

Attraktive Ausbildung und die Heterogenität von Auszubildenden

Forum Berufsbildung 2015

Kooperationsstelle Hochschule-Gewerkschaften

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Inhalt

1	Koalitionsvertrag
2	Ordnungspolitische Möglichkeiten
3	Gewerkschaftliche Forderungen
4	Fazit

Koalitionsvertrag

„Wir werden den Ausbildungspakt gemeinsam mit Sozialpartnern und den Ländern zur „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ weiterentwickeln.“

Ziele:

- **Umsetzung der Ausbildungsgarantie** in Deutschland. Kein junger Mensch darf zurückbleiben oder **wertvolle Lebenszeit in Warteschleifen verlieren**.
- Unterstützung der Jugendlichen mit schlechteren Startchancen, insbesondere durch **ausbildungsbegleitende Hilfen und die Assistierte Ausbildung**.
- Die **Ausbildungsqualität** wollen wir in den Blick nehmen und Ausbildungsabbrüchen vorbeugen.
- Die Eingliederung junger Menschen mit Behinderungen in eine Berufsausbildung (**Inklusion**) ist uns dabei ein besonderes Anliegen.
- Die **Maßnahmen des Übergangssystems** und zur Förderung beruflicher Ausbildung werden wir **gemeinsam mit den Ländern überprüfen** und auf eine vollqualifizierende betriebliche Berufsausbildung hin ausrichten.

Es bestehen schon jetzt viele Möglichkeiten auf die Heterogenität der Azubis einzugehen.

- Verkürzung der Ausbildungszeit
 - - 1 Jahr bei FHR oder Abi
 - - 6 Monate bei entsprechenden (Berufsschul-) Leistungen
- Verlängerung der Ausbildung
- Ausbildungsverordnungen für Behinderte (§66 BBIG)
- Zusatzqualifikationen (z.B. Integration von Fortbildungen, WQs...)
- Teilzeitausbildung
- Duales Studium (Ausbildungsintegrierend)
- ...

Betriebe müssen ihr Einstellungsverhalten ändern



- Betriebe dürfen bei der Auswahl der Azubis **keine „Bestenauslese“** mehr betreiben.
- Die **„faktische Abschottung“ vieler Ausbildungsberufe** für Jugendliche mit niedrigeren Schulabschlüssen muss beendet werden.
- Kaum bessere Chancen für junge Menschen mit Hauptschulabschluss. Nur noch rund 7 Prozent der Betriebe bilden Hauptschüler/-innen aus.
- Zahl der Ausbildungsverträge ist mit 522.200 auf dem niedrigsten Stand seit der Deutschen Einheit.
Hinweis: Auch die Bewerberzahlen sind seit 2007 um 142.600 gesunken
- Zahl der Ausbildungsbetriebe sinkt. Quote mit 20,7 Prozent auf dem niedrigsten Stand seit 1999. Betroffen sind insbesondere kleine und mittlere Unternehmen.
- Rund 257.000 Jugendliche im Übergangsbereich, mehr als 1,3 Millionen junge Menschen im Alter von 20 bis 29 Jahren ohne Berufsabschluss.

Tarifverträge für Ausbildung nutzen:

- Die Tarifparteien können sich für Jugendliche mit schlechten Startchancen einsetzen.
- Als Beispiele für ein solches Engagement können die Vereinbarung „**Start in den Beruf**“, die die **IG BCE** abgeschlossen hat oder die Sozialpartnervereinbarung und Tarifvertrag Metall Baden-Württemberg „Vom Einstieg zum Aufstieg“
- In einer Förderphase, die bis zu einem Jahr dauern kann, sollen die Jugendlichen dabei auf eine Ausbildung vorbereitet werden. In dieser Zeit sollen durch gezielte Förderung (zum Beispiel den Abbau schulischer Defizite durch sozialpädagogische Begleitung), ihre Chancen auf eine erfolgreiche Ausbildung gestärkt werden.
- Die Jugendlichen sind schon in dieser Phase in die Belegschaft integriert.
- Wer die Förderzeit erfolgreich durchlaufen hat, erhält die Möglichkeit auf **Übernahme in ein „normales“ Ausbildungsverhältnis.**
- **So werden neue Wege in die betriebliche Ausbildung geschaffen.**

Pfad in die Ausbildung als Einstieg in die Ausbildungsgarantie

- **Wir müssen jedem ausbildungsinteressierten Menschen** im Rahmen der im Koalitionsvertrag angesprochenen Ausbildungsgarantie **einen „Pfad“ aufzeigen, der ihn frühestmöglich zu einem Berufsabschluss führen kann** (betriebliche Ausbildung hat dabei Vorrang),
- Berufsausbildung („ungefördert“)
- Berufsausbildung mit ABH(ausbildungsbegleitenden Hilfen)
- Berufsausbildung mit assistierter Ausbildung
- EQ
- Außerbetriebliche Ausbildung (kooperativ)
- Außerbetriebliche Ausbildung (BAE)

Wir müssen das Bildungspersonal gezielt qualifizieren

- umfassende und breite **Qualifizierung des berufspädagogischen Personals einschließlich ausbildender Fachkräfte**
- Aus diesem Grunde sollten entsprechende Qualifizierungseinheiten in **Curricula der Aus- und Weiterbildung** des berufspädagogischen Personals aufgenommen werden
- eine bewusste **Wahrnehmung von Heterogenität und ein entsprechender Umgang** zu vermitteln
- Das Bildungspersonal soll dazu in der Lage sein, mögliche Auswirkungen von heterogenen Gruppen bei sich selbst, in Gruppen und bei einzelnen Lernenden zu erkennen und so zu handeln, dass gewünschte Lerneffekte entstehen
- Dies setzt entsprechende **Rahmenbedingungen und Unterstützungsleistungen voraus** –
- Rechtsanspruch für das **Ausbildungspersonal auf kontinuierliche Weiterbildung**
- Der **Erfahrungsaustausch zwischen Bildungsverantwortlichen** sollte gezielt genutzt werden, um individuelle Vorgehensweisen für den Umgang mit Heterogenität zu transferieren, zu diskutieren und mit neuen Möglichkeiten anzureichern -
- Gesonderte **Unterstützung benötigen vor allem auch die ausbildenden Fachkräfte in KMU**, die als Fachkräfte berufspädagogische Aufgaben erfüllen und Ausbildungsverantwortung übernehmen, ohne selbst Ausbilder zu sein
- **Professionalisierung des Ausbildungspersonals:**
 - Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen
 - Geprüften Berufspädagogen/in

Unternehmen brauchen dringend professionelle Unterstützung

- Deshalb sollten ausbildungsbegleitende Hilfen **(ABH) zu Regelangeboten** für die Betriebe ausgebaut + **assistierte Ausbildung** flächendeckend eingeführt werden.
- Für jeden Auszubildenden wird dabei ein **individueller Förderplan** in Abstimmung mit dem Ausbildungsbetrieb erstellt, anhand dessen die Lernschritte und Lernerfolge verfolgt werden können.
- Das unterrichtende Personal setzt sich in der Regel aus erfahrenen Ausbildern und Lehrkräften zusammen.
- **SozialpädagogInnen unterstützen die Auszubildenden** bei deren beruflichen und privaten Problemen und helfen bei Lernproblemen und Prüfungsangst.

Assistierte Ausbildung vor Ort umsetzen Eine Aufgabe für den BBA

- DGB hat die AsA zu einem seiner zentralen Punkte bei den Verhandlungen zur Allianz für Aus- und Weiterbildung gemacht.
- Auf diesem Weg konnten in der Allianz-Vereinbarung (Dezember 2014) ein Impulsprogramm zur Assistierten Ausbildung sowie die rechtliche Verankerung dieses Instruments festgeschrieben werden.
- Ab 1. Mai 2015 greift diese gesetzliche Regelung.
- Die Bundesagentur für Arbeit hat bereits ein Fachkonzept dazu beschlossen.
- Damit die Assistierte Ausbildung ein Erfolg wird, sind auch die Berufsbildungsausschüsse gefragt.

Was ist Assistierte Ausbildung?

Die Assistierte Ausbildung

- hilft Betrieben bei der Auswahl der Jugendlichen und bei der Umsetzung des betrieblichen Ausbildungsplans.
- unterstützt die Jugendlichen, wenn sie zusätzliche Förderung – wie etwa Sprachunterricht – brauchen.
- setzt an der Achillesferse des dualen Systems an: Der sinkenden Ausbildungsbeteiligung vor allem kleinerer Unternehmen und den schlechten Chancen vieler Jugendlicher.
- ist ein Instrument, das Jugendliche und Betriebe unterstützt.
- unterstützt beide Akteure, hierfür sorgt ein Bildungsdienstleister.

Was können die BBAs tun?

- gesetzliche Verankerung reicht nicht aus, damit AsA ein Erfolg wird.
- Akteure vor Ort kennen dieses neue Instrument noch gar nicht.
- Deshalb muss AsA vor Ort bei allen Akteuren bekannt gemacht werden.
- Nur wenn die entscheidenden Akteure wissen, dass mit der Assistierte Ausbildung zusätzliche Ausbildungsverträge für benachteiligte Jugendliche abgeschlossen werden können und kleine Ausbildungsbetriebe besser unterstützt werden können, wird dieses Instrument auch angenommen.

In allen BBAs das Thema „Assistierte Ausbildung“ auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung nehmen.

- Dabei sollte die örtliche Arbeitsagentur im BBA das Fachkonzept der Assistierten Ausbildung vorstellen.
- Die Arbeitsagentur soll darstellen, wie viel Plätze vor Ort eingekauft wurden.
- Darüber hinaus soll die Arbeitsagentur darstellen, wie das Instrument vor Ort genutzt werden kann.
- Anschließend soll im BBA geklärt werden, wie man die Assistierte Ausbildung gemeinsam voranbringen kann.
- Das Ganze kann mit Beschluss des BBA und anschließender örtlicher Pressearbeit versehen werden.

Fazit:

- Heterogene Gruppen in der beruflichen Bildung stellen die Normalität und nicht die Ausnahme dar
- Dies darf nicht als Problem thematisiert werden sondern muss als Herausforderung begriffen werden, der mit Offenheit zu begegnen ist Heterogenität ist als bereichernde Vielfalt und Chance zu verstehen

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Thomas Giessler

DGB Bundesvorstand

Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

Telefon 30-24060-310

(+49)30-24060-410

Mobil (+49) 149-1401401
E-Mail thomas.giessler@dgb.de

E-Mail
