugendliche mit Migrationshintergrund einzugehen. Sehr viele Schüler fühlen sich in BVJ und BEJ oder VAB einfach abgeschoben und denken, dass sie keine Zukunftsperspektiven haben. Es muss einfach mehr mit den Eltern zusammengearbeitet und die Bildungsmöglichkeiten dieser Schulen auch in Elternabenden bekannt gemacht werden, auch hier ist es wichtig, dass man sich Hilfe von Vorbildern, die örtlich bekannt sind, holt.

Muttersprachlicher Unterricht in Berufschulen ist eher nicht sinnvoll, da die Jugendlichen kurz vor dem Einstig ins Berufsleben stehen, es ist eher sinnvoll die Jugendlichen zu begleiten und Betriebe gemeinsam aufsuchen. Lehrer sollten wie bereits erwähnt eng mit örtlichen Verbänden und Vereinen Kontakt halten, um die Jugend-

lichen oder deren Eltern besser zu erreichen. Lehrerinnen und Lehrer mit Migrationshintergrund sind ein weitere Schritt, Eltern und Schüler besser zu verstehen.

Wie kann eine Integration älterer oder bereits qualifizierter Migrantinnen und Migranten – mit und ohne formalen Berufsabschluss – in den Arbeitsmarkt gelingen? Welche Besonderheiten müssen Weiterbildungsangebote berücksichtigen, um Berufstätige mit Migrationshintergrund höher zu qualifizieren oder Nicht-Erwerbstätige in den Arbeitsmarkt zu reintegrieren? Welche Rolle spielt die Etablierung einer Anerkennungspraxis von bereits vorhandenen Qualifikationen, um die im Ausland erworbenen Qualifikationen für den hiesigen Arbeitsmarkt besser nutzbar zu machen?

„Crashdiplome“ oder „Crashzeugnisse“ für Migranten, die schon in der Arbeitswelt reichliche Erfahrungen vorweisen können, sollten angeboten werden. Der Kompetenzreichtum und der Erfahrungsreichtum müssen durch die zuständigen Kammern erleichtert und gewürdigt werden, insbesondere für Menschen, die im Berufsleben schon integriert sind aber noch nicht über die Zeugnisse verfügen. Weiterhin sollten Praktika für Migranten im Speziellen von Migranten geführten Betrieben und Unternehmen angeboten werden.

Multiplikatoren sollten sich interkulturelle Kompetenz, Fähigkeit mit Menschen anderer Kulturkreise zu kommunizieren und zu agieren, aneignen. Diese Aneignung müsste in Kooperation mit den obig erwähnten Vereinen erfolgen. Weiterhin müssen Anreize, wie finanzielle und sozial besser gestellte Positionen in den Betrieben und Unternehmen, geschaffen werden, um die Weiterbildung von Migranten zu erleichtern. Die vorhandenen Anreize für Langzeitarbeitslose sind leider nicht befriedigend und reichen bei Weitem für die Reintegration dieser Mitmenschen nicht aus. Das Angebot von gezielten Praktika in Absprache mit den oben erwähnten geschulten Multiplikatoren und Weiterbildungen mit realistischen Übernahmechancen in Betrieben müssen verstärkt werden. Es sollten keine sinnlosen Weiterbildungs- und Zeitvergeudungspraktika mehr angeboten werden.

Die Integration von älteren Migranten mit oder ohne Qualifizierung ist ein weiteres Problem, welches der Arbeitsmarkt bzw. die Gesellschaft zu lösen hat. Zunächst einmal sollte die Berufserfahrung besser gewürdigt werden. Diese einfache Anerkennung, im Speziellen bei den Arbeitsämtern, erhöht die Motivation und bringt die Erfahrungen dieser Migranten in die Arbeitswelt mit ein. Beispiel: „Serbische Lehrer“.

Ein Teil des Fachkräftemangels könnte aus diesen Gruppen gedeckt werden.

Präsentation Herr Burhan Uzun:

„Sicherung des Fachkräftebedarfs und Integration durch berufliche Schulen, Wirtschaft und Weiterbildung“

Referent : Burhan Uzun

Integration, Bildungsberatung und Berufswegeplanung

- **Optimale Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt**
- **Gründe, die diese Jugendlichen daran hindern, ein reguläres Ausbildungsverhältnis einzugehen**
- **Beitrag der Eltern, Vereine und Verbände, um bessere Ergebnisse durch eine gezielte Bildungsberatung und Berufswegeplanung zu erzielen**

Berufsbildungssystem

- **Leistungen der Betriebe und Kammern zur Erhöhung der Ausbildungsquote von Jugendlichen mit Migrationshintergrund**
- **Auswirkung struktureller Veränderungen im Berufsbildungssystem**
- **Programm Jobstarter Connect des BMBF**

Ausbildungssystem

- **Beitrag der beruflichen Schulen zur Verbesserung der beruflichen Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund**
- **Berufsvorbereitende Schularten BVJ, BEJ und VAB**
- **Einführung von muttersprachlichem Unterricht**
- **Interkulturelle und pädagogische Kompetenz der Lehrer**

Integration in den Arbeitsmarkt

- **Integration älterer oder qualifizierter Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt**
- **Besonderheiten von Weiterbildungsangeboten**

Ich danke Ihnen,
für Ihre Aufmerksamkeit!

Handout Herr Dr. Martin Frädrich:

Erster Fragenblock:

- **Welche Potenziale sehen Sie, um im Zuge der Erstausbildung möglichst vielen Jugendlichen zu einer möglichst hohen beruflichen Qualifikation zu verhelfen, und welche Handlungsfelder sind aus Ihrer Sicht dabei vorrangig? Wo sehen Sie originäre Handlungsmöglichkeiten des Landes, wo sollten Bund und Kommunen, berufliche Schulen und Betriebe, Kammern und Tarifpartner verstärkt tätig werden? Wo können bestehende Modelle und Programme verbessert und systematisiert werden?**

Die bedeutsamste Quelle für den Fachkräftenachwuchs in Deutschland ist die duale Ausbildung. Sie garantiert eine qualitativ hochwertige, bundesweit einheitliche berufliche Qualifizierung und somit die Mobilität von Arbeitskräften und deren Einsatz in Unternehmen. Eine zentrale Stärke des betrieblichen Bildungssystems ist seine Verankerung in der betrieblichen Praxis, und zwar vom Fünf-Mann-Betrieb bis zum großen Dax-Unternehmen. Dadurch gelingt es dem Dualen System, die Ausbildungsinhalte mit der technischen Entwicklung a jour zu halten. Das Resultat: Absolventen finden anschließend gut eine Beschäftigung – weit besser als in Ländern, in denen rein schulische Ausbildungsformen dominieren. Derzeit absolvieren über 60 Prozent eines Jahrgangs eine betriebliche Ausbildung.

Das Duale System gerät aber zunehmend unter Druck. Berufliche Vollzeitschulen und Hochschulen stehen in der Gunst der Jugendlichen und ihrer Eltern oft höher. Dies führt nicht selten in die Irre, zu unnötigen Umwegen und der Vergeudung von Ressourcen. Das Duale System erhält seine Leistungsfähigkeit auch durch die Heterogenität seiner Teilnehmer und darf deshalb nicht zum Restsystem für leistungsschwächere Schüler werden. Die Rahmenbedingungen müssen so gesetzt sein, dass sie die Bemühungen der Wirtschaft um eine differenzierte Ausbildung unterstützen. Dazu gehören vor allem begabungs- und bedarfsgerechte Ausbildungsberufe, starke Berufsschulen sowie mehr ausbildungsfähige junge Menschen, die direkt im Anschluss an ihren allgemeinbildenden Schulabschluss in die duale Ausbildung einsteigen.

Dass das Duale System reformfähig ist und sich den rasch verändernden Anforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft anpassen kann, hat es in der Vergangenheit durchaus bewiesen. In den letzten 12 Jahren wurden mehr als

300 **Berufe** im Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie modernisiert, davon rund 80 völlig neue Berufe geschaffen. Im Rahmen des von der IHK-Organisation vorgeschlagenen Reformmodells „Dual mit Wahl“ wählen die Unternehmen Bausteine aus, die inhaltlich ihren konkreten Anforderungen entsprechen. Ausbildung wird damit noch passgenauer. Am Schluss steht wie bisher die öffentlich-rechtliche Prüfung, die die anerkannte Qualität und Mobilität der Fachkräfte garantiert. Aufgrund gemeinsamer Kernkompetenzen der Berufe in den Branchen ist die Durchlässigkeit zwischen den Berufen erhöht.

Dem erheblichen Lehrermangel an den **beruflichen Schulen** muss abgeholfen werden. Das strukturelle Defizit, das sind die durch Unterversorgung feststehenden Unterrichtsausfälle, ist von 4,4 Prozent im vergangenen Jahr auf 4,6 Prozent angestiegen. An der (Teilzeit-) Berufsschule beträgt es über 9 Prozent. Zusammen mit den ungeplanten Ausfällen durch Krankheit, Fortbildung u. a. führt dies an manchen Schulen zu einem Unterrichtsdefizit von bis zu 20 Prozent. Vor allem im technischen Fachunterricht, aber auch im Fach Englisch, führt dies zu nicht hinnehmbaren Qualitätseinbußen.

Die Berufsschulen benötigen noch mehr Spielräume bei der Einstellung der Lehrkräfte. Sie brauchen dazu ein Budget, das es ihnen flexibel ermöglicht, Engpässe durch attraktive Bedingungen für Direkteinsteiger aus der Wirtschaft zu überbrücken. Der Zukauf von pädagogischen Leistungen muss möglich sein und der eigenständige Abschluss von Verträgen mit Dozenten/Nebenlehrern/Aushilfen in der Verantwortung des Schulleiters liegen. Ein Anfang ist mit der Einführung eines Personalausgabenbudgets gemacht worden. Um das strukturelle Defizit ausgleichen zu können, muss es jedoch über fünf Prozent des zugewiesenen Unterrichtsvolumens hinausgehen.

Die in Baden-Württemberg gemeinsam von Schule und Wirtschaft abgenommene schriftliche Prüfung hat sich bewährt. Sie muss deshalb aufrecht erhalten bleiben. Darüber hinaus sollte die Mitwirkung von Lehrern in den Prüfungen als Arbeitszeit anerkannt werden.

Zu den weiteren notwendigen Reformen im beruflichen Schulwesen hat die IHK-Organisation in ihrem Positionspapier zahlreiche Vorschläge vorgelegt (www.stuttgart.ihk.de, Dok.-Nr. 31338)

Welche Maßnahmen im **allgemeinbildenden Schulsystem** zur Verbesserung der Ausbildungsreife dringend ergriffen werden sollten, ist nicht unmittelbares Thema der Enquete. An dieser Stelle soll der Hinweis auf die vom BWIHK herausgegebenen Leitlinien für eine bessere Schule genügen (www.stuttgart.ihk.de, Dok.-Nr. 26508).

Eine wichtige Aufgabe liegt auch darin, mehr ausbildungsfähige Jugendliche für den **direkten Einstieg in die duale Ausbildung** zu gewinnen. Der direkte Einstieg insbesondere von Hauptschülern, Werkreal- und Realschülern in das Duale System muss (wieder) zum Regelfall werden. Der erschreckend niedrige Anteil von nur

20 Prozent von Realschulabsolventen, die unmittelbar eine duale Ausbildung aufnehmen, muss spürbar erhöht werden. Dazu ist selbstverständlich notwendig, dass genügend betriebliche Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen. Dazu ist es aber auch notwendig, dass die beruflichen Vollzeitschulen ihre Kapazitäten so weit reduzieren, dass sie der dualen Ausbildung keine Konkurrenz machen. Sie werden dadurch ihrer Pufferfunktion gerecht, in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten und bei zurückgehendem Lehrstellenangebot ein Überbrückungsangebot zu machen.

Die duale Ausbildung muss Priorität haben. Konkurrierende vollzeitschulische Angebote insbesondere an Berufskollegs dürfen die duale Ausbildung nicht verdrängen und Lehrerressourcen binden. Die an beruflichen Vollzeitschulen frei werdenden Lehrerressourcen müssen den (Teilzeit-) Berufsschulen zugute kommen.

Im Übergangssystem mangelt es weder an Modellen und Programmen noch an Erfahrungen und wissenschaftlichen Erkenntnissen aus vielen Modellversuchen. Das Manko liegt in der unübersehbaren Vielzahl unabgestimmter Maßnahmen. Neben einer Übersicht, die Transparenz schafft und auch Aussagen über die Effizienz der jeweiligen Maßnahme trifft, müssen die Träger der Berufsvorbereitung zur Einhaltung von Standards und kompetenzorientierten Zielen verpflichtet werden. Die Erfahrung zeigt, dass der Erfolg umso größer ist, je betriebsnäher die Maßnahmen erfolgen. Strukturell führt deshalb kein Weg an der weiteren Dualisierung der Berufsvorbereitung vorbei.

Zweiter Fragenblock:

- **Welche Möglichkeiten sehen Sie, das Berufswahlverhalten so zu beeinflussen, dass der wirtschaftliche und gesellschaftliche Qualifikationsbedarf möglichst passgenau abgedeckt wird? Welche Maßnahmen schlagen Sie im Bereich der Berufsorientierung vor, um Jugendliche aus bildungsfernen Schichten besser in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren? Wie kann dem Problem der Lernmüdigkeit und der mangelnden Ausbildungsmotivation begegnet werden? Braucht es besondere Zugänge und Angebote für männliche Jugendliche?**

An erster Stelle steht ein durchgängiger Berufswahlunterricht an allen allgemeinbildenden Schulen wie er beispielsweise nun an der neuen Werkrealschule eingeführt werden soll. Diese Berufsorientierung muss in den Bildungsplänen verbindlich verankert sein und Potentialanalysen vorschreiben. Er muss vornehmlich von dafür ausgebildeten Lehrkräften erteilt und gesteuert werden. Ergänzend kommen außerschulische Partner wie Arbeitsagenturen, Unternehmen, Kammern und Verbände zum Einsatz. Ein gelungenes Beispiel für eine solche Einbindung Externer ist die auf Initiative der IHK-Organisation im November 2008 geschlossene „Vereinbarung über den Ausbau von Bildungspartnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen in Baden-Württemberg“ zwischen der Landesregierung und Vertretern der Wirtschaft. Die Vereinbarung dient als Grundlage für den verstärkten Ausbau und die Verbreitung von nachhaltigen Bildungspartnerschaften. Jede weiterführende allgemein bildende Schule in Baden-Württemberg soll eine auf Dauer angelegte Kooperation mit mindestens einem Unternehmen eingehen. Die Vereinbarung kann auf vielfältigen und intensiven Aktivitäten in den IHK-Bezirken aufbauen. Eine Übersicht gibt die IHK-Broschüre „Wirtschaft und Schule - Kooperationen in Baden-Württemberg“. (www.stuttgart.ihk.de, Dok.-Nr. 29097)

Lernmüdigkeit und mangelndem Ausbildungsinteresse wirkt am besten eine entsprechende Lernumgebung entgegen. Je betriebsnäher sie gestaltet ist, desto besser die Erfolgschancen. Die von den IHKs stark beworbene und begleitete Einstiegsqualifizierung (EQ) ist hierfür ein hervorragendes Beispiel. Rund zwei Drittel der Absolventen schaffen mit dem sechs- bis zwölfmonatigen Praktikum den Einstieg in die betriebliche Ausbildung oder in Beschäftigung.

Zu überlegen ist der gezielte und systematische Einsatz von Auszubildenden für die Berufswegeplanung an Schulen. An den Gymnasien setzt das Wissenschaftsministerium mit großem Erfolg Studierende als „Studienbotschafter“ ein. Das Wirtschaftsministerium könnte in Analogie dazu den Einsatz von Auszubildenden als „Ausbildungsbotschafter“ in die Hand nehmen. Entsprechend ausgewählt und geschult könnten sie authentisch und auf Augenhöhe agieren und vor allem ein gewisses Gegengewicht bilden zu der immer wieder auftretenden Beratung hin zu weiterführenden Schulen und weg vom direkten Einstieg ins Duale System.

Dritter Fragenblock:

- **Inwieweit könnten Veränderungen in der Struktur der dualen und vollzeitschulischen Ausbildung dazu beitragen, den Anteil der Jugendlichen ohne Berufsabschluss nachhaltig zu reduzieren? Welche Optimierungsmöglichkeiten sehen Sie bei der Kooperation von beruflichen Schulen und Betrieben und Kammern in dieser Hinsicht? Welche pädagogischen und fachlichen Anforderungen ergeben sich in Zukunft für die Betriebe, die Ausbilder und die in der Ausbildung tätige Fachkräfte? Braucht es verstärkt ausbildungsbegleitende Unterstützungssysteme für Jugendliche? Wie könnten Land und Kammern wiederum kleine und mittlere Unternehmen in ihrer Ausbildungsleistung unterstützen?**

Für Leistungsschwächere sind zweijährige Berufe und gestufte Ausbildungsgänge unentbehrlich. Sie erlauben es, nach zwei Jahren mit einem anerkannten Ausbildungsabschluss eine qualifizierte Beschäftigung als Verkäufer, Maschinen- und Anlagenführer, Servicekraft für Schutz und Sicherheit, Fachkraft für Automatenservice aufzunehmen. Sie fordern den jungen Menschen aber auch heraus, die weitere Ausbildung anzustreben zum Kaufmann im Einzelhandel, Industriemechaniker usw.

In Baden-Württemberg haben sich die zweijährigen Berufe sehr gut etabliert.

So gab es 2008 in Baden-Württemberg knapp 500 Auszubildende im Ausbildungsberuf Teilezurichter und rund 870 Ausbildungsverhältnisse zum Maschinen- und Anlagenführer. Zum Verkäufer werden landesweit rund 5.300 junge Menschen ausgebildet.

Integrative Maßnahmen in Betrieben verlangen ein hohes Maß an Engagement und individueller Förderung von den Ausbildungsverantwortlichen. Sie müssen darauf vorbereitet werden, mit unterschiedlichen Werten und Erwartungen der Jugendlichen umzugehen und ihrer Rolle als Coach, Lernbegleiter und Führungskraft gerecht zu werden. Um Lernschwierigkeiten während der Ausbildung zu begegnen, haben sich

die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) der Arbeitsverwaltung bewährt. Sie sollten ausgebaut werden. Probleme in Einzelfällen werden oftmals unter Vermittlung der Ausbildungsberater der Kammern vor Ort geklärt. Weitere Unterstützungsmaßnahmen bei der gezielten Auswahl (Matching) von Bewerbern, deren Begleitung und erforderlichenfalls sozialpädagogische Betreuung könnten die Kammern mit Unterstützung des Wirtschaftsministeriums anbieten.

Für die Effizienz wird es entscheidend sein, die verstärkt notwendig werdenden Maßnahmen zu koordinieren und aufeinander abzustimmen. Ein Maßnahmen- und Förderdschungel schreckt betriebliches Engagement ab. Es müssen deshalb einfache und klare Strukturen geschaffen werden. Voraussetzung dafür ist, dass sich die verschiedenen Ministerien und Institutionen in Bund und Land untereinander darüber abstimmen, wie die einzelnen Programme und Initiativen ineinandergreifen sollen. Um festzustellen, wie effizient einzelne Angebote sind und wo es Doppelförderungen gibt sowie „Maßnahmekarrieren“ um sich greifen, müssen die statistischen Grundlagen verbessert werden. Es bedarf insbesondere einer integrierten Ausbildungsstatistik, aus der die Bildungsverläufe der jungen Menschen ersichtlich sind. In Baden-Württemberg gibt es hier offenbar noch erheblichen datentechnischen Handlungsbedarf auf Seiten der beruflichen Schulen.

Vierter Fragenblock:

- **Welche Maßnahmen schlagen Sie vor, um leistungsstärkeren Jugendlichen zu einer möglichst hochwertigen Ausbildung zu verhelfen und das Ausbildungsniveau über das gesamte Spektrum der Qualifikationen hin anzuheben? Welche Bildungsangebote und Förderinstrumente sind besonders vielversprechend, um Aufstiegsmöglichkeiten in und durch die berufliche Bildung zu eröffnen?**

Wir müssen leistungsfähige junge Menschen davon überzeugen, dass die duale Berufsausbildung ein Innovationssystem mit großen Karrierechancen ist. In dem neuen Ausbildungsbündnis sollte über gemeinsame Aktionsfelder zur Erhöhung der Attraktivität der dualen Ausbildung bei Jugendlichen und Eltern nachgedacht werden. Eine entscheidende Rolle spielen dabei Zusatzqualifikationen, die Verzahnung von Aus- und Weiterbildung und Übergangsmöglichkeiten in den Hochschulbereich.

Die Spielräume der Ausbildungsordnungen müssen dafür genutzt werden, Zusatzqualifikationen zur Vertiefung und Erweiterung der beruflichen Kompetenzen zu vermitteln. Der Erwerb zusätzlicher Module sollte auch Weiterbildungsinhalte umfassen.

Um (Werk-) Realschüler für die Aufnahme einer dualen Ausbildung zu gewinnen, müssen die damit verbundenen Optionen zum Erwerb der Fachhochschulreife erweitert und bekannt gemacht werden. Eine Variante ist das sog. Duale Berufskolleg, in dem Auszubildende mit mittlerer Reife an zwei vollen Tagen die Berufsschule besuchen und dort über den für die Ausbildung gebrauchten theoretischen Inhalten

hinaus die Fachhochschulreife erwerben. Diese Variante sollte möglichst flächendeckend ausgebaut und beworben werden.

Die zweite Variante für leistungsstarke Auszubildende mit mittlerem Bildungsabschluss ist der Erwerb der Fachhochschulreife als Zusatzqualifikation. Derzeit wird diese Zusatzqualifikation an einzelnen Standorten angeboten, d.h. die meisten Auszubildenden müssen an eine fremde Berufsschule, um dort abends und an Samstagen den Zusatzunterricht des Beiprogramms zu besuchen. Um die Attraktivität dieses Angebotes merklich zu erhöhen, muss das Beiprogramm zum Regelangebot ausgeweitet werden. Jeder Auszubildende muss an seiner Berufsschule die Möglichkeit haben, die Fachhochschulreife zu erwerben.

Die Durchlässigkeit zu den Hochschulen muss weiter verbessert werden. Nach der Umsetzung des KMK-Beschlusses zur Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte müssen an den baden-württembergischen Hochschulen nunmehr

berufsbegleitende Studienangebote geschaffen und die nachgewiesenen beruflichen Vorleistungen anerkannt und angerechnet werden. Damit aber von dieser Berechtigung vermehrt Gebrauch gemacht wird, ist es notwendig, dass für beruflich Qualifizierte entsprechende Brückenkurse zur Vorbereitung auf das Studium angeboten werden, dass das Studium von den Hochschulen auch berufsbegleitend organisiert und ermöglicht wird und dass die erworbenen beruflichen Qualifikationen auf das Studium angerechnet werden.

Die Chancen der dualen Ausbildung als lohnender Einstieg in einen praxisnahen Karriereweg müssen werbewirksam dargestellt werden. Zu einem erfolgreichen Bildungsmarketing gehört es, die attraktiven Aufstiegswege der beruflichen Weiterbildung (Meister, Fachwirte) und der akademischen Weiterqualifizierung (Bachelor, Master) ebenso darzustellen wie die Karrierewege im Unternehmen.

Mit den jährlichen Ehrungen der besten Auszubildenden auf regionaler, Landes- und Bundesebene nutzen IHKs und einzelne Verbände bereits ein wichtiges Marketinginstrument.

Dass Auslandsaufenthalte zur Aufwertung der dualen Ausbildung beitragen können, bestätigt z. B. die bereits seit vielen Jahren in der Region Stuttgart angebotene Zusatzqualifikation „Internationales Wirtschaftsmanagement mit Fremdsprachen für Auszubildende in den Ausbildungsberufen Industriekaufleute und Kaufleute im Groß- und Außenhandel“. Derzeit absolvieren aber nur rund 2 Prozent der Auszubildenden während ihrer Ausbildungszeit einen Auslandsaufenthalt. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen benötigen Unterstützung, um ihren Auszubildenden Auslandsaufenthalte zu ermöglichen. Auf Landesebene ist die von Wirtschaft und Land getragene Agentur „Go.for.europe“. (www.stuttgart.ihk.de Dok.-Nr. 27063) erfolgreich unterwegs. Sie sollte weiter gefördert werden.

Fünfter Fragenblock:

- **Welche Möglichkeiten sehen Sie, um Qualifikationsreserven durch Fort- und Weiterbildung zu mobilisieren? Welche Maßnahmen schlagen Sie vor, um An- und Ungelernte sowie ältere Arbeitnehmer weiterzubilden und Menschen nach einer Erwerbspause für einen Wiedereinstieg ins Berufsleben zu qualifizieren?**

Grundsätzlich sollte die Förderung der beruflichen Weiterbildung die am Bedarf der Wirtschaft ausgerichtete Nachfrage stärken. Die berufliche Aufstiegsbildung (z. B. Industriemeister, Fachwirte, IHK- Betriebswirte) lebt vom persönlichen Engagement leistungsbereiter Menschen, die viel Zeit und Geld aufwenden, um beruflich vorwärts zu kommen. Dieses individuelle Engagement zu fördern, ist ein erfolgreicher Weg, wie das „Meister-Bafög“ eindrucksvoll zeigt.

Auch in der Anpassungsweiterbildung können individuelle Anreize wie Bildungsprämien oder Formen des Bildungssparens wirksame Instrumente sein. Für Un- und Angelernte besteht der „Königsweg“ in der Nachqualifizierung, vorrangig in zweijährige Berufe. Für Ältere eignen sich besonders arbeitsplatznahe Maßnahmen und die Nutzbarmachung der informellen Weiterbildung sowie Maßnahmen zur gesundheitlichen Prävention. Nach einer Erwerbspause geht es darum, das Berufswissen wieder aufzufrischen und auf den aktuellen Stand zu bringen.

Die Unternehmen investieren in die Weiterbildung ihrer Belegschaft, um den drohenden Fachkräftemangel abzumildern. Laut einer Umfrage des DIHK im April dieses Jahres würde jedes fünfte Unternehmen noch mehr tun, wenn auch die Mitarbeiter bereit wären, dafür auf Urlaub oder Freizeit zu verzichten.

Präsentation Herr Dr. Martin Frädrich:

IHK Region Stuttgart

Enquetekommission

„Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

Thema „Sicherung des Fachkräftebedarfs und Integration durch berufliche Schulen, Wirtschaft und Weiterbildung“



Dr. Martin Frädrich © 2010 IHK Region Stuttgart Zertifizierte Qualität bei Service, Beratung und Interessenvertretung

IHK Region Stuttgart

Fragenblock 1: Handlungsfelder mit dem Ziel, in der Erstausbildung möglichst hohe berufliche Qualifikationen für viele zu erreichen

- Die bedeutsamste Quelle für den Fachkräftenachwuchs in Baden-Württemberg ist die duale Ausbildung.
- Aber: Ist das Duale System auf dem Weg zu einem „Restsystem für Leistungsschwächere“?
- Rahmenbedingungen für eine differenzierte duale Ausbildung: Bedarfs- und begabungsgerechte Ausbildungsberufe, starke Berufsschulen, ausbildungsfähige junge Menschen, die unmittelbar nach ihrem Schulabschluss in die duale Ausbildung münden.

Dr. Martin Frädrich © 2010 IHK Region Stuttgart Zertifizierte Qualität bei Service, Beratung und Interessenvertretung

IHK Region Stuttgart

Fragenblock 1: Handlungsfelder mit dem Ziel, in der Erstausbildung möglichst hohe berufliche Qualifikationen für viele zu erreichen

- Staatlich anerkannte Ausbildungsberufe: Reformtempo beibehalten (Beispiel Elektromobilität)
- Berufsschulen: Unterrichtsversorgung verbessern, Selbständigkeit der Schule fördern, Wettbewerb durch Autonomie und Evaluation
- Wer die allgemeinbildende Schule verlässt, muss ausbildungsreif sein.
- Mehr Schulabgänger müssen für den direkten Einstieg in die duale Ausbildung gewonnen werden. Berufliche Vollzeitschulen können dann reduziert werden.

IHK Region Stuttgart

Fragenblock 2: Verbesserung des Berufswahlverhaltens und der Berufsorientierung

- Durchgängiger Berufswahlunterricht:
  An allen allgemeinbildenden Schulen, verbindlich in den Bildungsplänen verankert, verpflichtende Potenzialanalysen. (Beispiel: Neue Werkrealschule)
- Verantwortlich sind die dafür ausgebildeten Lehrkräfte, unterstützt von außerschulischen Partnern wie Arbeitsagenturen, Unternehmen, Kammern, Gewerkschaften und Verbände. (Beispiel: Bildungspartnerschaften)

IHK Region Stuttgart

Fragenblock 2:
Verbesserung des Berufswahlverhaltens und der Berufsorientierung

- Gegen Lernmüdigkeit und mangelndes Ausbildungsinteresse hilft eine betriebsnahe Gestaltung der Lernumgebung.
  (Beispiele: Einstiegsqualifizierung, Betriebspraktika)

- Vorschlag für ein neues Instrument in der Berufsorientierung:
  Auszubildende werben als „Ausbildungsbotschafter“ in den Schulklassen authentisch und auf Augenhöhe für die duale Lehre. Die Steuerung übernimmt das Wirtschaftsministerium. Kammern und Verbände unterstützen.

IHK Region Stuttgart

Fragenblock 3:
Verringerung des Anteils der Jugendlichen ohne Berufsabschluss

- Ausbildungsbegleitende Hilfen auf Einstiegsqualifizierungen erstrecken.

- Zweijährige Berufe und gestufte Ausbildungsgänge sind unentbehrlich.

- Unterstützende Maßnahmen vor und während der Ausbildung
  (Auswahl von Bewerbern, deren Begleitung und erforderlichenfalls sozialpädagogische Betreuung) sollten ausgebaut und vom Land/Wirtschaftsministerium gefördert werden.

IHK Region Stuttgart

Fragenblock 3:
Verringerung des Anteils der Jugendlichen ohne Berufsabschluss

- Wie im gesamten Übergangs- und Unterstützungssystem gilt auch hier: Maßnahmen- und Förderdschungel wirken abschreckend und sind ineffizient. Doppelförderungen und „Maßnahmekarrieren“ müssen vermieden werden. Transparenz ist kein Luxus.

- Notwendig ist eine integrierte Ausbildungsstatistik, aus der die Bildungsverläufe der jungen Menschen ersichtlich sind.

IHK Region Stuttgart

Fragenblock 4: Gewinnung leistungsstärkerer Jugendlicher

- Wir müssen leistungsfähige junge Menschen davon überzeugen, dass die duale Berufsausbildung ein Innovationssystem mit großen Karrierechancen ist. Das geht nur gemeinsam. Im neuen Ausbildungsbündnis sollten die Partner Aktionen zur Erhöhung der Attraktivität der dualen Ausbildung vereinbaren.

- Die duale Ausbildung hat viel zu bieten: Interessante Inhalte im Wechsel der Lernorte, Ausbildungsvergütung, Zusatzqualifikationen, Karrierepfade, Durchlässigkeit zu Studiengängen an den Hochschulen.

IHK Region Stuttgart

Fragenblock 4: Gewinnung leistungsstärkerer Jugendlicher

- Spielräume der Ausbildungsordnungen werden für Zusatzqualifikationen genutzt, die von Kammern und Berufsschule zertifiziert werden (Beispiele: Internationales Wirtschaftsmanagement, Allfinanz, Medienwirtschaft).
- Ausbildungsphasen im Ausland, Erwerb von Fremdsprachenkenntnissen und interkultureller Kompetenz.
- Durchlässigkeit zur Hochschule: Berufsbegleitendes Studium über den beruflichen Bildungsweg - auch ohne Abitur - mit Anrechnung der erworbenen Qualifikationen.

IHK Region Stuttgart

Fragenblock 4: Gewinnung leistungsstärkerer Jugendlicher

- Für Realschülerinnen und Realschüler muss der Erwerb der Fachhochschulreife während der dualen Ausbildung flächendeckend angeboten und als „pfiffige“ Option/Doppelqualifikation bekannt gemacht werden. Konkret:
  - Duales Berufskolleg. Mehr Standorte anstreben.
  - Zusatzqualifikation Fachhochschulreife. Als Regelangebot an jeder Berufsschule einrichten und als Ausbildung* attraktiv vermarkten.
- Chancen der dualen Ausbildung als lohnender Einstieg in einen praxisnahen Karriereweg gilt es werbewirksam darzustellen.Aufgabe nicht allein für Wirtschaft – gefordert sind Politik und Gesellschaft insgesamt.

IHK Region Stuttgart

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!



Dr. Martin Frädrich © 2010 IHK Region Stuttgart
Zertifizierte Qualität bei Service, Beratung und Interessenvertretung

Handout Herr Wilfried Hüntelmann:

1. *Leitfrage*

Durch welche Anstrengungen auf staatlicher, betrieblicher und individueller Seite können die Partizipationsraten von Geringqualifizierten an Weiterbildungs- und Nachqualifizierungsmaßnahmen nachhaltig gesteigert werden? Welche spezifischen Herausforderungen gilt es bei einer erfolgreichen Nach- bzw. Weiterqualifizierung dieser Zielgruppe zu beachten? Welche Arten der Bildungsangebote und der Bildungsberatung sind notwendig, damit diese Angebote tatsächlich angenommen und erfolgreich abgeschlossen werden?

Innerhalb der Gruppe der registrierten Arbeitslosen zeigen sich unterschiedliche Qualifikationsmuster, insbesondere beim Vergleich von Arbeitslosen nach Sozialgesetzbuch (SGB) II und III. Im Bereich des SGB II hat gut die Hälfte und im Bereich des SGB III rund ein Viertel keine Berufsausbildung. SGB II Arbeitslose sind also im Schnitt schlechter qualifiziert als Arbeitslose im Geltungsbereich des SGB III.

Zu der Gruppe der Geringqualifizierten zählen auch die so genannten Wieder-Ungelernten. Das sind Personen, die nach dem Berufsabschluss mindestens vier Jahre auf Helferebene beschäftigt waren und nicht mehr auf der Fachkräfteebene integrierbar sind.

Ein Fünftel des Erwerbspersonenpotenzials, etwa neun Millionen Personen, kann keinen Berufsabschluss vorweisen. Davon ist wiederum rund ein Fünftel arbeitslos. Im Vergleich zu den besser Qualifizierten sind Personen ohne Berufsausbildung nach wie vor überdurchschnittlich häufig arbeitslos. In der Statistik kann unter der Dimension „geringqualifiziert“ nur nach dem Merkmal ohne Berufsabschluss ausgewertet werden, deshalb sind die Daten dazu untererfasst. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum Stichtag 31.12.2009:Deutschland insgesamt 27, 5 Millionen, darunter ohne Berufsausbildung 4 Millionen (14,6%). Baden-Württemberg insgesamt 3.86 Millionen, darunter ohne Berufsausbildung 693.000 (18,0 %).

Bestand an Arbeitslosen Juni 2010: Deutschland insgesamt 2.88 Millionen, darunter ohne Berufsausbildung 1.25 Millionen (43,3 %). Baden-Württemberg insgesamt 252.924, darunter ohne Berufsausbildung 118.926 (47,0 %).

Geringqualifizierte weisen oft Schul- und Erwerbsbiographien mit Lücken auf. Sie sind das Lernen nicht mehr gewöhnt, haben Angst vor dem Misserfolg und zweifeln an ihrer Lernfähigkeit. Um dies zu umgehen, verweigern sie ggf. eine notwendige Weiterbildung und ziehen die schnelle Arbeitsaufnahme vor, auch wenn aufgrund der fehlenden Qualifikation nicht mit einer nachhaltigen Integration zu rechnen ist.

Hier kann das Beratungsgespräch bei der Agentur für Arbeit ein erster Ansatz sein. Sofern erforderlich, kann über den Psychologischen Dienst der Agentur für Arbeit das

derzeitige Leistungsprofil des arbeitslosen Bewerbers festgestellt werden. Aus diesem ergibt sich dann

ein Lösungsvorschlag und dessen Umsetzung. Falls der derzeitige Kenntnisstand für die Realisierung eines Berufsabschlusses mit Kammerprüfung nicht ausreicht, wäre es wünschenswert, dass zertifizierte Teilqualifikationen in ausreichendem Umfang zur Verfügung stünden.

Aktuell sind die Möglichkeiten sehr eingeschränkt, zertifizierte Teilqualifikationen, die eine Anrechnungsmöglichkeit auf einen späteren Berufsabschluss bieten, zu erwerben.

Um eine höhere Weiterbildungsbeteiligung der Geringqualifizierten zu erreichen, sind folgenden Kriterien zu beachten:

- Bewusstseinswandel in der Gesellschaft
- Information und qualifizierte Beratung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber
- Finanzielle Anreize schaffen (für Arbeitnehmer und Arbeitgeber)
- Personalentwicklungssystem im Betrieb
- Akzeptanz und Mitwirkung durch Betriebsleitung, Betriebsrat und Kollegen
- Arbeitsplatznahe Qualifizierung
- Qualifizierung während der Arbeitszeit
- Unterstützungsmöglichkeiten während Weiterbildung
- Entwicklungsmöglichkeiten nach erfolgter Weiterbildung
- Beschäftigungsmöglichkeiten bei nicht erfolgreicher Teilnahme
- Modulare, abschlussbezogene Nachqualifizierungskonzepte
- Berufsbegleitende Maßnahmeangebote
- Bei KMU: Weiterbildungsverbünde
- Maßgeschneiderte Angebote für Betriebe durch Bildungsträger

Qualifizierungsangebote der Bundesagentur für Arbeit für Geringqualifizierte

Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW):

Die Agenturen für Arbeit fördern zertifizierte Weiterbildungskurse, sofern diese für berufliche Integration erforderlich sind.

Ohne Sonderprogramme haben von Januar bis Juni 2010 in Baden-Württemberg 15.727 mit einer Qualifizierung begonnen (im Jahr 2009:43.615 Eintritte). Der Anteil von Arbeitslosen ohne Berufsabschluss liegt bei rund 29 %.

Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS):

Die Initiative leistet einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Gefördert werden Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einem Berufsabschluss führen, Vorbereitungen zur Externenprüfung oder zertifizierte Teilqualifikationen. Der Fokus des Sonderprogramms liegt auf Berufen, für die ein regionaler Bedarf vorliegt.

In Baden-Württemberg stehen rund 34 Millionen Euro zur Verfügung, so dass ca. 4.000 Menschen im Rahmen der Initiative gefördert werden können. Seit Jahresbeginn sind rund 2.000 Förderungen zu verzeichnen.

Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (WeGebAU):

Informationen befinden sich auf den Seiten 5 und 6 bei der Beantwortung der 3. Leitfrage.

2. *Leitfrage*

Welche Handlungsstrategien in Bezug auf Weiterbildung und Personalentwicklung empfehlen Sie Staat und Sozialpartnern, um die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer zu erhalten und zu verbessern? Welche dieser Zielgruppe eigenen Besonderheiten müssen besonders beachtet werden? Wie bewerten Sie im Zusammenhang einer gelingenden Verbindung von Weiterbildung und Arbeit Gestaltungsansätze der lernförderlichen Arbeitsgestaltung, altersgemischte Teams und altersgerechte Laufbahngestaltung und wie müssten entsprechende Maßnahmen umgesetzt werden?

Mit Blick auf den demographischen Wandel und den absehbaren Fachkräftemangel gelten ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunehmend als ein bislang vernachlässigtes Potential.

Die Arbeitsmarktsituation Älterer hat sich zuletzt deutlich verbessert, auch im internationalen Vergleich. In den vergangenen Jahren zeichnete sich eine Trendwende ab: Die Arbeitslosigkeit der über 50-Jährigen ist gesunken, ihre Beschäftigungsquote gestiegen. Von der besseren Arbeitsmarktlage profitieren vor allem die 55- bis 59-Jährigen. Hingegen ist die

Erwerbsbeteiligung der über 60-Jährigen nach wie vor sehr gering.

Die Beschäftigung Älterer ist stark von deren Qualifikation abhängig. So lag die Erwerbstätigkeit der Akademiker nicht weit entfernt von dem Wert der Jüngeren.

Die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitskräften wird im Wesentlichen von zwei Komponenten beeinflusst: vom Grad der Erwerbsfähigkeit und vom Qualifikationsniveau. Je höher beide ausfallen, desto eher können sich Arbeitskräfte im Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt

behaupten. Bei älteren Personen kann die Erwerbsfähigkeit aufgrund häufigerer gesundheitlicher Beeinträchtigungen eingeschränkt sein, vor allem dann, wenn sie zu den Geringqualifizierten zählen und deshalb überwiegend körperliche Arbeit verrichtet haben. Sie können insbesondere dann nicht mehr am Arbeitsmarkt mithalten, wenn es ihnen an einer Ausbildung fehlt oder sich ihr Wissen beispielsweise durch technischen Fortschritt oder längere Arbeitslosigkeit entwertet hat. Weil Bildungsinvestitionen nicht mehr lohnend erscheinen, geht die Weiterbildungsbeteiligung im Alter tendenziell zurück. Für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ist die berufliche Weiterbildung über das gesamte Berufsleben hinweg entscheidend.

Maßnahmen für eine lange Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

- Präventive Bildungs- und Gesundheitspolitik
- Stärkere Beachtung der Leistungsschwerpunkte im betrieblichen Einsatz
- Tätigkeitswechsel sollen ermöglicht werden und die dafür erforderliche Qualifizierung
- Die Betriebe müssen das wertvolle Erfahrungswissen des älteren Mitarbeiter erkennen und für sie produktiv nutzbar machen
- Bereitschaft der einzelnen Arbeitnehmer für das lebenslange Lernen einfordern
- Bereitschaft der Arbeitgeber zur Freistellung des Mitarbeiters für Weiterbildung außerhalb des Betriebes
- Entwicklung zielgerechter Bildungsangebote durch die zertifizierten Bildungsträger
- Umsetzung der bestehenden Weiterbildungsprogramme
- Angebot flexibler Arbeitszeiten

Die Arbeitsagenturen und Jobcenter unterstützen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten die Integration und die Qualifizierung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (FbW, IFlaS, WeGebAU).

Zusätzlich flankiert das Programm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“.

Dieses Programm verbessert die Beschäftigungschancen älterer Langzeitarbeitsloser. Neben den Potenzialen der Wirtschaft und der Länder soll auch die Gestaltungskraft und Kreativität der Regionen stärker als bisher zur beruflichen Eingliederung älterer Langzeitarbeitsloser genutzt werden.
„Perspektive 50plus“ bildet das Dach für bundesweit 62 regionale Beschäftigungspakte zur beruflichen Wiedereingliederung älterer Langzeitarbeitsloser.
Das Bundesprogramm basiert auf einem regionalen Ansatz, der es den Beschäftigungspakten erlaubt, bei der Wahl der Integrationsstrategie gezielt auf die regionalen

Besonderheiten einzugehen. Unterschiedliche Wege werden beschritten, um älteren Langzeitarbeitslosen eine faire Chance am Arbeitsmarkt zu bieten. An der Umsetzung des Programms sind nicht nur die hauptverantwortlichen Jobcenter und kommunalen Träger einbezogen, sondern auch die Partner der regionalen Netzwerke. Wichtige Partner sind Unternehmen, Kammern und Verbände, kommunale Einrichtungen und Bildungsträger, Politik, Gewerkschaften, Kirchen und Sozialverbände. Im Fokus der „Perspektive 50plus“ steht eine aktivierende und stärkenorientierte Arbeitsmarktpolitik. Motivation und Eigenverantwortung und die Fähigkeiten Älterer sollen so weiterentwickelt werden, dass ihre Beschäftigungschancen nachhaltig verbessert werden.
Aufgrund der durch Studien belegten Auswirkungen der Langzeitarbeitslosigkeit auf die Gesundheit haben regionalen Beschäftigungspakten verschiedene Modelle zur gesundheitlichen Förderung aufgesetzt.
In Baden-Württemberg sind 33 Grundsicherungsstellen innerhalb von vier regionalen Pakten am Programm beteiligt. Die zweite Programmphase in den Jahren 2008 bis 2010 wird vom Bund mit rund 275 Millionen Euro gefördert. Aus dem Bundesprogramm stehen im Jahr 2010 für Baden-Württemberg insgesamt 11.981.000 Euro zur Verfügung. Geplant ist eine dritte Programmphase, die fünf Jahre dauern soll (2011 bis 2015); das Mittelvolumen soll auf 350 Millionen Euro und später sogar auf 500 Millionen Euro erhöht werden.

3. *Leitfrage*

Wie können Arbeitgeber – gerade auch kleine und mittlere Unternehmen – dabei unterstützt werden, verstärkt in die Weiterbildung Geringqualifizierter und Älterer zu investieren? Inwieweit können hierbei auf Erfahrungen des Programms WeGebAU zurückgegriffen werden?

Mit dem Job-AQTIV-Gesetz vom 10.12.2001, Vorläufer der Hartz-Gesetze, wurde ab 01.01.2002 erstmals die Möglichkeit geschaffen, beschäftigte Arbeitnehmer zu fördern. Die Regelungen zur Beschäftigtenförderung wurden von den Hartz-Gesetzen übernommen und blieben weiterhin im SGB III. Die Inanspruchnahme war jedoch sehr gering.

Erst mit der Einführung des Sonderprogramms WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) im Jahr 2006 gewann die Beschäftigtenförderung an Bedeutung. Vorrangig sollten Klein- und Mittelbetriebe angesprochen werden, ihre gering qualifizierten oder älteren Mitarbeiter weiterzubilden.

Mit Einführung des Konjunkturpaketes II wurde die Förderungsmöglichkeit auch auf qualifizierte Beschäftigte unabhängig von der Betriebsgröße erweitert.

Ziele des Programms WeGebAU sind:

- das Interesse der Betriebe an der Weiterbildung gering qualifizierter oder älterer Beschäftigter zu wecken,
- die Weiterbildung der Beschäftigten zu intensivieren,
- Qualifizierungspotentiale stärker zu erschließen,
- das Qualifizierungsniveau der Beschäftigten zu verbessern und
- durch Förderung zu unterstützen.

Aufgrund der offensiven Bewerbung des Programms ist fast die Hälfte aller Betriebe darüber informiert, dass die Bundesagentur für Arbeit die Weiterbildung gering qualifizierter und älterer Beschäftigter fördert. Inzwischen kennen 35 % der Betriebe alle Regelungen. Im Jahr 2006 waren es erst 12 % gewesen. Diese Entwicklung gilt es fortzusetzen.

Der Grad der Bekanntheit und die Akzeptanz für die Nutzung hängen von der Größe und der Betriebsstruktur ab. Bei den mittleren und größeren Betrieben ist das Programm mittlerweile gut bekannt. Kleinstbetriebe sind besonders schwer für die betriebliche Weiterbildung zu erreichen, sie sehen häufig keinen Weiterbildungsbedarf. Hier kann ein neues Beratungsangebot der BA -die Qualifizierungsberatung (Erläuterung im Anschluss an „Zahlen WeGebAU“)- zum Einsatz kommen. Knapp ein Viertel der Betriebe, die WeGebAU kennen, nutzte die Förderung. Diese haben das Programm überwiegend positiv beurteilt (85 %).

Im Jahr 2009 konnten ca. 8.000 Beschäftigte mit WeGebAU gefördert werden, im aktuellen Jahr bislang ca. 2.200 Beschäftigte.

Qualifizierungsberater

Mit der Qualifizierungsberatung wird zurzeit in fünf Agenturbezirken ein neues Dienstleistungsangebot getestet. Sie hat das Ziel, bei kleinen-und mittelständischen Unternehmen strategische und vorausschauende Personalentwicklung zu etablieren.

Basierend auf einer fundierten Analyse der Unternehmensstruktur und Bildungsbedarfe der MitarbeiterInnen erarbeiten die Qualifizierungsberater mit den Unternehmen eine unternehmensspezifische Strategie der Personalentwicklung und individuelle Qualifizierungspläne für die MitarbeiterInnen. Personalentwicklung ist eine Investition in die Zukunft der Unternehmen, um den Herausforderungen des demografischen Wandels und des steigenden Fachkräftebedarfs gewachsen zu sein. Qualifizierungsberatung leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und zur Sicherung von Arbeitsplätzen in Baden-Württemberg. Rückmeldungen von Unternehmen bestätigen, dass dieses kostenfreie und professionelle Beratungsgebot gerne genutzt wird, weil die BA unabhängig und neutral auf die Bedarfe des Unternehmens eingehen kann.

Qualifizierung während Kurzarbeit

In Baden-Württemberg wurden im Jahre 2009 insgesamt 32.753 Beschäftige über das ESF-Programm gefördert. Bei den Geringqualifizierten waren es 2.864 Beschäftigte.

Bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung während Kurzarbeitergeld für Geringqualifizierte sind von Januar bis Juni 2010 über 730 Eintritte zu verzeichnen. Bei der Qualifizierung während Kurzarbeit aus dem ESF für Qualifizierte waren es rund 12.540 Eintritte.

Ziele der BA – Ziele der Unternehmen:

- Vermeidung von Entlassungen eingearbeiteter Kräfte
- Erhalt der Arbeitsplätze bei vorübergehendem Arbeitsausfall
- Erhalt des funktionsfähigen Betriebes
- Zeiten der Nichtbeschäftigung für berufliche Weiterbildung nutzen
- Beschäftigungsfähigkeit durch Qualifizierung verbessern
- Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs

Das Programm ist auf zwei Zielgruppen ausgerichtet:

- Förderung der beruflichen Weiterbildung während Kurzarbeit (für Geringqualifizierte)
- ESF(Europäischer Sozialfonds)-Förderung für qualifizierte Arbeitnehmer in Kurzarbeit

4. Leitfrage

Wie kann erreicht werden, dass Menschen während einer Erwerbspause durch Krankheit, Erziehungs- oder Pflegezeiten Anschluss an die Entwicklungen in der Arbeitswelt halten können und der Wiedereinstieg auf eine vergleichbare Position gelingt? Wie können Angebote zielgruppenspezifisch ausgestaltet werden, um Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen anzusprechen und während dieser Zeit kontinuierlich weiter zu qualifizieren?

Die beruflichen Nachteile eines längeren beruflichen Ausstiegs können, wie vielfach durch wissenschaftliche Untersuchungen und Erfahrungen der Arbeitsagenturen belegt, im weiteren Berufsleben nur mühsam wieder aufgeholt werden. Im Hinblick auf die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist es oberstes Ziel, Ausstiegszeiten zu vermeiden, wenigstens zu verkürzen und bereits in der Phase des Elterngeldbezugs Kontakt zwischen Betrieb und Beschäftigten zu halten. Dies gilt insbesondere für die bis zu drei Jahren mögliche Elternzeit.

Einbeziehung in das betriebliche Weiterbildungsprogramm mit Berücksichtigung der zeitlichen Möglichkeiten der Eltern bzw. des Pflegenden, betriebliche Mitwirkung bei Sicherung des für Qualifizierung oder kurzfristiges Einspringen entstehenden Betreuungsbedarfs, helfen Fachkräfte zu binden.

Betriebe und Beschäftigte sollten verstärkt die vorhandenen Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung, der Telearbeit und der Home-Office Möglichkeiten nutzen.

Damit wird vorhandenes Wissen erhalten und gepflegt. Flankiert muss dies durch eine verlässliche, planbare Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur werden.

Die Personengruppe der BerufsrückkehrerInnen lässt sich in drei Kategorien unterteilen:

1. NutzerInnen der bis zu dreijährigen Elternzeit, bei der das Beschäftigungsverhältnis fortbesteht.
2. BerufsrückkehrerInnen, deren berufliche Unterbrechung über die gesetzliche Elternzeit hinausgeht und die damit in keinem Beschäftigungsverhältnis stehen, deren jüngstes Kind aber jünger als 14 Jahre und 364 Tage ist (§ 8 SGB III).
3. WiedereinsteigerInnen nach einer noch längeren Phase.

Statistisch durch die Arbeitsagenturen erfasst ist die kleine Gruppe der Berufsrückkehrerinnen, die bei den Arbeitsagenturen arbeitslos gemeldet ist und die mit dieser Meldung auch die vom Gesetzgeber verlangte Verfügbarkeit sicherstellen,,

In Baden-Württemberg sind dies (Stand: Juli 2010) 7.459 Personen, mehrheitlich Frauen. Ihr Anteil an allen Arbeitslosen im Land beträgt 2,9 %.

Jede Arbeitsagentur bietet unter Federführung der Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) ein breites, frei zugängliches Informationsangebot rund um die Themen Wiedereinstieg, Entwicklungen am Arbeitsmarkt, „Vermarktung“ der Familienphase, Übersicht über Qualifizierungsmöglichkeiten etc. an.

Ein großer Teil der potenziellen BerufsrückkehrerInnen bzw. WiedereinsteigerInnen ist noch von dem Schritt „Arbeitsagentur“ entfernt, oft herrscht noch ein Irrglaube, man müsste vorher gearbeitet haben. Um diese Zielgruppe besser zu erreichen, hat das BMFSFJ gemeinsam mit der BA das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ gestartet, das sich an formal gut qualifizierte Frauen mit längeren Ausstiegszeiten wendet. Dieses Programm wird durch ein Lotsenportal komplettiert, das die Berufsrückkehr unterstützt. Mit gemeldeten BerufsrückkehrerInnen werden von der Vermittlungsfachkraft die möglichen Schritte zu einer schnellstmöglichen Integration in den Arbeitsmarkt festgelegt. Sofern Qualifikationsdefizite einer Rückkehr in den Arbeitsmarkt entgegenstehen, erfolgt eine Qualifizierung. Oft passen Arbeitszeitwünsche und angebotene Arbeitszeiten nicht zusammen.
Im Rahmen des Vermittlungs- und Beratungsprozesses versuchen die Mitarbeiter der Agenturen, Veränderungsbereitschaft zu erzielen.

5. ***Leitfrage***

***Welche Potenziale zur Sicherung des Fachkräftebedarfs sehen Sie bei anderen, bislang ebenfalls nur unzureichend in Nach- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen eingebundenen Gruppen wie befristet Beschäftigten und Leiharbeitern sowie Menschen mit Behinderung? Welche Maßnahmen schlagen Sie vor, damit auch diese derartige Angebote künftig verstärkt nutzen können*?**

Menschen mit Behinderungen die Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen und zu sichern, ist eine zentrale sozialpolitische Aufgabe.

Die demografische Entwicklung und der Fachkräftebedarf der Wirtschaft bieten Menschen mit Handicaps Chancen und Möglichkeiten zur beruflichen Integration. Behinderte Menschen, die sich aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen beruflich neu orientieren müssen, verfügen nach Abschluss der beruflichen Weiterbildung häufig über zwei Qualifikationen. Hier gibt es ein bisher wenig beachtetes Arbeitskräftepotenzial, das einen Beitrag zur Verringerung des längerfristig zu erwartenden Fachkräftebedarfs leisten kann.

2009 haben 1.280 Rehabilitanden mit einer Weiterbildungsmaßnahme begonnen; von Januar bis einschließlich Juni 2010 wurden 530 Eintritte von Rehabilitanden in Weiterbildungsmaßnahmen gezählt.

In Baden-Württemberg waren im Dezember 2009 insgesamt 16.007 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet; der Anteil der schwerbehinderten Menschen an allen in Baden-Württemberg registrierten Arbeitslosen betrug zu diesem Zeitpunkt 5,9 %. Im Juni 2010 waren 17.111 schwerbehinderte Menschen arbeitslos; dies entspricht einem Anteil von 6,8 % an allen Arbeitslosen in Baden-Württemberg. Im Jahre 2009 erhielten 993 schwerbehinderte Menschen von den Agenturen für Arbeit Förderleistungen zur beruflichen Weiterbildung.

Für Menschen mit Behinderung stehen dieselben Förderangebote wie für nichtbehinderte Menschen zur Verfügung (allgemeine Leistungen). Darüber hinaus stehen für behinderte Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf rehaspezifische Maßnahmen und auch spezielle Reha-Einrichtungen zur Verfügung (besondere Leistungen).

Von den Agenturen für Arbeit wird der Vorrang der allgemeinen Förderangebote vor den rehaspezifischen Leistungen beachtet. Dieses entspricht dem Inklusionsgebot der UN-Behindertenrechtskonvention, das Menschen mit Handicaps die gleichen Chancen wie nichtbehinderten Menschen ermöglichen soll.

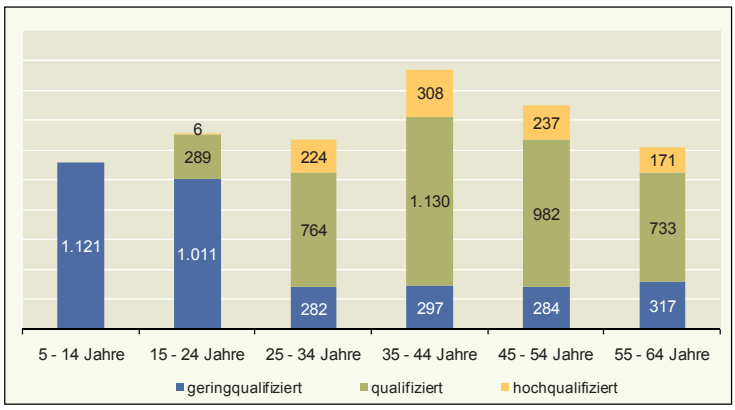
Ergänzende Hintergrundinformationen

Zahlen-Daten-Fakten

Der voranschreitende demografische Wandel sorgt für die anhaltende Aktualität des Themas „Fachkräftebedarf“. In den kommenden Jahren wird eine große Zahl der Erwerbstätigen der geburtenstarken Jahrgänge – eine besonders gut qualifizierte Altersgruppe mit hohen Akademikeranteilen und niedrigen Ungelerntenanteilen – allmählich in Rente gehen. Die wesentlich dünner besetzten jüngeren Kohorten werden diese Abgänge unter heutigen Bedingungen weder zahlenmäßig noch qualifikatorisch kompensieren können. Das Statistische Landesamt geht in einer aktuellen Projektion davon aus, dass bis zum Jahr 2030 die Bevölkerungszahl in Baden-Württemberg um 3,5 % – das sind rund 376.000 Personen – schrumpft. Damit einher geht eine erhebliche Alterung der Bevölkerung: Die Gruppe der 60- bis 85-Jährigen wird um fast ein Drittel wachsen, während z. B. die Kohorten der unter 20-Jährigen (-19 %) und der 20- bis 40-Jährigen (-12 %) abnehmen werden.

Abbildung 1 veranschaulicht die damit verbundene Problematik: Die Altersgruppen der unter 35-Jährigen sind zu klein und verfügen damit über eine zu geringe Zahl an gut Qualifizierten, um die geburtenstarken Jahrgänge – auch qualitativ – zu ersetzen, wenn diese das erwerbsfähige Alter überschreiten.

Abbildung 1: Bevölkerung (in Tausend) nach Qualifikation und Alter in Baden-Württemberg 2007; Quelle: Mikrozensus, Statistisches Landesamt, eigene Berechnungen.

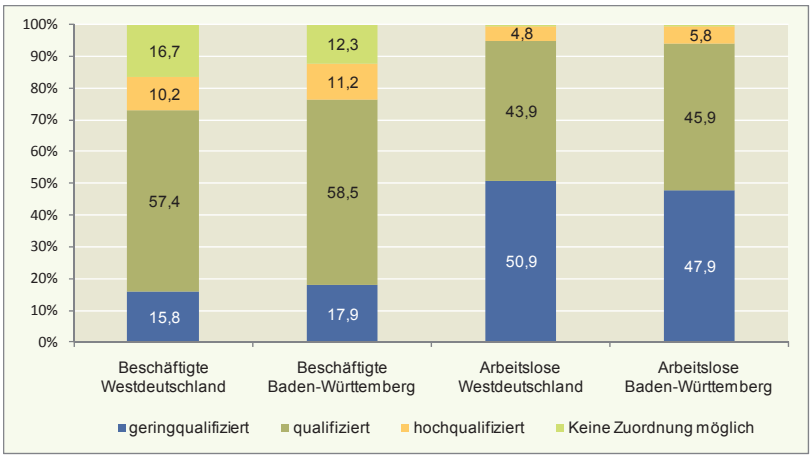


Die zu erwartende Fachkräftelücke wird dadurch verstärkt, dass dem schrumpfenden potenziellen Fachkräfteangebot ein wachsender betrieblicher Bedarf an gut qualifizierten Arbeitskräften gegenübersteht. Diese Verschiebung der Arbeitskräftenachfrage zugunsten der Höherqualifizierten resultiert aus langfristigen Entwicklungen der Wirtschaft: der technische Fortschritt, die Wissensintensivierung des Produktionsprozesses, die Globalisierung und die Veränderung der Wirtschaftsstruktur in Richtung des Dienstleistungssektors spielen dabei ein wichtige Rolle.

Die Tendenz der Betriebe, immer weniger Geringqualifizierte zu beschäftigen und verstärkt Hochqualifizierte nachzufragen, ist bereits seit einigen Jahren zu beobachten. Zwischen 2000 bis 2009 hat die Zahl der Arbeitsplätze für Hochqualifizierte in Baden-Württemberg um über 30 % zugenommen, während gleichzeitig gut 20 % der Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte abgebaut wurden (vgl. Abbildung im Anhang).

Allerdings ist der Anteil der Geringqualifizierten an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Baden-Württemberg mit fast 18 % – im Vergleich zu Westdeutschland (knapp 16 %) – nach wie vor relativ hoch (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Qualifikationsstruktur von Beschäftigten und Arbeitslosen in Baden-Württemberg 2009



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

Das hohe Beschäftigungsgewicht der Geringqualifizierten im Südwesten erklärt sich u.a. durch die spezifische Branchenstruktur, die sich durch eine überdurchschnittliche Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes auszeichnet. Fast ein Drittel aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten Baden-Württembergs arbeiten in diesem Sektor. In Westdeutschland ist es lediglich rund ein Viertel. Viele Personen auch ohne Berufsabschluss sind in dieser Branche tätig. Es ist jedoch davon auszugehen, dass im Zuge der zu erwartenden zurückgehenden Bedeutung des industriellen Bereichs – das IAB prognostiziert für Deutschland eine Abnahme von über 2 Prozentpunkten bis zum Jahr 2025 – und weiteren Rationalisierungsprozessen vor allem Arbeitsplätze der Geringqualifizierten verloren gehen werden.[23] Wie aus Abbildung 2 zu erkennen ist, ist der Anteil der Geringqualifizierten an den Arbeitslosen auch in Baden-

23 Für BW fallen die Veränderungen möglicherweise noch deutlicher aus. In den vergangenen 10 Jahren ist der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an der Gesamtbeschäftigung bereits um 5 Prozentpunkte geschmolzen.

Württemberg mehr als zweieinhalb Mal so hoch wie ihr Beschäftigungsgewicht. Hochqualifizierte sind hingegen weit unterproportional von Arbeitslosigkeit betroffen. Die wichtige Gruppe der Akademiker hat in Baden-Württemberg ebenfalls eine überdurchschnittliche Bedeutung für die Gesamtbeschäftigung (11,2 % vs. 10,2 % in Westdeutschland).

Die Polarisierung an beiden Enden der Qualifikationsskala in Baden-Württemberg gewinnt an Bedeutung angesichts der zu erwartenden zukünftigen Entwicklungen. Vor dem Hintergrund der demografischen und strukturellen Veränderungen gilt es, den Anteil der hoch und gut Qualifizierten an den nachrückenden Jahrgängen nicht nur zu erhalten, sondern zu erhöhen. Gleichzeitig ist Sorge zu tragen, dass eine massive Unterbeschäftigung im Bereich der Geringqualifizierten verhindert wird. Notwendig sind demzufolge Strategien zur Erschließung quantitativer und qualitativer Personalreserven. Potenziale zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung bestehen z. B. bei Frauen, Älteren, Geringqualifizierten und Personen mit Migrationshintergrund.

Hinzukommen muss die Mobilisierung von Reserven auf allen Ebenen der allgemeinen wie beruflichen Bildung und Weiterbildung. Ziel muss dabei z. B. sein, die berufliche Kompetenz älterer Mitarbeiter zu erhalten und weiterzuentwickeln sowie Geringqualifizierte mittels geeigneter Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für eine stabile Teilnahme am Arbeitsmarkt zu befähigen.

Präsentation Herr Wilfried Hüntelmann:

Enquetekommission
„Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft –
berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

Wilfried Hüntelmann, 22. Juli 2010

7. Anhörung der Enquetekommission zum Thema

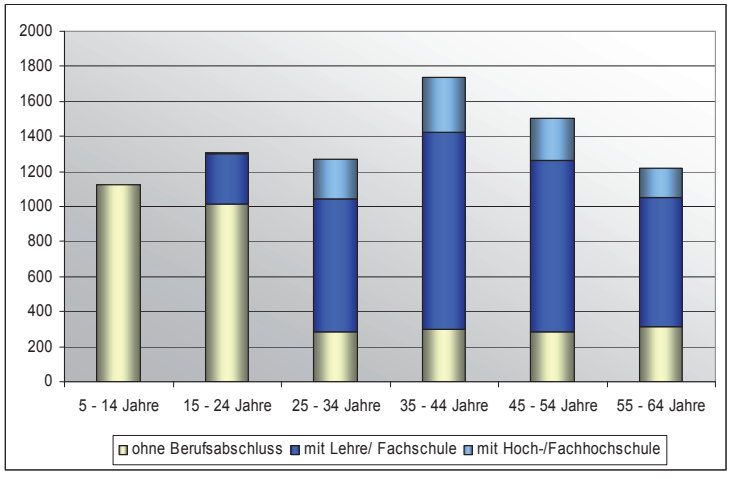
„Sicherung des Fachkräftebedarfs und Integration durch berufliche Schulen, Wirtschaft und Weiterbildung“

Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion
Baden-Württemberg

Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion
Baden-Württemberg

Mit beruflicher Weiterbildung Fachkräfte von morgen sichern

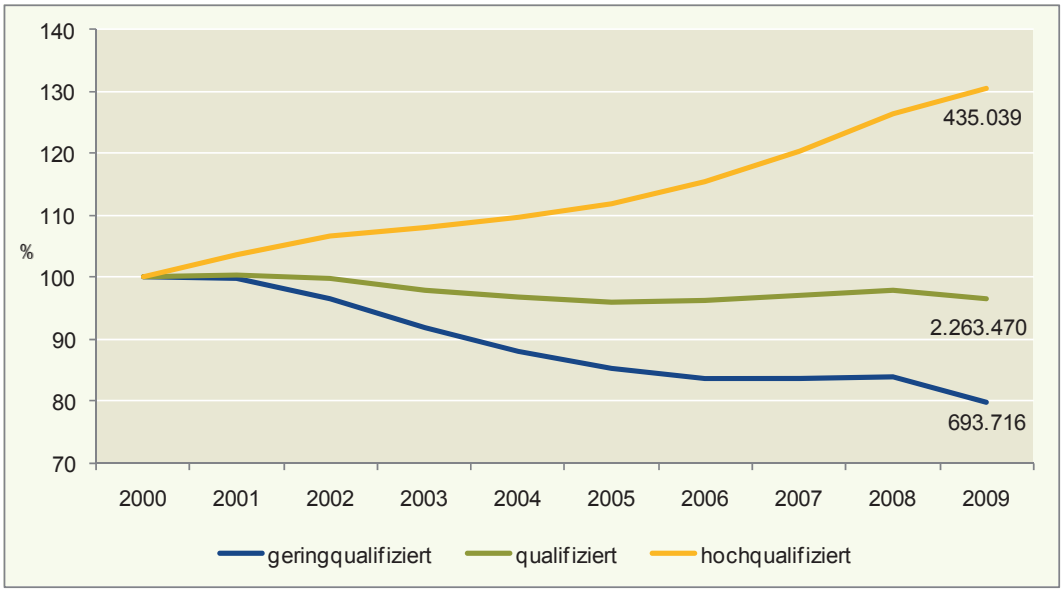
Bevölkerung nach Qualifikation und Alter in Baden-Württemberg 2007, in Tausend



Quelle: Statistisches Landesamt; Institut für Arbeitsmarkt -und Berufsforschung (IAB)

Seite 2

Anhang



Entwicklung der qualifikationsspezifischen Beschäftigung in BW 200-2009

Anhang 5

Stellungnahmen und Präsentationen der Verbandsanhörung

A. Stellungnahmen

5.1 Arbeitsgemeinschaft der Direktorenvereinigungen an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg

1. Berufliche Schulen leisten einen wesentlichen Beitrag zur Qualifizierung junger Menschen
   a. Erfolgreiche Ausbildung im Dualen System für über 300 Berufe mit unterschiedlicher Organisationsform in Absprache mit den Dualen Partnern (Blockunterricht, Teilzeit Unterricht in verschiedenen Umsetzungsformen)
   b. Schaffung von Voraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildung durch einjährige Berufsfachschulangebote
   c. Berufliche Grundbildung in weiterführenden Vollzeitschularten, angefangen bei den 2-jährigen Berufsfachschulen, über die BKs bis hin zu den BGen
   d. Erfolgreiche Wege zur HS-Reife (ca. 1/3 AHR, insges. fast 2/3 HR).

   Forderung:

   Gleiche U-Versorgung wie allgemein bildende Schulen. Das momentane U-Defizit liegt bei den BSen mit ca. 5 % über dem der allgemein bildenden Gymnasien.

2. Berufliche Schulen sind Orte der Integration und des sozialen Aufstiegs

   Begründung:

   An BSen gibt es einen höheren Anteil von Schülern aus sozial schwächeren Schichten, Schülern mit Migrationshintergrund und Schülern aus bildungsferneren Umgebungen wie an RSen und Gymen

   Forderung:

   a. Integration und Kompetenzförderung durch Differenzierung und individuelle Förderung sind notwendig; dies bedarf besonderer Ressourcen, wie das auch bei den HSen und WRSen der Fall ist.
   b. Heterogenes Schülerpublikum bedarf differenzierter Bildungsangebote unterschiedlicher Geschwindigkeit,
   c. Ganztagskonzepte und -ausstattung

3. Berufliche Schulen sind Orte des Praxisbezugs und pragmatischer Lösungen zur Erfüllung ihres Bildungs- und Erziehungsauftrages

Begründung:

a. Hohe Fachkompetenzkonzentration an beruflichen Schulen,
b. enge Kooperation mit der Wirtschaft und Orientierung an deren Bedarfen und Bedürfnissen,
c. gute Ausstattung

Forderung:

a. Ausbau der beruflichen Vollzeitschulangebote,
b. Einführung des Faches Englisch im Pflichtunterricht der Berufsschule (14. Stunde)
c. Ausbau der Weiterbildungsangebote der Schulen in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft

4. An Schulleitungen beruflicher Schulen werden besonders hohe Ansprüche gestellt

Begründung:

d. Schulartenvielfalt
e. Hohe Schülerfluktuation durch kurze Bildungsgänge
f. Abschichtung von Aufgaben und Verantwortung der Schulaufsicht an SL (einstufige Beurteilung, Mutterschutz, Nebentätigkeiten, Lehrerrekrutierung

Forderung:

g. Support: Verwaltungsassistenz, Schulleitungsassistenz
h. Ausbau der Schulleitungszeit entsprechend der Schulgröße
i. Personalbudget zur Selbstrekrutierung z. B. von Spezialisten und Aushilfen
j. Aufrechterhaltung des neuen Konzepts zur Führungskräftegewinnung

Unsere Vision lautet: 110 % Unterrichtsversorgung, d.h. 100 % für den Pflichtbereich, 5 % für die Krankheitsvertretung und 5 % für Innovationen zur Sicherung und Steigerung der Unterrichtsqualität.

Jetzt kommt es darauf an, wie Politik diese Anliegen und Position der beruflichen Schulen nicht nur anhört, sondern annimmt und Bedingungen zu deren Erfüllung schafft, damit die Exekutive Handlungsvollmacht und -legitimation für ein starkes berufliches Schulwesen erhält. Wir – die berufliche Schulen – können etwas, das haben wir in der Vergangenheit bewiesen und das wollen wir unter verbesserten Rahmenbedingungen in Zukunft noch mehr beweisen. Geben Sie uns das notwendige Vertrauen, das war bisher – glaube ich – auch schon gegeben, geben Sie uns die notwendigen Handlungsmöglichkeiten im Sinne einer operativen Eigenständigkeit und einer strategischen Mitwirkung bei der Weiterentwicklung

unseres beruflichen Schulwesens und geben Sie uns die dafür notwendigen Ressourcen zunächst im Sinne der Gleichbehandlung aller Schulen in Baden-Württemberg, damit wir mit unserem Willen unserer Kompetenz und unseren Strukturen, die beste Grundlage für diese Weiterentwicklung sind, Exzellenz zeigen können. Wir – die beruflichen Schulen – sind eine wesentliche Entwicklungsstation im Leben junger Menschen.

Setzen Sie auf uns, dann werden wir unseren Beitrag zu den Megaaufgaben der Zukunft leisten:

Nachhaltige Bildung

Ausbildungsfähigkeit

Fachkräfteausbildung

Studierfähigkeit

Integration

Inklusion

Sozialer Frieden.

Präsentation der Arbeitsgemeinschaft der Direktorenvereinigungen an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg:

ADV

Arbeitsgemeinschaft der Direktorenvereinigungen beruflicher Schulen in Baden-Würtemberg

K.-H. Wagner 2010-09-30 1

ADV Arbeitsgemeinschaft der Direktorenvereinigungen

Berufliche Schulen leisten einen wesentlichen Beitrag zur Qualifizierung junger Menschen

- Erfolgreiche Ausbildung im Dualen System für über 300 Berufe + Zusatzunterricht zum Erwerb der Fachhochschulreife
- Berufliche Grundbildung in weiterführenden Vollzeitschularten:
  - 2-jährigen Berufsfachschulen, Berufskollegs, berufliche Gymnasien
  - 2. Bildungsweg: Berufskolleg zum Erwerb der Fachhochschulreife, Berufsoberschule
- Erfolgreiche Wege zur HS-Reife (ca. 1/3 AHR, insges. Über 50% HR)

K.-H. Wagner 2010-09-30 2

ADV Arbeitsgemeinschaft der Direktorenvereinigungen

Berufliche Schulen leisten einen wesentlichen Beitrag zur Qualifizierung junger Menschen

Forderung:

- Gleiche Unterrichts-Versorgung wie allgemein bildende Schulen.
- Abbau des Defizits von ca. 5%

K.-H. Wagner 2010-09-30 3

ADV Arbeitsgemeinschaft der Direktorenvereinigungen

Berufliche Schulen sind Orte der Integration und des sozialen Aufstiegs

- Höherer Anteil von Schülern aus sozial schwächeren Schichten
- Höherer Anteil von Schülern mit Migrationshintergrund

Forderung:

- **Ressourcen für individuelle Förderung**
- **Bildungsangebote unterschiedlicher Geschwindigkeit**
- **Ganztagskonzepte**

K.-H. Wagner 2010-09-30 4

ADV Arbeitsgemeinschaft der Direktorenvereinigungen

Berufliche Schulen sind Orte des Praxisbezugs

- Hohe Fachkompetenzkonzentration
- Enge Kooperation mit der Wirtschaft

Forderung:

- **Ausbau der beruflichen Vollzeitschulangebote**
- **Englisch als Pflichtfach in der Berufsschule**
- **Ausbau der Weiterbildungsangebote in Kooperation mit der Wirtschaft**

K.-H. Wagner 2010-09-30 5

ADV Arbeitsgemeinschaft der Direktorenvereinigungen

Erwartungen an Schulleiter berufl. Schulen

- Schulartenvielfalt
- Hohe Schülerfluktuation
- Zunehmende Abschichtung von Aufgaben aus der Schulaufsicht – hohe Eigenverantwortung

Forderung:

- **Support: Schulleitungsassistenz**
- **Ausbau der Schulleitungszeit ohne Limit**
- **Eigenes Personalbudget zur Rekrutierung von Fachkräften**

K.-H. Wagner 2010-09-30 6

5.2 Verband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg e.V.

Seit über 100 Jahren machen die beruflichen Schulen in Baden-Württemberg in gesetzlichem Auftrag Jugendliche und Erwachsene „Fit für den Beruf“, „Fit fürs Leben“, „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft“. Im dualen System der Berufsausbildung ermöglicht die Berufsschule als zuverlässiger und leistungsstarker Partner der Betriebe seit jeher den Jugendlichen eine fundierte und qualifizierte Ausbildung. In den beruflichen Vollzeitschulen ermöglicht die berufliche Bildung einen eigenständigen Weg zu weiterführenden schulischen Abschlüssen, die gleichwertig, jedoch nicht gleichartig sind. In den Profilen Technik, Wirtschaft und Soziales bietet sie durch die curriculare Verzahnung beruflicher und allgemeiner Bildung im gesamten Fächerensemble einen besonders motivierenden Einstieg in persönliche, berufliche und wissenschaftliche Bildung sowie Aus- und Weiterbildung. All dies sind Gründe genug für die qualifizierte Weiterentwicklung der beruflichen Schulen, für den kontinuierlichen weiteren Ausbau der beruflichen Bildung in unserem Land.

Das Leistungsspektrum der beruflichen Schulen in Baden-Württemberg bietet jungen Menschen entsprechend ihrer Neigung, Begabung und Leistungsfähigkeit umfassende Berufs-, Karriere- und somit Lebensperspektiven. Ein herausragendes Kennzeichen der beruflichen Schulen ist ihre horizontale und vertikale Durchlässigkeit, die die Maxime „Kein Abschluss ohne Anschluss“ vorbildlich einlöst. Heute würde man es wohl so formulieren: „Berufliche Schulen bieten allen Jugendlichen eine faire Chance. Sie lassen keinen zurück. Sie nehmen alle mit.“ Und das flächendeckend im ganzen Land!

Vollzeitschulische Bildungsgänge bieten ein breites Spektrum an Abschlüssen, von der Hauptschul- über die Fachschulreife bis hin zur allgemeinen Hochschulreife.
Ca. 70 % aller Schülerinnen und Schüler durchlaufen die beruflichen Schulen.
Ca. 50 % aller Hochschulzugangsberechtigungen in Baden-Württemberg werden an beruflichen Schulen erworben. Die Fach- und Meisterschulen dienen der beruflichen Weiterbildung und vermitteln neben vertieften beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten eine vertiefte Allgemeinbildung und damit auch Studierfähigkeit. Berufliche Schulen sind in der Fortbildung Dienstleister der Arbeitnehmer und der Betriebe. Sie leisten damit in ihrer Region einen unverzichtbaren Beitrag zum „lebenslangen Lernen“.

Ein Elternvertreter meiner Schule sagte einmal: „Wenn ich bei Ihnen nachmittags anrufe, ist eigentlich immer jemand da“. Er meinte damit nicht die Erreichbarkeit des Sekretariats nach 13:00 Uhr. Berufliche Schulen sind zwar de facto Ganztagsschulen mit Unterrichts- und Lernangeboten vom frühen Morgen bis in den späten Abend. Aber sie sind es heute noch nicht im Sinne eines systematisierten, pädagogisch differenzierten Betreuungsangebotes, das auf entsprechende personelle, räumliche und finanzielle Ressourcen zurückgreifen kann. Sie müssen jedoch in Zukunft Ganztagsschulen mit entsprechenden Konzepten werden, um die sehr heterogene Schülerschaft in den Blick zu nehmen und individuell unterstützende, betreuende, entlasten-

de und fördernde Angebote bereitstellen zu können. Dazu bedarf es personeller Unterstützung durch sozialpädagogisch ausgebildete Kräfte (Schulsozialarbeiter und Jugendberufshelfer) sowie durch Schulpsychologen und Beratungslehrer. Und nicht zu vergessen: Neben dem herkömmlichen Fachunterricht benötigen wir zunehmend nach Schularten differenzierte Angebote auch in musisch-künstlerischen sowie erlebnispädagogischen Bereichen. Berufliche Schulen benötigen entsprechend ausgestattete Lern-, Fach- und „soziale“ Begegnungsräume.

Um Schülerinnen und Schüler mit unterschiedlichem Migrations- und Lernhintergrund zu fördern, ist es notwendig, individuelle Sprachförderkonzepte zu entwickeln. Die Stärken der Schülerinnen und Schülern müssen besser genutzt und gefördert werden.

Für leistungsstarke Schülerinnen und Schüler sind Angebote zu entwickeln bzw. vorhandene auszubauen. Wir denken dabei u. a. an Kooperationen mit Hochschulen, studienpropädeutische Kurse mit Anrechnungsmöglichkeiten oder auch Zertifikate (z. B. Fremdsprachentests), die anstelle von Eingangsprüfungen an ausländischen Hochschulen anerkannt werden können. Hervorragende Leistungen und Qualifikationen müssen belohnt werden und Abschlüsse beruflicher Schulen auf den Stufen fünf und sechs des Deutschen und des Europäischen Qualifikationsrahmens eingeordnet werden können.

Berufliche Schulen sind „Schulen des Bildungsaufstiegs“ par excellence – nicht nur für Jugendliche aus bildungsfernen Familien, sondern für alle Haupt- und Werkrealschüler, Realschüler, Gymnasiasten und Berufstätige. Jedoch wird die Stärkung der beruflichen Bildung bei politischen Entscheidungen nicht immer angemessen berücksichtigt. Zur Gewinnung von Fachkräften und zur Erhöhung der Akademikerquote fordern wir deshalb den bedarfsgerechten Ausbau der Berufskollegs und der beruflichen Gymnasien. Gradmesser für den Ausbau sind neben dem Elternwillen die Begabung und Neigung der Jugendlichen. Die Erhöhung der Akademikerquote durch den Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung über die Berufsschule in Verbindung mit einer beruflichen Ausbildung ist zukunftsweisend: Sie erhöht die Attraktivität der dualen Ausbildung und das Potenzial an praxiserfahrenen Führungskräften mit Studium.

Zusätzliche Anforderungen an die Berufsschule (z. B. Englischunterricht, individuelle Förderung oder Sport) müssen sich entsprechend in einem Mehr an Unterrichtszeit, ggf. in einem zweiten Berufsschultag, niederschlagen. Die gemeinsame Abschlussprüfung mit den Kammern hat sich bestens bewährt und ist unbedingt zu erhalten. Überlegungen und Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften mit Defiziten in der Ausbildungsreife führen fast zwangsläufig zu zweijährigen Ausbildungen im dualen System oder in zweijährige vollzeitschulische Ausbildungen. Es ist sicher zu stellen, dass Bildungsgänge auch bei zurückgehenden Schülerzahlen flächendeckend und differenziert angeboten werden. Dabei sei auch auf die Bedeutung der Berufskollegs als „eierlegende Wollmilchsauen“ hingewiesen. Je nach Art führen Berufskollegs in

eine berufliche Assistentenausbildung, in eine hochwertige duale Ausbildung, zur Fachhochschulreife oder über die Berufsoberschule zur allgemeinen Hochschulreife. Die Internationalisierung der beruflichen Bildung und die Stärkung der Fremdsprachenkompetenz erfordern zunehmend Auslandspraktika und die Ausweitung des bilingualen Unterrichts in den beruflichen Schulen.

All dies kann nicht ohne die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen geschehen. Die Rendite aus Demographie und Dienstrechtsreform muss im System der beruflichen Schulen bleiben, damit die Steuereinnahmen des Landes auch in Zukunft fließen können.

Berufliche Schulen sind seit Jahren chronisch unterfinanziert, die Lehrpersonen arbeiten ständig an der Grenze ihrer Leistungsfähigkeit, statt Entlastungen erleben wir jährlich neue Belastungen durch Weiterentwicklungen, Innovationen und Abschichtungen von Verwaltungsaufgaben. Das chronische Defizit von derzeit 4,6 % ist bekannt, die Bugwelle von rechnerisch 1414 Deputaten auch – geändert hat sich bisher nichts: Das Kultusministerium verweist auf die Enquetekommission. Die Enquetekommission wird – hoffentlich! – entsprechende Handlungsanweisungen erarbeiten, die dann nach der Landtagswahl von der Regierung umgesetzt werden.

Berufliche Schulen benötigen dringend eine zukunftsfähige Unterrichtsversorgung von 100 %, ein Plus für einen Ergänzungsbereich sowie einen „Innovationspool“ von mindestens 5 %, der für die Erfüllung zusätzlicher Aufgaben wie systematischer Qualitätsentwicklung, der Entwicklung von neuen Bildungsplänen, Lern-, Lehr- und Förderkonzepten, Kooperationen usw. zur Verfügung steht.

Wer die Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung will, muss auch die finanziellen Voraussetzungen dafür schaffen. Dazu gehört auch die Gleichwertigkeit im Stellenschlüssel und in den Beförderungsmöglichkeiten für die Lehrpersonen.

Wir fordern eine ausreichende personelle Ausstattung der Studienseminare, des Landesinstituts für Schulentwicklung und der Akademien für Lehrerfortbildung. Das bisher überwiegend praktizierte Instrument der Abordnung sichert zwar deren Qualität, ohne passgenauen Ersatz für die beruflichen Schulen erhöht sich jedoch das Unterrichtsdefizit.

Um auch in Zukunft geeignete Lehrpersonen zu gewinnen, benötigen wir Lehramtsstudiengänge für berufliche Schulen zur Sicherung der Fachlichkeit und der Stärkung der pädagogischen Kompetenz. Über Maßnahmen zur Gewinnung von Lehramtsstudierenden für berufliche Schulen (z. B. Stipendiensystem, Erlass von Studiengebühren, Anrechnungen, Einstellungsgarantie) muss verstärkt nachgedacht werden. Schon lange fordern wir eine Flexibilisierung der Lehrereinstellung – bisher entlässt man hoch qualifizierte Referendarinnen und Referendare vor den Sommerferien, in

der Hoffnung, sie im September wieder einzustellen zu können. Im Wettbewerb um die besten Köpfe benötigen wir in Zukunft eine höhere Besoldung für Lehrkräfte. Zulagen in Mangelbereichen müssen erhalten und ausgebaut werden. Schaffen wir eine Exzellenzinitiative für die Ausbildung von exzellenten Lehrkräften und beschränken diese nicht nur auf exzellente Forschung!

Lassen Sie mich zum Schluss noch einen Blick auf einige nach unserer Meinung notwendigen Unterstützungssysteme werfen. Leider sind Verwaltungsstrukturen im Hintergrund weggebrochen. Viele Aufgaben der ehemaligen Oberschulämter wurden auf die Schulen abgeschichtet und können dort besser aufgefangen werden, wenn man den Schulen mehr Verwaltungsressourcen zur Verfügung stellt.

Operativ eigenständige Schulen benötigen leistungsfähige und dauerhaft etablierte Unterstützungssysteme. Neben einem wirkungsvollen Maßnahmenpaket zur Lehrergesundheit müssen an den beruflichen Schulen, die mit ihren Werkstätten, Laboren und Fachräumen mittleren Handwerksbetrieben gleichen und daher besondere Schutzmaßnahmen benötigen, jeweils spezifische Konzepte zum Arbeitsschutz umgesetzt werden.

Präsentation des Verbands der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg e.V.:

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen e.V.
(Berufsschullehrerverband)

Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

Öffentliche Anhörung
Donnerstag, 30. September 2010

Enquete-Kommission „Fit fürs Leben“ 30.09.2010 1

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen e.V.
(Berufsschullehrerverband)

Duales System:

- zuverlässiger und leistungsstarker Partner der Betriebe
- fundierte und qualifizierte Ausbildung

Berufliche Vollzeitschulen:

- gleichwertige weiterführende Abschlüsse durch berufliche Bildung
- curriculare Verzahnung beruflicher und allgemeiner Bildung

Enquete-Kommission „Fit fürs Leben“ 30.09.2010 2

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen e.V.

(Berufsschullehrerverband)

Leistungsspektrum der beruflichen Schulen

- umfassende Berufs-, Karriere- und somit Lebensperspektiven
- horizontale und vertikale Durchlässigkeit
- „kein Abschluss ohne Anschluss“
- ca. 70 % aller Schülerinnen und Schüler durchlaufen berufliche Schulen
- ca. 50 % aller Hochschulzugangsberechtigungen in Baden-Württemberg
- berufliche Weiterbildung durch Fach- und Meisterschulen
- regionale Dienstleister in der Fortbildung

Enquete-Kommission „Fit fürs Leben“ 30.09.2010 3

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen e.V.

(Berufsschullehrerverband)

Berufliche Schulen: Ganztagsschulen?

- ganztägige Unterrichts- und Lernangebote
- horizontale und vertikale Durchlässigkeit
- systematisiertes, pädagogisch differenziertes Betreuungsangebot fehlt
- Schulsozialarbeiter, Jugendberufshelfer, Schulpsychologen, Beratungslehrer flächendeckend notwendig
- differenzierte Angebote auch in musisch-künstlerischen sowie erlebnispädagogischen Bereichen notwendig
- Lern-, Fach- und „soziale“ Begegnungsräume notwendig

Enquete-Kommission „Fit fürs Leben“ 30.09.2010 4

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen e.V.

(Berufsschullehrerverband)

Berufliche Schulen: Förderung von Leistungsschwachen und Leistungsstarken

- individuelle Sprachförderkonzepte
- Kooperationen mit Hochschulen
- Anrechnungen und Zertifikate
- Einordnung der Abschlüsse auf Stufe 5 und 6 DQR / EQR

Enquete-Kommission „Fit fürs Leben“ 30.09.2010 5

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen e.V.

(Berufsschullehrerverband)

Berufliche Schulen: Schulen des sozialen Aufstiegs

- bedarfsgerechter Ausbau der Berufskollegs und der beruflichen Gymnasien
- Attraktivität der dualen Ausbildung erhöhen: Hochschulzugangsberechtigung über berufliche Ausbildung
- Erhöhung der Unterrichtszeit an Berufsschule: Englisch, ggf. individuelle Förderung und Sport
- zweijährige Ausbildungen: dual oder vollzeitschulisch

Enquete-Kommission „Fit fürs Leben“ 30.09.2010 6

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen e.V.

(Berufsschullehrerverband)

Berufliche Schulen: Schulen des Bildungsaufstiegs

- flächendeckendes und differenziertes Angebot auch bei zurückgehenden Schülerzahlen
- Berufskollegs mit unterschiedlichen Abschlüssen
- Internationalisierung der beruflichen Bildung: Stärkung der Fremdsprachenkompetenz

Enquete-Kommission „Fit fürs Leben“ 30.09.2010 7

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen e.V.

(Berufsschullehrerverband)

Berufliche Schulen: chronische Unterfinanzierung

- Defizit von 4,6% und „Bugwelle“ von über 1414 Deputaten
- zukunftsfähige Unterrichtsversorgung von 100%
- zusätzlich Ressourcen für Ergänzungsbereich und „Innovationspool“
- Finanzierung durch Rendite aus Demographie und Dienstrechtsreform im System der beruflichen Schulen

Enquete-Kommission „Fit fürs Leben“ 30.09.2010 8

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen e.V.

(Berufsschullehrerverband)

Berufliche Schulen: Fit für die Zukunft?

- Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung – Gleichwertigkeit im Stellenschlüssel und bei den Beförderungen
- Ersatz für Abordnungen
- Stärkung der Fachlichkeit und der pädagogischen Kompetenz: Lehramtsstudiengänge für berufliche Schulen
- Maßnahmen zur Gewinnung von Lehrpersonen für berufliche Schulen
- Flexibilisierung der Lehrereinstellung
- Exzellenzinitiative für die Ausbildung exzellenter Lehrkräfte

Enquete-Kommission „Fit fürs Leben“ 30.09.2010 9

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen e.V.

(Berufsschullehrerverband)

Berufliche Schulen – Unterstützungssysteme?

- Abschichtung von Aufgaben an die Schulen – Verwaltungsressourcen fehlen
- Operativ eigenständige Schulen (OES): leistungsfähige und dauerhafte Unterstützungssysteme notwendig
- Wirkungsvolle Maßnahmenpakete zum Arbeitsschutz und zur Lehrergesundheit notwendig

Enquete-Kommission „Fit fürs Leben“ 30.09.2010 10

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen e.V.

(Berufsschullehrerverband)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

5.3 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Baden-Württemberg e.V.:

Zentrale Positionen: Berufliche Bildung und Weiterbildung

1. Recht auf berufliche Erstausbildung verwirklichen – Facharbeiter/innenmangel vorbeugen

Der DIHT beklagt, dass jede/r fünfte Schulabgänger/in nicht ausbildungsreif sei und in 2009 ca. 20 % der Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten. Bei zurückgehenden Zahlen an Jugendlichen wird ein Fachkräftemangel beschworen. Abgesehen von dem problematischen Begriff der Ausbildungsreife kann dies aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Minderheit der Betriebe, die sich überhaupt noch der Aufgabe auszubilden stellen, nach wie vor zu wenige Ausbildungsplätze anbieten, um ein auswahlfähiges Angebot zu sichern. Zahlreiche Jugendliche finden keine adäquate Ausbildungsstelle bzw. müssen öffentlich finanzierte Überbrückungsangebote, so genannte Warteschleifen, wahrnehmen. Die Krise des dualen Systems ist noch keineswegs behoben.

a. **Duales System funktionsfähig machen – ausreichend Lehrer/innenstellen anbieten**
   Die Gewerkschaften fordern deshalb ein einklagbares Grundrecht auf Ausbildung. Allen Bewerber/innen auf eine Ausbildungsstelle in Deutschland bzw. Baden-Württemberg muss es grundsätzlich ermöglicht werden, eine betriebliche Ausbildung zu beginnen. Hierbei müssen alle Betriebe ihren Beitrag leisten. Ziel bleibt eine gesetzliche Ausbildungsumlage, die in zukunftsfähigen Berufen konjunkturunabhängig ausreichend Ausbildungsplätze in den Betrieben sicherstellt. Unternehmen, die über ihren Bedarf hinaus ausbilden sollen unterstützt werden. Mittelfristig muss das derzeitige Übergangssystem weitgehend abgebaut werden.

b. **Berufliche Vollzeitschulen als Ergänzung**
   Dort, wo das regionale Ausbildungsplatzangebot nicht ausreicht, bieten die beruflichen Schulen als Ergänzung des Ausbildungsplatzangebots vollzeitschulische Ausbildungen mit Praxisanteilen an, die zur Kammerprüfung zugelassen werden – vgl. die Möglichkeiten nach dem BBiG § 43 (2). Darüber hinaus muss geprüft werden, ob das Hamburger Ausbildungsmodell (HAM) und die Einführung der Produktionsschule auch für Baden-Württemberg sinnvoll wäre.

c. **Übergangsmanagement für junge Menschen mit schlechten Startbedingungen implementieren**
   Die besondere Gruppe der jungen Menschen mit schlechten Startbedingungen und Benachteiligungen bedarf der besonderen Aufmerksamkeit. Daher sollen die Ergebnisse, die aus der Förderinitiative „Regionales Übergangsmanagement“ gewonnen werden, baldmöglichst flächendeckend umgesetzt werden.
   Es muss Schluss sein mit dem Maßnahmenlabyrinth des Übergangssystems!

d. **Standorte sichern**
Die beruflichen Schulen in Baden-Württemberg sind bisher in der Fläche gut aufgestellt bzw. abgestimmt. Die Standorte der Teilzeitklassen für die Großberufe, die Bezirks- und Landesfachklassen bilden bisher ein ausgewogenes Netz an Fachklassen. Der Rückgang an Schüler/innenzahlen bis 2025 darf nicht dazu führen, dass durch zu lange Wege in die (Teilzeit-)Berufsschule ein Ausbildungshemmnis entsteht.

2. Von der „beruflichen“ Schule zur „berufsbildenden“ Schule

Die derzeitige „berufliche“ Bildung an den „beruflichen“ Schulen in Baden-Württemberg kann und darf nicht mehr auf die Begleitung der Berufsausbildung im Rahmen des Dualen Systems der Berufsausbildung reduziert werden. Im Sinne des lebenslangen Lernens muss der Begriff „berufliche Bildung“ umfangreicher gefasst werden, er muss auch eine Weiter- und Höherqualifizierung einschließen. Daher plädiert die GEW für einen neuen Begriff: Statt „berufliche“ Schulen zukünftig „berufsbildende“ Schulen.
Das System der berufsbildenden Schulen in Baden-Württemberg bietet bereits heute eine breite Palette von Vollzeitschulen, die es jungen Menschen erlaubt, einen höherwertigen Schulabschluss und eine erste berufliche Orientierung bzw. Grundbildung zu erhalten. Darüber hinaus gehen die Lehrpläne auch der Teilzeitschulen davon aus, dass neben den beruflichen Fächern auch allgemein bildende Fächer unterrichtet werden – auch an berufsbildenden Schulen gilt es, die Ganzheitlichkeit der Persönlichkeit zu beachten und zu entwickeln.

3. Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung sichern/durchsetzen

a. **Duales System attraktiver gestalten – Ergänzungsbereich zeitlich und inhaltlich ausbauen**
Dies würde bedeuten, die durchschnittliche Berufsschulzeit von in der Regel 12 Wochenstunden (= 1 ½ Berufsschultage) auf 16 Wochenstunden (= 2 Berufsschultage) zu erhöhen. Dadurch böten sich doppelte Chancen:

1. Schwächere Schüler/innen könnten nicht nur ihre sprachlichen und mathematischen Kompetenzen weiterentwickeln, sondern auch ihre personalen Kompetenzen.

2. Die GEW ist der Auffassung, dass die Möglichkeit, für Schüler/innen mit einem mittleren Bildungsabschluss während der dualen Ausbildung die FHR erwerben zu können, deutlich verbessert und attraktiver gestaltet werden muss.

b. **Ausbau beruflicher Vollzeitschulen**
Wiederholt beklagt die OECD, so auch jetzt im September 2010, dass Deutschland das Land mit der geringsten Studierneigung ist. Daher ist das Angebot der beruflichen Vollzeitschulen aus Sicht der GEW weiter auszubauen. Dies gilt insbesondere für die Beruflichen Gymnasien – hier gibt es nach wie vor eine hohe Zahl von Bewerber/innen, die abgewiesen werden, obwohl sie die Eingangsvoraussetzungen erreichen. Die GEW fordert deshalb einen Rechtsanspruch auf einen Platz an einem beruflichen Gymnasium in öffentlicher Trägerschaft. Als

Zielmarke muss gelten, dass in jedem Kreis alle Richtungen von beruflichen Gymnasien angeboten werden.
Entsprechend bedarfsgerecht ausgebaut werden müssen aber auch die anderen beruflichen Vollzeitschulen, z. B. die Berufskollegs. Die beruflichen Schulen bieten zum anderen mit der zweijährigen Berufsfachschule eine Schulart an, die in einem zweijährigen Bildungsgang die Kombination von beruflicher Grundbildung mit einem mittleren Bildungsabschluss leistet. Der Versuch, dies im Rahmen der so genannten „Neuen Werkrealschule“ in einem Jahr zu leisten, ist aus Sicht der GEW verfehlt. Hier sollte das Land zur Leistungsfähigkeit seiner beruflichen Schulen stehen und die Schüler/innen dort abholen, wo sie stehen.

4. Integration von Migranten/innen sicherstellen

Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung liegt in Baden-Württemberg bei ca. 25%. Baden Württemberg hat damit den höchsten Anteil unter den Flächenländern der Bundesrepublik, der Wert erreicht fast den Anteil in den Stadtstaaten. Der Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund ist außerdem im Durchschnitt jünger, so dass der Anteil der Menschen unter 20 Jahre mit Migrationshintergrund bei ca. 34% liegt. Der Anteil von jungen Menschen ohne Schulabschluss bzw. Hauptschulabschluss lieg bei Migranten/innen erheblich höher als Menschen ohne Migrationshintergrund. In ähnlicher Weise klaffen auch Berufsabschlüsse auseinander. Die im Durchschnitt geringere berufliche Qualifikation von Migranten/innen hat unmittelbaren Einfluss auf deren Erwerbsbeteiligung und Arbeitsmarktchancen. So sind die Baden-Württemberger/innen mit Migrationshintergrund wesentlich seltener berufstätig als Baden-Württemberger/innen ohne Migrationshintergrund: Von letzteren gehen im erwerbsfähigen Alter, also im Alter von 15 bis unter 65 Jahren, knapp 76 % einer Erwerbstätigkeit nach, von den Migranten/innen jedoch nur 66 %.

Ursachen dafür sind intergenerative Integrationsprobleme, u.a. in Form von Benachteiligung von Migranten/innen in der schulischen Ausbildung und bei der Chancenzuteilung auf den beruflich-sozialen Lebenswegen, sowie in prekären Einwanderermilieus entmutigte, verlangsamte bzw. stecken gebliebene Integrationsprozesse.

Integration ist eine vorrangig politisch-gesellschaftliche Herausforderung. Eine zentrale Herausforderung eines berufsbildenden Schulwesens muss es sein, Migranten/innen bessere Bildungs- und damit auch Berufschancen zu eröffnen, um ihnen den Weg in eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen. Dies ist allerdings ohne zusätzliche Anstrengungen und Mittel nicht möglich,

Notwendige Maßnahmen sind:

Sprachförderung, Stütz- und Förderunterricht, Ganztagesschulangebote, Ausbau Zahl der Beratungslehrer/innen, auf ein Niveau, wie es an anderen Schularten üblich ist, Schulpsychologen an großen Berufsschulzentren, Ausbau und Sicherstellung der Schulsozialarbeit (aus Sicht der GEW Landesaufgabe).

5. Ressourcenausstattung sichern

a) Wer die Zukunft der beruflichen Schulen in Baden-Württemberg gestalten will, der muss zuallererst für eine ausreichende Ressourcenausstattung sorgen. Es ist aus Sicht der GEW nicht tragbar, dass die Landesregierung seit mehr als

30 Jahren nicht in der Lage ist, die Unterrichtsversorgung sicherzustellen und sich ein strukturelles Unterrichtsdefizit (Schuljahr 2009/10: 749 Deputate) leistet. Nach neuesten Zahlen aus dem KM hat sich außerdem im Zeitraum von 2007 bis 2010 die Bugwelle an den beruflichen Schulen von rechnerisch 757 auf 1414 Deputaten fast verdoppelt. In den vergangenen drei Schuljahren wurden so im Durchschnitt 220 weitere Deputate (ca. 5500 Unterrichtsstunden), die eigentlich aufgrund fehlender Lehrerstellen hätten ausfallen müssen, durch Mehrarbeit der Kolleg/innen gesichert. Das strukturelle Unterrichtsdefizit dürfte sich deshalb derzeit auf fast 1000 Deputate belaufen.
Die GEW fordert deshalb erneut von der Landesregierung und dem Landtag, diesen seit mehr als dreißig Jahren währenden unhaltbaren Zustand endlich zu beenden und ein Sofortprogramm zu Sicherung der Unterrichtsversorgung aufzulegen.

b) Notwendig sind zudem zusätzlich Stellen und Mittel, um z.B. die Beruflichen Gymnasien auszubauen und Aufgaben der Integration zu lösen (s.o.). Auch Inklusion wird es sicher nicht zum Nulltarif geben.
c) Die Entwicklung der Schüler/innenzahlen und der Ressourcenbedarf an den beruflichen Schulen hängt keineswegs alleine von der Geburtenrate ab, weitere entscheidende Faktoren, wie die jeweils aktuelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt und die Entwicklung der Übergangsquoten sind mit einzubeziehen. Es gibt keinerlei Spielraum für einen Stellenabbau an den beruflichen Schulen zur Sanierung des Haushaltes. Die GEW lehnt es in diesem Zusammenhang ab, darauf zu hoffen, dass ein möglicher Rückgang der Schüler/innenzahlen das Problem der Unterrichtsversorgung auf „natürliche/demographische“ Weise von selbst löst. Die GEW ist der Auffassung, dass jetzt sofort zusätzliche Stellen geschaffen werden müssen. In Zukunft möglicherweise durch die demographische Entwicklung freiwerdende Stellen müssen zur Qualitätsverbesserung eingesetzt werden.
d) Für die Verbesserung und Erhaltung der Qualität der beruflichen Schulen müssen außerdem die Kürzungen bei den Fortbildungsmittel der vergangenen Jahre zurückgenommen werden.

6. Nachwuchsgewinnung für Lehrer/inneneinstellung sichern

Grundsätzlich ist es notwendig, den Lehrer/innenberuf attraktiver zu gestalten. Erfahrungen der GEW aus der Beratung von Direkteinsteigern/innen weisen v.a. auf zwei zentrale Probleme hin:

- Im Vergleich mit der freien Wirtschaft zahlt das Land Baden-Württemberg in der beruflichen Einstiegsphase nach dem Ende des Studiums deutlich weniger.
- Die hohe Arbeitsbelastung, die mit dem Lehrer/innenberuf an beruflichen Schulen verbunden ist (Innovationsaufwand, große Klassen, kurze Bildungsgänge, hohe Prüfungsdichte), ist im Vorfeld als solche nicht erkennbar.

Die GEW setzt sich deshalb für folgende Punkte ein:
- Abschluss der Tarifverhandlungen zur Lehrer-Entgeltordnung – bessere Eingruppierung der tarifbeschäftigten Lehrer/innen
- Bessere finanzielle Anerkennung von Berufserfahrung
- Erhöhung der Referendar/innenbezüge auf mindestens 1.600,- €

- Bezahlung zwischen der Entlassung der Referendar/innen und der Wiedereinstellung bzw. dem Schulanfang im September (Bayern kann das, Baden-Württemberg kann das offensichtlich nicht),
- keine Absenkung der Bezüge in den ersten 3 Jahren.
- Einführung eines Innovationspools zum Ausgleich für die durch die Einführung der Operativ Eigenständigen Schule (OES) bedingte zeitliche Mehrbelastung von 4 % der Lehrerversorgung

7. Visionen einer berufsbildenden Schulen 2020

Dazu können z. B. folgende Elemente gehören:

- Das strukturelle Unterrichtsdefizit gehört der Vergangenheit an. Durch die Verringerung der Schüler/innenzahlen konnte der Klassenteiler weiter gesenkt werden.
- Bewerber/innen auf weiterführende berufsbildende Schulen werden nicht mehr wegen mangelnder Plätze abgelehnt.
- Die berufsbildenden Schulen haben sich zu inklusiven Ganztagesschulen weiter entwickelt.
- Unterschiedliche Professionen (Schulpsycholog/innen, Schulsozialarbeiter/innen, Verwaltungsassistent/innen, Berufseinstiegsbegleiter/innen, Beratungslehrkräfte) ergänzen und entlasten die Schulen.
- Bei der Individualisierung des Unterrichts in heterogenen Klassen sind beim zieldifferenten Unterricht deutliche Fortschritte erkennbar.
- Durch mehr Unterrichtsstunden pro Woche, durch den parallel zur Ausbildung möglichen Erwerb der Fachhochschulreife und durch die Weiterentwicklung des Ergänzungsbereichs ist die duale Ausbildung attraktiver und durchlässiger geworden.
- Bausteine der Aus- und Weiterbildung werden von den berufsbildenden Schulen verstärkt angeboten und können von Interessierten auch berufsbegleitend wahrgenommen werden.
- Die beruflichen Schulen sind Vorreiter in der Einführung neuer Technologien im Unterricht – jede/r Schüler/in besitzt eine „elektronische Schultasche“.

Weiterbildung gesetzlich als vierte Säule verankern

„*Die Weiterbildung ist ein eigenständiger, mit Schule, Hochschule und Berufsausbildung gleichberechtigter Teil des Bildungswesens. Die Förderung und Entwicklung eines breit gefächerten und flächendeckenden Bildungsangebotes in der Weiterbildung ist eine öffentliche Aufgabe*.“

Dieser allgemeine Grundsatz im Gesetz zur Förderung der Weiterbildung und des Bibliothekswesens von 1953 wurde nur bedingt erfüllt. Vor allem blieb die Weiterbildung weit davon entfernt, ein gleichberechtigter Teil des Bildungswesens zu sein, besonders in Hinsicht auf die allgemeine Zugangsmöglichkeit, die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte und die Finanzierung. Die GEW fordert ein neues Gesetz, in dem

die Weiterbildung endlich als vierte Säule des Bildungswesens verankert wird und ihre Ziele, Grundsätze, Aufgaben und Rahmenbedingungen für deren Finanzierung ausführlich und verbindlich beschrieben und aufgeführt werden. Dazu müssten unter anderem gehören:

- Die gesetzlich verankerte, staatliche Verpflichtung für ein Weiterbildungsangebot zu sorgen, das dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht, dem Grundrecht der Menschen auf Bildung und dem Gleichheitsgrundsatz gerecht wird.

- Konkrete Zielsetzungen der Weiterbildung sind die Entfaltung der Persönlichkeit und der Erwerb sozialer, politischer und berufsbezogener Kompetenz und der Ausgleich von Bildungsdefiziten. Somit ist die allgemeine, politische, kulturelle und berufliche Bildung vom Staat gleichrangig zu fördern.

- Außer der Gewährleistung des öffentlichen Grundangebots müssen in einem Weiterbildungsgesetz Rahmenbedingungen für das gesamte Weiterbildungsangebot und die verschiedenen Träger geregelt werden.

- Zur öffentlichen Verantwortung gehört auch die Sicherstellung von Weiterbildungsangeboten für bisher in der Weiterbildung benachteiligte Zielgruppen.

- Eine flächendeckende, staatlich finanzierte und trägerunabhängige Bildungsberatung würde zur Steigerung der Effektivität und Akzeptanz von Weiterbildung beitragen und ist ebenfalls im Gesetz zu verankern.

- Der Grundsatz der Freiheit der Lehre und die selbständige Lehrplangestaltung sind auch für die Weiterbildungseinrichtungen zu garantieren.

- Zehn Tage Bildungsurlaub pro Kalenderjahr sollten gesetzlich verankert werden.

Aus dem Recht des Einzelnen auf Weiterbildung folgt die gesetzlich zu verankernde Verpflichtung der öffentlichen Hand, entsprechende Einrichtungen und Angebote zu garantieren. Dies bedeutet im Einzelnen:

Das Land muss sich durch die Übernahme der „Gewährleistungspflicht“ uneingeschränkt, d.h. ohne die Klausel „nach Maßgabe des Haushaltsplans“ zur Förderung der Weiterbildung verpflichten. Diese Klausel kann allenfalls den Umfang der Förderung regulieren, nicht jedoch den Grundsatz an sich.

Für die Träger der öffentlichen Weiterbildung sind Eckdaten an personeller und sachlicher Ausstattung festzuschreiben. Dabei sollen in einem neuen Gesetz die Regelungen über die Voraussetzungen für deren Anerkennung und Förderung ihrer Einrichtungen ergänzt werden.

Nach Auffassung der GEW muss vor allem die sozial- und tarifrechtliche Absicherung der bei den Einrichtungen haupt- und nebenberuflich in Verwaltung und Lehre Be-

schäftigten angegangen werden und in den Katalog der Anerkennungsvoraussetzungen aufgenommen werden. Diejenigen die die Weiterbildung in den vergangenen zehn Jahren unter extrem widrigen Bedingungen aufrechterhalten haben sind in von dieser Enquetekommission leider ganz außen vor geblieben!

5.4. Landesschulbeirat Baden-Württemberg

Der Landesschulbeirat (LSB), ist das gemeinsame Beratungsgremium des Kultusministeriums mit 71 Personen aus allen gesellschaftlich relevanten Gruppierungen, die für Bildung und Ausbildung Verantwortung tragen, vom vorschulischen über den allgemeinen Schulbereich, den beruflichen Schulbereich, der beruflichen Ausbildung bis zu den Hochschulen

Der berufliche Bereich nimmt im LSB einen breiten Raum ein, gehen doch 70 % aller Jugendlichen durch eine berufliche Schulart.

Es ist uns ein großes Anliegen, dass die Eltern und Schüler rechtzeitig über ihre schulischen bzw. beruflichen Möglichkeiten informiert werden und zwar bereits beim Übergang von der Grundschule in weiterführende Schulen.

- Ressourcen
  - Große Sorge bereitet dem LSB das Defizit bei der Unterrichtsversorgung im beruflichen Schulwesen. Wir unterstützen die Ausbildungsbetriebe in ihrer berechtigten Forderung, den schulischen dualen Partner quantitativ und qualitativ personell optimal auszustatten. Dies gilt in gleicher Weise auch für die beruflichen Vollzeitschulen. Davon hängt entscheidend die Qualität der beruflichen Ausbildung ab. Deshalb sollte mit einem klaren Zeitplan das Defizit an Deputaten im Bereich der beruflichen Schulen ausgeglichen werden.
  - Dieses Defizit abzubauen ist von gesamtgesellschaftlicher Bedeutung. Die beruflichen Teilzeit- und Vollzeitschulen ermöglichen jungen Menschen Bildungs- und Ausbildungschancen in verschiedenen beruflichen Bereichen.
    Um unterschiedliche Kompetenzen junger Menschen zu fördern, muss sowohl der Pflichtbereich als auch der Ergänzungsbereich berücksichtigt werden.
  - Dazu zählen u. a. Zusatzangebote für schwache und starke Schülerinnen und Schüler und auch der musisch-künstlerische sowie der sportliche Bereich
  - Trotz rückläufiger Schülerzahlen muss ein Maximum wohnortnaher Beschulung erhalten bleiben.

- Ausbau beruflicher Gymnasien
  - Um Schülern mit einem mittleren Bildungsabschluss Wege zum Abitur zu eröffnen, ist der Ausbau der beruflichen Gymnasien von großer Wichtigkeit. Die Ausweitung der Profile der beruflichen Gymnasien

sollte erweitert werden, um unterschiedlichen Neigungen zu entsprechen, z. B. „Umwelttechnologie“ am technischen Gymnasium oder „Internationale Wirtschaft“ am Wirtschaftgymnasium.

- Um die Chancen einer freien Schul- und Berufswahl für junge Menschen noch stärker zu öffnen, ist eine konsequente und kontinuierliche Information und Beratung über Karrierewege mit einer dualen Ausbildung und/oder einer weiterführenden Schulbildung dringend erforderlich (Verweis auf einschlägige Arbeitspapiere des LSB). Nur so können Schülerinnen und Schüler begabungs- und neigungsgerecht gefördert werden.

♦ Anschlüsse optimieren
- Im Übergang von allgemeinen Schulen zu beruflichen Vollzeitschulen müssen die Bildungspläne besser abgestimmt werden.
- Zwischen allgemeinen Schulen und beruflichen Schulen müssen frühzeitig Kooperationen stattfinden, um Eltern, Schülerinnen und Schüler zu beraten und geeignete Wege und Möglichkeiten für die berufliche Ausbildung zu planen.
- Dazu müssen die Lehrerinnen und Lehrer durch gemeinsame Fortbildung befähigt werden.

♦ Stärkung der Schüler in Übergangsystemen
- Ausbau 2-jähriger Berufsausbildung mit Kammerprüfung wie z.B.
  im Berufsschulzentrum in Radolfzell, Schneiderin/Schneider (Kammerprüfung Handwerkskammer),
  an der Hohentwiel-Gewerbeschule in Singen Maschinenanlageführerin oder Maschinenanlageführer (Kammerprüfung IHK).

  Ziel muss es sein, die schulischen Übergangssysteme immer stärker an das duale System heranzuführen. Damit kann die Integration dieser Schülergruppe in das Beschäftigungssystem entscheidend verbessert werden. Um diese anspruchsvolle Aufgabe zu erfüllen, müssen die Netzwerke zwischen Schulen und Betrieben kontinuierlich ausgebaut werden.

♦ Stärkung der dualen Ausbildung
- Nach Ansicht des LSB muss Englisch als Regelfach in der dualen Ausbildung verpflichtend eingeführt werden. Das bedeutet, dass künftig die Berufsschule 14 Unterrichtsstunden anstatt wie bisher 13 Unterrichtsstunden benötigt.
- Die Internatskostenregelung für Auszubildende in zentral beschulten Berufen muss erhöht werden, um mehr Ausbildungsbereitschaft zu erreichen.

5.5 Arbeitsgemeinschaft Freier Schulen Baden-Württemberg:

In der AGFS arbeiten Verbände von Bildungseinrichtungen in freier Trägerschaft (Privatschulen) zusammen. Die AGFS vertritt rund 640 allgemein und berufsbildenden Ersatzschulen – einschließlich Sonderschulen – mit ca. 120.000 Schülern. Hinzu kommen rund 500 Ergänzungsschulen, die keine staatliche Entsprechung haben. Die AGFS bündelt die Interessen aller privaten Bildungseinrichtungen – sie erarbeitet Grundsätze und Ziele für das freie Bildungswesen und ist Ansprechpartnerin für Politik, Regierung und Schulaufsicht.

Sie setzt sich für ein vielfältiges Schulwesen, größtmöglichen Gestaltungsspielraum und für gleiche finanzielle Rahmenbedingungen für die Privatschulen ein. Schulen in freier und staatlicher Trägerschaft bilden das öffentliche Bildungswesen.

Die AGFS fordert die Enquete-Kommission „Fit für das Leben in der Wissensgesellschaft“ auf, zum Nutzen des gesamten Bildungswesens, zum Nutzen der Gesellschaft und zum Nutzen des Landes Baden-Württemberg auf die weitgehende Gleichberechtigung freier/privater Bildungsträger mit den staatlichen Bildungsträgern hinzuwirken. Im Einzelnen:

1. Gleichberechtigung hinsichtlich der finanziellen Ausstattung
2. Gleichberechtigung der schulischen- mit der dualen Berufsausbildung
3. Gleichbehandlung hinsichtlich der Einstufung der Abschlüsse
4. Gleichberechtigung der freien/privaten Träger hinsichtlich des Zugangs zu bildungsrelevanten Daten
5. Gleichberechtigte Einbindung der freien/privaten Träger in den Prozess lebenslangen Lernens

Hierzu im Einzelnen wie folgt:

Zu 1.:

Der staatliche Bildungsauftrag trifft im schulischen Bereich das Land. Dieser Auftrag endet nicht mit der (allgemeinbildenden) Schulzeit, sondern besteht gegenüber Jedermann, für den Bereich der schulischen (Aus-)Bildung ebenso, wie für den Bereich der Weiterbildung. Insbesondere seit das Bedürfnis lebenslangen Lernens allgemein anerkannt ist, dürfte dies Konsens sein.

Speziell im schulischen Bereich ist die Ungleichbehandlung zwischen staatlichen und freien/privaten Trägern jedoch evident. Die Ungleichbehandlung trägt das Land zudem weitestgehend auf dem Rücken derer aus, gegenüber denen der Bildungsauftrag besteht – den Schülern und/oder deren Eltern.

Im Bereich der Ersatzschulen stiegen die Schülerzahlen in den vergangenen Jahren kontinuierlich, während die Schülerzahlen an staatlichen Schulen sinken. Die Fortsetzung dieser Entwicklung ist als Trend absehbar. Einer Studie des Verbandes Deutscher Privatschulverbände zu Folge sind über 70 % der Bevölkerung daran in-

teressiert, private Träger für die Schulbildung ihrer Kinder in Anspruch zu nehmen. Diese Nachfrage – die in anderen europäischen Ländern selbstverständlich ist – auch nur annähernd zu erreichen ist jedoch in Baden-Württemberg aufgrund der herrschenden Finanzhilfepraxis nicht möglich.

Hier ist die Landesregierung sogar von ihrem Versprechen, in der auslaufenden Legislaturperiode die Finanzhilfe für Ersatzschulen auf den Betrag des Deckungsgrades von 80 % der Kosten eines Schülers an der entsprechenden staatlichen Schule anzuheben, abgerückt. Stattdessen wurde als neue – wohl unverbindliche – Zielsetzung ausgegeben künftig in allen Schularten einen Deckungsgrad von 70,5 % erreichen zu wollen.

Es ist festzuhalten, dass die Landesregierung ihrem Bildungsauftrag nicht Allen gegenüber in gleichem Maße nachkommt. Während Schüler an staatlichen Schulen die volle Förderung erhalten, ist dem Land ein Schüler an einer freien/privaten Schule nur einen Bruchteil dessen (je nach Schulart) wert.

Betrachtet man zugleich die Tatsache, dass es sich hier um Personen handelt, die von Ihrem Grundrecht auf Bildungsfreiheit (Art. 7 GG) gebrauch machen, stellt sich jedes von einem Schulträger aufgrund der latenten Unterfinanzierung gezwungenermaßen erhobene Schulgeld im Ergebnis als staatlicher Strafzoll aufgrund der Grundrechtsausübung dar.

Es gilt im Sinne effektiven Grundrechtsschutzes schnellstmöglich die Gleichbehandlung von freien/privaten Schulträgern mit den staatlichen Schulträgern bei der finanziellen Ausstattung sicherzustellen. Dies gilt insbesondere auch für den kommunalen Anteil an der Schulfinanzierung, die derzeit allenfalls in Ausnahmefällen und selbst dort nur auf freiwilliger Basis gewährt und nach Belieben gekürzt (Stuttgart) oder gestrichen (Mannheim) wird. Auch hier hat das Land darauf hinzuwirken, dass dem Gleichbehandlungsgedanken Rechnung getragen wird.

Im Bereich der Ergänzungsschulen, also solcher Schulen, die Bildungsgänge anbieten, die im staatlichen Schulwesen nicht vorkommen, ist der Kreis der Schularten, die überhaupt in den Genuss staatlicher Finanzhilfe kommen können von vornherein durch Gesetz auf einige wenige Ausnahmen begrenzt. Und selbst wo Finanzhilfe nicht von vornherein ausgeschlossen ist, handelt es sich nicht um eine Anspruchsleistung.

Rechtliche oder tatsächliche Gründe die eine Andersbehandlung dieser Schulen, die überwiegend im beruflichen Bereich tätig sind, rechtfertigen würden sind gleichwohl nicht ersichtlich.

Ergänzungsschulen bereichern das staatliche Schulwesen in besonderem Maße um weitere Angebote. Die staatliche Schulaufsicht ist auch im Bereich der Ergänzungsschulen in vollem Umfang gewährleistet. Gerade die berufsbildenden Ergänzungsschulen sind ein Motor der Fortentwicklung des Schulwesens, beispielsweise Schulen für Musik- und Sound-Design, Mediengestalter, Touristik- und Event-Management, sowie einer Vielzahl weiterer sich entwickelnder neuer Berufe.

Für alle freien/privaten Bildungseinrichtungen gilt gleichermaßen:

Staatliche Ausgaben zur Finanzierung sind **kein zusätzlicher Aufwand**. Nicht Privatschulen verursachen Kosten. Bildung an sich verursacht – ohne Ansehen der Trägerschaft – finanziellen Aufwand. Und dieser finanzielle Aufwand ist für das Land

signifikant geringer, je höher der Anteil der freien/privaten Träger an der Bildungslandschaft ist.

Dies gilt in auffälligem Maße natürlich jetzt, wegen der evidenten Unterfinanzierung der freien/privaten Träger. Es würde aber, aufgrund der günstigeren Kostenstrukturen und der wirtschaftlichen Handlungsweise der freien/privaten Träger selbst dann noch gelten, wenn die staatliche Finanzhilfe auf ein faires Maß angehoben werden würde.

Zu 2.:

Obgleich sowohl die schulische, wie auch die duale Berufsausbildung zu einem qualifizierten Berufsabschluss führen, wird die schulische Berufsausbildung weitgehend stiefmütterlich behandelt. In den Anhörungen der Enquete-Kommission wurde sie – wo überhaupt – nur am Rande wahrgenommen.

Die **ausschließliche Fixierung** auf die duale Berufsausbildung erweist sich jedoch bei unvoreingenommener Betrachtung als Irrweg. Denn die vollzeitschulische Berufsausbildung bietet aus Sicht des Auszubildenden, aus Sicht der Betriebe, aus gesellschaftlicher Sicht und aus haushaltspolitischer Sicht des Landes eine Vielzahl von Vorteilen. Im Einzelnen hierzu wie folgt:

Die Dauer der Berufsausbildung im dualen Weg beträgt regelmäßig zwischen zwei und drei Jahren, kann im Einzelfall aber auch in Abhängigkeit von Ausbildungsgang und Vorbildung länger oder kürzer sein.

Dagegen ist die Dauer vollzeitschulischer Ausbildung, die zu vergleichbaren Berufsabschlüssen führt signifikant kürzer, regelmäßig bis zu einem Drittel der Ausbildungsdauer.

Allein aufgrund der längeren Dauer der Ausbildungszeit reklamiert das duale Berufsausbildungssystem bereits einen vermeintlichen Qualitätsvorteil für sich. Dieser besteht tatsächlich nicht:

Denn tatsächlich befassen sich die dualen Auszubildenden trotz überlanger Ausbildungsdauer nicht länger oder intensiver mit dem zu erlernenden Beruf. Tatsächlich werden im schulischen Teil der dualen Berufsausbildung größtenteils Defizite aufgearbeitet, die der sich stets erhöhende Teil nicht ausbildungsreifer Jugendlicher von der allgemeinbildenden Schule mitbringt, zu Lasten der eigentlichen Berufsausbildung.

Zwar verursacht Schulische Berufsausbildung dem Schüler – auch an staatlichen Schulen – regelmäßig nicht unerhebliche Kosten.

Während ihrer Ausbildung haben die Auszubildenden im dualen System bereits ein Einkommen, das sie von Ihrem Ausbildungsbetrieb erhalten. Dies anerkennt die Arbeitsleitung des Auszubildenden in seinem Ausbildungsbetrieb, motiviert für künftige Leistungsbereitschaft und trägt bereits im frühen Berufsleben zur nachhaltigen wirtschaftlichen Absicherung des Jugendlichen bei. So jedenfalls die Theorie.

In der Praxis wird die Ausbildungsvergütung von den dualen Auszubildenden regelmäßig als zu gering empfunden, zumindest jedoch als Selbstverständlichkeit. Von Motivation kann unter diesen Umständen keine Rede sein.

Anders die Lage der mit Kosten belasteten Schülern. Deren Motivation ist von vornherein klar: kein noch so geringer Geldbetrag soll umsonst aufgewendet worden sein. Für Kosten der schulischen Berufsausbildung von ihm selbst aufgewendete Mittel

nimmt der Schüler – vollkommen zutreffend – als Investition in die eigene Zukunft wahr. Und dies nicht etwa nur abstrakt, sondern ganz konkret anhand des mittelfristig erzielten Einkommens: während der Berufseinsteiger nach seinem schulischen Abschluss regelmäßig ein volles Gehalt erzielt (Beispiel: CTA nach zwei Jahren ca. 2.500,00 €/Mon.) wird der duale Auszubildende weiter mit der Ausbildungsvergütung abgespeist, die zwischen 673,00 €/Mon. im ersten Ausbildungsjahr und 831,00 €/Mon. im vierten Ausbildungsjahr (Quelle: BIBB) beträgt. Der schulisch ausgebildete Berufsanfänger hat regelmäßig spätestens nach sechs Monaten seine Investition in die eigene Berufsausbildung kompensiert. Anschließend kommt der finanzielle Vorteil gegenüber dem dualen Auszubildenden unmittelbar dem Schüler zu Gute.

Noch gar nicht berücksichtigt ist in diesem Vergleich, das Plus an praktischer Berufserfahrung, das der ehemalige Schüler durch seinen erheblich früheren tatsächlichen Berufseinstieg dem dual ausgebildeten Jugendlichen bei dessen Berufseinstieg bereits voraushat, und das sich über das gesamte Berufsleben potenziert.

Der vermeintliche Vorteil der Betriebe durch Arbeitsleistung der Auszubildenden ist in kleinen und mittleren Betrieben oftmals nicht mehr wahrnehmbar. Profitieren können allenfalls die produzierenden Bereiche von Großbetrieben oder die Industrie, in denen der hohe Grad an Arbeitsteilung und Spezialisierung die spätere Einsetzbarkeit des ausgelernten Auszubildenden an einem bestimmten Arbeitsplatz – eben in einem Teilbereich des erlernten Berufs – ohne weiteres möglich ist. Hier ermöglicht die duale Ausbildung während der Ausbildungszeit dem Ausbildungsbetrieb die Erprobung des Auszubildenden für den späteren Arbeitseinsatz in verschiedenen Funktionen zu vergleichbar moderaten Kosten.

Für die ganz überwiegende Anzahl der vorwiegend mittelständischen Ausbildungsbetriebe und deren Auszubildende besteht diese Möglichkeit dagegen nicht.

Der gesellschaftliche Wert einer Ausbildung spiegelt sich in dem Nutzen für die Gesellschaft einerseits und die hierfür aufzuwendenden Kosten andererseits wieder.

Obwohl die schulische Berufsausbildung wie bereits aufgezeigt aufgrund Ihrer qualitativ höherwertigen Ausbildungsleistung einen höheren Nutzwert für die Allgemeinheit hat, musste das Land je ausgebildetem Jugendlichen im dualen System – gemäß eigener Erhebungen – in der Vergangenheit wesentlich mehr Mittel Aufwenden als für einen vergleichbaren Vollzeitschüler.

In der Gesamtbetrachtung sämtlicher vorgenannter Tatsachen ist zwingende Folge, dass die vollzeitschulische Ausbildung nicht länger als Auffangbecken in Zeiten knapper Ausbildungsplätze im dualen System verstanden werden darf, sondern mindestens gleichberechtigt neben der dualen Ausbildung als verlässlicher Teil des Berufsausbildungssystems betrachtet werden muss.

Zu 3.:

Durch EQR und DQR soll die Vergleichbarkeit von Qualifikationen erhöht werden, formal wie non-formal aber auch informell erworben.

Bei konsequenter und richtiger Durchführung kann ein derartiges System durchaus zur Aufwertung beruflicher Abschlüsse, aber auch von non-formal erworbenen Qualifikationen führen und die Durchlässigkeit des Bildungssystems, insbesondere bis hin zu einer Hochschulzugangsberechtigung ermöglichen.

Besonders im Bereich der schulischen Berufsausbildung besteht die Gefahr ungerechtfertigter Ungleichbehandlung. Hierzu ein Beispiel:

Während die (duale) Berufsausbildung zum anerkannten Ausbildungsberuf „Chemielaborant“ regelmäßig dreieinhalb Jahre dauert, dauert die (vollzeitschulische) Berufsausbildung zum Chemisch Technischen Assistenten (CTA) lediglich zwei Jahre bei im Übrigen gleichen Zugangsvoraussetzungen.

Vollzeitschulisch ausgebildete CTA haben nach Ihrer Ausbildung dennoch auf dem Arbeitsmarkt regelmäßig bessere Chancen, da sie umfassender für die tägliche berufliche Arbeit ausgebildet sind. Zudem haben Sie die Möglichkeit, je nach ausbildender Einrichtung, weitere non-formale oder informelle Qualifikationsangebote zu nutzen.

Dem Sinn und Zweck von EQR/DQR gegenläufig wäre es also alleine auf die Dauer der Ausbildung, vermeintliche berufliche Praxis während der Berufsausbildung oder auf staatliche, bzw. freie/private Trägerschaft abzuheben. Unerlässlich ist es dagegen, bei der Einstufung auf die Inhalte und die Wertigkeit des Abschlusses für das spätere Berufsleben Wert zu legen. Einer einseitigen Bevorzugung dualer vor vollzeitschulischen Bildungsgängen gilt es daher entgegenzuwirken.

Zu 4.:

Unter den von der Enquete-Kommission angehörten Sachverständigen herrschte in auffälliger Weise Konsens, dass die Datenlage im Bildungswesen, und besonders ausgeprägt im Weiterbildungssektor, derzeit noch wesentlich zu dünn ist, um aussagekräftige und verlässliche Prognosen über längere Zeiträume erstellen zu können.

Bei der zu begrüßenden Verankerung des Grundsatzes lebenslangen Lernens ist es jedoch unerlässlich, die Bedarfslage – auch unter Berücksichtigung besonderer hinzutretender Umstände, wie beispielsweise der jüngsten Wirtschaftskrise – rechtzeitig und so fundiert wie irgend möglich zu erheben.

Es ist also in einem ersten Schritt darauf hinzuwirken, dass überhaupt die notwendigen Daten erhoben werden. Wo notwendig sind die rechtlichen und tatsächlichen Voraussetzungen für die notwendige Datenerhebung schnellstmöglich zu schaffen.

In einem weiteren ebenso wichtigen Schritt sind die erhobenen Daten und die hieraus gewonnen Erkenntnisse **sämtlichen Trägern** zugänglich zu machen. Zwar wird in staatliche (fälschlicherweise: „öffentliche“) und freie/private Träger unterschieden. Das Land verfügt aber nur über **ein Bildungssystem**, dessen Gestaltung von staatlichen und freien/privaten Trägern gleichermaßen getragen wird. Eventuelle Benachteiligungen freier/privater Träger beim Datenzugang müssen somit zwingend immer zur Schwächung des gesamten Bildungssystems des Landes Baden-Württemberg führen. Dies gilt es zu verhindern.

Zu 5.:

Lernen hat sich zum lebensbegleitenden Prozess entwickelt. Die Notwendigkeit von Fort- und Weiterbildung ist aus sachverständiger Sicht längst Gegenwart. Längst reicht ein einmal erworbener Abschluss nicht mehr als Wissens- und Fähigkeitengrundlage für das gesamte (Berufs-)Leben aus. Notwendig ist es aber, diese Einsicht als Selbstverständlichkeit gesellschaftlich zu verankern.

Bei dem zunehmenden Maß der Bedeutung von nicht fachspezifischen Kompetenzen, insbesondere von sozialen Kompetenzen wäre es aber zu kurz gegriffen, ausschließlich die berufliche Weiterbildung in das Zentrum des Interesses zu rücken.

Des Weiteren darf das lebenslange Lernen aus gesellschaftlicher Sicht nicht auf die Dauer des Erwerbslebens beschränkt sein. Ansonsten käme, bei unverändert sich beschleunigt fortschreitender technischer Entwicklung, der Eintritt in den Ruhestand dem faktischen Austritt aus der Gesellschaft gleich. Zur Bewahrung des sozialen Friedens ist es daher unerlässlich, die Möglichkeit der Weiterbildung vom Ende des Erwerbslebens zu entkoppeln und Weiterbildungsmöglichkeiten verstärkt auch für Menschen in der zweiten Lebenshälfte zugänglich zu machen.

Zudem gilt auch hier, wie in allen anderen Bereichen des Bildungswesens, dass Motor für die inhaltliche Fortentwicklung in erster Linie die Vielfalt des Angebotes ist. Es ist deshalb sicherzustellen, dass ein möglichst breites Spektrum an Bildungsträgern in diesen Prozess eingebunden ist und gleichberechtigt und unter gleichen oder zumindest vergleichbaren Voraussetzungen seine jeweiligen Bildungsleistungen anbieten kann.

Die Konzentration auf wenige oder gar nur einen einzigen Anbieter muss sich zwangsläufig, aufgrund der Konzentration auf einzelne Angebote unter ökonomischer Sicht, kontraproduktiv auswirken.

5.6 Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeber e.V.:

A. Duale Ausbildung

Die drei zentralen Herausforderungen bei der Weiterentwicklung des dualen Ausbildungssystems liegen aus Sicht der Arbeitgeber in

- der Fähigkeit des Systems sowohl für Nomalleister als auch für Leistungsschwächere und Leistungsstärkere flexible und individuelle Ausbildungswege zu eröffnen und damit einerseits der weiter wachsenden Heterogenität in der Bewerberstruktur gerecht zu werden und anderseits die Attraktivität des Systems zu steigern,
- der Durchlässigkeit zwischen den Ausbildungsberufen, zu Teil-, Einstiegs- und Vorqualifikationen, zu beruflichen Aufstiegsfortbildungen, zu anderen Formen beruflicher Bildung sowie zum tertiären Sektor,
- der internationalen Anschlussfähigkeit und der angemessenen Einordnung der dualen Ausbildung im Europäischen und Deutschen Qualifikationsrahmen.

1. Das „Gitter“ der Bewerberqualifikation für die duale Ausbildung wird sich aufgrund der demografischen Entwicklung und dem gleichzeitig ungebrochenen Trend zur höheren formalen, vollzeitschulischen Bildung nach „unten“ verschieben. Damit werden die Bewerberprofile heterogener. Das bedeutet, dass die duale Ausbildung ihre integrative Leistung im Bereich benachteiligter Jugendlicher mit Ausbildungsrisiko weiter verstärken und gleichzeitig ihre Attraktivität als unverzichtbarer Teil der Facharbeitergewinnung im Vergleich zu alternativen Ausbildungswegen

steigern muss. Unterschiedliche Lerngeschwindigkeiten in modularen Konzepten bieten die Grundlage für die notwendige Ausdifferenzierung und Flexibilisierung. Dabei darf das duale System nicht über seine Leistungsfähigkeit hinaus aufgerüstet und Ausbildungsordnungen überfrachtet werden. Vielmehr sollte es nach „oben“ hin durch Zusatzqualifikationen offen gestaltet werden. Dazu gehört auch die Option für jeden Auszubildenden und jede Auszubildende die Fachhochschulreife zu erwerben. Auf der anderen Seite werden niedrigschwellige Einstiegsmöglichkeiten in Form von berufsvorbereitenden Modulen/Teilqualifikationen und anschlussfähigen zweijährigen Berufen benötigt.

2. Die Diskussion um die Durchlässigkeit konzentriert sich gegenwärtig stark auf die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. Hier wurde mit der Liberalisierung des Hochschulzugangs bereits viel erreicht. In einem nächsten Schritt gilt es nun, verlässliche Spielregeln für die Anrechnung vorher erbrachter Lernleistungen auf ein Studium zu finden. Dabei sollte jede Hochschule verpflichtet sein, ein transparentes System der Anrechnung zu entwickeln, nach dem sie als aufnehmende Einheit entscheidet. Außerdem sind Angebote berufsbegleitender Studiengänge, die auf die Zielgruppe beruflich Qualifizierte zugeschnitten sind, weiter auszubauen. Eine bessere Durchlässigkeit muss aber auch innerhalb des Systems der beruflichen Bildung erreicht werden. Dies ist als modulares Konzept mit anschlussfähigen und zertifizierbaren Qualifikationstufen im Rahmen des Berufsprinzips denkbar. Anzustreben ist ein transparentes Mehr-Stufen-Modell mit Teil-/Einstiegs-/Grundqualifikationen, 2-jährigen Berufen, 3- und 3,5-jährigen Berufen ohne und mit dem Erwerb der Fachhochschulreife, ein ergänzendes Angebot von auch auf Aufstiegsfortbildungen anrechenbaren Zusatzqualifikationen bis hin zum dualen Berufskolleg. Für ein solches Modell sind „Breitbandberufe“, die über betriebliche Einsatzgebiete betriebsspezifische Spezialisierungen zulassen deutlich geeigneter als „Spezialistenberufe“, die nur für wenige Firmen und Bewerber in Frage kommen. Dies würde auch die Ordnungsarbeit bei beschleunigtem technischem Wandel erleichtern. Durchgängige Merkmale dieses Mehr-Stufen-Modells sind die Dualität der Lernorte Schule und Betrieb, die Anrechnung von Lernzeiten und Prüfungsleistungen auf die jeweils nächste Stufe, ein flexibles, verlässliches und vergleichbares System von Prüfungen und Zertifikaten sowie eine funktionierende und übergreifende Qualitätssicherung bei Betrieben, Schulen, Bildungsträgern, etc. Darin integriert kann dann auch eine bessere Anrechnung von vollzeitschulischen Lernleistungen auf duale Ausbildungsgänge erreicht werden, ohne die Entscheidung der aufnehmenden Betriebe darüber in Frage zu stellen.

3. Internationale Aspekte in der Berufsausbildung gewinnen an Bedeutung und dieser Trend wird sich fortsetzen. Die Internationalität der Absatzmärkte erfordert ein höheres Maß an Fremdsprachenkompetenz und Kenntnisse anderer Kulturen. Um die im Berufsbildungsgesetz mittlerweile geschaffene Möglichkeit richtig nutzen zu können, Ausbildungsabschnitte im Ausland absolvieren und anrechnen lassen zu können, müssen die Theorieanteile in den Berufsschulen entsprechend strukturiert werden. Ziel muss sein, Auslandaufenthalte unabhängig von den Schulferien organisieren zu können. Beratungsstellen wie Go.for.Europe leisten hier wichtige Unterstützungsarbeit und machen überhaupt erst Auslandsaufenthalte für Auszubildende aus KMU möglich. Die internationale Perspektive wertet die duale Ausbildung auf und macht diese für Bewerber zusätzlich attraktiv. Dazu

gehört auch eine angemessene Einordnung der Abschlüsse und Qualifikationen in das Regelwerk des Europäischen und Deutschen Qualifikationsrahmens unter Würdigung der besonderen Handlungskompetenzen der Absolventen der dualen Ausbildung. Ein Irrweg stellt dagegen das Kopieren von hochschulischen Abschlussbezeichnungen (z. B. Bachelor Professional) dar. Das würde den Profilverlust des Dualen Systems massiv beschleunigen und die internationale Anerkennung eher gefährden.

B. Berufliche Schulen

Die drei zentralen Herausforderungen bei der Weiterentwicklung der beruflichen Schulen liegen aus Sicht der Arbeitgeber in

- der systematischen Entwicklung selbstständiger Schulen mit einem hohen Maß an Eigenverantwortung vor allem für Personal- und Budgetfragen,
- der Sicherstellung einer ausreichenden Lehrer- und Unterrichtsversorgung vor allem im MINT-Bereich und im ländlichen Raum,
- der Entwicklung eines praktikablen Kurssystems und eines flächendeckenden Angebots von Zusatzqualifikationen.

1. Das Konzept OES (Operativ-Eigenständige-Schule) ist ausdrücklich zu begrüßen, kann aber nur als Einstieg in eine weitergehende Selbstständigkeit von Schule verstanden werden. Die selbstständige Schule mit einem hohen Maß an Eigenverantwortung für Profil, Personal und Budget ist der Schlüssel für eine hohe Leistungsfähigkeit und bietet ein motivierendes Umfeld für engagiert Lehrkräfte.

2. Die selbstständige Schule erhöht mit ihren Gestaltungsspielräumen und ihrer Verantwortung für die Personalentwicklung die Attraktivität des Lehrerberufs und ist damit ein wichtiger Beitrag gegen den Lehrermangel. Die selbstständige Schule wird langfristig weitaus besser auf eine Mangelsituation in der Lehrerversorgung durch Profilbildung und dezentral gesteuerte Anreize reagieren können als dies eine zentrale Steuerung über Zuweisungen und Versetzungen vermag. Bereits in der Lehrerausbildung müssen neue Akzente gesetzt werden: Flächendeckend sind an den Universitäten Zentren der Lehrerausbildung einzurichten, die zweistufige Studienstruktur mit Bachelor und Master muss auch für die Lehrausbildung zur Anwendung kommen. Mit Blick auf die demografische Entwicklung wird die Unterrichtsversorgung im ländlichen Raum eine besondere Herausforderung darstellen. Berufsschulen werden darauf auch mit neuen Lernkonzepten und neuen Lehr- und Lernformen wie z.B. Blended Learning reagieren müssen.

3. Oftmals gibt es heute nur einen „kleinsten gemeinsamen Nenner“ der Theorieinhalte, besonders wenn Berufsschulklassen über eine sehr heterogene Betriebszugehörigkeit verfügen. Hier könnte ein praktikables Kurssystem Abhilfe schaffen, das sowohl den unterschiedlichen Bedürfnissen der Betriebe als auch dem Leistungsvermögen der Auszubildenden Rechnung trägt und das Angebot von Zusatzqualifikationen sowie den optionalen Erwerb der Fachhochschulreife integriert. Um die zunehmende Internationalisierung, nicht nur in den kaufmännischen

Berufen, zu berücksichtigen, ist ein stärker ausgebautes Angebot an berufsbezogenen Englischkenntnissen anzustreben.

C. Weiterbildung

Die drei zentralen Herausforderungen bei der Weiterentwicklung der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung liegen aus Sicht der Arbeitgeber in

- einer konsequenten Festlegung von Kriterien der öffentlichen Förderung mit Blick auf Inhalte und Projekte sowie Zielgruppen im Sinne einer Nachfrageorientierung,
- der Überprüfung und Anpassung von Anreizsystemen für Arbeitgeber und -nehmer,
- der Rollenklärung von einerseits beruflichen Schulen und andererseits Hochschulen als Akteure im Weiterbildungsmarkt.

1. Die Abstimmung von Angebot und Nachfrage auf dem Weiterbildungsmarkt funktioniert wie auf jedem anderen Markt. Entgegen vieler Vorurteile ist bereits heute ein ausreichendes Maß an Qualitätssicherung und Transparenz durch Zertifizierungen, Normen, Weiterbildungsportale, etc. gegeben. Politik darf diesen Marktmechanismus weder durch Überregulierung in Form von Gesetzen und Abgaben noch durch eine ausufernde Subventionspolitik gefährden. Das notwendige und berechtigte Förderinteresse für bestimmte Zielgruppen, Unternehmensgrößen sowie Inhalte und Projekte muss mit transparenten und nachvollziehbaren Kriterien unterfüttert werden. Statt der Subventionierung von Anbietern sollte konsequent auf eine Nachfrageorientierung gesetzt werden.

2. Die steuerlichen Regelungen zur Absetzbarkeit von Weiter- und Ausbildungskosten (Werbungskosten, Sonderausgaben) müssen auf ihre Anreizwirkung hin überprüft werden. Eine mögliche Alternative könnte ein Steuerbonus sein. Zielgruppengenaue Förderprogramme wie z.B. das „Meister-BAföG“ oder das Aufstiegsstipendium haben sich bewährt und sind tendenziell auszubauen. Das gleiche gilt für Förderprogramme, die den betrieblichen Bedarf berücksichtigen. Positive Erfahrungen bieten hier die Programme WeGebAU (Weiterbildung geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) und die Qualifizierung in Kurzarbeit. Geförderte Personalentwicklungs- und Coaching-Programme können hilfreiche Unterstützung für KMU bieten. Auch Tarifverträge können den Betriebsparteien Prozessunterstützung bieten, wie das Beispiel der M+E-Industrie mit der Strukturierung von regelmäßigen Qualifizierungsgesprächen, der gemeinsamen Einrichtung Agentur Q und der Schaffung von Langzeitkonten zeigt.

3. Sowohl für Hochschulen als auch für berufliche Schulen ist die jeweilige Rollenklärung und Positionierung im Weiterbildungsmarkt vorzunehmen. Für Hochschulen gehört die wissenschaftliche Weiterbildung zu den gesetzlich verankerten Kernaufgaben. Eine enge Kooperation mit Unternehmen und Bildungseinrichtungen der Wirtschaft sind entscheidend für die notwendige inhaltliche Praxisnähe und die Entwicklung neuer Konzepte, die dem Lebensalltag und der Berufserfah-

rung der Beteiligten entsprechen. Benötigt werden modulare Weiterbildungs- und Studiengangskonzepte und Lehrveranstaltungen, die auch in den Abendstunden, an Wochenenden und in Semesterferien angeboten werden. Kundenorientierte „Servicecenter Weiterbildung“ sind an den Hochschulen einzurichten. Die Politik muss eine Anreizstruktur schaffen und das Dienstrecht entsprechend verändern. Eigene Dozenturen bzw. Professuren für Weiterbildung sind zu prüfen. Über die neuen Hochschulzugangsmöglichkeiten für beruflich Qualifizierte ist intensiv zu informieren, berufsbegleitende Studiengänge sowie Vorbereitungskurse sind durch Landesprogramme zu fördern. Berufliche Schulen können bei der notwendigen engeren Verknüpfung von betrieblicher Erstausbildung mit Weiterbildung eine wichtige Rolle als Kompetenzzentren für den betrieblichen Bedarf übernehmen. Dies gilt vor allem für die Schaffung von mehr berufsbegleitenden und flexiblen Angeboten beruflicher Aufstiegsfortbildungen. Für Hochschulen und berufliche Schulen müssen zwei Grundsätze gleichermaßen gelten: 1. Das Engagement in der Weiterbildung darf nicht zu Lasten von Kapazitäten in der Erstausbildung gehen und 2. Die Vollkostenrechnung ist bei der Weiterbildung konsequent anzuwenden, es darf keine Quersubventionierung von Weiterbildungsangeboten geben.

Präsentation der Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeber e.V.:

Arbeitgeber Baden-Württemberg
Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.

Stellungnahme zur Verbändeanhörung im Rahmen der Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – Berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“ 30.09.2010

Stefan Küpper, Geschäftsführer

© ARBEITGEBER BADEN-WÜRTTEMBERG

Arbeitgeber Baden-Württemberg

A. Duale Ausbildung

Zentrale Herausforderungen:

- Duale Ausbildung muss sowohl für Nomalleister als auch für Leistungsschwächere und Leistungsstärkere flexible und individuelle Ausbildungswege eröffnen und damit einerseits der weiter **wachsenden Heterogenität** in der Bewerberstruktur gerecht werden und anderseits die **Attraktivität des Dualen Systems** steigern.
- **Durchlässigkeit** zwischen den Ausbildungsberufen, zu Teil-, Einstiegs- und Vorqualifikationen, zu beruflichen Aufstiegsfortbildungen, zu anderen Formen beruflicher Bildung sowie zum tertiären Sektor ermöglichen.
- **internationale Anschlussfähigkeit** und eine angemessene Einordnung der dualen Ausbildung im Europäischen und Deutschen Qualifikationsrahmen sicherstellen.

© ARBEITGEBER BADEN-WÜRTTEMBERG

Arbeitgeber Baden-Württemberg

B. Berufliche Schulen

Zentrale Herausforderungen:

- systematische Entwicklung zu **selbstständigen Schulen** mit einem hohen Maß an Eigenverantwortung vor allem für Personal- und Budgetfragen.
- Sicherstellung einer ausreichenden **Lehrer- und Unterrichtsversorgung** vor allem im MINT-Bereich und im ländlichen Raum.
- Entwicklung eines praktikablen **Kurssystems** und eines flächendeckenden Angebots von **Zusatzqualifikationen**.

© ARBEITGEBER BADEN-WÜRTTEMBERG

Arbeitgeber Baden-Württemberg

C. Weiterbildung

Zentrale Herausforderungen:

- konsequente Festlegung von **Kriterien der öffentlichen Förderung** mit Blick auf Inhalte und Projekte sowie Zielgruppen im Sinne einer Nachfrageorientierung.
- Überprüfung und Anpassung von **Anreizsystemen** für Arbeitgeber und -nehmer.
- **Rollenklärung** von einerseits beruflichen Schulen und andererseits Hochschulen als Akteure im Weiterbildungsmarkt

© ARBEITGEBER BADEN-WÜRTTEMBERG

Arbeitgeber
Baden-Württemberg

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt:

- Name: Stefan Küpper
- Abteilung: Bildungspolitik und Grundsatzfragen
- Funktion: Geschäftsführer
- Telefon: +49 (0) 711/7682-147
- E-mail: kuepper@agv-bw.de

© ARBEITGEBER BADEN-WÜRTTEMBERG

5.7 DGB-Bezirk Baden-Württemberg

Der DGB-Bezirk Baden-Württemberg nimmt wie folgt Stellung:

Grundrecht auf Ausbildung verankern – Fachkräftebedarf sichern

Nach einer Studie im Auftrag des baden-württembergischen Industrie- und Handelskammertages fehlen im Jahr 2015 260.000 nichtakademische Fachkräfte und 38.800 Akademiker. Die vom Wirtschaftsministerium in Auftrag gegebene Studie zum „Qualifizierungsbedarf 2015 bis 2030 in Baden-Württemberg“[1] der prognos AG kommt bis 2015 auf ein Defizit von 120.000 beruflich Qualifizierten sowie von 100.00 fehlenden Akademikern. Prognos weist darauf hin, dass insbesondere Akademiker und Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Fort- und Weiterbildung zukünftig fehlen werden. Hier liegen die Defizite teilweise im hohen zweistelligen Prozentbereich. Beide Studien verdeutlichen daher die negativen Folgen der demografischen Entwicklung für den Arbeitsmarkt und die Sicherung des Fachkräftebedarfs der Wirtschaft in Baden-Württemberg.

Angesichts zukünftig sinkender Schulabgängerzahlen muss jetzt Vorsorge getroffen werden, um den Fachkräftebedarf der Wirtschaft zu decken und den jungen Menschen im Land Perspektiven zu bieten. Gegenüber 2008 beträgt der Rückgang der Schulabgänger 2,3 % (ohne Hochschulzugangsberechtigte -4,24 %) und liegt bei 171.400 (108.900). 2010 beträgt der Rückgang nochmals 1,5 % (3,7 %) auf dann 168.900 bzw. 104.800 (Zahlen des Statistischen Landesamtes). Dieser Rückgang reicht nicht aus, um das Argument der Wirtschaft zu tragen, nach der eine Steigerung der Ausbildungskapazitäten aus demographischen Gründen nicht notwendig sei. Im Gegenteil. Neben dem geringen Rückgang der Schulabgängerzahlen sind noch die Altbewerber zu berücksichtigen, deren Schulabschluss in den Vorjahren liegt. Deren Anteil liegt bei derzeit bei knapp 42 %.

In der Krise trennten sich die Unternehmen zuerst von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Beschäftigungsschutz gering ist. Dies sind in erster Linie Jüngere, die häufig als Leiharbeiter beschäftigt werden oder in befristeten Arbeitsverhältnissen stecken sowie Auszubildende, deren Ausbildung endet. Für diesen Personenkreis muss eine Perspektive entwickelt werden, sollen nicht die Jungen die großen Verlierer in der Krise und darüber hinaus werden. Ohne Übernahme und Berufserfahrung droht diesen jungen Erwachsenen Dequalifizierung und dauerhafte Arbeitslosigkeit und der Wirtschaft mittelfristig ein Fachkräftemangel. Grundsätzlich muss die Bildungsbeteiligung erhöht und die Qualität der Abschlüsse gehoben werden, denn zwischen Bildungsniveau und Arbeitsmarktrisiko besteht ein enger Zusammenhang. Dazu muss die Wirtschaft durch ein bedarf deckendes Ausbildungsangebot und stra-

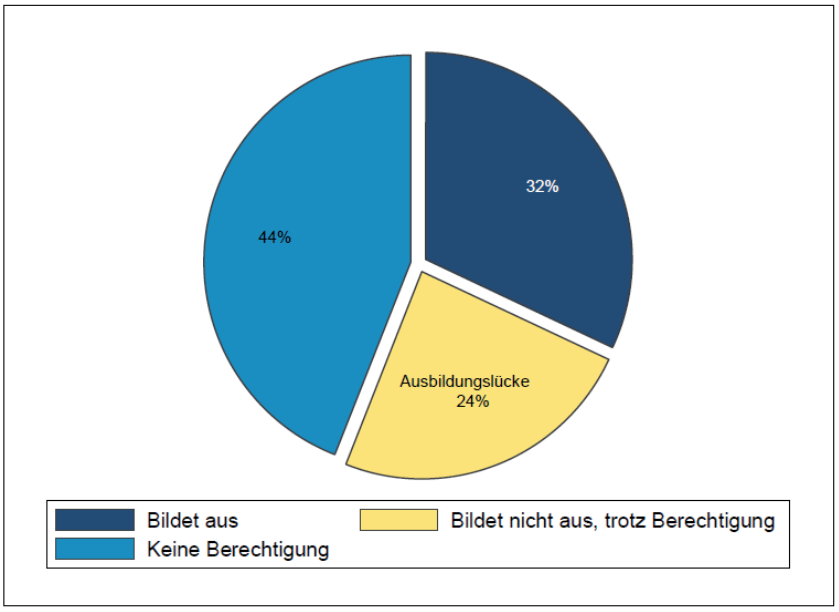
[1] http://www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/Prognos_Studie_Qualifikationsbedarf_2015_2030_BW.pdf

tegische Personalentwicklung ihren Beitrag leisten. Der DGB und seine Gewerkschaften streben weiter den Abschluss tarifvertraglicher Regelungen für Ausbildung, Qualifizierung und Fachkräftesicherung an und halten Ihre Forderung nach einer Umlagefinanzierung aufrecht. Eine Beteiligung aller Unternehmen an den Kosten der Ausbildungsleistung der Ausbildungsbetriebe ist auf Sicht des DGB ein geeignetes Instrument, um das Ausbildungsplatzangebot konjunkturunabhängiger zu machen.

Unausgeschöpfte Ausbildungspotentiale nutzen

Die jährliche Studie des IAW Tübingen[2] zur Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Baden-Württemberg geht von ca. 266.000 Betrieben und Dienststellen aus, von denen 56 % (2008: 59 %) eine Ausbildungsberechtigung hatten. Tatsächlich ausgebildet haben von den rund 148.000 ausbildungsberechtigten Betrieben aber nur etwa 84.000 zum Stichtag der Erhebung (30.06.2009). Damit lag die Ausbildungsquote lediglich bei 32 % (2008:33 %) der Betriebe und Dienststellen. Im Umkehrschluss bilden 24 % der ausbildungsberechtigten Betriebe und Dienststellen trotz vorliegender Berechtigung nicht aus. Dieses unausgeschöpfte Potential gilt es zu heben.

Schaubild 3: Unausgeschöpftes Ausbildungspotenzial in 2009, Anteil der Betriebe in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen.

[2] http://www.iaw.edu/iaw/De:Publikationen:IAW-Reihen:IAW-Kurzberichte

Vorwiegend finden sich ausbildungsabstinente Ausbildungsbetriebe in den Betrieben bis 99 Mitarbeitern. Im Jahr 2009 fällt besonders auf, dass bei den Betrieben von mehr als 500 Beschäftigten der Verzicht deutlich von 4 % auf 12 % zunahm. Dagegen stieg die Ausbildungsbeteiligung auch im Krisenjahr 2009 in den kleineren Betrieben bis 99 Mitarbeitern weiter kontinuierlich an.

Unbesetzte Ausbildungsplätze frühzeitig melden

Die Problematik unbesetzter Ausbildungsplätze wird bei Betriebsumfragen und von der IHK-Organisation häufig mit dem mangelnden Leistungsvermögen und unzureichenden schulischen Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber begründet. Eine Studie[3] des BIBB hat aber nachgewiesen, dass es auch Gründe gibt, die im Verantwortungsbereich der Betriebe liegen. Dazu gehört beispielsweise eine kurzfristige bzw. späte Angebotsplanung.

Betriebe, die Schülerpraktika anbieten und so früh mit potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern in unmittelbaren Kontakt treten, sind bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze deutlich erfolgreicher als solche, die auf dieses Instrument verzichten, auf Initiativbewerbungen warten oder gar auf eine Meldung der offenen Stellen bei den Arbeitsagenturen verzichten. Betriebe können ihre Ausbildungsplätze auch deshalb nicht besetzen, weil sie unrealistisch hohe Erwartungen an den Auszubildenden formulieren. Die Wissenschaftler vermuten hier, dass es eher um die Rekrutierung von sofort einsetzbaren Arbeitskräften geht und weniger um die Ausbildung von Jugendlichen. Die vielbeklagten schulischen Leistungen spielen insgesamt bei der erfolgreichen Besetzung der Ausbildungsstellen eine eher untergeordnete Rolle. Bedeutsamer erscheint den Betrieben danach, ob sich der Jugendliche wirklich für den ausgewählten Ausbildungsberuf interessiert.

Darüber hinaus spielt die Attraktivität bestimmter Berufe und Branchen eine nicht unerhebliche Rolle. Hier müssen die Arbeitsbedingungen und Verdienstmöglichkeiten insbesondere nach der Ausbildung verbessert werden.

Schulische Weiterbildung sichern – Berufliche Gymnasien ausbauen

Schulabsolventinnen und -absolventen mit Mittlerem Bildungsabschluss, die keinen Ausbildungsplatz im dualen System finden, qualifizieren sich häufig in vollzeitschulischen Bildungsgängen weiter und zeigen damit eine hohe Motivation zur Weiterqualifizierung.

[3] http://www.bibb.de/de/52233.htm

Die Landesregierung stellt jedoch keine bedarfsgerechten Schulangebote zur Verfügung. Insbesondere an den Beruflichen Gymnasien standen im Schuljahr 2010/11 26.982 Bewerberinnen und Bewerbern, die die Zugangsvoraussetzungen erfüllten, lediglich 17.609 Schulplätze zur Verfügung. Die Auswahl erfolgt dann über ein Auswahlverfahren auf Grundlage der Schulnoten. Die Zahlen für die Regierungsbezirke sind in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1

	Bewerber 2010/11	Schüler 2009/10
Baden-Württemberg	26.982	17.609
Stuttgart	10.104	6.001
Karlsruhe	5.943	4.462
Freiburg	5.924	3.610
Tübingen	5.514	3.536

(Quelle: Landtag von Baden-Württemberg, Landtagsdrucksache 14/5824)

Zu den im Schuljahr 2009/10 zur Verfügung stehenden Plätzen kommen durch die Klassenteilersenkung ca. 1.500 Schulplätze hinzu. Dazu kommen noch 15 neue Standorte mit sozialwissenschaftlicher Ausrichtung. Auch unter Berücksichtigung dieser Maßnahmen ist das Land von einer bedarfsgerechten Versorgung weit entfernt.

Die Bewerberinnen und Bewerber, die keine Berücksichtigung finden, werden in der Regel in die Berufskollegs zur Erlangung der Fachhochschulreife weiter verwiesen. Auch hier finden Auswahlverfahren statt, da nicht ausreichend Plätze zur Verfügung stehen.

Vorschläge des DGB Baden-Württemberg:

Übergang von der Schule in den Beruf

Verbesserung der Berufsorientierung in den allgemeinbildenden Schulen.

Berufsorientierung muss in den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen als Pflichtangebot verankert werden. Sie soll gemeinsam mit einer umfangreichen Beratung und Begleitung der Berufswahl in allen allgemeinbildenden Schulen sein und spätestens in der 7. Klasse beginnen. Dafür muss die Berufsorientierung stärker in der Lehreraus- und -fortbildung berücksichtigt werden.

Berufsorientierung soll als individueller Prozess klassen- und stufenübergreifend organisiert werden. Die Berufsorientierung findet nicht allein im Klassenraum statt, sondern auch an außerschulischen Lernorten, insbesondere den Lernorten der beteiligten Kooperationspartner (in Betrieben bzw. Unternehmen und/oder in Lernwerkstätten der beruflichen Schulen bzw. der außerschulischen Bildungsträger).

Berufswegplanung

Die Wahl der richtigen Berufsausbildung bzw. des richtigen Bildungsweges (Studium) ist für jeden Schulabgänger eine Entscheidung mit großer Tragweite. Die Erfahrungen, die die Jugendlichen am Anfang ihrer Berufsbiografie machen, sind für die Entwicklung ihrer Grundeinstellung zu Ausbildung und Arbeit und ihrer Bereitschaft und Fähigkeit zum Weiterlernen im Berufsleben von großer Bedeutung.

Um die „richtige“ Wahl zu treffen, bedarf es einer konsequenten und kontinuierlichen Berufswegeorientierung. Nur wer sich frühzeitig mit der Frage seiner beruflichen Zukunft und seinen individuellen Möglichkeiten auseinandersetzt, Erfahrungen sammelt und die Berufswelt erlebt, kann überhaupt eine Wahl treffen. Untersuchen belegen, dort wo eine systematische Orientierung auf den Übergang Schule Beruf stattfindet, ist die Vermittlung Jugendlicher nach der Schule wesentlich erfolgreicher.

Eine gute Orientierung beginnt ab der weiterführenden Schule und ist integraler Bestandteil des Lehrplans. Sie schafft ein Bewusstsein der eigenen Stärken und Schwächen, die Formulierung eigener Ziele und die Kenntnis realistischer Möglichkeiten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Regionales Übergangsmanagement stärken

In Anbetracht der Vielfalt der Zuständigkeiten gibt es einen hohen Koordinationsbedarf. Hier sind kommunale „Übergangspolitik“ und kommunale Berufsbildungspolitik gefordert.

Ausbildungsmärkte sind regionale Märkte. Den lokalen Akteuren für die Gestaltung des Übergangs Schule Beruf kommt deshalb eine herausragende Rolle zu. Sie bilden die Schnittstelle zwischen Jugend-, Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik. Für den Jugendlichen entscheidet sich vor Ort, ob der Einstieg und die Integration in das Berufsleben gelingen werden. Folglich müssen die Kompetenzen und Zuständigkeiten aller beteiligten Akteure zielgerichtet und transparent gebündelt und vernetzt werden. Notwendig sind klare Verantwortlichkeiten auf kommunaler Ebene. Kommunen können ihre Koordinationsfunktion besser ausfüllen, wenn sie von Bund und Land unterstützt werden.

Die Landesregierung ist aufgefordert, die Vernetzung der Akteure vor Ort zu unterstützen, indem entsprechende Initiativen entwickelt und notwendige Rahmenbedingen (Klärung von Verantwortlichkeiten, finanzielle Unterstützung, Best Practice Beispiele, etc.) gefördert werden.

Verbesserung der Wirksamkeit von Berufsvorbereitung

Berufsvorbereitung muss denen vorbehalten sein, die zusätzliche Unterstützung benötigen. Alle anderen brauchen ein Ausbildungsangebot. Die Berufsvorbereitung muss gezielt Defizite beseitigen und auf Anschlüsse in der Ausbildung hinzielen. Allen Jugendlichen in der Berufsvorbereitung muss ein Anschluss in Ausbildung garantiert werden.

Dualisierung der Berufsvorbereitung:

Der Lernort Betrieb muss in den Mittelpunkt der Berufsorientierung gestellt werden. Hierfür ist eine enge Kooperation zwischen Betrieben und den jeweiligen Bildungsinstitutionen notwendig. Dabei tritt der Betrieb in einen Verbund mit Bildungsträgern bzw. überbetrieblichen Bildungsstätten. In diesem Lernortverbund ist der Betrieb der wesentliche Lern- und Erfahrungsort, die weiteren Lernorte werden in den Orientierungsprozess mit eingebracht. Unternehmen werden in diesem Zusammenhang aufgefordert, mehr bezahlte Praktikumsplätze anzubieten.

Verbesserung der Qualität von Maßnahmen und Programmen und Überprüfung der Wirksamkeit

Ein Programm jagt das nächste, aber über deren Qualität und deren Wirksamkeit wissen wir nur wenig. Wir brauchen Qualitätsstandards und systematische Evaluationen.

Trotz der langjährigen, ungesteuerten Entwicklung beim Übergang Schule – Beruf gibt es immer noch keine umfassende wissenschaftliche Bestandsaufnahme der Maßnahmen. Dies ist aber notwendig, wie auch eine systematische Evaluierung ihrer Effektivität.

Verbesserung der Qualität der Maßnahmen

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

- Pädagogischen Haltung der Verantwortlichen (Subjektorientierung, umfassender Kompetenzansatz, Partizipation);
- Einbindung der Angebote (Einbindung in ein systematisches Gesamtkonzept, Kooperation, Abstimmung im regionalen Übergangsmanagement);
- Kompetenzfeststellung und -entwicklung der jungen Menschen;
- Anforderungen aus Arbeitswelt und Gesellschaft (Kenntnisse über Berufe und Bildungswege, Bedingungen und Anforderungen der Gesellschaft);
- Professionalität und Effizienz.

Professionalisierung des pädagogischen Personals

Notwendig ist eine Verzahnung der Akteure an den jeweiligen Schnittstellen Schule/Beruf/Arbeitsleben, um durch eine Begleitung in den Phasen des Übergangs Stärken gezielt zu fördern, Schwächen sofort zu erkennen und um gezielt sozialpädagogische Begleitung anbieten zu können. Durch den Einsatz von Mentoren oder einer diesbezüglichen Qualifizierung der vorhandenen Akteure an den Schnittstellen für diese Funktion wird auch eine Nachhaltigkeit im gesamten Bildungsprozess gesichert.

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

- die Lehrkräfte in allgemein bildenden Schulen,
- die Lehrkräfte an den beruflichen Schulen,
- die Sozialpädagoginnen und -pädagogen,
- die Ausbilderinnen und Ausbilder (auch die in Praktikumsbetrieben)
- die Weiterbildungsberater (Personalentwickler) und
- ehrenamtliche Akteure (Lehrer/innen und Ausbilder/innen im Ruhestand)

Chancen für benachteiligte Jugendliche verbessern

Für einen großen Teil der Jugendlichen die nicht „ausbildungsreif“ sind ist es bei entsprechenden Fördermaßnahmen möglich, eine reguläre Berufsausbildung zu absolvieren. Dies wurde z. B. durch das von Südwestmetall und IG Metall gemeinsam durchgeführte und von der Landesregierung Baden-Württemberg geförderte Projekt „Integration benachteiligter Jugendlicher in den ersten Ausbildungsmarkt“ kurz PIA bewiesen. Jugendliche aus einem schwierigen sozialen Umfeld, die Mehrheit hatte schon schulische Misserfolge erlitten, sind an anderen Ausbildungsmaßnahmen gescheitert oder hatten Drogenprobleme. Ihnen konnte durch das Projekt PIA eine Chance gegeben werden. Während der Ausbildungszeit wurden die Jugendlichen von Sozialpädagogen begleitet. In der Regel kamen sie einmal in der Woche in den Betrieb und konnten den Lernprozess unterstützen. Die Auszubildenden haben gelernt, sich mehr zuzutrauen, selbstständiger zu werden und eigene Entscheidungen zu treffen. Fast alle teilnehmenden Jugendlichen haben eine reguläre (mind. 3 jährige) Berufsausbildung erfolgreich beendet. Ähnliche Ergebnisse erbringt seit nunmehr 10 Jahren das Offenburger Modell der gestuften Ausbildung im Ortenau-Kreis.

JOBSTARTER-Programm

Auf Bundesebene gibt es aktuell mehrere Modellversuche unter der Überschrift „JOBSTARTER CONNECT“. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert mit JOBSTARTER CONNECT die Entwicklung und Erprobung von Lösungsansätzen für eine frühzeitige Integration junger Menschen in die duale Berufsausbildung mittels bundeseinheitlicher Ausbildungsbausteine.

Der Fokus des Programms liegt auf den Teilsystemen der beruflichen Bildung im Übergang zwischen Schule und Beruf. Es werden vielfältige Möglichkeiten erprobt, um Jugendlichen in „Warteschleifen“, Altbewerberinnen und Altbewerbern und an- und ungelernten jungen Erwachsenen neue Wege in die duale Ausbildung zu eröffnen. Dies erfolgt innerhalb bestehender Bildungs- und Förderstrukturen, und sämtliche Ansätze verfolgen das Ziel, die unterschiedlichen Möglichkeiten des „Übergangssystems“ stärker auf die duale Berufsausbildung auszurichten.[4] Die Modellversuche sollten abgewartet werden um anschließend eine fundierte Bewertung zu diesem Thema vornehmen zu können.

Im deutschen ECVET-Projekt, an dem sich Baden-Württemberg mit den Projekt Eurolevel beteiligt, werden derzeit kompetenzbasierte Anrechnungsmöglichkeiten u. a. an den Schnittstellen Schule-Ausbildung, Ausbildung-Fortbildung-Hochschule, etc. in Einzelprojekten getestet. Das Gesamtprojekt wird wissenschaftlich begleitet. Die hier sollten die Ergebnisse abgewartet werden.

Aus gewerkschaftlicher Sicht muss die umfassende berufliche Handlungsfähigkeit zentrales Element der dualen Ausbildung bleiben. Das Übergangssystem sollte daher einen möglichst hohen Anteil praktischer, betrieblicher Zeiten haben. Eine Pflichtanrechnung der erworbenen Kompetenzen aus dem Übergangssystem auf eine nachfolgende duale Berufsausbildung sollte zukünftig gesichert sein.

Berufliche Schulen

Strukturelles Defizit abbauen

Eines der größten Probleme im dualen System ist der Unterrichtsausfall an den beruflichen Schulen. So betrug der rechnerische Fehlstundenanteil an den beruflichen Schulen in Baden-Württemberg im Schuljahr 2008/2009 im Durchschnitt 4,6 % der Sollstunden[5]. Dieser Unterrichtsausfall schwankt regional sehr stark. So betrug er im Schuljahr 2008/2009 im Landkreis Konstanz „nur“ 1,4 % im Landkreis Calw dagegen 12,3 %. Dramatisch ist teilweise der Blick auf die einzelnen Schulen, ein strukturelles Defizit wie z. B. an der Wilhelm-Maybach-Schule Stuttgart-Bad Cannstatt von 17,2 % im Schuljahr 2008/2009[6] ist nicht akzeptabel. Besonders betroffen sind dabei die gewerblichen Schulen, bei denen der Unterrichtsausfall deutlich höher liegt als an kaufmännischen Schulen. Zum strukturellen Defizit kommt noch hinzu der Unterrichtsausfall durch Krankheit, Weiterbildung usw. Der Unterrichtsausfall gefährdet die hohe Qualität des dualen Systems und muss schnellstmöglich abgebaut werden. Neben dem Abbau des strukturellen Defizits muss auch ein Puffer geschaffen wer-

[4] BMBF, http://www.jobstarter.de/de/1208.php
[5] Drucksache 14 / 4443 , Landtag Baden-Württemberg
[6] Drucksache 14 / 4603 , Landtag Baden-Württemberg

den, der es ermöglicht, den Unterrichtsausfall durch Krankheit, Weiterbildung usw. auszugleichen.

Ausbildung Plus:

Ausbildung mit Fachhochschulreife als Regelangebot

Ein weiterer Ausbau des Angebotes des dualen Berufskollegs (Duale Ausbildung plus Fachhochschulreife) wäre sehr begrüßenswert, um die Attraktivität des dualen Systems zu steigern. Das Modell des dualen Berufskollegs in Baden-Württemberg wurde in einer Befragung der OECD sehr positiv bewertet und eine Ausdehnung auf andere Bundesländer angeregt.

Leider scheitert diese Möglichkeit häufig an der mangelnden Bereitschaft der Betriebe, die Auszubildenden für den zeitlichen Mehraufwand freizustellen. Der DGB regt daher an, das duale Berufskolleg zum Regelangebot für alle Auszubildenden in Baden-Württemberg zu machen und den zusätzlichen Unterrichtsbedarf durch einen zweiten Berufsschultag abzusichern.

Ausbau der Beruflichen Gymnasien und der Berufskollegs zur Erlangung der Fachhochschulreife

Der Ausbau der Beruflichen Gymnasien muss nachfrageorientiert fortgesetzt werden und allen Zugangsberechtigten einen Schulplatz garantieren. Dies gilt auch für die Berufskollegs zur Erlangung der Fachhochschulreife.

Zuständige Stellen

Ausbildungsabbrecher

Insgesamt gibt es große Unterschiede zwischen den Abbrecherzahlen was die Branchen angeht. Das Statistische Landesamt hat sich mit dieser Frage in dem Statistischen Monatsheft Baden-Württemberg 4/2009 auseinandergesetzt. Insgesamt wurden im Jahr 2007 14 400 Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst. Dies war ein Sechstel der 81 011 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge des Jahres 2007 und fast 7 % aller 209 590 Ausbildungsverhältnisse in Baden-Württemberg. Am ehesten waren die Dienstleistungsberufe betroffen, hier lagen vor allem folgende Berufsgruppen bei der vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverhältnissen vorne:

Verkaufspersonal:	1 502
Berufe der Groß- und Einzelhandelskaufleute:	1 458
Büroberufe:	1 247
Hotel- und Gaststättenberufe:	1 139
Berufe in der Körperpflege:	755
Übrige Gesundheitsdienstberufe:	475

Im Jahr 2008 ist die Zahl der aufgelösten Ausbildungsverhältnisse weiter angestiegen auf 15 363 bei insgesamt 209 590 Ausbildungsverhältnissen in Baden-Württemberg[7] damit stieg diese Quote nochmals, auf fast 7,2 %.

Für die meisten Jugendlichen lagen die Gründe für eine Vertragslösung in der betrieblichen Sphäre.[8] Konflikte mit Ausbildern/Ausbilderinnen und anderen Personen, schlechte Vermittlung von Ausbildungsinhalten, ungünstige Arbeitszeiten und ausbildungsfremde Tätigkeiten sind die Hauptpunkte.

Durch eine verbesserte Ausbildungsqualität und der Kontrolle durch die zuständigen Kammern, durch qualifiziertes, möglichst hauptberufliches Ausbildungspersonal, durch bessere Berufsinformationen im Vorfeld der Ausbildung kann die Auflösungsquote reduziert werden. In den Hotel- und Gaststättenberufen sollte die Überwachung der Betriebe auch im Hinblick auf die Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes verstärkt werden.

Es wird immer schwieriger, geeignete Prüferinnen und Prüfer sowie Mitglieder für die Berufsbildungsausschüsse für die Arbeit bei den zuständigen Stellen zu finden. Ein Haupthindernis ist, dass es keinen Freistellungsanspruch und damit auch keine klaren Regelungen bezüglich der Vergütung (Entgeltausfall) der Betroffenen gibt. Darum plädieren die Gewerkschaften für gesetzliche Reglungen, die die Freistellung und auch die Qualifizierung der Prüferinnen und Prüfer sowie der Mitglieder in den Berufsbildungsausschüssen regeln.

Für Absolventinnen und Absolventen beruflicher Aufstiegsfortbildungen sollten die Hochschulen verpflichtet werden, deren berufliche Kompetenzen auf den jeweiligen Studiengang anzurechnen und geeignete Teilzeitstudiengänge (berufsintegrierende) Studiengänge anbieten. Ein solches Studium sollte eine bedarfsgerechte BAföG-Förderung erhalten. Entsprechende Vorbereitungsangebote durch die Hochschulen (Vor- und Brückenkurse) sind auszubauen. Die

[7] Statistische Berichte Baden-Württemberg, Artikel-Nr. 3241 08001
[8] BIBB-Erhebung 2002 über Vertragslösung und Abbruch der Ausbildung

Ausgestaltung der Eignungsprüfungen für Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung nach BBiG bzw. Landesrecht muss an deren beruflichen Erfahrungsschatz anknüpfen und darf nicht als Ersatz-Abitur ausgestaltet werden.

Tarifliche Regelungen für Bildung und Qualifizierung ausbauen

Die Tarifvertragsparteien haben mit eine Vielzahl von tarifvertraglichen Regelungen geschaffen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen sowie Studiengängen durch Reduzierung der Arbeitszeiten, etc. ermöglichen.

Aktuell wurde z. B. mit dem im Februar 2010 abgeschlossenen Tarifvertrag Kurzarbeit, Qualifizierung und Bildung in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie geregelt, dass Beschäftigte nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit einen Anspruch auf bis zu 5 Jahre Freistellung für Qualifizierung haben. Das gleiche gilt auch für Auszubildenden im Anschluss an ihre Ausbildung. Es wurde auch vereinbart, dass in Betrieben mit über 500 Beschäftigten, bzw. konzernabhängigen Betrieben ab 300 Beschäftigten bis zu 1 % der Belegschaft Anspruch auf eine bis zu 4 Jahre andauernde Blockteilzeit haben.

Weiterbildung

Die allgemeine und berufliche Weiterbildung ist weit davon entfernt, ein gleichberechtigter Teil des Bildungswesens zu sein, besonders bezogen auf die allgemeine Zugangsmöglichkeit, die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte und die Finanzierung. Der DGB fordert ein neues Gesetz, in dem die Weiterbildung als vierte Säule des Bildungswesens verankert wird und ihre Ziele, Grundsätze, Aufgaben und Rahmenbedingungen für deren Finanzierung verbindlich festgeschrieben werden. Die gesetzlich verankerte, staatliche Verpflichtung für ein Weiterbildungsangebot zu sorgen, das dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht, dem Grundrecht der Menschen auf Bildung und dem Gleichheitsgrundsatz gerecht wird. Die allgemeine, politische, kulturelle und berufliche Bildung ist gleichrangig zu fördern.

Außer der Gewährleistung des öffentlichen Grundangebots müssen in einem Weiterbildungsgesetz Rahmenbedingungen für das gesamte Weiterbildungsangebot und die Träger geregelt werden. Zur öffentlichen Verantwortung gehört auch die Sicherstellung von Weiterbildungsangeboten für bisher in der Weiterbildung benachteiligte Zielgruppen.

Zu den Rahmenbedingungen gehören u. a. eine flächendeckende, staatlich finanzierte und trägerunabhängige Bildungsberatung. Neben individueller Beratung sollten auch Mitbestimmungsgremien und insbesondere KMU auf ein solches Beratungsangebot zurückgreifen können. Darüber hinaus ist der Anspruch auf Bildungsurlaub für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesetzlich zu verankern.

Aus dem Recht des Einzelnen auf Weiterbildung folgt die gesetzlich zu verankernde Verpflichtung der öffentlichen Hand, entsprechende Einrichtungen und Angebote zu regulieren. Dabei sind für die Träger der öffentlichen Weiterbildung Mindestanforderungen hinsichtlich der personellen und sachlichen Ausstattung festzuschreiben. Nach Auffassung DGB muss vor allem die sozial- und tarifrechtliche Absicherung der bei den Trägern haupt- und nebenberuflich in Verwaltung und Lehre Beschäftigten in den Katalog der Anerkennungsvoraussetzungen aufgenommen werden.

Darüber hinaus sind die Landeszuschüsse für die (allgemeine) Weiterbildung deutlich zu erhöhen.

Präsentation des DGB-Bezirk Baden-Württemberg:

Verbändeanhörung

Enquete-Kommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – Berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

Stuttgart, 30. September 2010

Gliederung

- Einleitung
- Berufliche Schulen
- Ausbildung
- Weiterbildung

Einleitung

- Auf die Anfänge kommt es an!
  - Ausbau der Bildungsangebote im frühkindlichen Bereich
  - Vollständige Umsetzung des Orientierungsplans
  - Verbesserung der personellen und sächlichen Ressourcen im Kita-Bereich
  - Eine Schule für alle – Länger gemeinsam Lernen
  - Sicherung der Schulstandorte im Land
  - Verbesserung der Berufs- und Studienorientierung an den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen (Dualisierung)
  - Ausbau der individuellen Förderung und Begleitung
- Überprüfung der Maßnahmen am Übergang zwischen Schule und Beruf
- Sicherung einer adäquaten Einordnung beruflicher Abschlüsse im DQR/EQR
- Aufbau einer integrierten Ausbildungsstatistik

DGB Baden-Württemberg, Joachim Ruth, Abt. Bildungspolitik 3

Berufliche Schulen

- Abbau des strukturellen Defizits und Aufbau einer Reserve zur Abdeckung von Fehlzeiten auf Grund von Krankheit bzw. Fortbildungen sowie Ausbau der Unterstützung im administrativen Bereich
- Weiterentwicklung der Beruflichen Schulen zu regionalen Kompetenzzentren für Aus- und Weiterbildung
- Nachfrageorientierter Ausbau der Beruflichen Gymnasien und der Berufskollegs zur Erlangung der Fachhochschulreife
- Ausbau der Beruflichen Schulen zu (gebundenen) Ganztagesschulen

DGB Baden-Württemberg, Joachim Ruth, Abt. Bildungspolitik 4

Ausbildung

- Programm „Ausbildung Plus“
  - Berufsausbildung und Erwerb der Fachhochschulreife sollte als Regelangebot flächendeckend eingeführt werden
  - Einführung eines zweiten Berufsschultages zur Abdeckung des dafür notwendigen Unterrichts bzw. zum Ausbau von Sprachangeboten und des Ergänzungsbereich
- Regionales Übergangsmanagement durch Vernetzung der Akteure vor Ort
- Anrechnung von im „Übergangssystem“ erworbenen Kompetenzen auf eine duale Ausbildung (EQ, vollzeitschulische Angebote) sind vorhanden, werden aber zu wenig genutzt
- Senkung der Abbrecherzahlen durch Einführung von Qualitätssicherungssystemen
- Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung der Unternehmen in Baden-Württemberg
- Der Erwerb einer umfassenden beruflicher Handlungskompetenz ist im Rahmen von 2-jrg. Ausbildungen nicht möglich. Ggf. müssen flächendeckend Angebote für schwächere Schulabgänger geprüft werden
- Ausbildungsbegleitende Hilfen für Betriebe und Auszubildende als

Weiterbildung

- Qualifizierung und Personalentwicklung müssen in allen Betrieben zum Standard werden
- Flächendeckende, trägerunabhängige Bildungsberatung und Vernetzung der Akteure vor Ort auf Grundlage bundes- bzw. landeseinheitlichen Standards
- Tarifverträge können einen Beitrag leisten, um Qualifizierungsbedarfe zu identifizieren und individuelle Ansprüche auf Weiterbildung durchzusetzen
- Teilnehmerorientierte Qualitätssicherungsinstrumente für Bildungsmaßnahmen und Träger sind verpflichtend einzuführen
- Zeitbedarfe (Teilzeit, Zeitkonten, Freistellung, Rückkehrrechte, Bildungsurlaub) müssen gesichert werden (gesetzlich bzw. tarifvertraglich)
- Finanzielle Förderinstrumente müssen ausgebaut und der Lebenssituation der Lernenden angepasst werden (Lastenverteilung Individuum, Unternehmen, Staat, branchenspezifische Fonds, Bafög, „Arbeitsversicherung“, Erhöhung der Landeszuschüsse für Träger der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung)

Weiterbildung

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen des Bildungspersonals in der Weiterbildung
- Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung durch anrechnungsfähige Zusatzqualifikationen
- Abschlüsse und Zertifikate müssen anrechnungsfähig gemacht werden und auf dem Arbeitsmarkt akzeptiert und in den DQR eingeordnet werden. Es sind Instrumente zur Anerkennung informell und nonformal erworbener Kompetenzen zu entwickeln
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für beruflich Qualifizierte, die ein Studium aufnehmen wollen:
  - Einführung von Vor- und Brückenkurse
  - Ausbau der berufsbegleitenden (Teilzeit-)Studiengänge
  - Ausbau der finanzielle Förderung
  - Anrechnung vorhandener Kompetenzen durch die Hochschulen

5.8 Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag e.V.:

BWIHK-Positionen zur beruflichen Ausbildung

Unsere zentralen Positionen und Forderungen beziehen sich auf die duale Berufsausbildung, der nach wie vor bedeutsamsten Quelle für den Fachkräftenachwuchs der Wirtschaft. Das Duale System gerät in Folge der demografischen Entwicklung unter zunehmenden Druck der beruflichen Vollzeitschulen und der Hochschulen. Es kann seine Leistungsfähigkeit nur erhalten, wenn die politischen Rahmenbedingungen so gesetzt sind, dass sie die Bemühungen der Wirtschaft um eine differenzierte und qualitativ hochwertige Ausbildung unterstützen. Dazu gehören vor allem begabungs- und bedarfsgerechte Ausbildungsberufe, starke Berufsschulen sowie mehr ausbildungsfähige junge Menschen, die direkt im Anschluss an ihren allgemeinbildenden Schulabschluss eine duale Ausbildung aufnehmen.

Modernisierung und Neuordnung von Ausbildungsberufen

Die IHK-Organisation hat hierzu das Reformmodell „Dual mit Wahl“ vorgelegt, das auch eine Zusammenfassung von Ausbildungsberufen in „Berufsfamilien“ (Berufsgruppen) beinhaltet. Es erhöht die Flexibilität für die Ausbildungsbetriebe, fördert die Durchlässigkeit für die Absolventen und erleichtert den Erhalt des Fachklassenprinzips bei rückläufigen Schulabgängerzahlen.

Stärkung der Berufsschulen

Dem erheblichen Lehrermangel an den beruflichen Schulen muss abgeholfen werden. Das strukturelle Defizit muss insbesondere hinsichtlich des Fachunterrichts behoben werden. Zudem ist für eine ausreichende Vertretung in Krankheitsfällen zu sorgen.

Neben ausreichenden Stellenzuweisungen und rechtzeitiger Stellenausschreibung brauchen die Berufsschulen mehr Spielräume bei der Einstellung der Lehrkräfte. Sie benötigen ein Budget, das es ihnen z. B. ermöglicht, durch attraktive Bedingungen Direkt- und Seiteneinsteiger sowie Nebenlehrer aus der Wirtschaft einzustellen. Nachteile gegenüber anderen Bundesländern müssen ausgeglichen werden. So dürfen z. B. durch günstigere Regelungen bei der Verbeamtung wie etwa in Rheinland-Pfalz nicht länger geeignete Bewerber verloren gehen. Dasselbe gilt für die Bezahlung von Lehrkräften während der Schulferien. Weitere Reformvorschläge bitten wir dem BWIHK-Positionspapier (www.stuttgart.ihk.de, Dok.-Nr. 26508) zu entnehmen.

Direkter Einstieg von leistungsstärkeren Bewerbern in die duale Ausbildung

Junge Menschen müssen davon überzeugt werden, dass die duale Ausbildung ein Innovativsystem mit großen Karrierechancen ist. Hier ist auch die Wirtschaft gefordert. Sie muss noch deutlicher darstellen, dass die duale Ausbildung viel zu bieten hat: Interessante Inhalte im Wechsel der Lernorte, Ausbildungsvergütung, Zusatzqualifikation, Karrierepfade, Durchlässigkeit zu Studiengängen an den Hochschulen, Ausbildungsphasen im Ausland, Erwerb von Fremdsprachenkenntnissen und interkultureller Kompetenz. Das Land/Wirtschaftsministerium sollte entsprechende Informationskampagnen der Wirtschaft mittragen.

Für Schulabgänger mit einem mittleren Bildungsabschluss muss der Erwerb der Fachhochschulreife während der dualen Ausbildung flächendeckend angeboten werden. Die Fachhochschulreife als Zusatzqualifikation muss als Regelangebot an jeder Berufsschule eingerichtet werden – und zwar als „Plus“ über den normalen Unterricht hinaus und außerhalb der Ausbildungszeit. Betriebe können und werden die Anrechnung auf die Ausbildungszeit zur Steigerung der Attraktivität ihrer Ausbildung im Einzelfall vereinbaren. Denkbar sind selbstverständlich auch entsprechende Regelungen in Tarifverträgen.

Darüber hinaus sollten weitere fachliche Zusatzqualifikationen (ZQ) nach Bedarf der regionalen Wirtschaft angeboten und von Kammern und Berufsschule gemeinsam zertifiziert werden. Bei Abiturienten tritt die ZQ anstelle der allgemeinbildenden Inhalte. Die ZQ-Vermittlung muss in all diesen Fällen innerhalb der betrieblichen Ausbildungszeit und innerhalb des Pflichtunterrichts angeboten werden. Englisch sollte flächendeckend an allen Berufsschulen innerhalb des Pflichtbereichs erteilt werden. Dazu müsste der Pflichtbereich von bisher 11 auf 12 Stunden erhöht und der bislang zweistündige Wahlpflichtbereich auf eine Stunde reduziert werden.

An allen allgemeinbildenden Schulen müssen durchgehend Berufsorientierung und Berufswegeplanung in den Bildungsplänen verankert werden. Um in diesem Rahmen die Schülerinnen und Schüler über die duale Ausbildung authentisch zu informieren, sollten systematisch und flächendeckend Auszubildende als „Ausbildungsbotschafter“ an den Schulen eingesetzt werden. Die Steuerung sollte über das Wirtschaftsministerium erfolgen. Die IHKs werben in den Ausbildungsbetrieben, insbesondere über die Bildungspartnerschaften.

Direkter Einstieg von leistungsschwächeren Bewerbern in die duale Ausbildung

Für Leistungsschwächere sind zweijährige Berufe und gestufte Ausbildungsgänge unentbehrlich. Unterstützende Maßnahmen vor und während der Ausbildung (Passgenaue Vermittlung von Bewerbern, deren Begleitung und erforderlichenfalls sozialpädagogische Betreuung) sollten ausgebaut und vom Land/Wirtschaftsministerium gefördert werden. Dies würde auch spürbar zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen beitragen.

Für die Effizienz der Maßnahmen im Übergangs- und Unterstützungssystem wird es entscheidend darauf ankommen, die Maßnahmen zu koordinieren und aufeinander abzustimmen. Ein Maßnahmen- und Förderdschungel wirkt abschreckend und verschleudert Ressourcen. Um festzustellen, wie effizient Einzelangebote sind und wo es Doppelförderungen gibt, müssen die statistischen Grundlagen verbessert werden. Es bedarf insbesondere einer integrierten Ausbildungsstatistik.

Bewährt haben sich im Übergangssystem Maßnahmen, die betriebsnah ausgestaltet sind wie etwa die Einstiegsqualifizierungen (EQ). Strukturell führt deshalb kein Weg an der weiteren Dualisierung der Berufsvorbereitung vorbei. Im schulischen Sektor müssen BVJ/BEJ Ganztagesschulen werden, um so mehr betriebliche Praktika vorsehen und eine Heranführung an die Arbeitswelt ermöglichen zu können.

BWIHK-Positionen zur beruflichen Weiterbildung

- Die Industrie- und Handelskammern betreuen im Land ca. 60 % der betrieblichen Ausbildungsverhältnisse,
- daraus abgeleitet prüfen sie ebenfalls ca. 60 % der Teilnehmer in der beruflichen „Aufstiegsfortbildung“.
- In ihren Weiterbildungseinrichtungen qualifizierten die IHK’s im Jahr 2009
  - ✓ ca. 16.000 Teilnehmer/Teilnehmerinnen in Lehrgängen der sogenannten Aufstiegsfortbildung, in
  - ✓ ca. 700 Lehrgängen, die zu einem höherwertigen Berufsabschluss führen (Meister, Fachwirte etc.) und
  - ✓ ca. 30.000 Teilnehmer/Teilnehmerinnen in Kursen/Seminaren der sogenannten Anpassungsfortbildung, in denen berufliche und persönliche Qualifikation aktualisiert und vermittelt wird (Sprachkurse, Büro-Organisation, Marketing, Vertrieb etc.).

Aus dieser Kompetenz leiten die Industrie- und Handelskammern folgende **Forderung für die berufliche Weiterbildung** ab:

- Für die Qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Unternehmen grundsätzlich selbst verantwortlich, daraus abgeleitet
- ergibt sich auch die individuelle Verantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Unternehmen für ihre berufliche Qualifizierung.
- In diesem Zusammenhang plädieren wir für eine vorwiegend individuelle Förderung der Teilnehmer an Aufstiegsfortbildungsmaßnahmen durch das Land, analog zum sogenannten Meister-BAföG des Bundes.

- Für an- und ungelernte Mitarbeiter, Mitarbeiter mit Migrations-Hintergrund sowie Wiedereinsteiger in den Beruf hat sich die betriebsinterne/betriebsnahe Qualifizierung bewährt. Diese Feststellung beruht insbesondere auf Erfahrungen im Rahmen der „Qualifizierung in Kurzarbeit“ – Maßnahmen im Krisenjahr 2009.

- Für Angebote der Berufsschulen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung muss weiterhin das Gebot der Subsidiarität gelten, Priorität muss das Angebot der freien Bildungsträger vor Ort haben. Soweit Fördervereine der Berufsschulen im Einzelfall Qualifizierungsangebote machen, muss dies jeweils vor Ort mit den lokalen/regionalen Bildungsträgern abgestimmt werden. Die IHK’s verlassen sich insoweit auf den einschlägigen Erlass der Landesregierung zu diesem Thema.

- Das novellierte Landeshochschulgesetz gewährleistet den generellen Hochschulzugang für Absolventen der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Meister, Fachwirte etc.) sowie für Absolventen einer betrieblichen Ausbildung mit entsprechender Praxiserfahrung in affinen Studiengängen. Diese Durchlässigkeit des beruflichen Bildungssystems in die akademische Bildung wird von den Industrie- und Handelskammern ausdrücklich begrüßt. Offen ist noch die Anrechnung von Vorleistungen, die Absolventen der beruflichen Aufstiegsfortbildung mitbringen. Hieran muss im Detail noch gearbeitet werden.

Präsentation des Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertags e.V.:

IHK Die Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg

Enquète-Kommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – Berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

Verbändeanhörung
30. September 2010

Dr. Martin Frädrich
Geschäftsführer
Beruf und Qualifikation

IHK Die Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg

Berufliche Ausbildung: Handlungsempfehlungen

Vorbemerkungen:

- **Konzentration auf eigenen Wirkungskreis**
- **„Demografische Rendite“ als Finanzierungspolster, Nachteilsausgleich für beruflichen Sektor (Umschichtung)**

Dr. Martin Frädrich
Geschäftsführer
Beruf und Qualifikation
Federführung Ausbildung
IHK Region Stuttgart
30. September 2010

IHK Die Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg

Berufliche Ausbildung: Handlungsempfehlungen

Stärkung der Berufsschulen

- **Lehrermangel und Unterrichtsausfall abhelfen, strukturelles Defizit beseitigen und Vertretung in Krankheitsfällen sichern**
- **Ausreichende Stellenzuweisung, rechtzeitige Stellenausschreibung**

Dr. Martin Frädrich
Geschäftsführer
Beruf und Qualifikation

Federführung Ausbildung
IHK Region Stuttgart

30. September 2010

IHK Die Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg

Berufliche Ausbildung: Handlungsempfehlungen

- **Spielräume für Schulleitung vor Ort erweitern, Nachteile gegenüber anderen Bundesländern ausgleichen**
- **Budget für Direkteinsteiger sowie Nebenlehrer aus der Wirtschaft**
- **….**

Dr. Martin Frädrich
Geschäftsführer
Beruf und Qualifikation

Federführung Ausbildung
IHK Region Stuttgart

30. September 2010

IHK Die Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg

Berufliche Ausbildung: Handlungsempfehlungen

Direkter Einstieg von leistungsstärkeren Bewerbern aus allgemeinbildenden Schulen in die duale Ausbildung

- **Gemeinsame Informationskampagne („Karriere mit Lehre“)**
- **Zusatzqualifikationen (ZQ) fachlicher Art ausweiten**
- **Englisch als Pflichtfach an Berufsschule**

IHK Die Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg

Berufliche Ausbildung: Handlungsempfehlungen

- **ZQ Fachhochschulreife an jeder Berufsschule ermöglichen**
- **Berufsorientierung/Berufswegeplanung mit Kompetenzanalysen in Bildungsplänen verankern**
- **„Ausbildungsbotschafter“ einführen**
- **Entwicklung adressatengerechter Hochschulangebote für beruflich Qualifizierte**

Dr. Martin Frädrich
Geschäftsführer
Beruf und Qualifikation
Federführung Ausbildung
IHK Region Stuttgart
30. September 2010

IHK Die Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg

Berufliche Ausbildung: Handlungsempfehlungen

Direkter Einstieg von leistungsschwächeren Bewerbern aus allgemeinbildenden Schulen in die duale Ausbildung

- Zweijährige Berufe/Stufenausbildung
- Unterstützende Maßnahmen vor und während der Ausbildung (Auswahl von Bewerbern, deren Begleitung und erforderlichenfalls sozialpädagogische Betreuung) ausbauen und mit Landesprogramm fördern

IHK Die Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg

Berufliche Ausbildung: Handlungsempfehlungen

Effizientes Übergangssystem

- Transparenz herstellen, Qualität sichern und Maßnahmen koordinieren
- Statistische Grundlagen verbessern (integrierte Ausbildungsstatistik)
- Dualisierung der Berufsvorbereitung (vgl. Einstiegsqualifizierung)
- BVJ/BEJ als Ganztagesschule (Heranführung an Arbeitswelt)

Dr. Martin Frädrich
Geschäftsführer
Beruf und Qualifikation
Federführung Ausbildung
IHK Region Stuttgart
30. September 2010

IHK Die Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg

Enquète-Kommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – Berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

Verbändeanhörung
30. September 2010

Walter Herrmann
Stv. Hauptgeschäftsführer
Leiter Bereich Aus- und Weiterbildung

IHK Die Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg

Berufliche Weiterbildung → Perspektive 2030

Industrie- und Handelskammern

▸ prüfen ca.	60 %	Aufstiegs-Fortbildung
▸ qualifizieren	16.000	TN Aufstiegsfortbildung
	700	Lehrgänge (Meister, Fachwirte etc.)
	30.000	TN Anpassungs-Fortbildung

Walter Herrmann
Stv. Hauptgeschäftsführer
Leiter Bereich Aus- und Weiterbildung
Federführung Weiterbildung
IHK Reutlingen
30. September 2010

IHK Die Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg

Berufliche Weiterbildung → Perspektive 2030

- Individuelle Verantwortung
  (Arbeitgeber + Arbeitnehmer)
- Individuelle Förderung (analog Meister-BaFöG)
- Investitions-Hilfen für Bildungs-Einrichtungen

IHK Die Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg

Berufliche Weiterbildung → Perspektive 2030

- Betriebsnahe Qualifizierung für
  - An- und Ungelernte
  - Mitarbeiter mit Migrationshintergrund
  - Wiedereinsteiger

Walter Herrmann
Stv. Hauptgeschäftsführer
Leiter Bereich Aus- und Weiterbildung
Federführung Weiterbildung
IHK Reutlingen
30. September 2010

IHK Die Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg

Berufliche Weiterbildung → Perspektive 2030

- Gebot der Subsidiarität:
  Priorität für freie Bildungsträger
- Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte
  LHG = freier Zugang
  offen: Anrechnung von Vorleistungen

Walter Herrmann
Stv. Hauptgeschäftsführer
Leiter Bereich Aus- und Weiterbildung

Federführung Weiterbildung
IHK Reutlingen

30. September 2010

5.9 Baden-Württembergischer Handwerkstag e.V.

GRUNDLAGEN

Der BWHT hat das Grundverständnis von beruflicher Aus- und Weiterbildung aus der Sicht des Systems Handwerk in seinem Positionspapier vom 25. März 2010 dargelegt, das allen Enquetemitgliedern zur Verfügung gestellt wurde. Diese Darlegung gilt unverändert weiter.

Das Handwerk sieht klare Verantwortlichkeiten im Bildungssystem. In diesem muss es originärer Auftrag der allgemeinbildenden Schule sein, ihre Schüler zur Ausbildungsreife zu führen. Eine praxisnahe Berufsorientierung mit Partnern aus der Wirtschaft ist als fester Bestandteil im Auftrag aller Schularten zu verankern. Nur wenn das vorschulische und schulische Bildungssystem seine Absolventen sowohl hinsichtlich der Basis- wie auch der Sozialkompetenzen zur Ausbildung befähigt, können wir dem Fachkräftemangel begegnen. Die duale Berufsausbildung ist in der Berufsorientierung als attraktive Option mit allen beruflichen Möglichkeiten zu transportieren.

DUALE AUSBILDUNG

Die duale Ausbildung bildet die Grundlage für die Sicherung der Fachkräfte, die im Handwerk als Generalist und Experte im Fach entscheidend für den Unternehmenserfolg und damit die Prosperität der Wirtschaft sind. Die duale Berufsausbildung verfügt über ihre direkte Verzahnung mit der betrieblichen Realität und der Arbeitsmarktsituation über wesentliche faktische Vorteile gegenüber den vollzeitschulischen Bildungsgängen, die aber zu oft subjektiv nicht wahrgenommenen werden.

Im Einzelnen sieht der BWHT folgende Leitlinien für die Zukunft der dualen Ausbildung in Baden-Württemberg:

- Die duale Ausbildung dient der Sicherung des Fachkräftebedarfs der Betriebe und der Stärkung der Entwicklungsmöglichkeit der Auszubildenden gleichermaßen. Sie ist deshalb als dominanter Weg in der beruflichen Bildung zu stärken und weiter zu entwickeln.
- Die hohe Ausbildungsfähigkeit der Handwerksbetriebe – 44 % aller Handwerksbetriebe und 62 % aller Betriebe mit mehr als 4 Beschäftigten bilden aus! – ist vor allem auch auf die Ergänzung des Ausbildungsortes Betrieb durch die überbetriebliche Ausbildung (ÜBA) zurückzuführen. Diese letztlich auch die Investitionen in die Schulen entlastenden Einrichtungen müssen deshalb auch künftig gemeinsam von Handwerkswirtschaft, Bund und Ländern finanziell abgesichert werden.
- Die quantitative Entwicklung des dualen Systems wird nicht autonom von diesem allein definiert. Neben diesem von den dezentralen Entscheidungen der Unternehmen und Auszubildenden „gesteuerten“ Teilsystem steht die vollschulische Ausbildung, die auf zentrale Entscheidungen der Politik als Reaktion auf die wahrgenommenen Wünsche der Ausbildungsnachfrage aufbaut. Vor allem die unzureichende Berufsorientierung der Schulabgänger führt zu einer Verlängerung der schulischen Option, wodurch die zwischen beiden Teilsystemen wünschenswerte homöostatische Wettbewerbsgleichheit zu Lasten des dualen Systems eingeschränkt wird.

Eine ständige Anpassung der berufsbildenden Vollzeitschulkapazitäten an die aus den Orientierungsproblemen der Schulabgänger resultierende Nachfrage führt zu einer sich selbst verstärkenden Fehlentwicklung. Das Handwerk fordert hier keinen Schutzraum für seine Ausbildungsplätze sondern Wettbewerbsgleichheit.

- Die Berufsbildungspolitik muss deshalb die Berufsorientierung an allen Schularten rasch und nachhaltig stärken. Gleichzeitig müssen die Möglichkeiten ausgebaut werden, mit dem Abschluss in dualen Bildungssystemen auch unmittelbare Zugänge zum Hochschulsystem zu erwerben. Ein verstärkter Ausbau der dualen Berufskollegs sowie ergänzende Angebote im Teilzeitunterricht der beruflichen Schulen zum Erwerb der Hochschulreife sind hier notwendig.
- Parallel müssen die Angebotskapazitäten im vollzeitschulischen Bereich der demografischen Entwicklung angepasst werden. An die Stelle einer weiteren Aufstockung der beruflichen Gymnasien muss durch eine stärkere die unterschiedlichen Berufsfelder in der Wirtschaft berücksichtigende Ausdifferenzierung dieser beruflichen Gymnasien treten. So wären für das Handwerk berufliche Gymnasien, die technische und kaufmännische Kompetenzen verzahnt vermitteln, eine wichtige bildungspolitische Innovation. Die vollzeitschulischen Berufskollegs sind dort abzubauen, wo traditionelle Felder der dualen Ausbildung bereits bestehen.
- Die Tätigkeit im Handwerk verlangt eine umfassende fachliche und methodische Kompetenz um auf wechselnde Kundenaufträge kompetent reagieren zu können. Der Raum für eine Aufteilung der Arbeitsprozesse ist hier im Gegensatz zur Serienfertigung außerordentlich gering. Das Handwerk hält deshalb am Berufsprinzip fest. Zu kleinteilig spezialisierte oder einseitig qualifizierte Fachkräfte können im Handwerk kaum eingesetzt werden. Ein über das flächendeckende Angebot der Fachpraktikerausbildung hinausgehendes Mehr an zweijährigen Berufen wird im Handwerk auch in Zukunft keinen Einsatz finden können. Als Qualitätsgarant muss die öffentlich-rechtliche, ganzheitliche Prüfung in der dualen Ausbildung beibehalten werden.
- Die demografische Entwicklung, verändertes Bildungsverhalten, veränderte Qualifikationsanforderungen sowie die Organisierbarkeit der dualen Ausbildung können mehr Flexibilität des Bildungssystems fordern. Unter Wahrung der beruflichen Handlungsfähigkeit als Maßstab kann die duale Ausbildung durch die Bildung von Berufsfamilien sinnvoll flexibler gestaltet werden. In einem solchen Strukturmodell sollten Grundmodule (z. B. Einstiegsqualifizierung), Kernmodule (gemäß Ausbildungsordnungen) sowie Spezialmodule (Zusatzqualifikationen) angeboten werden, die weiterhin auf einen anerkannten Ausbildungsberuf hin ausbilden. Die Anwendung von Qualifizierungsbausteinen sollte deutlich der Berufsvorbereitung mit der Option der Anrechnung vorbehalten bleiben.
- Das Angebot von Wahl- und Zusatzkursen in der Aus- und Weiterbildung muss weiter deutlich ausgebaut werden – für leistungsstarke wie auch leistungsschwache (angehende) Fachkräfte.
- Die duale Berufsausbildung muss gerade für leistungsstärkere Jugendliche noch attraktiver werden. Besondere Anliegen des Handwerks sind
  - das flächendeckende Angebot des ausbildungsparallelen Erwerbs der Fachhochschulreife,
  - ein deutlicher Ausbau des dualen Berufskollegs, das eine duale Berufsausbildung mit dem Erwerb der Fachhochschulreife kombiniert,
  - die Implementierung eines fachbezogenen Fremdsprachenunterrichts in die Stundentafel der Berufsschule,

- ein hochwertiges Angebot an überfachlichen Zusatzqualifikationen wie z. B. Management im Handwerk, Auslandsaufenthalte, Kommunikation, ökonomische Grundbildung etc. und einer Breite an fachlich ausgerichteten Qualifikationen.

- Das Übergangssystem ist nach Leistungsfähigkeit der Maßnahmen zu überprüfen und deutlich zu straffen. Das Übergangssystem muss eng an die Praxis gekoppelt sein, damit der Übergang in die Ausbildung gelingt. Im Handwerk sind die Bildungsakademien als kompetenter Partner und Vertreter der dualen Ausbildung einzubeziehen. Zudem müssen die Betriebe in der Ausbildung von Jugendlichen mit Defiziten unterstützt werden durch Zusatzförderung der Lehrlinge, z. B. ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), berufsschulische Förderung in Kleingruppen etc. oder durch an den Ausbildungserfolg gekoppelte Ausbildungszugschüsse für Betriebe.

WEITERBILDUNG

Die Weiterbildung wird auch in Zukunft nicht die Rolle eines Beschäftigungsgaranten übernehmen können, aber sie wird zunehmend eine hinreichende Bedingung zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit („employability“) sein. Das Lernen in allen Phasen des Lebens wird eine immer entscheidendere Rolle spielen. Dabei liegt die Zuständigkeit der beruflichen Weiterbildung klar bei der Wirtschaft und ihren Bildungseinrichtungen. Gleichzeitig gewinnt die Weiterbildung an Hochschulen durch Kurse oder Studiengänge als weiterer Teil der Aufstiegsfortbildung an Bedeutung.

Die Weiterbildung muss verstärkt auf die mittelfristigen Entwicklungen ausgerichtet werden. Dazu sind vor allem bei kleinen Betrieben die strategischen Felder der Organisations- und Personalentwicklung gezielt zu fördern. So kann die Weiterbildung über die eher reaktiven kurzfristigen Maßnahmen für eine eher langfristig innovationspolitisch wirksame Weiterbildungsstrategie der Betriebe und ihrer Mitarbeiter geöffnet werden.

Dies stellt neue Anforderungen an die Weiterbildungsanbieter. Die Bildungsakademien der (Handwerks-)Wirtschaft werden sich weiter vernetzen (Kompetenzzentren). Die offene Seminararbeit muss durch betriebsspezifische Inhouse-Angebote ergänzt werden. Gruppenschulung und Einzelberatung werden parallele Angebote. Wissensdatenbanken unterstützen seminaristische Angebote ebenso wie die individuelle Beratung. Elektronische gestützte Lernformen schaffen neue Spielräume für die Individualisierung.

Im Einzelnen sieht der BWHT folgende Leitlinien für die Zukunft der beruflichen Weiterbildung in Baden-Württemberg:

- Als zentrale Instanz für die berufliche Weiterbildung stehen in den Bildungsakademien eine anspruchsvolle fachliche Expertise sowie ein breites und aktuelles Werkstatt- und Maschinenangebot zur Verfügung, das für die berufliche Orientierung und Beratung sowie die Aus- und Weiterbildung bis hin zum Studium optimal genutzt wird. Daher bedarf es auch in Zukunft durch Investitionen in die Bildungsinfrastruktur einer Förderung dieser Einrichtungen.
- Der Weiterbildungsmarkt muss den Grundsätzen des Wettbewerbs folgen. Im Markt sollten Anbieter entstehen, die wirtschaftlich in der Lage sind, Bildungsangebote mit einer hohen aktuellen individuellen Nachfrage mit Bildungsangeboten

zu verbinden, die gesellschaftlich wünschenswert aber aktuell zu Kostenpreisen noch nicht isoliert vermarktbar sind (z. B. Themenfelder wie neue Technologien (Brennstoffzellen), demografischer Wandel etc.).
- Weiterbildung sollte grundsätzlich zu Vollkosten angeboten werden. Quersubventionen, wie die teilweise kostenfreie Bereitstellung von Bildungsinfrastrukturen über Fördervereine an Schulen sind kontraproduktiv. Bei der Förderung über die öffentlichen Hände muss die Förderung der Nachfrageseite Vorrang genießen.
- Die Meisterqualifizierung ist die Fortführung der handwerklichen Bildungskarriere. Künftig wird der Bedarf an weiteren Qualifikationen zunehmen, die die fachbezogenen Meistertitel vernetzen. Hier muss das Weiterbildungsangebot der Hochschulen mit entsprechenden Studienangeboten ansetzen. Eine angemessene Anrechnung beruflich erworbener Qualifikationen muss systematisiert und auf ein Hochschulstudium angewendet werden.
- Der Bedarf an Technologie- und Wissenstransfer muss in Zukunft durch eine bessere Kooperation von Hochschulen bzw. Forschung mit den Kompetenzzentren des Handwerks bedient werden.
- Um die Attraktivität der beruflichen Bildung zu steigern sind verstärkt arbeitsmarktorientierte Verzahnungsmodelle zu entwickeln. Diese können z. B. eine Ausbildung mit Teilen einer Weiterbildung und einem anschließenden Studium verknüpfen.
- Vor dem Hintergrund der schwierigen Besetzung der Stellen von Fachlehrkräften an beruflichen Schulen sowie der starken beruflichen Ausrichtung der neuen Werkrealschule sollte in Zukunft die berufsfachliche Lehreraus- und -fortbildung bei Bedarf auch in Kooperation mit den Bildungsakademien durchgeführt werden.

BERUFLICHE SCHULEN

Die anerkannte Lernortkooperation soll in bewährter Form fortgeführt und gemeinsam weiterentwickelt werden. Kerngeschäft der beruflichen Schulen ist die Ausbildung. In Bezug auf Übergangsmaßnahmen, die Jugendliche bei noch nicht ausreichender Ausbildungsreife fördern, sollte aus Sicht des Handwerks die Zuständigkeit bei der allgemeinbildenden Schule angesiedelt werden.

Im Einzelnen sieht der BWHT folgende Leitlinien für die Zukunft der beruflichen Schulen in Baden-Württemberg:
- Es bedarf auch in Zukunft eines flächendeckenden Angebots an Berufsschulen – auch im ländlichen Raum. Generell soll eine möglichst betriebsnahe Beschulung der Lehrlinge das Ziel sein.
- Insbesondere ist für sogenannte Splitterberufe eine fachkompetente Beschulung sicherzustellen. Im Fall von wohnort- oder betriebsferner Beschulung darf es innerhalb der Auszubildenden nicht zu einer Schlechterstellung bei Internatsunterbringung und Reisekosten kommen. Das Land muss hier eine angemessene Bezuschussung gewährleisten.
- Die Lehrdeputate an beruflichen Schulen müssen zügig auf eine 100-prozentige Deckung aufgestockt werden. Vorrang in Vertretungsfällen muss die Teilzeitberufsschule haben. Der Klassenteiler sollte hier auf 10 gesenkt werden, um Kapazitäten für die individuelle Förderung der Auszubildenden zu ermöglichen.
- Die Internationalisierung der Berufsbildung nimmt weiter zu. Berufsbezogene Fremdsprachenkenntnisse sollten daher mittelfristig fester Bestandteil der berufsschulischen Stundentafel werden.

- Die Eigenständigkeit der beruflichen Schulen hat sich bewährt und ist unter regelmäßiger Evaluation weiter ausbauen.

Präsentation des Baden-Württembergischer Handwerkstag e.V.:

Enquetekommission
Verbändeanhörung am 30.09.2010

Stellungnahme des Baden-Württembergischen Handwerkstags (BWHT)

Hauptgeschäftsführer Dr. Hartmut Richter

DUALE AUSBILDUNG

- Duale Ausbildung bleibt Kernstück der Fachkräfteausbildung
- Ausbildungsreife und Berufsorientierung als Ausgangsbedingung
- Schulische/akademische Ausbildung und duale Ausbildung sind Teile eines Systems; Auswirkungen auf das jeweils andere Teilsystem
- Bachelor Professional
- Duale Ausbildung als gleichwertiger Weg zur Hochschulreife
- Differenzierende Angebote: Für stärkere/schnellere und schwächere/langsamere
- Zweijährige oder gestreckte Ausbildungsdauer
- Anpassungs- und Kompensationsfähigkeit der überbetrieblichen Ausbildung

Enquetekommission
Verbändeanhörung am 30.09.2010

BERUFLICHE SCHULEN

- Lehrerausstattung verbessern (Fachlehrer, Ergänzungsunterricht, Flexibilität)
- Variabler Klassenteller
- Lernortkooperation weiterentwickeln
- Betriebsnahe Beschulung



Baden-Württembergischer Handwerkstag e. V.



Enquetekommission
Verbändeanhörung am 30.09.2010

BERUFLICHE WEITERBILDUNG

- Personal- und Organisationsentwicklung als Basis
- Instrumentenmix: Offene Angebote, Inhouse-Schulungen, Beratungen, …
- Methodenmix: Frontalunterricht, Gruppenarbeit, eLearning, Wissensdatenbanken
- Primäre Aufgabe der Wirtschaft
- Hochschulen als Weiterbildungsorte
- Finanzierung: Grundsätzlich Vollkosten; Teilnehmer statt Trägerfinanzierung



Baden-Württembergischer Handwerkstag e. V.



5.10 Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit

Die demografischen Entwicklungen, der Strukturwandel und die Globalisierung sind die großen Herausforderungen für den baden-württembergischen Arbeitsmarkt von morgen. Um alle Potentiale der Bürgerinnen und Bürger konsequent zu nutzen, gilt es, neue Wege der Integration in die Arbeitswelt zu gehen. Zudem sollten jetzt die Chancen genutzt werden, die Philosophie des *Lebenslangen Lernens* konsequent zu verankern und umzusetzen. Die berufliche Aus- und Weiterbildung wird mit über die Zukunftsfähigkeit Baden-Württembergs entscheiden.

Die Regionaldirektion Baden-Württemberg unterstützt die Enquetekommission in ihren Zielen, spezifische Bildungs- und Weiterbildungsangebote zu entwickeln, um die Begabungspotentiale der im Südwesten lebenden Menschen weiter zu steigern.

Empfehlungen der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit:

1. Den erfolgreichen Start in das Arbeitsleben stärken

   Eine abgeschlossene Berufsausbildung oder Studium bilden das notwendige Fundament für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und reduzieren zudem das Risiko der Arbeitslosigkeit. Daher muss es möglichst allen Schulabgängern gelingen, in eine Berufsausbildung/ ein Studium zu starten und diese/dieses erfolgreich zu beenden.

   Einen Schwerpunkt sollten die Perspektiven für chancenärmere Jugendliche bilden. Gemeinsam mit den Akteuren am Ausbildungsmarkt sollten verstärkt Strategien entwickelt werden, dass gerade diese Jugendliche den Übergang von der Schule in den Ausbildungsbetrieb früher und möglichst direkt schaffen. Mit betriebsnahen Angeboten könnten Vollzeitschulangebote reduziert werden.

   Das Land Baden-Württemberg sollte bedarfsorientiert das Angebot der Berufseinstiegsbegleiter an Werkreal-, Haupt- und Förderschulen erweitern. Zudem sollte Angebote zur Berufsorientierung zielgerichtet für individuelle bzw. klassenbezogene Bedarfe ausgebaut werden.

2. Kampagne „Lebenslanges Lernen“ forcieren

Forschungsergebnisse zeigen auf, dass insbesondere nicht qualifizierte Arbeitskräfte häufig keinen persönlichen Weiterbildungsbedarf erkennen.

Diese Haltung kann nur ein tiefgreifender Bewusstseinswandel ändern. In diesem Zusammenhang unterstützt die Regionaldirektion Baden-Württemberg das Bündnis „Lebenslanges Lernen“ und das Bestreben, dieses Bündnis nachhaltiger und breiter zu verankern.

3. Potenziale nutzen

Die Regionaldirektion Baden-Württemberg begrüßt die flankierenden Maßnahmen, die es Frauen ermöglichen, verstärkt am Arbeitsleben teilnehmen zu können. Insbesondere spricht sich die Regionaldirektion für den Ausbau von Teilzeitausbildungen mit Unterstützungsangeboten für Alleinerziehende aus.

Die Potenziale der im Südwesten lebenden Migranten können besser genutzt werden. Der Ausbau der Netzwerkarbeit steht aus Sicht der Regionaldirektion Baden-Württemberg dabei im Fokus. Zielführend ist ein vereinfachtes, übersichtliches Anerkennungsverfahren für im Ausland erworbene Abschlüsse.

Ältere Arbeitnehmer müssen verstärkt in den Fokus genommen werden, wenn es um Fragen der betrieblichen Weiterbildung geht.

Aus Sicht der Regionaldirektion Baden-Württemberg sollen die Sozialpartner mit Forschungsergebnissen in Fragen der altersgerechten Lernformen und Beschäftigung sowie der Gesundheitsprävention unterstützt werden.

Die Teilhabe von Menschen mit Handicaps an der Arbeitswelt wird immer mehr an Bedeutung gewinnen. Aus Sicht der Regionaldirektion Baden-Württemberg können gemeinsam mit den Sozialpartnern neue inklusive Wege beschritten werden, die Potentiale dieser Frauen und Männer stärker zu nutzen und in die Arbeitswelt mit einzubeziehen.

Teilqualifizierungen können für bislang geringqualifizierte Arbeitnehmer und Arbeitslose der erste Schritt der beruflichen Weiterbildung sein. Die Regionaldirektion Baden-Württemberg unterstützt Bestrebungen der verantwortlichen Akteure, auch formal Teilqualifizierungen anzuerkennen.

4. Beratungsangebote für kleine Betriebe ausbauen

   Wissenschaftlich begleitete Betriebsbefragungen kommen zum Ergebnis, dass es für kleine Betriebe eine große Herausforderung darstellt, den Bedarf der beruflichen Weiterbildung zu analysieren und Angebote für die Belegschaft anzubieten.

   Neben weiteren Verantwortlichen bieten die Agenturen für Arbeit konkrete Unterstützung an. Die verschiedenen Beratungsangebote sollten ausgebaut und abgestimmt werden.

5. Regionale Verzahnung der Akteure weiterentwickeln

   Die Strukturen und Entwicklungen der Branchen und Beschäftigung stellen sich in den baden-württembergischen Regionen unterschiedlich dar.

   Die Zusammenarbeit der regionalen Arbeitsmarktakteure sollte daher aus Sicht der Regionaldirektion Baden-Württemberg verstärkt werden. Der Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit unterstützt diese Zusammenarbeit.

5.11 Landkreistag Baden-Württemberg, Städtetag Baden-Württemberg und Gemeindetag Baden-Württemberg

1. Schulentwicklungsplanung durch die Kommunen als Schulträger – Abstimmung zwischen Land und Kommunen

Insbesondere der strukturelle Wandel in der Wirtschaft verbunden mit einem steigenden Bedarf an Fachkräften im Elektro-, Maschinen- und Fahrzeugbereich wird sich verstärkt auf die beruflichen Schulstandorte und deren Ausbildungsangebote auswirken. Entscheidend ist eine Orientierung der Angebote beruflicher Schulen an den Bedürfnissen der örtlichen/regionalen Wirtschaft. Eine enge Verzahnung aller Beteiligten wie der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer, den Betrieben, der Agentur für Arbeit, den beruflichen Schulen, der Schulaufsicht und den Schulträgern ist dabei unerlässlich. Neue Berufsfelder können so schnell erkannt und neue Bildungsangebote passgenau umgesetzt werden.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Schülerzahlenprognose mit einem Rückgang der Schülerzahlen an beruflichen Schulen um über 30 % in den nächsten 20 Jahren von

derzeit rund 435.000 auf knapp unter 300.000 Schüler[9] ist es wichtig, kreisbezogene und regionale Schulentwicklungsplanungen in Abstimmung mit den Regierungspräsidien durchzuführen und einer regelmäßigen Aktualisierung zu unterziehen. Regionale Raumdaten und infrastrukturelle Gegebenheiten sowie unterschiedliche Szenarien der wirtschaftlichen Entwicklung sind dabei einzubeziehen, um beispielsweise frühzeitig auf Tendenzen in Richtung Vollzeitschulen aufgrund konjunktureller Schwankungen reagieren zu können.

Eine zielgerichtete Schulentwicklungsplanung dient als Basis für Entscheidungen über Investitions- und Modernisierungsausgaben und über die Definition des beruflichen Schulstandorts. Es ist von enormer Bedeutung, ein attraktives und zeitgemäßes Bildungsangebot dauerhaft zu erhalten. Daher werden Schulentwicklungspläne teilweise bereits land- und stadtkreisübergreifend erstellt. Im Bereich Rhein-Neckar-Odenwald besteht seit 2003 zwischen den Stadtkreisen Mannheim und Heidelberg sowie den Landkreisen Neckar-Odenwald-Kreis und Rhein-Neckar-Kreis auf der Ebene des Regierungspräsidiums Karlsruhe als Schulaufsicht ein Prozess der sogenannten „Regionalen Schulentwicklung“. Ziel ist es, die Interessen der beteiligten Partner – Kammern, Schulaufsicht, Schulen und Schulträger – in Übereinstimmung zu bringen. Es werden vornehmlich Lösungen angestrebt, die kostenintensive Klein- und Kleinstklassen vermeiden, gleichzeitig die berufliche Bildung sichern und den Schulen eigenständige Profile geben. Dieser Ansatz kann auch dazu beitragen, dezentrale Strukturen von Schulstandorten zu stärken und langfristig zu sichern.

Für die Weiterentwicklung beruflicher Schulstandorte sind Entscheidungen nach Abstimmung mit allen Beteiligten anhand der örtlichen, kreis- bzw. regionalbezogenen Strukturen im Rahmen der anzustellenden kreisbezogenen Bedarfsanalysen zu treffen. Eine landesweit einheitliche Strategie ist für konkrete Standortentscheidungen nicht zielführend und praktikabel. Seitens der Regierungspräsidien können jedoch – dem Beispiel Karlsruhe folgend – in koordinierten Regionalkonferenzen die Planungsintention des Landes und die Entscheidungskompetenz der Schulträger in Einklang gebracht werden.

Die Umsetzung der neuen Werkrealschule in Kooperation mit den Berufsfachschulen stellt die kommunalen Schulträger vor eine neue Herausforderung. Grundsätzlich wird die stärkere berufliche Profilbildung in Klasse 10 der Werkrealschule über die Kooperation mit dem ersten Jahr der zweijährigen Berufsfachschule, die erstmals 2012 zum Tragen kommt, begrüßt. Ende dieses Jahres wird das von der Kultusverwaltung angekündigte konkrete Kooperationskonzept für die Umsetzung des Werkrealschulangebots erwartet. Insbesondere für die Planungssicherheit im Hinblick auf zusätzliche oder berufsfeldspezifische Berufsfachschulen werden verlässliche Aussagen zu Details wie einheitlichen Beschulungstagen oder gemeinsame Beschulung der Kooperationsschüler mit Schülern der regulären zweijährigen Berufsfachschule erwartet. Davon und von derzeit noch nicht abschätzbaren Präferenzen der Schüler hinsichtlich ihres Wahlverhaltens hängt ab, ob Raumangebot, Ausstattung und personelle Ressourcen ausreichend sein werden.

[9] Quelle: Statistisches Landesamt BW Pressemitteilung v. 13. Januar 2010 – Nr. 9/2010

Weitere Veränderungen resultieren aus der UN-Konvention zur „Stärkung der Rechte von Menschen mit Behinderung“. Mit der verstärkten integrativen bzw. inklusiven Beschulung sind Investitionen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen wie bspw. Gebäudezugänglichkeit oder Unterrichtsteilhabe ebenso wie die fachliche Qualifikation der Lehrkräfte im Umgang mit Schülern mit Behinderung verbunden.

Daneben bestehen bereits in einigen Kreisen Kooperationen zwischen beruflichen Schulen und Sonderschulen zur Umsetzung von Modellprojekten wie die Berufsvorbereitenden Einrichtungen (BVE) und die Kooperative berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (KoBV).

Angesichts dieser starken Veränderungen in der Berufsschullandschaft und der damit verbundenen Auswirkungen ist eine noch engere Abstimmung der Schulentwicklungsplanung zwischen Land und Kommunen wichtig, insbesondere um Investitionen zielgenau und effektiv vornehmen zu können. Die Finanzierung derselben muss geklärt werden. Daher ist für die Kommunen insgesamt sowie vor allem für die Stadt- und Landkreise als aktive Bildungsgestalter eine langfristig angelegte, kreisbezogene Schulentwicklungsplanung von besonderer Bedeutung.

2. Gewährleistung der Lehrervollversorgung an beruflichen Schulen

Mit Blick auf die Vielfältigkeit der dualen Ausbildungsgänge und die künftigen Kooperationen zwischen beruflichen Schulen und Werkrealschulen sowie inklusiver Beschulungen ist eine adäquate Lehrerversorgung Grundvoraussetzung; die kommunalen Schulträger sehen hier eine besondere Verpflichtung der Kultusverwaltung. Aktuell liegt der Landesdurchschnitt der Fehlstunden bei 4,5 %[10] der Sollstunden. Demgemäß liegen rund 50 % der Stadt- und Landkreise über diesem Wert und verfügen damit über keine zufriedenstellende Lehrerversorgung. Besonders nachteilig ist die Situation im Regierungsbezirk Karlsruhe.

Hinsichtlich der Unterrichtsausfälle wäre ein ausreichend bemessener Vertretungslehrerpool hilfreich. Die Unterrichtsversorgung sollte durch eine zügige Wiederbesetzung frei werdender Lehrerstellen kontinuierlich verbessert werden. Bei Neueinrichtungen sind durch das Land die erforderlichen Lehrerstunden für die neuen Bildungsgänge zur Verfügung zu stellen. Des Weiteren sollte seitens des Landes bedacht werden, wie mehr Studienabgänger für das Lehramt an beruflichen Schulen gewonnen werden können. Auch die Ausweitung der Stellenausschreibung durch die Schulen selbst könnte ein Schritt in die richtige Richtung sein. Dabei wird nicht verkannt, dass es vor allem bei der derzeitigen wirtschaftlichen Situation schwierig ist, geeignete Personen für freiwerdende Fachlehrerstellen zu gewinnen.

[10] Quelle: Landtagsdrucksache Nr. 14/5824 vom 3. Februar 2010

Zurückgehende Schülerzahlen dürfen nicht zum Stellenabbau verwendet werden, bis die Lehrervollversorgung an allen beruflichen Schulen erreicht ist.

3. Verbesserung der Berufsorientierung und Berufswegeplanung sowie des Übergangs von der Schule in die Ausbildung bzw. den Beruf

In Landkreisen sowie Städten und Gemeinden gibt es „Runde Tische“ unter Beteiligung der beruflichen Schulen, der Agenturen für Arbeit, Vertretern aus der Wirtschaft, der Innungen und der Kammern, des Kreises als Schulträger der beruflichen Schulen sowie Schulträgern der Haupt- und Werkrealschulen, die wertvolle „Vernetzungsarbeit“ leisten. Die Begleitausstellung zum Bildungskongress der Kommunalen Landesverbände im Jahr 2008 hat mit verschiedenen Beispielen aus dem Alltag eindrucksvoll belegt, dass jungen Menschen damit eine wichtige Unterstützung für ihren weiteren Weg gegeben werden kann.

Berufsinformationsmessen und Berufsinformationstage, die in vielen Kommunen – teilweise in Kooperationen – organisiert werden, geben Schülern und Ausbildungsbetrieben neben Praktika Gelegenheit, sich gegenseitig kennenzulernen, so dass sich im Anschluss Ausbildungsverhältnisse ergeben können.

In einzelnen Kreisen wird ab dem Schuljahr 2010/2011 das Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf (VAB) als Schulversuch gestartet, um das BVJ abzulösen und eine Differenzierung nach Schülern vornehmen zu können, die einen Hauptschulabschluss erreichen oder bevorzugt praxisbezogen beschult werden wollen.

Die Kommunen bauen auch darauf, dass das Konzept der neuen Werkrealschule, mit bestimmten Wahlpflichtfächern ab Klasse 8, Schülerinnen und Schülern helfen wird, Berufsvorstellungen zu entwickeln, die ihren Stärken besonders entsprechen, damit ein erfolgreicher Übergang in die Aus- bzw. Weiterbildung stattfinden kann.

Es soll ein kontinuierlicher Übergang Schule – Ausbildung bzw. Beruf gewährleistet werden.

4. Integrationsleistung der beruflichen Schulen weiter erhöhen

Die Integrationsleistung der beruflichen Schulen ist zumeist nur wenig im Bewusstsein der Bevölkerung verankert. Ein oft verkannter Aspekt ist beispielsweise auch die Einrichtung einer Schulbibliothek. Einige Kreise betreiben an ihren beruflichen Schulen mit Fachkräften besetzte Schulbibliotheken, die neben der fachlichen Unterstützung der Schüler auch einen wichtigen Integrations- und Bildungsauftrag leisten: Sie

sind ein betreuter Treffpunkt für die Schüler, dessen Wirkung weit in den Bereich der Sozialarbeit hinein geht. Jugendliche werden an die Bibliotheksnutzung und an das Lesen herangeführt und gleichzeitig wird das unterrichtliche Angebot mit Veranstaltungen wie Lesungen ergänzt.

Schülerinnen und Schülern können über Angebote wie BVJ/BEJ berufspraktische Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden. Im Hinblick auf die gesellschaftliche Entwicklung und der zunehmend festzustellenden Defizite bei der Ausbildungsreife aber auch sonstigen Problemlagen der Jugendlichen ist eine Ausweitung der Schulsozialarbeit bzw. der Jugendberufshelfer angezeigt.

Zum 30. August 2010 gab es in den 44 Stadt- und Landkreisen Baden-Württembergs rund 170[11] Vollstellen der Schulsozialarbeit an beruflichen Schulen, davon rund 76 Vollstellen in Projekten Jugendberufshelfer mit anteiliger Projektfinanzierung in Höhe von 10.000 EUR/Jahr/Vollstelle durch das Land. Danach kann von einer flächendeckenden, bedarfsgerechten Versorgung noch nicht ausgegangen werden.

Es zeichnet sich aus heutiger Sicht mit zusätzlichen 2,44 Vollstellen im Jahr 2010 und weiteren 1,2 Vollstellen im Jahr 2011 nur eine geringe Veränderung ab. Das liegt vor allem am – bis auf die befristete Projektförderung bei Jugendberufshelfern in Höhe von 0,8 Mio. EUR/Jahr – fehlenden finanziellen Engagement des Landes für Schulsozialarbeit. Zum Vergleich: Die kommunalen Schulträger geben jährlich annähernd 40 Mio. EUR aus, um über alle Schularten hinweg etwa 800 Schulsozialarbeiter zu beschäftigen. Sie stoßen damit allerdings längst an ihre Grenzen. Die Kommunalen Landesverbände haben daher wieder an das Land appelliert, Schulsozialarbeit angemessen mitzufinanzieren und stehen dazu mit Herrn Ministerpräsidenten Stefan Mappus, MdL in Verhandlungen. Sie nehmen diese Gelegenheit wahr, auch den Landtag um Unterstützung der Kommunen zu bitten. Die Förderung der Schulsozialarbeit durch das Land ist angesichts der vielfältigen Problemlagen auch bei Schülern der beruflichen Schulen weiter dringend notwendig. Und sie ist gerechtfertigt, weil Schulsozialarbeit auch Aufgaben der Schulen und damit des Landes übernimmt.

Ein zentrales Bildungsziel der beruflichen Schulen sollte die berufliche Integration durch vertiefte Berufsorientierung und Förderung der Ausbildungsreife sowie der Persönlichkeits- und Sozialkompetenz sein.

[11] Quelle: Erhebung des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg für die Kommunalen Landesverbände vom 30. August 2010

5. Weiterbildung

5.1 Berufliche Schulen

Die an den beruflichen Schulen eingerichteten Fachschulangebote ermöglichen es, bedarfsgerechte Fortbildungsangebote betriebs- und wohnortnah in der Region anzubieten. Sie sind damit auch ein Standortfaktor für den jeweiligen Kreis. Kooperationen mit den Kammern sollen im Bereich der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen verstärkt werden, da eine stärkere Zusammenarbeit die Möglichkeit zu mehr Kontakten, vernetztem Wissen und nicht zuletzt zur Schonung knapper Ressourcen bietet.

Gleichzeitig sollen aber auch Parallel- oder gar Konkurrenzangebote vermieden werden. Insgesamt ist bei allen Kooperationsvorhaben darauf zu achten, dass die Angebote der Innungen und Kammern nicht zu einer Schwächung der beruflichen Schulen führen. Zur intensiveren Nutzung der sächlichen Ressourcen der beruflichen Schulen für fort- und weiterbildungswillige Erwachsene wird vorgeschlagen, die beruflichen Schulen stärker in Weiterbildungsangebote einzubeziehen.

5.2 Allgemeine Weiterbildung

Die Volkshochschulen in Baden-Württemberg hatten in den vergangenen Jahren wiederholt drastische Zuschusskürzungen des Landes zu verschmerzen. Sie benötigen deshalb dringend eine verlässliche und angemessene Landesförderung, damit sie ihren wichtigen Bildungsauftrag erfüllen können. Dazu ist die im bundesweiten Vergleich seit vielen Jahren weit unterdurchschnittliche Weiterbildungsförderung des Landes (ohne Lehrer-Programm derzeit 5,8 % der Kosten) auf 14 % anzuheben. Dieser Zielwert liegt im Übrigen noch weit unter der seit langer Zeit angestrebten Drittelfinanzierung von Land, Kommunen und Volkshochschulnutzern.

Ferner unterstützen die Kommunalen Landesverbände grundsätzlich die gemeinsamen Bestrebungen und Vorschläge des Volkshochschulverbands Baden-Württemberg und der KILAG vom Juli 2010 zur Einführung einer Projektförderung des Landes in Ergänzung seiner institutionellen Förderung. Einzelheiten befinden sich mit den Kommunalen Verbänden und ihren Gremien noch in Abstimmung.

Gemeinsame Präsentation von Landkreistag Baden-Württemberg, Städtetag Baden-Württemberg und Gemeindetag Baden-Württemberg:

Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

„Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten auf dem Gebiet der beruflichen Schulen und der Aus- und Weiterbildung“

Anhörung am 30. September 2010

Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

1. Schulentwicklungsplanung durch die Kommunen als Schulträger – Abstimmung zwischen Land und Kommunen
2. Lehrerversorgung an beruflichen Schulen
3. Berufsorientierung und Berufswegeplanung – Übergang von der Schule in die Ausbildung bzw. den Beruf
4. Integrationsleistung der beruflichen Schulen
5. Weiterbildung
   5.1 Berufliche Schulen
   5.2 Allgemeine Weiterbildung

1. Schulentwicklungsplanung durch die Kommunen als Schulträger – Abstimmung zwischen Land und Kommunen

Ausgangslage:

- prognostizierter Rückgang der Schülerzahlen an beruflichen Schulen um 30 % in den nächsten 20 Jahren [1]

Lösungsansätze:

- Langfristig angelegte Schulentwicklungsplanungen
- orts-, kreis- bzw. regionalbezogene (hier unter Beteiligung der RPs) Bedarfsanalysen
- Verzahnung von Wirtschaft, Schulaufsicht, Schulen und Schulträgern

Schulentwicklungsplanung als Basis für:

- Weiterentwicklung der beruflichen Schulstandorte
- zielgenaue und effektive Investitionen

Neue Herausforderungen:

- Kooperationen Werkrealschulen (WRS) – Berufsfachschulen (BFS)
- integrative/inklusive Beschulung

[1] Quelle: Statistisches Landesamt BW - Pressemitteilung vom 13.1.2010 – Nr. 9/2010

2. Lehrerversorgung an beruflichen Schulen

Spannungsverhältnis:

Vielfältigkeit der dualen Ausbildungsgänge Kooperationen zwischen WRS und BFS verstärkte inklusive Beschulung	←→	50 % der Landkreise liegen über Landesdurchschnitt der Fehlstunden i. H. v. 4,5 % [2] der Sollstunden

Lösungsansätze:

- Vertretungslehrerpool
- zügige Wiederbesetzung freier Stellen
- Steigerung der Attraktivität des Lehramts an beruflichen Schulen – Schaffung von Anreizen für Studienabgänger
- Stellenausschreibungen durch die Schulen selbst

Forderungen:

- Gewährleistung der Lehrervollversorgung an beruflichen Schulen
- kein Stellenabbau aufgrund zurückgehender Schülerzahlen bis zur Lehrervollversorgung

[2] Quelle: Landtagsdrucksache Nr. 14/5824 vom 3.2.2010

3. Berufsorientierung und Berufswegeplanung – Übergang von der Schule in die Ausbildung bzw. den Beruf

Handlungsmöglichkeiten:
- „Runde Tische“ mit Vertretern der beruflichen Schulen, Agenturen für Arbeit, der Wirtschaft, Innungen und Kammern, der Schulträger etc. als „Vernetzungsstellen“
- Berufsinformationsmessen/Berufsinformationstage
- Kooperation WRS – BFS
- Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf

Ziel:
- Verbesserung der Berufsorientierung und der Berufswegeplanung
- Gewährleistung eines kontinuierlichen Übergangs von der Schule in die Ausbildung bzw. den Beruf

4. Integrationsleistung der beruflichen Schulen

Bildungsziel der beruflichen Schulen:
- Berufliche Integration durch vertiefte Berufsorientierung und Förderung der Ausbildungsreife

Herausforderung:
- Stärkung der Ausbildungsreife als Integrationsleistung

Lösungsansatz: verstärkte Schulsozialarbeit mit Jugendberufshilfe
- aktuell 170 Vollstellen Schulsozialarbeiter an beruflichen Schulen in 44 Stadt- und Landkreisen, davon rund 76 Vollstellen als Jugendberufshelfer (zwischen 0,00 - 0,52 je 1.000 der 15- bis 21-jährigen) [3]
- trotz Ausgaben der Kommunen von jährlich rund 40 Mio. EUR für Schulsozialarbeit über alle Schularten hinweg keine flächendeckende bedarfsgerechte Versorgung

Forderung:
- Wiedereinstieg des Landes in Förderung der Schulsozialarbeit

[3] Quelle: Erhebung KVJS für KLV vom 30.8.2010

5. Weiterbildung
5. 1 Berufliche Schulen
5.2 Allgemeine Weiterbildung

5.1 Berufliche Schulen

- bedarfsgerechte Fortbildungsangebote durch Fachschulangebote
- betriebs- und wohnortnah
- Standortfaktor für die Kreise
- Kooperationen mit Kammern bieten Einsparmöglichkeiten, dadurch Vermeidung von Parallel- oder gar Konkurrenzangeboten

5.2 Allgemeine Weiterbildung

- Kürzung der Landeszuschüsse für Volkshochschulen (VHS)
- Forderung der KLV: Anhebung des Fördersatzes auf 14 %
- grundsätzliche Unterstützung der Forderung des VHS-Verbandes zur Einführung einer Projektförderung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Landrat Joachim Walter

Landkreis Tübingen

Vizepräsident des Landkreistags Baden-Württemberg

5.12 Evangelische Landeskirchen, Erzdiözese Freiburg, Diözese Rottenburg-Stuttgart

Die Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft“ möchte Voraussetzungen schaffen helfen

– für einen erfolgreichen Start aller jungen Menschen ins Berufsleben,

– für eine längere Teilhabe älter werdender Fachkräfte am Erwerbsleben,

– für ein selbstbestimmtes Leben aller,

– für Integration und Teilhabe aller Bevölkerungsgruppen am gesellschaftlichen Leben.

Die vier großen Kirchen in Baden-Württemberg, die Erzdiözese Freiburg, die Diözese Rottenburg-Stuttgart und die beiden evangelischen Landeskirchen in Württemberg und Baden unterstützen diese Zielsetzung des Landes. Sie tun dies als mitverantwortliche Partner für Erziehung und Bildung und im Bewusstsein, dass sie selber vieles zur Realisierung dieser Ziele beitragen.

Das hier vorgetragene Statement ist zwischen den vier Kirchen abgestimmt. Es setzt die bereits eingereichten Handlungsempfehlungen der kirchlichen Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KILAG) voraus und bekräftigt diese, ohne noch einmal das dort Vorgetragene zu wiederholen.

I. Grundsätzliches zum kirchlichen Bildungsverständnis

Bildung zielt darauf, dass Leben und Zusammenleben gelingt. Sie dient der Entfaltung der Persönlichkeit und dem Erwerb sozialer, religiöser, politischer und beruflicher Fähigkeiten. Berufliche Qualifizierung muss sich verbinden mit der Förderung des ganzen Menschen.

Bildungsverantwortung gehört zum Selbstverständnis von Kirche und ist Teil ihres Auftrags. Die Kirchen engagieren sich im Bildungsbereich, weil sie möchten, dass Menschen gestärkt werden: in ihrer Visionskraft und in ihrem Realitätssinn, in ihrer Flexibilität, in ihrer geistigen Widerstands- und Urteilskraft, in ihrem Vertrauen und im Neinsagen, in ihren kognitiven Fähigkeiten und in ihrer emotionalen Kompetenz, in ihrem Wissen und in ihrer Weisheit. Die Kirchen verstehen ihr Engagement für Bildung als eine Form kultureller und interkultureller Diakonie. Sie wollen Menschen helfen, sich in einer sich rasch verändernden, multioptionalen Welt zurechtzufinden und ihr Leben zu meistern.

Religiöse Bildung, davon sind wir überzeugt, gehört konstitutiv zur Bildung des Menschen. Der Mensch braucht Antworten auf die Fragen nach dem Woher und Wohin. Bildung unter Ausblendung des Religiösen wäre eine Beschneidung des menschlichen Geistes und eine Verkürzung der Kulturgeschichte. Religion ohne Bildung wird leicht irrational, fundamentalistisch oder gar gewaltbereit. Religiöse Bildung macht sprach- und dialogfähig, bewahrt vor Verführung und bietet Orientierung.

II. Feststellungen und Handlungsempfehlungen zur beruflichen Bildung

- ***Bildung ganzheitlich verstehen****:* Auf ein ganzheitliches Bildungsverständnis ist in besonderem Maß in der beruflichen Bildung zu achten. Denn die Gefahr einer funktionalistischen Verengung ist hier besonders groß. Persönliche, kommunikative und soziale Kompetenzen sind für die Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit und für ein selbstbestimmtes Leben ebenso wichtig wie fachliche Kompetenzen.

- ***Die Qualität religiöser Bildung im beruflichen Bildungsbereich sichern und ausbauen:*** Die KMK definiert berufliche Handlungskompetenz als „Bereitschaft und Fähigkeit des Einzelnen, in gesellschaftlichen, beruflichen und privaten Situationen, sachgerecht, durchdacht, sowie individuell und sozial verantwortlich zu handeln“. Dieser Kompetenzbegriff ist auch eine maßgebliche Leitlinie für die berufsorientierte Religionspädagogik, wie sie an den katholischen und evangelischen Instituten in Tübingen vertreten wird. Die Dimension des Glaubens bringt bedeutsame Perspektiven ein für der Behandlung „epochaler Schlüsselprobleme“ (Klafki) unserer Gesellschaft, bei der Thematisierung von oft sehr persönlichen Lebensfragen wie auch in sehr berufsorientierten Fragestellungen. Religiöse Bildung vermittelt die Kompetenz:
  – religiöse Zeugnisse und Traditionen als mögliche Antworten auf existentielle Herausforderungen wahrzunehmen und zu deuten.
  – einen eigenen Standpunkt zu entwickeln in der Pluralität der Lebensentwürfe, Weltanschauungen und Wertesysteme,
  – sich über Religion zu verständigen,
  – religiös bedeutsame Ausdrucks- und Gestaltungsformen zu entwickeln.

- ***Angebot und Qualität des Religionsunterrichts im beruflichen Schulbereich sind auszubauen und zu fördern. Daraus ergeben sich drei Forderungen***:

  Fortbildungsmittel des Landes dürfen nicht gekürzt werden. Die Investitionen der vier Kirchen zur Qualitätssicherung des Religionsunterrichts sind beträchtlich und können nicht auf Dauer weitergeführt werden.

  Die evangelischen und katholischen Institute für berufsorientierte Religionspädagogik (EIBOR und KIBOR) brauchen auch weiterhin die vom Land zur Verfügung gestellten *personellen Mittel.*

  Die Theologischen Institute in Mannheim und Hohenheim sind zu erhalten. In den Wahlfächern evangelische oder katholische Religionslehre qualifizieren sich Studierende der Wirtschaftspädagogik oder anderer Studienfächer als Lehrende an Beruflichen Schulen. *Die Absolventinnen und Absolventen tragen zu einer besseren Versorgung des Religionsunterrichts an Beruflichen Schulen bei.*

- ***Den zweiten Bildungsweg dem ersten gleichstellen:*** In Baden-Württemberg sind sämtliche Abendgymnasien, Kollegs und Abendrealschulen in kommunaler, kirchlicher oder privater Trägerschaft. Die Träger haben zu 100 % die Aufgaben des Schulwesens übernommen, werden jedoch keineswegs zu 100 % refinanziert. Vor allem die Bezuschussung der Schulleitungen und die Refinanzierung des Verwaltungspersonals sind völlig unzureichend. Müssen die entsprechenden Einrichtungen deshalb das Schulgeld erhöhen, trifft es vor allem jene, für die der zweite Bildungsweg eingerichtet wurde: diejenigen, die auf dem ersten Bildungsweg benachteiligt sind, vor allem junge Menschen aus bildungsfernen Familien und Familien mit Migrationshintergrund. Die Kirchen schließen sich diesbezüglich

voll und ganz den Forderungen der Kirchlichen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KILAG) an: Die Refinanzierung der staatlich anerkannten Ersatzschulen im zweiten Bildungsweg ist der Finanzierung der Schulen des ersten Bildungswegs gleichzustellen.

- ***Benachteiligte am Arbeitsmarkt integrieren. Assistierte Ausbildung und Ausbildung in Teilzeit fördern:*** Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung haben, liegt in Baden-Württemberg derzeit knapp unter 70 %, bei Beschäftigten mit ausländischer Nationalität bei 42 %. Benachteiligte und lernschwache Jugendliche, vorwiegend Jungen, Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie junge Väter und Mütter, vor allem Alleinerziehende, haben es besonders schwer auf dem Ausbildungsmarkt. Umso notwendiger ist es, für Jugendliche ein angemessenes und differenziertes Angebot an Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten bereitzustellen. Trotz aller Bemühungen, Bündnisse und Rahmenvereinbarungen wird gerade benachteiligten Jugendlichen und ihren Familien zu wenig Unterstützung und Begleitung angeboten.

  Dass eine intensive Begleitung und Unterstützung Jugendlicher sich bewährt, zeigen erprobte Modelle wie z. B. die assistierte Ausbildung oder die Teilzeitausbildung sowie einschlägige Maßnahmen der freien gemeinnützigen Träger der Jugendsozialarbeit und Jugendberufshilfe oder der Baden-Württembergischen Wirtschaft. Dass die Begleitung benachteiligter junger Menschen biografisch früher einsetzen sollte, soll hier nicht unerwähnt bleiben.

  Die projekterprobte assistierte Ausbildung bietet Jugendlichen und Betrieben ein umfassendes, individuell und flexibel gestaltetes Unterstützungs- und Dienstleistungsangebot aus einer Hand. Wirtschaft, Politik, Arbeitsagenturen und soziale Verbände (Carpo, diak. Werk Württemberg) tragen das Projekt in gemeinsamer Verantwortungspartnerschaft. Für diese Kooperation muss im Interesse der jungen Menschen die Projektförderung durch eine Regelförderung abgelöst werden.

  Ausbildung in Teilzeit eröffnet die Möglichkeit, Auszubildenden die Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung zu erleichtern. Die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes hat 2005 eine gesetzliche Grundlage dafür geschaffen. Die Kirchen rufen das Land auf, Instrumente wie die assistierte Ausbildung oder die Ausbildung in Teilzeit gezielter, verstärkt und nachhaltig zu fördern.

- ***Gesellschaftliche Anerkennung von Gesundheits- und Sozialberufen stärken:*** Besonders sicher sind im Zeitalter der Globalisierung Arbeitsplätze, bei denen die Nähe zwischen dem Arbeitsplatz und dem Leistungsabnehmer zwingend erforderlich ist. Dazu zählen alle Tätigkeiten, die durch interaktives Handeln geprägt sind wie erziehen und pflegen. In den Feldern der Erziehung, Bildung, Beratung und Pflege sind die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände besonders aktiv. Laut Statistischem Landesamt (Stuttgart, 16. März 2010) gehört das Gesundheits- und Sozialwesen zu den Schlüsselbranchen der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In der Metall- und Kraftwagenbranche zusammen gibt es in Baden-Württemberg weniger Arbeitsplätze als im Gesundheits- und Sozialwesen. Auch in dieser Enquetekommission wurden sie nicht entsprechend ihrer gesellschaftlichen Bedeutung gewürdigt.
  Da die Berufe im Gesundheits-, Bildungs-, und Sozialwesen zu den wissensintensivsten Dienstleistungen gehören, braucht man in diesen Berufen eine gute Grundausbildung und eine regelmäßige Weiterbildung. Auch Akademiker/innen werden in steigendem Maße gebraucht werden. Wie in allen anderen Branchen

ist die regelmäßige Weiterqualifizierung vor allem bei gering Qualifizierten notwendig.

Sehr wesentlich trägt zusätzlich eine enge Verzahnung von Theorie und Praxis zum Gelingen einer Ausbildung bei. „Mit Bildungsketten bis zum Abschluss kommen“ (BMBF-Pressemitteilung 07.09.2010). Bisher fehlt noch in hohem Maße die curriculare Abstimmung zwischen theoretischem und praktischem Bereich.

- ***Einrichtungen für Jugendwohnen finanziell und strukturell unterstützen:*** Es steht zu erwarten, dass die Zentralisierung der Berufsschulen und die damit einhergehende Notwendigkeit der Mobilität junger Menschen weiter wächst. Daher braucht es künftig in eher noch verstärktem Maße ein flächendeckendes Netz an Einrichtungen für Jugendwohnen. Die bestehenden Einrichtungen in freier Trägerschaft stellen jungen Menschen während ihrer beruflichen und schulischen Ausbildung Unterkunft in einer sozialpädagogisch begleiteten Wohnform zur Verfügung. Sowohl der steigende Bedarf an Einrichtungen für Jugendwohnen als auch der erhöhten Aufwand für die sozialpädagogische Betreuung in den einzelnen Einrichtungen macht eine verstärkte Förderung dieses Einrichtungen durch das Land erforderlich. Bereits heute bleiben viele Ausbildungsplätze unbesetzt, weil die hohen Ausbildungskosten die Attraktivität bestimmter Ausbildungsgänge negativ beeinflussen. Die Internatskosten sind hierbei ein erheblicher Faktor. Sozialpädagogisch begleitete Wohnformen für Auszubildende brauchen die Unterstützung des Landes.

III. Feststellungen und Handlungsempfehlungen zur allgemeinen Weiterbildung

- ***Der allgemeinen Weiterbildung im Bildungskonzept des Landes einen höheren Stellenwert einräumen***: Lebenslanges Lernen ist eine sich verschärfende Herausforderung in Gegenwart und Zukunft, eine Notwendigkeit, der sich der Einzelne mehr und mehr stellen muss, will er nicht ins gesellschaftliche Abseits geraten, ein Aufgabenfeld, dem sich auch Politik mehr und mehr zuwenden muss, will sie die Zukunftsfähigkeit und den sozialen Frieden unserer freiheitlichen Gesellschaft gewährleisten helfen. Zum lebenslangen Lernen gehören neben der beruflichen Fort- und Weiterbildung vor allem auch der Erwerb von Alltags-, Daseins- und Sozialkompetenzen. Ihrer Vermittlung dienen die Einrichtungen der allgemeinen Weiterbildung. Auch für die Weiterentwicklung des Wertebewusstseins in unserer Gesellschaft ist die allgemeine Weiterbildung unverzichtbar. Die bewusste Entscheidung für die *Trägervielfalt* in unserem Land hat in diesem Anliegen ihren Ursprung. Diese subsidiäre Struktur im Weiterbildungssektor ist weiter zu bekräftigen. Bildungspolitik in Baden-Württemberg ist nach wie vor in erster Linie Schulpolitik. Dem Sektor der allgemeinen Weiterbildung ist verstärkte Aufmerksamkeit zu widmen.

- ***Die gesellschaftliche und politische Relevanz allgemeiner Weiterbildung bewusster wahrnehmen:*** Die allgemeine Weiterbildung, wie die Kirchen sie anbieten, ist nicht nur im Interesse einzelner Bildungsinteressierter. Sie ist zugleich von hoher gesellschaftspolitischer Relevanz. Besonders augenfällig wird diese Relevanz z. B. im Blick auf die religiöse und interkulturelle Bildung, die Familienbildung, Seniorenbildung, Weiterbildung in kollegialer Beratung und Mentoring.

  (Inter-)Religiöse und interkulturelle Bildung ist eine gesamtgesellschaftliche, kulturelle Aufgabe. Sie wird von den Kirchen wahrgenommen und ist offen für alle ge-

sellschaftlich und kulturell Interessierten. Was im Zusammenhang mit beruflicher Bildung ausgeführt wurde, gilt auch für den Zusammenhang allgemeiner Weiterbildung.

Die Angebote der *Familienbildung* zielen auf die Stärkung der Erziehungskraft von Eltern und auf die Förderung der Kommunikationskompetenz in den Familien. Etwa ein Drittel aller Unterrichtseinheiten kirchlicher Erwachsenenbildung in Baden-Württemberg widmen sich diesen Fragen. Mit den entsprechenden Veranstaltungen verknüpfen sich weit reichende Netzwerke: Mutter-Kind-Gruppen, Alleinerziehendentreffs, Solidargemeinschaften unterschiedlichster Art. Künftig wird es verstärkt darum gehen, Familien mit Migrationshintergrund zu erreichen und zu integrieren.

Als weiteres Beispiel sei die *Seniorenbildung* genannt: Auch hier geht es nicht nur um Angebote für kulturinteressierte Senioren, sondern auch um altersgerechtes Leben und Wohnen, um Erfahrungsaustausch und Netzwerkbildung. Die hohe gesellschaftspolitische Relevanz interkultureller Bildung bedarf auf dem Hintergrund aktueller Debatten kaum einer eigenen Begründung. In einer älter werdenden Gesellschaft gehören Grundkenntnisse über das Altern zur Allgemeinbildung aller Altersgruppen. Deshalb sind Kenntnisse im Bereich Gerontologie nötig, die in Zukunft besonders gefördert werden sollten.

- ***Die Chancen und Potentiale allgemeiner Weiterbildung auf interministerieller Ebene bedenken und entwickeln**:* Bildungsangebote zu den exemplarisch genannten Themenfeldern werden im Rahmen des Weiterbildungsgesetzes bezuschusst. Die Erfüllung des Weiterbildungsgesetzes liegt in der Zuständigkeit des Kultusministeriums. Das Thema Familien- und Seniorenbildung ist dagegen beim Sozialministerium angesiedelt, das Thema Bildungspartnerschaften für Eltern mit Migrationshintergrund wiederum ressortiert beim Integrationsbeauftragten und Justizminister des Landes Baden-Württemberg. Nimmt man hinzu, dass viele über allgemeine Weiterbildung erworbene persönliche, soziale und kommunikative Kompetenzen für die Berufsausübung wichtig sind, muss auch das Wirtschaftsministerium Interesse daran haben, dass die allgemeine Weiterbildung gute Rahmenbedingungen vorfindet.

  Es wird deutlich: Die Bedeutung der allgemeinen Weiterbildung ist ressortübergreifend zu betrachten. Sie betrifft eine ganze Reihe von Politikfeldern und Gesellschaftsbereichen. Umso wichtiger ist es, die gesellschaftliche und politische Relevanz allgemeiner Weiterbildung umfassender in den Blick zu bekommen. Dann erst wird sichtbar, was das Land an der Erwachsenenbildung und ihren Trägern hat. Dazu gehört auch das Anheben der Landesförderung von Weiterbildungsmaßnahmen auf den Bundesdurchschnitt von 14 %.

- ***Allgemeine Weiterbildung als Motor zivilgesellschaftlicher Entwicklung und bürgerschaftlichen Engagements begreifen:*** Vor allem kirchliche Erwachsenenbildung wird weitestgehend von Ehrenamtlichen getragen und ist zugleich ein hervorragender Ort für die Qualifikation zum bürgerschaftlichen Engagement. Ehrenamtlich heißt nicht unprofessionell. Denn Ehrenamtliche bringen ein hohes Maß an Professionalität aus ihren erlernten Berufen ein. Und sie werden durch die hauptamtlich in der Erwachsenenbildung Beschäftigten begleitet, unterstützt und für ihr Ehrenamt qualifiziert.

- ***Zur finanziellen Förderung von Familienbildungsangeboten mit Kinderbetreuung eigene Instrumente entwickeln:*** Familienbildungsangebote mit qualitätsvoller Kinderbetreuung generieren Kosten, die die finanziellen Möglichkeiten der Träger häufig überfordern. Diese Kosten auf die Teilnehmerbeiträge umzulegen, würde jedoch bedeuten, gerade die einkommensschwachen Familien auszuschließen. Für Familien mit Neugeborenen kann das Programm Stärke zwar eine gewisse Abhilfe schaffen. Für Eltern, die vom Programm Stärke nicht profitieren, braucht es jedoch eine weitere Form finanzieller Unterstützung. Die Kirchen regen an, Familienbildungsmaßnahmen mit Kindern und Kinderbetreuungsangeboten so zu bezuschussen, dass auch einkommensschwachen Familien die Teilnahme ermöglicht wird.

5.13 Volkshochschulverband Baden-Württemberg e.V.:

Beschleunigter gesellschaftlicher Wandel, zunehmende Spezialisierung, demographische Entwicklung, Globalisierung, Integration und Inklusion, diese Stichworte beschreiben das Feld der zukünftigen **inhaltlichen** Herausforderungen der Weiterbildung und damit der Volkshochschulen in Baden-Württemberg. Die **politischen** Ziele lauten auf die Erhöhung und Verbreiterung der Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung und eine bessere Qualifizierung.

Diesen Zielen und Herausforderungen steht seit 1996 eine über 10-jährige Geschichte der Kürzungen der Landesförderung um insgesamt über 50 Prozent gegenüber. Deshalb bedarf es in Baden-Württemberg einer Weiterbildungsoffensive 2010 für 2030.

I. Umfang der Landesförderung

Die institutionelle Landesförderung muss schrittweise, aber rasch von derzeit lediglich noch 5,8 Prozent der Gesamtfinanzierung auf das Niveau des Bundesdurchschnitts, also auf rund 14 Prozent angehoben werden. Anderenfalls setzt sich die erhöhte soziale Selektivität des Bildungssystems in Baden-Württemberg in der Weiterbildung fort. Denn schon derzeit finanzieren die Teilnehmenden die Arbeit der baden-württembergischen Volkshochschulen zu 57 Prozent, gegenüber einem Bundesdurchschnitt von lediglich 40 Prozent.

In der Forderung, das bundesdurchschnittliche Niveau zu erreichen, weiß sich der Volkshochschulverband Baden-Württemberg und seine Mitgliedsvolkshochschulen einig mit den Einrichtungen der konfessionellen Erwachsenenbildung und der Kirchlichen Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung, KILAG.

Nur eine solche verlässliche und angemessene **institutionelle** Förderung durch das Land ermöglicht

- es den Weiterbildungsträgern, ihre Aufgabe zu erfüllen, die ihnen das Weiterbildungsgesetz überträgt, nämlich ein umfassendes Weiterbildungsangebot für die **gesamte** Bevölkerung vorzuhalten und durchzuführen,
- die dezentrale und flächendeckende, wohnortnahe und wohnortspezifische Versorgung der Bevölkerung mit Weiterbildung,
- es, dass (punktuelle) Projektförderung (bezogen auf bestimmte Themen und spezifische Zielgruppen) überhaupt fruchtbar werden kann.

II. Struktur der Landesförderung

1. Der Bundesvergleich erweist das baden-württembergische Fördersystem, also das baden-württembergische Weiterbildungsgesetz und seine Ausführungsbestimmungen ebenso wie die baden-württembergische Förderpraxis als ausgesprochen modern, nämlich
   - als einem umfassenden, auf die ganze Person zielenden Weiterbildungsbegriff verpflichtet,
   - als von bemerkenswerter Subsidiarität und
   - als beispielhaft unbürokratisch (anders als Teilnehmerförderung).

2. Modifikationen der institutionellen Landesförderung hinsichtlich der zusätzlichen Mittel werden von den kirchlichen Trägern ebenso begrüßt wie von den Volkshochschulen. **Allerdings müssen sie der Steigerung der Professionalität und der Qualität der Weiterbildung in Baden-Württemberg dienen**. Entsprechende Trägervorschläge liegen der Enquête-Kommission vor.

III. Herausforderungen und Perspektiven der Weiterbildung im Einzelnen

1. In zeitlicher Hinsicht müssen sich die Träger der Weiterbildung auf noch rascher wechselnde Inhalte, auf die Nachfrage nach noch kompakteren und spezielleren Veranstaltungen und auf ein noch kurzfristigeres Anmeldeverhalten, also auf **geringere Planbarkeit und Verbindlichkeit** einstellen.

2. In sozialer Hinsicht müssen sie sich bei einem breiten Bildungsbegriff auf eine weiter steigende **Individualisierung der Nachfrage** einstellen, mithin auf die wachsende Notwendigkeit einer hoch differenzierten Zielgruppenansprache unter Beteiligung der Zielgruppe.

3. Und in sachlicher Hinsicht müssen sie sich auf die **Notwendigkeit „aufsuchender Weiterbildungsarbeit“** einstellen, um auch bildungsfernere Schichten und Milieus zu erreichen.

   Vor allem, aber nicht nur durch die Arbeit in den **Integrationskursen** haben es die Volkshochschulen seit Jahren mit einem Personenkreis zu tun, der bislang nicht den Weg in eine Weiterbildungseinrichtung gefunden hat. Die Teilnehmenden der Integrationskurse entstammen zum Großteil sozial benachteiligten und/oder bildungsfernen Schichten und Milieus. Die Träger, häufig eher an Teilnehmende der bürgerlichen Mitte gewöhnt, machen deshalb durchaus neue Erfahrungen. Diese Erfahrungen können und müssen genutzt werden, um auch Personen ohne Migrationshintergrund aus den entsprechenden Milieus für die Weiterbildung zu gewinnen.

Passgenaue Zielgruppenansprache, sinnvoller Weise auch noch ergänzt durch aufsuchende Bildungsarbeit, die sozialintegrativen bzw. Settingansätzen folgt, ist extrem kostenintensiv. Entsprechende Teilnahmeentgelte sind für die Betroffenen nicht finanzierbar. Deshalb sind derartige Zielgruppenangebote ohne zusätzliche Sonder- bzw. Projektförderung dauerhaft nicht zu verwirklichen.

IV. Projektförderung

Der Sonder- bzw. der zusätzlichen Projektförderung bedürfen aber nicht nur die Ansprache von Menschen aus finanziell und sozial schwachen Milieus und das Erreichen sog. bildungsferner Schichten, sondern auch der Aufbau einer neutralen **Bildungsberatung** durch die anerkannten Weiterbildungseinrichtungen.

Dass (punktuelle) Projektförderung überhaupt fruchtbar werden kann, setzt eine verlässliche und angemessene institutionelle Förderung durch das Land voraus. Deshalb muss die institutionelle Förderung die Projektförderung stets übersteigen (Verhältnis 2/3 zu 1/3).

Städtetag, Gemeindetag und Landkreistag unterstützen die Forderungen des Volkshochschulverbandes Baden-Württemberg und der KILAG bis hin zur Forderung der Drittelfinanzierung der Weiterbildung durch Land, Kommune und Teilnehmende.

V. Das **Lehrerprogramm** muss in wenigen Punkten erneut verbessert und in jedem Falle erhalten werden: Es ist bundesweit einzigartig und der Idee nach das effektivste Konzept zur Verzahnung von Schule und Weiterbildung.

5.14 Regionale Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung in Baden-Württemberg

Die Weiterbildungslandschaft in Baden-Württemberg kann sich sowohl quantitativ als auch qualitativ sehen lassen. Ja sie ist sogar einer der großen Pluspunkte für das Land. In Baden Württemberg haben sich schon vor mehreren Jahrzehnten die Träger der beruflichen Weiterbildung zu einem gemeinsamen Qualitätsverbund zusammengeschlossen. Unter dem Schlagwort „Fit durch Fortbildung“ finden sich hier die Volkshochschulen ebenso wie die Bildungsakademien der Kammern und weiterer institutioneller Einrichtungen, die beruflichen Schulen und die Hochschulen mit ihren Weiterbildungseinrichtungen, außerdem eine Vielzahl von privaten Bildungsträgern und – sofern es die berufliche Fortbildung betrifft – sogar auch die kirchlichen Bildungsträger.

Ein solcher Qualitätsverbund quer über alle Trägerstrukturen hinweg ist etwas ganz besonders. Wenn Sie heute die Stichworte hören, wie im 21 Jahrhundert Vernetzungsstrategien aussehen sollten, dann können wir sehr selbstbewusst feststellen: Wir in der Weiterbildung in Baden Württemberg sind hier beispielgebend.

Insgesamt etwa 1200 Träger der beruflichen Weiterbildung haben sich auf völlig freiwilliger Basis und ohne aufwendige bürokratische Struktur in 34 regionalen Arbeitsgemeinschaften zusammen geschlossen. Sie pflegen dort den direkten Kontakt und fachlichen Austausch und sorgen für ein anhaltend hohes Qualitätsniveau.

Unterstützt werden diese Arbeitsgemeinschaften von 13 Regionalbüros, die wiederum vom Wirtschaftsministerium und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds ESF finanziert werden.

Warum ist diese Kooperations-Struktur aus Arbeitsgemeinschaften „Netzwerk Berufliche Fortbildung“, Regionalbüros und Wirtschaftsministerium so beispielhaft? Einfach gesagt: Weil wir dadurch sowohl eine starke regionale Ausrichtung haben, die für eine passgenaue Weiterbildung vor Ort erforderlich ist, als auch eine effektive landesweite Bündelung der Kräfte, die Baden-Württemberg insgesamt voranbringt.

Kernpunkt unserer Arbeit ist die Qualitätsdefinition und Qualitätssicherung. Wo unser Logo, der weiße Pfeil auf grünem Grund, auftaucht, wo unser Claim „Fit durch Fortbildung“ draufsteht, da kann sich der Weiterbildungsinteressierte auf ein fundiertes und solides Angebot verlassen:

Das fängt damit an, dass bei uns niemand „Vorschusslorbeeren“ bekommt. Bevor ein Bildungsträger Mitglied werden kann, muss er drei Jahre am Markt präsent sein. Außerdem gibt es verbindliche Qualitätskriterien hinsichtlich des Personals, des Unterrichts, der Ausstattung und der Transparenz des Angebots.

Mit diesem soliden Qualitätsstandard erreichen wir gemeinsam weit über 80 Prozent aller Weiterbildungsinteressierten in Baden-Württemberg.

Das ist aber nicht alles. Als Weiterbildungsbranche sind wir zunehmend gefragt als Manager, als Gestalter des gesellschaftlichen Wandels. Man kann ja geradezu zuschauen, wie schnell sich unsere Gesellschaft wandelt, von der Produktions- und Dienstleistungsgesellschaft, die wir in vielen Bereichen auch bleiben, hin zur Infor-

mations- und Wissensgesellschaft. Bildung war immer schon ein entscheidender Schlüssel für die produktive Entwicklung der Gesellschaft. Aber heute, auf dem Weg zur Wissensgesellschaft, ist Bildung der wichtigste Schlüssel.

Gerne wird die Bedeutung der Bildung hervorgehoben. Bildungsrepublik Deutschland. Aber dafür gibt es eine Menge zu tun

- Schaffung eines weiterbildungsfreundlichen Klimas, gerade auch zur konstruktiven Bewältigung der globalen Herausforderungen
- Gezieltes Ansprechen von Zielgruppen, die bisher für die Weiterbildung nur schwer erreichbar sind.
- Mobilisierung für die Nutzung der aufgestockten Bildungsprämie

Wir beschäftigen uns als Fachleute in der Weiterbildung schon lange und sehr intensiv mit den Themen Demografischer Wandel und Fachkräftemangel. Zusammen genommen ergibt sich ja daraus eine im Grunde sehr gute Nachricht: In Zukunft werden alle gebraucht. Aber die erforderlichen Kompetenzen sind nicht einfach da. Alle sind aufgefordert, sich für die eigene berufliche Zukunft fit zu machen. Das betrifft die klassische Aufstiegsfortbildung ebenso wie die unterschiedlichsten Lernangebote, um im eigenen beruflichen Themenumfeld auf dem neuesten Stand zu sein.

Wir müssen uns darauf konzentrieren, dass wir tatsächlich alle Zielgruppen für die Weiterbildung gewinnen. Wir reden also darüber, dass es ab sofort in Sachen Weiterbildung nicht weniger, sondern deutlich mehr zu tun gibt. Wir haben uns als Ziel gesteckt, Jahr für Jahr eine signifikant höhere Beteiligung an Weiterbildung zu erreichen. Das werden wir nur schaffen können, wenn wir im Land politischen Rückhalt haben und wenn auch in Sachen Weiterbildungsfinanzierung gute Signale gesetzt werden.

Wir wissen: all das wird uns nicht geschenkt. Vielmehr müssen auch wir selbst, die Träger der Weiterbildung, immer wieder neu schauen, wie wir unsere Arbeit ausrichten, wie wir uns auf neue Bedarfslagen einstellen, wie wir neue Lernmethoden integrieren, wie wir auch die Weiterbildung selbst immer weiter entwickeln und ihr zu immer neuen Qualitätssprüngen verhelfen.

Dazu haben wir bei der sehr vielfältigen Trägerstruktur einen kreativen Wettbewerb, ganz bewusst verbunden mit einem kooperativen, vertrauensvollen Austausch, damit wir voneinander lernen können. Was wir dadurch erreichen:

- Wir schaffen ein noch stärkeres Verständnis von Bausteinen der Weiterbildung. Es muss möglich sein, dass ein Lernender zwischen den Angeboten unterschiedlicher Träger wechseln bzw. diese im Laufe des lebenslangen Lernens miteinander kombinieren kann. Wir brauchen also ein Mindestmaß an Kompatibilität.
- Wir stellen sicher, dass neue innovative Angebote in der Weiterbildung ein hohes Qualitätsniveau bieten. Denn unsere Kunden können dies im Regelfall nur schwer selbst feststellen (zumal vor Beginn der Weiterbildung). Diese Qualitätssicherung erreichen wir als Branche eigenständig und kooperativ, weil wir vor Ort in den Regionen miteinander im ganz konkreten produktiven Informations- und Erfahrungs-Austausch stehen.

- Wir erhöhen das Tempo des Abgleichs zwischen Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsangebot. In Zeiten eines dramatischen gesellschaftlichen Wandels wird die Zeit immer kürzer, die für die Entwicklung und Ausarbeitung von qualitativ hochwertigen Weiterbildungsangeboten bleibt. Auf der einen Seite können wir unser Angebot nicht Monat für Monat oder Semester für Semester neu erfinden. Auf der anderen Seite müssen wir unsere Angebote aber in der Tat immer häufiger daraufhin überprüfen, ob wir wirklich bestmöglich aufgestellt sind hinsichtlich Inhalt, Methode, Preis und so weiter. In diesem Prozess erreichen wir gemeinsam mehr als jeder einzelne für sich.

Wir können diese produktive und kooperative Arbeitsweise aber nur aufrecht erhalten, wenn wir im Land für die Weiterbildung insgesamt genügend Rückhalt finden. Hier ist die Politik gefragt. Die Enquete-Kommission gibt uns guten Grund zur Hoffnung, dass Baden-Württemberg auch in Sachen Weiterbildung bundesweit trumpfen kann – und vor Ort exzellente Ergebnisse sicher stellt.

5.15 Kolping-Bildungswerk Baden-Württemberg e.V.

Das Kolping-Bildungswerk Württemberg e. V. ist mit über 2.000 Teilnehmern im Monat ein bedeutender Dienstleister im Bereich Bildung. Das Angebot reicht vom ersten und zweiten Bildungsweg über berufsbezogene Sozialarbeit und Ausbildung im dualen System bis hin zu allgemeiner und beruflicher Weiterbildung. Das Kolping-Bildungswerk Württemberg e. V. hat 13 Bildungszentren, ist an weiteren Standorten in Baden-Württemberg vertreten und in folgenden Bereichen tätig:

Kolping-Privatschulen | Erwerb schulischer Abschlüsse (u. a. Mittlere Reife, Fachhochschulreife, Abitur) auf dem ersten und zweiten Bildungsweg, sowie schulische Ausbildungsabschlüsse (z. B. staatlich anerkannte/r Europasekretär/in, fremdsprachliche/r Wirtschaftskorrespondent/in, staatlich anerkannte/r Sozialwirt/in oder staatlich anerkannte/r Grafik-Designer/in) an Ersatz- und Ergänzungsschulen.

KolpingAkademie | Fernlehrgänge, berufliche Qualifizierungs-, Aus- und Weiterbildungsangebote, Angebote für die zweite Lebenshälfte oder für die Erziehung und Betreuung von Kindern und Jugendlichen sowie Integrationskurse. Ziele sind die Aufwertung der eigenen Fähigkeiten, Vorbereitung auf einen Abschluss und Schaffen von Weiterbildungsmöglichkeiten.

Kolping-Campus | Erwerb eines europaweit anerkannten akademischen Abschlusses (Bachelor of Arts) in Kooperation mit Universitäten im Ausland.

Kolping Projekte und Qualifizierung | Durchführen transnationaler Projekte durch Unterstützung der Europäischen Union sowie Qualifizierungsangebote der Agentur für Arbeit. Ziel ist es, Kunden persönlich und beruflich so zu fördern, dass sie im ersten Arbeitsmarkt verbleiben, integriert werden oder eine Vermittlung in eine Ausbildungsstelle möglich ist.

Für das Kolping-Bildungswerk Württemberg e. V. sind im Rahmen der Enquêtekommission zwei wesentliche Bildungsbereiche von Bedeutung: Der schulische und der Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung.

Zwischen 96/97 und 06/07 stiegen die Schülerzahlen an **Schulen in freier Trägerschaft** um 25 %. Im gleichen Zeitraum verzeichneten staatliche Schulen einen Rückgang um 9 %. Dieser Trend hat sich zwischen 06/07 und 08/09 fortgesetzt. Hier war ein Schüleranstieg an privaten Schulen von 6,9 % auf 7,6 % zu verzeichnen. Dies ist ein eindeutiges Signal, dass private schulische Bildung in der Gesellschaft an Wichtigkeit zunimmt. Dennoch spielt private schulische Bildung im europäischen Vergleich in Deutschland eine noch nachrangige Rolle.

Der private schulische Bereich kennzeichnet sich durch klare und charakteristische Schulprofile, abgeleitet aus dem gesetzlichen Auftrag, das Schulwesen zu bereichern und zu ergänzen. Anders als staatliche Schulen müssen sich Privatschulen der Herausforderung stellen ein differenziertes Dienstleistungsangebot zu präsentieren, welches aber von vornerein nicht kostendeckend angeboten werden kann. Insofern sind Privatschulen gezwungen, von Ihren Teilnehmern Schulgeld zu erheben. Trotz staatlicher Vorgaben besteht bei den Privatschulen ein sehr differenziertes, regional angepasstes und zielgruppenspezifisches Bildungsangebot mit charakteristischen Schulprofilen. Dadurch kann auch den Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt gerecht werden.

Trotz hoher Ansprüche an private Schulen sind diese den staatlichen nicht gleichgestellt. Insbesondere birgt die dreijährige Vorfinanzierung eine erste Eintrittsbarriere. Desweiteren werden private Schulen nicht analog zu staatlichen finanziell gefördert. Jedoch gilt auch für Privatschulen das Sonderungsverbot – d.h. Schulgelder müssen sozial verträglich berechnet werden. Dies bringt eine nicht zu schließende finanzielle Lücke mit sich. Daraus ergibt sich für das Kolping-Bildungswerk Württemberg e. V. die Forderung nach Gleichberechtigung zwischen staatlichen und privaten Schulen. Auch für private Schulen muss ein Anspruch auf ausreichende staatliche Unterstützung bestehen, um sozial verträgliches Schulgeld berechnen zu können.

Der Bildungsbericht 2010 erwähnt einen Rückgang der Bildungsteilnehmer von 15 % bis 2025 in der für Kindertageseinrichtungen, Berufsbildung, Schulen und Hochschulen relevanten Altersgruppe der unter 30-jährigen. Hingegen wird die Altersgruppe der 65-jährigen und Älteren bis zum Jahr 2025 um 21 % anwachsen. Der demographische Wandel gibt Chance der Umgestaltung des Bildungswesens. Lebenslanges Lernen wird immer mehr im Mittelpunkt stehen und es wird eine Verschiebung des Schwerpunkts von schulischer Bildung hin zur **allgemeinen und beruflichen Weiterbildung** geben. Zur Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit Deutschlands als Wirtschaftsstandort und für ein funktionierendes Bildungssystem im Bereich der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung sind aus Sicht des Kolping-Bildungswerks Württemberg e. V. folgende Rahmenbedingungen erforderlich:

Lebenslanges Lernen verankern

Mittlerweile zeigt sich, dass Lernen ein lebensbegleitender Prozess ist. Durch die Finanzkrise und die Alterung der Gesellschaft hat Lernen im Erwachsenenalter immer mehr zugenommen. Gezieltes Zielgruppenmarketing muss schon in der Schule beginnen, um Eltern, Jugendliche und Kinder für lebenslanges Lernen zu sensibilisieren. Durch den demographischen Wandel wird sich die Zielgruppe immer mehr in Richtung ältere Arbeitnehmer und Menschen, die sich in der Zeit nach der Erwerbstätigkeit befinden, konzentrieren. Deshalb darf der Fokus nicht ausschließlich auf berufsbezogener Weiterbildung liegen, sondern muss ein umfassendes Angebot für Menschen in der Zweiten Lebenshälfte beinhalten.

Systematische Datenerhebung

Die Datenlage im Bereich der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung ist nicht zufriedenstellend. Die Datenerhebung erfolgt zurzeit unsystematisch und in zu großen Zeitabständen. Dadurch ist es nicht möglich die Auswirkungen z. B. der Finanzkrise oder des demographischen Wandels auf das Weiterbildungsverhalten zu untersuchen.

Deshalb ist es erforderlich, einheitlich und regelmäßig Daten zu erheben, um Auswirkungen auf das Weiterbildungsverhalten, sowie das Verhalten der Bildungsträger auf dem Markt beobachten und analysieren zu können, um dann ein markt- und bedarfsgerechtes Bildungsangebot anzubieten.

Anerkennung non-formal und informell erworbenem Wissens

Im Rahmen des DQR/EQR wird das Ziel verfolgt neben formal erworbenem Wissen auch non-formal und informell erworbenes Wissen anzuerkennen. Eine Durchlässigkeit des Bildungssystems im Hinblick auf einen Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte und damit die Aufwertung von beruflichen Abschlüssen und non-formal erworbener Abschlüsse (Zertifikate, Zeugnisse, etc.) ist ein geeignetes Maß, dem Fachkräftemangel entgegenzutreten und ein Bildungssystem ohne Einbahnstraßen zu gewähren.

Qualitätsmanagement

Eine flächendeckende Einführung von Qualitätsmanagementsystemen bei Weiterbildungsträgern bietet viele Vorteile für Kunden und Wettbewerber. Im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses wird ein hohes Maß an Kundenzufriedenheit angestrebt. Die Weiterbildungsbranche wird dadurch transparenter und es können Benchmarks gesetzt werden. Dies fördert den Wettbewerb und damit verbunden die Qualität des einzelnen Bildungsangebots.

Staatliche Förderung

Die staatliche Förderung im Bereich der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung müssen deutlich erhöht werden. Im Bildungswesen in Deutschland ist vor allem der Schul- und Hochschulbereich geprägt durch öffentliche Finanzierung. Die berufliche Bildung ist hingegen auf die Finanzierung durch private Haushalte, Non-Profit-Organisation und Unternehmen angewiesen. Dies führt zu einem deutlich marktorientierten Bildungsangebot, welches der weiterbildungsintensivsten Gruppe zukommt. Darunter fallen gut qualifizierte vollerwerbstätige Frauen und Männer sowie junge, meist in Ausbildung befindliche Weiterbildungsinteressierte.

Niedrig Qualifizierte, teilzeitbeschäftigte Frauen und Arbeitslose, die eine geringere Weiterbildungsintensität aufweisen, werden durch dieses Angebot aus verschiedenen Gründen (u. a. monetäre Gründe, kein passendes Bildungsangebot) weniger angesprochen. Für diese Zielgruppe (u. a. auch Bildungsferne und sozial Schwache) ist eine passgenaue Zielgruppenansprache erforderlich. Diese ist jedoch sehr zeitintensiv und ohne Förderung des Landes für die Bildungsträger nicht realisierbar.

Zusammenfassend ergeben sich folgende zentrale Forderungen für das Kolping-Bildungswerk:

- Gleichberechtigung staatlicher und privater Schulen
- Verankerung lebenslangen Lernens in der Gesellschaft
- Systematische Datenerhebung im Bereich der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung

- Anerkennung non-formal und informell erworbenem Wissens
- Einführung von Systemen zur Qualitätssicherung
- Staatliche Förderung im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung.

5.16 Arbeitsgemeinschaft Ländliche Erwachsenenbildung Baden-Württemberg e.V.

1. Struktur der Organisation

Die Arbeitsgemeinschaft ländlicher Erwachsenenbildung (ALEB) entstand 1967 vor dem Hintergrund der Bildungsreform, Defizite in Angebot und Beteiligung der Weiterbildung zu beseitigen. Im Dachverband der ALEB sind landesweit 22 Mitglieder zusammengeschlossen. Dazu zählen:

- Bildungszentren im ländlichen Raum
- Verband landwirtschaftliche Fachbildung
- Bildungs- und Sozialwerke der LandFrauenverbände
- Kirchliche Bildungseinrichtungen
- Dorfhelferinnenwerke
- Landjugendverbände

Die ALEB ist ein Forum für die Mitglieder, fördert den Informations- und Erfahrungsaustausch untereinander und koordiniert gemeinsame Anliegen sowie Projekte. Die ALEB bietet ein flächendeckendes Angebot in ganz Baden-Württemberg. Der Dachverband vertritt die Interessen der Bildungsträger gegenüber Staat und Gesellschaft, greift neue Entwicklungen auf und gründet sich auf der Landesverfassung.

Gerade der schnell fortschreitende Strukturwandel im ländlichen Raum erfordert von den Mitgliedsorganisationen in besonderem Maße bedarfsorientierte Weiterbildungsangebote. Die staatliche Förderung erfolgt durch das Ministerium für Ländlichen Raum, Ernährung und Verbraucherschutz.

2. Professionalität garantiert Qualität der Bildungsangebote

Die Komplexität der Aufgaben, die mit der ländlichen Erwachsenenbildung verbunden sind, erfordern ein hohes Maß an Professionalität und Qualität der Arbeit in den Bildungsangeboten. Die ALEB entwickelt sich kontinuierlich weiter. Die Mitgliedsorganisationen der ALEB beschäftigen einen festen Stamm hauptamtlicher Mitarbeite-

rinnen und Mitarbeiter, setzen außerdem aber auch Honorarkräfte in Teilzeitbeschäftigung bei ihren Weiterbildungsangeboten ein.

3. Themenfelder

Die Bildungsprogramme der ALEB-Mitglieder richten sich an den konkreten Bedürfnissen der Menschen im ländlichen Raum aus und gliedern sich in fünf Themenfelder:

- Fachausbildung

Die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen nimmt immer mehr zu. In diesem Rahmen vermitteln die ALEB-Mitgliedsorganisationen Fachwissen sowie persönliche Qualifikationen und fördern selbständiges Denken, Handeln und Mitbestimmungskompetenz im jeweiligen gesellschaftlichen Umfeld.

Persönlichkeitsbildung, politische Bildung flexibles Eingehen auf Veränderungen, zielgerichtetes Gestalten von Ausbildungsgängen, optimales Nutzen von Kooperationsmöglichkeiten gehören ebenso zum Bildungsangebot wie das erfolgreiche Entwickeln von zukunftsfähigen Strukturen für den ländlichen Raum. Die Schaffung und Sicherung qualifizierter Ausbildungs- und Arbeitsplätze im ländlichen Raum wie auch die Erschließung von Einkommensalternativen stehen im Mittelpunkt der meisten Weiterbildungsangebote. Kompetenzen in den Bereichen Rhetorik, Kommunikation, Zeitmanagement und Moderationsmethoden werden in zahlreichen Bildungsangeboten geschult. Zu diesem Themenfeld zählt auch gesamte Komplex der Weiterbildung, insbesondere die Umsetzung von landwirtschaftlichen Förderprogrammen als auch die Entwicklung von Einkommens- und Erwerbskombinationen für Frauen im ländlichen Raum.

- Landwirtschaft

In dem Komplex Landwirtschaft stehen folgende Themen im Mittelpunkt: unternehmerischeres Denken der Landwirte ausbilden und weiter entwickeln, Mitverantwortung für die Umwelt fördern, Verständnis zwischen Erzeuger und Verbraucher schaffen, junge Menschen für einen beruflichen Einstieg in die Landwirtschaft motivieren, landwirtschaftliche Betriebe weiter entwickeln, die berufliche, fachliche und allgemeine Aus- und Weiterbildung der Landwirte fördern.

- Dorfentwicklung / Lebenskultur

Wenn die Lebensqualität im ländlichen Raum erhalten bleiben soll, müssen gerade diese Herausforderungen in den Weiterbildungsangeboten aufgegriffen werden. Dazu zählen: den Dialog zwischen den Bürgern fördern, Stärkung und Weiterentwicklung des ehrenamtlichen Engagements, den Kontakt zwischen Einheimischen

und Zugezogenen herstellen, die wirtschaftlichen Perspektiven des ländlichen Raumes verbessern, Ressourcen umweltschonend nutzen lernen, Traditionen neu integrieren, die Identifikation mit dem Lebensraum „Dorf“ stärken und das dortige Kulturangebot fördern und weiterentwickeln.

- Familienarbeit

Insbesondere im ländlichen Raum nimmt die Familie nach wie vor eine Schlüsselrolle ein. Das spiegelt sich in den Themen der Angebote wider: Familienarbeit fördern, Generationenkonflikte lösen, neue familiäre Werte definieren, außerschulische Jugendarbeit fördern, persönliche und berufliche Entwicklung von Jugendlichen unterstützen. Um gerade jungen Eltern die Chancen in der Familienbildung zu eröffnen, ist die ALEB Anbieter von Angeboten im Landesprogramm STÄRKE.

- Unterstützende Bildung in Veränderungsprozessen

Immer mehr Menschen gerade auch im ländlichen Raum benötigen Weiterbildungsangebote, um unterschiedlichste Krisen zu bewältigen. Veränderungsprozesse zu initiieren und zu begleiten sowie neue Lebensperspektiven zu eröffnen ist mehr denn je Aufgabe der Mitglieder der ALEB. Durch Beratung einzelner und spezielle Bildungsangebote zur Orientierung und Stärkung wird diese Arbeit geleistet.

4. Künftige Rahmenbedingungen

Gerade vor den Herausforderungen des Strukturwandels in der Landwirtschaft und des demographischen Wandels bedarf es für die Bildungsträger im ländlichen Raum verlässlicher Rahmenbedingungen. Eine Grundförderung garantiert Bildungsträgern im ländlichen Raum ein flächendeckendes Angebot und professionelles Arbeiten.

Berufliche, allgemeine und politische Weiterbildung für die Menschen im ländlichen Raum kann im Zusammenspiel aller ALEB-Mitgliedsorganisationen nur mit gesicherter finanzieller Unterstützung des Landes weiter entwickelt und durchgeführt werden.

Ehrenamtliches Engagement ist kein Selbstläufer sondern bedarf den Herausforderungen angepasster Qualifizierungskonzepte, die dazu führen, dass sich auch jüngere Menschen nicht nur in Projekten sondern über längere Zeiträume für das Gemeinwohl einbringen.

Präsentation der Arbeitsgemeinschaft Ländliche Erwachsenenbildung Baden-Württemberg e.V.:





Seit wann gibt es die ALEB?

- Gründung der ALEB 1967 als Dachverband der Bildungsträger im ländlichen Raum in Baden Württemberg

Wer gehört dazu?

22 Mitgliedsorganisationen,

- Bildungszentren im Ländlichen Raum
- Bildungs- und Sozialwerke der LandFrauenverbände
- Verband landwirtschaftlicher Fachbildung Baden Württemberg e.V.
- Kirchliche Bildungseinrichtungen
- Dorfhelferinnenwerke
- Landjugendverbände

Arbeitsgemeinschaft Ländliche Erwachsenenbildung
Baden Württemberg e.V.

ALEB

Themenfelder

- Fachausbildung
- Landwirtschaft
- Dorfentwicklung
- Familienarbeit
- Unterstützende Bildung in Veränderungsprozessen



Arbeitsgemeinschaft Ländliche Erwachsenenbildung
Baden Württemberg e.V.

ALEB

Aktuelle Themenfelder

Landesweites Familienprogramm

„STÄRKE"



Vorstellung des Angebotes der Ländlichen Heimvolkshochschule Hohebuch durch Bildungsreferentin Karin Kraft

Arbeitsgemeinschaft Ländliche Erwachsenenbildung Baden Württemberg e.V.

Künftige Rahmenbedingungen

Gerade vor den Herausforderungen des Strukturwandels in der Landwirtschaft und des demographischen Wandels bedarf es für die Bildungsträger im ländlichen Raum verlässlicher Rahmenbedingungen.

Berufliche, allgemeine und politische Weiterbildung für die Menschen im ländlichen Raum kann im Zusammenspiel aller ALEB-Mitglieds-organisationen nur mit gesicherter finanzieller Unterstützung des Landes weiter entwickelt und durchgeführt werden.

Ehrenamtliches Engagement ist kein Selbstläufer sondern bedarf den Herausforderungen angepasster Qualifizierungskonzepte, die dazu führen, dass sich auch jüngere Menschen nicht nur in Projekten sondern über längere Zeiträume für das Gemeinwohl einbringen.

Arbeitsgemeinschaft Ländliche Erwachsenenbildung Baden Württemberg e.V.

Anhang 6

Sonstige Stellungnahmen

6.1 **Baden-Württembergischer Handwerkstag e.V.**, Positionspapier zum Bildungssystem

Baden-Württembergischer Handwerkstag
Heilbronner Straße 43
70191 Stuttgart

HANDWERKSTAG BWHT

Handwerk – ein Bildungssystem für Fachkompetenz und gesellschaftliche Stabilität

I. Bildungssystem Handwerk
II. Übergänge zur Ausbildung
III. Beruflichkeit oder Modulausbildung
IV. Lernortkooperation in der dualen Ausbildung
V. Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung
VI. Weiterbildung: Zwischen öffentlichem Gut und privatem Marktgut
VII. Bildungspolitische Forderungen des Handwerks

I. Bildungssystem Handwerk

Historisch bewährt und aktuell präsent

Das Bildungssystem des Handwerks ist das älteste System beruflicher Bildung in Deutschland und Mitteleuropa.
In seiner dreistufigen Abfolge von betrieblicher Lehre, praktischer Erprobung als Geselle und Qualifizierung als Meister hat es seine ökonomische und gesellschaftspolitische Relevanz über Jahrhunderte hinweg bewiesen. Auch heute stellt dieses Bildungssystem seine praktische Relevanz unter Beweis:

- jede **zweite** gewerblich-technische Lehre findet im Handwerk statt,
- jede **dritte** duale Ausbildung erfolgt in einem Handwerksbetrieb,
- jeder **vierte** Handwerksgeselle legt später die Meisterprüfung ab.

Umfassende Ausbildungskompetenz

Die handwerkliche Ausbildung vermittelt zunächst **fachliche Fähigkeiten und Kenntnisse**. Die Arbeit und Lehre im Handwerksbetrieb ist von schnell wechselnden Kundenaufträgen geprägt. Einzusetzende Materialien und anzuwendende Techniken müssen deshalb immer wieder variiert und neu kombiniert werden. So entsteht **Flexibilität und Methodenkompetenz.**

Diese flexible Ausbildung erfolgt in der Regel in einem kleinen Familienbetrieb. Dieser ist ein besonderes soziales Umfeld. Der Lehrling lernt die unterschiedlichsten Rollen kennen: den Lehrlingskollegen, den Jung- und den Altgesellen, die angelernten Hilfskräfte, den Zulieferer, den Meister und seine Familie. Kontakte zu unterschiedlichen Kunden und den Handwerkern aus anderen Betrieben und Branchen kommen hinzu. Er lernt die Rollen des Arbeitnehmers und Konsumenten, aber auch die des Arbeitgebers und Produzenten kennen. In Ansätzen ist das ein gesellschaftlicher Mikrokosmos, der betriebliche, private und öffentliche Rollenausprägungen umfasst. So kann eine **umfassende Sozialkompetenz** entstehen, wie kaum irgendwo anders.

Dies sind drei mächtige Grundsteine der Bildungsqualität im Handwerk. Durch eine ergänzende **überbetriebliche Ausbildung** in den unverzichtbaren Bildungsakademien des Handwerks werden mögliche Größennachteile von Betrieben kompensiert. Gleichzeitig in Kooperation mit den **beruflichen Schulen** wird auf den ansteigenden Bedarf an systematischem Wissen auch im Handwerk reagiert.

Handwerkspolitik ist immer auch Gesellschaftspolitik

Eine solche, diese Rollenvielfalt umfassende Sozialkompetenz ist für eine Gesellschaft unverzichtbar, bei der Einkommensentstehung und Einkommensverwendung zu einem nachhaltigen Ausgleich gebracht werden müssen. Oder auf ein einfaches Bild gebracht: Wir brauchen keine Arbeitnehmergesellschaft und keine Arbeitgebergesellschaft, wir brauchen eine Gesellschaft, die von einem umfassenden Rollenverständnis, wie im Handwerk, getragen wird.
Umgesetzt wird diese gesellschaftliche Verantwortung durch die hohe Aufstiegsrate vom Lehrling zum Handwerksmeister und zum Handwerksunternehmer. Sie ist quantitativ und qualitativ im nicht akademischen Bereich beispielhaft. Sie ist ein **Garant für den sozialen Aufstieg** in unserer Gesellschaft.

Meisterausbildung als werthaltiges Ziel

Diese berufliche und soziale Formung beschränkt sich aber nicht auf die betriebliche **Lehre**. Sie wird in der **Gesellen**phase fortgesetzt und schließt mit der **Meister**prüfung ab. Dieses **dreistufige Bildungssystem des Handwerks** kann nur als einheitlich durchgängiges Ausbildungssystem richtig gewürdigt werden. Es darf nicht willkürlich in eine Lehrlingsausbildung und in eine Meisterweiterbildung auseinanderdividiert werden. Beide Bereiche gehören zusammen in einen wirtschaftlichen Kontext. Oder anders ausgedrückt: Das Prinzip des lebenslangen Lernens ist das traditionelle Bildungsmodell des Handwerks!

Der Wert dieses ganzheitlichen handwerklichen Bildungsmodells hat allerdings in den letzten Jahren politische Blessuren erlitten. Dass die **Meisterprüfung im Handwerk** eine so große Bedeutung und Zugkraft hat, dass sich jeder vierte Geselle – neben der beruflichen Arbeit und den Anforderungen seiner Familie – diesem erneuten Lern- und Prüfungsaufwand stellt, liegt in dem hohen Wert der Meisterprüfung begründet. Sie ist Bildungsziel und sozialer Aufstieg in einem. Die politische Diskussion der zurückliegenden Jahre hat dies fälschlicherweise auf das juristische Muster einer Marktregulierung verkürzt. Mit der Streichung der Meisterprüfung als Voraussetzung zur Gründung eines Handwerksunternehmens bei mehr als der der Handwerksbranchen hat man nicht nur die juristischen Voraussetzungen für solche Gründungen reduziert. Man hat damit auch – und das wird sich langfristig wirtschaftlich, bildungs- und gesellschaftspolitisch als gravierend falsche Weichenstellung herausstellen – das für das handwerkliche Bildungssystem insgesamt prägende bildungs- und gesellschaftspolitische Leitziel nachhaltig abgewertet. Das war das falsche Signal für eine Bildungsgesellschaft in einer Wissensökonomie. Das falsche Signal für einen Wirtschaftsbereich, in dem sich überdurchschnittlich viele Menschen zusammenfinden, die sich bei ihrer Berufswahlentscheidung gerade nicht für einen schulischen Ausbildungsweg entschieden haben.
Wer im Handwerk vor allem auch das systematische Wissen mit seinen bereichsübergreifenden Bezügen forcieren will, das bei der Meisterausbildung einen immer breiteren Raum einnimmt, darf diesen persönlichen Zielwert nicht abwerten, er muss ihn stärken.

Fazit zum bildungspolitischen Selbstbild des Handwerks:

1. Das aus Lehre, Gesellenzeit und Meisterausbildung bestehende handwerkliche Bildungssystem vermittelt nicht nur berufliche Fähigkeiten und Kenntnisse. Es vermittelt auch ein überdurchschnittliches Maß an Methoden- und Sozialkompetenz.
2. Aus- und Weiterbildung müssen im handwerklichen Bildungssystem als Einheit gesehen und gehandhabt werden. Sie müssen von der Entwicklung der Berufsbilder bis zur institutionellen Stärkung ihrer Bildungsstätten als eigenständiger Bereich gefördert werden.
3. Aus- und Weiterbildung braucht für den Lernenden auf jeder Stufe positiv besetzte individuelle und/oder gesellschaftliche Ziele. Die Verbindung von Bildungsanstrengung mit Kompetenzausübung im Markt sind notwenige Transmissionsbeschleuniger – und zugleich ein wichtiges Stück Verbraucherschutz über Qualitätssicherung. Die Meisterprüfung als Großer Befähigungsnachweis darf deshalb nicht länger geschwächt, sie muss vielmehr gestärkt werden.

2

II. Handwerk im Ausbildungsmarkt

Quantitativ und qualitativ hoher Bedarf

Die demografische Entwicklung kündigt einen Kampf um Fachkräfte an. Am Ausbildungsmarkt ist ein verstärkter Wettbewerb der Wirtschaftsbereiche bereits sichtbar. Wie ist vor diesem Hintergrund die Bedarfslage des Handwerks einzuschätzen? Kommen wir künftig mit weniger Handwerkern aus?

Sicher wird mit dem Bevölkerungsrückgang auch der Bedarf nach Handwerksleistungen sinken. Ein überproportionaler Rückgang des Bedarfs an handwerklichen Fachkräften darf aber nicht erwartet werden. Die Gründe liegen vor allem in folgenden Punkten:

- Handwerkliche Leistungen sind in der Regel vor Ort, beim oder in der Nähe des Abnehmers zu erbringen. Die lässt eine **Importsubstitution** der Handwerkerleistung nur in einem sehr geringen Umfang zu.
- Handwerkliche Arbeitsleistungen können auch nur in einem geringen Umfang durch Kapital (Maschinenleistung) ersetzt werden. Die **Kapitalsubstitution**smöglichkeiten sind hier produktionstechnisch ungleich geringer als bei der industriellen Serienproduktion. Die Substitutionsmöglichkeiten beschränken sich im Handwerk vor allem auf Handhabungstechnologien.
- Handwerkliche Leistungen könnten teilweise durch nicht mehr reparaturfähige industrielle Endprodukte (**„Ex-und-Hopp"-Produkte**) ersetzt werden. Der damit verbundene erhebliche Ressourcenmehrverbrauch steht aber in klarem Widerspruch zu dem allgemeinen politischen und gesellschaftlichen Ziel einer nachhaltigen Wirtschaft.
- Handwerkliche Leistungen werden in einer **alternden Gesellschaft** noch stärker individuell personalisiert definiert und nachgefragt werden.
- Handwerkliche Leistungen werden sich verstärkt mit Leistungen anderer Wirtschaftsbereiche vernetzten. Damit kommt den analysierenden, dispositiven und koordinierenden Fähigkeiten eine zunehmend entscheidende Bedeutung zu. Deshalb muss mit weiter **steigenden Anforderungen an das Kompetenzprofil** der Handwerker gerechnet werden.

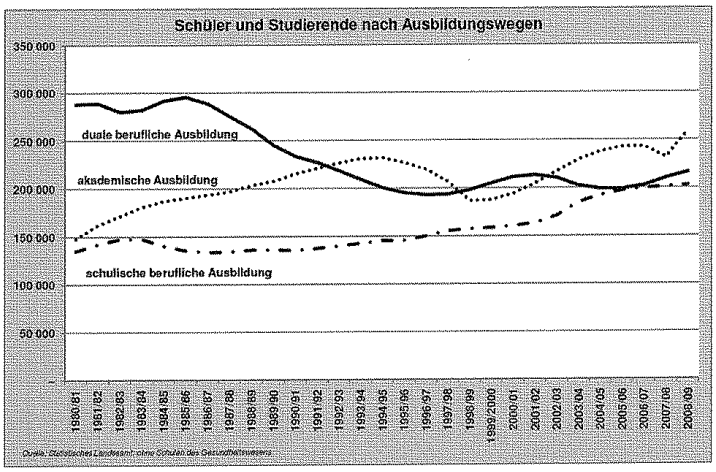
Das Handwerk wird also seinen Anteil am Fachkräftemarkt und damit auch bei der Lehrlingsgewinnung halten müssen. Gleichzeitig werden die Ansprüche, vor allem im Bereich des expliziten systematischen Wissens, ansteigen. Dies wird eine sehr große Herausforderung für das Handwerk. Denn bisher läuft die Entwicklung am Ausbildungsmarkt tendenziell eher gegen die Handwerksinteressen.

Duale Ausbildung in der Defensive

Für die berufsorientierte Ausbildung stehen drei parallele Wege zur Verfügung:

- duale berufliche Ausbildung
- schulische berufliche Ausbildung
- akademische (Aus-)Bildung

Diese drei Wege stehen in einem zunehmenden Wettbewerb.



Die drei Wege unterscheiden sich nicht nur durch die wie auch immer in der öffentlichen Wahrnehmung zugeordneten „Niveaus", sondern vor allem durch die vermittelten Kompetenzbereiche und durch das den Zutritt steuernde System (Nachfrage- oder Angebotsorientierung) bzw. ihrer Arbeitsmarktorientierung.

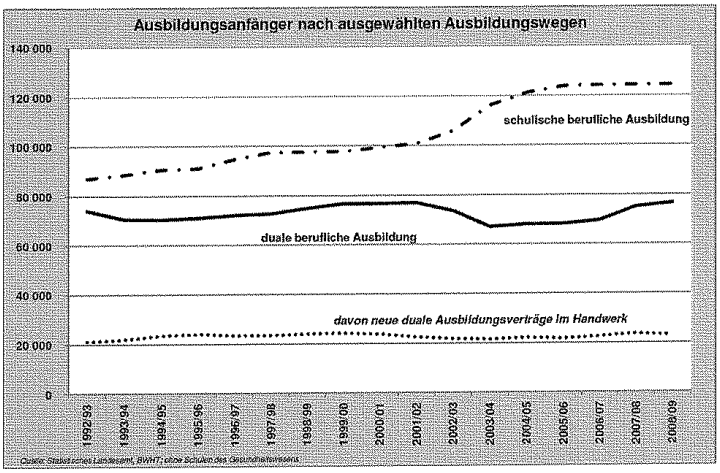
Aus-/Bildungsweg	*Vermittlung von fachlichen Kenntnissen*	*Vermittlung von methodischen Fähigkeiten*	*Vermittlung umfassender sozialer Kompetenz*	*„Zutritts-Steuerung" zum Ausbildungsmarkt*
Dual beruflich	Ja	Ja	Ja	Angebot an Lehrstellen
Schulisch beruflich	Ja	Eingeschränkt ja	Nein	Nachfrage an Lehrstellen
Akademisch	Ja	Nein	Nein	Nachfrage an Lehrstellen

Von besonderer Bedeutung ist die „**Zutrittssteuerung**". Hier steht auf der einen Seite die individuelle unternehmerische Abschätzung des künftigen Fachkräftebedarfs bei der Bereitstellung dualer Ausbildungsplätze. Dieser steht das politische Steuerungsmodell der schulischen und akademischen Angebote gegenüber, das sich weniger am Arbeitsmarkt als an den Forderungen des Wählermarktes orientiert. Es ist vor allem der erste Steuerungsmechanismus, der Deutschland die europaweit mit niedrigste Jugendarbeitslosigkeit sichert.

Relevante Unterschiede ergeben sich aber auch bei der **Kompetenzvermittlung**. Die schultypische Trennung vom praktischen beruflichen Alltag kann zwar durchaus zu Spitzenleistungen bei der Vermittlung von (Fach-)Kenntnissen führen, was aber nicht zwingend etwas über die tatsächliche spätere Verwertungsrelevanz in der betrieblichen Praxis aussagt. Zurück bleibt bei diesem System aber auf jeden Fall die Vermittlung der (Anwendungs-)Fähigkeiten einschließlich der Methodenkompetenz und der umfassenden Sozialkompetenz, wie sie insbesondere im handwerklichen Familienbetrieb erworben werden kann.

Schulische Ausbildung auf der Überholspur

Trotz dieser eindeutigen Vorteile des dualen Systems ist, vor allem in den letzten sieben Jahren, ein ständig steigender Zufluss zu den beruflichen Vollzeitschulen zu Lasten der dualen (Teilzeit-) Ausbildung zu verzeichnen!



Für diese Fehlentwicklung lassen sich zwei Hypothesen formulieren:

a) **Schule als Auffangposition**: Das duale System stellt nicht genügend Lehrstellen zur Verfügung. Die dort nicht aufgenommenen Jugendlichen werden deshalb in das schulische System verschoben (hineingedrückt).

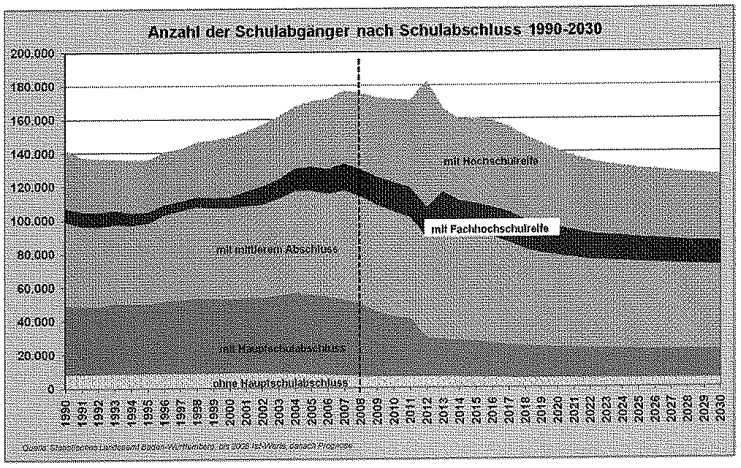
b) **Schule als Wunschziel**: Das schulische Angebot erscheint den potentiellen Lehrstellenbewerbern attraktiver als die betriebliche Lehre im dualen System. Diese Jugendlichen bewerben sich nicht auf Lehrstellen im dualen System – und wenn doch, dann nur bei besonders attraktiven Ausbildern – und warten stattdessen auf eine Anpassung des schulischen Mengenangebots an ihre Nachfrage. Nur wenn dies nicht erfolgt, lassen sie sich teilweise in das duale System „hineindrücken" oder wechseln sonst eher in die „Schule als Auffangposition".

In Baden-Württemberg sind beide Modelle anzutreffen.
Die **Auffangposition** bildet die Situation der nicht ausbildungsreifen Jugendlichen ab, bei denen die beruflichen Schulen versuchen müssen, die Minderleistung der allgemeinbildenden Schulen nachzubessern. Dieser Verlauf muss so lange akzeptiert werden, als das allgemeinbildende Schulsystem nicht selbst die offensichtlichen Probleme bei der Ausbildungsreife (durch deutliche Verbesserung der schulischen Ausbildungsqualität und/oder eigene „Nachschulungsangebote") löst.
Einen nachhaltigen und höchst schmerzhaften Verlust erfährt das duale Berufsbildungssystem dagegen bei der Schule als **Wunschziel**. Hier muss sich die Schulpolitik die Frage stellen, ob sie den in den Lehrstellenangeboten zum Ausdruck kommenden Marktsignalen oder den oft eher statusorientierten Wünschen eines nur beschränkt informierten Nachwuchses folgen will. Aus der Sicht des Handwerks ist die Antwort klar: Lehrstellen müssen Vorfahrt vor Schulstühlen haben!

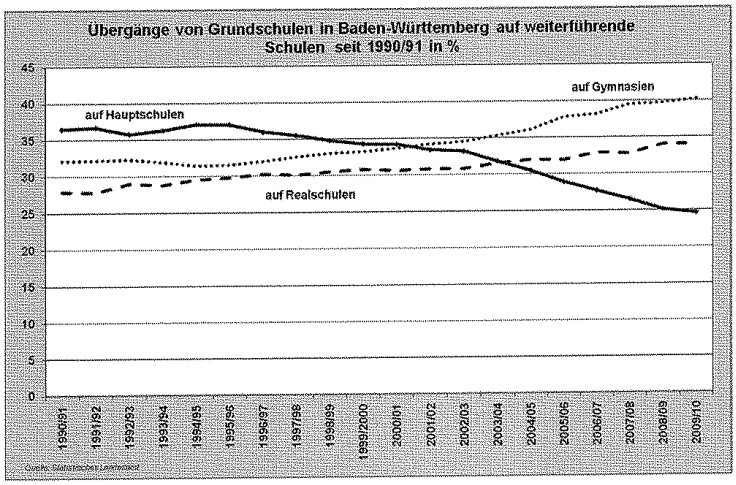
Dass dieses Problem der Konkurrenz zwischen schulischen und dualen beruflichen Ausbildungsangeboten dringend grundsätzlich angegangen werden muss, wird allein aus der Tatsache deutlich, dass seit vielen Jahren die Zahl der Ausbildungsanfänger an beruflichen Vollzeitschulen höher ist als die Zahl der Ausbildungsanfänger im dualen System.

Negativer Basistrend aus dem gegliederten Schulsystem

Das Handwerk hat aber nicht nur mit der **Verschiebungen zwischen den alternativen Ausbildungswegen** zu kämpfen, die, wie gezeigt, zu Lasten der dualen beruflichen Ausbildung gehen, sondern auch mit den Verschiebungen, die sich **innerhalb des dreigliedrigen allgemeinen Schulsystems** weiterhin ergeben und sich quantitativ und qualitativ auf die Bewerber für Lehrstellen im Handwerk auswirken. Die Hauptschule, aus der das Handwerk nach wie vor gerne den größten Teil seiner Auszubildenden rekrutiert, ist der klare Verlierer dieser Quotenverschiebung.

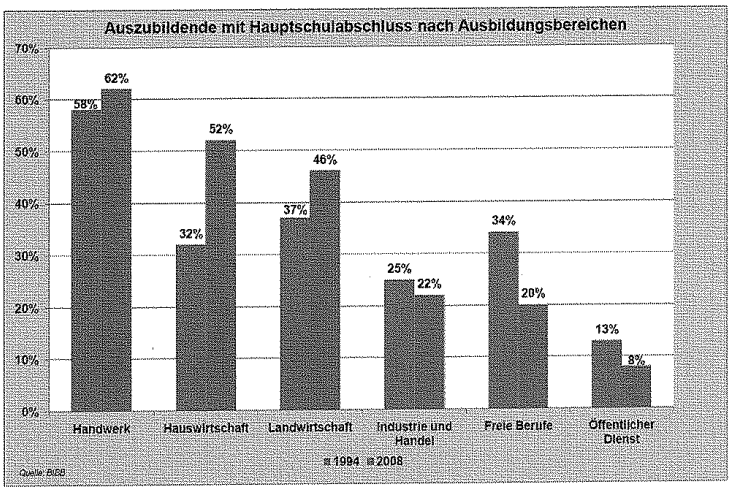


Diese Tendenz dürfte sich vermutlich noch stärker zu Lasten der Hauptschulen verstärken, als es die oben wiedergegebene Trendprolongation tut. Die **Übergänge von den Grundschulen** in Baden-Württemberg zu den weiterführenden Schulen verdeutlichen dies sehr drastisch:



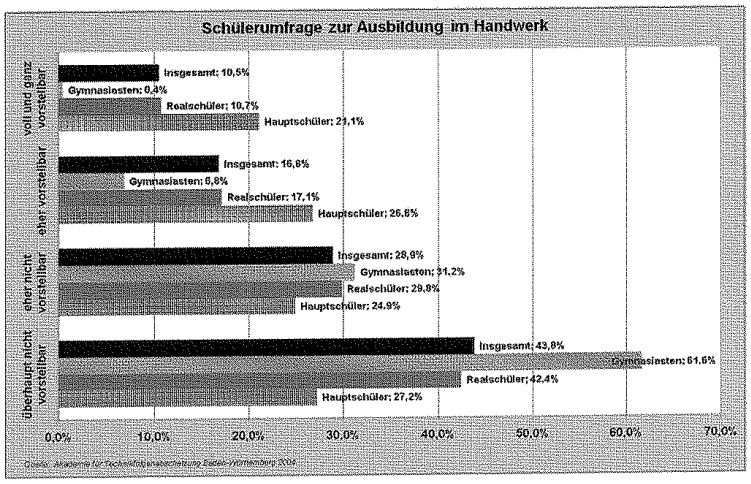
Eigentlich müsste sich diese Verschiebung in etwa auch bei den **Schulabschlüssen der neuen Lehrlinge im Handwerk** abbilden. Das ist aber nur zu einem kleinen Teil der Fall. Der Anteil der Hauptschüler an den neuen Lehrlingen verharrt auf seinem bisherigen hohen Niveau. Er steigt sogar noch an, im Gegensatz zu anderen Wirtschaftsbereichen, wie ein Blick zurück zeigt:

6



Schulabschluss definiert Ausbildungsorientierung

Diese zunehmende Konzentration der Hauptschüler (und der Bewerber ohne Schulabschluss) auf ganz wenige Wirtschaftsbereiche ist nicht ganz neu, verstärkt sich aber offensichtlich weiter. Dieser Trend findet seine Begründung offensichtlich in einer **geschichteten Zuordnung von Abschlüssen nach Schularten und der Bewertung der Arbeitsplätze in den unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen**.
Dies zeigt sehr deutlich die Ergebnisse einer Erhebung der Akademie für Technikfolgenabschätzung Baden-Württemberg aus dem Jahr 2002, wonach fast 50 % aller Hauptschüler sich eine Ausbildung im Handwerk vorstellen können. Dagegen liegt eine handwerkliche Ausbildung bei über 70 % der Realschüler nicht mehr im Bereich ihrer Vorstellung. Bei den Abiturienten wird sie fast ganz ausgeschlossen.



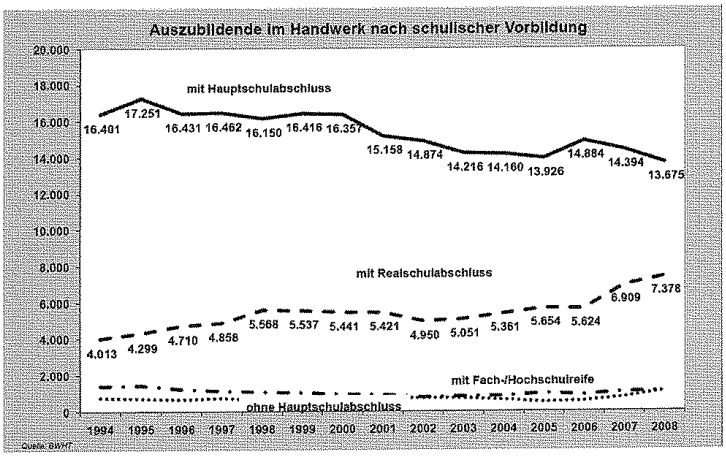
Diese **„statusorientierten" Muster einer geschichteten Berufsfeldzuordnung** schränken die Möglichkeiten des Handwerks bei der Nachwuchsgewinnung sehr stark ein. Verstärkt und verfestigt wird dies durch die Auswirkungen des demografischen Rückgangs und des sich weiter verändernden Schulwahlverhaltens.

Die überproportionale Anbindung des Handwerks an die Hauptschule bringt für den Fachkräftebedarf des Handwerks zunächst ein quantitatives Problem aufgrund des die Hauptschule besonders treffenden demografischen Rückgangs. Von noch größerer Bedeutung ist, dass sich der Zugang zum Handwerk aufgrund der leistungsorientierten Selektionsmechanismen unseres gegliederten Schulsystems zusätzlich auch qualitativ verschlechtert. Dieser Funktionszusammenhang lässt sich sehr gut am **Beispiel der Werkrealschule alten Typs** belegen. Ende der 1980er Jahre von der Handwerksorganisation initiiert, sollte sie mehr besser qualifizierte Hauptschüler für die immer anspruchsvoller werdenden Ausbildungsgänge im Handwerk bringen. Diese Hoffnung trog. Die als Werkrealschüler weiterqualifizierten Hauptschüler fanden nur zum geringeren Teil den Weg in eine duale handwerkliche Berufsausbildung. Die Mehrzahl schlug weiterführende Schullaufbahnen ein.

Dieses qualitative Problem wird in der schul- und berufspolitischen Diskussion oft übersehen oder zumindest unterschätzt. Die Politik sieht das Handwerk vielfach als den geborenen „Versorgungsort" für Jugendliche ohne Berufsreife oder für Jugendliche mit sonstigen Vermittlungseinschränkungen gesehen, die nicht in andere Wirtschaftsbereiche hinein vermittelt werden können. Der dabei gern eingesetzte **Begriff des „praktisch Begabten"** scheint ja auch offensichtlich auf körperlich-manuelle Tätigkeiten, wie sie auch heute durchaus noch zum Handwerk gehören, und damit also gerade auf das Handwerk hinzuweisen.
Diesem Bild liegen aber zumindest in doppelter Hinsicht falsche Schlüsse zugrunde. Manuelle handwerkliche Tätigkeiten sind heute in den seltensten Fällen nur genormte, sich ständig wiederholende Arbeitsabläufe, bei denen es vor allem auf die körperliche Fitness und antrainierte Geschicklichkeit ankommt. Immer größere Anteile der handwerklichen Arbeit liegen im Bereich der Disposition, der Arbeitsvorbereitung, der methodischen Lösungssuche und der Integration technologischer Fremdsysteme – meist IT-gesteuert – in den Arbeitsprozess. Damit sind auch theoretisch-analytische Fähigkeiten gefordert, die unsere Bildungspolitik eher der Realschule oder dem Gymnasium zuordnet. In dieser Problematik einer erodierenden Basis für den handwerklichen Nachwuchs liegt im Übrigen der Grund für die zunehmende Bedeutung, die der Handwerkstag in den letzten Jahren der allgemeinen Schulpolitik zugeordnet und in der Folge in aufrüttelnden Forderungsmodellen formuliert hat.

Die **Konsequenzen der statusorientierten Berufswahlentscheidungen** schlagen sich nicht nur im Handwerk nieder. Die vor allem in industriellen Unternehmen zu beobachtende Verdrängung der (Industrie-)Meister durch Ingenieure bereits auf der Gruppenführungsebene ist ebenfalls hierauf zurückzuführen. Die Bildungspolitik hat hier für diese Positionen den Weg direkt über die Hochschulreife zum Ingenieur für die meisten jungen Menschen kürzer gemacht als über den Weg einer Lehre und Meisterausbildung.

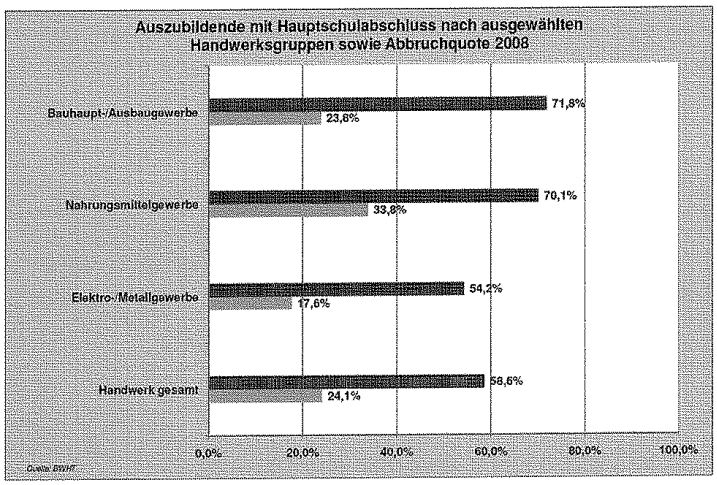
Handwerk sucht zunehmend Realschüler



Dieser steigende Bedarf an Lehrlingen, mit überdurchschnittlichem Hauptschulabschlussniveau, lässt sich sehr gut an der Entwicklung der schulischen Abschlüsse der neuen Lehrlinge in den einzelnen Handwerksberufen ablesen.

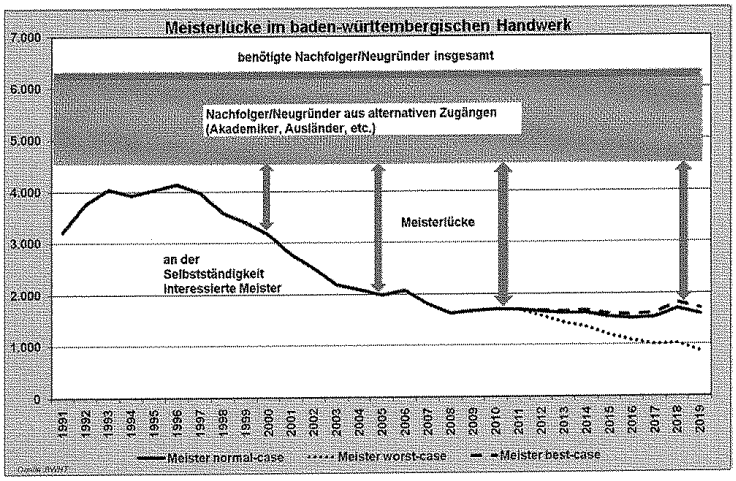
Während die Relation zwischen Haupt- und Realschülern bei den Lehrlingen des Nahrungsmittelhandwerks in den letzten 15 Jahren auf 6:1 etwa gleichgeblieben ist, hat sie sich bei den Elektro- und Metallhandwerken sehr deutlich von 6:1 zu 4:3 verschoben.

Dass sich die Forderung nach besser vorqualifizierten Lehrlingen nicht nur aus einem eventuell auch statusorientierten Wunschdenken der Ausbildungsbetriebe, sondern aus den tatsächlichen Anforderungen der sich ständig weiter entwickelnden Ausbildungsordnungen ergibt, **zeigt ein Vergleich der Verteilung der schulischen Vorbildung mit der Quote der Ausbildungsabbrecher** in der jeweiligen Handwerksgruppe. Diese Quote steigt tendenziell mit dem Anteil der Hauptschulabsolventen.



Engpässe bei der Nachwuchsgewinnung gefährden die künftige Meisterbasis

Das Handwerk bewegt sich in eine kritische Engpasssituation hinein: Es mangelt an nachkommenden Meistern! Wenn man bei 100.000 Betrieben von einer durchschnittlichen Leitungsdauer von 25 Jahren ausgeht, braucht man jährlich 4.000 neue Meister zur Erhaltung des Unternehmensbestandes.



Das „Weiterbildungssystem Handwerk" folgt bei der „Produktion" neuer Meister seit vielen Jahren einem festen Muster. Jeder vierte, seit kurzem nur noch jeder fünfte (!) Geselle legt nach durchschnittlich acht Berufsjahren eine Meisterprüfung ab.

Von den neuen Meistern geht je eine Hälfte in abhängige Führungspositionen oder in das handwerkliche Unternehmertum. D. h., für **jeden Meister als Handwerksunternehmer muss das System zunächst acht bis zehn Gesellen produzieren**. Seit Jahren wird dieses Ziel verfehlt. Die sich hier immer stärker **öffnende Schere** kann auf unterschiedliche Weise geschlossen werden:

- Das Handwerk braucht wieder **mehr und besser qualifizierte Nachwuchskräfte**. Bildungspolitik und das Handwerk selbst sind hier gleichermaßen gefordert.
- Es kommt zu einer anwachsenden Konzentration im Handwerk, wodurch weniger Handwerksunternehmer gebraucht werden. Das Handwerk wandelt dann aber sein Gesicht und seine gesellschaftliche Funktionalität. An die Stelle des Inhaberunternehmers tritt die Kapitalgesellschaft. Dies hat Folgen für das regionale Angebot, die soziale Aufstiegsfunktion des Handwerks und für den Ausbildungsmarkt selbst.
- Die Handwerksbetriebe werden nicht mehr von Meistern, sondern Ingenieure oder Kaufleute leiten zunehmend diese Betriebe. Damit dürfte sich die Gruppenstruktur im Handwerksunternehmen ändern. Auch die Ausbildung im Handwerk dürfte sich damit verändern.
- Die **Attraktivität der Meisterprüfung** wird wieder erhöht, der Fehler der Streichung der Meisterpflicht für eine Hälfte der Handwerksberufe wird rückgängig gemacht. Sie hat zumindest bis jetzt auch den mit ihr angestrebten ökonomischen Nutzen nicht beweisen können.
- Es werden **neue Bildungsangebote** entwickelt, die beispielsweise akademische und handwerkliche Ausbildung verbinden und damit neue Einstiegsszenarien schaffen.

Die Lösung dieser Fragen ist entscheidend für die Qualität handwerklicher Leistungen in der Zukunft und für die spezifische, über die berufliche Qualifizierung hinausgehende Leistungsfähigkeit des handwerklichen Bildungssystems. Nur wenn hier Erfolge erzielt werden, kann das Handwerk auch künftig schwächere Leistungsträger in seinen Betrieben integrieren und seinen zentralen Beitrag zur Funktionsfähigkeit des dualen Systems leisten! Die **Erhaltung und Stärkung der gesellschaftlich und ökonomisch stabilisierenden Funktion des Handwerks** in unserem Land hängt von der Lösung dieser zentralen Herausforderung ab.

Fazit zu den Übergängen zur Ausbildung

- Die unzureichende Ausbildungsreife ist für das Handwerk nach wie vor das Hauptproblem bei der Rekrutierung von Lehrlingen und deren erfolgreicher Ausbildung. Die Verschiebung der Schülerströme im gegliederten Schulsystem verstärkt diesen negativen Effekt.
- Die Übergänge haben sich vom dualen System der beruflichen Ausbildung weg und hin zum schulisch-akademischen System verschoben. Hierdurch wurde die Nähe zum Arbeitsmarkt nicht gefördert. Dem dualen System muss auch in wirtschaftlichen Zeiten die absolute Priorität am Ausbildungsmarkt eingeräumt werden.
- Das Übergangssystem ist von einem hohen Maß horizontaler Versäulung zwischen Schulabschlüssen und Berufsorientierungen gekennzeichnet. Das System kann so auf vertikale Veränderungen zwischen den einzelnen Berufsfeldern nur sehr unzureichend reagieren. Die Schulpolitik muss für mehr Offenheit gegenüber den Berufsfeldern in allen Schularten sorgen.
- Die Handwerksausbildung ist von dieser negativen Entwicklung besonders schwer betroffen. Dies wird mittelfristig über das Handwerk hinaus auch negative Auswirkungen auf die Gesellschaft haben. Die Fähigkeit des Handwerks, neben der beruflichen Ausbildung auch ein Verständnis für die unterschiedlichen ökonomischen und gesellschaftlichen Rollen zu fördern, wird – obwohl für eine ausgleichende Gesellschaft dringend nötig – immer weniger genutzt werden. Dies kann durch schulisch-akademische Ausbildungswege wegen ihrer inneren Verfasstheit nicht in vergleichbarer Weise geleistet werden. Hier wird ein Rollensegment begünstigt, das sich auf die Arbeitnehmer- und Konsumentenperspektive beschränkt.

III. Beruflichkeit oder Modulausbildung

Die Stärke des Handwerks ist die umfassende Qualifizierung der Fachkräfte in realen Situationen am Arbeitsplatz und beim Kunden. Dies fördert und fordert arbeitsmarktrelevante und persönliche Kompetenzen gleichermaßen und beruht auf dem durchgängigen Bildungsweg und einer fundierten fachlichen Qualifizierung im Gewerk. Sowohl der Betrieb als auch der Handwerker selbst können im Wettbewerb nur bestehen, wenn die Fachkräfte über umfassende Handlungskompetenzen verfügen. Diese Grundannahme stellt konkrete Anforderungen an Lehrlinge wie auch an die Aus- und Weiterbildung im Handwerk.

Die Grundbedingung für die Ausbildungsleistung und Fachkräftesicherung der Handwerksbetriebe – und damit auch für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der hiesigen Wirtschaft – ist eine ausreichende **Ausbildungsreife** aller Schulabgänger. Die Kluft zwischen den in großen Teilen immer anspruchsvoller werdenden Ausbildungsanforderungen und den Kompetenzen vieler Lehrstellenbewerber driftet aber immer weiter auseinander.

Betriebe haben den originären Auftrag zu einer fundierten Ausbildung und Befähigung im Ausbildungsberuf. Sie brauchen daher Bewerber, die in der Lage sind, die Ausbildungsanforderungen zu bewältigen. Unverzichtbar sind demnach Bewerber die über hinreichende Basiskompetenzen, über ein Mindestmaß an persönlicher Reife sowie Motivation und Leistungsfähigkeit verfügen. Die Betriebe sind innerhalb der betrieblichen Ausbildung nicht in der Lage, Versäumnisse der allgemeinen Schulbildung in dem oftmals nötigen Maße aufzufangen und zu beheben. Es ist erforderlich, dass das allgemeinbildende Schulsystem seinen Bildungsauftrag erfüllt und die Schüler zur Ausbildungsreife führt.

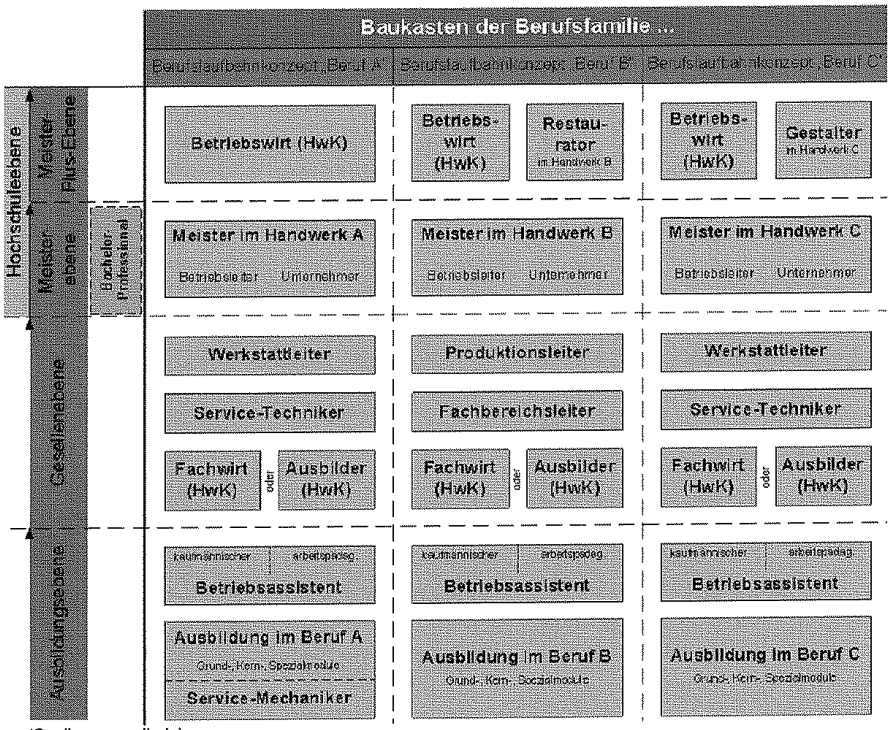
Mittelfristig sollte es insbesondere aufgrund der sinkenden Schülerzahlen das Ziel sein, durch frühe und systematische Förderung in der Schule das **Übergangssystem** insbesondere im Bereich der ausbildungsreifefördernden Angebote BVJ, VAB und BEJ auf ein Minimum an Angeboten zu reduzieren. Sofern weitere Qualifizierungsangebote für Jugendliche notwendig sind, sollten diese am Bedarf der Wirtschaft orientiert ausgerichtet werden. Zudem bedarf es einer zügigen Anpassung und Systematisierung der vielfältigen Angebote, um die Transparenz für Teilnehmer und abnehmende Betriebe zu verbessern. Ziel muss künftig wieder der direkte Übergang der Schüler in das duale Ausbildungssystem als Regel sein! Unterstützende ausbildungsbegleitende, sprachfördernde und sozialpädagogische Maßnahmen stützen die Nachwuchssicherung und die Ausbildungsleistung der Wirtschaft insgesamt und werden weiterhin benötigt.

Das primäre Ziel von beruflichen Bildungsmaßnahmen muss neben persönlichen Aspekten die Verwertbarkeit und Akzeptanz des Gelernten auf dem Arbeitsmarkt – und konkret im Betrieb und Kundenkontakt – sein. Das bedeutet eine umfassende Handlungsfähigkeit im Beruf. Für das Handwerk heißt das, das **Berufsprinzip** als ganzheitlichen und auf die betrieblichen Belange ausgerichteten Grundsatz in der Ausbildung zu verankern. Eine Segmentierung und Aufweichung gewachsener Gewerke und Ausbildungsgänge hätte den Verlust der Arbeitsmarktrelevanz zur Folge, da die betrieblichen und berufspraktischen Anforderungen nicht mehr flexibel bewältigt werden könnten. Maßstab für den Erfolg und die Nachhaltigkeit von Qualifizierungskonzepten sind die erworbenen beruflichen Kompetenzen und damit das Lernergebnis. Gleichzeitig setzt dies die Orientierung an abgestimmten und bedarfsgerechten Ordnungsgrundlagen der Ausbildung sowie eine öffentlich-rechtliche Prüfung zum Nachweis der Handlungskompetenzen voraus. Nur so haben Bildungsnachweise sowie benötigte Anerkennungen das nötige Fundament, garantieren Qualität und stellen tatsächlich einen aussagekräftigen Mehrwert für Fachkräfte und Betriebe dar.

Eine Entwicklung hin zu **Teilqualifikationen** und einem unkontrollierten Einsatz von Ausbildungsmodulen verwässert die berufliche Handlungsfähigkeit und gefährdet damit die berufstypische Fachkompetenz. Soweit Qualifizierungsmodule nötig sind um Fachkräfte angemessen auf berufliche Qualifikationen vorbereiten, sind diese zu standardisieren, um damit einen Qualitätsstandard und die Aussagefähigkeit der Qualifikationsnachweise zu garantieren. Standardisierte Teilqualifikationen können eine sinnvolle Ergänzung insbesondere im Bereich der Berufsvorbereitung sein, sind aber im Schwerpunkt darauf zu beschränken.

Gleichzeitig müssen die bewährten Ausbildungsstrukturen Antworten auf den Bedarf an **Flexibilisierung und die Individualisierung von Bildungswegen** bieten. Das Fachkräftepotenzial zeigt sich als immer heterogener werdende Gruppe, die am oberen wie auch unteren Qualifikationsrand anschlussfähige Qualifizierungsangebote sucht, während die Arbeitswelt ihrerseits Leistungsfähigkeit, Flexibilität, Mobilität und Anpassungsfähigkeit der Fachkräfte einfordert! Flexible Laufbahnkonzepte eignen sich, um unterschiedlichen Bildungsanforderungen gerecht zu werden. Durch berufsfamilienbezogene

Bildungskonzepte können eine ganzheitliche, am Berufsprinzip orientierte Ausbildung und die Anschlussfähigkeit von erworbenen Qualifizierungen gewährleistet werden. Dabei werden Aus- und Fortbildungsabschnitt innerhalb einer Berufsfamilie systematisch aufeinander bezogen und ermöglichen neben den grundlegenden, berufstypischen Kernqualifikationen den Erwerb berufsübergreifender Zusatz- und Wahlqualifikationen.



(Quelle: www.zdh.de)

Eine zunehmende Bedeutung wird auch der Anerkennung und Validierung außerhalb des formalen Bildungssystems erworbener Qualifikationen zukommen. Lernprozesse finden in betrieblichen, privaten, ehrenamtlichen oder Weiterbildungskontexten statt. Hierbei werden Kompetenzen erworben, die im Arbeitsleben wichtig und einsatzfähig sind. Das vielfältige Spektrum reicht von kommunikativen Fähigkeiten aus Teamsituationen heraus bis hin zu konkreten fachlichen Inhalten, die beispielsweise durch Herstellerschulungen oder autodidaktisches Erschließen neuer Maschinen etc. im Betrieb stattfinden. Vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs und einer Orientierung auf vorhandene Kompetenzen von Fachkräften steigt der Bedarf seitens der Wirtschaft, vorhandene Fähigkeiten und Fertigkeiten – unabhängig vom Lernweg – zu nutzen und als erworbene Qualifikation zu berücksichtigen. Das Handwerk behält sich vor, gleichwertige Qualifikationen auf der Grundlage von Ordnungsmitteln festzustellen und zu überprüfen. Die Zuständigkeit für Anerkennungsprozesse verbleibt weiterhin in der Hand der Kammern und ist durch unterstützende Maßnahmen und Federführungsprinzipien zu vereinfachen.

Fazit zur Beruflichkeit und Modulausbildung

- Originäre Aufgabe der allgemeinbildenden Schule ist es, ihre Schüler in ihren Grundkompetenzen zu fördern und zur Ausbildungsreife zu führen. Das Handwerk setzt die Ausbildungs- und Berufsreife seiner Bewerber voraus.
- Der Ausgleich von Defiziten der Lehrlinge darf nicht Aufgabe der Betriebe sein. Diese leisten durch die enge Einbindung der Lehrlinge ohnehin einen grundlegenden Beitrag zur fachlichen und persönlichen Reife der Jugendlichen.

- Es darf kein Absinken des Ausbildungsniveaus durch die Anpassung an Defizite von Lehrlingen geben! Vielmehr müssen durch Zusatzangebote am oberen wie auch unteren Leistungsspektrum weitere Qualifikationen gefördert und ermöglicht werden.
- Die Entwicklungen der Arbeitswelt fordern eine stetige Höherqualifikation der Fachkräfte. Daher sind verstärkt eigene Laufbahnkonzepte im Handwerk zu etablieren, die einerseits den Fachkräften attraktive persönliche Entwicklungsmöglichkeiten bieten und andererseits im Berufsleben benötigt und verwertbar sind.
- Teilqualifikationen sind nur nutzbar, sofern diese auf standardisierten Grundlagen beruhen. Teilqualifikationen sind in begrenztem Umfang im Übergangssystem und im Bereich der Nachqualifizierung sinnvoll, um das verfügbare Fachkräftepotenzial zu nutzen und gering Qualifizierten Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen.
- Zweijährige Ausbildungsberufe führen im Handwerk nur in wenigen Bereichen zu ausreichenden Berufsqualifizierungen. Grundsätzlich bedarf die umfassende Qualifizierung im Handwerk eine Ausbildungs- und Reifezeit von drei bis dreieinhalb Jahren, um eine grundlegende berufliche Handlungskompetenz zu erwerben, die die Fachkräfte fachlich und persönlich flexibel anzuwenden in der Lage sind. Dies ist die Voraussetzung der nötigen Beruflichkeit im Handwerk.
- Die über 100 spezifischen Gewerke im Handwerk bedürfen jeweils einer besonderen Ausbildung. Eine Zersplitterung der Ausbildung in den Gewerken in Module wäre schädlich für die berufliche Handlungskompetenz und verfehlt damit das Ziel einer arbeitsmarktrelevanten Qualifizierung angehender Fachkräfte.
- Gleichzeitig sind eine Flexibilisierung innerhalb der beruflichen Bildung und Antworten auf individuelle Bildungswege nötig. Dies kann unter Beibehaltung der Beruflichkeit mittels Berufslaufbahnkonzepten realisiert werden.

IV. Lernortkooperation in der dualen Ausbildung

Die Leistungsfähigkeit des dualen Systems basiert auf der abgestimmten **Lernortkooperation**. Die auftragsorientierte Ausbildung berücksichtigt das Lernen an realen Kundenanforderungen und Kundenaufträgen und vermittelt damit auch grundlegende Basis-, überfachliche und kommunikative Qualifikationen im Umgang mit Kunden wie auch in der betrieblichen Zusammenarbeit. Der berufsschulische Part ist – in Ergänzung der Überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) – die zentrale zweite Säule der dualen Ausbildung, die allgemeine und berufliche Kenntnisse vermittelt und fundiert. Dieses Zusammenspiel der beiden Akteure hat sich bewährt und die duale Ausbildung zu internationalem Ansehen, zu einer geringen Jugendarbeitslosigkeit und vor allem aber zur unmittelbar nutzbaren beruflichen Handlungsfähigkeit geführt.

Die duale Ausbildung mit ihrem hohen Stellenwert ist daher vorrangig anzubieten: Der **Teilzeitunterricht ist die Kernaufgabe der beruflichen Schulen**. Die Kultusministerkonferenz bestärkte dies jüngst in einer Erklärung zur Stellung der Berufsschule vom 10. Dezember 2009 deutlich, wonach die Bereitstellung des Teilzeitunterrichts die prioritäre Aufgabe der beruflichen Schulen sei. Vollzeitschulische Ausbildungen dürfen das Angebot der dualen Berufsausbildung nicht verdrängen! Sie können in bestimmten Fällen das duale Angebot bestenfalls ergänzen. Dies kann beispielsweise in Splitterberufen der Fall sein, wenn die dort häufig sehr kleinen Betriebe die volle Ausbildungsleistung nicht erbringen oder nicht garantieren können. Hier können schulische Ausbildungen mit einem hohen Praxisanteil und enger Kooperation mit den Betrieben ein am Bedarf orientiertes Ersatzangebot sein, um die Vielfalt der Berufe zu erhalten und die benötigten Nachwuchskräfte in diesen Gewerken zu sichern.

Vor dem Hintergrund künftig weiter sinkender Ausbildungszahlen und einer zunehmenden Spezialisierung der Betriebe ist zu erwarten, dass die Zahl **gering besetzter, aber am Markt benötigter Ausbildungsberufe** künftig zunimmt. Das Handwerk spricht sich ausdrücklich dafür aus, die Vielfalt an weiterhin benötigten, traditionsreichen Handwerksberufen grundsätzlich zu erhalten. In vielen Berufen ist seit vielen Jahren eine geringere, aber konstante Zahl an Lehrlingen festzustellen, wie z. B. Musikinstrumentenbauer, Buchbinder oder auch Holzbildhauer. Diese Gewerke stellen aber wichtige und unverzichtbare Bereiche dar. Insgesamt liegt in 74 von 120 handwerklichen Ausbildungsberufen die Zahl der Lehrlinge in der Größenordnung von 100 und weniger eingetragenen Ausbildungsverhältnissen. Rund 50 Berufe zählen weniger als 25 Auszubildende, davon 10 aus dem zulassungspflichtigen Bereich. Splitterberufe werden also vor allem im zulassungsfreien Bereich entstehen. Nimmt man den anstehenden Rückgang der Lehrlingszahlen in den kommenden Jahren in den Blick, wird auch die Zahl der Lehrlinge in anderen Gewerken insgesamt abnehmen und sich die Entwicklung von Splitterberufen insgesamt verstärken.

Eine steigende Zahl der Splitterberufe erfordert insbesondere organisatorische Antworten. Ein zunehmendes Angebot an landes- oder bundesweiten Fachklassen wird eingerichtet und Übernachtungsmöglichkeiten werden angeboten werden müssen. Ggf. sind hier konzentrierte, regionale Lösungen aus betriebswirtschaftlichen Erwägungen anzustreben, um eine ausreichende Fachkompetenz auch durch dementsprechend qualifizierte Lehrkräfte und moderne Technologien anbieten zu können. Eine angemessene Ausstattung der dualen beruflichen Bildung auch bei kleinen Ausbildungszahlen ist vorrangig sicherzustellen.
In einigen Gewerken hat es sich bewährt, die duale Berufsausbildung an die Berufsfachschule zu koppeln. In begründeten Fällen wird daher in gegenseitiger Abstimmung nach Branchen und regionalem Bedarf das erste Jahr der Berufsfachschule zur Grundbildung im Ausbildungsberuf herangezogen. Soweit das Angebot bisher nachgefragt und abgestimmt wurde, wird dieses Zusammenwirken von Beruflicher Schule und Betrieben auch weiterhin Bestand haben.

Es zeigt sich immer wieder, dass die **Abstimmung zwischen Berufsschulen und dem Besuch der üblichen überbetrieblichen Lehrgangskurse** nicht landesweit reibungslos verlaufen. In einzelnen Fällen gelingt es nicht, die Lehrlinge für die ÜBA-Tage freizustellen. Dies führt zu organisatorischen und abrechnungstechnischen Schwierigkeiten im Rahmen der ÜBA. Das Handwerk beruft sich auf die in großen Teilen funktionierende Handhabung einer pragmatischen Abstimmung auf regionaler Ebene, die nicht zu Lasten der Inhalte geht. Das Handwerk setzt hier eine gelingende Flexibilität voraus, da die Überbetriebliche Ausbildung in vielen Berufen als „verlängerte Werkbank" fester Bestandteil der betrieblichen Ausbildung ist, die mit modernen Methoden und Technologien sowie der Fundierung von Ausbildungsinhalten ein zentraler Bestandteil der Qualitätssicherung der Ausbildung im Handwerk darstellt.

Fazit zur Lernortkooperation in der dualen Ausbildung

- Seitens des Kultusministeriums ist dafür zu sorgen, dass insbesondere der Fachunterricht auch in zahlenmäßig kleinen Berufen lückenlos und fachkompetent angeboten wird.
- Die Lernortkooperation zwischen Berufsschulen, Betrieben und Überbetrieblichen Ausbildungsstätten bedarf einer flexiblen Kooperation und Absprache. Hierfür sind gesicherte Strukturen in der Abstimmung der beteiligten Akteure zu gewährleisten.
- Der Teilzeitbereich an Beruflichen Schulen muss prioritär angeboten und hinsichtlich der Lehrerstellen zu 100 % und der Ausstattung auf aktuellem Stand versorgt sein.
- Die von der Kultusministerkonferenz verfasste Erklärung zur Kernaufgabe des beruflichen Schulwesens ist auszuführen. Dies fordert das baden-württembergische Handwerk in der konkreten und messbaren Umsetzung an Baden-Württembergs Schulen ein. Entsprechende Prioritäten müssen daher im Bereich der Lehrerausstattung, der Unterrichtsversorgung, der Selbstständigkeit und der Sachausstattung an beruflichen Schulen erkennbar sein.

V. Gleichwertigkeit und Anschlussfähigkeit zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung

Die Berufsausbildung in Deutschland ist im internationalen Vergleich leistungsstark, die ausgebildeten Facharbeiter und Meister gehören zum Rückgrat der deutschen Wirtschaft – entscheidend sind das hohe Niveau und die Leistungsfähigkeit der beruflichen Bildung in Deutschland. Internationalisierung und technischer Fortschritt haben die Nachfrage nach gut qualifizierten Mitarbeitern in allen Teilen der Wirtschaft deutlich erhöht, das Bildungsverhalten in der Gesellschaft hat sich verändert: Der Trend zur Höherqualifikation wird von Seiten der Fachkräfte und der Gesellschaft wie auch der Wirtschaft eingefordert!

Tatsache ist, dass beruflich erworbene Qualifikationen und Qualifizierungen in der öffentlichen Wahrnehmung vielfach weniger hoch wertgeschätzt werden als an Hochschulen erworbene Qualifikationen. Die Höherstellung von Hochschulabschlüssen in der Öffentlichkeit hat sich in den letzten Jahren noch verstärkt. Die stetige Schuldebatte und verfälschende Forderungen, wie zum Beispiel der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), wonach die Studienberechtigtenquote ebenso wie die Studierendenzahl in Deutschland im internationalen Vergleich zu niedrig seien, verschärfen die Wertigkeitsdiskussion zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. Gleichzeitig liegen Befunde vor, dass in Deutschland anders als in anderen Ländern viele Erwachsene mit beruflichen Abschlüssen **vergleichbare Kompetenzniveaus** aufweisen wie Akademiker, wie beispielsweise die Studie zur Berufswertigkeit des Westdeutschen Handwerkskammertages oder der Vergleich des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln zur Qualifikation und den Kompetenzen von Hochqualifizierten in Deutschland und den USA (IW Trends 3/2009) belegen. Das zeigt, dass der alleinige Blick auf formale Abschlüsse vor allem im internationalen Vergleich irreführend ist. Die derzeit in der Umsetzung befindliche Öffnung des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte durch die Umsetzung der Empfehlung der Kultusministerkonferenz vom 6. März 2009 bestätigt einmal mehr das Niveau hochwertiger beruflicher Qualifizierungen.

Der Europäische Qualifikationsrahmen ist ein Referenzrahmen und ein zeitgemäßes Instrument, um Mobilität und Internationalität zu fördern. Durch die Einordnung von Abschlüssen in acht Referenzstufen wird zugleich eine Wertigkeit und ein Kompetenzniveau eines Abschlusses ausgedrückt. Die Einordnung des Meistertitels ist hier niveaugleich mit dem Bachelorabschluss auf Stufe 6 umzusetzen. Das Handwerk in Baden-Württemberg setzt sich analog dazu weiterhin dafür ein, den Meistertitel offiziell und international verständlich als „**Bachelor Professional**" zu bezeichnen. Dies wird dem Ziel gerecht, vor allem im europäischen Bildungsraum internationale Transparenz von gleichwertigen Qualifikationen zu erhöhen und speziell den hierzulande erworbenen beruflichen Abschlüssen, die im Ausland vielfach auf akademischem Weg erreicht werden, die angemessene Geltung zu verschaffen. Durch die namentliche Betonung wird die Verwertbarkeit der in der Praxis erworbenen Kompetenzen („professional") auf dem Arbeitsmarkt hervorgehoben, aber keine Zugangsberechtigung damit erwirkt. Der deutsche Abschluss „Meister" würde im Ausland als berufliche Qualifizierung auf hohem Niveau eingeordnet werden können und die nötige Wertigkeit vermitteln.

Die Entwicklungen in der Arbeitswelt sowie die Notwendigkeit, attraktive Karrierewege anzubieten, führen im Handwerk zu einem relativen, aber steigenden Bedarf an akademischer Bildung. Um den Bedarf zu decken, müssen einerseits grundständige Studienangebote auch am Bedarf an handwerksrelevanten Inhalten ausgerichtet werden. Andererseits muss das Angebot an berufsbegleitenden Studienangeboten deutlich ausgebaut werden, um die Lebensgegebenheiten von beruflich Qualifizierten angemessen zu berücksichtigen. Diese sind dabei inhaltlich sowie didaktisch an die Erfahrung und Wissensbasis von Handwerksmeistern zu knüpfen. Es ist auch zu definieren, welche Anforderungen für die erfolgreiche Bewältigung eines Studiums erforderlich sind, um entsprechende Kurse und Qualifizierungseinheiten zur Erreichung der „Studierfähigkeit" entwickeln und anbieten zu können.

Für das Handwerk misst sich „Durchlässigkeit" zwischen beruflicher und akademischer Bildung in besonderem Maße an der angemessenen Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen. Vorleistungen außeruniversitär erworbener beruflicher Kompetenzen sind bei nachweislicher Entsprechung auf das angestrebte Studium anzurechnen. Hierzu sind Instrumente zu entwickeln, die das Niveau vorhandener Kompetenzen mit den im Studiengang geforderten vergleichen und die maximal feststellbare Anrechnung einräumen. Anstelle einer Einzelfallprüfung soll die Anrechnung je Studienangebot geprüft, standardisiert und dann systematisch angewendet werden.

Fazit zur Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung

- In Baden-Württemberg sind reguläre, beruflich orientierte Studienangebote in enger Kooperation mit den Betrieben und beruflichen Organisationen zu entwickeln. Berufsbegleitende Angebote und die Integration von Praxisanteilen sind aus Sicht des Handwerks wesentliche Elemente künftiger Weiterbildungsmöglichkeiten.
- Die Meisterqualifikation, wie in der Empfehlung der KMK formuliert, muss zum allgemeinen Hochschulzugang berechtigten; weitere Nachweise erübrigen sich damit. Der Hochschulzugang ist nicht nur formal, sondern auch real umzusetzen. Hierzu sind vor allem seitens der Hochschulen spezielle Brückenkurse mit propädeutischen und methodischen Inhalten anzubieten.
- Im Sinne der Durchlässigkeit sind Vorleistungen einer beruflichen Qualifikation auf das angestrebte Studium anzurechnen. Entsprechende Vergleiche von beruflichen Qualifikationen mit Studieninhalten sind zu standardisieren und flächendeckend anzuwenden.
- Das Handwerk in Baden-Württemberg fordert die Einführung der Bezeichnung „Bachelor Professional" als Instrument, das die Wertigkeit der Meisterqualifikation international verständlich wiedergibt.
- Berufliche Bildungskarrieren und -leistungen müssen in Relation der überkommenen, traditionellen Hochschulabschlüsse Diplom und Magister im Bewusstsein von Gesellschaft, Akademikern, Politik und Medien nachhaltig aufgewertet werden.
- Die Hochschule hat anscheinend vom Handwerk und internationalen Vorbildern gelernt, in dem sie den bisher fehlenden Praxisbezug als Mangel erkannt und im Zuge der Bologna-Reformen in die Hochschulbildung integriert hat. Vor allem wird honoriert, dass ein erster berufsqualifizierender Abschluss und eine anschließende Reife- und Berufserfahrungszeit optimal auf ein darauf aufbauendes Masterstudium vorbereitet. Die Parallelen zum handwerklichen Bildungsweg sind offensichtlich und die Struktur hat sich bewährt.

VI. Weiterbildung: Zwischen öffentlichem Gut und privatem Marktgut

Die Zusammengehörigkeit von Aus- und Weiterbildung im Handwerk dokumentiert sich in diesem Wirtschaftsbereich in den großen eigenständigen Bildungsstätten der Handwerksorganisationen. In 50 Bildungsstätten in Trägerschaft der Handwerkskammern und der handwerklichen Fachorganisationen werden insgesamt 6.200 Werkstattplätze und über 6.000 Theorieplätze bereitgehalten. Zu einem großen Teil erfolgt die Auslastung dieser Bildungszentren durch die **überbetriebliche Lehrlingsunterweisung**. Im Übrigen durch Maßnahmen der **Aufstiegs- und der Anpassungsweiterbildung**.

Die Bildungsakademien der Handwerksorganisation müssen insbesondere im Weiterbildungsbereich eigenwirtschaftlich ohne Quersubventionen aus den Beitragshaushalten ihrer Trägerkörperschaften gefahren werden. Dieser Zwang zur Rentabilität kann wesentliche Auswirkungen auf die Breite des Weiterbildungsangebotes haben.

Auch im Handwerk ist damit zu rechnen, dass Weiterbildungsangebote, die unmittelbar im betrieblichen Alltag produktivitätssteigernd eingesetzt werden können, von Arbeitgebern und Arbeitnehmern regelmäßig durchaus zu Kostenpreisen nachgefragt werden. Daneben erscheinen insbesondere aus gesellschaftlicher und politischer Sicht aber auch Weiterbildungsanstrengungen notwendig, die nicht mit einer solchen sofortigen Produktivitätssteigerung verbunden sind. Sie verfolgen entweder soziale Bildungsziele oder dienen der Verbreitung neuer Technologien, für die Akzeptanz in mittelfristiger Perspektive aufgebaut werden soll. Solche Angebote können in der Regel nicht in ausreichendem Umfang zu Kostenpreisen vertrieben werden.

Um dennoch das gesellschaftliche und politisch gewollte Ziel erreichen zu können, wird in diesen Fällen vielfach über Zuschüsse eine Reduktion des Weiterbildungspreises angestrebt. Wenn man davon ausgeht, dass der starke Druck, der auf den öffentlichen Haushalten lastet, künftig Zuschussmittel sparsamer fließen lässt, müssen alternative Förderstrategien geprüft werden.

Ein wichtiges alternatives Instrument ist hierbei die Stärkung der Eigenfinanzierungskraft der im Bereich der beruflichen Bildung institutionell verankerten Bildungsträger aus dem Bereich der Wirtschaftsorganisationen. Diese Eigenfinanzierungskraft kann vor allen Dingen dadurch gestärkt werden, dass im Bereich des profitabel gestaltbaren Weiterbildungsgeschäftes (Angebote mit kurzfristigen Produktivitätseffekten) unlauterer Wettbewerb durch Dritte ausgeschlossen wird. Ein solcher tritt insbesondere dort auf, wo Anbieter von Weiterbildung vorhandene Ressourcen nutzen, ohne diese Ressourcen zu Vollkosten in ihre Preiskalkulation einbeziehen zu müssen. Trägervereine an beruflichen Schulen als Weiterbildungsträger sind hierfür in vielen Fällen ein Beispiel. Diese müssen in der Regel meist nur die variablen Kosten der Einzelmaßnahme kalkulieren während die Fixkosten bestenfalls über pauschale Anerkennungszahlungen an den Träger abgegolten werden.

Eine andere Fallgruppe stellen Weiterbildungsträger dar, die im Bereich der allgemeinen Weiterbildung einen Kulturauftrag erfüllen und deshalb in ihren Grundkosten aus öffentlichen Haushalten Basisfinanzierungen erhalten. Da diese Basisfinanzierungen auch für Weiterbildungsangebote eingesetzt werden, die von den Bildungsakademien der Wirtschaft zu echten Vollkosten kalkuliert werden müssen, entstehen ebenfalls Marktungleichgewichte.

Eine **Beseitigung dieser Marktungleichgewichte** kann bei den Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft die Möglichkeiten von Mischkalkulationen verbessern und damit den Bedarf an öffentlichen Zuschüssen für gesellschaftlich und volkswirtschaftlich notwendige Bildungsmaßnahmen reduzieren, die nicht unmittelbar zu entgeltrelevanten Produktivitätsfortschritten führen. Für die derzeit im Markt erprobten Weiterbildungsgutscheine ist aus Sicht des Handwerks eine solche klare Marktstrukturierung, d. h. die Beseitigung von Marktverzerrung, eine notwendige Effizienzvoraussetzung.

Die Attraktivität der beruflichen Weiterbildung und ihrer Anbieter in den Bildungsakademien des Handwerks lässt sich über die Preismechanismen hinaus aber auch durch institutionelle Faktoren verbessern. Dies gilt insbesondere für die Bereiche der **zukunfts- und innovationsorientierten Weiterbildung**. Hier haben die Handwerksorganisationen mit dem Konzept der **Kompetenzzentren**, die sich als branchen- bzw. themenzentrierte Leuchttürme in der handwerklichen Bildungslandschaft verstehen, eine sehr gute Grundlage geschaffen. Diese Grundlage kann mit Blick auf die zukunfts- und innovationsorientierte Weiterbildung aber durch institutionelle Maßnahmen weiter verbessert werden. Angesprochen ist hiermit insbesondere die Zusammenarbeit dieser Kompetenzzentren mit Hochschu-

len und wissenschaftlichen Transfereinrichtungen. Diese wird gegenwärtig noch durch Kommunikations- und Statusprobleme behindert. Hier kann ein von der Politik moderierter Kooperationsdialog zwischen den Bildungseinrichtungen des Handwerks und den Partnern aus Wissenschaft und Hochschule vermutlich von großem Nutzen sein. Ergänzt werden könnte dieser Dialog durch eine Verankerung dieser Kooperationsaufgabe im Hochschulgesetz.

Diese Kooperation der Bildungseinrichtungen des Handwerks mit dem Wissenschaftssektor ist aus Sicht des Handwerks eine zentrale Voraussetzung für die Innovationsfähigkeit der baden-württembergischen Wirtschaft. Die großen marktrelevanten Innovationen, die regelmäßig aus der Zusammenarbeit zwischen Industrie und Hochschulforschung entstehen, benötigen für ihren internationalen Markterfolg meist einen positiven Eintritt in den heimatlichen Testmarkt. Dieser Eintritt wird umso besser gelingen, als die Partner, die für den Markteintritt notwendig sind, also beispielsweise diejenigen, die für den Vertrieb, für die Wartung, für die Montage und Anpassung zuständig sind, insbesondere das Handwerk, dieser neuen Technologie aufgeschlossen gegenüberstehen. Aufgeschlossenheit setzt aber Information und Wissen voraus. Dieses wiederum muss durch Bildungsmaßnahmen geschaffen werden. Die Relevanz dieses Faktors wird allein daran deutlich, dass rund 50 % aller in Baden-Württemberg ausgebildeten gewerblich-technischen Fachkräfte aus dem Handwerk stammen!

Fazit zur Weiterbildung: Zwischen öffentlichem Gut und privatem Marktgut

- Beseitigung von Wettbewerbsverzerrungen zwischen den Bildungsträgern.
- Verbesserung der Kooperation zwischen den Bildungseinrichtungen des Handwerks und den Hochschulen.

VII. Bildungspolitische Forderungen des Handwerks

A) Ausbildungsreife und Berufswahl

- Verpflichtende Praktika bei der Aus- und Weiterbildung der Lehrer in großen wie auch in kleinen Unternehmen – und damit auch in Handwerksbetrieben.
- Praxisnahe und nachhaltig angelegte Berufsorientierung in allen Schularten und -stufen. Diese muss alle wesentlichen Wirtschaftsbereiche, die duale Ausbildungen anbieten, gleichermaßen umfassen.
- Ergänzung der in Sparten gegliederten beruflichen Gymnasien um handwerkliche Gymnasien.

B) Stellung der dualen Ausbildung

- Sicherung des Vorrangs der dualen vor der schulischen Ausbildung durch Abstimmung des Angebots berufsqualifizierender Vollzeitschulen am Bedarf des Arbeitsmarktes.
- Lehrerausfälle, die von Teilzeitschulen nicht kompensiert werden können, sind immer von den Vollzeitschulen auszugleichen.
- Vollzeitschulische Plätze sind vor allem für neue Ausbildungsgänge zu reservieren, für die noch keine hinreichende Zahl von betrieblichen Ausbildungsplätzen im dualen System erwartet werden können.
- Das Angebot an zur Fachhochschulreife führender Berufskollegs ohne Einbindung der betrieblichen Ausbildung ist zugunsten der dualen Ausbildung zurückzufahren.
- Die einseitige Begünstigung der schulischen Ausbildung durch familienpolitische Maßnahmen (Kindergeld, Schüler-BAföG) gegenüber der dualen Ausbildung ist zu beseitigen.

C) Berufsausbildung im Handwerk

- Sicherstellung einer 100-prozentigen Lehrerversorgung an beruflichen Schulen durch Abbau des strukturellen Defizits.
- Sicherstellung der Beschulung in Bezirks-, Landes- oder Bundesfachklassen und Gewährleistung der Internatsunterbringung für betriebsferne Blockbeschulungen bei gleichzeitigem Vorrang der betriebsnahen Beschulung.
- Freistellung der Lehrlinge von der Berufsschule für die Lehrgänge der überbetrieblichen Ausbildung.
- Ausbau der Zusatzqualifikation Fachhochschulreife zu einem flächendeckenden fakultativen Angebot für im Rahmen der dualen Berufsausbildung.
- Anrechnungsfähigkeit zwischen dualen Ausbildungsinhalten und akademischen Studieninhalten gezielt ermöglichen und erhöhen.
- Ausbildungsbegleitende Hilfen auch bei einjährigen Berufsfachschulen sowie flächendeckendes Angebot von individuellen Fördermaßnahmen an den beruflichen Schulen (z.B. Forschungsprojekt „Förderung schwächerer Auszubildender des Handwerks in der schulischen Berufsausbildung" der Universität Stuttgart).
- Klassenteiler bei der 1-BFS, BVJ und BEJ auf maximal 15 Schüler begrenzen.

D) Weiterbildung im Handwerk

- Weiterbildung als Kernaufgabe der Wirtschaft und ihrer Bildungseinrichtungen sichern sowie Aufstockung der Weiterbildungsförderung z.B. in Form von Weiterbildungsgutscheinen.
- Beseitigung von Wettbewerbsverzerrungen zwischen den Trägern der beruflichen Weiterbildung. Angebotssicherung durch marktstrukturelle Maßnahmen statt temporärer Einzelsubventionen.
- Zusammenarbeit der Hochschulen mit den Bildungseinrichtungen des Handwerks und der Wirtschaft als Pflichtaufgabe im Hochschulgesetz verankern.
- Einrichtung von Studiengängen mit handwerksorientierten Inhalten und Abschlüssen. Der Aufbau dieser Studiengänge muss die Systematik der handwerklichen Ausbildung aufgreifen und fortentwickeln.
- Einrichtung einer virtuellen Hochschule des Handwerks mit Zweigstellen in Form realer Lehrstühle an Hochschulen mit handwerksrelevanten Studiengängen sowie Vereinfachung der Berufungsverfahren bei Stiftungslehrstühlen.
- Ausbau finanzieller Unterstützungsmöglichkeiten für die Zielgruppe der Studierenden ohne allgemeine Hochschulzugangsberechtigung, z.B. durch die Anpassung des BAföG oder AFBG oder durch zusätzliche Stipendien.

E) Rahmenbedingungen

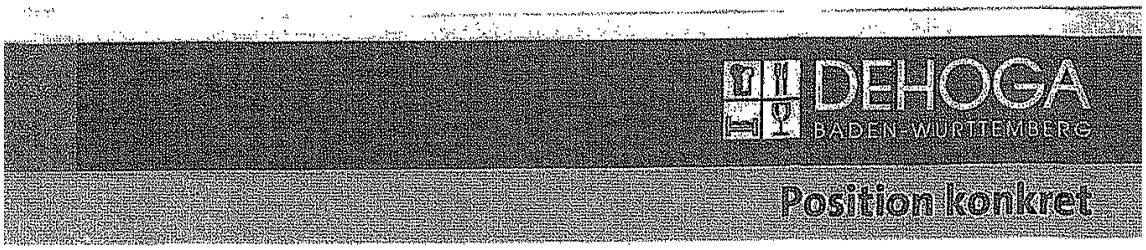
20

- Mindestens dreijährige anerkannte Ausbildungsberufe sind auf Stufe 4, Meister und vergleichbare Qualifikationen ebenso wie der Bachelorabschluss auf Stufe 6 des Qualifikationsrahmens auf nationaler wie europäischer Ebene einzustufen.
- Festhalten am großen Befähigungsnachweis als Baustein des handwerklichen Bildungssystems. Übertragbarkeit auf andere Wirtschaftsbereiche positiv prüfen.

BWHT / Stuttgart, 25. März 2010

21

6.2 **DEHOGA Baden-Württemberg e.V.**, Positionspapier zur Kürzung der Leertagezuschüsse



Hotel- und Gaststättenverband
DEHOGA Baden-Württemberg e.V.
Stand: 30.März 2010

DEHOGA-Position zur Kürzung der Leertagezuschüsse

Ausgangslage:

Die Betreiber von Internaten im Bereich von Landesberufsschulen erhalten von der Landesregierung für belegungsfreie Zeiten außerhalb des Berufsschul-Blockunterrichts einen Zuschuss zur Deckung der laufenden Kosten. Diesen Zuschuss hat die Landesregierung Ende 2009 um 50 Prozent gekürzt.

Der jetzt erfolgte Kürzungsbeschluss und die damit einhergehenden Konsequenzen für die Wirtschaftlichkeit der Internate konterkariert das erklärte und im allgemeinen Interesse liegende Ziel der Internatsbetreiber, die Kosten für die Internatsunterbringung von Berufsschülern moderat zu halten. Die Kürzung trifft alle Berufe und Branchen, die ihre Auszubildenden in Form von Blockunterricht mit Internatsunterbringung beschulen. Direkt betroffen sind die Internatsbetreiber an den Standorten von gastgewerblichen Landesberufsschulen.

Für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Baden-Württemberg ist die Beschulung der Auszubildenden an vier Landesberufsschulzentren in Form von Blockunterricht die seit langem bewährte, bestmögliche Form der Beschulung, da aufgrund der Vielfalt der Betriebe, der Arbeitszeiten, der fachspezifischen Inhalte, der notwendigen technischen Ausstattung und der für die qualifizierte Unterrichtung notwendigen spezialisierten Fachlehrer eine qualitativ hochwertige Beschulung der Auszubildenden vor Ort nicht möglich wäre.

Die Kürzung der Leertagezuschüsse bedeutet für die drei gastgewerblichen Internate in Baden-Württemberg eine Mehrbelastung von rund 210.000 Euro pro Jahr. Eine solche Mehrbelastung muss mittelfristig notwendigerweise zu einer Steigerung der Internatskosten für Unterbringung und Verpflegung führen. Aufgrund der tariflich vereinbarten Aufteilung der Internatskosten – Unternehmen und Auszubildende zahlen jeweils zu 50 Prozent – trifft diese durch die Zuschusskürzung verursachte Kostensteigerung also sowohl die Auszubildenden wie auch die Unternehmen. Sie verteuert damit die Ausbildung in jenen Branchen, die durch Blockunterricht in spezialisierten Landesberufsschulen eine hohe Ausbildungsqualität garantieren. Auch aus diesem Grund ist die Kürzung der Leertagezuschüsse besonders zu kritisieren.

DEHOGA
BADEN-WÜRTTEMBERG

Position konkret

Hotel- und Gaststättenverband
DEHOGA Baden-Württemberg e.V.
Stand: 30.März 2010

Unsere Forderung:

Bewährte und erfolgreiche Ausbildungswege wie die duale Berufsausbildung im Gastgewerbe in Verbindung mit der Unterrichtung von Auszubildenden an spezialisierten Landesberufsschulen dürfen nicht durch einseitige Kürzungen diskriminiert bzw. in ihrer Attraktivität geschmälert werden. Wir fordern im Interesse der Auszubildenden und der Ausbildungsbetriebe sowie im Interesse der Bewahrung der hohen Ausbildungsqualität im baden-württembergischen Gastgewerbe die Rücknahme der Halbierung des Leertageszuschusses für Internatsbetreiber an Berufsschulstandorten.

Ihr Ansprechpartner

[redacted]
DEHOGA Baden-Württemberg, Augustenstraße 6, 70178 Stuttgart
[redacted]

6.3 **Landesjugendring Baden-Württemberg e.V.**, Beschluss der Vollversammlung des Landesjugendrings zum Bildungsurlaub vom 14.11.2009

landesjugendring
baden-württemberg e.v.
entdecke was geht

Bildungsurlaub – eine Investition in die Zukunft

Beschluss der Vollversammlung des Landesjugendrings am 14.11.2009

Die Vollversammlung des Landesjugendrings fordert, in Baden-Württemberg einen gesetzlichen Anspruch auf Gewährung von Bildungsurlaub zu schaffen. Wie in den meisten anderen Bundesländern auch, soll der Bildungsurlaub die bezahlte Freistellung der Beschäftigten durch die jeweiligen Arbeitgeber an bis zu 10 Tagen jährlich für den Besuch von allgemeinen Bildungsmaßnahmen sicherstellen.

Ausführungen:

Der Bildungsurlaub schafft anknüpfend an die gemeinsame Zielvorstellung der Europäischen Union des lebenslangen Lernens einen persönlichen wie gesellschaftlichen Mehrwert. Er ermöglicht Neues zu erlernen in einer von üblichen Alltagszwängen freien Atmosphäre, die persönliche Lebens- und Arbeitssituation besser zu erkennen, die politischen und beruflichen Perspektiven auszubauen, neue Möglichkeiten der Einflussnahme und Partizipation zu sehen und zu erproben, sowie durch Spaß am gemeinsamen Lernen positive Gemeinschaftserfahrungen zu machen.

In vier von sechzehn Bundesländern gibt es immer noch keinen gesetzlichen Bildungsurlaub. Dazu gehört Baden-Württemberg. Grundlage eines Bildungsurlaubsgesetzes ist die bereits 1962 verabschiedete Empfehlung auf der „Europäischen Erwachsenenbildungskonferenz der UNESCO" in Hamburg, nach der Bildungsurlaub zu gewähren ist sowie die erforderlichen Geldmittel bereitzustellen sind. Auch die internationale Arbeitsorganisation (IAO), die OECD und der Europarat haben sich für die Einführung eines bezahlten Bildungsurlaubs ausgesprochen. In Italien, Frankreich, Belgien und Schweden gibt es schon seit Mitte der 70er Jahre gesetzliche Regelungen für einen Bildungsurlaub. Auch die Bundesregierung verabschiedete 1976 ein Gesetz mit Recht auf bezahlte Freistellung, wobei es aber keine bundeseinheitliche gesetzliche Regelung gibt. Da Bildung in die Zuständigkeit der Länder fällt, gibt es in den Ländern unterschiedliche Regelungen. Nur in 12 von 16 Bundesländern haben ArbeitnehmerInnen das Recht, mehrere Tage pro Jahr bezahlten Bildungsurlaub zu nehmen.

Alle bisherigen Bemühungen, auch die des Landesjugendrings, in Baden-Württemberg die Einführung eines allgemeinen Bildungsurlaubs zu fordern und durchzusetzen, scheiterten im Landtag. Nur die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und wenige ArbeitnehmerInnen der Wirtschaft – soweit für diese eine tarifrechtliche Vereinbarung besteht – haben einen Freistellungsanspruch für Bildungszwecke.

Für die ArbeitnehmerInnen ist eine breite Bildung auch über die unmittelbare berufliche Fortbildung hinaus zur eigenen Orientierung und Stabilisierung in einer zunehmend belasteten Berufssituation von großer Bedeutung.

Beschlossen von der Vollversammlung des Landesjugendrings Baden-Württemberg e.V. am 14.11.2009.

6.4 Karlsruher Institut für Technologie, Interfakultatives Institut für Entrepreneurship und Projektgruppe „Vergleichende Berufspädagogik“, Arbeitspapier zum Reformbedarf im Bereich der Aus- und Weiterbildung

Götz W. Werner
Georg Rothe

Reformbedarf für die berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland

- **Seit Jahren unzureichende Ausbildungsmöglichkeiten verlangen staatliche Initiativen**
- **Förderung der wirtschaftlichen Prosperität erfordert die Realisierung des lebenslangen Lernens gemäß EU-Beschlüssen Lissabon 2000**

Gliederung:
- Einführung
- Unrichtig interpretierte Statistiken führen zu Fehleinschätzungen des Systems (1.)
- Stark veränderte Wege in Ausbildung und Beschäftigung bleiben unberücksichtigt (2.)
- Deutsches Dualsystem entspricht nicht den Zielvorgaben der EU (3.)
- Voraussetzungen für die Realisierung des *lebenslangen Lernens* bisher nicht gegeben (4.)

Interfakultatives Institut für Entrepreneurship (IEP) am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und Projektgruppe Vergleichende Berufspädagogik

Einführung

Die EU-Reforminitiative Lissabon 2000 zielte darauf, über Bildung und Berufsbildung sowie speziell die Anwendung des Prinzips *lebenslanges Lernen* die Voraussetzung für wirtschaftliche Prosperität der Europäischen Gemeinschaft nachhaltig zu verbessern. Entsprechende Empfehlungen bzw. Beschlüsse wurden in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsstaaten verabschiedet. Insgesamt handelte es sich um ein Programm, das zunächst auf zehn Jahre ausgelegt war. Daran schließt sich 2010 die folgende Initiative an: *Europa 2020 – Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum.* Dabei steht außer den wirtschaftlichen Aspekten die Steigerung der Leistungsfähigkeit der nationalen Bildungssysteme im Vordergrund.

Reforminitiativen gemäß EU-Programm 2000/2010 und EU-Strategie bis 2020

Über das Reformprogramm Lissabon 2000 galt es, die Union zu einem leistungsstarken, wissensbasierten Wirtschaftsraum zu entwickeln. Neben konkreten Referenzwerten (Benchmarks) wie Halbierung der Zahl der 18- bis 24-Jährigen, die nach der Sekundarstufe I keine weiterführende Schule oder Ausbildung absolvieren, erscheinen folgende Leitlinien von Bedeutung:

- Jugendliche sollen ihren individuellen Voraussetzungen gemäß die für sie jeweils höchstmögliche Qualifikation erreichen können. Dies erfordert Bildungsgänge, die Schulentlassenen auf unterschiedlichen Niveaustufen arbeitsmarktfähige Qualifikationen anbieten.
- Ausbau des Systems *lebenslanges Lernen*, in dem auch verschiedenartige Formen informellen Lernens zu zertifizieren und wie Ergebnisse formaler Lernprozesse anzuerkennen sind. Dies erfordert sowohl eine Modularisierung der Bildungsgänge als auch eine Koppelung der jeweils erreichten Stufe mit dem EU-Leistungspunktesystem für die Berufsbildung, was den beruflichen Aufstieg sowie nötige Umorientierungen erleichtert.
- Integration aller Bildungsleistungen in eine acht Stufen umfassende Ordnung von zertifizierbaren Lernergebnissen, die die Gesamtheit der allgemeinen, beruflichen, Hochschul- und Erwachsenenbildung umfasst. Es gilt, die Mobilität der Fachkräfte zu erhöhen und die *Durchlässigkeit zwischen den Qualifikationsebenen und Bildungsbereichen* zu verbessern.

Das neue EU-Programm setzt folgende Prioritäten: Wissen und Innovation, Förderung einer ressourcenschonenden, ökologischeren und wettbewerbsfähigeren Wirtschaft, hoher Beschäftigungsstand und ausgeprägter sozialer und territorialer Zusammenhalt. Nach Prognosen dürfte bis 2020 in der EU die Zahl der Arbeitsplätze für Hochqualifizierte um 16 Mio. steigen, für Geringqualifizierte hingegen um 12 Millionen zurückgehen. Zudem wird betont, dass es Fachkräften über die gesamte Zeit der Erwerbstätigkeit möglich sein sollte, neue Qualifikationen zu erwerben sowie vorhandene anzupassen oder auszubauen.

Geringes Interesse an den Reforminitiativen der EU

Von deutscher Seite wird bisher der EU-Initiative Lissabon 2000 und ebenso den Beschlüssen der Folgekonferenzen nur geringe Aufmerksamkeit geschenkt. Dies obwohl mit diesen Programmen alle Staaten der Gemeinschaft gehalten sind, dazu beizutragen, dass die EU insgesamt den Herausforderungen der globalen Ökonomie gerecht wird, was auf Wirtschaftswachstum[1] und einen hohen Beschäftigungsstand zielt. In Verlautbarungen der in Politik und Wirtschaft für die berufliche Bildung Verantwortlichen wird – ohne auf Untersuchungs- oder spezielle Vergleichsergebnisse verweisen zu können – immer noch davon ausgegangen, dass das deutsche Berufsbildungssystem den heutigen und künftigen Anforderungen in vollem Umfang gerecht wird. Diese Einschätzung schließt die Gefahr ein, dass das deutsche Berufsbildungssystem mit dem sich bereits heute abzeichnenden Fachkräftemangel u. a. als Folge fehlender

[1] Im OECD-Raum wurde im Durchschnitt der Jahre 1995 bis 2005 ein Wirtschaftswachstum von 2,6 % erreicht. Deutschland, Italien und Japan hinkten mit Wachstumsraten von unter 1,5 % hinterher.

Ausbildungsmöglichkeiten für Schulentlassene sowie einem zu geringen Anteil höher Qualifizierter zu empfindlichen Einbrüchen in der wirtschaftlichen Prosperität führt.

Weltweit konkurrierende Berufsbildungssysteme

Die Berufsbildungssysteme konkurrieren auch innerhalb der europäischen Gemeinschaft hinsichtlich ihrer Effizienz. Gleichzeitig muss die EU als Ganzes dafür Sorge tragen, im globalen Leistungswettbewerb nicht nur zu bestehen, sondern ihre Stellung weiter auszubauen. Bisher gibt es kaum Beispiele für ein gegenüber Lissabon 2000 ähnlich umfangreiches Programm. Exemplarisch lässt sich allenfalls die Volksrepublik China heranziehen:

Mitte der 80er Jahre begannen sich dort Staat und Wirtschaft aus der bis dahin praktizierten Isolierung auf Weltwirtschaft und Weltniveau umzuorientieren. Damit verbunden waren zunächst Initiativen, sich im Vorfeld eigener Reformen über den Stand der beruflichen Bildung in anderen Staaten und auch im europäischen Raum zu informieren. Drei Jahrzehnte später berichtet die deutsche Presse über den in China erreichten Leistungsstand:

- China entwickelt sich im Maschinenbau zur führenden Nation.
- Das Nachrichtenmagazin *Focus* vom 19.4.2010 titelt: „China wird gefährlich gut! Das Milliardenreich ist viel weiter als wir denken". „Überlebt *Made in Germany*?"

Hinweise auf Mängel im eigenen System bleiben unbeachtet

Zwischenzeitlich haben in Deutschland bereits zahlreiche Institutionen und Medien in aller Deutlichkeit auf Mängel im Berufsbildungssystem verwiesen, wie z. B.:

- Das ZDF-Magazin *Frontal21* vom 24.3.09 wandte sich wie folgt gegen Warteschleifen:
  „Wer nach der Schule keine Lehrstelle findet, landet meist im so genannten Übergangssystem. Dort kreisen viele Jugendliche zum Teil jahrelang von einer berufsvorbereitenden Maßnahme zur anderen. ... Sie holen Schulabschlüsse nach, besuchen berufsvorbereitende Kurse oder absolvieren ... Einstiegspraktika. ... Maßnahme reiht sich an Maßnahme, ohne dass die Jugendlichen wirklich vorankommen."
- Das Nachrichtenmagazin *Der Spiegel* verweist in seinem Beitrag vom gleichen Jahr „Bildung: Im Dschungel" auf die nachstehend genannten Forderungen[2]:
  „In Zukunft sollen ausbildungsreife Jugendliche ohne Ausbildungsplatz keine Zeit mehr in Übergangsmaßnahmen verlieren."
  „Aus Übergangszeiten Ausbildungszeiten machen ..."
  „Wer keinen Betrieb finde, der ihn nehme, müsse etwa an einer Schule ausgebildet werden."
  „Seit Jahren beklagen Experten das Chaos und die Geldverschwendung."
- Die Zeitschrift *STERN* stellte ebenfalls im Jahre 2009 fest[3]:
  „Tatsächlich ist die geschlossene Lehrstellenlücke in erster Linie statistischen Tricks zu verdanken. ... Von den „Lehrstellensuchenden des vergangenen Berichtsjahres wurde nur knapp jedem zweiten eine Lehrstelle vermittelt. Der Rest wurde mit ... anderen ‚Maßnahmen' versorgt."
- Anlässlich des 40-jährigen Bestehens des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) im Jahre 2010 stellte Präsident M. Kremer fest[4]:
  Hauptaufgabe des BIBB ist, „die berufliche Aus- und Weiterbildung weiter zu modernisieren". Ferner kündigte er Initiativen „zur effizienteren Gestaltung des Übergangssystems" an.
- Der Innovationskreis berufliche Bildung (IKBB) plädierte 2007 u. a. für eine Flexibilisierung der Ausbildungsordnungen und präzisierte[5]:
  Bei Ausbildungsberufen in verwandten Tätigkeitsbereichen, sei „eine Strukturierung in Berufsgruppen mit gemeinsamer Kernqualifikation und darauf aufbauenden Spezialisierungsmöglichkeiten" zu prüfen.

---

[2] Heft 51/2009, S. 40f.
[3] Heft 3/2009
[4] BIBB-Pressemitteilung 20/2010, Bonn, 27.05.2010. http://www.bibb.de/de/54994.htm (Abruf 28.5.2010)
[5] Vgl. BMBF (Hrsg.): 10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung – Ergebnisse des Innovationskreises berufliche Bildung. Bonn, Berlin 2007

- Anlässlich des Berufsschultages in Bamberg am 13.11.2009 sprach sich der Vorsitzende des Bundesverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen für die Einrichtung einer „staatlichen Koordinierungsstelle für die berufliche Bildung" aus:
  „Wir brauchen eine Steuerung aus einer Hand", betonte er. In einer Koordinierungsstelle könnten die bildungspolitischen Vorstellungen der Sozialpartner, der Kammern, der Bundesländer wie auch der Lehrerverbände „zum Ausgleich gebracht und verbindlich für alle Bundesländer geregelt werden".[6]
  Der Verband setzt sich außerdem für folgende Zielsetzungen ein:
  „Berufsschulen sollen im Prüfungswesen eigenständig beteiligt sein. Das Prüfungsmonopol der Kammern soll abgeschafft werden."
- Der Berufspädagoge Andreas Schelten, Technische Universität München, hob 2009 hervor[7]:
  „Der Begriff *Übergangssystem* im Bildungsbericht ist beschönigend. Das Wort *System* verweist auf ein geordnetes Ganzes, was hier nicht zutrifft. Richtiger ist es, vom *Übergangsdschungel* ... oder zumindest neutral vom *Übergangssektor* zu sprechen. Im Übergangssektor befinden sich z. B. die Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln, die vielen berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, das schulische Berufsvorbereitungsjahr, das vollzeitschulische Berufsgrundbildungsjahr, die Einstiegsqualifizierung für Jugendliche ... und die Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag in den Berufsschulen."

Hinweise und Anregungen dieser Art wurden bisher nur wenig beachtet. Die Öffentlichkeit nimmt offensichtlich nur amtliche Stellungnahmen wahr, wie z. B.:

- „Die berufliche Bildung in Deutschland wird weltweit hoch geschätzt. Das duale Ausbildungssystem ist ihr Herzstück. Es ist Garant für gute Übergänge in den Arbeitsmarkt und eine im internationalen Vergleich geringe Jugendarbeitslosigkeit."[8]
- „Die duale Berufsausbildung ist ein Flaggschiff des deutschen Bildungssystems und eine tragende Säule der ökonomischen Stärke Deutschlands. Dies gilt es zu erhalten und auszubauen."[9]

Feststellung des Reformbedarfs auf nationaler Ebene erforderlich

Die oben genannten und unschwer noch zu ergänzenden kritischen Stellungnahmen zeigen, dass in Deutschland schon heute ein erheblicher Reformbedarf besteht. Mit Blick auf künftige Herausforderungen erwächst Bund und Ländern mit den aktuellen EU-Programmen allerdings ein beträchtlicher zusätzlicher Reformbedarf. Bezogen auf die Zielsetzungen des Jahres 2000 nebst Folgebeschlüssen ergibt sich also für die EU-Mitgliedsstaaten die Notwendigkeit, das eigene System den Empfehlungen der Gemeinschaft gegenüberzustellen und zu vergleichen, um auf nationaler Ebene notwendige Schritte zu erkennen. Zwischenzeitlich wurden, wovon das CEDEFOP berichtete, einzelne nationale Berufsbildungssysteme mit Blick auf das lebenslange Lernen bereits weiterentwickelt.[10]

Besonders vorangetrieben wurde die Modularisierung in Finnland und Großbritannien. Dies hängt speziell in Großbritannien auch mit landesspezifischen Gegebenheiten zusammen. Ausschlaggebend sind in beiden vom CEDEFOP angeführten Staaten nicht Art und Dauer von Ausbildungsgängen, sondern allein die Absolvierung entsprechender Prüfungen einschließlich Modulprüfungen. Dabei verwischen sich als Konsequenz die Grenzen zwischen Aus- und Weiterbildung.

Weit verbreitet besteht in Deutschland die Meinung, dass durch die starke Position der Wirtschaft mit ihren Kammern als zuständigen Stellen die Gewähr für eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung im deutschen Berufsbildungssystem ohne staatliche Aktivitäten gegeben sei. Nur so ist erklärbar, dass bisher noch keine Notwendigkeit gesehen wird, das deutsche Berufsbildungssystem zu reformieren.

---

6 http://www.blbs.de/aktuell/nachrichten/131109_berufsschultag_gehlert.html (Abruf 3.5.2010)
7 „Der Übergangssektor – ein großes strukturelles Problem." Die berufsbildende Schule, 61. Jg., H. 4/09, S. 108
8 Wachstum. Bildung. Zusammenhalt. Koalitionsvertrag, 17. Legislaturperiode, S. 61
9 BMBF: Berufsbildungsbericht 2010. Bonn, Berlin 2010, S. 9
10 Vgl. Tessaring, Manfred/Wannan, Jennifer: Berufsbildung – der Schlüssel zur Zukunft. Lissabon-Kopenhagen-Maastricht: Aufgebot für 2010. Hrsg.: CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung), Luxemburg 2004, S. 30

Gegenüberstellung der EU-Vorschläge mit dem derzeitigen Stand in Deutschland

Das Interfakultative Institut für Entrepreneurship und die Projektgruppe Vergleichende Berufspädagogik der Universität Karlsruhe haben sich mit dem Vergleich des Reformprogramms Lissabon 2000 und dem derzeitigen Stand beruflicher Bildung in Deutschland eingehend befasst. Die Ergebnisse der folgenden Untersuchungen[11] erschienen im Verlag der Universität Karlsruhe (TH), die nach ihrem Zusammenschluss mit dem Karlsruher Forschungszentrum im Jahre 2009 umbenannt wurde in Karlsruher Institut für Technologie (KIT):

- **Berufliche Bildung in Deutschland**
  Das EU-Reformprogramm „Lissabon 2000" als Herausforderung für den Ausbau neuer Wege beruflicher Qualifizierung im lebenslangen Lernen
  Band 14 der Reihe Materialien zur Berufs- und Arbeitspädagogik der Projektgruppe Vergleichende Berufspädagogik der Universität Karlsruhe (2008)
- **Neue Wege beruflicher Qualifizierung zur Stärkung der wirtschaftlichen Prosperität**
  Berufliche Bildung im Kontext des lebenslangen Lernens. Herausforderungen an Staat und Unternehmen.
  Band 20 der Schriften des Interfakultativen Instituts für Entrepreneurship am Karlsruher Institut für Technologie (2010).

Auf der Basis dieser Studien ergeben sich Schwachpunkte ebenso wie Probleme fehlerhafter Beurteilung der Effizienz der beruflichen Bildung, die dringenden Reformbedarf erkennen lassen.

1. Unrichtig interpretierte Statistiken führen zu Fehleinschätzungen des Systems

Seit den 1970er Jahren steigen in den europäischen Staaten die Quoten jugendlicher Arbeitsloser an; sie verstehen sich im Ländervergleich als Qualitätsmerkmale und Beurteilungsmaßstäbe der betreffenden Berufsbildungssysteme. Als weiteres Gütekriterium gelten die Quoten der Schulentlassenen, die ohne Verzögerung eine Ausbildung beginnen. Zur Einschätzung der zu diesen beiden Sachverhalten veröffentlichten Daten sind jedoch weitere Informationen einzubeziehen.

Ergebnisse zur Jugendarbeitslosigkeit nicht ohne Weiteres zutreffend

Die Quoten Arbeitsloser werden durch Gegenüberstellung von arbeitslos gemeldeten Personen und Erwerbspersonen nach folgender Formel ermittelt:

$$\text{Arbeitslosenquote} = \frac{\text{Arbeitslose}}{\text{Erwerbspersonen}} \times 100$$

Bei den Anteilen jugendlicher Arbeitsloser auf nationaler Ebene ergeben sich von Land zu Land dann Unterschiede, wenn größere Anteile der in Berufsausbildung stehenden Jugendlichen als Lehrlinge einbezogen sind: In der Statistik werden nämlich Lehrlinge als Erwerbspersonen gezählt, womit sich der Nenner der obigen Berechnungsformel vergrößert und demzufolge im Ergebnis eine deutlich geringere Quote Jugendlicher als arbeitslos ausgewiesen wird.

Schon seit den Jahren um 1980 hatte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) darauf hingewiesen, dass in Deutschland im Ländervergleich bei Ermittlung von Quoten jugendlicher Arbeitsloser durch Einbeziehung der Lehrlinge zu niedrige Anteile ausgewiesen werden. In den Veröffentlichungen des IAB wird diese Besonderheit berücksichtigt: Danach lag im Jahre 2005 in Deutschland die Jugendarbeitslosigkeit unter Einbeziehung der Lehrlinge als Erwerbspersonen bei 13 %; ohne Lehrlinge ergab sich eine Quote von 19,5 %.[12]

Dieser Sachstand ist auch zu beachten, wenn beispielsweise von EUROSTAT aktuelle internationale Vergleichsquoten veröffentlicht werden.[13] Auch die jüngsten Publikationen zur Beurteilung des deutschen Systems nennen als Qualitätsmerkmal immer noch die vermeintlich niedri-

[11] Die genannten Publikationen können unter www.uvka.de abgerufen werden.

[12] Vgl. IAB Forschungsbericht Nr. 9/2007, S. 22f.

[13] Vgl. eurostat pressemitteilung euroindikatoren 46/2001, 31.03.2010, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-31032010-BP/DE/3-31032010-BP-DE.PDF (Abruf 05.05.2010)

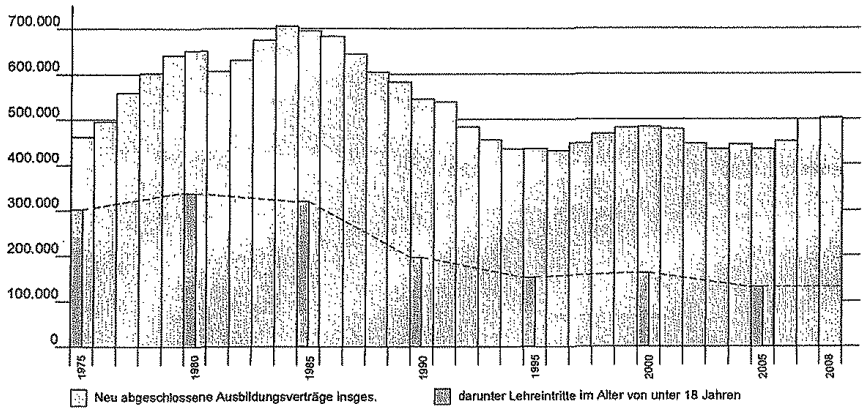
geren Werte der Jugendarbeitslosigkeit. In gleicher Weise betonte das Institut der deutschen Wirtschaft in einer aktuellen Pressemitteilung, dass die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland wie auch in Österreich und der Schweiz deutlich geringer sei als in vielen anderen Staaten. Das Institut gibt für das vierte Quartal 2009 eine deutsche Quote von 9,2 % an und im OECD-Durchschnitt fast 20 %.[14]

Hinsichtlich der Komponente Jugendarbeitslosigkeit kommt in Deutschland seit Jahren noch eine weitere Fehleinschätzung hinzu. Pro anno treten derzeit nämlich nach dem Bericht *Bildung in Deutschland* etwa 500.000 Jugendliche in das so genannte Übergangssystem ein, das als nur in Deutschland eingeführter Sektor verschiedenartige Berufsvorbereitungs- und Bildungsmaßnahmen zusammenfasst und damit auch so genannte *Warteschleifen* einbezieht.[15] Ohne diese Einbeziehung müssten viele als weder in Ausbildung noch ins Beschäftigungssystem integrierte Jugendliche als arbeitslos gelten, was im Ländervergleich zu einem weitaus schlechteren Ergebnis führen würde.

Offizielle Eintrittsquoten ins Dualsystem ohne Altersangabe sind missverständlich

In den letzten Jahren weisen die Statistiken höhere Gesamtzahlen Jugendlicher aus, die in ein Lehrverhältnis eintreten. Nicht berücksichtigt wird dabei, dass der Ausbildungseintritt in Deutschland derzeit durchschnittlich erst im Alter zwischen 19 und 20 Jahren erfolgt. So entsteht in der Öffentlichkeit der Eindruck, dass hinsichtlich der Lehreintritte die frühere Situation fast wieder erreicht ist. In einer Reihe von Stellungnahmen wird dies sogar als „positive Wende" interpretiert.

Abb. 1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Westdeutschland 1975 – 2008 mit Anteilen von Lehranfängern unter 18 Jahren



Die Abbildung 1 veranschaulicht die Entwicklung der Lehreintritte in den westlichen Bundesländern. Die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge fiel von einem Höchststand von rund 700.000 Mitte der 80er Jahre auf ca. 500.000 im Jahre 2008 ab, was einen Rückgang von 28,5 % bedeutet. Im Jahre 1985 waren weniger als die Hälfte der Lehranfänger jünger als 18 Jahre, während dies ein Jahrzehnt zuvor noch für rund zwei Drittel gegolten hatte. Im Jahre 2008 traten insgesamt 153.932 Jugendliche unter 18 Jahren in ein Lehrverhältnis ein, was einer Quote von nur rund 31 % entspricht. In Baden-Württemberg zählten im selben Jahr 28.219 Lehranfänger zu dieser Altersgruppe, womit deren Quote bei 34,5 % lag.[16] Es fehlen also immer noch für den größeren Teil der Schulentlassenen Ausbildungsmöglichkeiten.

[14] Pressemitteilung Nr. 27 vom 1. Juni 2010

[15] Vgl. Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Hrsg.: Autorengruppe Bildungsberichterstattung. Bielefeld 2008, S. 96

[16] Berechnet nach: Statistisches Bundesamt: Berufliche Bildung (Fachserie 11, Rh. 3). Wiesbaden 2008, S. 62

Das Dualsystem entwickelte sich zum überwiegenden Teil zur Qualifzierung für Erwachsene

Bei Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes von 1969 wurde davon ausgegangen, dass die Jugendlichen nach der Schulentlassung in eine betriebliche Ausbildung eintreten. De facto wurde die Quote der unmittelbar nach der Schulentlassung in ein Ausbildungsverhältnis Eintretenden immer geringer. Mit Anteilen von mehr als zwei Dritteln entwickelte sich die Ausbildung gemäß BBiG zur Erwachsenenqualifizierung. Der Lehrantritt erfolgt zumeist erst nach Absolvierung berufsvorbereitender Maßnahmen, längerem Besuch allgemein bildender Schulen oder absolviertem Wehrdienst. Die deutsche betriebsgebundene Ausbildung erhält damit den Charakter einer postsekundären Ausbildung. Beide Fehleinschätzungen hinsichtlich der vermeintlich niedrigen Jugendarbeitslosigkeit und der hohen Einmündungsquoten ins Dualsystem verdecken die bestehenden Missstände und vermitteln ein fälschlicherweise positives Bild.

2. Stark veränderte Wege in Ausbildung und Beschäftigung bleiben unberücksichtigt

Auf die Notwendigkeit der unmittelbaren Eingliederung Schulentlassener in ein Ausbildungsverhältnis wies die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft bereits im Jahre 1963 wie folgt hin:

> Die Mitgliedsstaaten sollen Sorge tragen für die „Vermeidung jeder nachteiligen Unterbrechung zwischen dem Abschluss der allgemeinen Schulbildung und dem Beginn der Berufsausbildung sowie während der Berufsausbildung."

Dessen ungeachtet schob sich ausgehend von den 80er Jahren, wie Abbildung 1 zeigt, in Deutschland der Eintritt in eine betriebliche Berufsausbildung immer weiter hinaus. Bei noch steigender Tendenz erfolgte im Jahre 2008 der Ausbildungsbeginn erst im Alter von 19,4 Jahren.

Übergänge von der Schule direkt in Arbeitsverhältnisse rückläufig

Die von Seiten der Wirtschaft immer wieder genannte *fehlendende Ausbildungsreife* als Grund für die Nichtaufnahme in Ausbildungsverhältnisse dürfte durchaus für einen nicht präzise zu beziffernden Anteil zutreffen. Auf andere für diese Situation verantwortliche Veränderungen wird dagegen kaum verwiesen:

In den Jahrzehnten 1970 und 1980 traten zwischen 20 bis 30 % der Schulentlassenen als Jungarbeiter direkt ins Beschäftigungssystem ein. Heute sind es nur ganz wenige Prozentpunkte.[17]

Auf dem Weg als Jungarbeiter direkt ins Beschäftigungssystem befanden sich zweifellos Jugendliche ohne Ausbildungsreife, verstanden als Reife für die Stufe Facharbeiter. Auch bei Eintritten in die 350 Ausbildungsberufe ist das jeweils recht unterschiedliche Anforderungsniveau zu berücksichtigen. Daraus erwächst eine weitere Differenzierung in der Beurteilung der Ausbildungsreife.

Die Jugendlichen, die nach der Schulentlassung derzeit – aus welchen Gründen auch immer – nicht in eine duale Ausbildung eintreten, benötigen zunächst eine Grundausbildung; ohne eine solche ist der Übergang ins Beschäftigungssystem kaum mehr möglich. Das können beispielsweise zweijährige vollschulische Ausbildungsgänge mit Betriebspraktika sein.

Eintritte in die duale Berufsausbildung nur zum Teil angestrebt

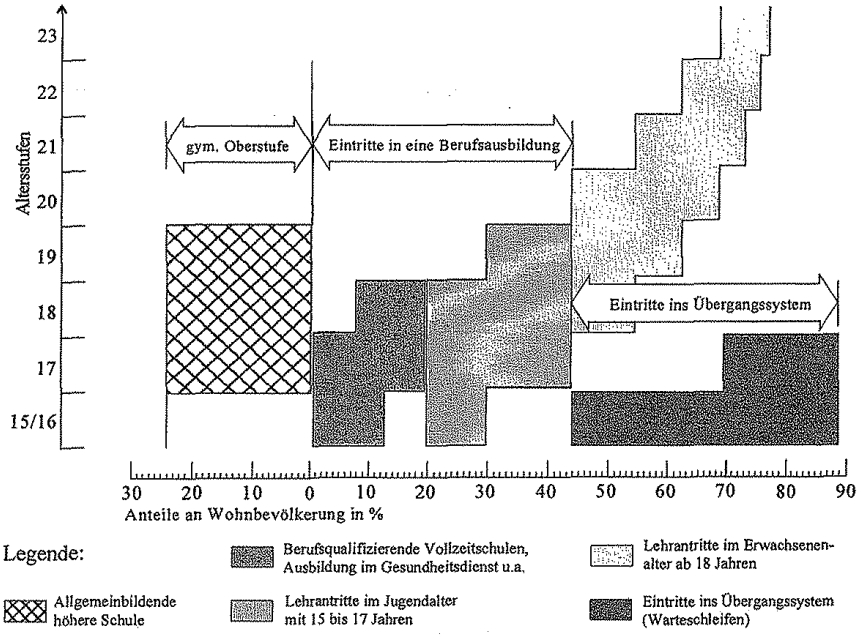
In jüngerer Zeit wird häufig darauf verwiesen, dass angebotene Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können, weil Bewerber fehlen. Darin wird oft eine Sättigung des Ausbildungsmarktes gesehen. Das mag für einige Bereiche zutreffen, lässt aber unberücksichtigt, dass in heutiger Zeit ein wachsender Anteil Jugendlicher die dreijährige Ausbildung gemäß Berufsbildungsgesetz nicht mehr anstrebt.

Es kann in Deutschland nicht verborgen bleiben, dass eine Reihe eng geschnittener Ausbildungsberufe nur eingeschränkte Perspektiven bieten, während Nachbarländer längst alternativ dazu differenzierte Wege in den Beruf anbieten. Schließlich ist der Statistik gemäß bekannt, dass

[17] Vgl. Angaben ab 1970 lt. Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen

derzeit nur 60 % der Lehrabsolventen im erlernten Beruf oder einer verwandten Tätigkeit unterkommen[18] und daher ein großer Teil umsteigen muss, ohne dass Möglichkeiten bestehen, diesen Schritt über angebotene Weiterbildungsinitiativen zu erleichtern. Ferner muss berücksichtigt werden, dass die Quote der Ausbildungsabbrecher ständig weiter ansteigt.
Die Abbildung 2 zeigt die Größenordnung der Eintritte in Lehrverhältnisse, berufsqualifizierende Vollzeitschulen und Übergangssystem mit Warteschleifen pro anno sowie auf der linken Seite die gymnasiale Oberstufe. Erkennbar ist, dass fast die Hälfte des Schulentlassjahrgangs in das Übergangssystem einmündet. Rechts oben wird die bereits erwähnte Altersverschiebung beim Lehreintritt veranschaulicht. Bezogen auf die Altersstufe der 22-Jährigen sind es noch ca. 14 %, die in eine Berufsausbildung eintreten.

Abb. 2: Eintritte in die Sekundarstufe II in Deutschland



Ausbilden statt in das Übergangssystem einweisen

Gemäß Terminologie der von Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie KMK gemeinsam in Auftrag gegebenen Berichte „Bildung in Deutschland" ergibt sich eine Dreiteilung der beruflichen Bildung: Duales System, Schulberufssystem und Übergangssystem.
Die nachfolgende Tabelle zeigt die Neuzugänge in diese drei Sektoren, links für den Bund und rechts für Baden-Württemberg[19]:

	Neueintritte Deutschland insgesamt		Neueintritte Baden-Württemberg	
	1995	2006	2004	2006
Duales System	547.062 (51,2 %)	551.434 (43,5 %)	69.028 (39,7 %)	70.175 (38,6 %)
Schulberufssystem	180.271 (16,9 %)	212.984 (16,8 %)	30.339 (17,5 %)	31.833 (17,5 %)
Übergangssystem	341.137 (31,9 %)	503.401 (39,7 %)	74.415 (42,8 %)	79.568 (43,8 %)

[18] Vgl. IAB Kurzbericht 10/2009, Tabelle 1, Seite 5 (http://doku.iab.de/kurzber/2009/kb1009.pdf)
[19] Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Hrsg.: Konsortium Bildungsberichterstattung im Auftrag der KMK und des BMBF. Bielefeld 2006, S. 259. Bildung in Deutschland 2008, a.a.O., S. 96 u. 276.

In Baden-Württemberg lagen die Eintritte in das Übergangssystem 2006 um etwa 4 % höher als im Bund. Das erklärt sich aus dem hohen Anteil der zweijährigen Berufsfachschulen gewerblich-technischer Fachrichtung, die eine berufliche Grundbildung auf Berufsfeldebene unter Einbeziehung von Lehrwerkstätten vermitteln. Gleichzeitig wird die mittlere Reife erworben. Eine Anrechnung auf eine spätere Ausbildung nach BBiG erfolgt in der Regel nicht. In gleicher Weise ist hier auch die neue *Werkrealschule* Baden-Württembergs angesprochen.
Der Begriff Übergangssystem erweist sich als irreführend. Weder handelt es sich um ein strukturiertes *System*, noch ist nach Absolvierung der Berufsvorbereitung oder Berufsgrundbildung der Übergang in eine qualifizierte Ausbildung gesichert. Die Effektivität des Übergangssystems wird in den nationalen Gesamtberichten „Bildung in Deutschland" und auch in anderen Publikationen kritisch eingeschätzt:

> „Zwar gelingt es, mit viel Zeit- und Personaleinsatz etwa der Hälfte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Übergangssystem eine qualifizierende Ausbildungsperspektive zu vermitteln. Auf der anderen Seite steht der nicht erfolgreiche Teil derjenigen, für die aller Zeit- und Lernaufwand vergeblich bleibt."[20]

Der nur in Deutschland mit dem Übergangssystem um Jahre hinausgeschobene Eintritt in eine Ausbildung verursacht immense Kosten. Hinzuzurechnen wäre des späten Eintritts ins Erwerbsleben wegen auch der Beitragsausfall im sozialen Sicherungssystem. Nicht beziffern lassen sich neben den häufig im Nacheinander oft erfolglos besuchten Warteschleifen die individuellen Belastungen. In diesen Missständen liegt besonderer sozialer und volkswirtschaftlicher Sprengstoff. Festzuhalten ist ferner, dass die finanziellen Lasten, die durch das Fehlen von Ausbildungsplätzen für Schulentlassene auf den Staat zukommen, in jedem Fall deutlich höher sind als der zusätzliche Aufwand, der ihm für eine Berufsausbildung in voll anerkannten berufsqualifizierenden Vollzeitschulen entstehen würde.

Zweijährige Ausbildungsgänge auf Ebene Berufsgruppe als Grundqualifikation

In heutiger Zeit erforderlich ist eine gestufte Ausbildung, beginnend auf einer unteren Stufe, die für eine Gruppe von Berufen weitgehend identisch ist, und darauf aufbauend über spezielle und auch kürzere Ausbildungsabschnitte zur Ebene Facharbeiter führt. Hier vorgeschlagen wird eine Grundqualifizierung zweijähriger Dauer, die zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss führt, der den Übergang in eine Erwerbstätigkeit gestattet sowie die Basis für den Aufstieg in darüber liegende Berufsbildungsebenen bilden kann. Die zweijährigen Berufsfachschulen nach baden-württembergischem Modell kommen diesen Anforderungen bereits nahe.
Bereits die Grundbildung hat Wahlmodule einzubeziehen, die eine eigenverantwortliche Ausrichtung auf bestimmte Schwerpunktbildungen ermöglichen, auf denen später aufgebaut werden kann. Dem Prinzip der Modularisierung gemäß sind auch spezielle Ausbildungsgänge für ausbildungsschwache Schulentlassene zu installieren. Diese zielen einerseits auf den Übergang in die Erwerbstätigkeit als Jungarbeiter sowie andererseits auf den Eintritt in das zweite Jahr der bereits erwähnten zweijährigen Grundqualifizierung.
Bisher hat sich der Staat ganz offensichtlich davor gescheut, für benachteiligte und schulschwache Jugendliche eigene Ausbildungsgänge mit besonderen Zertifikaten einzurichten, die den Übergang in die Arbeitswelt, wenn auch auf niederem Niveau, sicherstellen.

3. Deutsches Dualsystem entspricht nicht den Zielvorgaben der EU

Seit der Empfehlung des Deutschen Ausschusses für das Erziehungs- und Bildungswesen im Jahre 1964 wird die betriebsgebundene Ausbildung in Deutschland als *Dualsystem* bezeichnet. In jüngerer Zeit erfährt dieses System eine Ausweitung, wie z. B. durch die in Baden-Württemberg entwickelte Berufsakademie. Heute werden auf Ebene Fachhochschule und auch Universität zunehmend duale Studiengänge durchgeführt. Die EU-Empfehlung von 1979 befasste sich mit

[20] Ebd. S. 168

der betriebsgebundenen Ausbildung und schrieb die Grundsätze für die Kooperation von Betrieb und Schule unter der Bezeichnung *Alternanz* fest. Um die Sonderstellung des deutschen Systems darstellen zu können, erscheint es notwendig, auf die seitherige Entwicklung einzugehen.

Frühe Modelle dualer Ausbildung bereits in der Spätzeit der Zünfte

Zu den ersten Modellen dualer Ausbildung zählt der Besuch von Lehrgängen in der Zeichenschule ***Baden-Durlach*** für Lehrlinge aus konstruierenden Berufen. Nach den Bestimmungen der Markgrafschaft vom Jahre 1769 durften sie nur nach erfolgreich absolvierten Zeichenlehrgängen losgesprochen werden.

Im Jahre 1834 wurden im ***Großherzogtum Baden*** Gewerbeschulen als Teilzeitschulen in gewerbereichen Städten errichtet, um Lehrlingen in anspruchsvollen Berufen der Felder Metall und Bau „diejenigen Kenntnisse und graphischen Fertigkeiten beizubringen, die sie zum verständigen Betriebe dieses Gewerbes geschickt machen". Schon mit der Gründung übertrug das badische Innenministerium die Fachaufsicht über diese neuen Schulen den Professoren der 1825 errichteten Polytechnischen Schule Karlsruhe. Als Voraussetzung für einen erfolgreichen Unterricht hatten die Professoren geeignete Lehrmittel zu erstellen und Lehrpläne zu entwerfen. So gehören die badischen Gewerbeschulen zu den ersten Teilzeitschulen, die die Ausbildung im Betrieb nach speziell dafür erarbeiteten Lehrplänen begleiteten. Als Besonderheit entstanden dabei die ersten Schulwerkstätten, die lehrplanmäßig ausgebaut wurden. Gegen Ende des 19. Jahrhunderts gab es in der Gewerbeschule Karlsruhe bereits Werkstätten für sieben Fachrichtungen.

In jenen Jahren besuchte der Münchner Stadtschulrat Georg Kerschensteiner anlässlich seiner Informationsreise durch europäische Staaten auch Karlsruhe. Er sah das dort praktizierte Modell des Zusammenwirkens von Betrieb und Schule als zukunftweisend an und empfahl, in gewerblichen Fortbildungsschulen generell Schulwerkstätten einzurichten. Sein Wirkungsort München und Österreich folgten diesem Vorschlag. Im Nachbarland versteht sich auch heute noch die Schulwerkstatt mit ca. einem Drittel der Ausbildungszeit als wichtiges Element des Unterrichts und als Qualitätsmerkmal der beruflichen Teilzeitschulen.

Im ***Königreich Württemberg*** wurden die ersten Lehrabschlussprüfungen mit der Gewerbeordnung 1828 eingeführt. Die Bestimmungen vom Jahre 1830 legten fest, dass die Absolvierung der parallel zur Lehre besuchten gewerblichen Sonntagsschulen ins Prüfungsprotokoll aufzunehmen war. Nach der Einführung der Gewerbefreiheit 1862 gelang es dem Wirtschaftsreformer Ferdinand von Steinbeis, im Jahre 1881 freiwillige Lehrlingsprüfungen nach englischem Modell einzuführen, die nach Auslaufen der Zunftzeit auf großes Interesse stießen.

Reichsgewerbeordnung 1897 überträgt die Berufsausbildung den Handwerkskammern

Den neu zu gründenden Handwerkskammern wurde nach dieser Reichsgewerbeordnung die Zuständigkeit für die Berufsausbildung in ihrer Gesamtheit übertragen. Die Kammern oder die von ihnen autorisierten Innungen hatten nun die Lehrabschlussprüfungen durchzuführen. Damit entstand reichseinheitlich das Modell der betrieblichen Ausbildung, das in dieser Form auch heute noch besteht. Im Vergleich zu anderen Nationen gilt die alleinige Zuständigkeit der Wirtschaft für den Komplex Berufsausbildung als deutsche Besonderheit.

Die Bevorzugung des Handwerks wurde offiziell mit der „Förderung des Mittelstandes" begründet. Zu berücksichtigen war aber auch die von Preußen ausgehende neuhumanistische Sichtweise, die berufliche Ausbildung aus dem Komplex Bildung auszugrenzen. Wilhelm von Humboldt als Leiter der preußischen Erziehungsdirektion kennzeichnete schon im *Litauischen Schulplan* vom Jahre 1809 das Nebeneinander von Bildung und Berufsbildung wie folgt[21]:

> „Alle Schulen aber, deren sich nicht ein einzelner Stand, sondern die ganze Nation, oder der Staat für diese annimmt, müssen nur allgemeine Menschenbildung bezwecken. Was das Bedürfnis des Lebens

[21] W. v. Humboldt: Schriften zur Politik und zum Bildungswesen. Hrsg. A. Flitner und K. Giel, Darmstadt 2002, S. 188. Siehe auch G. Rothe 2008, a.a.O., S. 156ff.

> oder eines einzelnen seiner Gewerbe erheischt, muss abgesondert, und nach vollendetem allgemeinen Unterricht erworben werden. Wird beides vermischt, so wird die Bildung unrein, und man erhält weder vollständige Menschen, noch vollständige Bürger einzelner Klassen."

Für den ersten Zeitabschnitt bis 1909 hatte die Reichsgewerbeordnung 1897 allerdings festgeschrieben, die neu einzuführende Gesellenprüfung zunächst mit den schon bis dahin eingeführten Lehrlings- oder Schulprüfungen zu koppeln, was für Württemberg zutraf. So konnten im Bezirk der Handwerkskammer Stuttgart die Ergebnisse beider Prüfungen ins Prüfungszeugnis aufgenommen werden (vgl. Abbildung 3).

Abb. 3:
Prüfungszeugnis Handwerkskammer Stuttgart 1902 bis 1909



Sonderregelung gemäß § 132a Reichsgewerbeordnung 1897

Sonderentwicklung in der Industrie

Die Industrie, die in der Gewerbeordnung 1897 nicht genannt ist, konzentrierte sich schon in jener frühen Zeit auf Ausbildungsformen wie *Lehrwerkstätten* oder *Betriebsberufsschulen.* Als Vorbild galt die im Jahre 1844 in der Elsässischen Maschinenfabrik Graffenstaden eingerichtete „Gewerbschule".[22] Als Direktor dieses Unternehmens äußerte der an der Karlsruher Polytechnischen Schule als Gewerbelehrer ausgebildete Jakob F. Meßmer schon damals Vorstellungen, die an die alternierende Ausbildung nach dem Modell der EU vom Jahre 1979 anklangen:

> „Ein Ideal würde es sein, wenn es gelänge, sich in der Schule mit der Arbeit in eine enge Verbindung zu setzen, daß beide mit ihrem Fortschreiten einander ergänzen und stets in unmittelbarer Verbindung und fortlaufender Wechselwirkung bleiben."[23]

Im Jahre 1911 gab es in Deutschland 75 Großbetriebe mit eigenen Werkberufsschulen.

---

[22] Vgl. Rothe, G.: Neue Wege beruflicher Qualifizierung zur Stärkung der wirtschaftlichen Prosperität, a.a.O., S. 33

[23] Zitiert nach: Monsheimer, Otto: Drei Generationen Berufsschularbeit. Gewerbliche Berufsschulen. (Beiträge zur Geschichte und Systematik der Berufsschulpädagogik). Weinheim: Beltz o. J., S. 255

Den Kammern des Handwerks entsprechende Rechte erhielten die Industrie- und Handelskammern erst 1936, wobei in jener Zeit die wachsende Bedeutung der Rüstungsindustrie mitspielte. In der Zeit bis nach Kriegsende blieben beide Kammerorganisationen zuständig. So etablierte sich ein System, das den Kammern die Kompetenzen und den Betrieben die alleinige Verantwortung für die Ausbildung zuschreibt.

In der Berufspädagogik war parallel dazu die Auffassung präsent, dass betriebliche Ausbildung im Wesentlichen als Erfahrungslernen zu verstehen ist und der Ergänzung durch systematisches Lernen bedarf. Das 1959 erschienene „Lexikon der Berufsbildung und Berufserziehung" kennzeichnet den Kern der Ausbildung im Betrieb wie folgt[24]:

> „Die Sammlung selbstgemachter oder vom Meister und von Mitarbeitern mitgeteilter, durch Auseinandersetzung mit den Dingen und Verhältnissen erworbener Erfahrungen ist Hauptinhalt der betrieblichen Berufserziehung ... "

Begriff Dualsystem geprägt durch das Gutachten des Deutschen Ausschusses 1964

Der Deutsche Ausschuss für das Erziehungs- und Bildungswesen befasste sich in den Jahren vor 1964 mit der betrieblichen Ausbildung. Für Fragen des Berufsbildungssystems war eigens Prof. Heinrich Abel vom Berufspädagogischen Institut Frankfurt als Mitglied einbezogen. Auf ihn geht der Ausdruck Dualsystem zurück. Das Gutachten des Ausschusses stellte das Zusammenspiel der beiden grundlegenden Lernformen wie folgt heraus:

> „Wesentlich für den Erfolg der dualen Ausbildung ist die Beziehung zwischen Lehrgang und produktiver Tätigkeit."[25]
>
> „In der dualen Ausbildung tragen Betrieb und Berufsschule eine gemeinsame Verantwortung. Ihr Beitrag ist verschieden, aber er begründet gleichgewichtige Pflichten und Rechte. Um die Gemeinsamkeit der Verantwortung zu verstärken und sichtbar zu machen, veranstalten beide Partner zum Abschluß der beruflichen Ausbildung am Ende der obligatorischen Berufsschulzeit eine gemeinsame Prüfung und erteilen das Abschlußzeugnis gemeinsam."[26]

Auf Initiative von Abel nennt das Gutachten als Beispiel für das Zusammenwirken im dualen System die Kooperation von Werkschulen in Großbetrieben mit den einzelnen Fachabteilungen der betreffenden Unternehmungen. Ganz bewusst wies Abel auf die enge Kooperation von Teilzeitschule und Betrieb in Großunternehmen hin und konnte sich dabei auf die damals noch relativ stark ausgebauten Werkschulen beziehen. Er bezog sich also nicht auf das bestehende deutsche System.

Nach 1964 übernahmen Vertreter der deutschen Wirtschaft den Terminus *Dualsystem* als Gütekriterium, ohne allerdings die im Ergebnis des Deutschen Ausschusses für das Erziehungs- und Bildungswesen herausgestellte Ausbildungspartnerschaft bzw. das koordinierte Zusammenspiel von Erfahrungslernen und systematischer Ausbildung als Zusammenwirken von Betrieb und Schule zur Kenntnis zu nehmen.

Berufsbildungsgesetz 1969 und Initiativen zur Stärkung staatlicher Kompetenzen

Bis zum Jahre 1969 blieb es unverändert bei der Zuständigkeit der Kammern nach der Gesetzgebung von 1900 für das Handwerk und von 1936 für die Industrie. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) baut auf den geltenden Regelungen auf. Es bestätigt die Auffassung, dass die Ausbildung im Betrieb Vorrang hat; eine konstruktive Arbeitsteilung mit der Teilzeitschule sieht das Gesetz nicht vor. Dies spiegelt sich auch in der Festlegung wider, wonach der Ausbildende, also der Betrieb, dafür zu sorgen hat,

> „daß dem Auszubildenden die Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich sind, und die Berufsausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen

---

[24] Wefelmeyer, R. u. H., Wiesbaden 1959, S. 137

[25] Empfehlungen und Gutachten des Deutschen Ausschusses für das Erziehungs- und Bildungswesen 1953 – 1965. Gesamtausgabe 1966, S. 485

[26] Ebenda, S. 493

Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, daß das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann" (§ 6, Ziff. 1).

Das BBiG festigte die Stellung der Kammern als *zuständige Stellen* für die Berufsausbildung, ohne eine besondere staatliche Aufsicht zu reklamieren. Damit wurde die alleinige Kompetenz der Ausbildungsbetriebe und der sie vertretenden Kammern festgelegt. Sie erweist sich als gegenüber der Kompetenz der Zünfte in früherer Zeit wesentlich umfangreicher.

Die Ausbildungsordnungen werden von den Gremien des BIBB erarbeitet, parallel dazu wird von einer KMK-Arbeitsgruppe der Rahmenplan für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule erstellt. Die Abstimmung beider Teile wurde im Jahre 1972 zwischen der Bundesregierung und der KMK in einem „Gemeinsamen Ergebnisprotokoll" vereinbart.[27] Zu einem konstruktiven Zusammenwirken, wie es der Deutsche Ausschuss voraussetzt, kann es jedoch nicht kommen, da dem Ausbildungsbetrieb gesetzlich die alleinige Verantwortung für den Ausbildungserfolg zugewiesen ist.

Schon bald nach Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes bemühte sich Bundeskanzler Willy Brandt darum, die staatliche Position in der Berufsausbildung zu stärken. Inhaltlich fassen die so genannten Markierungspunkte seine Vorschläge zusammen. Sie stießen auf heftigen Widerstand der Kammern, die schließlich erklärten, beim Zustandekommen derartiger Änderungen überhaupt nicht mehr auszubilden.[28] Unter der Kanzlerschaft von Helmut Schmidt wurden die Bemühungen schließlich aufgegeben. Ein wesentlicher Grund dafür war, dass nach den ab 1974 veröffentlichten Daten zur Jugendarbeitslosigkeit Deutschland weit geringere Quoten aufwies als die anderen europäischen Industriestaaten. Daraus wurde gefolgert, das deutsche Berufsbildungssystem sei in hohem Maße leistungsfähig und daher nicht reformbedürftig. In Teil I ist dargelegt, dass diese Statistik für Länder mit höherem Anteil an Lehrlingen bessere Ergebnisse ausweist, was also schon damals nicht den Tatsachen entsprach.

EU-Empfehlungen zum dual-alternierenden System umreißen die Aufgaben von Betrieb und Schule

Im Jahre 1979 empfahl die EU-Kommission, betriebsgebundene Ausbildungsgänge stärker auszubauen. Sie gebraucht dafür die Bezeichnung *alternierende Ausbildung*, was sich als geplanter Wechsel von Abschnitten des *Erfahrungslernens* im Betrieb und *systematischer Unterweisung* in Schulen bzw. Ausbildungszentren versteht. Dieses Zusammenwirken ist, so die EU, von den staatlichen Stellen vertraglich mit der betreffenden betrieblichen Seite zu regeln.

Gemäß dem EU-Konzept der dual-alternierenden Ausbildung sind die Zeitanteile von Betrieb und Schule an die Besonderheiten des jeweiligen Bildungsgangs anzupassen. Die auf beide Ausbildungspartner entfallenden Zeitanteile können von 20 bis zu 80 Prozent der Ausbildungszeit schwanken. Dual-alternierende Ausbildungsgänge können von unterschiedlicher Zeitdauer sein. Damit lassen sich sogar berufsqualifizierende Vollzeitschulen einbeziehen, sofern sie lehrplanmäßig im entsprechenden Volumen betriebliche Praktika vorschreiben.

Die Lehrabschlussprüfung soll nach EU-Vorschlag in gemeinsamer Verantwortung von Schule und Betrieb durchgeführt werden, wobei die Oberhoheit beim Staat liegt. Diese Empfehlungen zielen auf ein enges Zusammenwirken von Betrieb und Schule. Entscheidend für den Erfolg ist die Strukturierung der Gesamtausbildung nach Teilabschnitten mit Zuordnung zu den Ausbildungspartnern.

---

[27] Vgl. hierzu Illerhaus, Klaus: Die Kultusministerkonferenz – Aufgaben und Bedeutung für die duale Berufsausbildung in Deutschland. In: Die Koordinierung der Berufsausbildung in der Kultusministerkonferenz. Festschrift anlässlich der 250. Sitzung des Unterausschusses für Berufliche Bildung der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (UABBi) am 16./17. Juni 2005 in Potsdam. Hg. von Klaus Illerhaus, Senatsrat im Sekretariat der Kultusministerkonferenz. Bonn 2005, S. 10f.

[28] Die Reaktionen der Wirtschaft reichten von Protesten bis hin zu verklausulierten Drohungen, keine Lehrstellen mehr zur Verfügung zu stellen. Vgl. Greinert, Wolf-Dietrich: Realistische Bildung in Deutschland. Ihre Geschichte und aktuelle Bedeutung. Hohengehren 2003, S. 126

In Deutschland fanden diese EU-Empfehlungen keine Beachtung. Die Ausbildungsordnungen beschreiben nach wie vor das Ausbildungsziel in seiner Gesamtheit als betrieblichen Ausbildungsplan. Die Schule unterrichtet nach dem vom Kultusministerium des betreffenden Landes nach Empfehlungen der KMK gemeinsam mit der Entwicklung der Ausbildungsordnung erstellten Rahmenplan, der von den Ländern nach regionalen Gegebenheiten abgewandelt werden kann. Besondere Hinweise, welche Schwerpunkte im Sinne des Erfahrungslernens zu bewältigen sind, fehlen in den derzeit zur Verfügung stehenden Ordnungsmitteln, was dem dualen Charakter der Ausbildung nicht entspricht.

Betriebe in ihrer Alleinverantwortung für die Ausbildung überfordert

Die in heutiger Zeit geringere Ausbildungsbeteiligung der Betriebe und die hohe Zahl der Lehrabbrüche sind Indiz dafür, dass viele Unternehmen mit der Alleinverantwortung für die Ausbildung überfordert sind. Auch eine Ausbildung im Verbund, die sich angesichts der Spezialisierung zahlreicher Firmen anbietet, kann mit den bisherigen Ausbildungsordnungen wegen fehlender Darstellung von Schwerpunkten des Erfahrungslernens kaum realisiert werden.
Die Schwierigkeit, derzeitige äußert umfangreiche Ausbildungsordnungen umzusetzen, stellte z. B. der ehemalige DIHK-Präsident Braun heraus und betonte, dass derartige Vorgaben die Ausbildungsarbeit der Betriebe belasten:

> „Viele Betriebe können Anforderungen manch stark überfrachteter Ausbildungsordnungen kaum noch bewältigen. Die Modernisierung von Berufsbildern sei offensichtlich aus dem Ruder gelaufen, wenn sich beispielsweise ein Betrieb, der zum Anlagenmechaniker ausbildet, mit 72 Seiten Ausbildungsverordnung auseinandersetzen muss."[29]

Die laut jüngster Statistik eineinhalb Millionen 20- bis 29-Jährige, die überhaupt keine Ausbildung absolviert haben[30], sind Beleg dafür, dass in Deutschland – über den Flaschenhals des Dualsystems – der Anspruch, die nachwachsende Generation früh zu integrieren, nicht eingelöst werden kann. Grund dafür, dass der Zugang Jugendlicher in die duale Ausbildung so stark zurückging, ist die nicht verankerte Partnerschaft von Schule und Betrieb mit enger fachlich-inhaltlicher Kooperation.

Ausbildungsordnungen nicht auf duale Strukturen ausgerichtet

Ausbildungsordnungen dürfen nicht auf den Ausbildungsbetrieb allein ausgerichtet sein. Vielmehr müssen sie als umfassendes, aber strukturiertes Ganzes angelegt sein. Dem Betrieb sind im Dualsystem grundsätzlich die Gebiete zu übertragen, die im Wesentlichen durch Erfahrungslernen – also durch Mitarbeit der Auszubildenden in der betrieblichen Praxis – zu vermitteln sind. Die Schule ist für die in systematischer Form zu erarbeitenden Inhalte zuständig. Sichergestellt sein muss, dass der Betrieb auch im Ausbildungsverbund die zu übernehmenden Teilgebiete im Fertigungsablauf vorausschauend planen kann.
Andererseits hat sich das Vorgehen in der Berufsschule gezielt auf die Ausbildung im Betrieb oder im Verbund von Betrieben zu konzentrieren. Die sachliche und zeitliche Abfolge erfordert also eine konstruktive Abstimmung zwischen den Partnern im Dualsystem.

Lernortkooperation gemäß Berufsbildungsgesetz 2005

Im Berufsbildungsgesetz vom Jahre 2005 wird das Zusammenwirken von Betrieb und Schule zwar als Lernortkooperation genannt; Hinweis auf eine entsprechende Vorgehensweise fehlen jedoch. Die Berufsschule blieb bisher vom Charakter her eine Fortbildungsschule. Die Wirtschaft betrachtet sie oftmals nur als Anhängsel oder Juniorpartner. Eine konstruktive Arbeitsteilung und damit ein effizientes Zusammenwirken kann also nicht durchgängig realisiert werden.

---

[29] Statement von DIHK-Präsident Ludwig Georg Braun zur Zukunft der betrieblichen Ausbildung am 22. Januar 2007 in Berlin.

[30] Vgl. Krekel, E. M./Ulrich, J. G. (BIBB): Jugendliche ohne Berufsabschluss. Handlungsempfehlungen für die berufliche Bildung. Kurzgutachten. Copyright by Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin 2009, S. 5 u. S. 10

Der Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft stellt im Jahre 2010 die Berufsbildungssysteme der drei deutschsprachigen Länder Deutschland, Österreich und Schweiz gegenüber.[31] Er hebt dabei allerdings nicht hervor, dass in den beiden anderen Ländern die Oberhoheit über die berufliche Bildung bei staatlichen Stellen liegt und sich die Berufsschulen dem Auftrag entsprechend ganz auf die betriebliche Ausbildung konzentrieren. Ebenfalls nicht eingegangen wird auf Defizite beim Durchstieg von absolvierten Berufsbildungsgängen in den Tertiärbereich gegenüber den Nachbarländern sowie den dortigen frühen Berufseinstieg nach der Sekundarstufe I.

4. Voraussetzungen für die Realisierung des *lebenslangen Lernens* bisher nicht gegeben

Anlässlich einer Konferenz der Bildungsminister der EU-Mitgliedstaaten und weiterer Länder in Budapest wurde bereits im Jahre 1999 herausgestellt, dass berufliche Erstausbildung und Weiterbildung zu einem Gesamtsystem zu verbinden sind. Als Herausforderung gilt, die vorhandenen Ressourcen bestmöglich zu nutzen und Angebote für lebenslanges Lernen zu unterbreiteten, um die Anpassungsfähigkeit der Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.[32]
Aus der Sicht der EU setzen wirtschaftliche Prosperität und nachhaltiges Wachstum Berufsbildungssysteme voraus, die in der Lage sind, über verknüpfte Angebote von Erstausbildung und Weiterbildung Innovationen zu fördern, um den sich rasch wandelnden Qualifikationsanforderungen entsprechend die permanente Beschäftigungsfähigkeit sicherzustellen und dabei jedem Einzelnen Gelegenheit zu geben, sich beruflich weiter zu qualifizieren.

Deutschland als Land der Erstausbildung

Das deutsche Berufsbildungssystem umfasst 350 anerkannte Ausbildungsberufe, die nach dem sogenannten Berufsprinzip gestaltet und vom ersten bis dritten Ausbildungsjahr fachlich eng eingegrenzt sind. Sofern sich nach Erreichen eines Berufsabschlusses die Notwendigkeit der Umorientierung ergibt, werden teilweise auf dem Weg der *Umschulung* andere Qualifikationen in etwas kürzerer Zeit vermittelt. Möglichkeiten zur individuellen Umorientierung bis hin zum Umsteigen auf andere Berufszweige, ohne die Erwerbstätigkeit unterbrechen zu müssen, fehlen gänzlich. Andererseits werden Qualifikationen, die von vornherein eher als Weiterbildungsberufe zu verstehen sind, wie z. B. *Werksfeuerwehrmann* oder *Speiseeishersteller*, ebenso wie die anderen anerkannten Ausbildungsberufe über zwei- oder dreijährige Ausbildungsgänge vermittelt.
Die berufliche Weiterbildung, die sich in jüngerer Zeit in nahezu allen Ländern intensiv weiterentwickelt hat, ist in Deutschland äußerst schwach ausgebaut. Damit entspricht die Bundesrepublik keineswegs internationalen Standards. In anderen Volkswirtschaften wird das Qualifikationspotenzial in erster Linie über die Weiterbildung abgesichert, während die Erstausbildung primär als Einstieg gilt.
Nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung ist den Kammern neben bundesrechtlich geregelten Wegen der Fortbildung wie der Meisterprüfung die Strukturierung einschlägiger Weiterbildungsabschlüsse übertragen.

So führt das vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegebene „Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe" weit über 500 Fortbildungsregelungen der Kammerorganisationen auf. Für einzelne Abschlüsse wie beispielsweise „Handelsfachwirt/Handelsfachwirtin" haben über 75 regionale Industrie- und Handelskammern Einzelregelungen erlassen.[33]

---

[31] „Stellenwert und Zukunft der dualen Berufsausbildung in Deutschland." Statement von Prof. Dr. Michael Hüther, Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft bei Pressegespräch am 1.6.10 in Berlin

[32] BMBF (Hrsg.): Das europäische Haus der Bildung: Bildung und Wirtschaft – Eine neue Partnerschaft. Konferenz der europäischen Bildungsminister, Budapest 24.–26. Juni 1999. Bonn 1999, S. 49

[33] Vgl. Rothe, G.: Berufliche Bildung in Deutschland, a.a.O., S. 278

Diese Initiativen verstehen sich allerdings nicht als ins nationale Gesamtsystem einbezogenes Weiterbildungsprogramm mit entsprechenden Abschlüssen und Teilabschlüssen, das es den Erwerbstätigen gestattet, sich rechtzeitig ohne größere Unterbrechung umzuorientieren oder auch beruflich aufzusteigen.

Lebenslanges Lernen setzt durchgängig die Modularisierung der Ausbildungsinhalte voraus

Die Förderung der wirtschaftlichen Prosperität im Kontext einer Informations- und Wissensgesellschaft stellt länderübergreifend neue Anforderungen an das Berufsbildungssystem. Aus- und Weiterbildung sind in diesem Zusammenhang grundsätzlich modular zu strukturieren und miteinander zu verzahnen. Der Komplex Modularisierung oder Gliederung nach dem Bausteinprinzip wird in der bundesdeutschen Diskussion noch weitgehend abgelehnt. So stellte das Institut der deutschen Wirtschaft im Jahre 1995 kategorisch fest: „Die Übernahme des Modulsystems für Deutschland scheidet aus, da sich die deutsche Praxis als so erfolgreich erwiesen hat".[34] Der Direktor dieses Instituts berichtete kürzlich, dass in der Metall- und Elektroindustrie über 90 % der Ausbildungsbetriebe die Einführung von Modulen im Sinne abgegrenzter Qualifikationseinheiten innerhalb eines Ausbildungsberufs befürworten.[35] Dieses Beispiel zeigt, dass berufspädagogische Grundsätze, die die Ausbildungsbetriebe vertreten, von ihren zuständigen Stellen bisher nicht unterstützt wurden. Vielmehr gilt das Berufsprinzip immer noch als richtungweisend, obwohl es heute nicht mehr als funktionsfähig angesehen werden kann.

Berufliche Bildung in Stufen

Breitere Grundbildungsgänge, auf denen mit modularen Ergänzungsmöglichkeiten aufgebaut werden kann, fehlen gänzlich. Bereits im Jahre 1968 betonte Kultusminister Hahn im Zusammenhang mit dem Schulentwicklungsplan II für Baden-Württemberg und dem dort vertretenen Grundsatz „Berufliche Bildung in Stufen" insbesondere die Rolle der breiten Grundausbildung, die so anzulegen ist, dass sie auch als Basis für Berufszweige gelten kann, die sich erst in Zukunft ergeben werden.[36]

Das krampfhafte Festhalten am Berufsprinzip führte letztendlich dazu, dass, wie die Statistik nachweist, in die angebotenen Berufsbildungsgänge nur noch ein kleiner Teil von etwa 30 % der Schulabgänger eintritt. Ebenso weist die wachsende Zahl von Ausbildungsabbrüchen auf Mängel im bestehenden Ausbildungssystem hin.[37] Die bereits erwähnte Tatsache, dass nur 60 % der Ausgebildeten im erlernten Beruf oder verwandten Tätigkeiten vom Beschäftigungssystem übernommen werden können, spricht das Fehlen einer strukturierten Weiterbildung unmittelbar an.

Eine weitere mit dem Grundsatz des lebenslangen Lernens verbundene Forderung ist die Anerkennung informellen Lernens, und zwar mit der Zielsetzung des Umsteigens oder auch des Aufsteigens im Beruf. Andere Staaten – u. a. Frankreich – erließen schon vor Jahren gesetzliche Regelungen dafür. Deutschland steht in der Diskussion des informellen Lernens noch am Anfang. Es fehlt ein Prüfungssystem, das in der Lage ist, staatlicherseits auch kürzere Einheiten wie Module zu prüfen oder zu testieren.

---

[34] Vgl. Rothe, G. 2010, a.a.O., S. 94

[35] „Stellenwert und Zukunft der dualen Berufsausbildung in Deutschland." Statement von Prof. Dr. Michael Hüther, Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft bei Pressegespräch am 1.6.10 in Berlin

[36] Vgl. Rothe, G.: Berufliche Bildung in Stufen. Modellstudie zur Neuordnung der Berufsschulen in Baden-Württemberg, dargestellt am Raum Schwarzwald-Baar-Heuberg. Hrsg.: Kultusministerium Baden-Württemberg. (Bildung in neuer Sicht: Reihe A, Nr. 7), Villingen 1968, S. XVI

[37] Laut Berufsbildungsbericht 2010, S. 38, wurden 2008 21,5 % der Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst.

Fehlende Gesamtzuständigkeit

Versucht man die Gründe für das Ausbleiben von Reformen im Bereich der beruflichen Bildung in Deutschland aufzuspüren, dann stößt man auf den im Jahre 2005 vom BMBF der EU-Kommission zugeleiteten Überblick über die Zuständigkeiten im deutschen Bildungssystem:

- „Nach dem Grundgesetz ist die Bundesrepublik Deutschland ein Bundesstaat, in dem sowohl der Gesamtstaat (Bund) als auch die Gliedstaaten (Länder) Staatsqualität besitzen. Die Länder sind zuständig für das Schulwesen einschließlich der beruflichen Schulen, für die Hochschulen und die Weiterbildung, soweit das Grundgesetz nicht dem Bund Gesetzgebungsbefugnisse verleiht. ...
- Eine verfassungsrechtliche Kompetenz, die eine Koordinierung im Bildungsbereich erzwingen könnte, gibt es in der Bundesrepublik Deutschland nicht.
- Unbeschadet dessen besteht in Deutschland zwischen den Ländern, ... sowie zwischen Bund und Ländern ein breiter Konsens über die Ziele, die das Bildungswesen ... anvisieren muss."[38]

Das Fehlen einer obersten staatlichen Instanz für die berufliche Bildung in Deutschland stellt weltweit eine Besonderheit dar. Dessen ungeachtet ist zu fragen, warum die Länder nicht ihrerseits aktiv werden, um den unversorgten Schulentlassenen Ausbildungsmöglichkeiten zu bieten, obwohl die Länderverfassungen z. B. von Baden-Württemberg und Bayern das Recht bzw. den Anspruch auf Ausbildung ausdrücklich verankern und die stellvertretende Präsidentin der EU-Kommission fordert: „Europa benötigt gleiche Bürgerrechte".[39]

Dabei stehen zweifelsfrei Fragen der Finanzierung vollschulischer Maßnahmen wie zweijähriger Grundbildungsgänge zur Diskussion. Finanzierungsprobleme bestehen dann nicht, wenn man berücksichtigt, dass für die vielen Zweige des Übergangssystems, wie bereits angesprochen, Milliardenbeträge pro anno ausgegeben werden. Es müssen also andere Gründe bestehen, weshalb die Kultusverwaltungen nicht beabsichtigen, die entstandene Lücke im Berufsbildungssystem zu schließen.

Dem ständigen Herausstreichen des Dualsystems als Standortvorteil Deutschlands haftet eine gewisse Alibifunktion an, denn das so vermittelte positive Bild entbindet von Handlungsverpflichtung. So umgehen die verantwortlichen staatlichen Stellen auch potenzielle Konflikte mit der ihre Kompetenzen in der beruflichen Bildung verfechtenden Wirtschaft und sind nicht genötigt, die überkommene Zuständigkeitsverteilung zu überdenken.

Kultusverwaltungen fühlen sich für Berufsbildungsangebote nicht zuständig

Einmal hängt dies damit zusammen, dass in Deutschland unbewiesen die Meinung besteht, dass vollschulische Ausbildung den heutigen Anforderungen nicht entspricht. In keinem anderen Land wird diese Auffassung derart dogmenhaft vertreten. Zum anderen lehnt man die Gleichstellung schulischer und dualer Ausbildungsgänge ab, denn dann „würde das duale System ausgehöhlt" und „zu Fehlentwicklungen am Ausbildungsmarkt führen". Bei den derzeit äußerst geringen Eintritten in die betriebliche Ausbildung nach der Schulentlassung ist diese Argumentation de facto bereits überholt; Appelle, die Betriebe sollen mehr ausbilden, gehen schon längere Zeit an der Realität vorbei.

Zu berücksichtigen ist auch, dass die Anforderungen der Betriebe an den Nachwuchs deutlich gestiegen sind. Ausbildungsplätze in attraktiven Berufen der Mechatronik, der IT-Anwendung, der Laboranten und weite Teile des kaufmännischen Feldes besetzen zum größeren Teil Schulabgänger mit mittlerem Bildungsabschluss und Abitur. Hauptschulabsolventen müssen sich mit einem schmalen Ausschnitt des angebotenen Spektrums begnügen. Zu Recht fordert die

[38] Europäische Kommission (Hrsg.): Umsetzung des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010". Fortschrittsbericht 2005 Deutschland. Brüssel 2005, S. 4

[39] EU-Vizepräsidentin und Kommissarin für Grundrechte und Bürgerschaft Viviane Reding in Stuttgarter Zeitung Nr. 127 vom 7.6.2010, S. 32.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände für leistungs- und motivationsschwache Auszubildende „flexible Berufe mit weniger komplexen Anforderungen“.[40]
Die Frage, warum die Kultusministerien der Länder offensichtlich nicht bereit sind, vollschulische Berufsbildungsgänge einzurichten, lässt sich aus dem vorher Gesagten nicht beantworten. Andererseits muss auffallen, dass die gleichen Ministerien ohne Weiteres und in der nötigen Anzahl Berufsvorbereitungsgänge und andere Warteschleifen einrichten. Nach außen erscheinen diese Maßnahmen als Weg, die Schulentlassenen „zu versorgen“; sie werden dann nämlich nicht als Arbeitslose geführt.

Geringschätzung der beruflichen Bildung in Deutschland

Eine gewisse Geringschätzung beruflicher Bildungsgänge seitens der Kultusministerien gegenüber dem allgemein bildenden System ist nicht auszuschließen, und zwar ganz im Sinne der neuhumanistischen Sichtweise, auch wenn diese Grundsätze vom Anfang des 19. Jahrhunderts expressis verbis nicht genannt werden.
Die vielen Stimmen und Pressemitteilungen mit der Zielsetzung, das Bildungssystem weiter auszubauen, beziehen die für mehr als die Hälfte der Schulentlassjahrgänge fehlenden Ausbildungsmöglichkeiten nicht ein. Die Gewerkschaft IG Metall äußert sich daher in ihrem Beitrag „Die Jugend darf nicht Opfer der Krise werden“ wie folgt: „Die Politik hat nicht verstanden: Zukunft gestalten heißt, auf Bildung und Ausbildung zu setzten.“[41]
Der Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife, der im Zusammenhang mit dem „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ von einer Expertengruppe entwickelt wurde, erwähnt das früher bestehende Fach *Werken* in Schulen der Sekundarstufe I nicht. Lehrkräfte, die in praktischen oder beruflichen Fächern unterrichten, werden gegenüber den Kollegen, die allgemein bildende oder berufstheoretische Fächer unterrichten, niedriger eingestuft. Das galt für die Einstufung von Lehrkräften für das Fach Werken und gilt auch heute noch für die Kollegen der Berufsschulen, die berufspraktische Fächer unterrichten. Die Differenz liegt zwischen Gehaltsstufe 13 und 10. Als Alternative lässt sich hier die Situation im Nachbarland Österreich anführen. Lehrkräfte für die berufspraktische Ausbildung in den dortigen Teilzeitberufsschulen werden ebenso vergütet wie diejenigen für die berufstheoretischen Fächer.
Ein weiterer Beleg für die Geringschätzung der beruflichen Bildung ist beispielsweise auch, dass ein großer Teil von Realschulabgängern über die in die Berufsschule integrierten beruflichen Gymnasien die Hochschulzugangsberechtigung erwirbt, während dies den in einer dualen Ausbildung Stehenden im Gegensatz zu Österreich und der Schweiz faktisch noch immer sehr erschwert ist.

Strukturierung des Gesamtsystems nach acht aufbauenden Stufen

Die Vorschläge der EU vom Jahre 2000 wie auch die Folgebeschlüsse mit dem Schwerpunkt lebenslanges Lernen verlangen in den Mitgliedsstaaten ein umfassendes Bildungsgesamtsystem. Die Ausklammerung von Teilbereichen wie in Deutschland die betriebliche Ausbildung allein in Zuständigkeit der Kammern der Wirtschaft steht den Plänen der EU zum Ausbau des lebenslangen Lernens diametral entgegen. Die Abbildung 4 zeigt den Bereich, in dem in Deutschland die Kompetenz seit 1900 bei der Wirtschaft liegt.
Mit dem „Europäischer Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen“ verbindet die EU eine neue Gewichtung der Qualifizierung für die Arbeitswelt sowie die Anerkennung der im Arbeitsalltag über die Zeit hinweg erworbenen beruflichen Fähigkeiten. In diesem Kontext wird

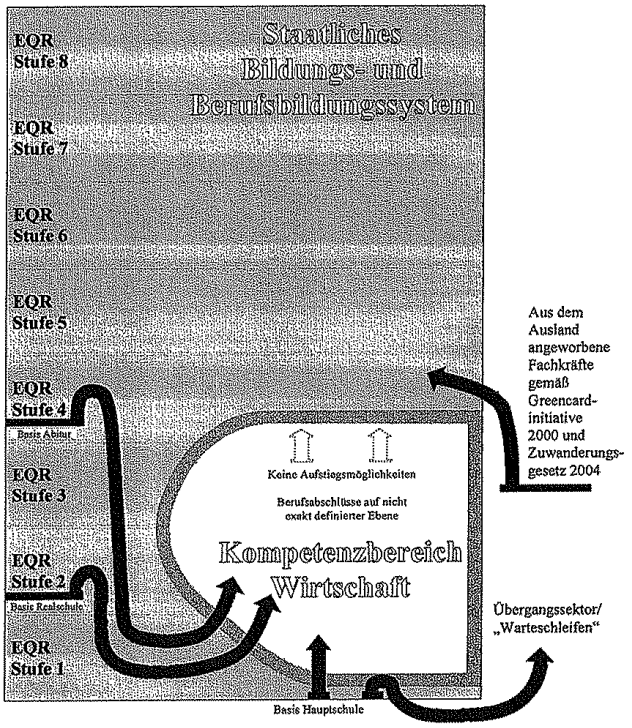
[40] Vgl. http://www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Ausbildung (Abruf 11.06.2010)
[41] In Stuttgarter Zeitung Nr. 129 vom 9.6.2010, S. 11

Erstausbildung – wie in der Schweiz bereits vollzogen – zur beruflichen Grundbildung, die den Einstieg sichert. Angesichts der Forderung nach Flexibilität und Mobilität kommt der Absolvierung von kleineren Einheiten im Sinne von Qualifikationsbausteinen die Funktion der raschen Erweiterung der Qualifikation oder ihres situationsgemäßen Umbaus zu.
In Deutschland kennt man bisher keine Differenzierung nach Stufen und ebenso keine Strukturen, die über das lebenslange Lernen, formaler oder informeller Art, den Durchstieg bis an die Spitze der Qualifikationspyramide ermöglichen.

Bildungsgesamtsystem als Einheit

In Deutschland sind die im Bildungswesen erteilten Zertifikate, insbesondere jene beruflicher Vollzeitschulen der Sekundarstufe II, und die parallel von der Wirtschaft gemäß BBiG erteilten zumeist nicht gleichgestellt. Die deutsche Sicht der Trennung von allgemeiner und beruflicher Bildung wirkt sich also bis in die Zeugniserteilung und die mit den erreichten Abschlüssen verbundenen Berechtigungen aus. Das deutsche Prüfungs- und Berechtigungswesen ist demzufolge zweigeteilt. In anderen Staaten, in denen das Dualsystem ebenfalls eine zentrale Bedeutung für die Rekrutierung des beruflichen Nachwuchses hat, werden die Abschlussprüfungen unter staatlicher Oberaufsicht abgenommen; die erteilten Zertifikate sind dort ins Gesamtsystem der Bildungswege integriert und werden jenseits der Grenzen anerkannt.

Abb. 4: Auswirkungen der Trennung von Bildung und Berufsbildung in Deutschland projiziert auf den Europäischen Qualifikationsrahmen



Außerdem gilt, dass die Zeugnisse der Kammern nur auf die Wirtschaft bezogen sind; Berechtigungen im Bildungsgesamtsystem können daraus in der Regel nicht abgeleitet werden. Inwieweit sie in den anderen EU-Staaten mit stark differenzierten Prüfungsmodalitäten anerkannt werden, bleibt abzuwarten.

Resümee zum Reformbedarf in der beruflichen Bildung

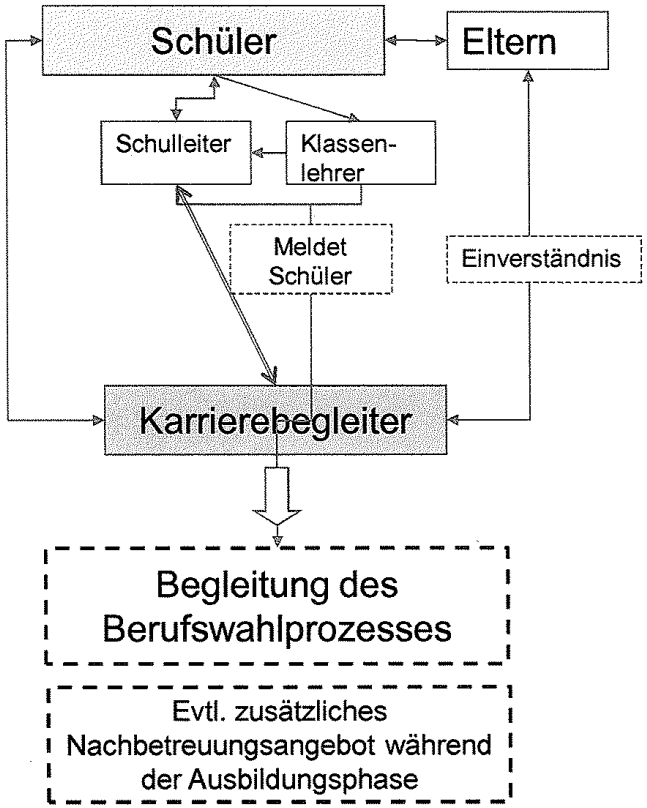
Der vorliegenden Darstellung mit Hinweisen auf Reformen lagen folgende Intentionen zugrunde:

- Es sollte gezeigt werden, dass die oft zitierten positiven Stellungnahmen zur deutschen beruflichen Bildung zum überwiegenden Teil auf unrichtig interpretierte Daten zurückgehen und demzufolge ein falsches Bild zeichnen.
- Darzulegen war, dass derzeit für zwei Drittel der Schulabgänger keine Ausbildungsmöglichkeiten angeboten werden und sich das deutsche Berufsbildungssystem in Richtung auf Erwachsenenbildung bewegt, vor allem, weil bei den gestiegenen Anforderungen nach den neuen Ausbildungsordnungen die volle Einbeziehung der Berufsschule gemäß EU-Vorschlag 1979 unabdinglich ist.
- Vorgestellt wurden neue Wege der breiten beruflichen Grundqualifizierung mit modular strukturierten Aufbaumöglichkeiten.
- Zu zeigen waren strukturelle Defizite des deutschen Dualsystems und deren historische Ursachen, die eine effiziente Kooperation von Betrieb und Schule verhindern sowie die betriebliche Ausbildung in Deutschland im Ländervergleich in eine Außenseiterposition manövrierten.
- Im Gesamtsystem sind im Nebeneinander Abschlüsse der dualen Ausbildung sowie Abschlüsse von berufsqualifizierenden Vollzeitschulen gleichzustellen und den Stufen nach dem Modell des Europäischen Qualifikationsrahmens zuzuordnen.
- Der Übergang in die Universität sollte nicht nur über das Gymnasium erfolgen, sondern auch über die oberen Stufen der beruflichen Qualifizierung.
- Schließlich ist darauf zu verweisen, dass die berufliche Bildung voll ins Bildungsgesamtsystem einbezogen sein muss, um den Fachkräftebedarf sicherzustellen und die Zukunftsfähigkeit von Aus- und Weiterbildung zu gewährleisten.

6.5 **Regionales Bildungsbüro Ravensburg**, Kurzpräsentation „Chancen-Pool Bodenseeregion“



Chancenpool Bodenseeregion „Diagnose“



Regionales Bildungsbüro Ravensburg

Chancenpool Bodenseeregion
Idealtypisches Ablaufmodell
Karrierebegleiter
Bausteine
Ergebnisse
Maßnahmen
Beteiligte
1 Stärkenanalyse
☑ Wo liegen meine Stärken?
☑ Was mache ich gerne?
☑ Was will ich aus mir machen?
☑ Worin bin ich gut?
☑ Berufswunsch
☑ Berufsoptionen
☑ Profil AC
☑ Nachhilfe
☑ Resilienz
☑ Beratung
Eltern
Mentoren
Klassenlehrer
Schulsozialarbeit
2 Berufsfelderkundung
☑ Was gibt es für Berufsfelder für mich?
☑ Welche Qualifikationen braucht man dafür?
☑ Was ist realisierbar?
☑ Ausbildungsplan
☑ Berufswahl-unterricht
☑ Bildungsmesse
☑ Berufsberatung
☑ Berufswahlcamp
Psychologische Beratung
BBQ
Agentur für Arbeit
3 Einblick in die Praxis
☑ Ist es das was ich mir vorgestellt habe?
☑ Welche Qualifikationen brauche ich noch?
☑ Absolvierte Praktika
☑ Berufserfahrung
☑ Kontakte
☑ Praktika
☑ Probearbeiten
☑ Ferienjobs
BIZ
Gemeinde-beauftragter
VHS
4 Realisierung
☑ Welche Stellen gibt es aktuell?
☑ Wie bekomme ich die Stelle?
☑ Soll ich auf eine weiterführende Schule gehen?
☑ Was muss ich bei der Bewerbung beachten?
☑ Ausbildungs-vertrag / Weiterführende Schule
☑ Bewerbungs-training
☑ Kontaktvermitt-lung
IHK
Kreishandwerkers
Betriebe
etc.
etc.
etc.
etc.
EDV System
Regionales Bildungsbüro Ravensburg
Seite 3

6.6 stiftung neue verantwortung, Berlin, Policy Brief Lebenslanges Lernen, „Die Erben der Baby Boomer“

stiftung | neue verantwortung

Policy Brief

Lebenslanges Lernen 05/09

Die Erben der Babyboomer – eine neue Ressource für Deutschlands schrumpfendes Arbeitskräftepotenzial

Die deutsche Bevölkerung altert nicht nur, sie schrumpft auch. Dies wird in absehbarer Zeit zu einem deutlichen Rückgang des Arbeitskräfteangebots führen. In der Diskussion um einen möglichen Ausgleich dieser Engpässe wird der Gruppe der An- und Ungelernten als Ressource für den Arbeitsmarkt erstaunlich wenig Beachtung geschenkt, obwohl sie demografisch ein erhebliches Potenzial besitzt. Um dieses nutzbar zu machen und gleichzeitig die gesellschaftliche Teilhabe einer beträchtlichen Bevölkerungsgruppe zu sichern, muss Deutschland verstärkt in die Weiterbildung gering Qualifizierter investieren. Der dafür notwendige Bewusstseinswandel in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft kann nur durch die Schaffung einer fundierten Informationsbasis über den zukünftigen Arbeitskräfte- und Qualifizierungsbedarf in den Unternehmen eingeleitet werden.

DER DEMOGRAFISCHE WANDEL in Deutschland nimmt Fahrt auf. Die seit Jahrzehnten schnell ansteigende Lebenserwartung sowie anhaltend niedrige Geburtenraten führen dazu, dass sich der Bevölkerungsanteil der über 65-Jährigen bis zum Jahr 2050 auf ein Drittel der Gesamtbevölkerung verdoppelt, während gleichzeitig die Gruppe der 15- bis 64-Jährigen um ein Fünftel schrumpft.

Als Konsequenz beginnt in wenigen Jahren ein deutlicher Rückgang des Arbeitskräfteangebots. Für den Fall, dass Erwerbsquoten und Produktivität konstant blieben, würde sich nach Berechnungen des Max-Planck-Instituts für demografische Forschung das Arbeitskräftepotenzial in Deutschland schon über einen Zeitrahmen von nur 15 Jahren um fast 9 Prozent verringern. Wirtschaft und Politik bekommen zunehmend eine Vorstellung davon, da die Zahl der Branchen mit Fachkräftemangel jährlich steigt.

Die Erben der Babyboomer

Als mögliche Ressource für den Ausgleich eines knapper werdenden Arbeitskräfteangebots wird der Blick immer wieder auf Frauen und Ältere gelenkt, da die Erwerbsquoten dieser Gruppen relativ niedrig sind. Die Potenziale einer weiteren Personengruppe, die deutlich eingeschränkte Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe durch Arbeit hat, sind allerdings in der bisherigen Diskussion um den demografischen Wandel kaum berücksichtigt worden, obwohl ihre Zahl beträchtlich ist: Das Forschungsinstitut für betriebliche Bildung geht in Deutschland von 1,5 Millionen jungen Menschen im Alter von 20 bis 29 Jahren aus, die keinen formalen Berufsabschluss haben und damit als an- und ungelernt oder „gering qualifiziert“ gelten.

Der Blick auf die zukünftige Altersstruktur der deutschen Bevölkerung offenbart das demografische Potenzial dieser Altersgruppen. Da bei nachhaltig niedrigen Geburtenraten alle ihnen folgenden Generationen kleiner sein werden, treten die Jahrgänge der 1980er zahlenmäßig das Erbe der sogenannten Babyboomer an. Diese Ressource kann dabei in den kommenden Jahrzehnten nur dann für mögliche Engpässe auf dem Arbeitsmarkt nutzbar gemacht werden, wenn die betreffenden Jahrgänge ausreichend qualifiziert sind, also der

Sven Albrecht
Associate 2008/2009

Dorothee Aufderhaar
Associate 2008/2009

Dr. Britt Dahmen
Associate 2008/2009

Anke Dassler
Associate 2008/2009

Christoph Goebel
Associate 2008/2009

Sebastian Jobelius
Associate 2008/2009

Dr. Stefan Mai
Associate 2008/2009

Christoph Pointner
Associate 2008/2009

Harald Wilkoszewski
Fellow

erhebliche Anteil von 15 Prozent An- und Ungelernten deutlich reduziert wird. Diese Chance wird jedoch bisher verkannt. Weniger als 30 000 Personen jährlich holen beispielsweise über eine sogenannte Externenprüfung bei den zuständigen Stellen einen Berufsabschluss nach. Darüber hinaus sind gering Qualifizierte bei beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen deutlich unterrepräsentiert.

Bildung = Arbeit = Teilhabe

Gesellschaftliche Teilhabe in Deutschland strukturiert sich im Wesentlichen über eine aktive Teilnahme am Erwerbsleben. Bildung und (Weiter-) Qualifizierung sind dabei Türöffner zum Arbeitsmarkt und garantieren somit langfristig die gesellschaftliche Teilhabe des Einzelnen, soziale Gerechtigkeit und letztendlich auch ein ausreichendes Arbeitskräftepotenzial. Dies kann allerdings nur gelingen, wenn Entscheidungsträger auf allen Ebenen ihrer Verantwortung gerecht werden:

- Bürgerinnen und Bürger tragen Verantwortung für ihre individuellen Lebensläufe und Erwerbsbiografien; sie müssen deshalb bereit sein, sich während des gesamten Lebens zu qualifizieren, um ihre Chancen am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft aktiv zu erhalten.
- Politikerinnen und Politiker tragen Verantwortung für die wirtschaftliche Entwicklung des Landes und für eine breite gesellschaftliche Teilhabe möglichst aller Gruppen. Sie müssen daher demografische und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen rechtzeitig erkennen und Möglichkeiten sowie Anreize für lebenslange Bildungsprozesse schaffen.
- Unternehmerinnen und Unternehmer tragen Verantwortung für ihre Betriebe und ihre Beschäftigten; sie müssen daher aus einer mittel- und langfristigen Perspektive heraus in die Weiterbildung ihrer Belegschaften investieren und sie den stetig wachsenden und sich ändernden Qualifizierungsansprüchen anpassen.

Angesichts dieser Anforderungen müssten eigentlich alle Beteiligten ihren Einsatz für mehr Bildung deutlich steigern, denn unter dem Strich würden alle von der Weiterqualifizierung An- und Ungelernter profitieren: die Belegschaft durch entsprechende Arbeitsperspektiven, die Politik durch geringere Sozialleistungen und höhere Steuereinnahmen. Und vor allem die Wirtschaft selbst, die ihre Unternehmen durch eine nachhaltig qualifizierte (und motivierte) Belegschaft auf die demografischen Veränderungen vorbereitet und ihre Wettbewerbsfähigkeit sichert.

An- und ungelernte Beschäftigte gehören neben den älteren Arbeitnehmern zu denjenigen, die am wenigsten an Weiterbildungsmaßnamen teilnehmen und zugleich am stärksten gefährdet sind, entlassen zu werden. Dabei mangelt es nicht an Konzepten und Strategien, um die Chancen dieser Gruppen zu verbessern und ihre Potenziale zu nutzen.

Der Blick in eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung zeigt allerdings, dass die deutsche Wirtschaft im Zusammenhang mit Weiterbildungsmaßnahmen im internationalen Vergleich nur mäßig aufgestellt ist. So haben im Jahr 2005 zwar 69 Prozent der Unternehmen ihren Beschäftigten Weiterbildung angeboten, 1999 waren es jedoch noch 75 Prozent. Von den 27 einbezogenen Ländern liegen deutsche Unternehmen damit auf im europäischen Mittelfeld. Zudem wurden in Deutschland im Jahr 2005 im Schnitt pro Beschäftigten nur 237 Euro direkte jährliche Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen aufgewendet. Setzt man die direkten Kosten in Relation zu den gesamten Arbeitskosten, belegen deutsche Unternehmen einen der Schlussplätze in Europa.

Darüber hinaus werden mit Weiterbildungsangeboten vor allem höher Qualifizierte angesprochen. An- und ungelernte Beschäftigte gehören neben den älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu denjenigen, die am wenigsten von Weiterbildung profitieren und zugleich am stärksten

gefährdet sind, entlassen zu werden. Dabei mangelt es nicht an Konzepten und Strategien, um die Chancen dieser Gruppen zu verbessern und ihre Potenziale zu nutzen. Verschiedene Initiativen haben sich dem Problemfeld genähert, wie beispielsweise das Programm „WeGebAU" der Bundesagentur für Arbeit, welches die Weiterbildung gering Qualifizierter und von Arbeitnehmerinnen und -nehmern ab 45 Jahren finanziell unterstützt. Gemessen an der hohen Anzahl An- und Ungelernter fallen die Anstrengungen trotz des sich abzeichnenden Fachkräftemangels bisher aber eher gering aus.

Diese paradoxe Situation liegt in der Tatsache begründet, dass der konkrete Nutzen für die Investition in langfristig angelegte Qualifizierungsprozesse kurzfristig nicht erkennbar ist und damit Erfolgsaussichten ungewiss bzw. abstrakt bleiben.

Auf individueller Ebene ist der wirtschaftliche Anreiz einer höheren Qualifikation durch potenziell steigendes Einkommen und damit verbundener stärkerer gesellschaftlicher Teilhabechancen zunächst naheliegend. Andererseits bleiben die Arbeitsmarktperspektiven durch Weiterbildung oft diffus, und der Rückfluss des persönlichen Engagements in Form von höherem Einkommen oder zumindest Arbeitsplatzsicherheit ist noch unsicher.

Aus politischer Perspektive würden sich Bildungsinvestitionen langfristig beispielsweise in Form von höheren Steuereinnahmen durch mehr Beschäftigte und weniger Kosten durch geringere Sozialtransfers bezahlt machen. Allerdings sind zukünftige budgetäre Zugewinne durch Bildungsausgaben nur politikfeldübergreifend sichtbar. Solange ausschließlich ressortspezifische Bilanzen gezogen werden, bleiben deshalb bis auf weiteres Investitionskosten und -gewinne ungleich auf die verschiedenen Politikbereiche verteilt und schmälern so Reformanreize.

Unternehmen würden durch Bildungsinvestitionen in die heute jungen Arbeitskräfte einen Beitrag zur eigenen Demografiefestigkeit leisten. Kurzfristige Unternehmenserfolge, die sich auch finanziell niederschlagen, sind jedoch zunächst nicht zu erwarten.

Es muss erreicht werden, dass Unternehmen, Politik und Menschen schon heute belohnt werden, wenn sie in Weiterbildung investieren. Dabei muss auch klar werden, wer seiner Verantwortung nicht nachkommt.

Handlungsbedarf besteht hier insbesondere bei der Politik und den Unternehmen. Nach wie vor ist die Bildungsstatistik lückenhaft. Bundesweite Zahlen über Erfolgsaussichten von Hauptschülern bei der Ausbildungsplatzsuche sind beispielsweise nicht vorhanden. Das größte Informationsloch klafft aber auf Unternehmensseite.

Informationsbasis Demografie, Arbeitskräftepotenzial und Qualifizierung

Eine systematisch erfasste, umfassende Informationsbasis zum zukünftigen Arbeitskräftebedarf und zur Situation von gering Qualifizierten in Unternehmen ist damit unerlässlich, um adäquat auf die Herausforderungen des demografischen Wandels reagieren zu können.

Vorbildlich ist diesbezüglich der im Jahr 2008 beschlossene neuartige Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie" für 550 000 Beschäftigte der Branchen Bergbau, Chemie und Energie. Zentraler Punkt des von der IG BCE ausgearbeiteten Regelwerks ist die Bereitstellung einer soliden Informationsbasis in Form einer für die Unternehmen verpflichtenden Analyse zur demografischen Struktur der Belegschaft.

Ferner wird die Qualifizierung von An- und Ungelernten als eine von mehreren Strategien formuliert, um die durch die Bevölkerungsschrumpfung abzusehende Verknappung des Fachkräfteangebots auszugleichen. Den konkreten Qualifizierungsmaßnahmen soll auch hier eine fundierte Analyse zum Weiterbildungsbedarf vorausgehen.

Solange nicht klar ist, wie die Qualifikationsstruktur in einem Unternehmen ist, wie sich die Anforderungen wandeln und was ein Unternehmen tut, um An- und Ungelernte weiterzuqualifizieren, können Politik, Investoren und betrieblich Verantwortliche nur bedingt handeln.

Die Entwicklung einer fundierten Wissensbasis in möglichst allen betroffenen Branchen würde das notwendige Bewusstsein dafür schaffen, stärker in die Förderung von an- und ungelernten Personen als neue Ressource für Deutschlands schrumpfendes Arbeitskräftepotenzial zu investieren. Daher sollten deutliche Anstrengungen unternommen werden, um das bestehende Informationsdefizit auszugleichen. Folgende Indikatoren stehen diesbezüglich im Mittelpunkt:

- Demografische Struktur und Anteil der Gruppe an- und ungelernter Beschäftigter an der Gesamtbelegschaft.
- Zukünftiger Arbeitskräfte- und entsprechender Qualifizierungsbedarf im Unternehmen.
- Qualifizierungs- und Rekrutierungspotenzial der an- und ungelernten Beschäftigten für gehobene Tätigkeiten im Unternehmen.

Diese Informationen können zunächst schnell in vielen Unternehmen erhoben werden.[1] Langfristig könnten gewisse Indikatoren in weiterführende Informationssysteme – etwa zur Geschäftsberichterstattung sowie zur Beurteilung von Investitionsentscheidungen durch Finanzinstitute – einfließen und so zusätzliche Anreize setzen.

Sicherung des Arbeitskräftebedarfs

Die Erfolgsaussichten für einen solchen strategischen Ansatz sind hoch, wie bereits bestehende Modelle in einzelnen Regionen oder Wirtschaftsbranchen zeigen. So hat beispielsweise die Sick AG, ein Unternehmen für Fabrik- und Prozessautomation mit 4000 Beschäftigten in Waldkirch (Breisgau), in Zusammenarbeit mit Berufsschulträgern ein Programm zur Weiterbildung speziell von gering Qualifizierten entwickelt. Folgende Überlegungen stehen dabei im Mittelpunkt: Die Anforderungen im Bereich der einfachen Arbeitsprozesse des Betriebs sind aufgrund von neuen Unternehmenszielen gestiegen. Nach den dadurch notwendigen Umstrukturierungen sollen möglichst viele Beschäftigte durch Trainingsmaßnahmen im Unternehmen gehalten werden, auch weil der Fachkräftebedarf nicht über Neueinstellungen vom freien Arbeitsmarkt gedeckt werden kann.

Um etwa den steigenden Qualifikationsansprüchen innerhalb des Lagerbereichs gerecht zu werden, entwickelte das Unternehmen zusammen mit dem regionalen IHK-Bildungszentrum das neue Berufsbild „Logistiker". Die erfolgreiche Teilnahme an den Trainingsmaßnahmen, die in den laufenden Arbeitsprozess integriert sind, wird durch die IHK zertifiziert. Die Lagermitarbeiterinnen und -mitarbeiter können so ihre berufliche Ausbildung durch einen anerkannten Abschluss nachholen bzw. aufwerten. Darüber hinaus wird im Verbund mit weiteren Unternehmen, der Stadtverwaltung und Bildungsträgern die Qualifizierung externer An- und Ungelernter gefördert. Dies leistet mit finanzieller Unterstützung durch WeGebAU-Mittel einen weitergehenden Beitrag zur Sicherung des Arbeitskräftepotenzials der gesamten Wirtschaftsregion.

Der demografische Wandel ist Chance und Notwendigkeit zugleich, die heute An- und Ungelernten in den jungen Altersgruppen nicht als „verlorene Generation", sondern als hilfreiche Ressource für den Arbeitsmarkt der Zukunft zu sehen.

Durch diese langfristig angelegten Investi tionen erhält das Unternehmen nachhaltig seine Wettbewerbsfähigkeit und fördert gleichzeitig die Chancen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Voraussetzung dafür war die Integration des Themas „Lebenslanges Lernen" und demografischer Wandel in die strategischen Unternehmensziele und in Feedback-Gespräche mit den Beschäftigten. Auf dieser Basis wird regelmäßig der Qualifizierungsbedarf innerhalb des Betriebes ermittelt und das Weiterbildungsangebot angepasst.

Weiterführende Empfehlungen

Obwohl der demografische Wandel in Deutschland mit zunehmendem Tempo voranschreitet, sind seine möglichen Konsequenzen für den Arbeitsmarkt erst in den Köpfen weniger Unternehmer und Unternehmerinnen angekommen.

Nach einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung fühlen sich die Personalverantwortlichen in nur einem Drittel der Betriebe vom Altern der Belegschaft betroffen. Darüber hinaus werden die Potenziale von an- und ungelernten Beschäftigten weitgehend unterschätzt, wie deren geringer Anteil an Weiterbildungsmaßnahmen zeigt. Es steht außer Frage, dass hier ein Umdenken stattfinden muss: Deutschland braucht eine neue Kultur im Umgang mit gering Qualifizierten.

Folgende Maßnahmen sind Voraussetzung, um diesen Bewusstseinswandel herbeizuführen:

- Es müssen für Unternehmen Anreize geschaffen werden, regelmäßig über die demografische Struktur der Belegschaft, den Qualifizierungs- und den Rekrutierungsbedarf zu berichten.
- Unternehmen, die in die Weiterbildung An- und Ungelernter investieren, sollten deshalb nicht erst in der Zukunft belohnt werden. Weiterbildungsprogramme wie das Programm WeGebAU sind der richtige Ansatz, um Weiterbildungsinvestitionen von Unternehmen auszulösen. Besondere Förderung könnten Unternehmen erhalten, die ständig einen Teil ihres Fachkräftebedarfs über die Weiterbildung gering qualifizierter Mitarbeiter abdecken.
- Derzeit spielt der Faktor Humankapital bei der Kreditvergabe durch Kreditanstalten oder bei anderen Investitionsentscheidungen noch keine nennenswerte Rolle. Angesichts der Schrumpfung des Arbeitskräftepotenzials ist allerdings eine nachhaltige Personalplanung entscheidend für den Erfolg eines Unternehmens. Sozialpartner, Banken und Politik sollten deshalb gemeinsam daran arbeiten, das Humankapital der Unternehmen in Investitions- und Förderentscheidungen einzubeziehen.
- Die individuellen Erfolgsperspektiven von Qualifizierung sind stärker zu fördern. Nur zertifizierte Abschlüsse sichern nachhaltig berufliche Laufbahnen. Deshalb sollten Programme zur abschlussorientierten Nachqualifizierung weiter ausgebaut werden. Zusätzlich könnte ein dem grundsätzlichen Konzept des Elterngeldes entsprechendes Weiterbildungsgeld für Beschäftigte die individuelle Bereitschaft zum lebenslangen Lernen über den Berufsverlauf hinweg steigern.
- Über die politischen Ebenen hinweg bedarf es einer Bildungsberichterstattung, die die Kosten bildungspolitischer Fehlentwicklungen berechnet und den Verantwortlichen zuschreibt. Nur so werden Zuständigkeiten transparent.
- Im internationalen Vergleich fällt auf, dass der Regierungsapparat in Deutschland selten ressortübergreifend agiert. Andere europäische Länder, beispielsweise Großbritannien und Finnland, haben hingegen gerade im Hinblick auf die Konsequenzen der Bevölkerungsalterung gute Erfahrungen mit politikfeldübergreifenden Strategien gemacht. Für das Thema Weiterqualifizierung, bei dem die Bereiche Bildung, Arbeit und Wirtschaft aufeinander treffen, erscheint ein solcher Ansatz hilfreich.

Wenn es gelingt, die bestehenden Denkansätze und Initiativen in Richtung einer flächendeckenden und branchenübergreifenden Strategie auszubauen, kann nicht nur ein wesentlicher Beitrag zur demografiefesten Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands geleistet werden; eine große Gruppe von Menschen im Land erhält dann auch wieder die Chance auf eine vollwertige gesellschaftliche Teilhabe.

i Die Projektgruppe IDEAL der *stiftung neue verantwortung* hat dazu ein Assessment-Instrument in Form eines übersichtlichen Fragenkatalogs für Unternehmen erarbeitet. Das Konzept dazu ist über die Stiftung erhältlich (info@stiftung-nv.de).

Impressum

Alle Rechte vorbehalten.
Abdruck oder vergleichbare Verwendung von Arbeiten der *stiftung neue verantwortung* ist auch in Auszügen nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung gestattet.

Der Policy Brief gibt ausschließlich die persönliche Auffassung der Autoren wieder und entspricht nicht notwendigerweise der Meinung der *stiftung neue verantwortung*.

© stiftung neue verantwortung, 2009

stiftung neue verantwortung e. V.
Beisheim Center
Berliner Freiheit 2
10785 Berlin
T. +49 30 81 45 03 78 80
F. +49 30 81 45 03 78 97
www.stiftung-nv.de
info@stiftung-nv.de

Konzept und Gestaltung:
Prof. Dr. h.c. Erik Spiekermann
Edenspiekermann AG

Lektorat und Korrektorat:
Dr. Christian Ankowitsch
enoto Medienbüro Berlin

Kostenloser Download:
www.stiftung-nv.de

Über uns

Die *stiftung neue verantwortung* fördert die Entwicklung neuer Ideen und Lösungsansätze zur Gestaltung der wichtigsten gesellschaftspolitischen Herausforderungen für unser Land. Durch ihre Fellow- und Associate-Programme bringt die Stiftung vielversprechende Vordenker aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zusammen, die in interdisziplinären und sektorübergreifenden Dialog- und Forschungsprojekten Orientierungswissen für die drängenden Zukunftsfragen unserer Zeit entwickeln.
Im Rahmen ihrer Projektarbeit vermittelt die *stiftung neue verantwortung* Führungserfahrung und -wissen auf höchstem Niveau und unterstützt ihre Fellows, Associates und Partner bei der Entwicklung von Exzellenz in verantwortlicher Führungspraxis für das 21. Jahrhundert.

Arbeitsweise

Hauptinstrument der Stiftungsarbeit bilden interdisziplinär und sektorübergreifend zusammengesetzte Projektteams. Die Projektteams ermöglichen das Zusammentreffen verschiedener Denkstile, Fragestellungen und heterogener Betrachtungsweisen. Für einen Zeitraum von zehn Monaten bilden die Projektteams die Grundlage dafür, über trennende Fächer- und Organisationsgrenzen hinweg strategisches Orientierungswissen und konstruktive Lösungsansätze zu erschließen. Jedes Projektteam wird von einem Fellow geleitet und setzt sich aus mehreren Associates zusammen. Die Zusammenstellung jedes Projektteams hängt ab von der für eine erfolgreiche Projektarbeit relevanten Themen-, Praxis- oder Prozessexpertise.

Weitere Informationen unter: www.stiftung-nv.de

6.7 **Diakonisches Werk Württemberg,** Projekt carpo – Transferprojekt für assistierte Ausbildung in Baden-Württemberg

Diakonie

Diakonisches Werk
der evangelischen Kirche
in Württemberg e.V.

Landesgeschäftsstelle

www.diakonie-wuerttemberg.de

Diakonisches Werk Württemberg · Postfach 10 11 51 · 70010 Stuttgart

Enquetekommission "Berufliche Bildung"
Kommissionsvorsitzende Andrea Krueger MdL
Haus der Abgeordneten
Konrad-Adenauer-Str. 12
70173 Stuttgart

Vorstand

[redacted]

Internet: www.diakonie-wuerttemberg.de

[redacted]

Stuttgart, 28.07.2010
Bae/Fel

Enquetekommission „Berufliche Bildung"
- Projekt carpo – Transferprojekt für assistierte Ausbildung in Baden-Württemberg

Sehr geehrte Frau Abgeordnete,

wir haben von Partnern Hinweise auf eine Verbändeanhörung am 30. September zu der von Ihnen geleiteten Enquete-Kommission erhalten. Nach den uns vorliegenden Informationen sind 16 Verbände eingeladen, die überwiegend eine wichtige Rolle in den Bereichen Ausbildung und Weiterbildung einnehmen. Allerdings haben wir die Verbände der freien Wohlfahrtspflege, die einen wichtigen Teil der beruflichen Integration junger Menscen mit besonderem Förderbedarf leisten, nicht entdeckt.

So haben zum Beispiel die Diakonie Württemberg und der Paritätische das Konzept der assistierten Ausbildung und Teilzeitausbildung entwickelt und derzeit den Auftrag, im Rahmen des Transferprojektes carpo einen flächendeckenden Ausbau dieser erfolgreichen Form der betriebsnahen Ausbildung voranzutreiben.

Das Konzept wird als „Leuchtturmprojekt" des Sozialministeriums auf Landes- und Bundesebene mit großem Anklang vorgestellt und aus Mitteln des Landes Baden-Württemberg, des Europäischen Sozialfonds und der Bundesagentur für Arbeit gefördert.

Ziel von carpo ist die nachhaltige Verbreitung und Verankerung des Modells der assistierten betrieblichen Ausbildung für junge Menschen mit besonderem Förderbedarf in Baden-Württemberg. Zur Realisierung einer gelingenden beruflichen Integration, insbesondere sogenannter Altbewerber und Altbewerberinnen, von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und von jungen Alleinerziehenden, wird an 10 Standorten in Baden-Württemberg durch erfahrene Jugendberufshilfeträger der Verbände das Modell der assistierten Ausbildung eingeführt und umgesetzt. Dabei spielt die Ausbildung in sogenannten genderuntypischen Berufen eine besondere Rolle.

...

Diakonisches Werk der
evangelischen Kirche
in Württemberg e.V.
Löwentorzentrum
Heilbronner Straße 180
70191 Stuttgart

Postanschrift:
Postfach 10 11 51
70010 Stuttgart

Telefon 0711 16 56 - 0
Telefax 0711 16 56 - 2 77

Landesbank Baden-Württemberg
Stuttgart
2 133 250 (BLZ 600 501 01)
Evang. Kreditgenossenschaft
Stuttgart
405 078 (BLZ 520 604 10)

Finanzamt Stuttgart Körperschaften
Steuernummer 99015/03662

Aufgrund einer, auch von der Wirtschaft begrüßten, gemeinsamen Initiative des Landes Baden-Württemberg, der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und der Projektträger von carpo, hat nunmehr das Regionale Einkaufszentrum Süd der Bundesagentur zusätzlich in einer beschränkten Ausschreibung an den Standorten der örtlichen Träger von carpo weitere Ausbildungsplätze in den Jahren 2010 und 2011 eingekauft, so dass bis 2011 rund 500 reguläre Ausbildungsplätze für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf geschaffen werden können.

Es ist das gemeinsame Ziel der Landesregierung, der Regionaldirektion und der das Projekt gestaltenden Verbände, dass diese erfolgreiche Form der unterstützten betrieblichen Ausbildung unter guten Rahmenbedingungen nachhaltig in Baden-Württemberg verankert wird und dazu von den Beteiligten die erforderlichen Instrumente bereit gestellt werden.

Wir würden uns deshalb freuen, wenn wir im Rahmen der Anhörung am 30. September Gelegenheit hätten Konzept, Stand der Umsetzung und die landespolitische Bedeutung vorzustellen.

Am 4. August wird der aktuelle Stand des Projektes in einer Pressekonferenz gemeinsam mit Herrn Ministerialdirektor Halder, Sozialministerium und einer Vertreterin der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit von mir und den fachlich für das Projekt Verantwortlichen vorgestellt.

Mit freundlichen Grüßen

[redacted]

Heike Baehrens
Stellv. Vorstandsvorsitzende

Assistierte Ausbildung

carpo
Wir machen Ausbildung möglich

Chancengleichheit in der Ausbildung sicherstellen



Wir machen Ausbildung möglich

carpo
Wir machen Ausbildung möglich

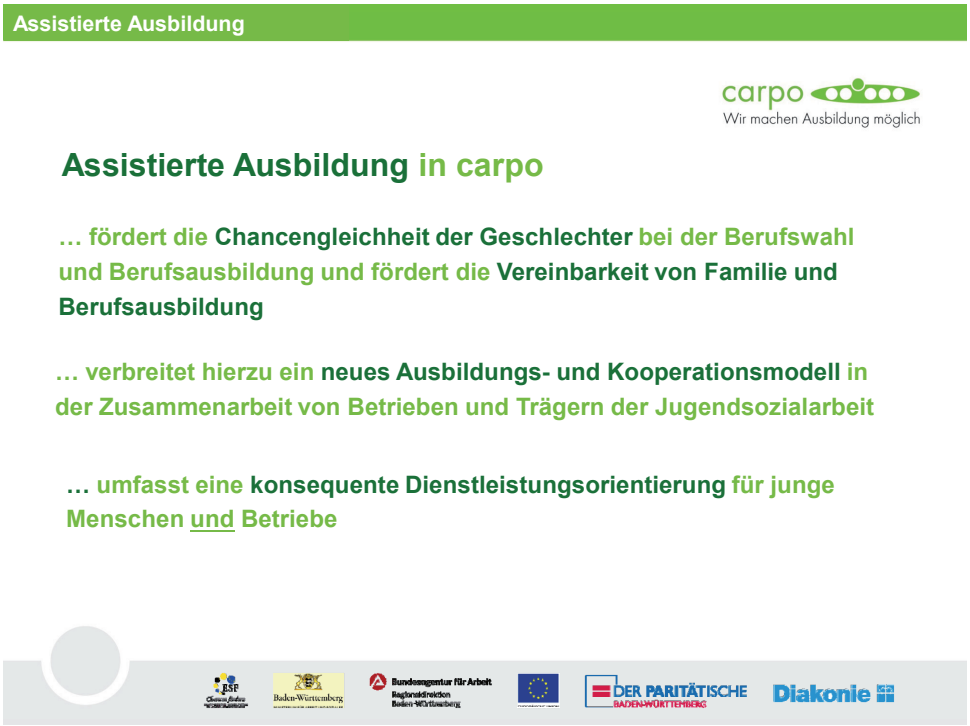
Assistierte Ausbildung in carpo

… ist ein individuelles und flexibles Angebot für Jugendliche und Betriebe

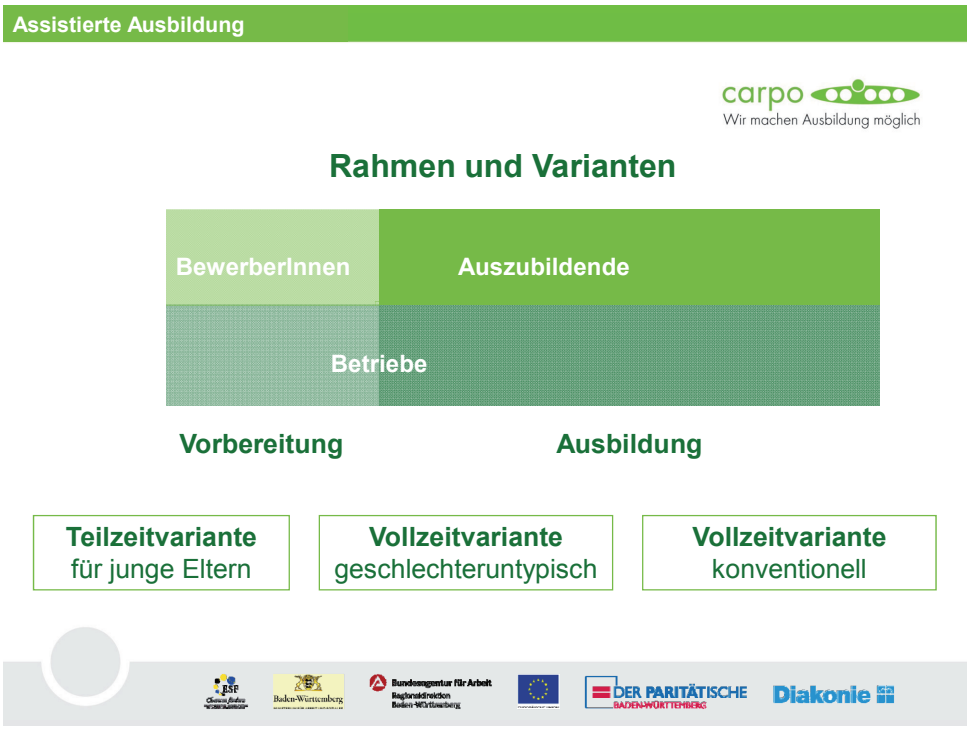
… ermöglicht jungen Frauen und Männern mit besonderem Förderbedarf eine betriebliche Berufsausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

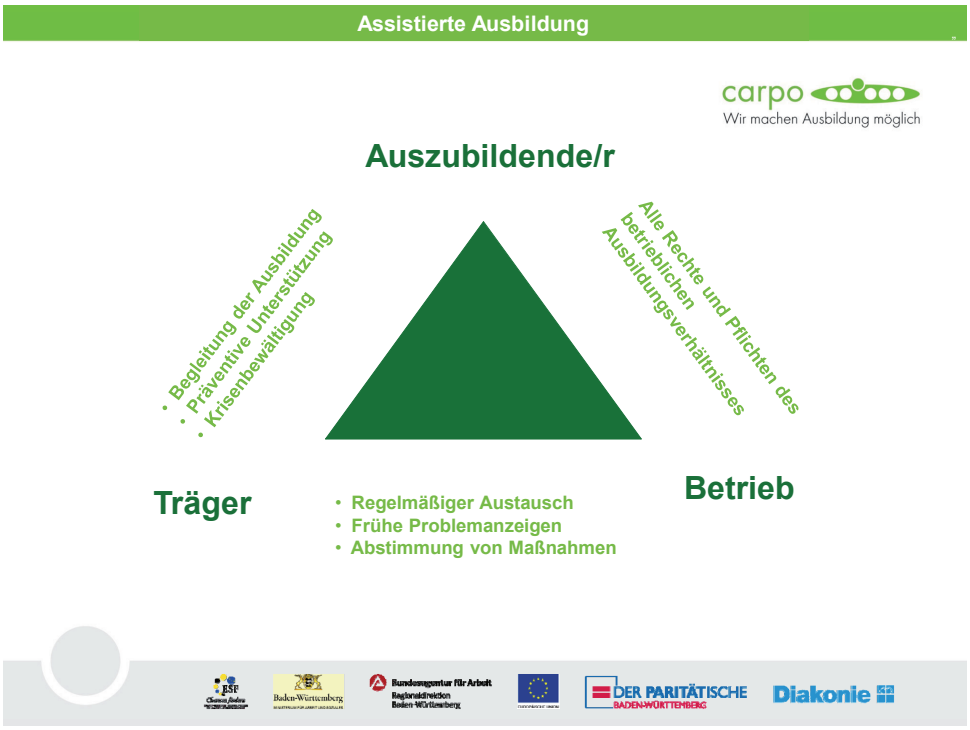
… fördert die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe für die Zielgruppe und unterstützt die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze

… ermöglicht eine kontinuierliche Begleitung der Auszubildenden und der Betriebe


Assistierte Ausbildung
carpo
Wir machen Ausbildung möglich
Assistierte Ausbildung in carpo
… fördert die Chancengleichheit der Geschlechter bei der Berufswahl und Berufsausbildung und fördert die Vereinbarkeit von Familie und Berufsausbildung
… verbreitet hierzu ein neues Ausbildungs- und Kooperationsmodell in der Zusammenarbeit von Betrieben und Trägern der Jugendsozialarbeit
… umfasst eine konsequente Dienstleistungsorientierung für junge Menschen und Betriebe
DER PARITÄTISCHE
Diakonie


Assistierte Ausbildung
carpo
Wir machen Ausbildung möglich
Basis und Eckpfeiler
Ausbildungs-vertrag
Betrieb und Jugendliche
Betriebliche Ausbildungs-vergütung
Tarif
Kooperations-vereinbarung
Betrieb und Bildungs-träger
Dienst-leistungen
Für Betriebe und Jugendliche
Ausbildungspotenziale des ersten Arbeitsmarktes
DER PARITÄTISCHE
Diakonie

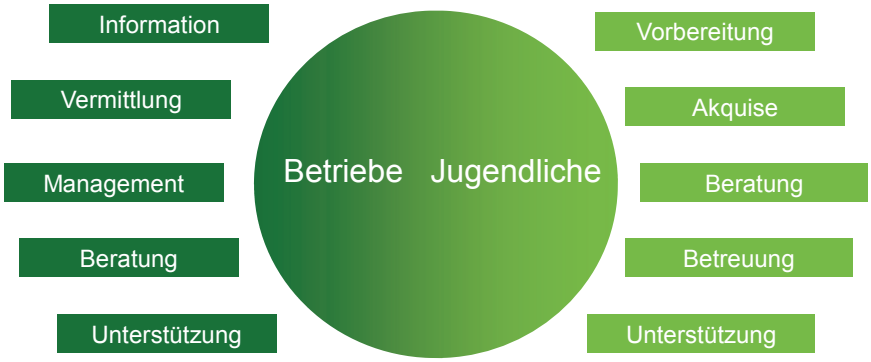

Assistierte Ausbildung
carpo
Wir machen Ausbildung möglich
Rahmen und Varianten
BewerberInnen
Auszubildende
Betriebe
Vorbereitung
Ausbildung
Teilzeitvariante
für junge Eltern
Vollzeitvariante
geschlechteruntypisch
Vollzeitvariante
konventionell
DER PARITÄTISCHE
BADEN-WÜRTTEMBERG
Diakonie


Assistierte Ausbildung
carpo
Wir machen Ausbildung möglich
Auszubildende/r
• Begleitung der Ausbildung
• Präventive Unterstützung
• Krisenbewältigung
Alle Rechte und Pflichten des betrieblichen Ausbildungsverhältnisses
Träger
Betrieb
• Regelmäßiger Austausch
• Frühe Problemanzeigen
• Abstimmung von Maßnahmen
DER PARITÄTISCHE
BADEN-WÜRTTEMBERG
Diakonie

Assistierte Ausbildung

carpo
Wir machen Ausbildung möglich

Flexible und passgenaue Hilfen – aus einer Hand



ESF Chancen fördern · Baden-Württemberg · Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Baden-Württemberg · DER PARITÄTISCHE BADEN-WÜRTTEMBERG · Diakonie

Finanzierung

carpo
Wir machen Ausbildung möglich

1. **Europäischer Sozialfonds**
2. **Land Baden-Württemberg, Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren**
   „carpo – Transferprojekt für Assistierte Ausbildung“
   01.09.2008 bis 31.12.2011

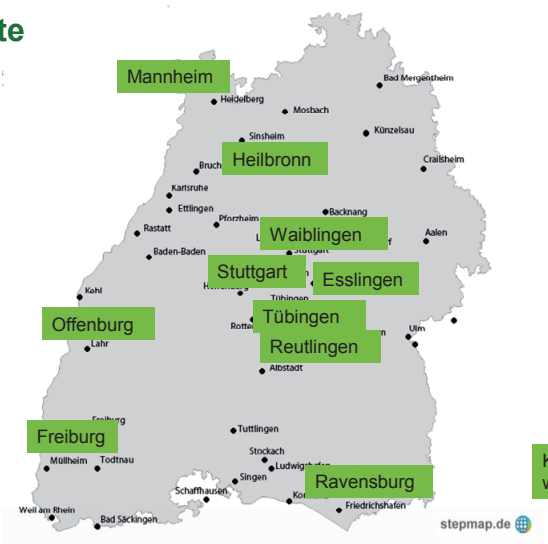
2. **Bundesagentur für Arbeit**
   „Individuelle Vorbereitung und sozialpädagogische Ausbildungsbegleitung im Rahmen der Assistierten Ausbildung“
   01.03.2010 bis 31.12.2011 (Option 31.12.2012)

ESF Chancen fördern · Baden-Württemberg · Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Baden-Württemberg · DER PARITÄTISCHE BADEN-WÜRTTEMBERG · Diakonie

Assistierte Ausbildung

Standorte

carpo
Wir machen Ausbildung möglich



Kontaktdaten unter
www.carpo-esf.de

Assistierte Ausbildung

Ideen | Erfahrungen | Chancen

carpo
Wir machen Ausbildung möglich

TeilnehmerInnen

	Zielzahlen	Ergebnisse
	2008 - 2011	bis 15.10.2010
Vorbereitung	500	485
	(bis Stichtag 360)	
Ausbildung	360	288
	(bis Stichtag 260)	



Assistierte Ausbildung

Ideen | Erfahrungen | Chancen

carpo
Wir machen Ausbildung möglich

Zielgruppe

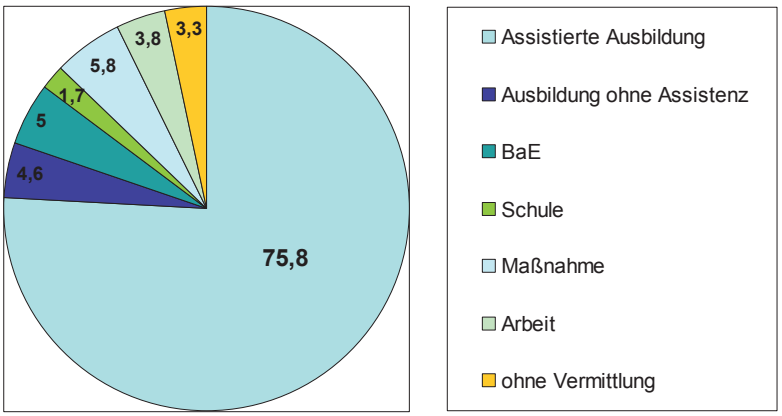
	Vorbereitung	Assistierte Ausbildung
Junge Frauen	58,0%	58,3%
Migrationshintergrund	56,0%	55,1%
Max. Hauptschulabschluss	62,5%	62,0%
Direkt vorher Arbeitslos	71,4%	67,4%
Davon LZA (über 24 Monate)	40,3% (22,1%)	47,4% (19,7%)
Direkt vorher Maßnahme (z.B. BvB)	14,8%	15,4%
Altbewerber/innen	93,6%	94,4%
Davon 2 bis 5 Jahre	45,5%	42,8%
Davon über 5 Jahre	22,2%	23,0%
Mit Kind(ern)	28,0%	26,4%

ESF Chancen fördern | Baden-Württemberg | Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Baden-Württemberg | DER PARITÄTISCHE BADEN-WÜRTTEMBERG | Diakonie

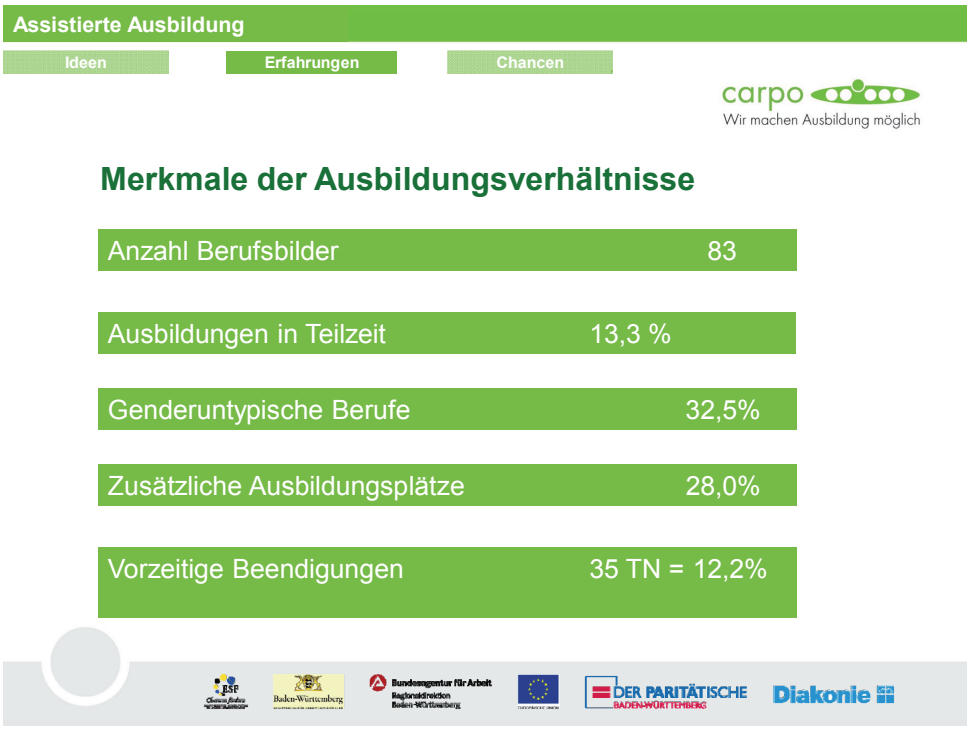
Assistierte Ausbildung

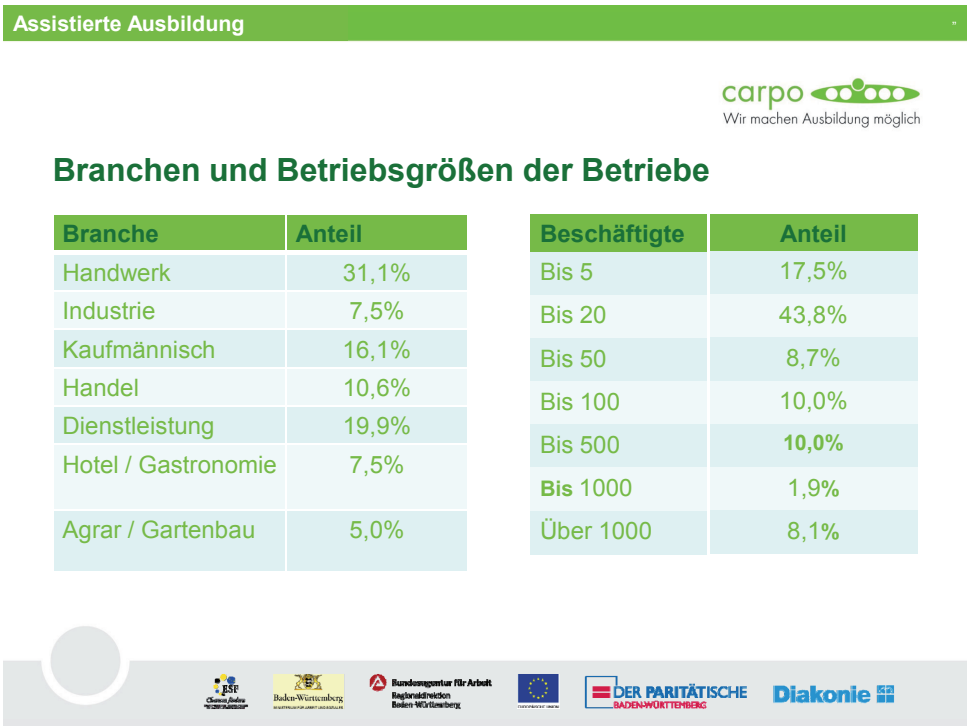
carpo
Wir machen Ausbildung möglich

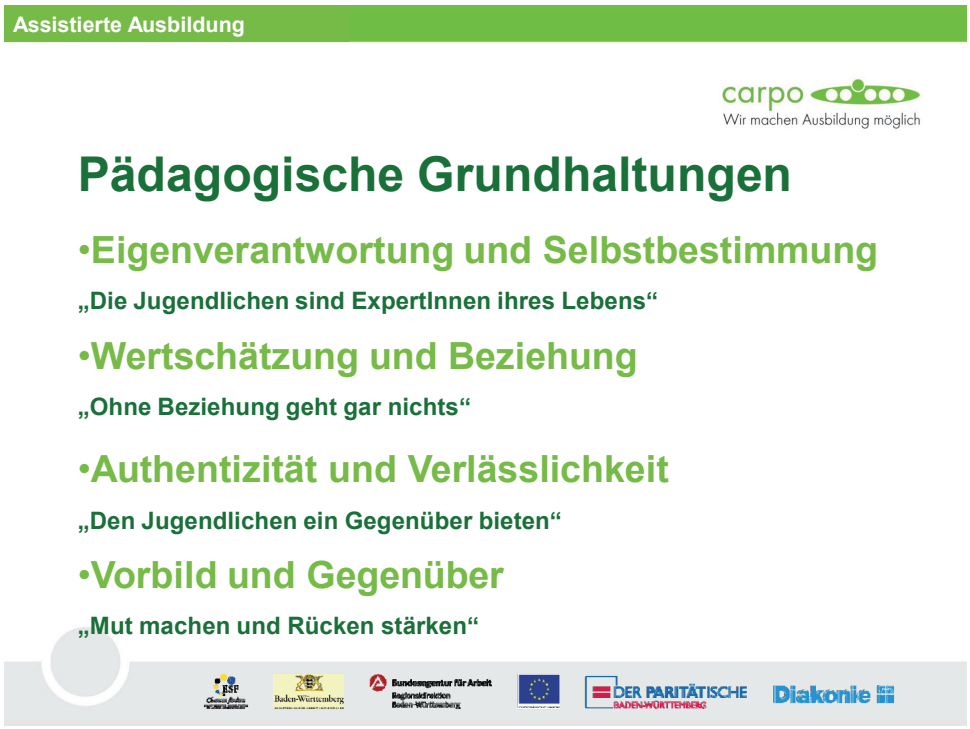
Verbleib nach Vorbereitungsphase (bis 31.05.2010)

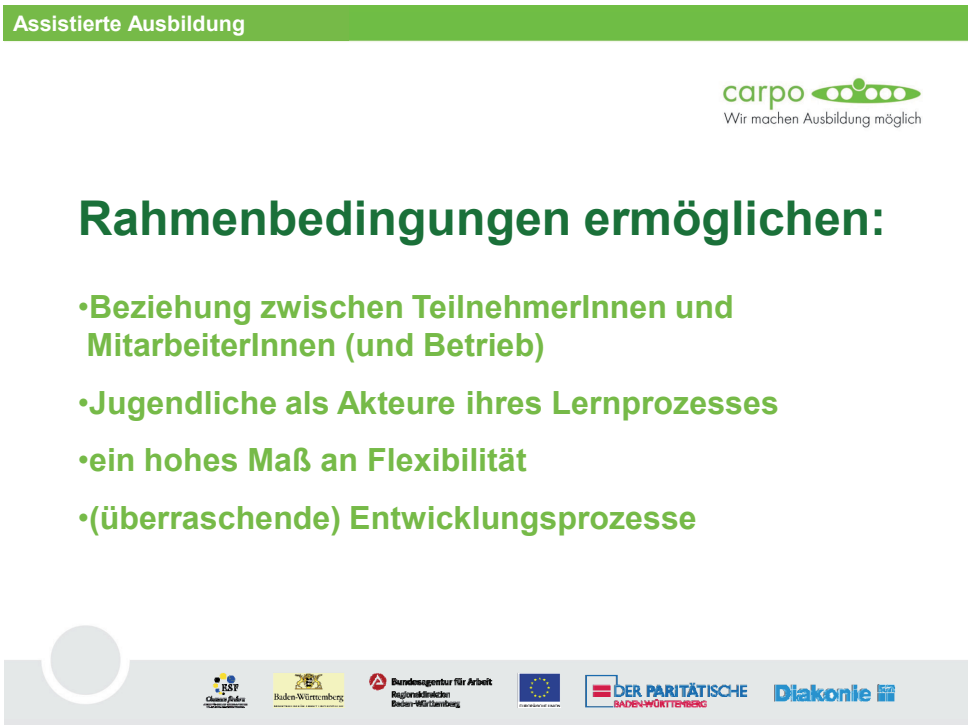


ESF Chancen fördern | Baden-Württemberg | Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Baden-Württemberg | DER PARITÄTISCHE BADEN-WÜRTTEMBERG | Diakonie


Assistierte Ausbildung
Ideen
Erfahrungen
Chancen
carpo
Wir machen Ausbildung möglich
Merkmale der Ausbildungsverhältnisse
Anzahl Berufsbilder 83
Ausbildungen in Teilzeit 13,3 %
Genderuntypische Berufe 32,5%
Zusätzliche Ausbildungsplätze 28,0%
Vorzeitige Beendigungen 35 TN = 12,2%
DER PARITÄTISCHE
BADEN-WÜRTTEMBERG
Diakonie


Assistierte Ausbildung
carpo
Wir machen Ausbildung möglich
Branchen und Betriebsgrößen der Betriebe
Branche Anteil
Handwerk 31,1%
Industrie 7,5%
Kaufmännisch 16,1%
Handel 10,6%
Dienstleistung 19,9%
Hotel / Gastronomie 7,5%
Agrar / Gartenbau 5,0%
Beschäftigte Anteil
Bis 5 17,5%
Bis 20 43,8%
Bis 50 8,7%
Bis 100 10,0%
Bis 500 10,0%
Bis 1000 1,9%
Über 1000 8,1%
DER PARITÄTISCHE
BADEN-WÜRTTEMBERG
Diakonie


Assistierte Ausbildung
carpo
Wir machen Ausbildung möglich
Pädagogische Grundhaltungen
•Eigenverantwortung und Selbstbestimmung
„Die Jugendlichen sind ExpertInnen ihres Lebens“
•Wertschätzung und Beziehung
„Ohne Beziehung geht gar nichts“
•Authentizität und Verlässlichkeit
„Den Jugendlichen ein Gegenüber bieten“
•Vorbild und Gegenüber
„Mut machen und Rücken stärken“
Baden-Württemberg
Bundesagentur für Arbeit
DER PARITÄTISCHE
Diakonie


Assistierte Ausbildung
carpo
Wir machen Ausbildung möglich
Rahmenbedingungen ermöglichen:
•Beziehung zwischen TeilnehmerInnen und MitarbeiterInnen (und Betrieb)
•Jugendliche als Akteure ihres Lernprozesses
•ein hohes Maß an Flexibilität
•(überraschende) Entwicklungsprozesse
Baden-Württemberg
Bundesagentur für Arbeit
DER PARITÄTISCHE
Diakonie

Pressemeldung

Dem Fachkräftemangel durch assistierte Ausbildung begegnen

- **Das Projekt carpo nutzt bisher ungenutzte Ausbildungspotentiale**
- **Bis zu 500 Jugendliche mit Förderbedarf finden regulären Ausbildungsplatz**
- **Sozialministerium stellt zusätzliche Landesmittel zur Verfügung**

Stuttgart, 4. August 2010: Benachteiligte Jugendliche in reguläre Ausbildung zu bringen, ist das Ziel des Projekts carpo, das gemeinsam vom Paritätischen Wohlfahrtsverband Baden-Württemberg und der Diakonie Württemberg durchgeführt wird. Bei Halbzeit des Projekts konnten bereits 182 Jugendliche vermittelt werden, bis Ende des Projekts werden es bis zu 500 junge Menschen sein. „Circa 20 Prozent der ausbildungswilligen Jugendlichen haben Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Und das, obwohl absehbar, ist, dass wir in Zukunft zu wenige Fachkräfte haben werden. carpo nutzt die Potentiale im eigenen Land und bringt Jugendliche mit Förderbedarf in reguläre Ausbildungsstellen", so Kirchenrätin Heike Baehrens, stellvertretende Vorstandsvorsitzende des Diakonischen Werks Württemberg.

„Mit carpo bieten wir einen Baustein zur Lösung der Zukunftsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt", betont Anne Mettler vom Paritätischen Wohlfahrtsverband Baden-Württemberg. Junge Menschen mit Förderbedarf werden durch die Träger der Jugendberufshilfe durch ein passgenaues Dienstleistungsangebot unterstützt. Dazu gehören eine intensive Vorbereitungsphase mit Berufsorientierung, Bewerbungstraining und Betriebspraktikum, eine passgenaue Vermittlung in einen Ausbildungsbetrieb sowie die Begleitung während der Ausbildung durch Alltagsunterstützung, Hilfe bei schulischen und betrieblichen Fragen sowie Konfliktvermittlung. „Assistierte Ausbildung nutzt bisher ungenutzte Ausbildungspotentiale und schafft für Nachwuchskräfte suchende Betriebe eine win-win-Situation", so Anne Mettler weiter.

Von Anfang an hat das Sozialministerium Baden-Württemberg das Projekt unterstützt. „Das Konzept der assistierten Ausbildung fügt sich nahtlos in unsere Anstrengungen zur Integration benachteiligter junger Menschen ein", betont Thomas Halder, Amtschef des Sozialministeriums Baden-Württemberg. Das Land Baden-Württemberg fördert carpo über Mittel aus dem Europäischen Sozialfond und eigene Landesmittel. „Um den weiteren Ausbau zu unterstützen, werden wir für das Projekt carpo noch im laufenden Jahr 2010 zusätzliche 450.000 Euro Landesmittel bereitstellen." Für Thomas Halder ist das Projekt ein Meilenstein der Jugendberufshilfe, da es durchgängige Begleitung und Unterstützung chancenärmerer junger Menschen gewährleistet. Und es hilft Ausbildungsbetrieben: „Mit dem Angebot der sozialpädagogischen Begleitung können Betriebe motiviert werden, mit

Jugendlichen, die aus ihrer Sicht noch nicht ausbildungsreif sind, einen Ausbildungsvertrag zu schließen."

Unterstützt wird das Projekt auch von der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit. „Durch die Förderung von carpo werden chancenärmere Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf und Vermittlungshemmnissen auf eine betriebliche Berufsausbildung hingeführt und begleitet", so Renate Schmidt von der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit. Zu diesen Gruppen zählen besonders junge Menschen mit Migrationshintergrund und Alleinerziehende. Die Bundesagentur finanziert an verschiedenen Standorten in Baden-Württemberg die Vorbereitung und die Begleitung der Ausbildung der jungen Menschen mit. „Die Regionaldirektion Baden-Württemberg sieht darin eine Steigerung des Ausbildungspotenzials, um langfristig den Fachkräftebedarf der Betriebe zu sichern", sagt Renate Schmidt weiter.

carpo erreicht speziell drei Zielgruppen: Jugendliche mit Migrationshintergrund, junge Mütter und Väter sowie Jugendliche, die einen geschlechteruntypischen Beruf ergreifen wollen. Für jede der Gruppen werden passgenaue Hilfen angeboten. So können junge Mütter z.B. in eine Teilzeitausbildung vermittelt werden, damit sie Familie und Beruf besser unter einen Hut bringen können. 421 Jugendliche wurden bisher erreicht. Nur zehn Prozent haben bisher eine Ausbildung abgebrochen. Ein Drittel der belegten Ausbildungsplätze wurden zusätzlich von den Betrieben geschaffen. „Assistierte Ausbildung erhöht also nachhaltig die Berufsperspektiven für benachteiligte junge Menschen und führt dazu, dass Betriebe zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen", zieht Anne Mettler vom Paritätischen Wohlfahrtsverband Bilanz.

Der besondere Charme des Projekts liegt für Heike Baehrens in der gemeinsamen Verantwortungspartnerschaft von Wirtschaft, Politik, Arbeitsagenturen und sozialen Verbänden. „Wenn es gelingt, die Ziele, Methoden und Kooperationenbeziehungen von carpo zu nutzen und als tragfähiges und flächendeckendes Angebot in Baden-Württemberg zu verankern, dann kann zukünftig eine noch wesentlich größere Zahl von benachteiligten Jugendlichen integriert werden." Für Kirchenrätin Heike Baehrens von der württembergischen Diakonie ist dies ein wirksamer Beitrag gegen Fachkräftemangel und soziale Ausgrenzung.

Carpo hat im Jahr 2008 begonnen und läuft als Projekt des Europäischen Sozialfonds zunächst bis Ende 2011. Eine Weiterförderung ist geplant. Die assistierte Ausbildung wird an 10 Standorten in Baden-Württemberg angeboten. Die Gesamtkosten liegen bei 6,6 Millionen Euro einschließlich Ausbildungsvergütungen (2,8 Millionen Euro), die gemeinsam getragen werden vom Europäischen Sozialfonds, dem Land Baden-Württemberg, der Bundesagentur für Arbeit und den Ausbildungsbetrieben.

Diakonisches Werk Württemberg
Presse, Kommunikation und Ökumenische Diakonie
Peter Ruf
Telefon: 0711/1656-118
E-Mail: presse@diakonie-wuerttemberg.de

Der Paritätische Baden-Württemberg
Stabsstelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Hina Marquart
Telefon: 0711/2155-207
E-Mail: marquart@paritaet-bw.de

Anhang 7

Linkliste

Die nachfolgende Linksammlung soll weitere Recherchen zu den Themenfeldern der Enquetekommission erleichtern. Sie beschränkt sich auf Webseiten der Ministerien, deren Portale sowie auf an der Anhörung beteiligten Verbände oder Institutionen und kann daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Zum Zeitpunkt der Erstellung der Linksammlung fanden sich auf diesen Webseiten inhaltlich passende Beiträge zu den Themenfeldern der Enquetekommission. Die dort vertretenen Meinungen stellen die Auffassung der Herausgeber dieser Webseiten dar.

Arbeitgeber Baden-Württemberg (Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e. V.): http://www.agv-bw.de/

Arbeitsgemeinschaft Freier Schulen Baden-Württemberg: http://www.agfs-bw.info/

Arbeitsgemeinschaft Ländliche Erwachsenenbildung: http://www.aleb-bw.de/

Baden-Württembergischer Handwerkstag: http://www.handwerk-bw.de/

Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag: http://www.bw.ihk.de/

Berufsschullehrerverband Baden-Württemberg: http://www.blv-bw.de/

Bundesinstitut für Berufsbildung: http://www.bibb.de

Datenbank für Ausbildungs- und Tätigkeitsbeschreibungen der Bundesagentur für Arbeit: http://www.berufenet.arbeitsagentur.de

DEHOGA: http://www.dehogabw.de

DEKRA Akademie: http://www.dekra-akademie.de

Deutscher Gewerkschaftsbund Baden-Württemberg: http://www.bw.dgb.de

Föderation Türkischer Elternvereine Baden-Württemberg: http://www.tuerkische-elternfoederation.de

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung: http://www.f-bb.de

Gemeindetag Baden-Württemberg: http://www.gemeindetag-bw.de/

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Baden-Württemberg: http://www.gew-bw.de/

IG Metall Baden-Württemberg: http://www.bw.igm.de

Institut der deutschen Wirtschaft Köln: http://www.iwkoeln.de

Institut für Beschäftigung und Employability: http://www.ibe-ludwigshafen.de

Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit: http://jobboerse.arbeitsagentur.de/

Jugendportal der Jugendstiftung Baden-Württemberg: http://www.jobfit-bw.de

Kirchliche Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung in Baden-Württemberg: http://www.kilag.de/

Kolping Bildungswerk Baden-Württemberg: http://www.kolping-bildungswerk.de

Landesbildungsserver des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg: http://www.schule-in-bw.de

Landesschulbeirat Baden-Württemberg: http://www.lsb-bw.de/

Landkreistag Baden-Württemberg: http://www.landkreistag-bw.de/

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport: http://www.kultusportal-bw.de

Portal für Ausbildungsangebote mit Zusatzqualifikation: http://www.ausbildung-plus.de/html/

Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit: http://www.kursnet.arbeitsagentur.de

Städtetag Baden-Württemberg: http://www.staedtetag-bw.de/

Südwestmetall: http://www.suedwestmetall.de/

Volkshochschulverband Baden-Württemberg: http://www.vhs-bw.de

Webpräsenz zu Auslandspraktika für Auszubildende der BBQ Berufliche Bildung gGmbH: http://www.goforeurope.de/

Weiterbildungsportal Baden-Württemberg: http://www.fortbildung-bw.de

Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg: http://www.wm.baden-wuerttemberg.de

Zentralverband des Deutschen Handwerks: http://www.zdh.de

Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe: http://www.kfzgewerbe.de

Der Landtag von Baden-Württemberg übernimmt keine Verantwortung für die Inhalte von externen Websites, auf die von www.landtag-bw.de verlinkt wurde.

Anhang 8

Glossar zum Bericht der Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“

Abi-Abla-Projekte

Schulbegleitende Förder- bzw. Mentorenprojekte der Türkischen Elternverbände in Deutschland, die sich an Kinder mit Migrationshintergrund richten und teilweise auch in Zusammenarbeit mit Schulen und Vereinen durchgeführt werden. Der „große Bruder“ (türk. Abi) bzw. die „große Schwester“ (türk. Abla), die selbst einen Migrationshintergrund haben, leisten Nachhilfe und Hausaufgabenbetreuung, sollen für die von ihnen betreuten Kinder darüber hinaus aber auch Rollenvorbild sein und so deren Bildungsperspektive erweitern.

Anerkennung

Die Anerkennung von Ausbildungsbausteinen zielt auf die Akzeptanz eines erworbenen Abschlusses für die Zulassung zum nachfolgenden Bildungsgang.

Anrechnung

Die Anrechnung eines erworbenen Teilabschlusses oder Abschlusses auf den nachfolgenden Bildungsgang führt zu einer zeitlichen und ggf. auch inhaltlichen Verkürzung des nachfolgenden Bildungsgangs, etwa im dualen System auf der Basis der Anrechnung von Ausbildungsbausteinen, die in der Berufsausbildungsvorbereitung erworben wurden.

Assistierte Ausbildung

Assistierte Ausbildung ist ein neuartiges Konzept der Zusammenarbeit von Jugendberufshilfe und Ausbildungsbetrieben bei der Vorbereitung und Durchführung dualer betrieblicher Ausbildung. Im Modell der assistierten Ausbildung bleiben die Betriebe Träger der Ausbildung und somit für deren Durchführung verantwortlich. Die Jugendberufshilfe stellt flankierend dazu ein umfassendes Dienstleistungsangebot bereit, das Auszubildende und Betriebe je nach individuellem Bedarf flexibel in Anspruch nehmen können.

Ausbildereignungsverordnung (AEVO)

Ausbilden nach §28 BBiG darf nur, wer persönlich und fachlich geeignet ist. Ausbilder und Ausbilderinnen haben für die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz den Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nach der AEVO nachzuweisen.

Dies gilt nicht für die Ausbildung im Bereich der Angehörigen der freien Berufe. In der Regel muss der Ausbilder über eine Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung verfügen. Die neue AEVO gilt seit 1. August 2009.

Ausbildungsbausteine

Ausbildungsbausteine sind abgegrenzte und bundesweit standardisierte Einheiten innerhalb der Gesamtstruktur eines Ausbildungsberufsbildes. Die Bausteine sind outcomeorientiert gestaltet, d. h. es wird aufgezeigt, was Absolventen am Ende eines Ausbildungsbausteins können sollen. Ausbildungsbausteine bilden einzelne berufstypische Arbeits- und Geschäftsprozesse ab. Sie werden aus den bestehenden Ordnungsmitteln – Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan – abgeleitet. Die einzelnen Bausteine entstehen aus einem ganzheitlichen Ausbildungsberufsbild, umgekehrt repräsentieren sie in ihrer Gesamtheit die Einheit des Berufs-

bildes und bilden die Berufsbildpositionen vollständig ab. (Grundlage: § 5 Abs. 1, Satz 1, Satz 2; § 11, Abs. 1 BBiG)

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Es handelt sich um Leistungen der Agentur für Arbeit, die darauf abzielen, Jugendlichen, die besonderer Hilfen bedürfen, durch Förderung des Erlernens von Fachtheorie, Fachpraxis, Stützunterricht sowie durch sozialpädagogische Begleitung, die Aufnahme, Fortsetzung sowie den erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen oder das erfolgreiche Absolvieren einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung zu ermöglichen.

Ausbildungsberufe

Die Berufsausbildung hat nach § 1 Abs. 3 BBiG die – für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit – notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Die Berufsausbildung hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen. Die Berufsbildung wird durchgeführt in Betrieben der Wirtschaft, vergleichbaren Einrichtungen außerhalb der Wirtschaft, insbesondere des öffentlichen Dienstes, der Angehörigen freier Berufe und in Haushalten (betriebliche Berufsbildung), in berufsbildenden Schulen (schulische Berufsbildung) und in sonstigen Berufsbildungseinrichtungen außerhalb der schulischen und betrieblichen Berufsbildung (außerbetriebliche Berufsbildung). Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nur in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden. Ausbildungsberufe werden in Ausbildungsordnungen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) staatlich anerkannt. Einige Berufe, insbesondere die Gesundheitsfachberufe, sind in speziellen Gesetzen geregelt (z. B. Krankenpflegegesetz, Altenpflegegesetz, Rettungsassistentengesetz). Die Ausbildung endet mit der Ausbildungsabschlussprüfung. Das Bundesinstitut für Berufsbildung führt ein Verzeichnis der 349 staatlich anerkannten Ausbildungsberufe (Stand: November 2010).

Berufliche Handlungskompetenz

Das Ziel des Berufsschulunterrichts ist die Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenz. Die Kultusministerkonferenz definiert berufliche Handlungskompetenz als Bereitschaft und Befähigung des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Die Handlungskompetenz wird dabei in die Dimensionen Fachkompetenz, Humankompetenz und Sozialkompetenz unterteilt.

Berufliches Gymnasium (BG)

Berufliche Gymnasien der 3-jährigen Aufbauform sind Vollzeitschulen. Sie führen zur allgemeinen Hochschulreife und qualifizieren zum Studium bzw. zur Berufsausbildung u. a. im dualen System. Das berufliche Gymnasium wird in Baden-Württemberg in sechs Richtungen angeboten.

Berufsaufbauschule

Über die Mittelstufe der Berufsoberschule (Berufsaufbauschule) kann – aufbauend auf dem Hauptschulabschluss und Berufsausbildung – die Fachschulreife (mittlerer Bildungsabschluss) erworben werden.

Berufsbild

Unter einem Berufsbild versteht man das Muster spezialisierter Tätigkeiten, die als Basis für kontinuierliche Versorgungs- und Erwerbschancen dienen. Der Begriff Berufsbild wird sowohl in der Fachliteratur als auch im Alltagsgebrauch synonym mit Beruf verwandt.

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Das BBiG gilt für die Berufsbildung, soweit sie nicht in berufsbildenden Schulen durchgeführt wird, die den Schulgesetzen der Länder unterstehen. Das BBiG vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) ist zuletzt durch Artikel 15 Absatz 90 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160, 270) geändert worden.

Berufseinstiegsjahr (BEJ)

Das BEJ wird für berufsschulpflichtige Jugendliche mit Hauptschulabschluss angeboten, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben und keine weiterführende Schule besuchen können. Das Berufseinstiegsjahr wurde als neuer Bildungsgang in Baden-Württemberg im Schuljahr 2008/09 flächendeckend eingeführt, sodass Jugendliche mit Hauptschulabschluss nun das BEJ anstelle des BVJ besuchen. Das BEJ sieht aufbauend auf den Hauptschulabschluss Fördermaßnahmen vor, damit die Schülerinnen und Schüler ihre Ausbildungsreife und ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz bestmöglich verbessern.

Berufsfachschule (BFS)

Absolventen der Haupt-, Real- oder Werkrealschulen haben die Berechtigung Berufsfachschulen zu besuchen. Diese sind in der Regel Vollzeitschulen, das heißt, dass eine betriebliche Ausbildung parallel dazu nicht möglich ist. Man kann zwischen verschiedenen Formen der Berufsfachschule wählen.

Die einjährige Berufsfachschule (1BFS) ergänzt das duale System, indem das erste Jahr der dualen Ausbildung in den Werkstätten und Theorieräumen der Schule absolviert wird.

Die zweijährige Berufsfachschule (2BFS) führt zur Fachschulreife (Mittlere Reife). Hier werden Absolventen mit einem qualifizierten Hauptschulabschluss bzw. der Bildungsempfehlung der Werkrealschule in Klasse 9 zu einer höheren Schulbildung geführt. Ausbildungsbetriebe können den Besuch der zweijährigen BFS als erstes Lehrjahr anrechnen.

Im ersten Jahr der 2BFS findet ab dem Schuljahr 2012/13 die enge Kooperation an wöchentlich zwei Schultagen (Mittwoch und Donnerstag) mit der neuen Werkrealschule statt.

Berufsinformationszentrum (BIZ)

Eine Informationsstelle, bei der alle relevanten Informationen für Aus- und Weiterbildung sowie Selbständigkeit erhältlich sind.

Berufskolleg (BK)

Aufbauend auf einem Mittleren Bildungsabschluss vermittelt das BK eine berufliche Qualifizierung und eine erweiterte allgemeine Bildung. Dabei ist der enge Theorie-Praxis-Bezug ein wesentliches Merkmal.

BK-Verzahnung

Das Berufskolleg I und II – Verzahnung mit dualen Ausbildungsberufen vermittelt die theoretischen Ausbildungsinhalte eines Ausbildungsberufes. Mit Abschluss des Berufskollegs II kann eine anschließende duale Ausbildung um bis zu 2 Jahre verkürzt werden. Ferner ist es möglich, durch Teilnahme an einem Zusatzprogramm, die Fachhochschulreife zu erhalten.

BKFH

Das einjährige Berufskolleg zum Erwerb der Fachhochschulreife ist eine Schulart des zweiten Bildungsweges.

Berufsprinzip

Das Berufsprinzip bezeichnet die grundlegenden und ganzheitlichen Struktur- und Qualitätsanforderungen, nach denen eine mindestens zweijährige Berufsausbildung zusammenhängend erfolgt.

Berufsschule

Als zweiter Lernort der dualen Berufsausbildung verknüpft sie berufsrelevante theoretische und methodische Lerninhalte mit zentralen betrieblichen Aufgabenstellungen.

Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)

Jugendliche ohne Hauptschulabschluss, die nach Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht keine weiterführende Schule besuchen und keine Ausbildung beginnen, werden im BVJ auf den Einstieg in die Berufs- und Arbeitswelt vorbereitet. Für sie ist, sofern keine alternativen Förderangebote wahrgenommen werden können, der Besuch des BVJ verpflichtend aufgrund der Berufsschulpflicht. Das BVJ endet mit einer Abschlussprüfung. Wer eine Zusatzprüfung in den Fächern Deutsch, Mathematik und eventuell Englisch besteht, erwirbt einen dem Hauptschulabschluss gleichwertigen Bildungsstand.

Betriebliche Weiterbildung

Unter betrieblicher Weiterbildung werden Maßnahmen verstanden, die vollständig oder teilweise von Unternehmen für ihre Beschäftigten finanziert werden. Neben den Lehrveranstaltungen (Lehrgänge, Kurse und Seminare) als Weiterbildung i. e. S. umfassen die Maßnahmen auch andere Formen (z. B. Job-Rotation, Lernen am Arbeitsplatz oder Selbstgesteuertes Lernen).

Bildungsgutscheine

Mit Inkrafttreten des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt am 1. Januar 2003 können die Agenturen für Arbeit bei Vorliegen der Förderungsvoraussetzungen Bildungsgutscheine für zuvor individuell festgestellte Bildungsbedarfe aushändigen. Der Bildungsgutschein weist unter anderem das Bildungsziel, die zum Erreichen des Bildungsziels erforderliche Dauer, den regionalen Geltungsbereich und die Gültigkeitsdauer von längstens drei Monaten, in der der Bildungsgutschein eingelöst werden muss, aus. Unter den im Bildungsgutschein festgelegten Bedingungen kann der Bildungsinteressent den Bildungsgutschein bei einem für die Weiterbildungsförderung zugelassenen Träger seiner Wahl einlösen. Aber auch die Maßnahme muss für die Weiterbildungsförderung zugelassen sein.

Bildungsketten-Initiative

Die im September 2010 gestartete Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung hat die Vermeidung von Schulabbrüchen und die bessere Vermittlung in eine duale Ausbildung zum Ziel. Die Bildungsketten-Initiative setzt an einer Potenzialanalyse in Klasse 7 an und führt neue und bestehende Förderinstrumente zusammen. Ein wichtiger Schwerpunkt dabei ist der Einsatz von Berufseinstiegsbegleitern.

Bildungsregionen

Das Impulsprogramm „Bildungsregionen“ dient vor allem der besseren Vernetzung von Bildungsangeboten in der Region. Alle Stadt- und Landkreise in Baden-Württemberg sind aufgerufen, regionale Netzwerke weiter auf- beziehungsweise auszubauen. Die Landesregierung Baden-Württemberg weist dafür in den Jahren 2009 bis 2012 im Rahmen des Budgets der „Qualitätsoffensive Bildung“ finanzielle und personelle Ressourcen aus, die auf Antrag der Stadt- und Landkreise als Zuschüsse für den Aufbau und die Einrichtung von Bildungsregionen bereitgestellt werden. So können die vorhandenen Bildungsangebote und Bildungsanbieter gebündelt und vernetzt werden.

Berufsoberschule (BOS)

Die BOS ist eine Schulart des zweiten Bildungsweges und ist untergliedert in Mittel- und Oberstufe. Die Oberstufe der BOS bietet die Chance, bis zur fachgebundenen Hochschulreife beziehungsweise in Verbindung mit einer zweiten Fremdsprache bis zur allgemeinen Hochschulreife zu gelangen. Die Abschlüsse sind bundesweit anerkannt.

Berufsvorbereitung

Die Berufsvorbereitung oder Berufsausbildungsvorbereitung hat das Ziel, jungen Menschen den Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern bzw. erst zu ermöglichen. Insbesondere soll die Berufswahl unterstützt werden und eine Nachqualifizierung erreicht werden, um Voraussetzungen für die erfolgreiche Aufnahme einer Berufsausbildung zu schaffen, die durch die Schulbildung nicht erreicht wurden. In der Berufsvorbereitung unterscheidet man zwischen Angeboten der Berufsbildenden Schulen und „Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen“ der Bundesagentur für Arbeit (BvB). Das Angebot der Berufsbildenden Schulen ist landesrechtlich geregelt. Das Angebot der Bundesagentur für Arbeit regelt § 61 SGB III.

BMBF

Abkürzung für das Bundesministerium für Bildung und Forschung

Brügge-Kopenhagen-Prozess

Benannt nach dem Treffen der europäischen Bildungs- und Erziehungsminister Ende 2002 in Kopenhagen, auf dem eine verstärkte europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der beruflichen Bildung vereinbart wurde (siehe auch Europass, ECVET, EQR, DEQA-VET, DECVET, DQR).

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Das BIBB ist das Kompetenzzentrum zur Erforschung und Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland. Es wurde 1970 auf der Basis des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) gegründet. Das BIBB wird als bundesunmittelbare, rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts aus Haushaltsmitteln des Bundes finanziert und untersteht der Rechtsaufsicht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Es hat seit 1999 seinen Sitz in Bonn.

Bündnis zur Stärkung der beruflichen Ausbildung in Baden-Württemberg

Die Landesregierung, die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit und die Wirtschaft haben am 29. Juni 2004 in Ergänzung des nationalen Ausbildungspaktes das „Bündnis zur Stärkung der beruflichen Ausbildung in Baden-Württemberg“ vereinbart. Dieses beinhaltet weiterführende Maßnahmen zur Stärkung der beruflichen Ausbildung in Baden-Württemberg. Die Unterzeichner verpflichteten sich gemeinsam und verbindlich, allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen ein Angebot auf Ausbildung zu unterbreiten. Dabei hat die Vermittlung in das duale Ausbildungssystem Priorität. Ziel ist es, dass alle Jugendlichen im wichtigen Lebensabschnitt des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt eine Ausbildungsmöglichkeit bekommen.

DECVET

Im Herbst 2007 wurde durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung die Pilotinitiative „DECVET – Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung“ gestartet. Im Fokus der Initiative steht die Durchführung von Pilotprojekten zur systematischen Erprobung eines Leistungspunktesystems zur Erfassung, Übertragung und Anrechnung von Lernergebnissen bzw. Kompetenzen von einem Teilbereich des beruflichen Bildungssystems in einen anderen. Ziel der Initiative ist es, mögliche Anrechnungspotenziale an den Schnittstellen rund um das duale System zu identifizieren und zu erproben und dadurch einen Beitrag zur Erhöhung der horizontalen und vertikalen Durchlässigkeit zu leisten.

Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)

Mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen wird derzeit erstmals ein umfassendes, bildungsbereichsübergreifendes Transparenzinstrument der in Deutschland erworbenen Kompetenzen vorgelegt. Als nationale Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen soll er die Besonderheiten des deutschen Bildungssystems berücksichtigen und zur angemessenen Bewertung und Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen in Europa beitragen. Zunächst sollen alle formalen Qualifikationen des deutschen Bildungssystems in den Bereichen Schule, Berufliche Bildung, Hochschulbildung und Weiterbildung einbezogen werden. In zukünftigen Schritten sollen auch Ergebnisse des informellen und non-formalen Lernens berücksichtigt werden. In einer ersten Phase wurde von Experten des Bundes und der Länder unter Einbezug der Sozialpartner ein Entwurf für die Beschreibung der acht Niveaustufen erarbeitet. Jede Niveaustufe ist in vier Säulen unterteilt und soll auf verschiedenen Bildungswegen erreichbar sein. Abgebildet werden auf einer Niveaustufe gleichwertige, nicht gleichartige Qualifikationen. Das bestehende System der Zugangsberechtigungen wird durch den DQR nicht ersetzt. Der Kompetenzbegriff, der im Zentrum des DQR steht, bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen. Kompetenz wird in diesem Sinne als Handlungskompetenz verstanden.

DEQA-VET

Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (Nationaler Teil der European Quality Assurance in Vocational Education an Training (EQAVET)); sie ist am Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn angesiedelt. DEQA-VET setzt sich für die Vernetzung von Akteuren und Institutionen der beruflichen Bildung in Deutschland ein. Als Anlauf- und Servicestelle für Fragen rund um das Thema Qualitätssicherung und -entwicklung in der beruflichen Bildung bündelt sie Informationen und Expertisen, stößt Initiativen und Projekte an und richtet Veranstaltungen zum Thema aus.

Direkteinsteiger

Beim Direkteinstieg erfolgt der Einstieg in den Schuldienst ohne dass der Bewerber/die Bewerberin den Vorbereitungsdienst absolviert. Der Bewerber/die Bewerberin nimmt im tariflichen Arbeitnehmerverhältnis mit vollem Beschäftigungsumfang an einer zweijährigen berufsbegleitenden pädagogischen Schulung teil. Die Unterrichtsverpflichtung ist während dieser pädagogischen Nachqualifizierung verringert. Nach einem weiteren Bewährungsjahr ist die Übernahme in das Beamtenverhältnis vorgesehen.

Duale Hochschule

Die Duale Hochschule in Baden-Württemberg ist hervorgegangen aus dem Zusammenschluss der acht ehemaligen Berufsakademien. Markenzeichen der Dualen Hochschule Baden-Württemberg ist das duale Studienkonzept mit wechselnden Theorie- und Praxisphasen sowie die enge Verzahnung mit den kooperierenden Unternehmen und sozialen Einrichtungen. Durch die Umwandlung erhielten die Berufsakademien den Hochschulstatus. Studenten erhalten dadurch mit ihrem Abschluss einen akademischen Grad und können damit weiterführende Studiengänge im In- und Ausland aufnehmen.

Eurolevel

Das baden-württembergische Pilotprojekt „Eurolevel“ dient dazu, ein Leistungspunktesystem zur Anrechnung von vollzeitschulisch erworbenen Kompetenzen auf eine duale Ausbildung zu entwickeln und zu erproben. Es ist eines von zehn bundesweiten Pilotprojekten, mit denen Kernelemente des europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET) getestet werden sollen.

Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)

Der EQR soll als Referenzrahmen das lebenslange Lernen fördern. Dazu bildet er Qualifikationen und Kompetenzen der jeweiligen nationalen Bildungssysteme auf europäischer Ebene in acht Niveaustufen ab. Dadurch soll die transnationale Vergleichbarkeit gefördert und die Mobilität von Lernenden und Beschäftigten steigen. Jede Niveaustufe wird durch Deskriptoren in Form von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen näher beschrieben. Gemäß der Empfehlung der Europäischen Kommission sollen die Mitgliedstaaten der Europäischen Union nationale Qualifikationsrahmen entwickeln (s. Deutscher Qualifikationsrahmen). Ab 2012 soll dann nach den Plänen der Europäisch Kommission ein Verweis auf die entsprechende Niveaustufe des EQR enthalten sein.

EUROPASS

Instrument, damit Bürger auf freiwilliger Basis Qualifikationen und Kompetenzen in europaweit einheitlicher und damit verständlicher Form dokumentieren können. Dadurch soll die Mobilität steigen und der europäische Bildungs- und Arbeitsraum noch stärker zusammenwachsen.

European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET)

Das ECVET (dt. Europäisches Kreditpunktesystem für berufliche Aus- und Weiterbildung) ist ein Leistungspunktesystem für berufliche Aus- und Weiterbildung. Ziel ist es, Transparenz, Vergleichbarkeit, Transferierbarkeit und wechselseitige Anerkennung von beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen auf verschiedenen Niveaus zu ermöglichen, um die Mobilität von Arbeitnehmer/-innen im europäischen Wirtschaftsraum, insbesondere während der Ausbildung und in anderen Lernphasen, zu fördern. Qualifikationen sollen bei ECVET dabei – anders als im Leistungspunktesystem der Hochschulen (ECTS) – durch die erzielten Lernergebnisse und Kompetenzen (outcome) beschrieben werden.

European Credit Transfer System (ECTS)

Das ECTS ist ein Leistungspunktesystem im Hochschulbereich zur Anrechnung, Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen in Europa. Damit soll die transnationale Mobilität gefördert und nachgewiesene Studienleistungen bei einem Wechsel angerechnet werden.

European Quality Assurance Reference Framework (EQARF)

Mit der Empfehlung des Europäischen Rats und des Europäischen Parlaments vom Juni 2009 zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung soll die kontinuierliche Verbesserung der Berufsbildungssysteme vorangetrieben werden. Durch gemeinsame europäische Qualitätskriterien und Bezugsgrößen soll EQARF die Mitgliedstaaten sowohl auf der Ebene ihrer jeweiligen Bildungssysteme wie auf der Ebene der Bildungsanbieter bei der Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität im Bereich der Berufsbildung unterstützen und Transparenz geschaffen werden. Darüber hinaus sollen Mobilität und das lebenslange Lernen von Arbeitnehmer/-innen gefördert werden. Die Mitgliedstaaten sollen bis 2011 ein nationales Konzept für die Umsetzung von EQARF entwickeln.

Einstiegsqualifizierung (EQ)

Bei der im Jahr 2004 im Rahmen des Ausbildungspakts eingeführten Einstiegsqualifizierung EQ (zunächst mit EQJ – Einstiegsqualifizierung Jugendlicher – abgekürzt) handelt es sich um ein Maßnahmenangebot im Übergangssystem nach Vorgaben des Sozialgesetzbuches (SGB III) und wird finanziert aus den Mitteln der Agentur für Arbeit. Die 6- bis 12-monatigen ausbildungsvorbereitenden Praktika in Betrieben sind für Jugendliche vorgesehen, die ohne Ausbildungsplatz geblieben sind. Die Zielgruppe deckt sich weitgehend mit derjenigen der marktbenachteiligten Jugendlichen der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. Die in der EQ zu

vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten sollen auf einen dualen Ausbildungsberuf vorbereiten. Der Betrieb zahlt den Teilnehmern und Teilnehmerinnen eine Vergütung von derzeit bis zu 212 Euro monatlich, die einschließlich der Sozialversicherungsbeiträge von der Bundesagentur für Arbeit erstattet wird. Es besteht die Möglichkeit einer Anrechnung der EQ auf eine anschließende Ausbildung, die allerdings kaum umgesetzt wird.

Fachschule

Fachschulen bieten ein- oder zweijährige Weiterbildungen für Berufstätige mit abgeschlossener Berufsausbildung an. Sie bereiten die Bewerber für die mittlere Managementebene bzw. auf die Selbstständigkeit vor (z. B. Meister oder Techniker). Seit 2006 besteht für Absolventen/-innen der Fachschulen zudem die Möglichkeit, ein Hochschulstudium aufzunehmen.

Fertigkeiten (Skills)

Fertigkeiten werden im EQR als kognitive Fertigkeiten (Einsatz logischen, intuitiven und kreativen Denkens) und praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben.

Formales Lernen

Lernen, das in Bildungs- und Ausbildungsstätten stattfindet und in der Regel zu einem anerkannten Abschluss bzw. Qualifikation führt.

Das Lernen findet systematisch (in Bezug auf Lernziele, Lerndauer und Lernmittel) und aus Sicht der Lernenden statt.

GRUNDTVIG

GRUNDTVIG ist das europäische Programm der Erwachsenenbildung. Im Vordergrund steht dabei das Bestreben, geeignete Wege zu finden, mit denen im Bildungsbereich auf die Herausforderungen einer zunehmend älter werdenden Bevölkerung geantwortet werden kann, und einen Beitrag dazu zu leisten, dass Erwachsenen unterschiedliche Bildungswege zur Vertiefung ihres Wissens und zur Verbesserung ihrer Kompetenzen eröffnet werden. Das Programm steht Einrichtungen und Organisationen der formalen, nicht-formalen und informellen Erwachsenenbildung sowie Einzelpersonen in den europäischen Teilnahmestaaten offen. Besondere Zielgruppe sind neben älteren Menschen auch Erwachsene, die ihren Bildungsweg ohne Grundqualifikationen abgebrochen haben.

Handwerksordnung (HwO)

Die Handwerksordnung ist die gesetzliche Grundlage für das deutsche Handwerk und die handwerkliche Selbstverwaltung. Das Gesetz zur Ordnung des Handwerks (HwO) trat am 24. September 1953 in Kraft.

Innovationskreis Berufliche Bildung (IKBB)

In dem 2006 einberufenen Innovationskreis waren für die berufliche Bildung in Deutschland relevante Akteure vertreten. Unter dem Vorsitz der Bundesministerin Dr. Annette Schavan beteiligten sich an den Diskussions- und Arbeitsprozessen in diesem Gremium Vertreterinnen und Vertreter der Länder, der Wirtschaftsverbände, der Gewerkschaften, Unternehmerpersönlichkeiten sowie Vertreter innovativer Berufsbildungspraxis. Der Innovationskreis hat seine Beratungen zum Sommer 2007 abgeschlossen. Erklärtes Ziel des Innovationskreises war es, die zentralen Herausforderungen für Innovation im deutschen Berufsbildungssystem zu identifizieren und konkrete Handlungsoptionen zur strukturellen Verbesserung der beruflichen Bildung zu erarbeiten.

Informelles Lernen

Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Es kann zielgerichtet sein, erfolgt aber in den meisten Fäl-

len beiläufig als eine natürliche Begleiterscheinung des täglichen Lebens und wird unter Umständen nicht als Erweiterung von Wissens und Fähigkeiten wahrgenommen.

Integrierte Ausbildungsstatistik

Die Datenlage zur beruflichen Ausbildung in Deutschland ist durch zahlreiche Einzelstatistiken (z. B. Statistiken der Bundesagentur für Arbeit und des BIBB, Schulstatistik) und unterschiedliche Veröffentlichungszeitpunkte geprägt.

Eine Integrierte Ausbildungsstatistik, die alle relevanten Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote erfasst und die verschiedenen Statistiken zusammenführt, dient dazu die Datenlage zu verbessern, um so die Ausbildungssituation Jugendlicher fundiert einschätzen zu können. Die gewonnenen Erkenntnisse können eine aussagekräftige Grundlage für bildungspolitische Interpretationen bilden und eine bedarfsgerechte Breitstellung von Ausbildungskapazitäten sowie zeitnahe Anpassungen an aktuelle Entwicklungen und Trends wie den Strukturwandel oder veränderte Präferenzen von Betrieben, Auszubildenden und anderen Akteuren ermöglichen.

JOBSTARTER CONNECT

Im Rahmen der Pilotinitiative „Ausbildung für Altbewerber über Ausbildungsbausteine“ des IKBB hat das BMBF das BIBB im Jahr 2007 beauftragt, auf der Basis der jeweils geltenden Ausbildungsordnungen bundeseinheitliche und kompetenzbasierte Ausbildungsbausteine für Berufe im Bereich Industrie und Handel sowie im Handwerk zu entwickeln. Die Erprobung erfolgt im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT. Ziel ist es, Jugendlichen beim Übergang von Schule in Beruf zu helfen und neue Wege in die duale Ausbildung zu öffnen.

Kenntnisse (Knowledge)

Kenntnisse werden im EQR als Theorie- und/oder Faktenwissen beschrieben.

Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB)

Das KIBB ist ein Wissensmanagementsystem für die deutsche Berufsbildungsforschung und beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) angesiedelt. KIBB richtet sich an Forschende in der Berufsbildung, Akteure aus Verwaltung und Politik sowie an die interessierte Öffentlichkeit und soll den direkten Austausch zwischen den beteiligten Fachleuten verbessern.

KMU

Kleine und mittlere Unternehmen

Kodifizierte Zusatzqualifikationen

Seit 2005 können Zusatzqualifikationen in Ausbildungsordnungen integriert werden: kodifizierte Zusatzqualifikationen. Diese können berufsübergreifend sein oder sich berufsgebunden eng an den Ausbildungsberuf anlehnen. Auszubildende erhalten ein zusätzliches, strukturiertes Ausbildungsangebot, das im Rahmen der regulären Ausbildungszeit vom Betrieb vermittelt wird. Erstmalig wird diese Möglichkeit ab August 2009 im Ausbildungsberuf Musikfachhändler/-in genutzt. Die kodifizierten Zusatzqualifikationen sind insbesondere für leistungsstarke Auszubildende als Alternative zur Verkürzung der Ausbildungsdauer gedacht, denn sie bieten die Möglichkeit, während der Regelausbildungszeit von drei Jahren die eigenen Kompetenzen auszubauen. Aus der bundesweiten Gültigkeit ergeben sich weitere Vorteile. Die einheitliche mündliche Prüfung im Rahmen eines Kundengesprächs sowie die Dokumentation der Prüfungsergebnisse in einem gesonderten Zeugnis durch die Kammern leisten einen erheblichen Beitrag zur Qualitätssicherung.

Kompetenz (Competence)

Kompetenz wird im EQR im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben. Als Kompetenz im Sinne der Kultusministerkonferenz wird die Fähigkeit und Bereitschaft eines Menschen bezeichnet, seine Kenntnisse, Fertigkeiten sowie die persönlichen, sozialen und methodischen Fähigkeiten in Arbeits- und Lernsituationen anzuwenden. Kompetenz bedeutet in diesem Sinne auch, diese für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen. In diesem Sinne versteht die Kultusministerkonferenz Kompetenz als Handlungskompetenz.

Leonardo da Vinci

LEONARDO DA VINCI fördert im Rahmen des EU-Programms Lebenslanges Lernen insbesondere berufliches Lernen in Europa durch Mobilitätsprojekte. Deutschland stellte 2009 mit 15.800 Auszubildenden die größte Teilnehmergruppe in der Europäischen Union und war auch eines der beliebtesten Zielländer.

Lissabon-Prozess

Der im Jahr 2000 beschlossene sog. Lissabon-Prozesses der EU hat das Ziel, die EU bis zum Jahr 2010 zum wettbewerbsfähigsten, wissensgestützten Wirtschaftsraum zu machen. Dazu gehört auch ein einheitlicher europäischer Raum für die berufliche Bildung. .Die „Lissabon-Strategie“ wurde im Jahr 2010 durch die neue Wachstumsstrategie „Europa 2020“ abgelöst.

MAB

MAB ist ein vom Arbeits- und Sozialattaché des türkischen Generalkonsulats Stuttgart, Metin Erdogan, im Jahr 2003 gegründetes Netzwerk, das türkische Jugendliche, die nicht studieren, motivieren soll, eine berufliche Ausbildung zu absolvieren und diesen dabei auch Hilfestellungen gibt. MAB versucht außerdem die Eltern von Migranten anzuregen, ihre Kinder bei ihrer beruflichen Ausbildung zu unterstützen. Die Abkürzung MAB steht für das türkische Sprichwort „Meslek Altin Bileziktir“ (Beruf ist ein goldenes Armband).

MINT

MINT steht für die Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

Mismatch

Im Hinblick auf den fehlenden Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt unterscheidet das BIBB vier Formen des sogenannten Mismatches. Der Qualifikations-Mismatch entsteht, wenn Betriebe ihre offenen Ausbildungsplätze deshalb nicht besetzen, weil die Bewerber die Leistungsvoraussetzungen nicht mitbringen. Der berufliche Mismatch beschreibt die Diskrepanz zwischen den Ausbildungswünschen der Jugendlichen und dem Ausbildungsangebot der Betriebe. Eine weitere Ursache ist der Informations-Mismatch: nicht alle Bewerber/-innen verfügen über sämtliche Informationen über Berufe und das Ausbildungsstellenangebot. Auf der anderen Seite haben nicht alle Betriebe Kenntnisse über sämtliche geeigneten Bewerber/-innen. Schließlich kann auch ein regionaler Mismatch Ursache für Ausbildungsplatzvakanzen sein: bei fehlender regionaler Mobilität der Bewerber/-innen oder mangelnder Attraktivität und Infrastruktur der Ausbildungsbetriebe oder -regionen.

Modularisierung

Aufteilung des Lehrstoffes in einzeln zertifizierbare Abschnitte.

Non-formales Lernen

Lernen, das nicht in Bildungs- oder Berufsbildungseinrichtung stattfindet und üblicherweise nicht zur Zertifizierung führt.

OES (Operativ eigenständige Schule)

Das Konzept OES zielt auf eine weitere Stärkung der pädagogischen und fachlichen Eigenverantwortung der Schulen. Ziel ist die Entwicklung der Schülerinnen und Schüler in ihrem individuellen pädagogischen Umfeld zu erreichen. Das Konzept OES legt den Schwerpunkt auf die Selbstevaluation und die Qualitätsentwicklung in allen relevanten Bereichen des schulischen Lebens. Dabei steht der Unterricht als zentrale pädagogische Arbeit im Mittelpunkt. Die in größeren Zeitabständen stattfindende Fremdevaluation bewertet das schulische Qualitätsentwicklungssystem nach einem objektivierten Maßstab. Die Fremdevaluation dient der Rechenschaftslegung und ist eine Grundlage für entwicklungsorientierte und an den Rahmenbedingungen der einzelnen Schule orientierte Zielvereinbarungen mit der Schulaufsicht. Die schrittweise landesweite Einführung von OES wurde 2007 begonnen. Seit September 2010 entwickeln alle ca. 300 beruflichen Schulen in Baden-Württemberg ihre Qualität nach dem Konzept OES weiter.

Outcomeorientiert

Als Learning Outcome oder auch Lernergebnisse werden Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen bezeichnet, über die Lernende nach Abschluss eines Lernprozesses verfügen. Perspektive

Das BMBF-Programm „Perspektive Berufsabschluss“ mit den zwei Berufsabschlussförderinitiativen „Regionales Übergangsmanagement“ und „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ zielt darauf ab, Jugendliche einen Weg in Ausbildung zu ebnen. Das Programm ist Teil der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung und wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union kofinanziert.

Pädagogische Hochschule (PH)

Die PH ist Ausbildungsstätte für das Lehramt an Grundschulen bzw. Haupt-, Werkreal- und Realschulen sowie an den Sonderschulen.

Personalausgabenbudget (PAB)

Das ab dem Schuljahr 2009/10 geschaffene PAB ermöglicht es, Lehrerstellen in Mittel umzuwandeln und gibt so den Schulleiter/-innen die Möglichkeit in ergänzende Bildungsangebote und Dienstleistungen zu investieren. Schulen erhalten außerdem das Recht selbstständig befristete Arbeitsverträge abzuschließen. Durch das PAB wird die Eigenständigkeit der Schulen noch weiter gestärkt.

Perspektive Berufsabschluss

Das BMBF-Programm „Perspektive Berufsabschluss“ mit den zwei Berufsabschlussförderinitiativen „Regionales Übergangsmanagement“ und „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ zielt darauf ab, Jugendliche einen Weg in Ausbildung zu ebnen. Das Programm ist Teil der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung und wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union kofinanziert.

Programm für lebenslanges Lernen

Die Europäische Union fördert mit dem neuen Programm für lebenslanges Lernen von 2007 bis 2013 europäische Bildungskooperationen mit einem Gesamtbudget von fast 7 Milliarden Euro. Das Programm deckt mit seinen vier Einzelprogrammen

– COMENIUS (Schulbildung),

– ERASMUS (Hochschulbildung),

– LEONARDO DA VINCI (Berufliche Bildung) und

– GRUNDTVIG (Allgemeine Erwachsenenbildung)

alle Bildungsbereiche und Altersgruppen ab.

In Deutschland erwerben rd. 1–2% der Auszubildenden im Rahmen ihrer Berufsausbildung zeitweilig Kompetenzen im Ausland.

Qualifikation

Qualifikation meint das formale Ergebnis eines Beurteilungs- und Validierungsprozesses, bei dem eine dafür zuständige Stelle festgestellt hat, dass die Lernergebnisse einer Person vorgegebenen Standards entsprechen.

Qualifizierungsbausteine

Die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit kann durch inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung für lernbeeinträchtige oder sozial benachteiligte Personen, deren Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf noch nicht erwarten lässt, erfolgen. Qualifizierungsbausteine werden aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt. (Grundlage: § 69 Abs. 1 BBiG)

Seiteneinsteiger

Der Seiteneinstieg eröffnet die Möglichkeit in Mangelfächern interessierte Bewerberinnen und Bewerbern ohne Lehramtsstudium unter bestimmten Voraussetzungen zum Vorbereitungsdienst für das höhere Lehramt an Gymnasien oder beruflichen Schulen zuzulassen. Der Seiteneinstieg in die Laufbahn des höheren Schuldienstes an beruflichen Schulen setzt einen geeigneten universitären Abschluss, den Nachweis einer einjährigen Berufspraxis und einen Bedarf an entsprechenden Lehrkräften voraus.

SME Master Plus

SME Master Plus ist ein Projekt zur Erprobung des europäischen Leistungspunktesystems in der Ausbildung zum/zur Meister/-in. Ziel ist es, die Mobilität von Meisterschülern zu Lern- und Arbeitszwecken auf der Basis nachhaltiger Partnerschaften umzusetzen (Laufzeit 2009 bis 2012). Gemeinsam mit Partnerorganisationen aus Frankreich, den Niederlanden, Norwegen, Österreich und Slowenien soll ein internationales Netzwerk aus Meisterschulen aufgebaut werden, um Ausbildungsaufenthalte im Ausland auch während der Meisterausbildung zu ermöglichen. Pilotberufe: Bäcker/-in, Friseur/-in, Tischler/-in, Florist/-in.

Stufenausbildung

Eine Stufenausbildung liegt gem. § 5 Abs. 2 Nr. 1 BBiG vor, wenn eine Berufsausbildung in sachlich und zeitlich besonders gegliederten, aufeinander aufbauenden Stufen erfolgt. Im Berufsbildungsgesetz ist außerdem vorgesehen, dass nach den einzelnen Stufen ein Ausbildungsabschluss vorgesehen werden soll, der sowohl zu einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne des § 1 Abs. 3 BBiG befähigt als auch die Fortsetzung der Berufsausbildung in weiteren Stufen ermöglicht.

Tertiäre Bildung

International werden die Institutionen und Ausbildungen zum tertiären Bildungsbereich gezählt, die aufbauend auf einer abgeschlossenen Sekundarschulbildung auf höhere berufliche Positionen vorbereiten. Dazu zählen beispielsweise die Hochschulen (Universitäten, Technische Universitäten, Hochschulen für Musik bzw. Kunst, Pädagogische Hochschulen, Fachhochschulen) sowie die Berufsakademien (in Baden-Württemberg zusammengefasst in der Dualen Hochschule).

Überbetriebliche Ausbildung (ÜBA)

Unter überbetrieblicher Ausbildung versteht man Ausbildungsteile, die von Auszubildenden aus verschiedenen Betrieben genutzt werden, weil die einzelnen Betriebe diese Ausbildungsteile nicht selbst erbringen können. Die überbetriebliche Ausbildung ist als Teil der betrieblichen Ausbildungsphasen im dualen Ausbildungssystem verankert.

Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)

Die ÜBS in Baden-Württemberg verfügen über circa 8.000 Werkstattplätze und rund 14.000 Seminarplätze. Sie sind auf über 100 Standorte verteilt. Dadurch bilden sie ein nahezu flächendeckendes Netz für die wohnortnahe überbetriebliche Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten insbesondere KMU. Die Bildungseinrichtungen werden vor allem von Kammern und Verbänden getragen, aber in wenigen Fällen auch als Selbsthilfeeinrichtungen durch den Zusammenschluss von Unternehmen der Wirtschaft (e. V.) geführt. Sie decken mit ihren praktischen Lehrgängen wie auch mit ihren Seminarangeboten ein breites Spektrum an Berufsfeldern und zielgruppenspezifischen Bildungsangeboten in den wichtigsten Wirtschaftsbereichen ab.

Übergangssystem

Das Übergangssystem bezeichnet eine Reihe von außerschulischen Maßnahmen und schulischen Bildungsgängen, die nach dem allgemein bildenden Schulabschluss den Übergang in eine qualifizierende Berufsausbildung erleichtern sollen. Hierzu werden insbesondere das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), das Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf (VAB) und das Berufseinstiegsjahr (BEJ) gerechnet.

UN-Behindertenrechtskonvention

Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen (Behindertenrechtskonvention) wurde am 13. Dezember 2006 von der Generalversammlung der UN verabschiedet und ist nach seiner Ratifizierung durch den Deutschen Bundestag in der Bundesrepublik Deutschland am 26. März 2009 in Kraft getreten. Das internationale Übereinkommen regelt den Schutz der in zahlreichen UN-Konventionen und Deklarationen geregelten Menschenrechte aus dem spezifischen Blickwinkel behinderter Menschen. Sein Ziel ist die volle Teilhabe von Menschen mit Behinderung an der Gesellschaft.

Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf (VAB)

Die Landeregierung hat zu Beginn des Schuljahres 2009/2010 an 24 Schulen versuchsweise ein VAB als Weiterentwicklung des BVJ für Schülerinnen und Schüler ohne Hauptschulabschluss eingeführt. Das VAB wurde als pädagogische Weiterentwicklung des BVJ konzipiert. Ziel ist die Förderung dieser Schülergruppe in Richtung Ausbildungsreife und Fähigkeit zur selbstständigen Lebensgestaltung. So können Schülerinnen und Schüler des VAB über eine zusätzliche praxisorientierte Förderung innerhalb des Praxiszuges zunächst grundlegende berufs- und lebensweltbezogene Kompetenzen erlangen, um hierauf aufbauend in einem zweiten Durchlauf des Bildungsganges mit Hilfe eines verstärkten Unterrichts in den Fächern Deutsch, Mathematik und ggf. Englisch auch die theoretischen und allgemein bildenden Kompetenzen zu erwerben, die der Hauptschulabschluss verlangt.

Verbundausbildung

Das Land Baden-Württemberg unterstützt im Rahmen der Verbundausbildung Unternehmen, die Teile der Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) nicht allein durchführen können. Antragsberechtigt sind Unternehmen mit höchstens 500 Beschäftigten und mit Sitz in Baden-Württemberg, die einen Ausbildungsvertrag mit einem Auszubildenden abgeschlossen haben (sog. Stammbetriebe).

Der Stammbetrieb muss Teile der Ausbildung, die er nicht selber ausführen kann, in einem Partnerbetrieb (sog. durchführender Betrieb) durchführen lassen. Der Stammbetrieb hat mindestens 50 % der Ausbildung durchzuführen. Ziel ist, die Zahl der Ausbildungsverbünde und damit die Zahl der Ausbildungsplätze in Baden-Württemberg zu erhöhen.

Weiterbildung

Darunter werden Aktivitäten verstanden, die der Vertiefung, Erweiterung oder Erneuerung von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten von Menschen dienen, die eine erste Bildungsphase abgeschlossen haben.

Weiterbildung Geringqualifizierter und älterer Beschäftigter in Unternehmen (WeGebAU)

WeGebAU ist ein Sonderprogramm, das 2006 von der Bundesregierung beschlossen wurde, um (gering)qualifizierte und ältere Arbeitnehmer weiterzubilden. Im Fokus stehen ältere Beschäftigte ab 45 Jahren sowie Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung oder die länger als 4 Jahre nicht mehr in dem erlernten Beruf gearbeitet haben. Die Qualifizierungsmaßnahmen müssen im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses erfolgen und der Arbeitnehmer muss aufgrund der Teilnahme ganz oder teilweise von seiner Arbeit befreit sein. Die Förderung soll u. a. kleinen und mittleren Unternehmen helfen, den zukünftigen Fachkräftebedarf zu sichern und qualifizierte Mitarbeiter zu halten.

Zuständige Stellen

Nach § 71 BBiG werden folgende zuständige Stellen im Rahmen der dualen Ausbildung benannt: Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, Landwirtschaftskammern, Rechtsanwalts-, Patentanwalts- und Notarkammern, Wirtschaftsprüferkammern, Steuerberaterkammern, Ärzte-, Zahnärzte-, Tierärzte- und Apothekerkammern.

Zweijährige Berufe

Derzeit gibt es bundesweit 40 anerkannte Ausbildungsberufe mit zweijähriger Ausbildungsdauer; davon bieten 20 die Möglichkeit, im Anschluss eine höhere Qualifizierung in einem weiteren Beruf mit Anrechnungsmöglichkeit zu erwerben.