

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
16. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME  
16/3420**

A27

## **Stellungnahme**

### **des DGB-Bezirk Nordrhein-Westfalen**

**zur öffentlichen Anhörung der Enquetekommission IV  
„Zukunft von Handwerk und Mittelstand in Nordrhein-Westfalen“**

**zur**

**„Zukunft der beruflichen Bildung im Handwerk in Nordrhein-  
Westfalen“**

**am 15.02.2016 im Landtag NRW**

Düsseldorf, 10.02.2016

**1. Wie werden sich die Berufsbilder und Qualifikationsprofile im Handwerk verändern?  
Entstehen durch die Digitalisierung im Umfeld des Handwerkes neue Berufsbilder, für  
die Angebote zur beruflichen Bildung entwickelt werden könnten?**

Schaut man sich die berufsbildungspolitischen Diskussionen an, gibt es bestimmte Megatrends, die die Debatte um die Neuausrichtung der dualen Berufsausbildung in und außerhalb des Handwerks beeinflussen oder beeinflusst haben. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit seien hier nur einige Themen der letzten Jahre benannt. Es ging um Fragen der Differenzierung der Berufsausbildung, der Inklusion, der Modularisierung, des Übergangs von der Schule in den Beruf, der Digitalisierung und aktuell der Berufsausbildung von Geflüchteten. Dabei kann man beobachten, dass alle beteiligten Akteure und Wissenschaftler ausgehend von den eigenen Prämissen Strategien vorschlagen, die im Wesentlichen mit ihren bestehenden Grundeinschätzungen zur beruflichen Bildung übereinstimmen. Lediglich die Begründungszusammenhänge verändern sich. Beispielhaft sei hier die Modularisierungsdebatte genannt, die als Patentrezept seit Jahrzehnten auf jedwede Form neuer Herausforderungen in die Diskussion eingespeist wird. Geht es um Inklusion, um Digitalisierung oder den Übergang Schule-Beruf, die Modularisierung ist die eierlegende Wollmichsau, die geeignet ist, Antworten auf anstehende Probleme zu geben. Schon gibt es erste Lobbyisten und Politiker/-innen, die im Zusammenhang mit künftigen Herausforderungen wie der Digitalisierung einer Entwertung der Berufsbildung das Wort reden. Visionen von Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeitern mit Google-Datenbrillen und die Zerstückelung der Berufsausbildung in kleinste Bausteine kommen wieder auf den Tisch.

Für die berufliche Bildung gilt: Eine echte Innovationsstrategie kann es nur mit einer ganzheitlichen Berufsausbildung geben, damit die Beschäftigten eigenverantwortlich Arbeitsprozesse gestalten und neu auftretende Probleme lösen können. Über einzelne zertifizierte Teilqualifikationen angelernte Arbeitskräfte sind den Anforderungen in ganzheitlichen Arbeits- und Geschäftsprozessen nicht gewachsen. Deshalb lehnen die Gewerkschaften auch eine Modularisierung der beruflichen Erstausbildung, aber auch zweijährige Schmalspurausbildungen weiterhin ab. Diese Formen der Fast-Food-Qualifizierung sind der Nährboden für Arbeitslosigkeit und prekäre Arbeit. Eine vorausseilende systematische Neuausrichtung der beruflichen Bildung beinhaltet erhebliche Risiken für den Wirtschaftsstandort Deutschland. „Never change a winning team“ ist auch in der beruflichen Bildung die richtige Herangehensweise. Anstatt das System in Frage zu stellen, ist es sinnvoller, bestehende Probleme, wie die der Markt- und Konjunkturabhängigkeit, die sin-

kende Ausbildungsbereitschaft oder auch die einzelbetriebliche Finanzierung in Angriff zu nehmen. Außerdem ist eine Reduzierung der vorhandenen 350 Ausbildungsberufe zu Kernberufen mit einer Ausbildungsdauer von drei bis dreieinhalb Jahren (gebündelt in Berufsgruppen) in einem gewissen Maß 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. Die ordnungspolitischen tripartistischen Strukturen der dualen Berufsausbildung sind auch im Zeitalter der Digitalisierung durchaus zukunftsfähig. Die Entwicklung und Anpassung von Berufsbildern z.B. ist so realitätsnah wie in kaum einem anderen Bereich. Experten, sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmerseite sorgen dafür, dass die Qualifikationsbedarfe von Betrieben wie die der Beschäftigten Berücksichtigung finden. Viele Ausbildungsordnungen sind bereits jetzt „technikoffen“ formuliert, so dass neue Technologien bereits gut in die praktische betriebliche und berufsschulische Ausbildung integriert werden können. Zudem sollten Ausbildungen künftig stärker prozess- und kompetenzorientiert gestaltet werden. Ein gutes Beispiel hierfür ist der Ausbildungsberuf des Produktionstechnologen, der bereits 2008 eingeführt wurde. Die Fachkräfte sind in den Anlaufphasen komplexer Produktionsprozesse tätig. Sie erwerben Kenntnisse aus unterschiedlichen Fachrichtungen (z.B. Mechatronik und der Informations- und Computertechnik) und Kompetenzen aus den Bereichen Anwender-Support (IT), Fertigungs- und Auftragssteuerung, Hardware- und Softwareinstallation, Automatisierungstechnik, Projektmanagement, etc. „Dieses Profil liest sich wie das einer Fachkraft für das Zukunftsszenario einer Industrie 4.0“, schreibt Sabine Pfeiffer von der Universität Hohenheim.

Der DGB NRW geht natürlich davon aus, dass sich bestehende Berufsbilder auch im Handwerk verändern werden. So ist nicht auszuschließen, dass Berufsbilder wegfallen und neue entstehen. Die Neuordnung von Berufsbildern ist gängige Praxis und Bestandteil des permanenten Strukturwandels, an dem die Gewerkschaften aktiv mitwirken. Auf diesen Anpassungsbedarf reagiert das System zeitnah und sehr praxisorientiert. Unser wirtschaftlicher Erfolg beruht mit auf den Erfolgsfaktoren des dualen Ausbildungssystems, das es weiterzuentwickeln gilt. Dieses im „vorseilenden Gehorsam“ in Frage zu stellen, wäre ein großer Fehler.

Eine Qualifizierungsstrategie für die digitale Arbeitswelt muss vor allem auch die Weiterbildung insgesamt in den Blick nehmen. Nur auf diesem Weg können heterogene Belegschaften mit unterschiedlichen Kompetenzen gestärkt werden. Dabei geht es nicht nur um den Ausbau der klassischen Weiterbildungsmaßnahmen

und der beruflichen Aufstiegsfortbildungen, sondern auch um eine lernförderliche Arbeitsorganisation im Betrieb, so dass das Lernen schon im Prozess der Arbeit geschehen kann.

Der DGB NRW geht davon aus, dass sich das Verhältnis von Aus- und Weiterbildung verändert. Wir sehen darin keine Entwertung der Erstausbildung, sondern eine Aufwertung der Weiterbildung. Angesichts einer immer kürzer werdenden Halbwertszeit des Wissens wird das lebenslange Lernen an Bedeutung gewinnen.

Um sich angesichts der veränderten Bedingungen behaupten zu können, benötigen 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.

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,
- 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.

**2. Inwieweit müssen neue Angebote der beruflichen Bildung, z.B. durch Verzahnung akademischer und beruflicher Bildung oder durch Angebote der beruflichen Bildung auf den Stufen 1-3 und 7-8 des DQR, entwickelt werden?**

**Können Erkenntnisse aus Reformprozessen in Nachbarstaaten genutzt werden?**

Zusätzliche Angebote der beruflichen Bildung auf den Stufen 1 - 3 des DQR sieht der DGB NRW eher kritisch. Zertifizierte Teilqualifikationen versprechen eine Arbeitsmarktverwertbarkeit, die es in der Realität nicht gibt. Orientiert an den realen Arbeits- und Geschäftsprozessen soll eine duale Berufsausbildung umfassende Handlungskompetenzen vermitteln. Lernziel einer modernen, betrieblichen Berufsausbildung in Kooperation zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufskolleg ist es, das Verständnis und die Kompetenzen zu vermitteln, um die Arbeitswelt in sozialer und ökologischer Verantwortung mit zu gestalten.

Der DGB NRW lehnt 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 sollten 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, lehnt der DGB NRW 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.

Die Forderung nach Teilqualifikationen und zusätzlichen zweijährigen Berufen ist nichts anderes, als der Versuch, auf bestehende Probleme bei Jugendlichen mit einer Niveauabsenkung zu reagieren. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist es sinnvoller, alle Möglichkeiten zu nutzen, damit die betroffenen Jugendlichen ihre Potentiale auch entfalten können. Hier gibt es erfolgreiche Beispiele wie den „Dritten Weg der Berufsausbildung“, der es Jugendlichen aus bildungsfernen Milieus ermöglicht hat, trotz multipler Problemlagen eine

vollwertige duale Berufsausbildung abzuschließen. Im Übrigen ein Modell der schwarz/gelben Vorgängerregierung unter dem damaligen Arbeitsminister Karl-Josef Laumann. Das Modell integriert die Berufsvorbereitung in die Berufsausbildung und führt zu längeren anstatt zu kürzeren Ausbildungszeiten. Der Vorteil: Jugendliche haben von vorneherein eine konkrete Chance anstatt in einer berufsvorbereitenden Maßnahme, die eigene Perspektivlosigkeit vor Augen, relativ sicher zu scheitern.

Warum gibt es solche Initiativen nur in Modellform. Kurzfristig betrachtet ist der „Dritte Weg der Berufsausbildung“ die teuerste Variante, sich dem Problem fehlender „Ausbildungsreife“ zu stellen. Bei einer mittelfristigen Betrachtung sieht es anders aus. Damit wären wir in der Lage, dem Fachkräftemangel vorzubeugen und soziale Transferleistungen zu minimieren. Es handelt sich um eine nachhaltige Strategie, die nicht allein auf Marktmechanismen setzt. Jedes Jahr verbleiben ca. 20 % der Jugendlichen ohne jede Berufsausbildung. Hier liegt eine der Ursachen für eine verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit bei gleichzeitigem Fachkräftemangel. Die Politik hat viel zu lange auf Maßnahmen des Übergangssystems gesetzt, um möglichst viele Jugendliche mit möglichst vielen Maßnahmen zu erreichen. Die Ergebnisse sind bekannt.

Am anderen Ende der Niveauskala haben wir eine andere Ausgangssituation. Hier langt es nicht, nur auf Zusatzangebote auf den Stufen DQR 7 - 8 zu schielen. Ordnungspolitisch betrachtet gibt es keinen Hinderungsgrund, Kombinationsmodelle aus Berufsausbildung und hochschulischer Bildung (duales oder triales Studium) einzuführen. Eine entsprechende zusätzliche Beratung klein- und mittelständischer Unternehmen könnte hier unterstützend tätig werden. Realistisch betrachtet wird das aber nicht zum „Massengeschäft“ werden.

Stattdessen sieht der DGB NRW für das Handwerk andere, leichter realisierbare Möglichkeiten, um die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und allgemeiner Bildung zu erhöhen. Es muss darum gehen, Strukturen so in die Breite zu tragen, dass die duale berufliche Ausbildung als Karriereleiter in alle Richtungen erfahrbar gemacht wird.

Ein gewerkschaftlicher Vorschlag, der die Durchlässigkeit von beruflicher und akademischer Bildung voranbringen kann, ist im System der berufsbildenden Schulen bereits angelegt. So besteht zum Beispiel in NRW nach dem Berufskolleggesetz die Möglichkeit des integrativen Erwerbs der Fachhochschulreife. Damit verbessert sich die Studierfähigkeit und -möglichkeit der Absolvent/innen deutlich. Weniger Brückenkurse und nachgelagerte Unterstützungssysteme sind notwendig. Die Attraktivität der dualen Ausbildung kann deutlich gesteigert werden, weil ein so ausgebildeter Jugendlicher in der gleichen Zeit nicht nur einen Berufsabschluss, sondern auch die Fachhochschulreife und im Anschluss auch die allgemeine Hochschulreife (in der

FOS 13) erwerben kann. Doch diese Möglichkeit, die im Zuge der Zusammenlegung von Kollegschule und dem berufsbildenden Schulwesen (1998!) eingeführt wurde, findet in der Realität kaum Umsetzung. Hierfür gibt es mehrere Gründe: Zum einen sah die Wirtschaft diese Ausbildungsvariante eher als Bedrohung denn als Chance. So hatten die Betriebe kein Interesse daran, die gut vorqualifizierten Jugendlichen zu verlieren. Kammern und Arbeitgeberverbände haben dieses Modell nie ernsthaft propagiert – im Gegenteil. Zum anderen kennen die Jugendlichen diese Möglichkeit nicht. Woher auch?

Es wird Zeit, das Berufskolleggesetz, wie es in NRW heißt, endlich mit Leben zu füllen. Hier hilft eventuell die demografische Entwicklung. Arbeitgeber und Kammervertreter sehen darin nun, da erste Branchen über Besetzungsprobleme klagen, eine Möglichkeit die Attraktivität der dualen Ausbildung zu erhöhen. Die Durchlässigkeit wird nicht mehr als Bedrohung, sondern als Chance wahrgenommen. Für viele Jugendliche hängt die Berufswahl nicht nur vom Einkommen ab, sondern auch davon, welche Perspektiven ihnen geboten werden.

### **3. Welche Herausforderungen ergeben sich für überbetriebliche Bildungsstätten des Handwerks, für Berufskollegs und die Ausbildungsbetriebe, um veränderten Berufsbildern und Angeboten der Beruflichen Bildung gerecht zu werden, digitale Lerninhalte zu vermitteln und digitale Lernformen anzuwenden? Inwieweit müssen dafür Kompetenzzentren der Aus-, Fort- und Weiterbildung geschaffen oder profiliert werden?**

Einen maßgeblichen Beitrag zur Qualifizierung leisten neben den Betrieben die rund 110 überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und Kompetenzzentren im Handwerk mit rund 17.000 Werkstattplätzen in NRW sowie die organisationseigenen Angebote des Handwerks zur Betriebs- und Unternehmensberatung. Diese Einrichtungen sind mit ihren Leistungen auch Garanten für den Technologietransfer in Deutschland und sollen gestärkt werden. Die tiefgreifenden Veränderungen der Wertschöpfungsketten und Marktprozesse durch die Digitalisierung erfassen sämtliche Wirtschaftsbereiche – auch das Handwerk. Es ergeben sich neue Möglichkeiten der Kundenansprache und der Absatzwege. Prozesse können beschleunigt und effizienter organisiert werden. Digitale Produktionsverfahren eröffnen neue Aufgaben und Geschäftsfelder, neue Arbeitsinhalte, neue Orte und Zeiten der Arbeit, Beschäftigungschancen, aber auch Beschäftigungsrisiken.

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.

Bei der Novellierung des BBiG/HWO setzt sich der DGB dafür ein, dass die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) fester Bestandteil in Neuordnungsverfahren von Ausbildungsordnungen im Handwerk werden soll. Damit soll dieses wichtige Instrument der beruflichen Erstausbildung im Handwerk nicht nur verbindlich gesichert werden, sondern auch die Erarbeitung der Inhalte der ÜLU endlich von den Sozialpartnern gemeinsam erstellt werden.

Angesichts der Herausforderungen durch ein mehr an Innovation, Weiterbildungsbedarf der Ausbilder, eine kontinuierliche Anpassung der technischen und sächlichen Ausstattung in immer kürzeren Intervallen ist die Einbeziehung nicht ausbildender Betriebe bei der Finanzierung der ÜLU dringend geboten. Im Rahmen einer umlagefinanzierten dualen Berufsausbildung ist eine gerechtere Verteilung der Kosten notwendig. Wie bei der SoKa Bau (Sozialkasse Bau) sind die Kosten der ÜLU ganz oder teilweise auf alle Betriebe umzulegen. Investitionen in die ÜLU sind wichtige Zukunftsinvestitionen die der DGB NRW unterstützt. Um die finanzielle Lage der ÜLUs zu verbessern, ist eine gute Auslastung der Bildungsstätten sinnvoll. Über zusätzliche berufsvorbereitende Maßnahmen für Geflüchtete wäre es möglich, zu einer besseren Auslastung zu kommen und gleichzeitig einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag zur Integration zu leisten.

- 4. Welche Anforderungen entstehen durch die Digitalisierung an die Aus- und Fortbildung von Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer, Dozentinnen und Dozenten sowie Prüfungsausschussmitglieder? Wie kann dem Mangel an Fachlehrerinnen in gewerblich-technischen Fächern an Berufskollegs kurzfristig und dauerhaft entgegen gewirkt werden?**
  
- 5. Wie müssen Berufsschulen und überbetrieblichen Bildungs- und Kompetenzzentren des Handwerks ausgestattet werden, damit dort digitale Inhalte und neue Techniken gelehrt werden können? Wie ist deren Finanzierungssituationen in NRW im Vergleich zu anderen Bundesländern sowie im Vergleich zu akademischen Bildung zu bewerten, und welcher zusätzliche Finanzierungsbedarf besteht?**

Die Attraktivität des Lehrerberufes hat in den letzten Jahren gelitten. Die Konkurrenzsituation ist in zweifacher Hinsicht groß. Zum Einen: Zwischen den Bundesländern, NRW hat hier Nachholbedarf. Die Gehaltsunterschiede sind beträchtlich. Zum Anderen: Noch gravierender ist der Unterschied zu den Einkommen in der Industrie. Hier ist der öffentliche Dienst kaum konkurrenzfähig. Das Land muss sich hier bewegen.

Der Einsatz von Meistern als Lehrer an Berufskollegs kann erfolgreich nur gelingen, wenn entsprechende Bildungsangebote vorgehalten werden. Erfahrungen aus vergangenen Jahren zeigen uns, dass der pädagogische Anteil der Meisterprüfung nicht dem Standard einer Lehramtsausbildung entspricht.

Es darf aber bei der Lehrerversorgung nicht nur darum gehen, wie wir neues Personal gewinnen, sondern auch wie wir mit dem vorhandenen Personal wirtschaften. Hier fehlt es uns an den notwendigen Informationen. Das Berufskolleg als größte Schulform wurde nie umfassend evaluiert. Dies wäre dringend geboten, um einen fundierten Einblick zu bekommen. Es gibt bei den Akteuren der beruflichen Bildung eine gefühlte Einschätzung. Aus dem Erkenntnisproblem wird somit ein Steuerungsproblem. Die fehlende Steuerung kann zu einem Ressourcenmissbrauch führen. Der DGB NRW erinnert in diesem Zusammenhang an den missbräuchlichen Ressourceneinsatz in Bildungsgängen, die der Landesgesetzgeber eigentlich abgeschafft hat (Höhere Handelsschule für Abiturienten). Schon in der Vergangenheit haben die Berufskollegs immer wieder zusätzliche Ressourcen erhalten, ohne nachweisen zu müssen, diese auch sachgerecht und halbwegs effizient eingesetzt zu haben. Im Bereich der Hochschulen bekennt sich das Land zu seiner gesamtgesellschaftlichen Verantwortung und Steuerung. Für diesen Teil des Bildungssystem, der genauso steuerfinanziert ist

wie die Berufskollegs, macht der Landeshochschulentwicklungsplan Vorgaben auf einem relativ hohen Abstraktionsniveau. Diese werden anschließend auf der Ebene der einzelnen Hochschule im Rahmen eines „individualisierten“ Hochschulplanes konkretisiert und in konkrete Zielvorgaben umgearbeitet, die wiederum mit dem Wissenschaftsministerium abgestimmt werden müssen. Demgegenüber werden die Berufskollegs alleine gelassen. Ob das Beispiel Hochschule als Vorlage für eine verbesserte Steuerung des berufsbildenden Schulwesens geeignet ist, kann nicht abschließend beurteilt werden. Fest steht, dass das aktuelle System auf Grund fehlender Vorgaben viel zu beliebig agiert. Diese Form der Inputsteuerung hat ein hohes Risiko, ineffizient zu werden und den notwendigen Bildungs- und Ausbildungsaufgaben des Landes nicht nachzukommen.

Im Folgenden werden Themenfelder angesprochen, die im Sinne falsch verstandener Autonomie zu einem Wildwuchs von Bildungsgängen und Schwerpunktsetzungen geführt hat, die nach dem Zufallsprinzip funktioniert bzw. nicht funktioniert. Niemand weiß genau, ob und wie die neue dualisierte Ausbildungsvorbereitung (früher KSOB) funktioniert. Es gibt den begründeten Verdacht, dass der Vollzug der Berufsschulpflicht für schulpflichtige Jugendliche nicht, oder nur sehr ungenügend überwacht (oder geprüft) wird. Im Ausbildungskonsens ist die dualisierte Ausbildungsvorbereitung das Angebot für unversorgte Jugendliche, die damit an eine Berufsausbildung herangeführt werden sollen. Die Berufskolleganrechnungs- und Zulassungsverordnung regelt die Möglichkeit, Vollzeitschülern direkt den Zugang zur Kammerprüfung zu ermöglichen. Auch die Anrechnungsmöglichkeit beinhaltet erhebliche Effizienzressourcen. Entsprechendes Zahlenmaterial hält das MSW unter Verschluss. Außer der Kultusbürokratie weiß niemand, welche Effizienzressourcen im System schlummern. Die Liste wäre beliebig zu ergänzen. Außerdem gibt es eine Vormachtstellung der kaufmännischen gegenüber den gewerblich technisch ausgerichteten Berufskollegs. So schafft sich das Angebot in jedem Jahr in einem gewissen Umfang auch die Nachfrage selber. Die Werbung für kaufmännische Bildungsgänge fällt bei unentschlossenen und unzureichend orientierten Schulabgängern auf einen fruchtbaren Boden.

Bezüglich des Mangels an Lehrkräften in den MINT-Fächern sei auf die Anhörung zu DS 16/7156 im Landtag NRW hingewiesen. Bereits dort wurde deutlich, dass den Lehrkräften entsprechende Laufbahnchancen zu eröffnen sind. Zudem ist das Gehaltsniveau für Werkstattlehrkräfte mit A9/EG 9 als Vergütung im Vergleich zur freien Wirtschaft zu niedrig und somit nicht attraktiv. Solange Vertretungslehrkräfte mehr verdienen als

die regulären Werkstattlehrkräfte, bildet sich hier lediglich die bereits angesprochene ungleiche Vergütung von Praxis und universitärer Arbeit ab. Eine Gleichwertigkeit ist auch hier herzustellen.

**6. Wie müsste die Standortplanung für überbetriebliche Bildungsstätten und Berufskolleg weiterentwickelt werden, um angemessen auf den demographischen Wandel zu reagieren und Kompetenzzentren der Aus- und Fortbildung zu schaffen und zu profilieren? Lassen sich Mobilitätskonzepte für Auszubildende entwickeln, die die Erreichbarkeit von Berufskollegs, Bildungszentren und Ausbildungsbetriebe auch im ländlichen Raum sicherstellen?**

Hinsichtlich einer verbesserten (räumlichen) Mobilität der Jugendlichen gibt es in NRW umfangreiche Vorerfahrungen. Hier gibt es Grenzen. Dies betrifft insbesondere schwächere Jugendliche, die Probleme haben, eine Ausbildungsstelle zu finden. Deshalb sollten die Bestrebungen darauf hinauslaufen, dezentrale Angebote soweit wie möglich aufrecht zu erhalten. Dies gilt sowohl für ÜLUs als auch für Berufskollegs. Das setzt voraus, dass, wie vorhin dargelegt, Effizienzreserven im System gehoben werden. Im Folgenden soll auf die Berufskollegs näher eingegangen werden.

Mit einem sechs Punkte umfassenden Vorschlag hat die Landesregierung bereits 2015 ein Strukturkonzept vorgelegt, dass zu einer besseren Versorgung mit Unterricht beitragen soll. Dazu gehören:

1. Kooperationen zwischen Berufskollegs
2. Alternierende Beschulung (nur an einem Standort)
3. Systematische Anrechnung
4. Bildung fachbereichsspezifischer Lerngruppen
5. Flexibilisierung der Mindestfrequenz
6. Jahrgangsübergreifender Unterricht

Was sich zunächst gut anhört, entpuppt sich bei näherem Hinsehen als Luftnummer. Die Erläuterung der bestehenden Rechtslage schafft keine neuen Realitäten.

Beispiel Anrechnung: Nach der BKAZVO gibt es umfängliche Anrechnungsmöglichkeiten sowohl bei Bildungsgängen im Berufskolleg als auch bei der dualen Berufsausbildung. Dadurch verkürzt sich die Verweildauer der Jugendlichen im System Berufskolleg deutlich.

Die Auflistung unterschiedlicher Möglichkeiten ist aber noch keine Problemlösung. So lässt man die Berufskollegs mit der Umsetzung alleine oder wartet die Prüfung durch die Bezirksregierung ab. Ergebnis: vielfach werden Optionen vorgeschlagen, die von der Schulaufsicht abgelehnt werden. Der Problemlösung ist man so nicht näher gekommen. Auch hinsichtlich der Anrechnungsmöglichkeiten stellt sich die Problematik einer größeren staatlichen Verantwortung über Zielvereinbarungen.

Zu prüfen ist, ob es virtuelle Klassenräume mit Präsenzpflicht geben kann, die unter Beteiligung von Lehrkräften zu einer Entlastung beitragen kann. Gerade in Mangelberufen könnten virtuelle Angebote mit Präsenzmodellen kombiniert werden. Diese Formen kombinieren die Vorteile zwei unterschiedlicher Konzepte.

#### **7. Sind die Handwerkskammern in Nordrhein-Westfalen richtig aufgestellt, um die Betriebe und die Auszubildenden in Fragen der Aus- und Weiterbildung, der Karriereplanung und der Fachkräftegewinnung qualifiziert zu beraten?**

Qualifizierung und Weiterbildung ist für die Handwerksbranchen von elementarer Bedeutung: Denn die eigentliche Leistung der Betriebe und Unternehmen ist die konkrete Arbeit und das Know-how der Beschäftigten. Trotzdem hinkt die Weiterbildungsquote im Handwerk immer noch hinter den anderen Branchen her. Das hat verschiedene Gründe. In Deutschland gilt immer noch: Je größer der Betrieb, desto höher die Weiterbildungsquote und je höher die berufliche Qualifizierung der Beschäftigten, desto mehr Weiterbildungsangebote bekommen sie.

Das benachteiligt die Beschäftigten im Handwerk oft gleich doppelt: Denn die Betriebsstruktur im Handwerk ist trotz Strukturwandel immer noch geprägt von kleinen und mittleren Betrieben – und Beschäftigte mit dualer Berufsausbildung oder gar Meisterbrief bekommen immer noch seltener Weiterbildungsangebote als Akademiker. Ganz zu schweigen von Un- und Angelernten, die mit einer richtigen Weiterbildung ihr Potenzial für die Arbeit im Handwerk noch besser ausschöpfen könnten. All das muss sich ändern, wenn das Handwerk zukunftsfähig bleiben will.

Kammern müssen Initiative für mehr Qualifizierung starten: Die Kammern müssen ihre Mitgliedsbetriebe dabei unterstützen, ihren Beschäftigten Weiterbildung zu ermöglichen und so die Weiterbildungsquote im Handwerk zu steigern. In der einen Kammer kann eine Informationskampagne gegenüber den Betrieben der richtige Weg sein. Andernorts können die Kammern Betriebe konkret dabei unterstützen, betriebliche

Schulungs- und Weiterbildungskonzepte aufzustellen. Auch Programme wie das ESF-Programm „weiter bilden“ („Sozialpartnerrichtlinie“) können in Anspruch genommen werden. Alle Weiterbildungskonzepte und -Maßnahmen der Kammern sollten in den paritätisch besetzten Berufsbildungsausschüssen konzipiert und abgestimmt werden. Zur Transparenzsteigerung von Weiterbildungsangeboten ist die Sicherstellung einer qualifizierten Weiterbildungsberatung wichtig. In diesem Zusammenhang sollte ein Weiterbildungsberatungskonzept entwickelt werden, das im Zusammenspiel mit aufzubauenden Personalentwicklungskonzepten ein durchgängiges Informationssystem bietet.

## **8. Inwieweit bestehen in einzelnen Berufen Engpässe in der Fachkräfteversorgung?**

### **Wo sind künftig aufgrund der demographischen Entwicklung und der Trends im Berufswahlverhalten Engpässe zu erwarten?**

Aus den Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) geht hervor, dass noch immer wesentlich mehr Bewerber/-innen einen Ausbildungsplatz suchen als Plätze unbesetzt bleiben. Rechnerisch hätte somit jede offene Stelle mehr als zweimal besetzt werden können. Gleichzeitig ist die Zahl der Betriebe, die ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen können, signifikant gestiegen. Bei näherer Betrachtung des Berufsbildungsberichts fällt auf, dass es erhebliche Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt gibt. Während einige Berufe sehr gefragt waren und die Betriebe in diesen Branchen nahezu keine Rekrutierungsprobleme hatten, gab es bei den Berufen Restaurantfachmann/-frau, Fachmann/-frau für Systemgastronomie, Klempner/-in, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Bäcker/-in und Fachkraft im Gastgewerbe erhebliche Besetzungsprobleme. Für alle angeführten Berufe gab es wie auch schon in den Vorjahren einen hohen Anteil unbesetzter Stellen. In bestimmten Berufen brauchen wir also nicht auf den demographischen Wandel zu warten. Entsprechende Engpässe gibt es bereits jetzt. Diese Situation wird sich in Zukunft noch verschärfen. Alle Berufe am Ende der „Attraktivitätsskala“ werden zunehmend Probleme bekommen. Ob und inwieweit die große Zahl an Geflüchteten hier für Entspannung sorgen wird, ist nur schwer zu kalkulieren. Ich empfehle hier die Analyse des DGB Ausbildungsreportes. Es gibt eine erstaunliche Übereinstimmung zwischen unbesetzten Stellen und Berufen, in denen die Auszubildenden sich über die Rahmenbedingungen der Ausbildung beklagen.

## Berufe mit einem hohen Anteil an unbesetzten Ausbildungsplätzen am betrieblichen

### Gesamtangebot

Berufsbezeichnung	unbesetzte Ausbildungsplätze
Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau	29,8 %
Fleischer/Fleischerin	24,9 %
Klempner/Klempnerin	22,9 %
Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk	22,1 %
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	22,0 %
Bäcker/Bäckerin	21,4 %
Fachkraft im Gastgewerbe	19,9 %
Koch/Köchin	17,8 %
Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin	15,4 %
Hotelkaufmann/Hotelkauffrau	14,4 %
<b>DURCHSCHNITT</b>	<b>5,7 %</b>

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Erhebung zum 30. September 2012,

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Wenn es in diesen Berufen schon seit Jahren wachsende Besetzungsprobleme gibt, ist das ein wichtiges Indiz für die schwindende Attraktivität dieser Ausbildungsberufe. Das Bundesinstitut für Berufsbildung kam bereits 2009 zu dem Schluss, dass „nur Betriebe, die im Ruf stehen, eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu bieten“, sich im Wettbewerb um Jugendliche behaupten können.

**9. Mit welchen Maßnahmen können die Attraktivität der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie einer Karriere im Mittelstand und Handwerk gesteigert werden – besonders im Hinblick auf Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungsgänge?**

**10. Wie sind finanzielle Aspekte wie die Höhe der Ausbildungsvergütung und die Kosten der Fortbildung für die Attraktivität der beruflichen Bildung zu bewerten?**

Eine Werbekampagne alleine wird nicht genügen, um die Attraktivität handwerklicher Ausbildung zu erhöhen. Gute Arbeitsbedingungen und Bezahlung nach Tarif, Flächentarifverträge, Mitbestimmungsmöglichkeiten bei Ausgestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildung sind zentrale Erfolgsfaktoren. Für viele Handwerksberufe gibt es keine Tarifverträge, die die Ausbildungsvergütung regeln. Stattdessen gibt es Empfehlungen der Innungen. Die Arbeitnehmervertreter/innen im Handwerk lehnen diese Form der

Entgelt-Findung ab. Wir fordern für alle Ausbildungsverhältnisse im Handwerk Tarifverträge, die mit den DGB-Gewerkschaften abgeschlossen sind.

Aber auch bei den tariflichen Ausbildungsvergütungen differieren sowohl in den alten als auch den neuen Ländern ganz erheblich nach Ausbildungsbereichen und Berufen, wobei sich im Osten ähnliche Strukturen herausgebildet haben wie im Westen. Relativ hoch liegt das Vergütungsniveau jeweils im Bereich Industrie und Handel sowie im Öffentlichen Dienst, eher niedrig dagegen im Handwerk, in der Landwirtschaft und bei den Freien Berufen. Das hat das BiBB bereits Anfang des Jahrzehnts festgestellt. Auf hohe Ausbildungsvergütungsbeträge kommen in West und Ost z. B. die angehenden Bankkaufleute, Binnenschiffer/-innen, Drucker/-innen, Kaufleute für Versicherungen und Finanzen sowie Maurer/-innen. Gering fallen die tariflichen Vergütungen dagegen z.B. in der Ausbildung zum/zur Bäcker/-in, Friseur/-in, sowie Maler/-in und Lackierer/-in aus. Die Vergütungsunterschiede zwischen den Berufen haben im Laufe der Zeit zum Teil noch deutlich zugenommen. Tarifgebundene Betriebe sind verpflichtet, ihren Auszubildenden mindestens die für ihre Branche und Region vereinbarten tariflichen Vergütungssätze zu zahlen. Auch für nicht tarifgebundene Betriebe bilden die Tarife nach derzeitiger Rechtsprechung eine Orientierungsgröße, die allerdings um bis zu 20 % unterschritten werden darf. Während die Ausbildungsvergütungen vor 30 Jahren im Handwerk durchaus konkurrenzfähig waren und sich nahezu auf dem gleichen Niveau bewegten, wie in der Industrie, liegen sie nun im Schnitt 25 % unterhalb der Vergütungen von Industrie oder auch dem öffentlichen Dienst. Im Einzelfall wird im Handwerk nicht einmal die Hälfte bezahlt.

Das hat Auswirkungen auf die Lebenssituation der Azubis. Gerade einmal 45 Prozent von ihnen kommen ohne zusätzliche Hilfe mit ihrer Ausbildungsvergütung über die Runden. Über ein Drittel wird von ihren Familien unterstützt (35 Prozent), 13 Prozent müssen neben ihrer Ausbildung noch jobben und 15 Prozent beziehen zusätzliche staatliche Leistungen. Von den Friseur/innen kommt nicht einmal jede/r Dritte (30 Prozent) ohne zusätzliche Unterstützung aus, bei den Metallbauern/innen 56 Prozent. Oft gibt es lediglich Innungsempfehlungen statt verbindlichen Tarifverträgen. Wenig hilfreich ist es allerdings auch, wenn mit Scheingewerkschaften Tarifverträge abgeschlossen werden. Diese führen in der Regel ebenfalls zu Lohn-dumping. Mit echten Tarifen geht es besser. Überdurchschnittlich sind z.B. die Ausbildungsvergütungen in den Handwerksbranchen, in denen per Tarifvertrag eine Ausbildungsplatzumlage festgelegt wurde – zum Beispiel in den Berufen der Bauwirtschaft. In anderen Bereichen, wie dem Dachdecker- oder dem Metall-Handwerk NRW, regeln Tarifverträge die Übernahme nach der Ausbildung. Zusätzlich zu den Problemen,

mit der oftmals ohnehin sehr geringen Ausbildungsvergütung klarzukommen, fallen für 86 Prozent der Auszubildenden noch zusätzliche Kosten an. Fast jede/r Vierte muss Fahrtkosten zur Berufsschule bezahlen und fast jede/r Dritte muss sich Schulmaterialien kaufen. Immerhin 22 Prozent geben Geld für Arbeitsmaterialien aus und 12 Prozent haben Kosten im Rahmen von Fortbildungen, wie z. B. für An- und Abreise oder Unterkunft.

Der DGB NRW fordert eine Bestandsaufnahme der Lohnfindung/Tarifbindung im Handwerk in NRW. Ausgehend von dieser Analyse bedarf es einer abgestimmten Strategie um zu einer besseren Tarifbindung zu kommen, das Einkommensniveau zu stabilisieren und so einen Beitrag zur Zukunft des Wirtschaftszweiges Handwerk zu leisten.

### **11. Wie kann die Attraktivität der Meisterqualifikation als freiwillige Qualifikation im nicht zulassungspflichtigen Handwerk gestärkt werden?**

Es war ein großer Fehler, bestimmte Gewerke von der Zulassungspflicht zu befreien. An dieser Stelle sollte der Hinweis nicht fehlen, dass man sich Gedanken über eine Wiedereinführung machen sollte. In den Sonntagsreden der Politiker finden sich immer wieder Lobgesänge zur Meisterpflicht. Gemeinsam mit dem Handwerk hat der DGB für den Erhalt dieses Qualitätssicherungsinstrumentes gestritten. Die Auswirkungen der Fehlentscheidung lassen sich in den Statistiken der Handwerkskammern ablesen. Ein-Personengesellschaften, die z.T. um ihre Existenz kämpfen müssen. Eine rückläufige Ausbildungsbereitschaft und damit weniger Ausbildungsverträge in bestimmten Gewerken. Die Entscheidung, die Meisterpflicht zu verwässern, ist ein Beispiel misslungener Deregulierung. Dies lässt sich auch nicht durch Maßnahmen der Förderung der Aufstiegsfortbildung kompensieren. Auch wenn der DGB die Verbesserungen beim Meister-Bafög als wichtigen Beitrag zu mehr Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung ansieht.

**15. Wie können Frauen für eine handwerkliche Ausbildung gewonnen werden und welche Maßnahmen gegen geschlechterstereotypes Berufswahlverhalten sind erfolgsversprechend?**

Viele gewerblich-technische Handwerksberufe sind am Arbeitsmarkt stark nachgefragt. Um den Fachkräftebedarf sowohl gegenwärtig als auch zukünftig zu decken und die anstehende Welle der Betriebsübergaben zu sichern, sind Frauen eine wichtige Zielgruppe. Doch sie bilden nach wie vor in vielen dieser Berufe ganz deutlich die Minderheit. Neben dem DGB ist auch der Zentralverband des Deutschen Handwerks Ende April des letzten Jahres dem Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen beigetreten. Ziel des Paktes ist es, die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die das Handwerk im Bereich MINT bietet, zu bewerben. So kann das Handwerk durch Berufsorientierungs- und Unterstützungsangebote mehr Mädchen und Frauen für stark technisch orientierte Handwerksberufe gewinnen. Hieraus ergeben sich Anforderungen, die im Rahmen des Masterplans Handwerk eingebracht und umgesetzt werden könnten. In Modellprojekten sollen folgende Aktivitäten umgesetzt werden:

- Entwicklung von Angeboten für junge Frauen im Rahmen der Berufsorientierung, die über technische MINT-Berufe im Handwerk informieren. Diese sollen ihnen Möglichkeit eröffnen, diese Berufe näher kennenzulernen und sie motivieren, einen solchen Beruf zu erlernen. Hierzu sind längere passgenaue und begleitete Praxisphasen (im Rahmen von Praktika) notwendig.
- Ausbau der Ausbildungsberatung bei den Kammern mit dem Ziel die Ausbildungsqualität zu verbessern und auf die Bedürfnisse junger Frauen auszurichten. Hierzu sind Stellen für ein Beratungs- und Coaching Programm notwendig. Einerseits werden Betriebe bei der Gewinnung und Förderung von weiblichen Auszubildenden in männlich dominierten Berufen unterstützt und andererseits werden junge Frauen mit Interesse an einer Ausbildung in diesen Berufen beraten und während der Ausbildung und beim Berufseinstieg begleitet. Gerade für die Zielgruppe junge Frauen sollten unterstützend Netzwerken zu anderen Frauen in den sog. männertypischen Berufen gefördert werden.
- Die Landesregierung sollte diejenigen Kammern für entsprechende Aktivitäten unterstützen. Darüber hinaus sollte im Bereich SHK und Elektro geprüft werden, inwieweit die Möglichkeit eines dualen und ausbildungsintegrierten Studiums die Bereitschaft von jungen Frauen erhöht, einen solchen Beruf zu erlernen.

**16. Welches Fachkräftepotential bieten Migrantinnen und Migranten für das Handwerk (Auszubildende und als Auszubildende)? Benötigt das Handwerk gezielte Zuwanderung?**

Das Handwerk kann von Migrantinnen und Migranten profitieren. Es gibt ein hohes Potenzial, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Es bedarf einer entsprechenden Anzahl an Sprach- und Integrationskursen. Es muss gelingen, sie dabei in Ausbildung und Arbeit zu integrieren und sie nicht längerfristig in (prekären) Praktika unterzubringen. Ziel muss eine qualitative Beschäftigung mit guter Ausbildung sein. Um den Zusammenhalt in der Gesellschaft sicherzustellen, ist ein Lohnwettbewerb nach unten in Aushilfsjobs zu verhindern. Der DGB NRW begrüßt es in diesem Zusammenhang, dass das Handwerk in NRW den Mindestlohn nicht in Frage stellt.

Das Gerangel bei der Finanzierung der Sprach- und Integrationskursen zwischen Bund und Land ist unangemessen. Wir dürfen nicht warten und die Problemlösung auf die lange Bank schieben. So fordert der DGB NRW seit langem ein Schulbesuchsrecht für Geflüchtete bis zum 25. Lebensjahr in den internationalen Förderklassen der Berufskollegs.

**18. Welche Potentiale ergeben sich, wenn sich auch die berufliche Bildung zu einem inklusiven Bildungssystem entwickelt (Berufsfelder für Menschen mit Handicap).**

Die Potentiale sind durchaus enorm, wenn man den Gedanken der Inklusion ernst nimmt. In der berufsbildungspolitischen Diskussion ist hier viel Luft nach oben. Siehe hierzu auch meine Aussagen zu 1).

Bis jetzt beschränkt sich die Diskussion in NRW auf die Integration von Behinderten in Regelberufskollegs und den damit notwendigen Stellenreserven. Außerdem gibt es zu mikrodidaktischen Herausforderungen eine wissenschaftliche Expertise.

Ein umfassender Ansatz, unter Einbeziehung der Betriebe, der sich nicht auf die Integration von Körperbehinderten beschränkt, ist weit und breit nicht erkennbar.

Die ordnungspolitische Ebene wird kaum betrachtet. Bei den sogenannten Behinderten-Ausbildungen geht die Entwicklung häufig eher in Richtung Exklusion als in Richtung Inklusion.