

Position zur Berufsbildungspolitik

Grundsätzliches

Die Bedeutung der Beruflichen Bildung wächst mit der zunehmenden Notwendigkeit lebenslangen Lernens. Neue Anforderungen an Berufs- und Arbeitsfelder, Branchenverschiebungen, Veränderung der Arbeits- und Geschäftsprozesse auch im Kontext von Digitalisierung unterstützen die Forderung nach einem durchlässigen und attraktiven Berufsbildungssystem.

Traditionell richtet sich der Blick der Gewerkschaften in der Berufsbildung auf die Integration von jungen Menschen mit Zugangshemmnissen zum Dualen System der Berufsausbildung. Dies dürfen wir nicht aus dem Blick verlieren und fordern weiterhin den Ausbau der Unterstützungsinstrumente, die letztendlich zu einem Berufsabschluss führen.

Dafür ist ein System zur individuellen Förderung und Begleitung erforderlich, beginnend in der allgemeinbildenden Schule bis hin zum Berufsabschluss. Hierzu ist es notwendig, das Konzept der assistierten Ausbildung weiterzuentwickeln, zu verstetigen und flächendeckend anzubieten. Insbesondere sozialpädagogische Fachkräfte sollen Betriebe und Jugendliche unterstützen. Zusätzlich ist das Instrument der ausbildungsbegleitenden Hilfen auszubauen und ebenfalls zu verstetigen. Hier bieten Bildungsträger ergänzend zur Ausbildung Unterrichtseinheiten an, die den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung unterstützen. Diese Maßnahmen können auch die Integrationschancen geflüchteter Jugendlicher verbessern.

Zunehmend muss sich der Blick der Gewerkschaften auch auf die Gewinnung von leistungsstarken Schulabgängern für die Berufliche Bildung richten. Das ist insbesondere geboten, da mittlerweile ca. 50 Prozent der Schulabgänger die Schule mit Hochschulreife verlassen. Da der Weg vom Abitur in das Studium nicht immer der richtige ist, zeigen auch die steigenden Zahlen der Studienabbrecher, die fast ein Drittel der Studienanfänger beträgt.

Daher brauchen wir ein Konzept, auch leistungsstarke Schulabgänger für die Berufsausbildung zu interessieren. Dazu gehört eine qualifizierte Beratung über Berufs- und Karrierewege auch in Gymnasien, wie sie in Schulen, die zu mittleren Bildungsabschlüssen führen, bereits obligatorisch sind.

In einigen Branchen, wie z.B. dem Einzelhandel werden duale Ausbildungsabschlüsse mit Aufstiegsfortbildungen verknüpft, um sie für Abiturienten attraktiv zu machen. Die Elemente dieser kombinierten Programme sind zwar jeweils für sich geregelt, in dieser Kombination jedoch nicht, wenn z.B. statt regulärer Berufsausbildung lediglich eine Externenprüfung als Regel vorgesehen ist.

Wir sind nicht grundsätzlich gegen diese Abiturientenprogramme, wenn auch der Teil der Dualen Berufsausbildung den Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes entsprechend durchgeführt wird und die Einzelfallprüfung für die Zulassung zur Externenprüfung nicht zu einer Generalklausel wird.

Gemeinsam mit allen an der Berufsbildung beteiligten Bänken (Gewerkschaften, Arbeitgeber, Ländervertreter, Ministerien) sind wir gern bereit, neue attraktive Modelle der Dualen Berufsausbildung zu entwickeln.

Zwischen den beiden Säulen, der Dualen beruflichen Ausbildung, und der Hochschulbildung, hat sich zunehmend eine weitere Säule etabliert, das Duale Studium. Idealerweise werden in dieser Ausbildungsform ein Hochschulstudium und eine Berufsausbildung gleichberechtigt durchgeführt.

Häufiger habe wir es jedoch mit Dualen Studiengängen zu tun, in denen die Ausbildungsphasen im Betrieb Praktikumsphasen ähneln und keine curriculare Verbindung beider Teile stattfindet.

Der Anspruch der Gewerkschaften ist, diese Phasen der betrieblichen Ausbildung rechtlich so zu regeln, dass es verbindliche Standards für Duale Studiengänge gibt, so dass die Qualitätskriterien und der rechtliche Status wie für Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz greifen.

Zur weiteren Förderung der Attraktivität der beruflichen Bildung gehört auch die Gestaltung von Rahmenbedingungen.

Dazu gehört:

- über eine gesetzliche Umlagefinanzierung sind Betriebe zu unterstützen, die regelmäßig über ihren Bedarf hinaus ausbilden.
- kleine und mittlere Betriebe insbesondere in strukturschwachen Gebieten müssen bei der Schaffung von Ausbildungsplätzen unterstützt werden. Dies kann ggf. auch in Form von Ausbildungsverbänden mit einem möglichst hohen betrieblichen Anteil geschehen.
- Die Qualifikation von Ausbildern/innen muss verbindlicher geregelt und damit flächendeckend gesichert werden

Kein Abschluss ohne Anschluss - Weiterbildung

Nach jeder Berufsausbildung muss es die Möglichkeit einer Aufstiegsfortbildung geben. Gute Weiterbildung stützt die Entwicklung der Beruflichkeit und ermöglicht erweiterte, dem modernen Arbeitsprozess ebenso wie der Kompetenzentwicklung der Arbeitnehmer/innen entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten. Berufszuschnitte lassen sich so dynamischer neuen Erfordernissen anpassen und gestalten. Gerade in den aktuellen Veränderungen im Kontext zunehmender Digitalisierung wird Weiterbildung zu einem zentralen Schlüssel für die Entwicklung der Arbeitswelt und für jeden einzelnen Beschäftigten.

Hierfür ist es notwendig, eine Weiterbildungskultur in den Betrieben und Branchen zu etablieren. Um dies seitens des Bundes zu unterstützen, braucht es eine aktive staatliche Weiterbildungspolitik. Mit einem Bundesgesetz zur Weiterbildung sollten förderliche Rahmenbedingungen hergestellt werden. Dieses Gesetz muss neben dem Recht auf Weiterbildung, Beratung, Qualitätsstandards und -sicherung vor allem auch die Finanzierung sichern und für die Beschäftigten die Finanzierungsmöglichkeiten verbessern.

Die Durchlässigkeit zwischen Berufs- und Hochschulbildung ist in beide Richtungen zu verbessern. Das bedeutet insbesondere die wechselseitige Anerkennung erworbener Kompetenzen.

Weitere Aspekte zur Stärkung der Beruflichen Bildung

Novelle Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Entsprechend der ver.di-Position soll jeder Auszubildende grundsätzlich einen dreijährigen Ausbildungsvertrag bekommen. Für bestehende zweijährige Ausbildungen muss die rechtliche Möglichkeit eröffnet werden, in das dritte Ausbildungsjahr einsteigen zu können. Alle bestehenden zweijährigen Ausbildungsberufe sollen in eine echte Stufenausbildung einbezogen werden.

Die paritätische Besetzung der Prüfungsausschüsse muss gewährleistet werden. Dafür sind Maßnahmen zur Gewinnung, Betreuung und Qualifizierung von Prüferinnen und Prüfern erforderlich. Gerade zur Förderung der Beteiligung von Arbeitnehmervertretern/innen ist es notwendig, in das Berufsbildungsgesetz die Aufnahme von bezahlten Freistellungsregelungen (analog ehrenamtlicher Richter/innen), sowohl für die Prüfungsdurchführung, als auch für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zu regeln.

Das Konsensprinzip bei der Berufsbildung zwischen den Sozialpartnern wird zwar – bislang ohne gesetzlich geregelte Verbindlichkeit – in der Regel beachtet; es sollte aber als verbindliches Prinzip bei Verfahren nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) formuliert und damit festgeschrieben werden. Bestrebungen der Zuständigen Stellen, insbesondere des DIHK und des ZDH, die Rechte der Prüfungsausschüsse einzuschränken, sind abzulehnen. Die Bewertung von Prüfungsleistungen wird ausschließlich vom Prüfungsausschuss in seiner Funktion als Kollegialorgan vorgenommen.

Berufsschule

Aufgabe des Staates ist es, für die berufliche Qualifizierung optimale Rahmenbedingungen zu entwickeln. Betrieb und Schule müssen als gleichwertige Lernorte erhalten bleiben. Die duale Ausbildung wird nur dann zukunftsfähig sein, wenn für die Berufsschule ein klarer, unabdingbarer Bildungsauftrag im Rahmen dieses Systems festgeschrieben wird.

Absehbar ist der Mangel an qualifizierten Lehrerinnen und Lehrern für berufsbildende Schulen. Die Länder sind aufgefordert geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um für eine ausreichende Versorgung der beruflichen Schulen mit qualifiziertem Personal zu sorgen.

Inklusion

Inklusion im Bildungsbereich bedeutet, dass allen Menschen die gleichen Möglichkeiten offen stehen, an qualitativ hochwertiger Bildung teilzuhaben und ihre Potenziale entwickeln zu können, unabhängig von besonderen Lernbedürfnissen, Geschlecht, sozialen und ökonomischen Voraussetzungen. Menschen mit Behinderungen sollen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit Anderen einen Zugang zu allgemeiner Schulbildung, Berufsausbildung, Hochschulbildung und lebenslangem Lernen haben. Damit erhalten behinderte Menschen ein Recht auf Teilhabe ohne Benachteiligung und Diskriminierung.

In der Praxis bedeutet dies, dass beispielsweise das System der beruflichen Bildungsangebote so weiterentwickelt werden muss, dass für Menschen mit und ohne Behinderung, neben den bestehenden, durch Zugangsverfahren geregelten Möglichkeiten, ein barrierefreier Weg in eine anerkannte Berufsausbildung erforderlich ist.

Bildungsfinanzierung

Einem guten Bildungs- und Ausbildungssystem kommt eine Schlüsselrolle für die Integrationsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit einer Gesellschaft zu. Daher muss eine ausreichende Finanzierung hierfür gesichert sein. Darüber hinaus halten wir eine Verstärkung der Finanzierungsmöglichkeiten auch durch den Bund für notwendig. Hintergrund ist die sehr unterschiedliche Finanzsituation der Kommunen und der Länder, welche die notwendigen Mittel für Investitionen in Infrastruktur und Qualität der Angebote in Kindertagesstätten, Schulen und Berufsschulen häufig nicht zur Verfügung stellen können. Insbesondere Berufsschulen müssen hierbei bei ihren Herausforderungen durch den Wandel aufgrund der zunehmenden Digitalisierung unterstützt werden

Die großen Herausforderungen, gerade bei einer Verbesserung von Qualität, können Kommunen, Länder und Bund nur gemeinsam bewältigen. Daher ist für alle Bildungsbereiche eine Mitfinanzierung des Bundes in Infrastruktur wie in Personal notwendig. Dies ist gerade auch in Anbetracht der Schuldenbremse wichtig, da diese die Handlungsfähigkeit der Länder zusätzlich belastet. Für Investitionen in die Bildung beziehungsweise die Bildungsinfrastruktur halten wir daher Ausnahmen von der Schuldenbremse für dringend geboten.

Auch wenn nicht im direkten Zusammenhang mit der beruflichen Bildung stehend, bedarf es besonderer Anstrengungen zur Verbesserung der Qualität der frühkindlichen Bildungseinrichtungen, den Kindertagesstätten. Nachdem in den letzten Jahren der Fokus auf dem quantitativen Ausbau von Plätzen für Kinder unter drei Jahren gelegt wurde, muss jetzt – neben dem weiteren Ausbau von Ganztagsplätzen – durch entsprechende bundesgesetzliche Vorgaben die Qualität gesichert werden. Insbesondere die Fachkraft-Kind-Relation muss deutlich verbessert werden, um aus den Kindertagesstätten echte Bildungseinrichtungen zu machen.

Die Mittel der Hochschulpakete sollten in eine dauerhafte Unterstützung der Hochschulen überführt werden. Die so genannte „Exzellenzinitiative“ ist hier der falsche Ansatz, statt punktueller Förderung braucht es Mittel für eine breite Qualitätssicherung von Lehre und Forschung.

Hierbei sollen auch die Leistungen der Studierendenwerke einbezogen werden können. Die Studierendenwerke sind mit ihrem gesellschaftlichen Auftrag der sozialen, wirtschaftlichen, kulturellen und gesundheitlichen Förderung der Studierenden ein unentbehrlicher Teil des Hochschulsystems.

Gute Arbeit in der Bildung

Gute Bildung für Lernende ist nur durch gute Arbeit für Lehrende zu haben. In vielen Bereichen der Bildung sind die Beschäftigungsbedingungen jedoch hoch prekär: In den Hochschulen werden z.B. 93 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter nur befristet beschäftigt (Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2017) Zehntausende Lehrbeauftragte haben noch nicht einmal ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis und steuern ebenso auf die Altersarmut zu, wie viele Lehrkräfte in der Weiterbildung. Auch dort sind Honorarverträge ohne soziale Sicherung und niedrige Löhne die Regel, nur 60 Prozent der in der Weiterbildung Beschäftigten üben eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus. 30 Prozent sind selbstständig bzw. Freiberufler_innen, die aus der Tätigkeit in der Weiterbildung ihren Haupterwerb ziehen. Die restlichen 10 Prozent arbeiten nebenberuflich.

Im Bereich der Lehrenden von Deutsch als Zweitsprache bzw. Deutsch als Fremdsprache (DaZ/DaF) sind 71 Prozent selbstständig. 84 Prozent der Neueinsteiger in der öffentlich geförderten Beschäftigung werden befristet eingestellt (web-personalmonitor 2014).

Wir fordern daher den Aufbau von dauerhafter Beschäftigung an Hochschulen nach dem Prinzip „Dauerstellen für Daueraufgaben“ und klare, planbare Beschäftigungsperspektiven spätestens nach der Promotion. Im Bereich des wissenschaftsunterstützenden Personals muss der Praxis der sachgrundlosen Befristung nach TzBfG als Regeleinstellung ein Riegel vorgeschoben werden. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz als zentrale Regelung für Befristungen in der Wissenschaft nach der letzten Novelle 2016 zeitnah evaluiert und in Richtung verlässlicher Mindeststandards für die Beschäftigten (z.B. konkrete Untergrenzen bei der Vertragsdauer) weiterentwickelt werden. Dabei muss endlich die Tarifsperrung fallen, die es den Gewerkschaften verbietet, tariflich sachgerechte Regelungen im Sinne ihrer Mitglieder durchzusetzen.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist die zentrale Regelung für Befristung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Der Befristungsanteil von 37 Prozent im Jahr 2014 (lt. Studie des IAB) zeigt, dass hier Handlungsbedarf bestand und besteht. Mit der aktuellen Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes wurde versucht, dem entgegenzuwirken. Es bleiben aber „offene Baustellen“.

So wird bei der Bezugnahme auf „Qualifizierung“ als Befristungsgrund für wissenschaftliches Personal nicht auf die formalen akademischen Qualifizierungsziele Promotion und Habilitation begrenzt. Damit bleibt der Begriff „Qualifizierung“ als unbestimmter Rechtsbegriff auslegungsfähig.

Mindestlohn in der Weiterbildung

Seit es 2012 erstmals gelungen ist, für die Beschäftigten in der SGB II und III geförderten Weiterbildung einen tariflichen Mindestlohn für allgemeinverbindlich zu erklären, konnte der ruinöse Wettbewerb in der Branche erheblich eingeschränkt werden. Allerdings gelingt es bisher nur in wenigen Betrieben dieser Teilbranche, tarifvertraglich Löhne durchzusetzen, die den Branchenmindestlohn maßgeblich überschreiten. Mit einem Stundenlohn von 15,26 € ab 2018 wird nicht einmal ein Rentenkennwert im Jahr erreicht. Ziel ist es, den Mindestlohn erheblich zu erhöhen und mittelfristig die Schere zum Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes zu schließen. Dazu braucht es den politischen Willen, die Aufwertung der sozialen Berufe auch in der Weiterbildung in den Fokus zu nehmen.