



DUALE AUSBILDUNG WIEDER ATTRAKTIVER MACHEN.

Eingereicht von: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Wie können wir die duale Ausbildung wieder attraktiver machen und das Angebot beruflicher Ausbildungsstellen so ausweiten, dass für alle Jugendlichen das Recht auf freie Berufswahl gewährleistet ist? Welche Anforderungen haben wir an moderne Berufsschulen und wie können wir für eine bessere Präsenz in ländlichen Räumen sorgen? Wie können wir mehr Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung schaffen? Welche Kriterien brauchen wir für die Anerkennung von Berufsabschlüssen im Zuge von Fachkräfteeinwanderung? Wie können wir die weltweit anerkannte duale Ausbildung so „exportieren“, dass sie jungen Menschen in aller Welt Zugang zu Qualifikationen und Abschlüssen verschafft, die in ihren Herkunftsländern, aber auch bei uns Chancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnen?

Deutschland wird weltweit um sein System der dualen Ausbildung beneidet. Die aktuelle Lage an den Berufsschulen ist allerdings weder für Lehrende noch für Lernende zufriedenstellend. Die Zahl der Auszubildenden geht zurück und die berufliche Bildung leidet an einem Attraktivitätsverlust, trotz der regelmäßig vorgetragenen Beteuerungen von Politiker*innen aller Couleur, die berufliche Bildung und die akademische Bildung seien gleichwertig.

Berufsbildende Schulen nehmen eine überaus wichtige Rolle im Leben junger Menschen ein, die kurz vor dem Start in eine Berufsausbildung stehen und ermöglichen neben der Berufsausbildung im dualen System, Berufsorientierung, vollschulische Ausbildungen, die Erlangung allgemeiner Bildungsabschlüsse, wie etwa die Hochschulzugangsberechtigung, und fachschulische Weiterbildungen. Die duale Ausbildung muss bedeutend attraktiver gestaltet werden, dazu gehört allen Jugendlichen die Möglichkeit auf einen Ausbildungsplatz zu eröffnen. Hierfür fordern wir gemeinsam mit dem DGB eine wirksame umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie. Wir wollen, dass die Ausbildungsgarantie im SGB III verankert wird und alle Jugendliche unter 27 Jahren Anspruch darauf haben. Die finanziellen Mittel müssen über einen bundesweiten Ausbildungsfonds, in den alle Betriebe einzahlen, bereitgestellt werden. Im Moment tragen nur etwa 20 % der Betriebe die Kosten für die Ausbildung, qualifizierte Fachkräfte sind jedoch für alle Unternehmen, auch jene die nicht ausbilden, ein Gewinn. Das ureigenste Interesse aller Unternehmen muss es sein, dafür Sorge zu tragen, dass Fachkräfte sehr gut ausgebildet sind. Aus unserer Sicht stehen sie damit auch in der Pflicht, sich an den Kosten der Ausbildung zu beteiligen. Alle Betriebe, die mehr als fünf Beschäftigte haben, sollen für diese Umlage einen gewissen Betrag einzahlen, der sich nach der



Bruttolohnsumme des Betriebs richtet. Im Gegenzug erhalten Betriebe, die ausbilden, einen Teil der Ausbildungskosten zurück.

Wir fordern die verantwortlichen Politiker*innen aus Bund, Ländern und Kommunen auf, flächendeckend ein Berufsschulangebot bereitzustellen und die Schulen entsprechend mit ausreichend, also deutlich mehr als aktuell, Personal und Sachmitteln auszustatten.

Die GEW hat Forderungen an einen Pakt für berufsbildende Schulen entwickelt, indem wir dargestellt haben, welche Punkte für Lernende, Lehrende und Schule verbessert werden müssen. Wir fordern zum Beispiel die Einrichtung multiprofessioneller Teams, um sozial- und inklusionspädagogische Angebote der beruflichen Schulen zu stärken. Die Lerngruppengrößen sind in Berufsschulen, ähnlich wie in allgemeinbildenden Schulen, schlichtweg zu groß, deshalb setzen wir uns für deren Verkleinerung ein. Die Umsetzung der Digitalisierung hängt in den meisten berufsbildenden Schulen noch weit hinterher. Dem muss mit einer digitalen Mindestausstattung entgegengewirkt werden, wozu eine funktionierende Internet-Anbindung, Multifunktionsgeräte, Wartung und Support, Unterstützung durch Systemadministrator*innen und einiges mehr gehören. Hinzu kommt, dass viele berufsbildende Schulen in einem miserablen baulichen Zustand sind und/oder ihre Architektur nicht mehr zu den modernen Anforderungen an berufsbildende Schulen passt. Es gilt aber auch, dass die Ausstattung der einzelnen berufsbildenden Schulen sich stark unterscheidet. Die GEW fordert an den Bedarfen der einzelnen Schulen orientiert Mittelzuweisungen und keine Verteilung im Gießkannenprinzip.

Der Lehrer*innenmangel in beruflichen Schulen wird in den nächsten Jahren exorbitant steigen und dauerhaft zu einem ernstzunehmenden Problem führen. Die Absolvent*innen für das Lehramt in beruflichen Schulen werden den zukünftigen Bedarf voraussichtlich nicht decken können. Hinzu kommt, dass an berufsbildenden Schulen in der Vergangenheit schon immer Seiten- und Quereinstiege die Regel waren. Diese Seiten- und Quereinstiege haben in den seltensten Fällen den Qualitätsansprüchen eines Lehramtstudiums genügt. Die GEW fordert deshalb ein einphasiges und duales Masterstudium als zweiten Regelweg zum Lehramt an berufsbildenden Schulen. Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen sind Teil der dualen Ausbildung, daher können sie auch dual ausgebildet werden. Bei einer dualen Ausbildung macht aber die Zweiphasigkeit keinen Sinn mehr. Diese muss durch enge Kooperation zwischen Hochschule und Studienseminar ersetzt werden. Wir wollen den Kreis der Zugangsberechtigten für dieses Studium neben Diplom-, Bachelor- und Masterabsolvent*innen in Fachrichtungen auf Meister*innen, Techniker*innen, Betriebswirt*innen der IHK, Sozial- und Kindheitspädagog*innen sowie Erzieher*innen erweitern. Das Studium soll jenen ermöglicht werden, die mindestens 3 Jahre Berufserfahrung vorweisen können. Mithilfe dieser



Instrumentarien ermöglichen wir einer wesentlich größeren Anzahl von Personen ein Lehramtsstudium, ohne Abstriche bei der Qualität des Lehramts zu machen. Darüber hinaus müssen Bund und Länder die Voraussetzungen dafür schaffen, dass alle an einem Lehramtsstudium interessierten Studienberechtigten einen Studienplatz erhalten und das Studium erfolgreich abschließen können. Viele Studiengänge sind nach wie vor mit einem teils hohen Numerus clausus belegt, zu viele Studierende brechen ihr Studium ohne Abschluss ab, andere scheitern am Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium, was zurecht die Eintrittskarte für das Referendariat und den Lehrer*innenberuf ist. Wir brauchen daher eine massive Aufstockung des Zukunftsvertrags Studium und Lehre stärken, einen Ausbau der Studienplätze in den Lehrer*innenbildenden Studiengängen, eine substanzielle Verbesserung der Betreuungsrelationen an den Hochschulen und ein Recht auf freien Zugang zum Masterstudium für alle Absolvent*innen eines Bachelorstudiums.

Es gilt allerdings auch, die Arbeitsbedingungen für Lehrer*innen an Berufsschulen unmittelbar zu verbessern. Wir fordern die dauerhafte Reduzierung der überdurchschnittlich hohen Arbeitszeit von Lehrkräften, die dauerhafte Einrichtung und Finanzierung von Fortbildungsstrukturen, die dauerhafte Unterstützung zur Umsetzung einer inklusiven Berufsbildung und vieles andere mehr. Von herausgehobener Bedeutung ist ebenfalls, dass berufsbildende Schulen als Ganztageeinrichtung endlich anerkannt und ausgebaut werden. Der Bedarf an Fachkräften, muss sich ebenfalls an den Universitäten widerspiegeln, etwa durch die flächendeckende Einrichtung von Lehrstühlen an den Hochschulen und Studienseminaren zu Beruflicher Bildung.

Fachkräftesicherung muss alle Formen der Berufsausbildung in den Blick nehmen, neben der dualen Ausbildung, in der männliche Jugendliche überrepräsentiert sind, auch die Ausbildung an Berufsfachschulen und Fachschulen, in der weibliche Jugendliche überrepräsentiert sind. Deshalb setzt sich die GEW für die Verbesserung der Situation der fachschulischen Ausbildungsformen und die Implementierung verbindlicher Mindeststandards, für die Gebührenfreiheit und für Ausbildungsentgelte, ein. Der Fachkräftemangel ist in sogenannten Männerberufen und Frauenberufen besonders ausgeprägt, in gewerblich technischen Berufen und in Berufen des Sozial- und Gesundheitswesens. Geschlechterstereotype spielen in die Berufs- und Studienwahl hinein. Um sie aufzubrechen, sind alle Akteure gefordert in der Berufsorientierung, Berufsberatung und nicht zuletzt die Arbeitgeber, die über die Vergabe von Ausbildungsplätzen entscheiden.

Für die GEW ist klar, dass das Berufsschulangebot flächendeckend sein muss. Der Wohnort darf nicht über die Berufswahl entscheiden, das heißt, auch auf dem Land muss jungen Menschen der Besuch einer berufsbildenden Schule ermöglicht werden. Hierfür gibt es zwei Mechanismen. Einerseits sind in der Ordnungsarbeit



Änderungen notwendig, zum Beispiel müssen affine Berufe zu Kernberufen zusammengefasst werden, zum anderen muss der Investitionsstau in ländlichen Berufsschulen beseitigt werden.

Wir möchten, dass Unterricht an Berufsschulen auch in ländlichen Regionen gehalten werden kann. Wir schlagen deshalb vor, die Zahl der zu unterrichtenden Berufe auf maximal 80 Kernberufe zu reduzieren und Berufsbilder so auszugestalten, dass Lehrer*innen in die Lage versetzt werden, mehrere Berufe in den ersten Jahren gemeinsam zu beschulen. Außerdem müssen Berufsschulen im ländlichen Raum bedeutend besser an den Nah- und Fernverkehr angebunden werden, damit ländliche Regionen nicht zusehends stärker abgehängt werden. Entscheiden sich Jugendliche zum Besuch einer Berufsschule, müssen sie die Möglichkeit haben, günstigen Wohnraum zu finden, daher fordern wir, analog zu Studierendenwohnheimen, die Schaffung von Auszubildendenwohnheimen.

Die handelnden politischen Akteur*innen müssen einen konkreten Plan entwickeln, wie sie berufliche Schulen auf dem Land aktiv stärken wollen. Unsere Erwartungshaltung ist dabei, dass eine landesweite Berufsschulentwicklungsplanung unter intensiver Beteiligung der Sozialpartner und der Schulträger in Gang gesetzt wird.

Die Attraktivität der beruflichen Bildung dauerhaft zu steigern, bedeutet auch, die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung zu verbessern. Die GEW setzt sich dafür ein, die Zugänge zur Hochschule für beruflich Qualifizierte zu öffnen. Das kann allerdings nur gelingen, wenn die Hochschulbildung sich ebenfalls an die Kompetenzen der beruflich Qualifizierten anpasst. Ein Thema, das ebenfalls mit der Durchlässigkeit zusammenhängt, sind Anerkennungsverfahren ausländischer Berufsabschlüsse. Integration gelingt am besten, wenn Einwandernde möglichst rasch die Möglichkeit erhalten, ihr berufliches Leben wiederaufzunehmen. Viel zu häufig, werden Berufsabschlüsse nur sehr schleppend, wenn überhaupt, von den deutschen Behörden anerkannt. Wir fordern, dass im Ausland erworbene Abschlüsse bei Gleichwertigkeit zügig anerkannt werden. Sollte die Notwendigkeit dazu bestehen, einzelne Teile nachzuholen, um den deutschen Berufsabschluss zu erhalten, müssen hierfür umgehend Fortbildungen angeboten werden, um möglichst schnell einen gleichwertigen Abschluss zu erreichen. Darüber hinaus sind für die einwandernden Fachkräfte und deren Familien umgehend Sprach- und Integrationskurse anzubieten. Die Fachkräfte müssen für die fachlichen Fortbildungen und die Sprachkurse unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt werden.

In Bezug auf den „Export“ der dualen Ausbildung möchten wir auf Folgendes hinweisen: Das Wesentliche der deutschen dualen Ausbildung ist der Rechtsrahmen,



d. h. das Berufsbildungsgesetz und die sich daraus ergebenden Verordnungen sowie das sozialpartnerschaftliche Konsensprinzip, welches besagt, dass Berufe von den Sozialpartnern im Konsens geordnet werden. Dies bedeutet, dass durch die Beteiligung der Arbeitgeberverbände die Anforderungen der Betriebe voll zur Geltung kommen und dass durch die Beteiligung der Gewerkschaften die Bedürfnisse der zukünftigen Arbeitnehmer*innen gut berücksichtigt werden. Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass es einen Kraftakt aller handelnder Akteur*innen braucht, um die duale Ausbildung wieder attraktiver zu machen. Unsere Vorschläge liegen auf dem Tisch und beinhalten geeignete Instrumente, um die berufliche Bildung zu stärken. Wir wünschen uns von der Bundes- und Landesregierung, dass sie mehr Geld in die berufliche Bildung investiert. Dies würde die Qualität der Ausbildung dauerhaft steigern und die Kolleg*innen dauerhaft entlasten.

Auch Hochschulen und Forschungseinrichtungen sehen sich im Wettbewerb mit Arbeitgebern in Industrie in Ausland mit einem zunehmenden Fachkräftemangel konfrontiert. Insbesondere in den MINT-Fächern, aber auch in den Bildungswissenschaften bleiben Stellen für Lehrende und Forschende unbesetzt. Ein Grund dafür sind auch die unattraktiven Beschäftigungsbedingungen und Karrierewege in der Wissenschaft. Die GEW-Kampagne für Dauerstellen für Daueraufgaben und verlässliche Berufswege in Hochschule und Forschung ist daher auch ein Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels.