

**Bündnisse für Ausbildung und Weiterbildung in
Deutschland**

Winfried Heidemann

Inhalt

Die Ergebnisse auf einen Blick.....	3
1. Ausbildung – der spezifisch deutsche Ansatz im europäischen Vergleich	4
2. Das Bündnis für Beschäftigung, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit	5
Ausbildungskonsens	5
Das JUMP-Programm	6
Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung	7
Qualifizierungsoffensive	8
3. Regionale Bündnisse.....	9
Landesbündnisse	9
Nordrhein-Westfalen	10
Bayern	11
Berlin-Neukölln	11
Initiative für Beschäftigung	11
4. Tarifvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen	12
Sektorale Vereinbarungen der Tarifparteien	12
Ausbildungsangebot	12
Übernahme nach der Ausbildung.....	12
Ausbildungsvergütungen	12
EXAM.....	13
Start in den Beruf.....	13
Betriebsvereinbarungen	13
5. Bewertung.....	14
Bündnisvereinbarungen	14
JUMP Programm	14
Ausbildungssituation.....	16
Regionale Ausbildungskonferenzen.....	18
Betriebs- und Tarifvereinbarungen	18
Von Quantität zu Innovation.....	19

Die Ergebnisse auf einen Blick

Die Sicherung ausreichender Ausbildungsangebote für Jugendliche und die Erhaltung und Entwicklung beruflicher Qualifikationen durch Weiterbildung sind Thema des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Auch auf regionaler Ebene in den Bundesländern und den Kommunen, auf sektoraler Ebene in Vereinbarungen der Tarifparteien und auf betrieblicher Ebene in Betriebs- und Dienstvereinbarungen werden Absprachen über die Sicherung der Ausbildung und die Entwicklung der Weiterbildung getroffen.

Einleitend werden spezifische Merkmale des deutschen Ansatzes der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich herausgearbeitet. Die bisherigen sehr vielfältigen Vereinbarungen, Absprachen und Ergebnisse des „Bündnisses“ auf Bundesebene werden dargestellt. Es folgt ein Überblick über die ebenfalls differenzierten Ansätze auf regionaler Ebene und über Aus- und Weiterbildung als Thema von Tarifverträgen und betrieblichen Vereinbarungen. Die jeweiligen Ansätze, praktischen Beispiele und auch Schwierigkeiten werden geschildert.

Die Bewertung der bisherigen Ergebnisse der „Bündnisse“ kommt zu einem differenzierten, insgesamt aber positiven Ergebnis:

- Schnelle durchschlagende quantitative Erfolge durch das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit konnten realistischerweise nicht erwartet werden.
- Dennoch haben die Absprachen im „Bündnis“ zu einer deutlichen Senkung der Jugendarbeitslosigkeit und zu einer leichten – sicherlich unbefriedigenden - Besserung der Lehrstellensituation beigetragen.
- Auch tarifliche und betriebliche Vereinbarungen und die vielfältigen Bündnisse und Aktivitäten auf regionaler Ebene haben deutliche Spuren hinterlassen.
- Es gibt angesichts der komplexen Regulierungsbedingungen und der vielfältigen Akteure in dem deutschen Berufsbildungssystem keinen Mechanismus, der quasi automatisch ein ausreichendes Ausbildungsangebot sicherstellt. Dies ist vielmehr eine dauerhafte Aufgabe von Dialog und Kooperation der verantwortlichen Akteure auf allen Ebenen der Berufsbildung.
- Auch für die Ausbildung und Weiterbildung gilt die Erfahrung aus den Beschäftigungspakten in anderen europäischen Ländern: Erfolge bedürfen einer längerfristig angelegten Politik, die auch zu strukturellen Veränderungen bereit ist; eine quantitative Besserung ist nicht ohne Strukturwandel möglich.
- Von Quantität zu Innovation: Die längerfristigen Chancen der Bündnisse für Aus- und Weiterbildung liegen gerade darin, dass sie die ursprüngliche Frage der Sicherung der Zahl der Ausbildungsplätze zugunsten eines strukturverändernden und innovativen Ansatzes ausgeweitet haben.

1. Ausbildung – der spezifisch deutsche Ansatz im europäischen Vergleich

Lebenslanges Lernen und *individuelle Beschäftigungsfähigkeit* – dies sind die beiden zentralen Ziele der europäischen Beschäftigungsstrategie im Hinblick auf die Bildungs- und Berufsbildungspolitik. Seit dem Beschluss der Staats- und Regierungschefs auf dem Gipfel in Luxemburg 1998 werden alljährlich beschäftigungspolitische Leitlinien vorgegeben, an denen sich die Mitgliedstaaten orientieren müssen. Auf dieser Grundlage stellen die Mitgliedstaaten jährlich *Nationale Aktionspläne zur Beschäftigung* (Employment Action Plans) auf, die von der EU-Kommission einer vergleichenden Bewertung unterzogen werden. Daran schließt sich ein Vergleich der Erfolge im Sinne eines europäischen Benchmarking an. Dieses Verfahren wird in der europäischen Politiksprache als "Luxemburg-Prozess" bezeichnet.

Interessant ist nun, welche Schwerpunkte die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung dieser Leitlinien setzen. Besonders deutlich wird das bei den Anstrengungen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Ein Überblick über die verschiedenen Ansätze in Europa zeigt zwei Gemeinsamkeiten und fünf unterschiedliche Schwerpunkte.¹

Als *Gemeinsamkeit* der Ansätze zeigt sich ein *neues Paradigma*, das gekennzeichnet ist durch

- die Betonung von *Partnerschaft*, das heißt die Kooperation der privaten und öffentlichen Akteure auf den verschiedenen politischen Handlungsebenen, und
- eine generelle Orientierung an einer Verstärkung der *individuellen Eigenverantwortung* angesichts der in Folge des Strukturwandels von Wirtschaft und Gesellschaft abnehmenden Möglichkeit, dauerhaft einen sicheren Sozialstatus zu garantieren.

Um dieses neue Paradigma herum sind *unterschiedliche Schwerpunkte* oder Akzente der nationalen Ansätze angesiedelt:

- *Beschäftigungsfähigkeit*: Die Schaffung von Grundlagen für die individuelle Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt angesichts unzureichender Qualifikationen und Kompetenzen der Jugendlichen steht im Zentrum vor allen Dingen des britischen Ansatzes. Hintergrund ist der Mangel an Qualifikationen der Jugendlichen, die auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind.
- *Aktivierung*: Die Aktivierung der verantwortlichen Akteure in Politik, Verwaltung, Unternehmen und Bildungseinrichtungen sowie der Jugendlichen selber (nämlich sich aktiv um Arbeit oder Ausbildung zu bemühen) steht im Vordergrund des spanischen Ansatzes. Dies erklärt sich aus der im Spanien im europäischen Vergleich sehr hohe Quote der Jugendarbeitslosigkeit und eine im vergleichsweise lange Verbleibdauer der Jugendlichen in ihren Herkunftsfamilien mit einem Mangel an Mobilität.
- *Prävention*: Jugendliche bereits im Vorfeld von Arbeitslosigkeit durch geeignete Maßnahmen vor der „sozialen Ausschließung“ zu bewahren, steht im Zentrum des niederländischen Ansatzes.
- *Sozialintegration*: Die Politik der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in Frankreich legt einen Schwerpunkt darauf, die öffentlich geförderte Beschäftigung von Jugendlichen in Feldern sozialer Dienstleistung anzusiedeln, um die soziale Integration zu fördern. In Frankreich verstärkt die im Schnitt hohe Jugendarbeitslosigkeit die soziale Desintegration insbesondere in den Vorstädten der Ballungszentren. Durch den Ausbau sozialer Dienste soll Jugendarbeitslosigkeit vermindert und zugleich sozialen Spannungen vorgebeugt werden.
- *Ausbildung*: In Deutschland schließlich konzentriert sich die Politik darauf, die Jugendlichen unmittelbar oder nach vorbereitenden Maßnahmen in eine reguläre

¹ Amparo Serrano Pascual, Tackling Youth Unemployment in Europe. European Trade Union Institute, Brussels 2000

Ausbildung zu vermitteln. Diese Politik folgt der Hoffnung, dass am Ende einer Ausbildung im Dualen System die Integration in dauerhafte Beschäftigung steht.

Diese unterschiedlichen Schwerpunkte und Akzentsetzungen schließen einander nicht aus. So ist beispielsweise der deutsche Ausbildungsansatz gerade auch auf die Sicherung von dauerhafter Beschäftigungsfähigkeit ausgerichtet. Umgekehrt versucht der britische Ansatz der Beschäftigungsfähigkeit diese auch durch neue Ausbildungsformen zu erreichen. Die unterschiedlichen nationalen Ansätze zeigen nur bestimmte Schwerpunktsetzungen, die aus der jeweiligen Problemsituation heraus im Vordergrund stehen.

2. Das Bündnis für Beschäftigung, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit

Nach der Bundestagswahl 1998 wurde von der neuen Regierung das Bündnis für Beschäftigung, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit gegründet.² Dies war der zweite Anlauf für ein nationales Bündnis, wie es in vielen europäischen Ländern unter verschiedenem Namen besteht und zum Teil auch sehr erfolgreich arbeitet.³ Bereits 1996 war auf Anregung des IG Metall Vorsitzenden Zwickel ein erster Versuch gestartet worden, der aber damals an den politischen Verhältnissen scheiterte.

In dem nun wieder aufgenommenen Bündnis sind Bundesregierung, Gewerkschaften und die Wirtschaft (Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Kammern) vertreten – also die klassischen Akteure des "Sozialdialogs", wie man dies europäisch nennt. In den Bündnisaktivitäten schlagen sich Bildungsfragen in vier Zusammenhängen nieder: Im *Ausbildungskonsens*, im *JUMP-Programm*, in der *Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung* und in der neuerlichen *Qualifizierungsoffensive*.

Ausbildungskonsens

Bereits zu Beginn ihrer Gespräche nahmen die Bündnispartner das Thema Ausbildung auf die Tagesordnung und erzielten in dem Spitzengespräch am 6. Juli 1999 einen Ausbildungskonsens: "Jeder junge Mensch, der kann und will, wird ausgebildet." Der Beschluss enthält quantitative und die qualitative Elemente:

Die *quantitativen* Elemente bestehen in recht präzisen Zusagen der Wirtschaft und der Bundesverwaltung zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes:

- Die Wirtschaft verpflichtete sich für 1999, ihr Ausbildungsangebot um den demographischen Zusatzbedarf und zusätzlich mindestens 10.000 Ausbildungsplätze zu erhöhen; in den Folgejahren soll zumindest der jeweils jährliche demographische Zusatzbedarf erfüllt werden. Dabei soll in den folgenden drei Jahren die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsplätze in den neuen IT-Berufen (informationstechnische Berufe) von derzeit 14.000 auf insgesamt 40.000 erhöht werden.
- Parallel dazu sagte die Bundesverwaltung zu, das Angebot in dualen Ausbildungsberufen bei den Bundesbehörden 1999 um 6 % und in den Folgejahren zumindest um den demographischen Zusatzbedarf zu erhöhen.

Die *qualitativen* Elemente des Ausbildungskonsenses bestehen in der Etablierung von Ausbildungskonferenzen und Verabredungen über eine Modernisierung des Ausbildungssystems.

- Recht präzise werden regionale *Ausbildungskonferenzen* in den Arbeitsamts- und den Landesarbeitsamtsbezirken vereinbart, die zweimal jährlich (im Oktober und im März) über die Ausbildungssituation und die zu ergreifenden Maßnahmen beraten. Teilnehmer

² Aktuelle Informationen im Internet auf der Seite <http://www.buendnis.de/>

³ Anke Hassel, Soziale Pakte in Europa. Gewerkschaftliche Monatshefte, Oktober 1998

sind die regionalen Akteure der Berufsbildung - Arbeitsverwaltung, Kommunen, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und sonstige Verantwortliche, womit wohl die Schulen und Schulverwaltungen gemeint sind, deren Organisationen im Bündnis nicht vertreten sind. Damit wird ein Instrument der Steuerung von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage eingeführt, mit dem es zum Teil bereits langjährige Erfahrungen in manchen Bundesländern gibt. Der Erfolg dieses Instruments hängt ganz entscheidend davon ab, wie verbindlich die örtlichen Akteure – insbesondere die Sozialparteien – in diesen Gremien mitarbeiten.

- Ein zweites qualitatives Element der Vereinbarung ist in der Übereinkunft über die Notwendigkeit von verschiedenen *Modernisierungsschritten* des Ausbildungssystems zu sehen:
 - Dabei geht es erstens um die schnelle *Entwicklung neuer Ausbildungsberufe* für den sich ändernden Bedarf der Wirtschaft, insbesondere im Bereich neuer Dienstleistungen. Ein Teil des Mangels an Ausbildungsplätzen ist nämlich darin begründet, dass es für neue Ausbildungsbedarfe, insbesondere im expandierenden Dienstleistungsbereich, keine geeigneten anerkannten Ausbildungsberufe gibt, in denen die Unternehmen Plätze anbieten könnten. Bei der Entwicklung solcher Ausbildungsberufe hatte es in der Vergangenheit wechselseitige Blockierungen der Akteure gegeben, die nun aufgehoben werden sollen. Die Wirtschaft verbindet dies nun mit der Zusage, gerade in den neuen Berufen Ausbildungsplätze anzubieten.
 - Zweitens geht es um eine *Differenzierung des Ausbildungsangebotes*, um weitere Zugangsmöglichkeiten zur Ausbildung sowohl für Betriebe als auch für Jugendliche mit unterschiedlichem Leistungsspektrum zu eröffnen. Auf der Basis dieser generellen Einsicht soll die Modernisierung der Ausbildungsberufe vorangetrieben werden.
 - Und schließlich geht es um die Verbesserung des *Übergangs aus berufsvorbereitenden und außerbetrieblichen Maßnahmen* in eine volle betriebliche Ausbildung unter Anerkennung der bereits absolvierten Ausbildungsleistungen. Damit gehen die Bündnispartner auf das Problem ein, dass zwar bisher alle Jugendlichen nach der Pflichtschulzeit faktisch ein weiteres Bildungsangebot bekommen, die Verzahnung mit der regulären anerkannten Ausbildung des Dualen Systems aber mangelhaft ist.

Mit diesen qualitativen Übereinstimmungen weist das Bündnis auf den bestehenden weitreichenden Reformbedarf des Ausbildungssystems hin. Inwieweit dieser umgesetzt wird, hängt von den Folgeaktivitäten der verantwortlichen Akteure der Berufsbildung ab.

Das JUMP-Programm

Noch vor Aufnahme der Bündnisgespräche hatte die Bundesregierung das JUMP-Programm aufgelegt: "Jugend mit Perspektive". Es hat insgesamt neun Aktionsbereiche, die sich zu *fünf Schwerpunkten* zusammenfassen lassen:⁴

- Die Mobilisierung von betrieblichen und außerbetrieblichen *Ausbildungsplätzen*.
- Maßnahmen zur *Vorbereitung* der Jugendlichen auf die Aufnahmen von Ausbildung.
- Die *Weiterqualifizierung* von Jugendlichen, die zwar einen Ausbildungsabschluss haben, diesen aber auf dem Arbeitsmarkt nicht verwerten können.
- Die Verbindung von *Arbeiten und Lernen*.
- Die unmittelbare *Integration* von Jugendlichen in Beschäftigungsverhältnisse.

⁴ vgl. Winfried Heidemann, Training and the Dual System. In: Amparo Serrano Pascual, Tackling Youth Unemployment in Europe. European Trade Union Institute, Brussels 2000

Das Programm wird wegen der Zielstellung, innerhalb eines Jahres 100.000 junge Leute in Ausbildung oder Arbeit zu bringen, auch "100.000-Jobs-Programm" genannt. Es wird von der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführt.⁵

Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung

Gleich zu Beginn der Bündnisgespräche wurden mehrere Arbeitsgruppen eingerichtet, um die Bündnisgespräche vorzubereiten, die Ergebnisse umzusetzen oder auch eigene gemeinsame Aktivitäten zu verabreden. Von den derzeit acht Arbeitsgruppen besteht eine zum Bereich Aus- und Weiterbildung. Sie ist hochrangig aus Vorstandsmitgliedern der Gewerkschaften und Geschäftsführungen der Wirtschaftsverbände besetzt; außerdem nehmen auch Mitglieder der Kultusministerkonferenz und der Wirtschaftsministerkonferenz der Länder an den Beratungen teil. Die Liste der *Themen*, mit denen sie sich befasste, ist sehr vielfältig. Sie lassen sich drei Themenkomplexen zuordnen:⁶

- Bereitstellung eines ausreichenden und auswahlfähigen **Ausbildungsangebotes**: Hierzu gehört das Ausbildungsangebot in den neuen Ländern und das Verfahren bei Abschluss mehrerer paralleler Ausbildungsverträge durch Jugendliche.

Zur *Situation in den neuen Ländern* hat die Arbeitsgruppe Empfehlungen zur Gewinnung von Ausbildungsbetrieben, zur Abstimmung und Effektivierung der diversen Förderprogramme und zum Abbau der Mitnahmeeffekte von Förderprogrammen ausgesprochen (26.8.1999).

Um die Blockierung von Ausbildungsplätzen durch *parallel abgeschlossene Ausbildungsverträge* zu vermeiden – immerhin etwa 10.000 Fälle pro Jahr – empfiehlt die Arbeitsgruppe die Abgabe der Lohnsteuerkarte bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages (29.3.1999).

- **Förderung Benachteiligter**: In diesem Themenkomplex ging es zunächst um die *Verknüpfung von Berufsvorbereitung und Berufsausbildung* (29.3.1999) und um die *Weiterentwicklung von Förderkonzepten für Benachteiligte* (29.5.1999).

Zu diesen Themen wurden vielfältige Empfehlungen für die Durchführung solcher Maßnahmen ausgesprochen. Besondere Aufmerksamkeit verdienen die Empfehlungen zur Sicherung ihrer Anschlussfähigkeit an eine reguläre Ausbildung, etwa durch eine Anerkennung von erbrachten Teilleistungen.

In einem Beschluss vom 26.6.2000 schließlich wurde eine Bestandsaufnahme zur *Ausbildung von Migrantinnen und Migranten* vorgelegt mit einer Reihe von – eher allgemein gehaltenen – Vorschlägen für eine Verbesserung der Situation dieser Zielgruppe. Dabei wird auch auf die Gewinnung von Betriebsinhabern "mit Migrationshintergrund" – im Klartext: ausländischer Herkunft – hingewiesen.

- **Strukturelle Weiterentwicklung** der Aus- und Weiterbildung: Unter diesem Schwerpunkt ging es um die Früherkennung neuen Ausbildungsbedarfs, Grundsätze zur Weiterentwicklung der dualen Ausbildung und die Weiterentwicklung des lebensbegleitenden Lernens.

Bei der *Früherkennung neuen Qualifikationsbedarfs* wollen die Sozialpartner in den etablierten Berufsbereichen die vorhandenen gemeinsamen Strukturen nutzen und in den neuen Wirtschaftsbereichen, in denen es noch keine entwickelten

⁵ Aktuelle Informationen im Internet auf der Seite <http://www.100000jobs.de/>

⁶ Vgl. hierzu die Broschüre des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung "Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Ergebnisse der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung" (November 1999). Hier sind die Beschlüsse der Arbeitsgruppe abgedruckt. Die aktuellen Beschlüsse sind im Internet unter <http://www.buendnis.de/> zu finden.

Sozialpartnerstrukturen gibt, Pilotuntersuchungen initiieren und sich auf Ergebnisse von einschlägigen Forschungsinstituten stützen (Beschluss vom 29.3.1999).

In einem umfassenden Beschluss zur strukturellen *Weiterentwicklung der dualen Ausbildung* (22.10.1999) verständigt die Arbeitsgruppe des Bündnisses sich auf gemeinsame Grundlagen und Orientierungen. Die Flexibilisierung der Ausbildungsvorschriften – unter grundsätzlichem Festhalten an dem in Deutschland vorherrschenden Berufsprinzip - nimmt dabei einen zentralen Stellenwert ein; Stichworte sind: Wahlbausteine, zertifizierte Zusatzangebote, Differenzierung für unterschiedliche Leistungsvermögen, geringere Detaillierungs- und flexiblere Zeitvorschriften, Einbeziehung der verschiedenen Lernorte in die Abschlussprüfung. Außerdem sollen zur Erhöhung der Europafähigkeit der deutschen Ausbildung Ausbildungsaufenthalte im Ausland bereits durch die Formulierung der Ausbildungsordnungen erleichtert werden.

Weiterbildung: Unter dem etwas sperrigen Titel "Innovation und Lernen – Weiterentwicklung beruflicher Lernmöglichkeiten im Arbeitsleben" hat die Arbeitsgruppe sich am 21.2.2000 auf Handlungsfelder für die Entwicklung der Weiterbildung verständigt. Es geht dabei um:

- den Ausbau medien- und netzgestützter Weiterbildungsangebote,
- die Sicherung der Qualität von Weiterbildungsangeboten (z.B. durch Qualitätskriterien und Qualitätsmanagementsysteme),
- die Durchlässigkeit der Fortbildungsregelungen,
- die Dokumentation von Praxisbeispielen der betrieblichen Kompetenzentwicklung und
- die Erprobung neuer Bewertungsverfahren für berufliche Kompetenzen, wobei auch Kompetenzen, die nicht in formalen Bildungsgängen erworben wurden, einbezogen werden sollen.

Die Liste der Beschlüsse der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung zeigt:

Das Bündnis ist nicht bei dem Problem des quantitativen Mangels auf dem Ausbildungsstellenmarkt stehen geblieben, sondern hat zunehmend Fragen der *qualitativen Weiterentwicklung der Berufsbildung* aufgenommen. Darin deutet sich an, dass hinter den quantitativen Fragen tiefer liegende qualitative Probleme stehen. Die quantitativen Mängel des Ausbildungsplatzangebotes lassen sich nicht lösen ohne qualitative Weiterentwicklungen, ohne Reformen. Diese Erfahrung ist übrigens auch in anderen europäischen Ländern gemacht worden.

Qualifizierungsoffensive

In der Sitzung vom 10. Juli 2000 hat das Spitzengespräch des Bündnisses sich auf eine neue Qualifizierungsoffensive des Staates, der Wirtschaft und der Gewerkschaften verständigt. In der gemeinsamen Erklärung dieses Treffens werden folgende Punkte angesprochen:

- *Verzahnung von Aus- und Weiterbildung*: Dies ist in der Erklärung lediglich ein "Merkposten", eine weitere Konkretisierung fehlt noch. Hintergrund dafür ist, dass die inhaltliche und institutionell weitgehende Trennung dieser beiden Bereiche der beruflichen Bildung beim Übergang in die Wissensgesellschaft zu einem Hemmnis wird.
- *Förderung von Bildungsbereitschaft*: Es wird festgestellt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine hohe Motivation zu (selbstgewählter) Weiterbildung in Arbeit und Freizeit haben. Diese Bereitschaft soll gefördert werden. Wie dies geschehen soll, bleibt auch hier den Folgeberatungen vorbehalten.
- *Qualitätssicherung und Zertifizierung*: Die Fragen der Sicherung der Qualität von Weiterbildungsmaßnahmen und Übertragung von Zertifikaten (Zeugnissen) der Weiterbildung in andere Betriebe, Branchen oder auch Länder sollen durch die Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung behandelt werden.

- **Tarifvereinbarungen** über Lebenslanges Lernen: Die Tarifvertragsparteien bekunden die Absicht, Rahmenbedingungen für das lebensbegleitende Lernen zu vereinbaren. Konkreter angesprochen werden in diesem Zusammenhang Zeitinvestitionen für Qualifizierung: Arbeitszeitguthaben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Langzeitkonten (sei es auf der Grundlage von Tarifverträgen oder von Betriebsvereinbarungen) sollen auch für Weiterbildung genutzt werden, wobei neben dem individuellen Zeitguthaben zugleich auch Regelarbeitszeit investiert werden soll.
- **Jobrotation**: Die bisher in Modellversuchen erprobte „Job-Rotation“ soll als Regelinstrument in die Arbeitsförderung übernommen werden. Das Instrument der Job-Rotation kommt ursprünglich aus Skandinavien und bedeutet, dass Beschäftigte, die in Weiterbildung gehen, oder zeitweise beurlaubt sind, während dieser Zeit durch Arbeitslose ersetzt werden, die darauf gezielt durch Weiterbildung vorbereitet werden.

Diese Vereinbarungen haben eher programmatischen Charakter oder sind Absichtserklärungen. Aber wenn sie umgesetzt werden, können sie zu tiefgreifenden Strukturänderungen in der Weiterbildung führen.

3. Regionale Bündnisse

Auf der regionalen Ebene gibt es in den meisten Bundesländern Bündnisse für Ausbildung, auch wenn sie nicht immer diesen Titel tragen. Auch im Rahmen der von der Europäischen Union geförderten neun "territorialen Beschäftigungspakte" in Deutschland⁷ gibt es Aktivitäten zur Mobilisierung von Ausbildungsplätzen; Beispiel hierfür ist der territoriale Beschäftigungspakt Neukölln in Berlin.

Landesbündnisse

Eine Recherche der Hans Böckler Stiftung im Spätherbst 2000 in den Bundesländern zeigt eine sehr vielfältige „Bündnislandschaft“ und eine überwiegend positive Bewertung durch die gewerkschaftlichen Vertreter:⁸

- Acht der neun in die Auswertung einbezogenen Bündnisse bestehen schon länger als das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Alle sind über die aktuelle Krisensituation hinaus auf *längerfristiges Arbeiten* angelegt.
- Die meisten Bündnisse verfolgen neben den quantitativen Ziele der Schaffung von mehr Ausbildungsplätzen explizit auch *qualitative Ziele*. Dazu gehören die Erschließung und Entwicklung neuer Berufsfelder und Ausbildungsberufe, die Etablierung von Ausbildungsverbänden und Modellprojekten, die Verbesserung der Kooperation von Schule und Betrieb und die Verbesserung der Berufsberatung.
- Die Federführung der meisten Bündnisse liegt beim Regierungschef, sonst bei einem Ministerium. Die *Arbeitsweise* der Bündnisse scheint zumeist sehr dicht zu sein. In sieben der neun Bündnisse bestehen Arbeitsgruppen zur Vorbereitung und Umsetzung der Entscheidungen.
- In allen Bündnissen sind neben Mitgliedern der jeweiligen Landesregierungen der DGB (und zum Teil auch die Gewerkschaften) und die Arbeitgeberverbände vertreten. Hinzu kommen in den meisten Bündnissen noch das Landesarbeitsamt und die Kammern, in einigen Fällen auch die kommunalen Spitzenverbände und Verbände freier Berufe.

⁷ Weitere Informationen im Internet: <http://www.pakte.de/htm/index3.htm>

⁸ Bärbel Maliszewski, Recherche nach Ausbildungsbündnissen auf Länderebene. Unv. Man. Berlin/Düsseldorf, Januar 2001

- In sieben der neun Bündnisse werden bestimmte **Branchen** hervorgehoben, auf die sich die Aktivitäten zur Entwicklung und Sicherung der Ausbildung richten sollen. Die IT-Branche gehört in allen Fällen dazu.
- Alle Bündnisse definieren zusätzlich zum Ziel der Steigerung der Zahl der Ausbildungsplätze auch noch spezifische **Zielgruppen**: an vorderster Stelle benachteiligte und leistungsschwache Jugendliche und junge Frauen.
- Es fehlt offenbar eine eigenständige und systematische Auswertung der **Ergebnisse** der Bündnisse für das Ausbildungsangebot; doch die Hälfte der Bündnisse führen positive Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt auf ihre Aktivitäten zurück.
- Bei der **Bewertung der Bündnisse** durch die DGB-Landesbezirke überwiegt deutlich die Zahl der positiven Voten: Hervorgehoben werden mehrfach die Verbesserung der Transparenz und die Möglichkeit zur aktiven Beteiligung der Gewerkschaften an einer gemeinsamen Problemlösung. Die negativen Voten betreffen im Einzelfalle eine fehlende Verknüpfung mit anderen landespolitischen Aktivitäten zur Berufsbildung und die nicht ausreichende Berücksichtigung gewerkschaftlicher Positionen. In Ostdeutschland gibt es Zweifel, ob die strukturellen Probleme des dortigen Ausbildungsmarktes sich durch ein Bündnis für Ausbildung lösen lassen. Selbstkritisch wird in einem Falle auch vermerkt, dass die Gewerkschaften auf der appellativen Ebene verharren und keine ausreichenden eigenen Aktivitäten entfalten. Es wird auf die Notwendigkeit von „Kontinuität und Hartnäckigkeit“ für die Umsetzung vereinbarter Ziele und Maßnahmen hingewiesen; kurzfristige Erfolge sind nach Einschätzung gewerkschaftlicher Akteure unrealistisch. Über den Erfolg der Bündnisse entscheide auch die Kompetenz der gewerkschaftlichen Akteure.

Am ausgeprägtesten organisiert sind die Bündnisse in Nordrhein-Westfalen und Bayern.

Nordrhein-Westfalen

In **Nordrhein-Westfalen** existiert der Ausbildungskonsens bereits seit 1996. Ziel ist ein Ausbildungsversprechen, abgesichert durch die drei Säulen Entwicklung neuer Berufsfelder, Intensivierung der Beratung und Vermittlung, Erhöhung der Bereitschaft zur Mobilität.

An der Spitze steht ein mit Spitzenvertretern der Ministerien, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Kammern, kommunaler Spitzenverbände und der Regierungsfraktion besetzter Arbeitskreis, der sich ein- bis zweimal pro Jahr trifft. Die Arbeitsebene trifft sich ein- bis zweimal pro Monat. Zusätzlich gibt es Arbeitsgruppen für die Vorbereitung und Umsetzung von einzelnen Aktivitätsfeldern (aktuell: „Neue Berufsfelder für die Ausbildung“ und „Benachteiligte Jugendliche“). Auf regionaler Ebene bestehen 16 Koordinierungsstellen, die bei den Industrie- und Handelskammern angesiedelt sind und in denen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Berufsschulen mitarbeiten. Bisherige Aktivitäten des Bündnisses waren:

- Die **Akquisition von Ausbildungsstellen**: gezielte Kontaktierung von Ausbildungsbetrieben – auch durch den Ministerpräsidenten persönlich - , ein Projekt „Endspurt-Aktion“.
- **Regionale Vermittlungsaktionen**: Lehrstellenbörsen der Kammern, Nachvermittlungsaktivitäten.
- **Öffentlichkeitsarbeit**: Schriftenreihe „Wege in den Job“, CD-ROM „Top in den Job“
- **Initiierung von Modellprojekten**: Anstöße zur Neuordnung von Ausbildungsberufen.

Bis 1999 führte die Nutzung der Sonderprogramme von Bund und Land zu einer Vermehrung der Ausbildungsangebote. Erstmals im Jahre 2000 stieg das originäre Angebot an dualen Ausbildungsplätzen an. Neben der Verbesserung der wirtschaftlichen Lage wird dies auch als ein Erfolg des Ausbildungskonsenses gesehen.

Bayern

Auch in Bayern wurde bereits 1996 ein „Beschäftigungspakt“ geschlossen und eine Arbeitsgruppe Ausbildungsstellensituation eingerichtet. Fünf Schwerpunktbereiche zur Erreichung des Bündniszieles werden angestrebt: Ausweitung des Angebotes, Ausschöpfung des Angebotes durch die Jugendlichen, Verbesserung der Zusammenarbeit von Betrieben und Schulen, Verbesserung von Berufsinformation und Berufsvorbereitung und Hilfen für Leistungsschwächere.

In der Arbeitsgruppe Ausbildungsstellensituation sind die Landesregierung, Gewerkschaften, Wirtschaftsverbände, Kammern und Landesarbeitsamt vertreten; die Gruppe trifft sich zwischen drei und acht mal pro Jahr. Das Bündnis selber sieht als eigenen Erfolg an, dass ein landesweiter Ausgleich von Angebot und Nachfrage erreicht werden konnte. Der DGB bewertet das Bündnis ebenfalls insgesamt als positiv; erwähnt wird die Einrichtung von Regiestellen für die Verbundausbildung und eine finanzielle Unterstützung zum Nachholen des Hauptschulabschlusses. Außerdem sei im Rahmen des Landesbündnisses eine aktive Arbeitsmarktpolitik des Landes in Gang gesetzt worden.

Berlin-Neukölln

Im Berliner Bezirk Neukölln mit 325.000 Einwohnern erreichte im Dezember 1998 die Arbeitslosenquote 23,2%, im Norden des Gebiets sogar 30%. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen und Sozialhilfeempfänger ist überdurchschnittlich hoch. Übergreifendes Ziel des Neuköllner Paktes ist, insbesondere Klein- und Mittelunternehmen für die Schaffung von zusätzlichen und zukunftsorientierten Arbeits- und Ausbildungsplätzen zu gewinnen. Von den sechs Aktionen des "Paktes" ist eine auf Ausbildung gerichtet: Ein Aktionsbüro Ausbildung bietet Beratung und Service an. Es geht um die

- Akquisition von betrieblichen Ausbildungsplätzen, insbesondere bei ausländischen Unternehmen. Zu diesem Zweck werden Unternehmen gezielt angesprochen und zu Informationsveranstaltungen eingeladen.
- Ausweitung von Ausbildungsplatzangeboten in Ausbildungsverbänden, wo ein Bildungsträger die Ausbildung für die beteiligten Betriebe organisiert.
- Ausbildung von Mädchen in IT-Berufen.

Im Rahmen des "Paktes" ist es gelungen, insbesondere in türkischen Betrieben zusätzliche Ausbildungsplätze einzurichten.

Initiative für Beschäftigung

Erwähnenswert ist hier auch die „*Initiative für Beschäftigung*“, die von Persönlichkeiten aus Wirtschaft und Gewerkschaften gegründet wurde; Initiatoren waren Reinhard Mohn (Bertelsmann), Jürgen Strube (BASF) und Hubertus Schmoldt (IG Bergbau, Chemie, Energie).⁹ Diese private Initiative hat eine Reihe von regionalen Netzen gegründet, die sich auch um Mobilisierung, Förderung und Verbesserung von Ausbildungsplätzen bemüht. Insbesondere geht es dabei um die Gewinnung von zusätzlichen Ausbildungsbetrieben, beispielsweise in Ausbildungsverbänden oder in Betrieben ausländischer Inhaber.

In den Rahmen der regionalen Aktivitäten gehören auch die bereits genannten Ausbildungskonferenzen, die im nationalen Bündnis für Beschäftigung, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbart wurden. Ihre Nutzung durch die Akteure ist allerdings sehr unterschiedlich. Es hängt offenbar sehr von der Bereitschaft der regionalen Akteure – seien es Arbeitgeber, Gewerkschaften, Ausbildungseinrichtungen oder die Verwaltung – ab, wie intensiv diese Konferenzen genutzt werden und zu welchen Ergebnissen sie führen. Es zeigt sich allerdings auch in diesen Ausbildungskonferenzen, dass sie nicht bei den quantitativen

⁹ Weitere Informationen im Internet: <http://www.initiative-fuer-beschaeffigung.de/>

Fragen der Versorgung mit Ausbildungsplätzen stehen bleiben, sondern sich Fragen qualitativer Weiterentwicklung der Ausbildung zuwenden.

Die Aktivitäten im Bündnis haben auch dazu geführt, dass die bereits seit Jahren entwickelten Ausbildungsverbände von Betrieben, Berufsbildungseinrichtungen und Berufsschulen einen neuen Stellenwert bekamen und zusätzlichen Auftrieb erhielten. Sie reagieren auf das Problem, dass Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf viele Einzelbetriebe überfordert und statt dessen durch überbetriebliche Ausbildungsverbände organisiert werden kann.

4. Tarifvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen

In Tarifvereinbarungen und vor allem in Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene spielt die Sicherung von Ausbildung und Weiterbildung eine zunehmende Rolle.

Sektorale Vereinbarungen der Tarifparteien

In den jährlichen Tarifrunden vieler Tarifbereiche wurden in den letzten Jahre Regelungen zur Stabilisierung oder Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes oder zur Übernahme der Jugendlichen nach der Ausbildung getroffen.¹⁰

Ausbildungsangebot

Regelungen zum *Ausbildungsplatzangebot* gab es 1999 in 55 Tarifbereichen mit 9,6 Mio. Beschäftigten. In manchen Vereinbarungen wurde die Beibehaltung des aktuellen Ausbildungsniveaus vereinbart, in anderen eine Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze. Meistens waren es eher "weiche" Zusagen, aber in einigen Fällen auch quantifizierte Festlegungen mit gemeinsamer Bewertung der bis dahin erzielten Ergebnisse. Beispiele:

- Im Tarifabschluss der Chemischen Industrie von 1998 wurde als mittelfristiges Ziel bis Ende 2000 die Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze um 5 % bis 2000 "angestrebt"; dieses quantitative Ziel wurde nach gemeinsamer Bewertung durch die Tarifparteien erreicht. Im Tarifabschluss des Jahres 2000 wurde als neue Zielmarke eine weitere Erhöhung um 10 % bis Ende 2002 vereinbart.
- In der Metallindustrie Niedersachsens wurde 1998 vereinbart, im Jahre 1999 die Zahl der Ausbildungsplätze auf dem Niveau von 1998 zu halten; auch hier wurde das Ziel erreicht und darauf hin im Tarifvertrag vom Frühjahr 2000 als neue Zielgröße eine Erhöhung um 2,1 % vereinbart.

Übernahme nach der Ausbildung

Weiterhin gibt es 1999 in 62 Tarifbereichen mit knapp 10 Mio. Beschäftigten Regelungen zur – zumeist befristeten – *Übernahme von Ausgebildeten* nach der Ausbildung in Beschäftigung. Dadurch soll wenigstens eine Anfangspraxis in der Berufsausübung ermöglicht werden, die den Jugendlichen dann bessere Arbeitsmarktchancen eröffnet. Die Befristung beträgt meistens 3 – 6 Monate, in einigen großen Branchen, insbesondere der Metall- und Elektroindustrie wurde in der Tarifrunde 2000 eine Befristung auf 12 Monate erreicht.

Ausbildungsvergütungen

Die Ziele der Ausbildung oder Übernahme werden in vielen Vereinbarungen direkt oder indirekt mit der Erhöhung der Ausbildungsvergütungen verknüpft: Es wurde entweder auf eine Erhöhung verzichtet, oder sie fiel nur gering aus; in einigen Tarifbereichen wurde für

¹⁰ Reinhard Bispinck, Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen – Bisherige Entwicklung und Perspektiven. WSI in der Hans Böckler Stiftung, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 42, August 2000. Aktuell im Internet: www.tarifvertrag.de/

Berufsanfänger nach der Ausbildung eine Absenkung der Einstiegsvergütung für einen bestimmten Zeitraum vereinbart (in der Chemischen Industrie im ersten Jahr nach der Ausbildung 95 % des üblichen Facharbeiterlohnes).

Zwei spezifische sektorale Aktivitäten oder Vereinbarungen außerhalb der jährlichen Tarifrunden in der Metallwirtschaft und der Chemischen Industrie gelten der Integration benachteiligter Jugendlicher und der Organisation der Ausbildung in Klein- und Mittelbetrieben: EXAM und Start in den Beruf.

EXAM

Die Tarifpartner der Metallindustrie in Norddeutschland haben im Rahmen ihres industriepolitischen Dialogs, den sie seit 1994 führen, gemeinsam das Projekt eines *externen Ausbildungsmanagements (EXAM)* für Klein- und Mittelunternehmen gestartet. Es begann 1998 in Schleswig-Holstein und 1999 in Hamburg. Ziel ist die Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in Klein- und Mittelbetrieben, die bisher nicht ausgebildet haben. Dies geschieht durch kostenlose Dienstleistungen in allen mit der Aufnahme der Ausbildung zusammenhängenden Fragen. Dazu gehören die Auswahl der geeigneten Berufe, die Zulassung als Ausbildungsbetrieb und die Eintragung der Ausbildungsverhältnisse bei der Kammer, die Erarbeitung des betrieblichen Ausbildungsplans, die Vermittlung von Partnerbetrieben und die sozialpädagogische Betreuung von Jugendlichen bei individuellen Problemen. Bereits im ersten Jahr wurde im schleswig-holsteinischen Teilprojekt die selbst gesetzte Zielmarke von 100 zusätzlichen Ausbildungsplätzen übertroffen. Finanziert wird dieses Modell durch ein Programm des Bundesministeriums.¹¹ Es gibt inzwischen auch ähnliche Projekte in anderen Bundesländern.

Start in den Beruf

Die Initiative „*Start in den Beruf*“ wurde in der Tarifrunde 2000 in der Chemieindustrie vereinbart. Sie dehnt vorhandene betriebliche Initiativen in mehreren Großbetrieben auf die gesamte Branche aus: Jugendlichen, denen die Voraussetzungen für eine Chemieausbildung fehlen, wird eine Berufsvorbereitung von sechs- bis zwölfmonatiger Dauer angeboten, um sie für die Aufnahme einer Ausbildung zu befähigen. Die Maßnahmen werden durch die Unternehmen organisiert, sie erhalten einen Zuschuss zu der tariflichen Vergütung. Die Finanzierung erfolgt durch die beteiligten Unternehmen und durch den Unterstützungsverein der Chemischen Industrie. Dieser wurde bereits in den 60er Jahren durch einen Tarifvertrag als Unterstützungswerk für arbeitslose Chemiearbeiter gegründet und durch eine Abgabe der Unternehmen finanziert; seine Aufgaben werden nun auf die Förderung der Jugendlichen in diesen Projekten ausgedehnt.¹²

Betriebsvereinbarungen

In betrieblichen Vereinbarungen zwischen Betriebsräten (bzw. Personalräten in der Öffentlichen Verwaltung) und Arbeitgebern sind Regelungen für die Aus- und Weiterbildung getroffen worden, die in den Rahmen des Bündnisses für Arbeit gehören.

Dabei geht es um

- die Ausbildung über den betrieblichen Bedarf hinaus
- die Übernahme der Ausgebildeten nach der Ausbildung
- die Weiterbildung und Personalentwicklung im Rahmen von Beschäftigungssicherung, von betrieblicher Modernisierung und von betrieblicher Organisationsentwicklung.

¹¹ Weitere Informationen im Internet: <http://www.exam-hamburg.de/>

¹² Informationen beim Unterstützungsverein der Chemischen Industrie, Wiesbaden

Eine Auswertung von 139 betrieblichen Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung¹³, die bei der Hans Böckler Stiftung vorliegen, zeigt: In 31 von 126 Vereinbarungen mit Zusagen des Arbeitgebers wurde die Übernahme der Ausgebildeten geregelt und in weiteren 19 Vereinbarungen der Erhalt der betrieblichen Ausbildungseinrichtungen (sei es auf dem derzeitigen oder einem reduzierten Niveau) vereinbart.

Vereinbarungen mit Zusagen	126	Regelungselemente zur Flexibilisierung und Entwicklung	169
Übernahme der Ausgebildeten	31	Organisationsentwicklung	54
Erhalt der Ausbildung	19	Personalentwicklung/ Weiterbildung	45

Weiterhin gibt es in den vorliegenden Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung insgesamt 169mal Regelungen, die zur Flexibilisierung und Entwicklung des Betriebes beitragen sollen. In ihnen geht es in einem Drittel (54) um betriebliche Organisationsentwicklung und in einem guten Viertel (45) um Personalentwicklung und Weiterbildung. Reichweite und Qualität dieser Regelungen Vereinbarungen sind unterschiedlich, aber sie belegen, dass Weiterbildung und Personalentwicklung heute als ein notwendiges Instrument auch zur Sicherung der Beschäftigung verstanden werden.

5. Bewertung

Der Überblick zeigt: Im Umkreis des Bündnisses für Arbeit gibt es viele Aktivitäten der verschiedensten Art, die mit Ausbildung und Weiterbildung zu tun haben. Es ist vieles in Bewegung auf diesem Gebiet. Resultate, Auswirkungen oder "Erfolge" sind differenziert zu sehen. Erste Bewertungen können zum JUMP Programm, zur Entwicklung der Ausbildungssituation und zu den regionalen Ausbildungskonferenzen gegeben werden.

Bündnisvereinbarungen

JUMP Programm

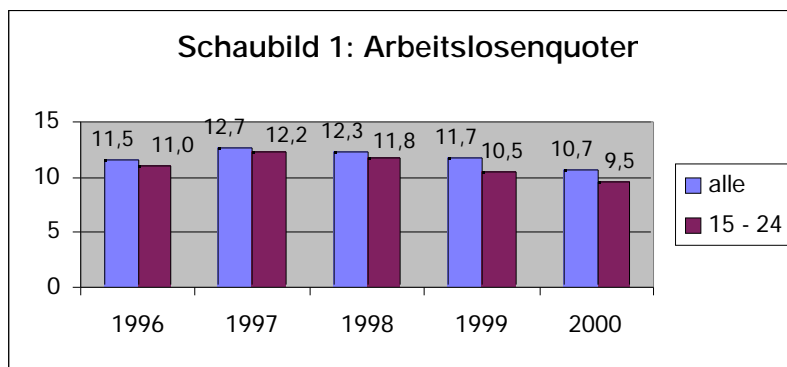
Die bisherigen *Ergebnisse* des JUMP Programms der Bundesregierung zeigen Licht und Schatten.¹⁴ *Positiv* ist hervorzuheben:

- Es gelang, die Akteure der Berufsbildung für zusätzliche Angebote zu mobilisieren. In dem Zusammenhang konnte vor allem die Arbeitsverwaltung auf ein Set von unbürokratischen Maßnahmen zurückgreifen.

¹³ Winfried Heidemann, Betriebs- und Dienstvereinbarungen Beschäftigungssicherung, Analyse und Handlungsempfehlungen. Edition der Hans Böckler Stiftung Nr. 8, 1999.

¹⁴ Siehe direkt 10/April 2000, herausgegeben von der Bundesanstalt für Arbeit, und Bundesinstitut für Berufsbildung/WSF Wirtschafts- und Sozialforschung, Endbericht zur Begleitforschung des Sofortprogramms der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, unv. Manuskript Bonn/Kerpen, Januar 2000

- Die Jugendlichen wurden direkt angesprochen. Alle als arbeitslos registrierten Jugendlichen erhielten ein Schreiben der Arbeitsverwaltung mit dem Angebot, sich an dem Programm zu beteiligen und hierfür einen Beratungstermin festzumachen. Durch diese und weitere – z.T. sehr unkonventionelle Maßnahmen – wurde eine unerwartet hohe Anzahl von Jugendlichen angesprochen, die dann Kontakt mit ihrem Arbeitsamt aufnahmen.
- Das Programm war geplant für 100.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (deshalb auch der zweite Titel „100.000-Jobs-Programm“), realisiert wurden allein im ersten Jahr aber 219.000 Eintritte in Maßnahmen des Programms.
- Nach einem Jahr Programm Laufzeit konnte eine deutliche Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit festgestellt werden. Im Jahresdurchschnitt 1999 lag die Jugendarbeitslosenquote um 1,3 Prozentpunkte niedriger als 1998 – demgegenüber sank die allgemeine Quote nur um 0,6 Prozentpunkte; 2000 sanken beide wieder im gleichen Ausmaß (jeweils 1 Prozentpunkt).



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Ohne Zweifel hat nach Einschätzung der wissenschaftlichen Begleitung des Programms durch das Bundesinstitut für Berufsbildung und die Bundesanstalt für Arbeit *auch* das JUMP-Programm zur Besserung der Situation auf dem Arbeitsmarkt der Jugendlichen beigetragen. Wenn es 2000 wieder "nur" eine Reduzierung im Gleichschritt gibt, so schlägt sich darin die geringere Anzahl von Eintritten in das JUMP Programm nieder.

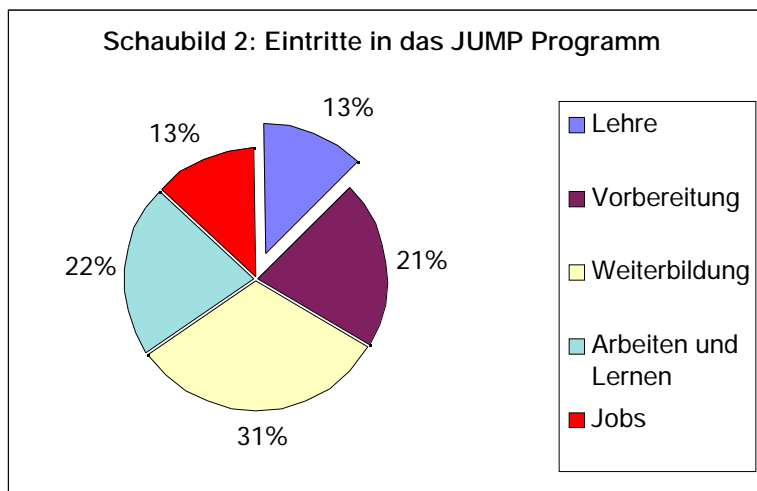
- Als Erfolg kann auch verbucht werden, dass die Laufzeit nicht, wie ursprünglich beabsichtigt, auf ein Jahr beschränkt blieb, sondern das Programm fortgeführt wurde – der Beginn einer Verstetigung. Allerdings lagen im Vergleich zum ersten Jahr die Eintrittszahlen niedriger.

Kritisch zu sehen sind demgegenüber:

- Das Programm selbst konnte offenbar nur in geringem Umfange genuin betriebliche Ausbildungsplätze erzeugen. Die weit überwiegende Mehrzahl der geförderten Ausbildungen fand in außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen statt. Darüber hinaus gab es allerdings auch eine Zunahme an Ausbildungsplätzen in Ausbildungsverbänden. Insgesamt zeigt die Statistik der neu abgeschlossenen Auszubildendenverhältnisse, dass der Zuwachs im wesentlichen durch die außerbetrieblichen Angebote zustande gekommen ist.
- Nach Austritt aus dem Programm wurden ein Viertel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wieder arbeitslos.

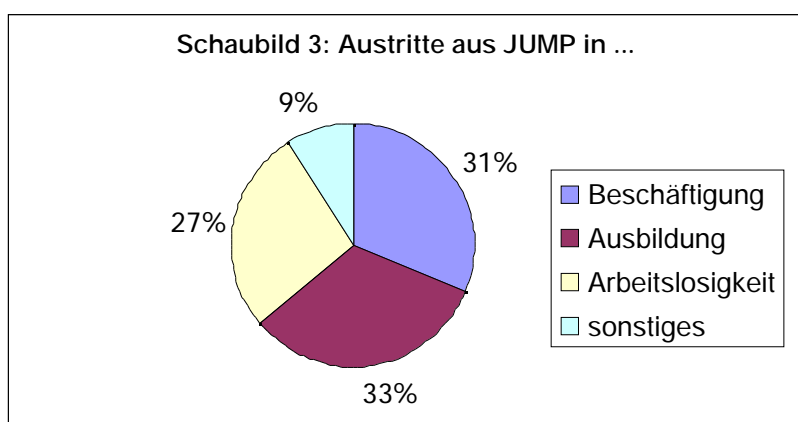
Die Statistik der **Eintritte** in das Programm von Januar 1999 bis September 2000 zeigt, dass (nur) 13 % der Eintritte in das Programm auf Plätze in der Lehrlingsausbildung entfallen, ein Fünftel (21 %) auf berufsvorbereitende Maßnahmen, ein knappes Drittel (31 %) auf

Weiterqualifizierung und 13 % wurden unmittelbar in Beschäftigungsverhältnisse vermittelt (Schaubild 1).



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Die Statistik der **Austritte** aus dem JUMP-Programm zeigt (Schaubild 2), dass eine gutes Viertel (27%) wieder arbeitslos wurde und jeweils etwa ein Drittel in Beschäftigungsverhältnisse oder in eine anschließende Ausbildung vermittelt wurden.



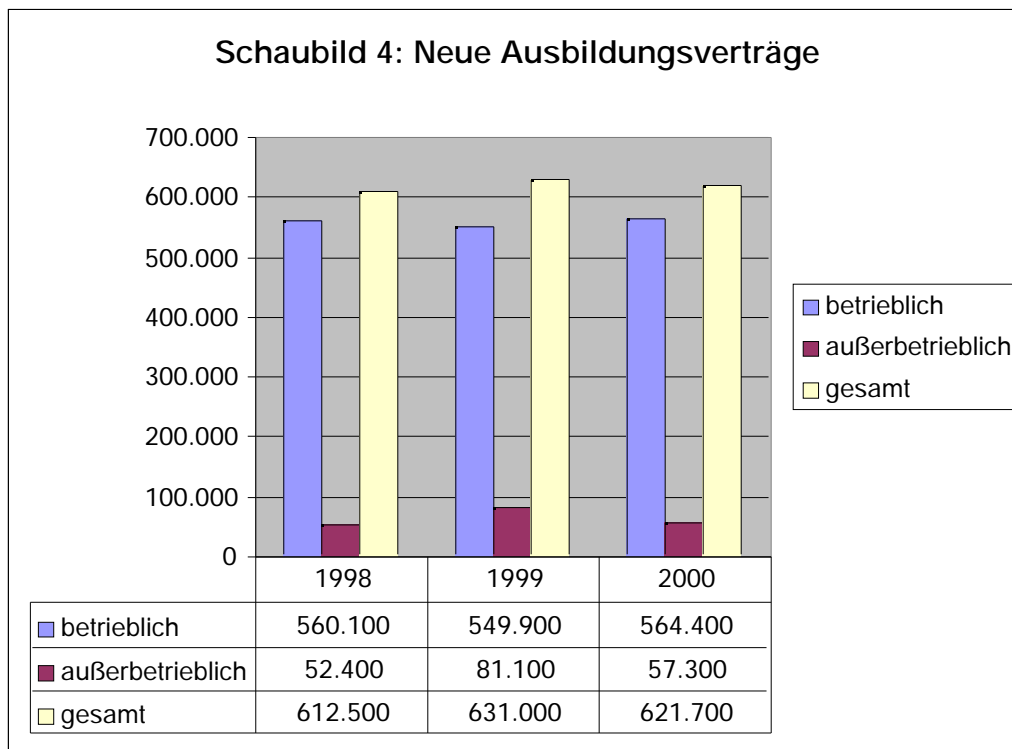
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Ausbildungssituation

Ganz klar ist: 1999 wurden die Ausbildungszusagen der Wirtschaftsverbände nicht verwirklicht – da wurde zu viel versprochen, was in der Zeit zwischen Ausbildungskonsens und Beginn des Ausbildungsjahres überhaupt nicht möglich war. Die Zahl der **betrieblichen** Ausbildungsplätze stieg nicht, wie zugesagt, um 10.000, sondern sank um diese Summe. Der dennoch zu verzeichnende Zuwachs in Höhe von 18.500 Ausbildungsverhältnissen wurde ausschließlich durch die zusätzlichen Ausbildungsplätze in öffentlichen Förderprogrammen erreicht. Den in dem Jahr zusätzlichen 29.700 außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen stand ein Rückgang an neuen betrieblichen Ausbildungsverträgen um 10.200 gegenüber.¹⁵ Folge war: Der Anteil der nichtbetrieblichen Ausbildungsplätze im

¹⁵ Bericht im Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Arbeit am 26.1.2000

dualen System stieg 1999 von 8,6 auf 12,8%, d.h. ein Achtel der neuen Ausbildungsverhältnisse entstanden bundesweit in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten, in den neuen Bundesländern waren es sogar ein Drittel (in Westdeutschland 6,5 %).



Erst im Jahre 2000 wurden ca. 14.400 *betriebliche* Ausbildungsplätze mehr als im Vorjahr angeboten. Gleichzeitig wurden aber die außerbetrieblichen Plätze um 23.700 zurückgefahren; dieses Ziel war im Bündnis vereinbart worden, um das originäre betriebliche Ausbildungssystem zu stärken. Deshalb sank die Gesamtzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse um 9.300. Und nur deshalb, weil die Gesamtnachfrage nach Ausbildung, bedingt durch die zahlreichen Eintritte von Jugendlichen im Vorjahr in das JUMP Programm, zurückging, wurde eine Verbesserung der "Versorgungslage" erreicht. Rein rechnerisch stand am Jahresende bundesweit für jeden Jugendlichen eine Lehrstelle zur Verfügung (11.200 unvermittelte Bewerber bei 13.900 unbesetzten Ausbildungsplätzen). mit ganz erheblichen regionalen Unterschieden. Noch immer ist in vielen Arbeitsamtsbezirken kein ausgeglichenes Verhältnis von Nachfrage und Angebot erreicht. Dies gilt besonders, aber nicht nur, für die neuen Bundesländer.

Positiv: Die Bundesverwaltung erhöhte ihr Angebot im ersten Jahr um 12% statt der zugesagten 6 % und im zweiten Jahr nochmals um 2,5%. Der Zuwachs an betrieblichen Ausbildungsverhältnissen im Jahre 2000 kam durch die Freien Berufe, den Öffentlichen Dienst und Industrie und Handel zustande; alle anderen Ausbildungsbereiche nahmen ihr Angebot zurück, insbesondere das Handwerk.

Positiv ist auch die Entwicklung in den IT- und Medienberufen zu sehen: Im Ausbildungskonsens 1999 vereinbarten die Bündnispartner einen Anstieg der neuen Ausbildungsverhältnisse in diesen neu geordneten Berufen auf 40.000 bis zum Jahre 2002. Die tatsächliche Entwicklung ging schneller: 17.600 in 1999 und 25.500 in 2000. Dieses Plus in den modernen Berufen brachte aber keinen Nettozuwachs, sondern ging offenbar zu Lasten des Angebots in "traditionellen" Ausbildungsberufen.

Das *Fazit* bleibt zwiespältig: Zwar wurde 2000 ein Zuwachs bei den genuin betrieblichen Ausbildungsplätzen erreicht, doch ging das Angebot insgesamt zurück. Wäre die

außerbetriebliche Ausbildung auf dem gleichen Niveau wie 1999 gehalten worden, dann hätte ein Ausgleich von Nachfrage und Angebot in mehr Regionen erreicht werden können. Doch die „ordnungspolitischen“ Grundsätze des betrieblichen Ausbildungssystems, an denen sich die Akteure des Bündnisses orientierten, verhinderten eine weitere Besserung zu Gunsten der Jugendlichen.

Regionale Ausbildungskonferenzen

Die regionalen Ausbildungskonferenzen hatten eine unterschiedliche Qualität. Es hängt offenbar von der Problemsituation "vor Ort" und dem Engagement der jeweiligen regionalen Akteure ab – und das war offensichtlich sehr unterschiedlich. Insgesamt sind die Ausbildungskonferenzen nach Einschätzung des DGB ein grundsätzlich positiv zu wertendes Instrument zumindest für die Verbesserung der Transparenz auf dem Ausbildungsmarkt. Das „Klima“ für die Behandlung von Problemen sei verbessert worden, eine ganze Reihe von gemeinsamen Vorhaben zur Problemlinderung konnten verwirklicht werden.¹⁶ Eine Konferenz der Teilnehmer der regionalen Konferenzen im Herbst 2000 zeigte die unterschiedlichen Ansätze und Ergebnisse auf:¹⁷ Regelmäßige regionale Informations-Konferenzen, regionale Vermittlungsaktionen, Ausbildungsstellen-Akquisition, Ausbildungsverbünde, Kooperation von Betrieben und Beruflichen Schulen, Externes Ausbildungsmanagement für Klein- und Mittelbetriebe, Förderung der Mobilität von Jugendlichen (regionale Mobilität und berufliche Mobilität).

Aus der bisherigen Arbeit der Konferenzen können folgende Schlussfolgerungen gezogen werden:

- Die Regionalkonferenzen waren ursprünglich als Kriseninstrument gedacht. Sie sind offenbar weniger geeignet als Instrumentarium zur kurzfristigen Reaktion auf Ausbildungsplatzdefizite, wohl aber zur verschärften "Wahrnehmung" von regionalen Problemen und zur Verstärkung von regionaler Kooperation.
- Regionale Ausbildungsverbünde kommen zunehmend als Instrument der Sicherung von Ausbildung auf regionaler Ebene in Betracht; sie benötigen eine koordinierende Stelle – sei es ein strukturbestimmender Großbetrieb, ein außerbetriebliches Ausbildungs- oder ein Berufsschulzentrum.
- Die Probleme von benachteiligten Jugendlichen und die Verbesserung von Ausbildungsqualität werden zunehmend von den Akteuren in den Regionalkonferenzen aufgegriffen: "von quantitativen Problemen zu qualitativen Fragestellungen".
- Die Regionalkonferenzen finden zwar eine unterschiedliche Resonanz, sind aber insgesamt doch auf eine Verstetigung und Funktionserweiterung ausgelegt. Auch dort, wo sie bereits früher durch regionale Initiativen entstanden waren, erhalten sie eine eigenständige Funktion durch die Forcierung einer ergebnisorientierten Arbeitskultur und den Ausbau vorhandener Strukturen. Sie werden offenbar zumindest teilweise zu einem Ersatz für die auf ihre jeweiligen Ausbildungsbereiche beschränkten Berufsbildungsausschüsse der Kammern (soweit sie sich überhaupt mit solchen Fragestellungen befassen können).

Betriebs- und Tarifvereinbarungen

Die Tarifverträge, in denen eine präzise Größenordnung für die Ausweitung des Ausbildungsangebotes vereinbart wurde, waren nach übereinstimmender Bewertung der Tarifparteien erfolgreich (Chemische Industrie, Metallindustrie Niedersachsen – siehe oben). Eine Evaluation der abgeschlossenen betrieblichen Vereinbarungen ist hier noch nicht

¹⁶ Statement Ingrid Sehrbrock, DGB-Bundesvorstandmitglied, Pressekonferenz 19.01.2001

¹⁷ Bärbel Maliszewski, Synopse der Arbeitstagung "Ein Jahr Ausbildungskonsens". Unv. Manuskript der Hans Böckler Stiftung, Oktober 2000.

möglich. Deshalb sollen zunächst nur einige problematisierende Fragen gestellt werden. Hinsichtlich der Betriebsvereinbarungen stehen zwei Fragen im Vordergrund:

- Kann durch Betriebsvereinbarungen mehr als der Status quo gesichert werden und ist es möglich, durch die Aufrechterhaltung der betrieblichen Ausbildungseinrichtungen und die Ausbildung über den betrieblichen Bedarf hinaus mittelfristig auch neue Beschäftigung in Betrieb und Region aufzubauen?
- Welche Veränderungen werden die vereinbarten Maßnahmen der Qualifizierung im Rahmen von betrieblicher Organisationsentwicklung – und darum geht es überwiegend in den Vereinbarungen zur Weiterbildung – auslösen und kann dies zu einer Stärkung der „Qualifikationskraft“ der Beschäftigten führen?

Bei den Tarifvereinbarungen sind es diese beiden Fragenkomplexe:

- Legen die Tarifvereinbarungen es in erster Linie darauf an, die Übernahme der Jugendlichen nach erfolgter Ausbildung zu sichern oder sind sie auf eine Ausweitung von betrieblicher Ausbildung ausgerichtet? Denn hier gibt es einen deutlichen Zielkonflikt: Eine Absicherung der Übernahme in Beschäftigung nach der Ausbildung wird die Betriebe kaum veranlassen, über ihren Bedarf hinaus auszubilden.
- Werden die Tarifparteien bei der Regelung von Rahmenbedingungen für lebensbegleitendes Lernen, wie sie dies im Juli 2000 im nationalen Bündnis vereinbart haben, sich auf Lösungsmuster verständigen, die der herausziehenden Neuen Ökonomie und Wissensbasierten Gesellschaft angemessen sind, oder werden sie auf den Forderungskatalog der 70er Jahre des vorigen Jahrhunderts zurückgreifen?

Von Quantität zu Innovation

Die Gespräche und Vereinbarungen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit und in den regionalen und betrieblichen „Bündnissen“ zeigen Chancen, wenn sie auf Verstetigung angelegt sind. Plötzliche Erfolge sind nicht zu erwarten – dazu ist das Regulierungssystem zu komplex und die Zahl der autonomen Akteure zu hoch. Die vielfältigen Aktivitäten auf den verschiedenen Handlungsebenen – „Bündnis“ auf Bundesebene, Länderbündnisse, Regionalkonferenzen, Tarifvereinbarungen, Betriebsvereinbarungen – zeigen: Sicherung von Ausbildung und Weiterbildung ist eine dauerhafte Aufgabe aller Beteiligten auf allen Handlungsebenen - einen Mechanismus, der quasi automatisch für eine ausreichende Zahl von Ausbildungsplätzen sorgt, gibt es nicht.¹⁸ Damit wird die gleiche Erfahrung wiederholt, die in anderen Ländern in der Politik der Beschäftigungspakte gemacht worden ist: Erfolge bedürfen einer längerfristig angelegten Politik, die auch zu strukturellen Veränderungen bereit ist; eine quantitative Besserung ist nicht ohne Strukturwandel möglich.¹⁹

Die längerfristigen Chancen der Bündnisse für Aus- und Weiterbildung liegen gerade darin, dass sie die ursprüngliche Frage der Sicherung der Zahl der Ausbildungsplätze zugunsten eines strukturverändernden und innovativen Ansatzes ausweiten. Diese Chancen ergeben sich aus

- der Modernisierung von Ausbildungsordnungen, wie sie im Bündnis vereinbart wurde,
- der wechselseitigen Öffnung der Teilsysteme der Ausbildung (betriebliche Ausbildung, Schulen, Berufsvorbereitung), wie sie in den Beschlüssen der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung anklängen

¹⁸ Winfried Heidemann, Sicherstellung eines ausreichenden Ausbildungsangebotes. Alternativen zur Umlagefinanzierung. Düsseldorf 2000, Arbeitspapiere der Hans Böckler Stiftung Nr. 19

¹⁹ Anke Hassel, Soziale Pakte in Europa. Gewerkschaftliche Monatshefte, Oktober 1998

- der Differenzierung von Ausbildung für unterschiedliche Bedarfe und der (vorsichtigen) Modularisierung der Berufsvorbereitung zur Verbesserung der Anschlussmöglichkeit an reguläre Ausbildung, wie dies in den Beschlüssen des Bündnisses vereinbart wurde,
- der Entwicklung von Rahmenbedingungen für das lebensbegleitende Lernen durch Organisation der Ressourcen "Zeit" und "Geld", wie sie in dem Beschluss des Bündnisses vom Juli 2000 in der Frage der Nutzung von Arbeitszeitguthaben für Weiterbildung anklingen,
- und aus der Einführung der Job-Rotation als Regelinstrument in die Arbeitsförderung.

Die Verwirklichung dieser Chancen für eine strukturelle Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems hängen davon ab, welche Folgevereinbarungen getroffen werden und wie die Maßnahmen umgesetzt werden.