

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

Bundesvorstand

Bereich
Bildung, Qualifizierung,
Forschung

03.02.2009

**Positionspapier
des Deutschen Gewerkschaftsbundes**

„Mehr Chancen durch Modernisierung der Ausbildungsberufe“



Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand
Bereich:
Bildung, Qualifizierung,
Forschung

Verantwortlich:
Ingrid Sehrbrock

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

Telefon 030-240 60-297
Telefax 030-240 60-410
e-mail:
matthias.anbuhl@dgb.de

„Mehr Chancen durch Modernisierung der Ausbildungsberufe“

Der stetige Wandel der Arbeitswelt fordert den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern immer mehr ab. Vor allem auf Seiten der Arbeitgeber gibt es Bestrebungen, die Berufsausbildung stärker an den kurzfristigen Einzelinteressen der Betriebe auszurichten. Die Berufsausbildung soll beispielsweise modularisiert und Ausbildungsordnungen in zweijährige Berufe auch mit anschließenden betrieblichen Wahlbausteinen strukturiert werden. Damit gerät ein erkämpfter Ausbildungsstandard ins Wanken, ein Paradigmenwechsel im dualen System wird eingeleitet. Der DGB ist davon überzeugt, dass eine fundierte, umfassende Berufsausbildung mit modernen Ausbildungsberufen die beste Basis ist, den Wandel der Arbeitswelt zu meistern. Sie vermittelt entsprechende Qualifikationen und Kompetenzen, um sich langfristig auf dem Arbeitsmarkt behaupten zu können. Auch in der aktuellen Wirtschafts- und Finanzkrise darf es keine Abstriche bei der Qualität der beruflichen Bildung geben. Mit dem Konzept einer „modernen Beruflichkeit“ mischt sich der DGB in die Debatte ein.

Das duale System der beruflichen Bildung in Deutschland ist attraktiv und anerkannt: Es vermittelt qualitativ hochwertige Qualifikationen, sorgt dank seiner betrieblichen Verankerung für hohe Übergangsquoten in den Arbeitsmarkt und mindert die Jugendarbeitslosigkeit. Diese Einschätzung des „Innovationskreis berufliche Bildung“ beim Bundesbildungsministerium teilt auch im Kern der DGB. 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 duale System der Berufsausbildung muss erhalten und mit neuer Vitalität erfüllt werden. Die Sozialpartner haben dazu bereits eine Reihe tarifpolitischer Initiativen gestartet. Aber auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen müssen verbessert werden, um mehr betriebliche Ausbildung zu ermöglichen, zum Beispiel durch die Einführung von Ausbildungsum- bzw. -zulagen. Durch die Folgen der Finanzmarktkrise und der Rezession droht eine weitere Reduzierung des Angebots an betrieblichen Ausbildungsplätzen. Umso mehr kommt es darauf an, eine Konjunkturunabhängigkeit der Berufsausbildung zu garantieren. Die außerbetriebliche Ausbildung erweitert die Möglichkeiten, eine qualifizierte Ausbildung zu erreichen. Sie kann betriebliche Berufsausbildung nicht ersetzen, sie kann sie nur ergänzen. Diese Angebote sind so zu gestalten, dass sie für alle Schulabgänger offen sind und eine klare Orientierung auf den Arbeitsmarkt haben.

Um die Chancen der betrieblich fundierten Berufsbildung nutzen zu können, sind ausreichend betriebliche Ausbildungsplätze unabdingbare Voraussetzung. Hier sind besonders die Betriebe gefordert. Aktuell reicht das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen bei weitem nicht aus, um allen Schulabgängerinnen und -abgängern eine Perspektive zu bieten.

Hunderttausende Jugendliche bewerben sich Jahr für Jahr erfolglos um einen Ausbildungsplatz und verschwinden im so genannten Übergangssystem zwischen Schule und Beruf. Die Altbewerber machen inzwischen mehr als die Hälfte der jährlichen Bewerber aus. So wird der Start ins Leben erschwert, Lebenszeit und Ressourcen werden verschwendet, Resignation und Perspektivlosigkeit sowie soziale Ausgrenzung werden gefördert.

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 Bil-

The logo of the DGB (German Trade Union Confederation) consists of a red parallelogram with the white letters "DGB" inside.

Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand
Bereich:
Bildung, Qualifizierung,
Forschung

Verantwortlich:
Ingrid Sehrbrock

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

Telefon 030-240 60-297
Telefax 030-240 60-410
e-mail:
matthias.anbuhl@dgb.de

2

ung 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.

Zu einem zukunftsweisenden Konzept für die berufliche Ausbildung gehört auch eine verbesserte Berufsorientierung, bei der Betriebe, Schulen, Bundesagentur für Arbeit und alle weiteren Akteure kooperieren: mit flächendeckenden, zielgruppenorientierten und professionellen Beratungsangeboten beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Ein zukunftsweisendes Konzept für die berufliche Ausbildung muss ebenso die Frage der Durchlässigkeit im Blick haben. Es darf keine Abschlüsse ohne Anschlüsse geben.

Die Neuordnung von Ausbildungsberufen muss im Konsens mit den Gewerkschaften erfolgen, niemand ist näher am Bedarf als die Sozialpartner. Die Gewerkschaften tragen in Neuordnungsverfahren dazu bei, langfristig Kompetenzentwicklungen für die Beschäftigten zu sichern. Unerlässlich ist eine bessere Qualität der Ausbildung mit qualifizierten Ausbildern. Die verpflichtende Qualifizierung mindestens nach der Ausbildereignungsverordnung und Weiterbildung ist unverzichtbar. Ausbildungsbegleitende Hilfen müssen Standardangebot der Berufsausbildung sein, um besonders benachteiligten Jugendlichen gute Abschlüsse zu ermöglichen. Eine geeignete Maßnahme dafür ist, die Dauer der Berufsausbildung auszudehnen, statt die Ausbildung unnötig zu verkürzen. Hohe Abbrecherquoten sind zu vermeiden. Es ist auch Aufgabe der Kammern die Qualität in den Betrieben zu sichern.

Die Arbeitswelt wandelt sich stetig. Die Arbeitsbeziehungen sind instabiler geworden. Die Zeiten, in denen viele Beschäftigte von der Ausbildung bis zur Rente im gleichen Betrieb beschäftigt waren, sind endgültig vorbei. Immer mehr Menschen sind gezwungen nicht nur den Arbeitgeber, sondern auch den Beruf zu wechseln, um ihre Existenz zu sichern. Zudem nehmen prekäre Arbeitsverhältnisse – von der Leiharbeit bis zur befristeten Beschäftigung – zu. Um sich angesichts der veränderten Bedingungen behaupten zu können, brauchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer heute mehr denn je umfassende berufliche und soziale Kompetenzen. Sie müssen in der Lage sein, ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen selbstständig und kompetent zu bewerten und zu gestalten – denn Beschäftigte sind zunehmend gezwungen, ihre Arbeitskraft immer wieder neu anzubieten und Verantwortung für die eigene Arbeitsbiografie zu übernehmen. Die Basis dafür muss in der Erstausbildung vermittelt werden: Für berufliche und soziale Teilhabe ist eine breit angelegte, wenig spezialisierte, berufliche Ausbildung die Voraussetzung.

Unser gewerkschaftliches Konzept einer „modernen Beruflichkeit“ soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern neue berufliche Perspektiven eröffnen, die einen Wechsel zwischen Berufen, Betrieben und Branchen – auch europaweit – ohne sozialen Abstieg ermöglichen und die Voraussetzungen schafft, um die eigene Arbeits- und Lebensbedingungen zukunftsorientiert mit zu gestalten.

Moderne Beruflichkeit setzt für uns eine Berufsbildung voraus,

- die ganzheitlich und handlungsorientiert ist und auf dem bewährten dualen System fußt,
- die die Entwicklung fachlicher, sozialer und methodischer Kompetenzen und Qualifikationen fördert,
- die zum Ziel hat, Mündigkeit und Identität, Verantwortungsgefühl und Verantwortungsübernahme sowie Qualitätsbewusstsein und Leistungsbereitschaft zu entwickeln,
- die die Kompetenz vermittelt, die eigene Berufsbiografie zu gestalten,



Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand
Bereich:
Bildung, Qualifizierung,
Forschung

Verantwortlich:
Ingrid Sehrbrock

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

Telefon 030-240 60-297
Telefax 030-240 60-410
e-mail:
matthias.anbuhl@dgb.de

- die dazu befähigt, unterschiedliche berufliche Situationen und neue Anwendungen der erworbenen Kompetenzen zu meistern,
- die Kooperation zwischen unterschiedlichen Hierarchieebenen ermöglicht und solidarisches Handeln entwickelt und fördert,
- und die die Grundlage für lebensbegleitendes Lernen legt.

Leitlinien zur Gestaltung einer modernen Beruflichkeit

1. Der Lernort Betrieb hat eine bedeutende Rolle für die Kompetenzentwicklung

Für die Entwicklung beruflicher Kompetenzen spielt der Betrieb nach wie vor die wichtigste Rolle. Als zentraler Lernort soll er die Entwicklung von Fach- und Sozialkompetenz ermöglichen. Um praxisnah in den realen Arbeitsprozessen berufliche Kompetenzen zu erwerben und zu verbessern, sollten die Möglichkeiten, die der Lernort Betrieb gibt, noch stärker genutzt und gleichzeitig die Kooperation der Lernorte Betrieb und Berufsschule verbessert werden.

Eine gute betrieblich basierte Berufsausbildung vermittelt Kompetenzen, die auf der eigenen Arbeitserfahrung und deren Reflexion basieren. Das auf diese Weise angeeignete berufliche Können unterscheidet sich in seiner Qualität grundlegend von beruflichem Wissen, das ausschließlich schulisch vermittelt wird. Immer mehr Betriebe setzen auf leistungsfähige und prozessorientierte Arbeits- und Organisationsstrukturen, statt sich an einzelbetrieblichen Funktionen und Tätigkeiten zu orientieren. Das erfordert – auch in der Ausbildung – breit angelegte Berufsbilder, die Entwicklung eines Verständnisses für Zusammenhänge und ein hohes berufliches Engagement. Die Beschäftigten brauchen umfassende Handlungskompetenz und Gestaltungsfähigkeit – als Voraussetzung für eine beteiligungsorientierte Organisationsentwicklung. Dies in der betrieblichen Ausbildung zu vermitteln, ist anspruchsvoll und erfordert besondere Kenntnisse und Methoden der didaktischen Vermittlung.

2. Die Zahl der Ausbildungsberufe und Berufsgruppen sollte reduziert werden

Ein großer Teil der Berufe ist überall in Europa etabliert. Neben dem traditionellen Handwerk sind das Berufe im Gesundheitssektor sowie im Bereich Handel und Industrie. Auch wenn die Berufsbezeichnungen nicht immer übereinstimmen, sind doch die Aufgabenbereiche europaweit sehr ähnlich. Ziel muss sein, die Zahl dieser Kernberufe zu erhöhen.

Der kontinuierliche Entwicklungsprozess vom beruflichen Anfänger zum „Köner“ lässt sich nicht modularisieren. Module sind ein Merkmal verschulter Formen einer praxisfernen Qualifizierung – mit ihnen lassen sich lediglich abstrakte Teilfertigkeiten vermitteln. Das ist untauglich für die betriebliche Praxis, weil berufliche Herausforderungen im Betrieb in der Regel ganzheitlich und umfassend sind. Einzelne Qualifikationen können in der betrieblichen Wirklichkeit nicht isoliert vermittelt und damit auch nicht ausschließlich bestimmten zeitlichen Phasen der Ausbildung zugeordnet werden. In den Ausbildungsberufen/ Ausbildungsplänen sind vielmehr die Inhalte mit Kern- und Fachqualifikationen sowie den Arbeitsprozessen zu verzahnen, nur so wird der notwendige Praxisbezug gesichert. Dieser Lernansatz erhöht sowohl die Beschäftigungschancen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihrem Unternehmen als auch ihre Mobilität zwischen Berufen, Betrieben und Branchen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen sich auch innerhalb eines Betriebs immer häufiger auf wechselnde Aufgaben einstellen: Die horizontale und vertikale Arbeitsteilung in



Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand
Bereich:
Bildung, Qualifizierung,
Forschung

Verantwortlich:
Ingrid Sehrbrock

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

Telefon 030-240 60-297
Telefax 030-240 60-410
e-mail:
matthias.anbuhl@dgb.de

Unternehmen geht zurück. Das heißt: Sowohl der Einsatz in unterschiedlichen Produktions- und Unternehmensbereichen als auch auf verschiedenen Hierarchieebenen – wie bei der Teamarbeit – wird gängiger. Deshalb ist es sinnvoll, die Zahl der Ausbildungsberufe auf „Kernberufe“ zu reduzieren, die für ein breites Spektrum potenzieller Aufgaben in einem Berufsfeld qualifizieren. Bei Kernberufen werden die Einsatzgebiete in der Ausbildungsordnung exemplarisch benannt und vom Ausbildungsbetrieb ausgewählt. Es können auch Einsatzgebiete vom Ausbildungsbetrieb gewählt werden, die nicht in der Ausbildungsordnung aufgeführt sind, wenn die vorgeschriebenen Qualifikationen und Kompetenzen auch hier vermittelt werden können. Aber auch andere Flexibilisierungsinstrumente, wie beispielsweise Wahlqualifikationseinheiten in den naturwissenschaftlichen Produktions- und Laborberufen, sind geeignet, um die Zahl der Ausbildungsberufe zu reduzieren

Bestimmte Berufsgruppen, etwa im Bereich der Bauwirtschaft, die mit ihrem aufbauenden Konzept in Form fachübergreifender Berufsbildung über eine berufsbezogene Schwerpunkt- oder „Kleinfamilienbildung“ in den Bereichen Hochbau, Ausbau und Tiefbau in den Beruf innerhalb der Großfamilie „Bau“ münden, sind wegweisend für andere Bereiche. Über ein fachlich breites Feld führt der Weg kontinuierlich zu den einzelnen Berufen, sozusagen zu einer „breit angelegten Spezialisierung“.

Auch dieser Ansatz ermöglicht einerseits einen flexiblen Einsatz innerhalb der Betriebe und Unternehmen, der eine berufliche Mobilität gewährleistet. Andererseits bietet das Modell auch eine ausreichende Breite und Tiefe der Ausbildung. Eine zu starke Spezialisierung bereits während der Ausbildung schränkt die berufliche Mobilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein und bereitet nicht optimal auf die Arbeitswelt der Zukunft vor.

Zwar können nicht alle Berufe in Berufsgruppen zusammengefasst werden. Und nach wie vor wird es auch Berufe geben, die für sich stehen und spezifische Kompetenzen vermitteln. „Monoberufe“ sind weiterhin notwendig und behalten ihre Berechtigung. Der Beruf des Metallblasinstrumentenmachers beispielsweise ist aus der Facharbeiter- und Gesellentradition nicht wegzudenken.

Eine Reduzierung der vorhandenen 350 Ausbildungsberufe zu Kernberufen mit einer Ausbildungsdauer von drei bis dreieinhalb Jahren (gebündelt in Berufsgruppen) ist in einem gewissen Maße möglich. Sie führt zu mehr Transparenz im Berufsbildungssystem, erleichtert die Berufswahl, die Bildung von Fachklassen in den Berufsschulen und erhöht die Durchlässigkeit der Berufsausbildung zwischen verwandten Berufen.

Grundsätzlich gilt: Neue Berufe müssen so gestaltet werden, dass sie

- anschlussfähig und durchlässig sind und nicht in beruflichen Sackgassen ohne Aufstiegsmöglichkeiten führen;
- zukunftsfähig sind und nicht einem kurzfristigen Bedarf in einer Branche entsprechen;
- zu einem soliden Ausbildungsberuf führen und nicht Interessen nach qualitativ schlechter Ausbildung bedient;
- jungen Frauen und jungen Männern gleichermaßen eine Perspektive bieten;
- durch Weiterbildungsmöglichkeiten ständig ergänzbar und erweiterbar sind.



Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand
Bereich:
Bildung, Qualifizierung,
Forschung

Verantwortlich:
Ingrid Sehrbrock

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

Telefon 030-240 60-297
Telefax 030-240 60-410
e-mail:
matthias.anbuhl@dgb.de

3. Moderne Ausbildungsordnungen lassen Raum für Spezialisierungen und technologische Entwicklungen

Erforderliche berufliche Qualifikationen müssen in Ausbildungsordnungen – noch konkreter in Ausbildungsrahmenplänen – ohne Festlegung auf bestimmte Technologien und Produkte als zusammenhängende und aufeinander aufbauende Kompetenzen beschrieben werden. Diese Vorgabe ermöglicht es den Betrieben, die Ausbildungsinhalte mit den im Betrieb eingesetzten Techniken und Prozessen umzusetzen. Das sichert zugleich auch die Entwicklung von Transfer-Qualifikationen. Technik- und produktneutrale Formulierungen haben außerdem den Vorteil, dass sie bei technologischen Weiterentwicklungen und Verfahrensänderungen aktuell bleiben und die Ausbildungsordnungen nicht ständig geändert werden müssen.

In Ausbildungsordnungen sollten Mindestqualifikationen verbindlich definiert werden. Wie diese Mindestqualifikationen im betrieblichen Alltag konkret vermittelt werden, entscheiden die Akteure der beruflichen Bildung vor Ort. Dabei gilt eine klare Grenze: Bei den Ausbildungsinhalten darf es keine Abstriche geben.

4. Eine „Kurzausbildung“ sorgt nicht für die erforderliche umfassende Kompetenzvermittlung

Orientiert an den realen Arbeits- und Geschäftsprozessen vermittelt betriebliches Lernen umfassende Handlungskompetenzen. Lernziel einer modernen, betrieblichen Berufsausbildung in Kooperation zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule ist es, das Verständnis und die Kompetenzen zu vermitteln, um die Arbeitswelt in sozialer und ökologischer Verantwortung mit zu gestalten.

Die Gewerkschaften lehnen eine sehr spezialisierte und nur auf einige Tätigkeiten fokussierte zweijährige Berufsausbildung ab. Sie beeinträchtigt die Flexibilität und Durchlässigkeit des (Berufs-)Bildungssystems und mindert Attraktivität und Qualität. Erfahrungen mit „Kurzausbildungen“ zeigen, dass sie den inhaltlichen und organisatorischen Anforderungen in der Arbeitswelt nicht entsprechen. Bildungsziele wie Kritikfähigkeit, die Fähigkeit zur Mitgestaltung und Emanzipation bleiben bei verkürzten Ausbildungszeiten häufig außen vor. Schmalspurausbildungen und modulare Qualifikationssysteme sind keine Konzepte für die Erneuerung des dualen Systems. Alle Berufsabschlüsse müssen auf einer Berufsausbildung mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren basieren.

Die Forderung aus dem Arbeitgeberlager, für vermeintlich „nicht ausbildungsreife“ Jugendliche Ausbildungsgänge mit weniger Theorie und einer nur zweijährigen Dauer anzubieten, lehnen die Gewerkschaften grundsätzlich ab. Besonders für benachteiligte Jugendliche muss es statt kürzerer Ausbildungszeiten bessere Förderung geben: Dafür müssen ergänzende Angebote im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung entwickelt werden, wie etwa bereits in dem Modellprojekt „Start in den Beruf“ der Sozialpartner in der chemischen Industrie.

Bei einigen Berufen, etwa technologisch erforderlichen anspruchsvollen oder Berufen mit hoher Komplexität, kann auch eine Ausbildungsdauer von dreieinhalb Jahren sinnvoll oder sogar notwendig sein. In der Vergangenheit hat sich bei verschiedenen Ausbildungsberufen diese längere Ausbildungszeit bewährt – und muss nach Auffassung der Gewerkschaften auch weiterhin möglich sein.



Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand
Bereich:
Bildung, Qualifizierung,
Forschung

Verantwortlich:
Ingrid Sehrbrock

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

Telefon 030-240 60-297
Telefax 030-240 60-410
e-mail:
matthias.anbuhl@dgb.de

5. Überbetriebliche Ausbildung kann die betriebliche Ausbildung unterstützen

Das Instrument der überbetrieblichen Ausbildung wird in verschiedenen Branchen, einvernehmlich mit den Sozialpartnern, als Ergänzung zur betrieblichen Ausbildung genutzt. Es ist erprobt und anerkannt. Im Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist festgeschrieben, dass bei jeder Neuordnung von Ausbildungsberufen überprüft werden soll, welche Rolle überbetriebliche Ausbildung künftig einnehmen kann. Überbetriebliche Ausbildung dient der Vermittlung vereinbarter Ausbildungsinhalte, die von Betrieben und Unternehmen nicht oder nicht mehr vermittelt werden können. Gründe hierfür sind vorwiegend gestiegener Termindruck in der Arbeitswelt wie auch eine stärkere Spezialisierung der Betriebe und Unternehmen. Ziel sollte sein, dieses Instrument in mehr Branchen als bisher als unterstützende Maßnahme der betrieblichen Ausbildung zu begreifen und einzusetzen. Überbetriebliche Ausbildung entlastet Betriebe und Unternehmen, erhöht die Qualität der Berufsausbildung und kann auch die Zahl der Ausbildungsplätze steigern.

6. Zusatzqualifikationen verbessern die Qualität der Ausbildung

Das neu im BBiG eingeführte Instrument Zusatzqualifikation wird bisher kaum genutzt. Zusatzqualifikationen können neben ergänzenden technischen Inhalten vertiefte Fremdsprachenkenntnisse oder interkulturelle Kompetenz vermitteln. Dadurch werden duale Ausbildungen sowohl für junge Menschen als auch für Betriebe attraktiver. Die Vermittlung von Zusatzqualifikationen ist Teil der Ausbildung, deren Kosten der Arbeitgeber zu tragen hat. Sie sind auch wichtige „Andockstationen“ für Inhalte der Weiterbildung. Die Potenziale dieses Berufsbildungs-Instruments sollten deshalb endlich voll ausgenutzt werden. Betriebliche (Bildungs-)Akteure wie Ausbilder, Personalverantwortliche und Betriebsräte müssen umfassend über die Möglichkeit von Zusatzqualifikationen nach dem BBiG informiert werden.

7. Der Stellenwert der Berufsschule muss erhöht werden

Die Ausbildungsinhalte für den Betrieb (Ausbildungsrahmenplan) und die Berufsschule (Rahmenlehrplan) müssen besser verzahnt und gemeinsam als Kompetenzfelder in einem einheitlichen Rahmenplan ausgewiesen werden. Damit soll der Zusammenhang der Lernfelder von Berufsschule und Betrieb, den Partnern im dualen System, stärker als bisher verdeutlicht werden. Das wäre für die Umsetzung und Abstimmung der Akteure im dualen System ein großer Vorteil und ist die Voraussetzung dafür, dass die Lernorte mit ihren sich ergänzenden Aufgaben besser kooperieren können. Wir fordern, dass Ausbildungsordnungen und Lehrpläne für die Berufsschulen mehr als bisher gemeinsam erarbeitet werden. Dabei müssen die jeweiligen Lernorte der dualen Ausbildung ihrer Bedeutung entsprechend beteiligt werden. Wir brauchen gut ausgebildete Lehrkräfte an Berufsschulen, die sich regelmäßig weiterbilden.

8. Die Qualität der dualen Berufsausbildung muss systematisch gesichert werden

Die Qualität der Ausbildung entscheidet maßgeblich über den weiteren Verlauf des Erwerbslebens und die Zukunftschancen der Jugendlichen. Eine gute Ausbildung braucht qualifiziertes Ausbildungspersonal mindestens im Sinne der Ausbildereignungsverordnung, das sich regelmäßig weiterbildet. Hohe Ausstattungsstandards der Lernorte sowie optimale Berufsorientierung können zur Ausbildungsqualität ebenso beitragen wie moderne didaktische und methodische Verfahren. Auszubildende dürfen weder in einer Ausbildungswerkstatt noch unkontrolliert als „Handlanger“ in der Wertschöpfungskette eingesetzt werden. Die Qualität der Ausbildung kann auch durch Lernortkooperationen sowie ein Nachweis- und Feedback-System für alle Beteiligten optimiert und gesichert werden.



Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand
Bereich:
Bildung, Qualifizierung,
Forschung

Verantwortlich:
Ingrid Sehrbrock

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

Telefon 030-240 60-297
Telefax 030-240 60-410
e-mail:
matthias.anbuhl@dgb.de

Um diese Ansprüche sicherzustellen, müssen die Akteure in der beruflichen Bildung – Ausbildungsverantwortliche, Auszubildende, Interessenvertretung, Lehrer und zuständige Stellen – am System der Qualitätssicherung beteiligt werden und es gemeinsam gestalten. Ihre Aufgabe besteht darin, sich auf einen verlässlichen Rahmen zu verständigen und Qualitätssicherungsmaßnahmen festzulegen und umzusetzen.

Die Qualität der Berufsausbildung wird auch durch die Gestaltung von Prüfungen beeinflusst. Bestimmte Aspekte der Berufsbildung müssen mehr als bisher als Einheit verstanden werden und das auch in Prüfungsanforderungen berücksichtigt werden. Dazu gehört: die beruflichen Anforderungen zu ermitteln, die Rahmenbedingungen für die Berufsausbildung zu gestalten, die Ausbildungsordnungen zu erstellen sowie die Prüfungsaufgaben zu entwickeln.

9. Die Einbindung der Sozialpartner sichert eine nachhaltige Reform

Durch die Einrichtung von Berufsfachkommissionen der Sozialpartner in Branchen soll der Modernisierungs- und Qualifikationsbedarf in einzelnen Berufen frühzeitig erkannt werden.

Die Aktualisierung von Inhalten wäre so nicht mehr ein punktueller Vorgang, sondern ein Prozess, der auf Dauer angelegt ist. Die Einbindung der Sozialpartner kann auch sicherstellen, dass bei allen Reformen auch die Ausbildungsbedingungen der kleineren und mittleren Betriebe berücksichtigt werden. Im Übrigen würde eine solche kontinuierliche Zusammenarbeit von Experten in den Berufsfachkommissionen auch einen Beitrag zur Professionalisierung und Qualitätssicherung der Ordnungsarbeit leisten.

In den Berufsbildungsausschüssen überwachen Sachverständige der Sozialpartner die Qualität der Ausbildung. Sinnvoll wäre es, sie durch eine Berufs- und berufsgruppenspezifische Qualifikationsforschung zu unterstützen. Auf der Grundlage von Qualitätsstandards für die Berufsentwicklung sollten in enger Abstimmung mit Sachverständigen Studien durchgeführt werden, auf deren Grundlage Berufsbilder und berufliche Ordnungsmittel entwickelt werden können. Die Sachverständigen steuern diesen Prozess in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung. Indem die Berufs- und Qualifikationsforschung in diesen Prozess einbezogen wird, werden die Berufsentwicklung sowie die Entwicklung beruflicher Ordnungsmittel professionalisiert.

Vor allem gilt es, den Sachverstand der betrieblichen Experten wieder in den Mittelpunkt der zu rücken, wenn Ausbildungsordnungen aufgestellt werden. Damit wird sichergestellt, dass Ausbildungsberufe eine breite Unterstützung und Verankerung bei Unternehmen und Beschäftigten finden. Deshalb fordern wir, dass die Bundesregierung bei der Erarbeitung von Ausbildungsberufen den bewährten Konsens der Sozialpartner wieder zur Grundlage macht. Wir fordern die Bundesregierung auf, keine Entscheidung ohne Zustimmung der Sozialpartner zu treffen. Wenn diese sich geeinigt haben, müssen die Inhalte auch umgesetzt werden.

Die Gewerkschaften unterstützen die Empfehlung des Deutschen Bundestags, bei Konflikten während der Erarbeitung von Ausbildungsordnungen eine Schlichtungskommission einzurichten. Eine Schlichterlösung könnte das Konfliktpotenzial insbesondere bei Fragen der Ausbildungsdauer reduzieren.

10. Aus- und Weiterbildung müssen miteinander verzahnt werden

In der beruflichen Bildung müssen Aus- und Weiterbildung stärker miteinander verzahnt werden. Die bislang getrennte Entwicklung von Ausbildungs- und Fortbildungsberufen führt zu



Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand
Bereich:
Bildung, Qualifizierung,
Forschung

Verantwortlich:
Ingrid Sehrbrock

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

Telefon 030-240 60-297
Telefax 030-240 60-410
e-mail:
matthias.anbuhl@dgb.de

unbefriedigenden Ergebnissen. Deshalb sollen zukünftig die Strukturen für beide Bereiche gemeinsam festgelegt werden.

Im IT-Sektor ist dies bereits gelungen: Hier gibt es neben vier Grundberufen ein entwickeltes System der fachlichen Fortbildung und Aufstiegsfortbildung. Wir wollen nach diesem Muster auch Strukturen in anderen Branchen entwickeln.

Für die beruflichen Weiterbildungsabschlüsse müssen in den Studiengängen an den Hochschulen erkennbare Andockstellen ausgewiesen werden. Der Zugang zu Hochschulen für Absolventinnen und Absolventen beruflicher Bildungsgänge muss verbessert werden. Dies gilt auch für die Anrechnung erbrachter Bildungsleistungen auf Studiengänge. Als Berufsabschlüsse oberhalb der Ebene der beruflichen Erstausbildung können die öffentlich-rechtlichen Fortbildungsberufe zu einem verbesserten Zugang zur Hochschulbildung führen und damit die Durchlässigkeit des beruflichen Bildungssystems verbessern. Auf dem Wege der Aufstiegsfortbildung erlangte Berufsabschlüsse besitzen das Potenzial, nicht lediglich eine formale Hochschulzugangsberechtigung zu vermitteln, die dem Absolventen den Status eines Studienanfängers eröffnet, sondern Lernleistungen zu ermöglichen, die bereits auf das Studium anrechenbar sind.



Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand
Bereich:
Bildung, Qualifizierung,
Forschung

Verantwortlich:
Ingrid Sehrbrock

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

Telefon 030-240 60-297
Telefax 030-240 60-410
e-mail:
matthias.anbuhl@dgb.de