



1. Februar 2024

# ARBEITNEHMERKAMMER FÜR MEHR AUSBILDUNG

## Wie die bremische Ausnahmekammer sich für Zukunfts- und Fachkräftesicherung einsetzt



**Elke Heyduck** (Geschäftsführerin der Arbeitnehmerkammer Bremen)

Ausbildung und Weiterbildung – für die Arbeitnehmerkammer Bremen seit jeher zwei der wichtigsten, wenn nicht *die* wichtigsten Themen der politischen Arbeit. Denn nach wie vor gilt: Wer eine Ausbildung hat, läuft weniger Gefahr, arbeitslos zu werden, erreicht im Schnitt deutlich höhere Verdienste und ist mobiler, also chancenreicher auf dem Arbeitsmarkt als Ungelernte. Jüngste Studien der OECD zeigen: 94 Prozent der beruflich ausgebildeten Personen finden in Deutschland innerhalb von zwei Jahren eine Arbeit – das ist der höchste Wert unter allen OECD-Ländern. Im Schnitt verdienen sie 67 Prozent mehr als Menschen mit geringerer Ausbildung.[1] Die Bundesagentur für Arbeit bestätigt dies dank eigener Statistik mit ihren Daten: 2022 waren fast 20 Prozent der Menschen ohne Berufsabschluss arbeitslos – für Menschen mit betrieblicher/schulischer Ausbildung lag die Quote dagegen nur bei 3,1 Prozent.[2]

Doch während aus dieser Warte, also aus Arbeitnehmerperspektive, alles dafürspricht, allen jungen Menschen eine Ausbildung zu ermöglichen, nimmt in der Bundesrepublik die Zahl junger Menschen, die keinen Berufsabschluss haben, deutlich zu. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) nennt diese Entwicklung „dramatisch“[3]. Ausbildungslosigkeit und unzureichende Unterstützung beim Übergang zwischen Schule und Beruf haben dafür gesorgt, dass die Zahl junger Menschen ohne Abschluss zwischen 20 und 34 Jahren nun bei deutlich über 2,5 Millionen liegt.[4]

Befremdlich ist diese Entwicklung, weil es auch aus Sicht der Wirtschaft nun darum gehen müsste, so viele Menschen wie nur möglich für eine Ausbildung zu gewinnen: Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung werden vor allem junge Menschen als Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt gebraucht, denn die zahlenmäßig starken – aber eben

auch gut ausgebildeten – „Babyboomer“ gehen in den nächsten 10 bis 15 Jahren zuhauf in Rente! Allein im Land Bremen geht es um rund 80.000 sozialversicherte Beschäftigte – darunter 52.000 beruflich aus- oder weitergebildete Fachkräfte.[5]

Und schon in der kurzen Frist wird deutlich, dass es vor allem diese sind, die fehlen. „Mehr als die Hälfte der arbeitslosen Menschen in Deutschland haben keine Qualifikation, die den Anforderungen der meisten Stellengesuche genügt: Sie suchen eine Tätigkeit im Helfersegment, der Großteil der gemeldeten Arbeitsstellen richtet sich jedoch an qualifizierte Fachkräfte“, berichtete die Agentur für Arbeit im Sommer 2022.[6] Das Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung stellt noch längerfristige Prognosen an – im Mai 2023 veröffentlichte es Berechnungen, wonach das Erwerbspersonenpotenzial bis 2060 um fast 12 Prozent oder gut 5 Millionen Menschen schrumpfen wird.[7]

Dabei sind die regionalen Unterschiede natürlich erheblich – sowohl, was die Bevölkerungsentwicklung angeht als auch die Arbeitsmarkt- bzw. Ausbildungsmarktentwicklung. Nimmt man die Prognosen des Statistischen Bundesamtes, entwickeln sich die ostdeutschen und die westdeutschen Bundesländer deutlich unterschiedlich – während im Osten auch Zuwanderung den Bevölkerungsrückgang im erwerbsfähigen Alter nicht verhindern kann, ist bei einem sehr hohen Wanderungssaldo in den westdeutschen Flächenländern ein stabiles Erwerbspersonenpotenzial denkbar. Und für die Stadtstaaten mit ihrem ohnehin jüngeren Altersaufbau prognostiziert das Statistische Bundesamt sogar eine zunehmende Zahl von Menschen im erwerbsfähigen Alter![8] Diese Prognosen basieren auf einer Reihe von Annahmen und reichen bis 2070 – Irrtümer oder Fehlannahmen sind hier sicher nicht ausgeschlossen. Doch auch die methodisch zisierte Qualifikations- und Berufsprojektion des IAB (QuBe-Modellverbund) berechnet für 10 von 16 Bundesländern bis 2040 ein rückläufiges Arbeitskräfteangebot. Zu den Ausnahmen zählen auch hier die Stadtstaaten Berlin, Bremen und Hamburg.[9] Diese „demografische Pole Position“ auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft, die die Stadtstaaten haben, wird jedoch, zumindest in Bremen, nicht hinlänglich genutzt!

Während in einigen Bundesländern das Angebot an Ausbildungsplätzen – also die gemeldeten Ausbildungsstellen – die Nachfrage – also die gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber – übersteigt, stehen in den „jüngeren“ Regionen, so auch im Stadtstaat Bremen, einer Vielzahl suchender Jugendlicher zu wenig Ausbildungsplätze gegenüber. So zeigt das Verhältnis von Ausbildungsstellenangebot zu bei der Agentur für Arbeit erfassten Bewerber\*innen (AQI) für das Bundesland Bremen eine deutliche Unterversorgung: Auf 72,4 angebotene Ausbildungsstellen kommen im Land Bremen 100 geeignete Bewerber\*innen.[10] Dies ist auch eine Folge des nachlassenden Ausbildungsengagements der Betriebe – in Bremen ließ es innerhalb von 10 Jahren um ganze 10 Prozent nach.[11]

Zusammengefasst könnte man sagen: Die individuelle Arbeitsmarktsituation bessert sich durch Ausbildung erheblich, die Wirtschaft braucht Fachkräfte – demografisch bedingt auch immer dringender –, während gleichzeitig in Regionen, wo viele junge Menschen Ausbildung nachfragen, die Plätze dafür fehlen. Dies sind nur ein paar – weitgehend auch bekannte, in Bremen zum Teil verschärfte – Rahmendaten, die das besondere Engagement der Arbeitnehmerkammer Bremen für Ausbildung erklären. Doch bevor dieses Engagement und seine konkreten Auswirkungen beschrieben werden sollen, an dieser Stelle ein paar Worte zur Arbeitnehmerkammer – einer Institution, die womöglich nicht überall oder nicht umfänglich bekannt ist.

## **„Alles, was der Arbeiterklasse dienlich sein kann ...“ – Arbeitnehmerkammern füllen Vertretungslücke**

Ein (sehr) kurzer Ausflug in die Geschichte: Kein Geringerer als Friedrich Ebert, Abgeordneter der Bremischen Bürgerschaft und späterer Reichspräsident, setzte sich bereits 1901 für die Schaffung von Arbeitnehmerkammern ein. Unter seiner Leitung existierte da schon das Bremer Arbeitersekretariat, das vor allem Beratungen durchführte und sich auch generell mit der sozialen und wirtschaftlichen Lage der Arbeiter und Angestellten befasste. Politische Augenhöhe mit Politik oder Wirtschaft war damit aber freilich nicht erreicht – und so plädierte Ebert in seinem Antrag für die Errichtung einer Kammer:

„Ihre Aufgabe ist die Wahrnehmung der wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter. Sie ist berufen, auf alles, was der Arbeiterklasse dienlich sein kann, fortwährend ihr Augenmerk zu richten und dem Senat auf seinen Antrag, aber auch unaufgefordert, gutachtlich zu berichten, wie auch die ihr zur Förderung der Interessen der Arbeiter angemessen erscheinenden Maßregeln bei den zuständigen Behörden zu beantragen. Über alle die Arbeiterverhältnisse betreffenden Gesetze wird vor deren Erlass die Arbeiterkammer zu einer Begutachtung veranlasst.“

Doch der Antrag wurde abgelehnt, die Debatte auf politischer Ebene aber weitergeführt. Im Kampf um mehr Mitbestimmung und bessere Lebensbedingungen kam es dann 1919 – trotz instabiler politischer Lage, die Bremer Räterepublik war gerade niedergeschlagen worden – zum Entwurf einer Bremer Verfassung, in die erstmals auch eine Angestellten- und Arbeiterkammer aufgenommen wurde. Am 8. Juli 1921 wurde schließlich das Gesetz für die Angestellten- und Arbeiterkammer verabschiedet.[12]

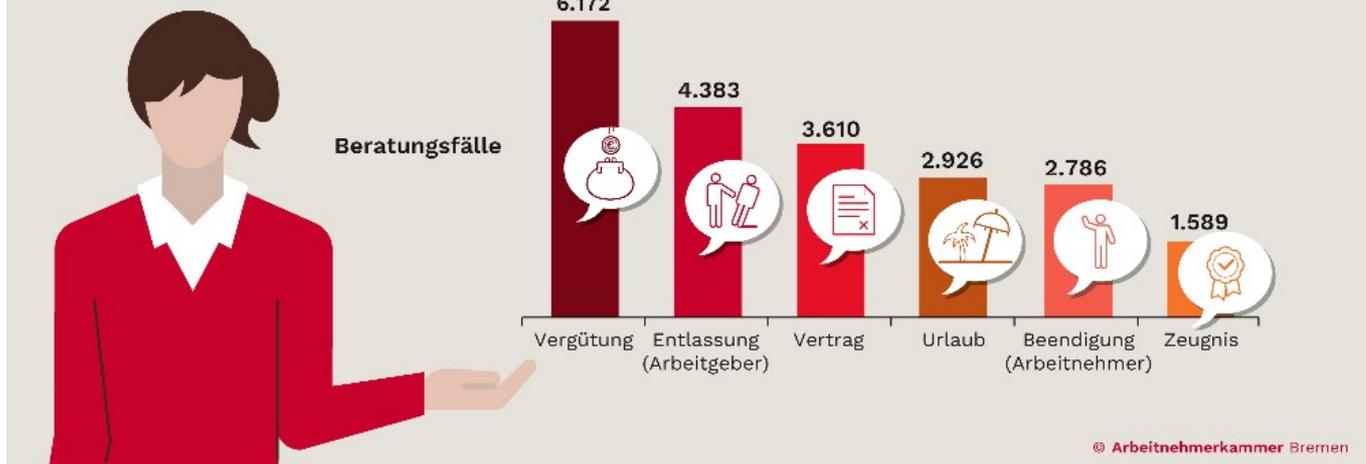
Mit der Fusion der bei Gründung noch getrennten Angestellten- und Arbeiterkammer wurde dann im Jahr 2000 das heute noch gültige neue Gesetz über die Arbeitnehmerkammer im Lande Bremen beschlossen.[13]

Arbeitnehmerkammern – oder die Arbeitskammer, wie sie im Saarland heißt, dem einzigen deutschen Bundesland, in dem es ebenfalls eine solche Kammer gibt – sind in erster Linie eine Reaktion auf die Existenz von Industrie- und Handels- sowie Handwerkskammern – sie sollen ein Gegengewicht zu deren politischer Einflussnahme bilden. In Österreich, wo es eine ähnliche Bewegung gibt, hörte sich das so an: „Die Arbeiterkammern sollen für den Arbeiter das sein, was die Handels- und Gewerbekammern für den Kapitalisten sind“, so der erste Wiener Arbeiterkammerpräsident Ferdinand Hanusch.[14] In Österreich fand die Gründung von Arbeitskammern dann auch tatsächlich ‚flächendeckend‘ statt und 1920 wurde ein nationales Arbeitskammersystem als gesetzliche Interessenvertretung neben den Gewerkschaften eingerichtet. Selbiges geschah 1924 im natürlich deutlich kleineren Luxemburg. In Deutschland blieb die Bremer Arbeitnehmerkammer eine Zeitlang ein Unikum. Im Saarland wurde 1925 zunächst eine gemeinsam von Beschäftigten und Unternehmen getragene Arbeitskammer errichtet, die dann erst Anfang der 1950er-Jahre – also noch vor dem Beitritt des Saarlands zur Bundesrepublik – in eine reine Arbeitnehmervertretung überführt wurde.[15]

Arbeits- bzw. Arbeitnehmerkammern sind über Pflichtmitgliedschaften organisierte und finanzierte Körperschaften öffentlichen Rechts. Alle abhängig Beschäftigten im Zuständigkeitsbereich der Kammern sind Mitglieder und zu einem Beitrag verpflichtet. In Bremen beträgt dieser Beitrag 0,14 Prozent vom Bruttomonatseinkommen, im Saarland sind es 0,15 Prozent – bei einem Bruttogehalt von 3.000 Euro sind das demnach 4,20 Euro bzw. 4,50 Euro. Im Bundesland Bremen gilt diese Pflichtmitgliedschaft für gut 400.000 Kammerzugehörige.

Als Körperschaft öffentlichen Rechts hat die Arbeitnehmerkammer ein gesetzlich abgesichertes Beratungs- und Anhörungsrecht in allen Angelegenheiten, die die Mitglieder betreffen. Der Vertretungsanspruch der Arbeits- oder Arbeitnehmerkammern zeigt sich in der Praxis vor allem im Bereich der Interessenvertretung gegenüber der Politik und durch Beratungsangebote für Beschäftigte und Betriebsräte. In der Beratung, die von der individuellen Arbeits- und Sozialversicherungsrechtsberatung bis hin zu Lohnsteuer-, Berufskrankheiten-, Weiterbildungsberatung und eben auch Beratung für Auszubildende reicht, wendet sich die Kammer unmittelbar an ihre Mitglieder. Hierbei leisten die deutschen Kammern jedoch keine Vertretung vor Gericht, sondern verweisen in diesem Falle auf die Gewerkschaft. Diese Beratungsangebote bieten für die Mitglieder und damit für alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Land aber trotzdem deutliche Vorteile und stärken ihre individuelle Position gegenüber Behörden und Arbeitgebern. Ebenso werden Betriebsräte durch die Mitbestimmungs- und Technologieberatung unterstützt. Durch diese Leistungen genießt die Arbeitnehmerkammer große Akzeptanz bei ihren Mitgliedern.

## Top-Themen der Arbeitsrechtsberatung 2023



Aus der gesetzlichen Verankerung ergibt sich aber insbesondere ein umfangreicher und vor allem einklagbarer Vertretungsanspruch – und genau das zeichnet die Arbeits- beziehungsweise Arbeitnehmerkammern aus, ebenbürtig den Handwerks- und Industrie- und Handelskammern. „Kammern basieren auf einer umfassenden Vertretung gesellschaftlicher Interessen und müssen in der Lage sein, diese Interessen zu bündeln und tragfähige Interessenkompromisse gegenüber zahlreichen Partikularinteressen zu formulieren.“[16] Unberührt von diesem gesetzlichen Vertretungsauftrag bleibt die Aufgabe, Verteilungs- und Beteiligungsansprüche für abhängig Beschäftigte – notfalls durch Arbeitskampf und Streik – im Rahmen von Tarifverhandlungen durchzusetzen, bei den Gewerkschaften.

Weitgehende Anhörungs- und Konsultationsrechte gehören somit zu den gesetzlich verbrieften Rechten der Arbeitnehmerkammern. Insofern ist die Erstellung von Gutachten, Studien und auch eigenen Gesetzesvorschlägen ein Schwerpunkt der politischen Arbeit der Kammern. Sie beziehen Stellung zu sozialen sowie arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Themen.

## Stärkung der Ausbildung ist unser Thema ... am Beispiel Ausbildungsfonds: Zusammen schafft man mehr!

Von ihrem Vorschlagsrecht, Gesetze und Verordnungen zugunsten von Beschäftigten auszugestalten, machte die Bremer Arbeitnehmerkammer zuletzt in Sachen Ausbildung intensiven Gebrauch. Die Analysen des regionalen Ausbildungsgeschehens, die die Kammer seit Langem und kontinuierlich durchführt, zeigten immer deutlicher, dass Ausbildung eben nicht mehr von allen Betrieben und in allen Branchen und Betriebsgrößen gleichermaßen verantwortlich durchgeführt wird. Im Ergebnis werden die Kosten der Fachkräftesicherung allein von den Betrieben geschultert, die sich für die Ausbildung junger Menschen engagieren. Vom ausgebildeten Nachwuchs aber profitieren alle Arbeitgeber.

Das Missverhältnis zwischen Ausbildungssuchenden und betrieblichem Angebot nahmen DGB und Arbeitnehmerkammer Bremen zum Anlass, einen Fonds zu fordern, in den alle Betriebe einzahlen, aber nur diejenigen die Kosten teils erstattet bekommen, die auch ausbilden.[17] Wer nicht ausbildet, beteiligt sich durch seine Abgabe zumindest finanziell an der Ausbildungsleistung der anderen.

Der Widerstand der Wirtschaft gegen diese Idee war erwartungsgemäß groß, auch wenn es insbesondere aus kleineren Betrieben durchaus auch Zuspruch gab. Die mittleren und kleinen Unternehmen zeichnen sich – auch in Bremen – durch ein überdurchschnittliches Ausbildungsengagement aus. Nicht selten jedoch wird die frisch ausgebildete Nachwuchskraft von der großen Konkurrenz anschließend abgeworben und die ausbildenden Betriebe haben das Nachsehen.

Und auch politisch war die Forderung kein Selbstgänger. DGB und Arbeitnehmerkammer Bremen führten intensive Gespräche, holten juristische Expertise zur Zulässigkeit eines solchen landes- und eben nicht bundesweiten Fonds ein und gaben Empfehlungen zur Besetzung einer eigens eingerichteten Expertenkommission – den Vorsitz hatte Dr. Gerhard Bosch, allseits anerkannter Experte für Arbeitsmarkt- und Ausbildungspolitik an der Universität Duisburg-Essen. Die Kommission kam im Frühjahr 2022 zum Ergebnis, dass der Bremer Ausbildungsfonds nicht nur rechtens, sondern auch sinnvoll sei und empfahl seine Einrichtung. Trotz aufwändiger Gegenkampagnen der Wirtschaft und auch der Androhung einer Klage durch diverse Wirtschaftskammern beschloss die Bremische Bürgerschaft am 28. März 2023 das „Gesetz zur Errichtung eines Ausbildungsunterstützungsfonds im Land Bremen“[18]. In ihm wird nicht nur das Prozedere der Abgabefestlegung geregelt, sondern auch Maßnahmen, die aus den Abgaben (mit)finanziert werden sollen. Im Ergebnis und nach bisheriger Ausgestaltung können Betriebe, die ausbilden, aus dem Fonds bis zu 2.500 Euro pro Azubi und Jahr zurückerhalten.[19] Weitere Mittel sollen unter anderem in Maßnahmen fließen, die Arbeitgebern bei der Auswahl der Bewerber\*innen und bei der Sicherstellung der Ausbildungsqualität, aber auch Azubis bei der Vorbereitung zur praktischen Prüfung helfen sollen (§ 4).

Vom DGB wurde der Fonds als Vorbild für die Einrichtung eines bundesweiten Fonds gewertet[20] und einhellig begrüßt. Auch IG Metall, DGB Baden-Württemberg und die Arbeitskammer im Saarland forderten, die Einrichtung des Bremer Unterstützungsfonds für Auszubildende zum Anlass zu nehmen, um bundesweite Maßnahmen gegen den Mangel an Ausbildungsplätzen zu ergreifen.[21]

Dagegen machten sechs Arbeitgeberkammern ihre Klageandrohung wahr: In einem Normenkontrollverfahren wollen sie die Verfassungsmäßigkeit des bundesweit einmaligen Fonds gerichtlich überprüfen lassen – es kann allerdings dauern, bis das Urteil gesprochen wird.[22] Für die Jugendlichen und auch die Betriebe geht durch die Klage wertvolle Zeit verloren, allerdings wurde der Verwaltungsrat für den Fonds inzwischen gegründet und Politik und Arbeitnehmerkammer sowie Gewerkschaften treffen bereits Absprachen z.B. über sinnvolle Maßnahmen zur Unterstützung der Betriebe. Die Arbeitgeber beteiligen sich an diesem Gremium bislang nicht.

Das Beispiel des Ausbildungsunterstützungsfonds zeigt zweierlei: Bundesländer, die unter einem besonderen Problemdruck stehen, können Lösungen entwickeln, von denen am Ende auch andere oder sogar die ganze Republik profitieren können. Die Bundesregierung konnte sich bislang nicht zu einem Ausbildungsfonds durchringen – vor dem Hintergrund, dass es rein zahlenmäßig tatsächlich in manchen Regionen ein im Verhältnis zu den Bewerber\*innen großes Angebot an Ausbildungsplätzen gibt (zum Beispiel in Bayern). Doch immerhin erkennt die 2022 verabschiedete bundesweite Ausbildungsgarantie an, dass es auch Regionen gibt, in denen der Markt allein die Sache nicht richtet. Für die sogenannten marktbenachteiligten Jugendlichen müssen dort nun überbetriebliche Ausbildungsplätze eingerichtet werden – die die Agentur für Arbeit bezahlen wird, also letztlich die Versicherten. Gerechtere wäre es – wie beim Bremer Fonds –, wenn Arbeitgeber an den Kosten fehlender Ausbildungsstellen beteiligt würden.

Das Beispiel zeigt aber auch: Das wichtige, gewerkschaftlich aktiv vertretene Anliegen vermehrter und verbesserter Ausbildungsangebote kann deutlich gestärkt werden, wenn es mit einer Arbeitnehmerkammer eine weitere dem Gemeinwohl verpflichtete Institution für die Anliegen der Arbeitnehmer\*innen gibt. Das Initiativ- und Anhörungsrecht, das der Arbeitnehmerkammer als Körperschaft öffentlichen Rechts von Gesetzes wegen zusteht, war hilfreich, bezogen auf die politische Überzeugungsarbeit, die geleistet werden musste. Das formelle Beteiligungsrecht schafft Zugänge und Eingriffsmöglichkeiten, die den Gewerkschaften nicht gegeben sind. Hier schließt sich eine Vertretungslücke in den deutschen Arbeitsbeziehungen.[23] Die Zusammenarbeit zwischen Kammer und Gewerkschaften, institutionalisiert schon in den Gremien der Kammer, ist dabei ein wesentlicher Faktor und hat hier einmal mehr die Erfolgsaussichten arbeitnehmerorientierter Projekte gesteigert. Zusammen geht mehr! Dem Widerstand vonseiten der Wirtschaft konnten DGB und Arbeitnehmerkammer nicht zuletzt dank der zahlreichen teils schon vorliegenden, teils neu erstellten Ausbildungsmarktanalysen ein Stück weit den Wind aus den Segeln nehmen.

**... am Beispiel „Bleib dran“: bremische Beratung für Azubis**

Bekanntlich läuft nicht immer alles rund in der Ausbildung. Ein Viertel aller Ausbildungsverträge im Land Bremen wird vorzeitig gelöst, knapp 12 Prozent der Azubis scheitern an ihren Prüfungen. Manchmal bedrohen Lernrückstände den Ausbildungserfolg oder machen Prüfungsängste den Abschluss auf letzter Strecke zur Zitterpartie. Manchmal gibt es Konflikte im Betrieb, die sich nicht ohne fremde Hilfe lösen lassen. Manchmal sind es auch private Probleme wie Streit mit den Eltern oder eine fehlende Wohnung, die den Ausbildungserfolg gefährden.

„Ausbildung – Bleib dran“, ein gemeinsam von Arbeitnehmerkammer und Bildungsministerin finanziertes Beratungsangebot bietet seit über 20 Jahren Gespräche und Vermittlung bei allen Konflikten und Herausforderungen an, die eine erfolgreiche Ausbildung behindern. Dabei kann es um betriebliche, schulischen oder eben auch außerhalb der Ausbildung liegende Themen gehen – fehlende Kinderbetreuung, gesundheitliche Einschränkungen oder auch schlicht zu wenig Geld. Dabei steht das Angebot sowohl Auszubildenden als auch ausbildenden Personen gleichermaßen zur Verfügung. Die Beratung erfolgt kostenlos, vertraulich und neutral[24].



*Ausbildungsberaterin Birgit Allen und Auszubildende Mahboube Amani*

Das Beratungsangebot steht für insgesamt zwölf Berufsschulen in Bremen zur Verfügung wobei an acht Schulstandorten die Berater\*innen mit mindestens drei Stunden in der Woche vor Ort sind. Dies und die Vorstellungen des Angebotes in den Klassen sorgen für einen sehr niedrigschwiligen Zugang. Mit Beratungsprozessen, Kurz- und Infoberatungen werden pro Jahr über 200 Auszubildende erreicht!

So wie dieses inzwischen mehr als bewährte Angebot auf eine Initiative der Arbeitnehmerkammer zurückgeht, ist es nun auch gelungen, das Angebot für die Auszubildenden in der Pflege zu etablieren[25]. Die Senatorin für Gesundheit ist hier Partnerin – gemeinsam wird eine fachkundige Beraterin finanziert, die an den elf Bremer und Bremerhavener Pflegeschulen präsent ist. Ein Angebot, das erst seit Juli 2023 existiert, aber angesichts der in der Pflege durchaus noch erhöhten Abbruchquoten und der sehr anspruchsvoll gewordenen generalistischen Pflegeausbildung aus dem Stand sehr gut angenommen wurde. In der Pflege tut jeder Ausbildungsabbruch weh – es kann gar nicht genug Angebote geben, um gemeinsam mit Schüler\*in, Schule und Praxispartnern Lösungen zu finden.

In den Gesprächen liegt der Fokus zunächst auf der Klärung des Anlasses, das kann der Bedarf an Lernunterstützung wie etwa ein Sprachkurs sein oder auch ein Antrag auf Wohngeld. Gemeinsam mit den Auszubildende/n wird überlegt,

welches Hilfesystem passend sein könnte. Die Berater\*innen vermitteln Kontakte und begleiten bei Bedarf die Auszubildenden. Oft tauchen im Verlauf eines Beratungsprozesses weitere Themen auf, die zu bearbeiten sind, wie z. B. Prüfungsangst.

Stehen Konflikte mit Schule oder Betrieb im Vordergrund, ist eine Mediation ein weiterer Bestandteil im Beratungsprozess. Je nach Problemkonstellation wird den Ratsuchenden in den Beratungsgesprächen die Möglichkeit eines Vermittlungsgesprächs aufgezeigt und – wenn die Konfliktparteien dies wünschen – durchgeführt.

Die Anliegen der Ratsuchenden sind sehr vielfältig und bedingen sich oft wechselseitig. Hier unterscheidet Ausbildung – „Bleib dran“ in der praktischen Arbeit die ausbildungsbedrohenden Konflikte, bezogen auf ihren Ursprung, wie folgt:

Am Ende eines Beratungsprozesses wird festgehalten, ob die Auszubildenden im Betrieb bzw. in der Ausbildung verbleiben, ob der Wechsel in einen Betrieb die Lösung ist oder ob eben doch nur das Beenden der Ausbildung in Frage kommt. Bezogen auf die dualen Ausbildungen brechen nur rund 12 Prozent Beratenen tatsächlich ab, rund ein Viertel wechselt den Betrieb. Für die Beratung an den Pflegeschulen wird Ende 2024 erstmals Bilanz gezogen.

## Das alles, und noch viel mehr ... weitere Aktivitäten der Kammer(n) in Sachen Ausbildung

Der Bremer Ausbildungsunterstützungsfonds und das Beratungsprojekt „Bleib dran“ sind zwei konkrete Beispiele für das Engagement der Bremer Arbeitnehmerkammer in Sachen Ausbildung. Darüber hinaus gibt es noch viele andere Aktivitäten, die alle aufzuzählen hier zu weit führen würde. Genannt seien aber noch

- die mit Gewerkschaften gemeinschaftliche Besetzung der elf Bremer Ausbildungsbeiräte an Berufsschulen,
- Ausbildereignungskurse bei der Bildungstochter der Arbeitnehmerkammer, der Wirtschafts- und Sozialakademie sowie
- Studien zum Thema Ausbildung, die das wissenschaftliche Partnerinstitut iaw (Institut Arbeit und Wirtschaft) durchführt.[26]

Nicht behandelt wurden in diesem Artikel die zahlreichen Ausbildungsaktivitäten der anderen Arbeits- beziehungsweise Arbeitnehmerkammern in Deutschland, Österreich und Luxemburg. Mit der saarländischen Arbeitskammer werden immer wieder gemeinsame Stellungnahmen erarbeitet, um auch gegenüber dem Bund die Stimme der Arbeitnehmerschaft zu verstärken – zuletzt im gemeinsamen Papier zum Entwurf eines Gesetzes der Aus- und Weiterbildungsförderung.[27] Die österreichischen Kammern mit ihrer flächendeckenden Organisation und einer Bundesarbeitskammer in Wien haben dabei natürlich die weitreichendsten Möglichkeiten. Sie besetzen nicht nur bundesweite Berufsbildungsgremien, sondern bestimmen zum Beispiel auch mit über den Katalog der sogenannten Mangelberufe, für deren Ausbildung dann im Rahmen des „Fachkräftestipendiums“ individuelle Förderung beantragt werden kann. Alle Kammern schließlich treffen sich zweijährlich zum europäischen Kammertag – sowohl 2023 in Bremen als auch 2019 im Saarland stand das Thema Ausbildung prominent auf der Agenda.

Auch wenn die Arbeitnehmerkammern als gesetzlich verankerte Körperschaften öffentlichen Rechts in Bremen und im Saarland die ‚Arbeitnehmerbank‘ verstärken und – gemeinsam mit Gewerkschaften – für Beschäftigte Partei ergreifen: Man würde sich insgesamt noch mehr „Power“ auf dieser Seite der Wirtschaft wünschen – so wie Arbeitgeberverbände und Handelskammern für ihre Mitglieder ihr Gewicht in die Waagschale werfen. Von einer „Vertretungslücke“ sprechen Thorsten Schulten und Martin Behrens, die beide am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung zu Arbeits- und Tarifpolitik forschen.[28] Am Beispiel Ausbildung etwa zeigt sich, dass reine Marktgläubigkeit hier nicht weiterhilft, schon gar nicht den jungen Leuten, die ihre Arbeitsmarktsituation durch einen Abschluss verbessern möchten und keinen Platz finden – aber auch nicht für die Betriebe, die unter dem Fachkräfteleck immer mehr leiden werden.

[1] Vgl. Tagesschau.de (2023).

[2] Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2023a).

[3] Bundesministerium für Bildung und Forschung (2023), S. 136.

[4] Vgl. ebd.

[5] Vgl. Geraedts (2023), S. 60.

[6] Bundesagentur für Arbeit (2023a), S. 4.

[7] Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2023).

[8] Vgl. Statistisches Bundesamt (2024).

[9] Vgl. Zika et al. (2022).

[10] Vgl. Christ et al. (2023), S. 39

[11] Vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen (2024).

[12] Vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen (2021), S. 21.

[13] Vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen (2020).

[14] Schulten/Behrens (2023), S. 215.

[15] Vgl. ebd., S. 213.

[16] Korinek (2014) zitiert bei Schulten/Behrens (2023), S. 213.

[17] Vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen (2023).

[18] Vgl. Transparenzportal Bremen (2023).

[19] Vgl. dazu auch Der Bremer Ausbildungsfonds (2024).

[20] Vgl. DGB Region Bremen-Elbe-Weser (2023).

[21] Vgl. Forum – Das Wochenmagazin (2023); Süddeutsche Zeitung (2023); IG Metall (2023).

[22] Übrigens auch dies eine Bremer Besonderheit: Hier dürfen nicht nur Staatsorgane, sondern auch öffentlich-rechtliche Körperschaften wie die Kammern (auch die Arbeitnehmerkammer) sich an den Staatsgerichtshof wenden, sie brauchen nur einen Bezug zum Thema.

[23] Hierzu ausführlich Schulten/Behrens (2023).

[24] [www.uni-bremen.de/bleib\\_dran](http://www.uni-bremen.de/bleib_dran)

[25] <https://bleib-dran-pflege.de/>

[26] Darunter derzeit die wissenschaftliche Begleitung des ersten Bildungsdurchgangs der generalistischen Pflegeausbildung: Institut Arbeit und Wirtschaft (2023).

[27] Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2023a).

[28] Vgl. Schulten/Behrens (2023).

Arbeitnehmerkammer Bremen (2020): Gesetz über die Arbeitnehmerkammer im Lande Bremen, [https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user\\_upload/Gesch%C3%A4fts%C3%BChrung/Gesetz\\_ueber\\_die\\_Arbeitn](https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Gesch%C3%A4fts%C3%BChrung/Gesetz_ueber_die_Arbeitn) Zugriff am 08.01.2024.

Arbeitnehmerkammer Bremen (2021): 100 Jahre für eine gerechte Arbeitswelt, <https://100jahre.arbeitnehmerkammer.de/>, Zugriff am 08.01.2024.

Arbeitnehmerkammer Bremen (2023): 10 gute Gründe für die Ausbildungsumlage, <https://www.arbeitnehmerkammer.de/politik/arbeitsmarkt-beschaeftigung/10-gruende-fuer-eine-ausbildungsumlage.html>, Zugriff am 08.01.2024.

Arbeitnehmerkammer Bremen (2024): Statistik für das Land Bremen – Ausbildung, <https://www.arbeitnehmerkammer.de/politik/statistik/ausbildung.html>, Zugriff am 08.01.2024.

Bundesagentur für Arbeit (2022): Arbeits- und Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit, Arbeitsmarkt kompakt August 2022, [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Fachkraeftebedarf/Generische-Publikationen/Arbeits-und-Fachkraeftemangel-trotz-Arbeitslosigkeit.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Fachkraeftebedarf/Generische-Publikationen/Arbeits-und-Fachkraeftemangel-trotz-Arbeitslosigkeit.pdf?__blob=publicationFile&v=2), Zugriff am 08.01.2024.

Bundesagentur für Arbeit (2023a): Wer gut qualifiziert ist, wird seltener arbeitslos, Presseinfo Nr. 84, 30.06.2023, <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/luebeck/presse/2023-84-wer-gut-qualifiziert-ist-wird-seltener-arbeitslos>, Zugriff am 08.01.2024.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2023): Berufsbildungsbericht 2023 – Kabinettfassung, 10.05.2023, [https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/berufsbildungsbericht-2023-kabinettfassung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/berufsbildungsbericht-2023-kabinettfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=2), Zugriff am 08.01.2024.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2023a): Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung, <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/weiterbildungsgesetz.html>, Zugriff: 08.01.2024.

Oeynhaus, Staphanie/Christ, Alexander/Schuß, Eric/Milde, Bettina/Granath, Ralf-Olaf (2023): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2023, [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a11\\_entwicklung\\_ausbildungsmarkt\\_2023\\_4.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a11_entwicklung_ausbildungsmarkt_2023_4.pdf), Zugriff am 16.01.2024.

Der Bremer Ausbildungsfonds (2024): Der Bremer Ausbildungsfonds – Bessere Ausbildung in Bremen mit dem Ausbildungsfonds!, <https://ausbildungsfonds-bremen.de>, Zugriff am 08.01.2024.

DGB Region Bremen-Elbe-Weser (2023): Ausbildungsunterstützungsfonds im Senat beschlossen, PM 4 – 31.01.2023, <https://bremen.dgb.de/presse/++co++dd33bde0-a156-11ed-8a1c-001a4a160123>, Zugriff: 08.01.2024.

Forum – Das Wochenmagazin (2023): Goldener Boden, zu wenige Bewerber, <https://www.magazin-forum.de/de/goldener-boden-zu-wenige-bewerber>, Zugriff am 08.01.2024.

Geraedts, Regine (2023): Das Fachkräftedilemma: Wie das Land Bremen sein reiches Potenzial an Fachkräften ausschöpfen kann. In: Arbeitnehmerkammer Bremen: Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen 2023, [https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user\\_upload/Lagebericht\\_-\\_Einzelartikel/2023/230411\\_ANK-Bericht-zur-Lage2023\\_Web.pdf](https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Lagebericht_-_Einzelartikel/2023/230411_ANK-Bericht-zur-Lage2023_Web.pdf), Zugriff am 08.01.2024.

IG Metall (2023): Ausbildung für alle – Bremen machts vor, <https://www.igmetall.de/jugend/auszubildende/ausbildungsfonds-ausbildung-fuer-alle-in-bremen>, Zugriff: 08.01.2024.

Institut Arbeit und Wirtschaft (2023): Die neue generalistische Pflegeausbildung im Land Bremen: Gute Ausbildungsqualität für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss, <https://www.iaw.uni-bremen.de/projekte/laufende-projekte?proj=346>, Zugriff am 08.01.2024.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2023): Das Erwerbspersonenpotenzial schrumpft bis 2060 um 11,7 Prozent, Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 05.05.2023, <https://iab.de/presseinfo/rueckgang-des-erwerbspersonenpotenzials-bis-2060-um117-prozent/>, Zugriff am 08.01.2024.

Schulten, Thorsten/Behrens, Martin (2023): Neue Institutionen braucht das Land, WSI Mitteilungen, 76. Jg., 3/2023, S. 211–220, [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2023\\_03\\_schulten.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2023_03_schulten.pdf), Zugriff am 08.01.2024.

Statistisches Bundesamt (2024): 15. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/begleitheft.html>, Zugriff am 08.01.2024.

Süddeutsche Zeitung (2023): Gewerkschaften – Stuttgart – DGB-Landeschef fordert Debatte über Ausbildungsfonds, <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/gewerkschaften-stuttgart-dgb-landeschef-fordert-debatte-ueber-ausbildungsfonds-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-230610-99-05633>, Zugriff: 08.01.2024.

Tagesschau.de (2023): OECD-Studie: Immer weniger junge Erwachsene mit Berufsabschluss, 12.09.2023, <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/arbeitsmarkt/weniger-berufsabschluesse-deutschland-100.html>, Zugriff am 08.01.2024.

Transparenzportal Bremen (2023): Gesetz zur Errichtung eines Ausbildungsunterstützungsfonds im Land Bremen (Ausbildungsunterstützungsfondsgesetz – AusbUFG) vom 28. März 2023, [https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/gesetz-zur-errichtung-eines-ausbildungsunterstuetzungsfonds-im-land-bremen-ausbildungsunterstuetzungsfondsgesetz-ausbufg-vom-28-maerz-2023-190866?template=20\\_gp\\_ifg\\_meta\\_detail\\_d](https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/gesetz-zur-errichtung-eines-ausbildungsunterstuetzungsfonds-im-land-bremen-ausbildungsunterstuetzungsfondsgesetz-ausbufg-vom-28-maerz-2023-190866?template=20_gp_ifg_meta_detail_d), Zugriff am 08.01.2024.

Zika, Gerd/Bernardt, Florian/Hummel, Markus/Kalinowski, Michael/Maier, Tobias/Mönnig, Anke/Schneemann, Christian/Wolter, Marc Ingo (2022): Auswirkung des Strukturwandels für die Bundesländer in der langen Frist – Qualifikations- und Berufsprojektion bis 2040, IAB-Forschungsbericht 22/2022, <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2022/fb2222.pdf>, Zugriff am 08.01.2024.

## AUTOR



### Elke Heyduck

Elke Heyduck, geboren im Juli 1967, wuchs in Kempten (Allgäu) auf und machte dort 1987 ihr Abitur. Anschließend studierte sie an der Universität Bremen Germanistik und Kulturwissenschaften. Schon während des Studiums arbeitete Elke Heyduck von 1994 bis 1999 als Projektleiterin beim Kulturzentrum Schlachthof und übernahm unter anderem die Redaktion der Kulturzeitung „Zett“. Nach Abschluss ihres Studiums im Jahr 2000 volontierte Elke Heyduck bei der Tageszeitung „taz“ in Bremen und arbeitete dort anschließend als Lokalredakteurin. 2004 übernahm sie die Leitung der Öffentlichkeitsarbeit der Arbeitnehmerkammer Bremen. Im Juli 2010 wechselte sie in die Abteilung Politikberatung, deren Leitung sie übernahm, und wurde Mitglied der Geschäftsführung. Seit Herbst 2023 ist Elke Heyduck ausschließlich als Geschäftsführerin für die Kammer tätig und unter anderem verantwortlich für die Themen Wirtschaft und Pflege.

[Alle Beiträge ansehen](#)