

(Aus-)Bildungsgerechtigkeit jetzt umsetzen –

Sondervotum der Fraktion DIE LINKE im Enquetebericht
»Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt«, Kapitel 10, S. 469-473
vom 22. Juni 2021

DIE LINKE.
I M B U N D E S T A G



i. Klare Signale für Ausbildungsperspektiven und gesellschaftliche Teilhabe an die junge Generation.

Laut einer aktuellen Studie¹ interessieren sich 77 Prozent der befragten jungen Menschen für eine Berufsausbildung, gleichzeitig sind 71 Prozent der Meinung es gibt nur schlechte Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Das deutet auf eine alarmierende Verunsicherung der jungen Menschen hin.

Sind die Ausbildungsplatzzahlen in der Finanzkrise abgesackt und auf niedrigem Niveau verblieben, ist nach der Corona-Krise ein weiterer Schwund an Ausbildungsplätzen zu befürchten. Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und Unternehmen in Deutschland vormals lange bei 24 Prozent lässt seit Jahren spürbar nach, denn 2019 lag die Ausbildungsbetriebsquote bei 19,6 Prozent. In 2020 wurden 57.500 (-11 Prozent) weniger Ausbildungsverträge neu abgeschlossen als noch im Jahr davor. Damit fiel die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge erstmals auf einen historischen Tiefstand von unter 500.000. Betriebe und Unternehmen haben in 2020: 51.300 (- 9,1 Prozent) weniger Ausbildungsplätze als im Vorjahr zur Verfügung gestellt.²

Junge Menschen brauchen Perspektiven, Sicherheit und Verlässlichkeit. Sie haben ein **Recht auf eine vollqualifizierende, qualitative hochwertige Berufsausbildung**. Mit Blick auf die Situation auf dem Ausbildungsmarkt, geht das nur mit einer echten Ausbildungsgarantie. Diese ist eine Voraussetzung für Persönlichkeitsentwicklung, kontinuierliche Erwerbsarbeit und gesellschaftliche Teilhabe.

Schon heute investiert der Staat in die Berufsbildende Schulen und in Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) sowie in die schulische Berufsausbildung. Der andere Finanzierungsanteil sollte primär von den Betrieben kommen. Vor zehn Jahren hat sich noch rund jeder vierte Betrieb an der Ausbildung beteiligt. Wenn heute nicht einmal mehr jedes fünfte Unternehmen ausbildet, aber alle von gut ausgebildeten Fachkräften profitieren wollen, ist es Zeit, für einen fairen finanziellen Ausgleich zwischen Betrieben, die ausbilden und denen, die nicht ausbilden. Es ist höchste Zeit für **gesetzlich geregelte Ausbildungsfonds** wie bestehende Beispiele der **Umlagefinanzierung** der Baubranche und der neuen Ausbildungsfonds der Länder für die Pflegeausbildung zeigen. Diese Finanzierungssicherheit führen zu steigender Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und schneller Reaktionsfähigkeit, die bei Krisen einen Vorteil bietet.

¹ Hrsg. Bertelsmann Stiftung: Ingo Barlovic, Denise Ullrich, Clemens Wieland: Ausbildungsperspektiven im zweiten Corona-Jahr - Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen Gütersloh 2021 S.6

² BIBB Datenreport 2021 (Vorversion 05.05.2021), S. 9-10.

2. Die Frauendomänen der schulischen Berufsausbildung in Gesundheitsfachberufen und beim Beruf Erzieher/innen endlich stärken

Die Corona-Krise macht insbesondere in den Pflege- und Gesundheitsfachberufen die fortgesetzt schlechten Arbeitsbedingungen sichtbar. Im Vergleich zum Dualen System der Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung sind die schulischen Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufen und zum Beruf der/s Erziehers/in im Nachteil. Dies trägt nicht dazu bei, die Attraktivität dieser Ausbildungen und Berufe zu erhöhen, was auch eine mangelhafte gesellschaftliche Anerkennung bedingt. Doch gerade in diesen beiden Berufsfeldern ist ein besonders hoher Fachkräftebedarf zu verzeichnen.

Die gravierendsten Ungleichheiten betreffen die **Ausbildungsqualitätsstandards und die fehlende Ausbildungsvergütung** in der schulischen Berufsausbildung.

Diese Umstände machen es dringend notwendig, im Bereich der schulischen Ausbildung einheitliche Bundesgesetze zu schaffen. Nur so kann ein transparentes, qualitativ hochwertiges und zukunftsfähiges Ausbildungssystem entwickelt werden, das die angesprochenen Nachteile der aktuellen Ausbildung entscheidend behebt. Wie das Verfahren zum Pflegeberufes-Gesetz (PflBG) 2017 bewiesen hat, wurden so allgemeine bundeseinheitliche Qualitätsstandards und Ausbildungsbedingungen, Ausbildungsvergütung, Berufsbildungsforschung und sozialpartnerschaftliche Mitbestimmung sowie deren Finanzierung durch Ausbildungsfonds geregelt.

Für die schulische Berufsausbildung sollen **eigene Bundesgesetze erlassen** werden, denn die Gesetzgebungskompetenz des Bundes ermöglicht es, ein bundeseinheitliches Ausbildungsgesetz für die Ausbildung zur/zum **staatlich anerkannten Erzieherin/Erzieher** – unter Beibehaltung des Kompetenzprofils auf DQR Level 6 – und ein einheitliches Bundesgesetz für die **Gesundheitsfachberufe** zu schaffen (vgl. Anträge DIE LINKE³).

3. Inklusion und soziale Gerechtigkeit in der Berufsausbildung jetzt umsetzen

Die Betriebe erkennen schulische Ergebnisse nur bedingt an, sie führen das Kriterium **»Ausbildungsreife«** bei der Bewerber/innenauswahl an, das zum Fördermerkmal und Selektionsmechanismus bei der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit geworden ist. Dieser Merkmalskatalog der Ausbildungsreife schließt je nach konjunktureller Lage auf dem Ausbildungsmarkt junge Menschen in ihrem

Zugang zur Berufsausbildung aus und verweist sie auf den **Übergangssektor** in eine ausbildungsvorbereitende Bildungsmaßnahme. Statt einzelne Teilnehmende sollen in Zukunft die Bildungsgänge/-maßnahmen mit Blick auf inklusive binnendifferenzierte und individuelle Förderung finanziert werden. Der Kriterienkatalog der Ausbildungsreife bei der Berufsberatung ist abzuschaffen (vgl. Antrag DIE LINKE⁴).

In den Büchern des Sozialgesetzbuches (SGB II, III, VIII) – mit ihren arbeitsmarktpolitischen Instrumenten – sind Bildungsangebote für junge Menschen mit Benachteiligungen aufgenommen. Dies führt zu »Sonder«-Ausbildungswegen in getrennten Rechtskreisen.

Diese **Ausgliederung »förderungsbedürftiger junger Menschen« bei außerbetrieblichen Bildungsträgern**, oftmals in zweijährigen theoriereduzierten Berufsausbildungen, ist angesichts der Anforderungen der digitalen Arbeitswelt sehr kritisch zu beurteilen. Nur die vollqualifizierende Berufsausbildung stellt die Basis für gesellschaftliche Teilhabe und kontinuierliche Erwerbsarbeit dar. Berufsausbildung für alle bedeutet deshalb insbesondere die berufliche Ausbildung der jungen Menschen mit Förderbedarf ins Berufsbildungsgesetz BBiG zu integrieren. Für die Umsetzung von Inklusion ist ein Paradigmenwechsel im Berufsbildungssystem notwendig, dies betrifft die Entwicklung inklusiver didaktischer Ausbildungskonzepte und einen langfristigen strukturellen Umbau des Berufsbildungssystems etwa auch für die im BBiG geregelte »Berufsbildung für besondere Personengruppen«, insbesondere für Menschen mit Behinderung (§ 64-67).

Während Überbetriebliche Bildungsstätten (ÜBS) mit erheblichen Fördersummen bei der Umstellung auf digitale Lernmittel und Lernangebote unterstützt werden, sind für die meisten Aus- und Weiterbildungsträger bislang keine Fördermittel bereitgestellt worden, obwohl sie häufig im öffentlichen Auftrag oder im Rahmen staatlicher Förderung zugelassene Maßnahmen im Rahmen der Sozialgesetzbücher SGB anbieten und durchführen. Die Finanzierung über Bundesdurchschnittskostensätze sind für **angemessene digitale Ausstattung** nicht ausreichend. Hier entsteht ein Ungleichgewicht in der Landschaft der Bildungsanbieter. Digitale Bildungsinfrastruktur wird zukünftig eine Form von Daseinsvorsorge darstellen. Für die Finanzierung zusätzlicher digitaler Ausstattung soll unter der Vergabebedingung: »öffentliche/ gemeinnützige Einrichtung« der Förderrahmen der einzelnen Bildungsmaßnahme erweitert werden oder der Zugang zum ÜBS-Programm für Digitalisierung geschaffen werden.

³ <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/221/1922120.pdf> und <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/19/221/1922121.pdf>

⁴ <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/246/1924688.pdf>

4. Ein Recht auf Weiterbildung und ein vollqualifizierender Berufsabschluss ist die Antwort auf den Strukturwandel

Mehr als 4 Millionen Menschen in Deutschland gehen ohne Berufsausbildung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach⁵. Es handelt sich um Beschäftigte Un-/Angelernte, sog. Geringqualifizierte/ nicht formal Qualifizierte sowie beruflich Qualifizierte, die in einem anderen Tätigkeitsfeld arbeiten. Von Strukturwandel und Digitalisierung sowie der Corona-Krise sind sie besonders betroffen und auf Anerkennung vorhandener Berufserfahrung und Weiterentwicklung ihrer Qualifikation angewiesen und müssen sich neue Berufs-/Beschäftigungsperspektiven aufbauen. Für sie ist das Recht auf Weiterbildung der entscheidende Faktor bei der individuellen Bewältigung der neuen Anforderungen in der Arbeitswelt. Das wichtigste Ziel ist dabei der **vollqualifizierende Berufsabschluss**, denn er schützt am besten vor Erwerbslosigkeit: So waren 2019 nur 5,2 Prozent der Personen mit einer beruflichen Ausbildung erwerbslos, hingegen hatten 17 Prozent keine Beschäftigung, die ohne Ausbildung waren⁶. Die berufliche Weiterbildung muss vor allem auf den Erwerb eines Berufsabschlusses zielen, um mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt, bessere Bezahlung und soziale Absicherung erlangen.

Die Bedingungen einen Berufsabschluss zu erlangen, müssen durch neue Zugangswege, spezifische Ansprache, vollqualifizierende Weiterbildungsangebote mit Coaching und gezielter Prüfungsvorbereitung, finanzielle Absicherung und Freistellung sowie niedrigschwelligen Zulassungsanforderungen zur Externen-Prüfung gewährleistet werden.

Innerbetriebliche **Weiterbildungsmentor/innen** können besonders Geringqualifizierte vertrauensvoll ansprechen und beraten. Ihre Tätigkeit, die an den Interessen der Beschäftigten orientiert ist, kann erfolgreiche Weiterbildungskultur in den Unternehmen etablieren. Die Weiterbildungsmentor/innen sollen einen gesetzlichen Anspruch auf Freistellung für ihre Qualifizierung und Aufgabenwahrnehmung erhalten. Ihre Beratungstätigkeit und ihre Qualifizierung sind von den Arbeitgebern zu finanzieren.

5. Professionelles Berufsbildungspersonal braucht gesellschaftliche Anerkennung, gute Arbeitsbedingungen und Qualifizierung

Die duale Ausbildung basiert auf dem Engagement von ausbildenden Fachkräften und Ausbilder/innen. Allerdings wird diesen kaum kontinuierliche aufbauende Qualifizierung und ein nur lückenhafter Karriere- und Aufstiegsweg angeboten. Die Ausbildereignungsverordnung AEVO bedarf längst einer inhaltlichen und didaktischen Generalüberholung und Erweiterung. Die Fachlichkeit des Ausbildungspersonals ist ein hohes Gut. Diese erfordert heutzutage auch Kompetenzen der Lernprozessbegleitung und des Umgangs mit heterogenen Ausbildungsgruppen sowie digitale Kompetenzen. Deshalb ist die **AEVO dringend inhaltlich auszubauen und eine schrittweise aufbauende Berufslaufbahn** von der ausbildenden Fachkraft bis zum/r geprüfte/n Berufspädago/gin zu entwickeln. Eine dauerhaft finanzierte kontinuierliche didaktische Qualifizierungsoffensive für das (Aus-)Bildungspersonal ist umzusetzen.

Besonders die öffentlich finanzierten Bildungsmaßnahmen sind durch chronische Unterfinanzierung geprägt. Diese bringen befristete, häufig schlecht bezahlte, prekäre und atypische Beschäftigungsverhältnisse hervor. Trainer/innen und Dozent/innen bei Bildungsträgern in der beruflichen Aus- und Weiterbildung kämpfen mit schlechten Arbeitsbedingungen und hoher Fluktuation. Das schlägt sich allemal auf die Qualität der Bildungsangebote und die Begleitung der Auszubildenden und Teilnehmenden nieder. Ein **Bundestariftreugesetz**, das Qualitätsstandards bei der Auftragsvergabe, tarifliche Bezahlung und Qualifizierung der Beschäftigten absichert, soll hier Abhilfe schaffen.

⁵ Statistische Bundesamt zum 31. Dezember 2019

⁶ BIBB Datenreport (Vorversion 05.05.2021) S.277 nach Röttger/Weber/Weber 2020.