

JUGENDBERUFSHILFE: EINFACHE WEGE FÜR SCHWIERIGE JUGENDLICHE?

Expertengespräch am 12.09.2006 in Bonn

DOKUMENTATION



www.good-practice.bibb.de



Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

**Jugendberufshilfe:
Einfache Wege für schwierige Jugendliche?**

Expertengespräch

**12.09.2006
Bonn
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)**

Expertengespräch:

Einfache Wege für schwierige Jugendliche?

**Dokumentation des Fachgesprächs am 12.09.06
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn**

Veranstalter:

Kolping Jugendberufshilfe, Köln

Good Practice Center im BIBB, Bonn



Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Der Präsident
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: gpc@bibb.de

Bearbeitung:

Britta Reitz, BIBB - GPC
Michael Gräf, BIBB - GPC
Jürgen Döllmann, Kolping Jugendberufshilfe

Kontaktadressen:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Good Practice Center (GPC)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
0228 / 107 - 13 24
gpc@bibb.de

Kolping Jugendberufshilfe
Kolpingplatz 5-11
50667 Köln
0221 / 20701-142
juergen.doellmann@kolping.de

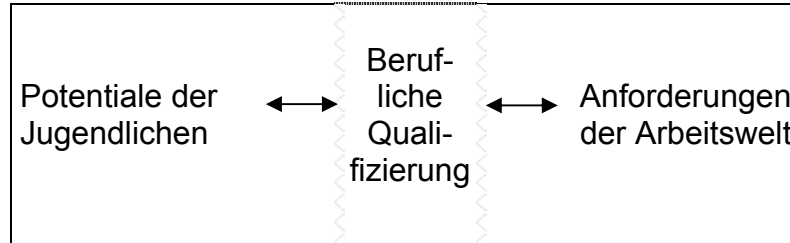
© 2007 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Umschlaggestaltung: kipconcept GmbH, Bonn

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Die Thesen des Fachgesprächs	6
Einleitende Worte	7
Situationsanalysen	8
Situation der Jugendlichen	8
Situation der Betriebe.....	9
Suche nach Lösungswegen	20
Michael Friedrich: Zweijährige Berufsausbildung	21
Kurt Vogeler: Der Arbeitsmarkt für einfache Berufe – Tätigkeits- und Ausbildungsfelder für ein vernachlässigtes Arbeitsmarktsegment	29
Britta Reitz: Qualifizierungsbausteine - ein einfacher Weg zur beruflichen Qualifizierung im Übergang Schule-Arbeitswelt?	31
Dr. Friedel Schier: Stufenausbildung nach dem neuen Berufsbildungsgesetz	36
Dr. Michael Heidinger: 3. Weg in der Berufsausbildung in NRW	38
Konsequenzen aus Sicht der Bildungspraxis	42
Statement: Dr. Peter-Werner Kloas, ZDH	42
Statement: Walter Holbeck, Zentralverband Gartenbau.....	42
Statement: Werner Sondermann, Kolping Bildungsunternehmen Deutschland	46
Zusammenfassung und Ausblick	47
Adressliste der Teilnehmenden	48

Vorwort

Ausgehend von der Situation der (benachteiligten) jungen Menschen und der Sicht von (potentiellen) Ausbildungsbetrieben sollten an diesem Tag Qualifizierungswege diskutiert werden, die die beiden Seiten zum Ausgleich bringen.



Die Gäste und Teilnehmenden waren ausschließlich Bildungsexperten, Vertreter/innen der Jugendberufshilfe sowie von Bildungsträgern. Diese tauschten in einem moderierten Gespräch miteinander Erfahrungen, Erkenntnisse und Meinungen aus.

Die Veranstaltung wurde gemeinsam von der Kolping Jugendberufshilfe und dem Good Practice Center vorbereitet und durchgeführt.

Der Tagesablauf im Überblick:

Begrüßung

1. Situationsanalysen

1.1 Situation der Jugendlichen

Paul Krane-Naumann, Kolping Bildungszentrum Ostwestfalen, Paderborn

1.2 Situation der Betriebe

Christiane Gruber, fbb, Nürnberg

Pause, Imbiss

2. Lösungswege

2.1 - Wissenschaftliche Fundierungen

Michael Friedrich, BIBB

Kurt Vogler-Ludwig, economix

2.2 - Qualifizierungsbausteine

Britta Reitz, GPC/BiBB

2.3 - Stufenberufe nach BBiG

Dr. Friedel Schier, GPC/BiBB

2.4 - Der 3. Weg in der Berufsausbildung NRW

Dr. Michael Heidinger, MAGS NRW

3. Konsequenzen aus Sicht der Bildungspraxis

Dr. Peter-Werner Kloas, ZDH

Walter Holbeck, Zentralverband Gartenbau

Dr. Stephanie Odenwald, GEW

Werner Sondermann, Kolping Bildungsunternehmen Deutschland

4. Zusammenfassung

Die Thesen des Fachgesprächs

Im Fachgespräch wollten das GPC und die Kolping Jugendberufshilfe gemeinsam mit Gästen aus der Jugendberufshilfe die beruflichen Möglichkeiten von benachteiligten jungen Menschen diskutieren.

In einem moderierten Gespräch standen sich zwei Gruppen gegenüber:

1. Experten aus der Jugendberufshilfe mit vielfältigen Erfahrungen aus der Jugendberufshilfe
2. Bildungsexperten mit thematischen Erkenntnissen aus Forschung und Praxis

Die Experten sollten jeweils ein kurzes Statement zur persönlichen Einschätzung der beruflichen Situation der Jugendlichen im Übergang Schule – Arbeitswelt vorbereiten. Die Basis dafür bildete die Frage: „Sind einfache Wege geeignet für schwierige Jugendliche?“

Die fachlichen Inputs der Bildungsexperten sollten dazu dienen, einen Aspekt der beruflichen Bildung von benachteiligten jungen Menschen im Übergang Schule – Arbeitswelt besonders zu beleuchten: „Sind einfache Wege geeignet für schwierige Jugendliche?“

Zur Vorbereitung auf das Expertengespräch wurde den Teilnehmenden ein Thesenpapier zugesandt. Dies diente zur Einstimmung und Vorbereitung und beinhaltete einige Anregungen für die Diskussion.

1. Grundlagen

- Ausbildungsberufe sind flexibel auf die betriebliche Praxis und die unterschiedliche Begabung der Menschen auszurichten.
- Jeder und jede Jugendliche soll das Abschlussniveau erreichen können, das seinen/ihren Fähigkeiten am ehesten entspricht.
- Durch die Beschränkung der Ausbildung auf die Vermittlung von beruflichen Basisqualifikationen werden kaum übergreifende Fähigkeiten und Schlüsselqualifikationen entwickelt.

2. Positionen

- Viele Ausbildungsordnungen sind heute so anspruchsvoll, dass Jugendliche mit oder ohne Hauptschul-Abschluss den Ausbildungserfolg nicht erreichen werden.
- Hauptschüler, weniger ausdauernde oder eher praktisch begabte junge Menschen bleiben bei der Jagd auf einen Ausbildungsplatz ohne Erfolg.
- Mit neuen 2-jährigen Ausbildungsberufen werden keine zusätzlichen Ausbildungspotentiale erschlossen.
- Das Konzept der Schaffung von Einfachberufen steht dem Trend zur Höherqualifizierung und den ihm zugrunde liegenden Veränderungen entgegen.

3. Herausforderungen

- Die Lehrlingsausbildung ist für Unternehmen so unattraktiv geworden, dass Lösungen außerhalb oder zusätzlich zur Berufsausbildung gesucht werden.
- Die Verkürzung von Ausbildungszeiten und -inhalten sowie das Absenken des Qualifikationsniveaus haben Konsequenzen für das Berufskonzept.
- In der Regel mangelt es an Anrechenbarkeit zwischen den verschiedenen Qualifikationen und unterschiedlichen Lernorten.

Einleitende Worte

Das Umfeld, in dem sich Jugendliche heute bewegen, wird an vielen Stellen bildungs- und arbeitsmarktpolitisch debattiert. Es werden Modelle zu Verbesserung der Gesamtsituation gesucht. Stichworte, die aktuell genannt werden können, sind:

- Strukturinitiative des BMBF „Innovationskreis berufliche Bildung“, vor allem AG Übergangsmanagement
- Herrmann-Schmidt-Preis 2006
- BIBB: Hauptausschussvorlage
- Erneute Modularisierungsdebatte
- Alternierende Ausbildung an verschiedenen Lernorten
- Einstiegsqualifizierung
- u.a.

Die hohe Bedeutung des Themas spiegelt sich auch in den verschiedensten Untersuchungen und der Beschäftigung mit dem Thema aus verschiedenen Blickwinkeln wider.

Der Titel der Veranstaltung kann ganz unterschiedliche Gedanken und Assoziationen beim Betrachtenden auslösen. Die Eindrücke erstrecken sich über:

- Schwierige Wege für schwierige Jugendliche
- Maßnahmedschungel
- Wie erfolgreich sind die 2jährigen Berufe
- Wie wird die Zielgruppe informiert?
- Was heißt einfach? Bezieht sich das auf inhaltliche oder strukturelle Aspekte?
- Sind die Angebote generell für die Zielgruppe geeignet?
- Aus welcher Brille soll das Thema beleuchtet werden? Bildungspolitisch oder sozialpolitisch?

Klar ist, dass „zweijährige Berufe“ oder „modulare Ausbildung“ nicht die Gretchenfrage ist. Vielmehr sind die Rahmenbedingungen entscheidend. In Deutschland wird daraus meist eine Grundsatzfrage gemacht, die immer wieder in der Diskussion von Prinzipien endet. Dagegen wird in vielen anderen Ländern wie z.B. der Schweiz weitaus stärker nach pragmatischen Lösungen gesucht.

Es bleibt zu hoffen, dass die Handlungsempfehlungen des BQF-Programms hier einen positiven Schritt in die richtige Richtung bewirken.

Situationsanalysen

Es folgt die Darstellung der Situation aus der Perspektive der Jugendlichen und der Betriebe.

Situation der Jugendlichen

Herr Krane-Naumann

Herr Krane-Naumann, Leiter des Kolping Bildungszentrums Ostwestfalen, schildert sein Erleben der Situation:

Zu Beginn steht die Frage: Was sind schwierige Jugendliche? Wodurch zeichnen sich diese aus?

Anzunehmen ist, dass diese grundsätzlich ausbildungsfähig sind, aber auf allen Ebenen der Unterstützung bedürfen.

Ein sehr aufwändiger, aber erfolgreicher Weg ist die passgenaue Vermittlung dieser Jugendlichen - meist mithilfe von Bildungsträgern. Gleichzeitig müssen Angebote gemacht werden, die die Betriebe auf diese speziellen Jugendlichen vorbereiten. Die aktuelle Ausschreibungspraxis im Rahmen der berufsvorbereitenden Bildungsangebote erschwert eine pragmatische und schnelle Umsetzung jedoch sehr.

Ob eine zwei- oder dreijährige Ausbildung gemacht wird, sollte keine obligatorische Grundsatzfrage sein, sondern je nach Hilfebedarf Anwendung finden. Plädiert wird für eine größere Durchlässigkeit von einem Ausbildungs-Ring in den anderen. Wichtig ist für ihn auch die Förderung der Schlüsselqualifikationen, damit beim Bildungsträger die Kompetenzen der Jugendlichen „freigelegt“ werden können. Anzumerken ist, dass nicht jeder Jugendliche wird nach der Ausbildung übernommen. Zzt. belaufen sich die Zahlen auf ca. 1/3 der Jugendlichen.

Diskussion

In der anschließenden Diskussion wurden die folgenden Punkte angesprochen:

- Sind die Jugendlichen überhaupt noch selbstbestimmt?
- Werden sie durch frühzeitige Beratung unmündig gemacht?
- Wird durch die Definition „schwierig“ der Jugendliche erst schwierig gemacht?

Klar wurde, dass die derzeitige Arbeits- und Berufsbildungsförderung von Jugendlichen aus einer Notlage heraus existiert. Es wird nicht mehr differenziert. Hauptsächlich, es geht irgendwie weiter. Junge Menschen werden in „Schubladen“ zugeordnet; man greift in die Schublade, die am weitesten geöffnet ist. Wie verhält es sich mit dem Wahlrecht der jüngeren Menschen?

Wird aus der Notlage heraus noch die richtige Schublade gefunden, so dass Kompetenzen tatsächlich entwickelt und gefördert werden können oder erfolgt eine Stigmatisierung aus der blanken Not heraus?

Situation der Betriebe

Frau Gruber, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung

Anmerkung:

Die Situation der Betriebe wird anhand von Forschungsergebnissen und -projekten dargestellt:

1. Wissenschaftliche Begleitung der Einführung des zweijährigen Berufs „Maschinen- und Anlagenführer“ in Bayern (2004-2007)

Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung fassen die Ergebnisse der Befragungen von insgesamt 51 Betrieben zusammen, die im Jahr 2004 eine Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer begonnen haben. In diesen Betrieben wurden 124 Maschinen- und Anlagenführer ausgebildet. Damit wurden 73% aller bayerischen Maschinen- und Anlagenführer aus diesem Jahr erfasst. Davon befanden sich 69 in der Haupt- und 55 Auszubildende in der Kontrollbefragung, die in anderen Branchen durchgeführt wurde. Der Ergebnisbericht wird in Kürze veröffentlicht. Die hier aufgeführten Ergebnisse wurden daraus entnommen.

Bisherige Veröffentlichungen zum Thema:

Gruber, S.: Die neue zweijährige Berufsausbildung zum/zur Maschinen- und Anlagenführerin - Evaluation im Rahmen der BayMe-/VBM-Lehrstelleninitiative "1.100 + 50", in: Loebe, H., Severing, E. (Hg.): Europäisierung der Ausbildung, Band 38 der Reihe "Wirtschaft und Weiterbildung", S. 45-54. Bielefeld 2006

2. Untersuchungen (Experteninterviews, Fallstudien) zu Qualifikationsanforderungen an der Schnittstelle von Facharbeit und einfacher Arbeit in folgenden Branchen:

Metall- und Elektroindustrie, Kreislauf- und Abfallwirtschaft, Logistik und Textilindustrie.

Die hier aufgeführten Textstellen basieren zum einem auf aktuellen, unveröffentlichten Erhebungen, zum anderen stammen Sie aus folgenden Bänden:

Zeller, B./Richter, R./Dauser, D.: Zukunft der einfachen Arbeit. Von der Hilfstätigkeit zur Prozessdienstleistungen. Bielefeld, 2004.

Bullinger, H.-J./Mytzeck, R./Zeller, B.: Soft Skills. Überfachliche Qualifikationen für betriebliche Arbeitsprozesse. Bielefeld, 2004.

3. Schwerpunktthema Elektroindustrie / elektrotechnische Tätigkeiten: Erarbeitung eines Ausbildungsprofils für einen zweijährigen Ausbildungsberuf im Elektrobereich gemeinsam mit Ausbildungsleitern und Berufsbildungsexperten (Arbeitskreise, Fallstudien, schriftliche Betriebsbefragungen). Ende November wird dazu eine Veranstaltung in Nürnberg durchgeführt.

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick: Maschinen- und Anlagenführer

Bei der Maschinen- und Anlagenbedienung ist Ausbildung unverzichtbar, auch wenn sie nicht so in die Tiefe gehen muss wie die eines dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufs. Die zweijährige Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer ist punktgenau auf die entsprechenden Arbeitsplätze zugeschnitten und dürfte zu größerer Zufriedenheit am und mit dem Arbeitsplatz führen als eine anspruchsvollere Ausbildung. Der Verbleib dieser Mitarbeiter in der Fertigung ist wahrscheinlich, was im Interesse der Unternehmen liegt, da sich die Ausbildung für sie auszahlt. Der zweijährige Ausbildungsberuf des Maschinen- und Anlagenführers schließt eine Lücke im Spektrum der Berufe. Er entspricht den aktuellen Anforderungen an die Qualifikationen dieser Mitarbeiter mehr und genauer als existente Berufsbilder. Dabei macht er die höher qualifizierten Facharbeiterberufe keineswegs überflüssig. Mehr als zwei Drittel der an der Untersuchung beteiligten Betriebe wollen besser ausgebildete Facharbeiter nicht ersetzen, sondern für anspruchsvollere Tätigkeiten einsetzen. Das neue Berufsbild ersetzt nicht Facharbeit durch angelernte Arbeit, sondern durch anders ausgebildete Facharbeit. Nach den bisherigen Ergebnissen der Evaluation wird der Maschinen- und Anlagenführer in erster Linie ungelernete Kräfte oder aber einen anderen kürzeren Ausbildungsberuf, den Teilezurichter, ersetzen.

Das Berufsbild ist passgenau für die Maschinen- und Anlagenführung im Metall- und Kunststoffbereich. Selbst wenn die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten – je nach den speziellen Anforderungen des Unternehmens – stark voneinander abweichen, ermöglicht das Berufsbild eine zielgerichtete Ausbildung. Das klingt paradox, belegt jedoch nur die Gestaltungsoffenheit des Berufsbildes: Aufbauend auf eine breite Metall-Grundausbildung im ersten Ausbildungsjahr richtet sich im Anschluss die Ausbildung am betriebsspezifischen Bedarf aus. Die Dauer der Einarbeitung am Arbeitsplatz kann erheblich differieren, weil die Anforderungen, technologisch bedingt, sehr unterschiedlich ausfallen.

Die Berufsfähigkeit der Maschinen- und Anlagenführer ist im Prinzip gegeben. Die Breite der alle betrieblichen Besonderheiten übergreifenden – Metall-Grundausbildung ermöglicht anschließend die Spezialisierung in völlig unterschiedlichen Sparten bzw. Einsatzfeldern. Sogar hoch spezialisierte Nischenbetriebe, die nur schwer geeignete Mitarbeiter finden, können dadurch für ihr besonderes Anforderungsprofil ausbilden. So stehen Mitarbeiter zur Verfügung, die einerseits dem Bedarf des Unternehmens entsprechen, die sich andererseits aber auch veränderten Anforderungen im Betrieb anpassen oder in anderen Unternehmen gut einarbeiten können. Ein Grund für die positiven Erfahrungen der Ausbildungsleiter mit dem Ausbildungsverlauf ist die Tatsache, dass nur zwei der 68 (3%) in die Untersuchung einbezogenen Auszubildenden die Ausbildung unter- oder abgebrochen haben. In anderen Ausbildungsgängen liegt die Quote der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge deutlich höher.¹

Die Ausbildung ist durchlässig. Die Ausbildung kann – bei entsprechender Eignung und Neigung des Jugendlichen – im Anschluss an die zweijährige Ausbildung in einem dreieinhalbjährigen Beruf fortgesetzt werden. Allerdings gestaltet sich der Übergang im Detail derzeit noch etwas schwierig (Nicht-Anerkennung der Abschlussprüfung als vorgezogene Abschlussprüfung der dreieinhalbjährigen Berufe). Es liegt im Moment noch bei den Betrieben, ihre Auszubildenden für den Fall, die Ausbildung fortzusetzen, ausreichend vorzubereiten oder die Ausbildung ausreichend früh umzuschreiben.

Lernschwächere Auszubildende brauchen zusätzliche Unterstützung. Ausgangspunkt der bildungspolitischen Diskussion um die Einführung des zweijährigen Berufs des Maschinen- und Anlagenführers war nicht vorrangig der betriebliche Bedarf an speziell ausgebildeten Maschinen- und Anlagenführern. Zunächst ging es darum, Jugendlichen mit schlechteren Startchancen einen theoriereduzierten Beruf anzubieten und auf diesem Weg zusätzliche Ausbildungsplätze für Hauptschulabgänger zu schaffen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass dieses Ziel nur mit Einschränkungen zu realisieren ist: Für lernschwächere Auszubildende sind die Anforderungen in der theoretischen Ausbildung häufig zu hoch. Es treten Schwierigkeiten auch in der praktischen Ausbildung auf, vor allem was das Maschinenverständnis, die Prozesskompetenz, die Fehleranalyse und das Erfassen von Zusammenhängen angeht. Die zweijährige Berufsausbildung vermittelt zwar weniger theoretische Kenntnisse als eine dreieinhalbjährige. Trotzdem ist sie nicht wirklich als theoriearm zu charakterisieren. Leistungsschwächere Jugendliche mit Hauptschulabschluss können die zweijährige Ausbildung unter zwei Bedingungen bewältigen: Wenn die Anforderungen im Betrieb nicht zu hoch sind und wenn der Betrieb bereit ist, die Auszubildenden intensiv zu unterstützen. Betriebe müssen also bereit sein, zusätzliche Kosten und Ausbildungskapazität zu akzeptieren; Ausbilder müssen bereit sein, zusätzlichen

¹ Im Bereich Industrie und Handel lag die vorzeitige Lösungsquote bei 17,8%.

Einsatz, Engagement und Geduld aufzubringen. Betriebsexterne Stützmöglichkeiten (z. B. durch ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), durch die Berufsschulen oder externes Ausbildungsmanagement) könnten eine Hilfe bieten.

Die Betriebe der bayerischen Metall- und Elektroindustrie begrüßen das Vorhaben zur Schaffung eines zweijährigen Ausbildungsberufs im Elektrobereich. Die schon einmal in diesem Bereich existierende Stufenausbildung (Nachrichtengerätetechniker, Elektrogerätetechniker) wurde dabei positiv bewertet. Gleichzeitig sollte aber darauf geachtet werden, dass der neu zu schaffende zweijährige Beruf einen breiten Kernbereich (Abdeckung der wichtigsten Grundkenntnisse und -fertigkeiten) abdeckt und ähnlich wie der neue zweijährige Beruf des Maschinen- und Anlagenführers gestaltungsoffen ist und sich auch an die technologischen Innovationen anpasst. So wird sowohl die Durchlässigkeit als auch die Beruflichkeit gewährleistet.

Die Orientierung an den im Jahr 2003 neu geordneten Elektroberufen ist dabei gewünscht, bei der sich die Lerninhalte am Arbeitsprozesswissen bzw. an den für die Berufe bedeutsamen Arbeitssituationen orientieren. Der Wechsel zur gestaltungsorientierten Berufsbildung soll beibehalten werden, im Mittelpunkt stehen die sich rasch ändernden Anforderungen in den Betrieben.

Der neu zu schaffende zweijährige Beruf soll ein breites Basiswissen vermitteln und auch für schwächere Hauptschüler eine Chance sein, ins Berufsleben einzusteigen. Denn für viele lernschwache Schüler sind die dreieinhalbjährigen Berufe häufig zu komplex. Viele Jugendliche würden sich aufgrund der gestiegenen Komplexität schon nicht mehr für diese Ausbildungen bewerben. Insofern wäre ein zweijähriger Beruf genau die richtige Lösung, zumal auch in den Betrieben ein entsprechendes Tätigkeitsfeld anzutreffen ist. Diese Tätigkeiten sind für An- und Ungelernte zu komplex, für ausgelernte Facharbeiter jedoch auf Dauer zu einfach und führen zu Unzufriedenheit und Abwanderung.

Zweijährige Ausbildungsberufe in der Diskussion

1. *„Beim Maschinen- und Anlagenführer handelt es sich um eine Schmalspurausbildung mit niedriger Qualität. Sie hat deshalb keine berufliche Perspektive („Sackgassenberuf“). Qualifizierte Facharbeit wird so nicht aus-, sondern abgebaut. Die Gefahr des Facharbeitermangels verstärkt sich.“*

Maschinen- und Anlagenführer müssen hoch entwickelte Geräte bedienen, warten, programmieren und überprüfen, Störungen erkennen und beheben (bzw. selbstständig darüber entscheiden, ob ein externer Fachmann zugezogen werden muss). Solche Ansprüche können gering- oder unqualifizierte Mitarbeiter nicht erfüllen. Die Offenheit des Berufsbildes ermöglicht es, die Ausbildung – bei entsprechenden betrieblichen Einsatzgebieten und Eignung des Jugendlichen – auf technologisch anspruchsvollem Niveau durchzuführen.

Das Tätigkeitsprofil widerlegt die Einschätzung, dass die Aufgaben dieser Mitarbeiter mit Hilfstätigkeiten gleichzusetzen seien, auch wenn das theoretische Anspruchsniveau einer dreieinhalbjährigen Ausbildung höher ist als das der zweijährigen Ausbildung². Sie deshalb als „Schmalspurausbildung“ abzuqualifizieren,

² Beim Industriemechaniker beispielsweise sind die Anteile an selbstständigen und anspruchsvollen Tätigkeiten – wie Einrichten von Arbeitsplätzen, Organisieren von Fertigungs- und Herstellungsabläufen, Durchführen von Kontrollen, Instandhaltung, Fehleranalyse in technischen Systemen etc. – größer, sein Tätigkeitsfeld ist breiter und erfordert eine höhere fachliche Kompetenz als beim Maschinen- und Anlagenführer.

verkennt gerade ihre neue Qualität: Der Maschinen- und Anlagenführer ist ein Berufsbild für einen speziellen Bedarf an qualifizierter Facharbeit, der von keinem der bisherigen Berufe abgedeckt wird. Die Evaluation zeigt ein großes Interesse der Ausbildungsbetriebe an dem neuen Beruf, der Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern für die Maschinenführung ist hoch, die Zunahme an Ausbildungsplätzen für diesen Beruf bereits im zweiten Jahr seiner Existenz zeigt einen Ausbau an qualifizierter Facharbeit.

2. „Verkürzte Ausbildungsberufe können nicht im Sinn einer Stufenausbildung als Einstieg in weitere Ausbildung gesehen werden.“

Das Berufsbild und die Ausbildungsordnung sehen vor, bei entsprechender Eignung und Neigung, natürlich auch bei Interesse des Ausbildungsbetriebs, nach zwei Jahren die Ausbildung fortzusetzen.

Die Ausbildung endet nicht zwangsläufig nach zwei Jahren, sondern eröffnet die Option auf weitere Qualifizierung in einem der dreieinhalbjährigen Berufe, kann also mitnichten als Sackgassenberuf bezeichnet werden.

Verkürzte Ausbildungsberufe können also durchaus im Sinne einer Stufenausbildung verstanden werden, selbst wenn das wesentliche Ziel nicht ist, für alle Jugendlichen den Weg in höher qualifizierte Berufe zu öffnen. Ziel ist es, für alle Qualifikationsniveaus und alle Anforderungsprofile geeignetes und passend qualifiziertes Personal auszubilden, ohne den Weg in eine aufbauende Qualifizierung zu verstellen. Die neue Berufsausbildung erfüllt den Anspruch auf prinzipielle Durchlässigkeit. Betriebe sehen in der zweijährigen Ausbildung eine gute Möglichkeit, während dieser zwei Jahre zu überprüfen, welche Jugendlichen für weitere Ausbildung im Sinne einer zweiten Stufe in Frage kommen. Viele Ausbildungsleiter bewerten zudem die kürzere Ausbildung mit der Option zum Aufbau als Chance für so genannte Spätzügler.

3. „Verkürzte Ausbildung beschränkt die Ausbildung auf die Vermittlung von Basisqualifikationen und erschwert die Entwicklung übergreifender Fähigkeiten bzw. von Schlüsselqualifikationen.“

Der Ausbildungsordnung zum Maschinen- und Anlagenführer ist zu entnehmen, dass die Ausbildungsrahmenpläne von zweijährigen Ausbildungsberufen die Vermittlung von Basis- und Schlüsselqualifikationen umfassen; die Grundausbildung entspricht der der dreieinhalbjährigen Berufe und vermittelt in wesentlichen Zügen die gleichen übergreifenden Fähigkeiten. Auch der praktische Verlauf der Ausbildung in den Betrieben zeigt, dass diese wesentlichen Elemente einer Berufsausbildung nicht der kürzeren Ausbildungsdauer zum Opfer fallen. Neben den praktischen Basiskenntnissen, welche die Betriebe den zukünftigen Maschinen- und Anlagenführern gemeinsam mit den weiterführenden Ausbildungsberufen vermitteln, legen sie großen Wert auf „soft skills“, um flexible und selbstständige Mitarbeiter auszubilden. Beispielsweise legt ein großer Zulieferer der Automobilindustrie in der Ausbildung auch der Maschinen- und Anlagenführer sehr großen Wert auf eigenverantwortliches und selbständiges, den Arbeitsauftrag analysierendes und planendes Handeln, vermittelt technisches Englisch, Medienkenntnisse und Präsentationstechniken.

4. „Bei der Einführung des neuen Berufs „Maschinen- und Anlagenführer“ ist ein Zuwachs von Ausbildungsplätzen versprochen worden. Die anvisierte Zahl zusätzlicher Ausbildungsplätze wurde jedoch weit verfehlt: 2004 wurden nur 603 statt der 3000 erwarteten Ausbildungsverträge für diesen Beruf abgeschlossen.“

Während des ersten Jahres nach Einführung eines neuen Ausbildungsberufs lässt die Zahl der Abschlüsse noch keinen Rückschluss auf die Akzeptanz des Berufs in den Unternehmen zu. Die neue Ausbildungsverordnung lag erst kurz vor Beginn des Ausbildungsjahres vor. Manche, oft kleinere Betriebe kannten den neuen Beruf noch nicht bzw. hatten sich noch nicht mit ihm auseinandergesetzt.

Andere Unternehmen warten ab, bis mögliche Anfangsschwierigkeiten überwunden sind und feststeht, dass sich das neue Berufsbild bewährt. Insbesondere KMU brauchen einige Zeit, bis sie ihre Ausbildungsplanung umstellen. Deshalb kann das Ausbildungsverhalten der Betriebe im Jahr 2004 nicht als Indiz für ein dauerhaft geringes Interesse am neuen Beruf interpretiert werden.

Die Zahlen der im Jahr 2005 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum Maschinen- und Anlagenführer belegen zudem ein stark wachsendes Interesse: Es wurden bereits knapp 1700 Verträge neu abgeschlossen, also fast dreimal so viele wie im Ausbildungsjahr 2004: „Traumstart für den Maschinen- und Anlagenführer ... (nach einer Erhebung des DIHK) ... absolvieren bereits im zweiten Jahr nach der Einführung über 2200 Jugendliche eine Ausbildung in dem praxisorientierten Beruf. In den vergangenen zehn Jahren hat es keinen ähnlich rasanten Start gegeben. Für gewöhnlich dauert es einige Jahre, bis ein neuer Beruf bei Unternehmen und Jugendlichen hinreichend bekannt ist.“ (Pressemitteilung des DIHK vom 21.4.2006). Das Statistische Bundesamt gibt für das Jahr 2005 einen Bestand von 2301 Ausbildungsverhältnissen für den Maschinen- und Anlagenführern an.

5. „Neue Ausbildungsberufe führen generell nicht dazu, dass vermehrt Jugendliche ausgebildet werden; das vorhandene Berufsspektrum ist ausreichend, um für jeglichen betrieblichen Bedarf die passend qualifizierten Mitarbeiter auszubilden.“

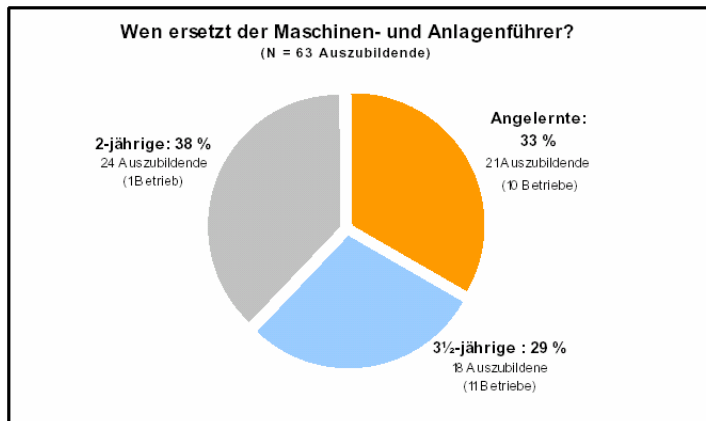
Die pauschale Ablehnung neuer Ausbildungsberufe ignoriert, dass veränderte Fertigungsprozesse neue Anforderungen an die Qualifikationen der Mitarbeiter mit sich bringen, die oftmals den vorhandenen Berufsbildern nicht mehr entsprechen. Neue Berufsprofile schließen diese Lücken und werden damit dem speziellen Bedarf an diesen Arbeitsplätzen besser gerecht. Nicht nur höher qualifizierte neue Berufsbilder – wie zum Beispiel der Mechatroniker –, sind ein Beleg, sondern auch der zweijährige Ausbildungsberuf zum Maschinen- und Anlagenführer.

Das positive Interesse der Betriebe an dem neuen Beruf führt zu zusätzlichen Ausbildungsplätzen:

Es bilden jetzt Betriebe aus, die dies vorher nicht in Betracht gezogen haben, weil kein passendes Berufsbild für ihren besonderen Bedarf existierte.

Für einige Betriebe spielten wirtschaftliche Unsicherheit und Existenzsorgen bzw. finanzielle Gründe eine wesentliche Rolle, keine dreieinhalbjährige Ausbildung durchzuführen. Für solche, oft kleine und mittlere Unternehmen, stellt die kürzere Ausbildung die einzige Möglichkeit dar, überhaupt Personal zu qualifizieren. Die kürzere Ausbildungsdauer erhöht die Planungssicherheit.

Diese Ausbildung ersetzt tendenziell mehr an- und ungelernete Kräfte als qualifizierte Facharbeiter mit dreieinhalbjähriger Ausbildung.



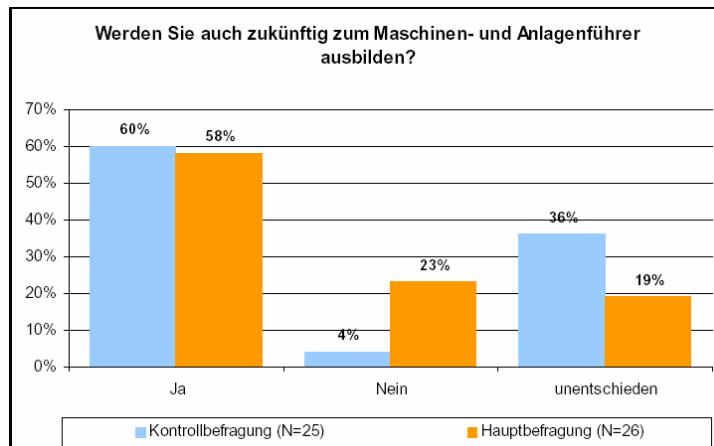
6. „Absolventen zweijähriger Berufe unterliegen einem höheren Arbeitsplatzrisiko als Absolventen dreijähriger bzw. dreieinhalbjähriger Berufe, da sie über eine niedrigere Qualifikation verfügen.“

Dieses Urteil trifft nicht auf alle Berufsbilder mit niedriger formaler Qualifikation zu, sondern nur auf solche, deren inhaltliche Ausrichtung dem betrieblichen Bedarf nicht mehr (oder zunehmend weniger) entspricht, wie z. B. der Teilezurichter. Die Nachfrage nach Arbeit hängt nicht allein von der Länge einer qualifizierten Ausbildung ab, sondern davon, ob die Qualifikation auf einen entsprechenden Bedarf trifft. Einem erhöhten Arbeitsplatzrisiko unterliegen vor allem Berufe, deren Tätigkeiten von ungelerten Kräften übernommen werden können und Mitarbeiter ohne Qualifikation.

Im Unterschied dazu zeigt der neu geschaffene Beruf des Maschinen- und Anlagenführers: Entstehen durch neue technologische Entwicklungen in den Betrieben Anforderungsprofile, die durch Mitarbeiter mit einer zweijährigen Berufsausbildung optimal ausgefüllt werden – in mancher Hinsicht besser als durch Mitarbeiter mit anspruchsvollere Berufsausbildung, dann sind langfristig gesehen die Chancen auf Beschäftigung hoch.

Ein weiteres Argument für diesen zweijährigen Beruf liegt in der Möglichkeit, Ausbildungsverträge für dreieinhalbjährige Berufe auf den Maschinen- und Anlagenführer umzuschreiben, falls sich im Laufe der Ausbildung zeigt, dass der Auszubildende den höheren Anforderungen nicht gewachsen ist. In diesem Fall fällt er nicht in die Gruppe der Unausgebildeten zurück, sondern kann einen Berufsabschluss erreichen.

Die Planungen der Unternehmen zeigen: Die vergleichsweise niedrigere Qualifikation stellt kein grundsätzliches Arbeitsplatzrisiko dar, im Gegenteil. Da die zweijährige Berufsausbildung dem besonderen Bedarf vieler Betriebe entspricht, werden diese auch weiterhin Maschinen- und Anlagenführer-Auszubildende beschäftigen. Sie stellt also langfristig eine gute Zukunftsperspektive für Berufsanfänger dar.

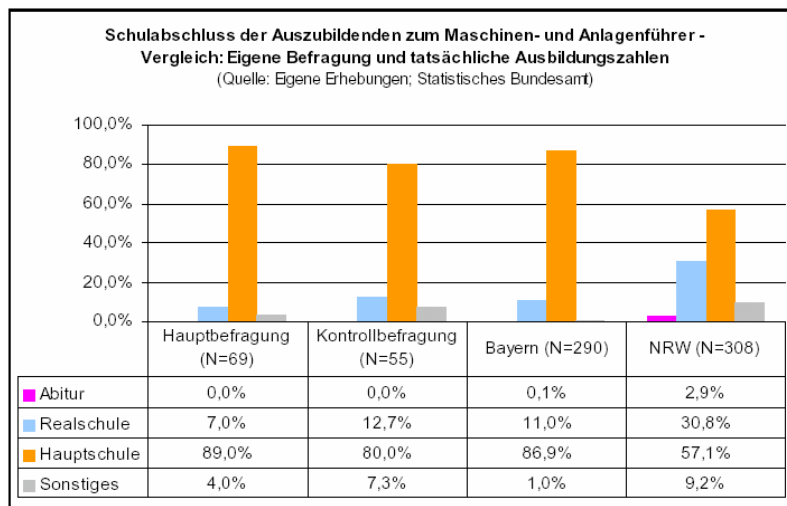


7. „Die Qualität beruflicher Ausbildung darf in Zeiten drohenden Facharbeitermangels und international wachsenden Konkurrenzdrucks nicht abgesenkt werden.“

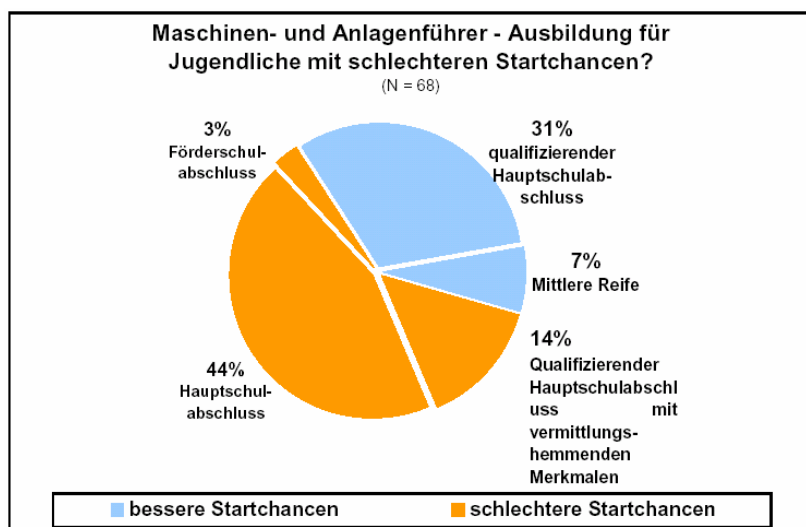
Die Einführung zweijähriger Ausbildungsberufe verfolgt nicht das Ziel, die Qualität beruflicher Ausbildung zu senken. Es geht vielmehr darum, durch vielfältigere Abschlüsse den Erfordernissen moderner Arbeitsplätze besser zu entsprechen – auch im Hinblick auf die internationale Konkurrenz und den europäischen Binnenmarkt. Auf europäischer Ebene sind Zertifizierungen für mehrere Niveaustufen geplant. Kaum ein Beruf des deutschen Berufsspektrums vermittelt passende Abschlüsse für die unteren Niveaustufen. Bei einer Verkürzung der Ausbildungszeit kann nicht schlicht davon ausgegangen werden, dass ihre Qualität abgesenkt wird. Die strikten Festlegungen der deutschen Berufsausbildung – Berufsförmigkeit, fest definierte Zugangsvoraussetzungen und Abschlüsse, Mindestdauer – erschweren die Vergleichbarkeit von Berufsbildern im europäischen Rahmen und damit auch die Mobilität deutscher Arbeitnehmer in Europa. Vertikale Durchlässigkeit, Eingang informell erworbener Kompetenzen in standardisierte Bewertungen, Ausbildungsmodule und -stufen sind notwendig, wenn die deutsche Berufswelt angesichts der europaweiten Deregulierung der Arbeitsmärkte konkurrenzfähig bleiben soll. Zweijährige Ausbildungen machen das deutsche Ausbildungssystem flexibler und gleichen es tendenziell europäischen Standards an.

8. „Jugendliche mit schlechteren Startchancen bzw. Benachteiligte erhalten durch kürzere und einfachere Berufe keine größere Chance auf einen Ausbildungsplatz, da weiterhin die besseren Bewerber ausgewählt werden.“

Solange die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt angespannt bleibt – was bedeutet, dass den Bewerbern keine ausreichende Anzahl an Ausbildungsplätzen gegenüber steht –, trifft diese Einschätzung vielfach zu. Das belegen die Ausbildungszahlen in den einzelnen Bundesländern. In Regionen, in denen Ausbildungsplätze besonders knapp sind wie in Nordrhein-Westfalen, sind Maschinen- und Anlagenführer-Auszubildende mit einem durchschnittlich höheren Schulabschluss zu finden als in Bayern. Hier ist es so, dass der zweijährige Beruf größtenteils die Zielgruppe erreicht, die bildungspolitisch erreicht werden soll: zu 87% Hauptschüler. Dies wird auch noch einmal durch die eigenen Erhebungen bestätigt.



Trotz der Möglichkeit, die besten Bewerber auszuwählen, entscheiden sich also bei Weitem nicht alle untersuchten Betriebe für diese Möglichkeit. Einige wählen gezielt z. B. Hauptschüler ohne qualifizierenden Hauptschulabschluss aus, um auch dieser Gruppe die Möglichkeit zu einer Berufsausbildung zu geben. Auch rechnen viele Ausbildungsleiter bei besseren Hauptschulabgängern oder Realschülern mit einer höheren Unzufriedenheit an den Arbeitsplätzen für Maschinen- und Anlagenführer. Entsprechend negative Erfahrungen haben sie in vielen Fällen gemacht, wenn sie für diese Tätigkeiten Berufsabsolventen der dreieinhalbjährigen Berufe einsetzten.



Die Ergebnisse der Hauptbefragung geben Aufschluss über die Zusammensetzung der Auszubildenden und die Auswahl der Betriebe: Immerhin 18 Betriebe (von 26 an der Untersuchung beteiligten Unternehmen) wählten (auch) Jugendliche aus, die bis zu diesem Zeitpunkt keinen Ausbildungsplatz gefunden hatten und/oder als ungeeignet für eine dreieinhalbjährige Ausbildung eingeschätzt wurden. Sie entschieden sich für Schulabgänger ohne qualifizierenden Hauptschulabschluss und/oder für Schüler, die auf der betrieblichen Nachrückliste des Aufnahmetests für die dreieinhalbjährigen Berufe standen. Teilweise hatten die Bewerber schon länger als ein Jahr nach einer Stelle gesucht, an Praktika (in einem oder auch in mehreren Betrieben) teilgenommen oder eine Berufsvorbereitungsklasse besucht. Über zwei Drittel der Ausbildungsleiter der Hauptbefragung bildet geeignete Mitarbeiter für das Unternehmen aus und praktiziert zugleich soziale Verantwortung gegenüber

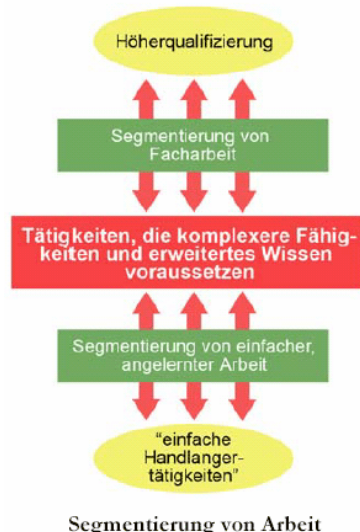
Schulabgängern mit schlechteren Voraussetzungen. Die meisten durchlaufen ihre Ausbildung mit gutem Erfolg und stellen sich als hoch motivierte Mitarbeiter heraus. Die bisherigen Erfahrungen mit vielen der neuen Mitarbeiter bestätigen, dass bei Jugendlichen mit schlechteren Startchancen mit größerer Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu rechnen ist als bei denjenigen mit dreieinhalbjähriger Ausbildung, die sich bei der Maschinen- und Anlagenführung unter „Wert“ eingesetzt sehen. Für diese Schulabgänger sind verkürzte Ausbildungsberufe fast die einzige Chance, ihre Berufsfähigkeit zu erlangen, für sie stellt es einen „Glücksfall“ dar, überhaupt einen Facharbeiterabschluss zu erreichen. Ihre Motivation ist daher hoch.

Beruflichkeit im Niederqualifikationsbereich – Segmentierung der Arbeit – Einfache Arbeit im Wandel

Zweijährige Ausbildungsberufe im Allgemeinen und der neue zweijährige Ausbildungsberuf des Maschinen- und Anlagenführers im Besonderen werden nicht nur von Befürwortern ausschließlich höher qualifizierter Ausbildungen kritisiert. Ein weiteres Argument gegen eine zweijährige qualifizierte Ausbildung ist, dass an- und ungelernte Kräfte die entsprechenden Arbeitsaufgaben ebenso gut ausführen könnten – so wie es bislang üblich war. Für Arbeitsplätze im unteren Segment von Facharbeit sei kein neuer Ausbildungsberuf mit fachspezifischem Berufsbild erforderlich, vielmehr genüge es, die Mitarbeiter betriebsspezifisch zu qualifizieren. Beruflichkeit im Niederqualifikationssektor sei somit nicht notwendig.

Einfache Arbeit im Wandel – Segmentierung von Arbeit

Die auf der Seite des Arbeitssystems zu erkennenden Segmentierungstendenzen stellen das Berufsbildungssystem vor neue Herausforderungen. Der Trend zur Höherqualifizierung ist zwar ungebrochen, aber differenziert zu betrachten. Segmentierung von Arbeit ist auf verschiedenen Ebenen zu erkennen: auf dem Feld der einfachen Arbeit zeichnet sich ein Tätigkeitssegment ab, was komplexere Fähigkeiten erfordert und erweitertes Wissen voraussetzt. Dieses Segment lässt sich nun der Facharbeit zuordnen, wenn auch nicht auf dem Niveau, welches eine dreieinhalbjährige Ausbildung erfordert. Gleichzeitig lässt sich im Bereich der Facharbeit neben der Tendenz der steigenden Anforderungsniveaus eine gegenläufige Tendenz zur „Retaylorisierung“, d. h. zur Rückführung von Facharbeitertätigkeit in Tätigkeiten mit weniger komplexen Anforderungen, beobachten, die jedoch weiterhin eine breite Grundqualifikation erforderlich machen.



Veränderte Fertigungsprozesse und technologische Entwicklungen lösen bisherige Formen von Arbeitsteilung ab, die früher eindeutig zu ziehende Grenzlinie zwischen qualifizierter und einfacher Arbeit wird tendenziell aufgelöst. Durch neue Produktionskonzepte, neue Formen der Arbeitsorganisation und technischen Wandel steigen mit neuen Tätigkeits- und Qualifikationsfeldern die Anforderungen an die Mitarbeiter auf allen betrieblichen Hierarchieebenen. In besonderem Maße gilt dies für die einfachen Fachtätigkeiten, die ihren Charakter ändern oder ganz verschwinden. Es gibt kaum noch eindimensionale, unselbstständig und isoliert auszuführende Arbeit. Auch die einfacheren Tätigkeiten unterhalb der Ebene der Facharbeiter mit dreijährigen bzw. dreieinhalbjährigen Ausbildungen zeichnen sich heute durch wachsende Komplexität und die Notwendigkeit arbeitsplatzübergreifender Kooperation aus. Deshalb werden auch auf dieser Ebene Mitarbeiter gebraucht, die über fachspezifische Qualifikationen sowie Prozesskompetenzen verfügen, Verantwortung übernehmen und flexibel einsetzbar sind, d. h. sich schnell auf neue Anforderungen einstellen können.³ Angelernte Kräfte ohne einschlägige Berufsausbildung können dieses Niveau durch einzelne kurzzeitige Qualifizierungsmaßnahmen nicht (oder allenfalls im Ausnahmefall) erreichen: Letztlich sichert nur eine qualifizierte Ausbildung den Aufbau entsprechender Qualifikationen und Kompetenzen.

Berufsfähigkeit

Auch einfachere berufliche Tätigkeit setzt voraus, dass Ausbildung berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt. Eine Mindestausbildungsdauer stellt eine Qualitätsgarantie dar, sofern sie inhaltlich begründet und nicht nur formal gedacht ist. Berufsfähigkeit ist dann hergestellt, wenn berufliche Mindestqualifikationen vermittelt werden, die für alle Absolventen gleich sind und die zukünftigen Mitarbeiter dazu befähigen, eine qualifizierte Berufstätigkeit auszuüben. Aus diesem Grund kommt die Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit (Strukturelle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung – Gemeinsame Grundlagen und Orientierungen, Beschluss vom 22. Oktober 1999; II Ziffern 3.2 und 3.3) zu dem Schluss, dass die Verwertbarkeit von Berufsausbildung nicht an ihrer Dauer gemessen werden kann. Sie entscheide sich vielmehr daran, wie viel Zeit wirklich notwendig sei, um die erforderlichen Berufskompetenzen für einen bestimmten Beruf zu erlernen, einzuüben und zu beherrschen. Folgen wir dieser Überlegung, entscheidet sich die Zeitdauer einer Ausbildung nicht daran, ob sie eher theoretische oder eher praktische Inhalte vermittelt.

Erkenntnisse und Diskussion

Als wesentliche Erkenntnisse wurden zusammengefasst:

- Der Beruf ist im unteren Bereich der Qualifikation angelegt – zu schwierig für An- und Ungelernte.
- Der Beruf Maschinen- und Anlagenführer schließt eine Lücke.
- Es handelt sich um keine Schmalspurausbildung. Im 1. Ausbildungsjahr findet eine Metallgrundausbildung statt. Im 2. Jahr wird auf eine betriebspezifische Einsatzvielfältigkeit bestimmt.

³ Siehe hierzu: Bullinger/Mytzeck/Zeller (Hg.), 2004.

- Ein gutes Drittel An- und Ungelernte werden durch diesen 2jährigen Ausbildungsberuf ersetzt.
- 1,4% der Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss beginnen die Ausbildung.

Es handelt sich um einen Beruf für schwierige Jugendliche – Eine Zunahme an Ausbildungsplätzen ist zu verzeichnen, die ziemlich einmalig ist. Einsatzmöglichkeiten gibt es im Lebensmittel-, Elektro-, Kunststoff-, Metall- und Textil-Bereich. Anschlussberufe ergeben sich aus den Branchen.

In der anschließenden Diskussion wurden die folgenden Fragestellungen in den Raum gestellt.

- Sind Jugendliche mit qualifiziertem Abschluss nicht eher Zielgruppe für den Vollqualifizierenden 3-jährigen Ausbildungsweg?
- Handelt es sich um eine Möglichkeit für Betriebe sich günstige Arbeitnehmer mit einer Grundlagenqualifizierung zu sichern?

An- und Ungelernte haben Möglichkeiten über entsprechende Qualifizierung und zusätzliche Maßnahmen diesen Beruf zu erlernen.

- Warum ergriffen Jugendliche diesen Beruf? Wollen sie eine andere Chance? Erkenntnis: Im Laufe der Ausbildung haben Jugendliche entschieden, dabei zu bleiben. Bei eher wenigen war eine 2jährige Ausbildung expliziter Wunsch.
- Was war die Motivation der Betriebe, diesen Beruf anzubieten?
 - Passgenauigkeit
 - Höhere Arbeitszufriedenheit
 - Jugendlichen die sonst keine Chance haben, eine bieten
 - Neue Ausbildungsbetriebe konnten genommen werden, da viele Spezialisierungsmöglichkeiten gegeben sind.

Suche nach Lösungswegen

Die Qualifizierungswege für benachteiligte Jugendliche wurden anhand verschiedener Beispiele dargestellt.

Vier aktuelle Lösungswege wurden aufgezeigt:

- **Wissenschaftliche Fundierungen zu zweijährigen und einfachen Berufen**

Es wurden zwei Beiträge präsentiert, die die aktuelle Diskussion zu einfachen Berufen näher betrachteten:

- Zweijährige Berufe
Michael Friedrich
BIBB
- Der Arbeitsmarkt für einfache Berufe
Kurt Vogler-Ludwig
economix

- **Qualifizierungsbausteine in der Berufsausbildungsvorbereitung**

Britta Reitz
GPC/BiBB

- **Stufenberufe nach dem neuen Berufsbildungsgesetz**

Dr. Friedel Schier
GPC/BiBB

- **Landesprogramm in Nordrhein-Westfalen: „Der 3. Weg in der Berufsausbildung“**

Dr. Michael Heidinger
MAGS NRW

Zum besseren Verständnis werden die unterschiedlichen Beiträge anhand von Kurzschriften und Power-Point-Präsentationen dargestellt.

Michael Friedrich: Zweijährige Berufsausbildung

Folie 1




Zweijährige Berufsausbildung: Vor- und Nachteile

Michael Friedrich (A 2.1)

Expertengespräch Jugendberufshilfe 12.9.06

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschung Berufe Zukunft gestalten

Folie 2



Diskussionsprozess

Zweijährige Ausbildungsgänge sollen zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche mit schlechten Startchancen schaffen.

- Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit
- Hartz-Kommission
- Beschluss Bundesrat
- Beschluss BIBB-Hauptausschuss
- Koalitionsvereinbarung (2005): „...gestufte Ausbildungsordnungen, um den Leistungsunterschieden der Jugendlichen besser entsprechen zu können.“


Hintergrund:

- Lehrstellenknappheit: Sehr hohe Zahl an unvermittelten Bewerbern
- [sehr hohes Arbeitslosigkeitsrisiko von Ungelernten](#)
- [weitere Verringerung der Arbeitsplätze für Unqualifizierte](#)

Expertengespräch Jugendberufshilfe 12.9.06

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschung Berufe Zukunft gestalten

Folie 3



Was heißt zweijährige Berufsausbildung?

BBiG und HwO (§§ 5, 26) regeln, dass

- die Ausbildungszeit zwischen 2 und 3 Jahren betragen soll
- die Ausbildung in aufeinander aufbauenden Stufen erfolgen kann:
Nach jeder Stufe wird ein Abschluss erreicht und die Ausbildung kann in weiteren Stufen fortgesetzt werden

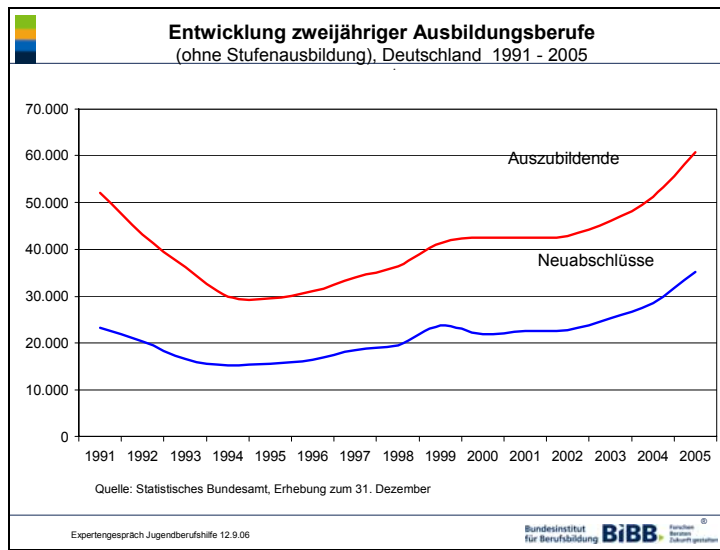
Aktuelle Datenlage (2005):

- 29 zweijährige Ausbildungsberufe mit 60.765 Auszubildenden
- 13 gestufte Berufe (1. Stufe) mit 13.676 Auszubildenden
(Statistisches Bundesamt 31.12.)

Expertengespräch Jugendberufshilfe 12.9.06

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschung Berufe Zukunft gestalten

Folie 4



Folie 5

Auszubildende in zweijährigen Ausbildungsberufen

Beruf	Anerkennung / Neuordnung	Auszubildende	Neuabschlüsse	davon:									
				Ohne Haupt-schulabschluss	Haupt-schulabschluss	Mittlerer Abschluss	Abitur	schul-fach-schule	Beruf-schule	BJV	Sonst.	k.A.	
Verkäuferin	2004	34.437	19.120	1,3	54,5	30,8	2,8	0,8	5,5	1,8	1,9	0,7	
Fachkraft im Gastgewerbe	1998	7.522	4.369	2,8	61,5	23,0	1,7	0,9	3,8	3,3	2,4	0,6	
Fachlagerist/in (Handelsfachpacker/in)	2004	7.215	4.050	2,4	69,8	22,3	1,2	1,5	3,5	3,0	2,8	0,4	
Teilezunchter/in	1940	4.635	2.339	4,4	67,9	13,6	0,6	2,2	1,7	6,1	3,3	0,2	
Maschinen- und Anlagenführer/in	2004	2.301	1.735	1,4	58,4	28,7	2,0	2,1	3,2	2,7	1,3	0,2	
Fachkraft f. Kurier-, Express- u. Postdienstleistungen	2005	1.438	1.437	0,4	45,7	42,0	2,3	0,8	7,4	0,7	0,8	0,1	
Kraftfahrzeugservicemechaniker/in	2004	1.356	975	9,0	56,1	20,4	1,3	2,6	2,6	5,7	0,2	2,1	
Fahrradmonteur/in	2004	548	388	4,1	66,8	14,2	1,5	1,0	2,1	8,0	2,1	0,3	
Produktionsschichtkraft Chemie (=Chemiebetriebsjungwerk.)	2005	388	215	0,0	41,4	51,2	1,9	0,5	2,8	0,9	0,9	0,5	
Polster- und Dekorationsnäher/in	2005	218	97	19,6	48,5	19,6	4,1	1,0	3,1	2,1	0,0	2,1	
Änderungsschneider/in	2005	93	90	6,7	54,4	21,1	7,8	1,1	2,2	1,1	4,4	1,1	
Servicefahrer/in	2005	91	89	0,0	45,1	34,8	12,4	0,0	3,4	0,0	2,2	1,1	
Friseur/in	1998	89	41	2,4	89,8	4,9	0,0	0,0	0,0	4,9	4,9	0,0	
Drahtzieher/in	1995	71	35	0,0	77,1	2,9	0,0	5,7	2,9	2,9	8,6	0,0	
Kabeljunker/in	1940	54	22	4,5	50,0	36,4	0,0	0,0	0,0	9,1	0,0	0,0	
Gestezzusammensetzer/in	1938	49	22	8,1	72,7	13,6	0,0	4,5	0,0	0,0	0,0	0,0	
Fotolaborant/in	1981	42	18	0,0	27,8	61,1	0,0	0,0	11,1	0,0	0,0	0,0	
Metallschleifer/in	1939	40	22	8,1	68,2	18,2	0,0	0,0	4,5	0,0	0,0	0,0	
Textilstopfer/in	1978	35	20	0,0	40,0	50,0	0,0	5,0	5,0	0,0	0,0	0,0	
Federmacher/in	1940	30	19	0,0	78,9	15,8	5,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Chemielaborant/in	1938	28	18	0,0	11,1	50,0	38,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Maschinenzusammensetzer/in	1939	28	20	0,0	30,0	5,0	0,0	0,0	5,0	60,0	0,0	0,0	
Berg- und Maschinenmann	1979	18	0										
Schleifer/in	1988	17	3										
Schuh- und Lederwarenstepper/in	1964	17	9										
Drahtwarenmacher/in	1940	6	4										
Vordrucker/in, Schmuck- u. Kleingeräteherstellung	1938	1	1										
Zweijährige Ausbildungsberufe insgesamt		60.764	35.157	2,1	57,1	27,6	2,3	1,1	4,6	2,6	2,0	0,6	
Alle Ausbildungsberufe		1.553.437	559.061	2,1	30,4	39,2	17,1	2,2	5,2	1,4	1,2	1,2	

Vorjahresvergleiche nur eingeschränkt möglich, da 2005 Schüler aus Beruflichen Volkshochschulen z.T. allgemein bildenden Schulabschlüssen zugeordnet werden.
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; eigene Berechnungen

Bundesinstitut für Berufsbildung **BIBB** Forschung für die berufliche Zukunft gestalten

Folie 6

Zweijährige Ausbildungsberufe und außerbetriebliche Ausbildung

Ausbildungsberuf	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.2004			Gemeldete außerbetriebliche Stellen			Relativer Anteil der gemeldeten außerbetrieblichen Stellen an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in %		
	West	Ost	Bund	West	Ost	Bund	West	Ost	Bund
Verkäufer/-in	12.327	4.832	17.159	1.240	3.259	4.499	10,1	67,4	26,2
Fachkraft im Gastgewerbe	1.239	2.409	3.648	318	2.144	2.462	25,7	89,0	67,5
Teilezunchter/-in	1.207	1.187	2.394	390	1.120	1.510	32,3	94,4	63,1
Handelsfachpacker/-in / Fachlagerist/-in	2.230	1.241	3.471	325	872	1.197	14,6	70,3	34,5

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bundesagentur für Arbeit

Bundesinstitut für Berufsbildung **BIBB** Forschung für die berufliche Zukunft gestalten

Folie 7

Neue / modernisierte zweijährige Ausbildungsberufe

2004

- Kraftfahrzeugservicemechaniker/in
- Fahrradmonteur/in
- Fachlagerist/in (modernisiert)
- Maschinen- und Anlagenführer/in
- Verkäufer/in (modernisiert)

2005

- Produktionsfachkraft Chemie
- Änderungsschneider/in
- Servicefahrer/in
- Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen
- Polster- und Dekorationsnäher/in (modernisiert)

Expertengespräch Jugendberufshilfe 12.9.06 Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Berufe Zukunft gestalten

Folie 8

Vor- und Nachteile zweijähriger Berufsausbildung

Ebenen	Vorteile	Nachteile
Auszubildende/ Arbeitnehmer (Mikroebene)		
(Ausbildungs-) Betriebe (Mesoebene)		
Gesellschaft (Makroebene)		

Expertengespräch Jugendberufshilfe 12.9.06 Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Berufe Zukunft gestalten

Folie 9

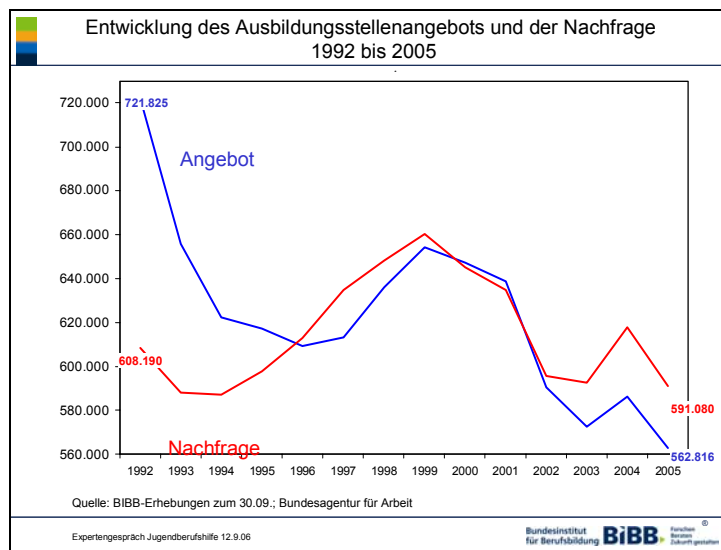
Vorteile auf Arbeiterebene

Kurzfristig:
Idee: durch neue 2-jährige Berufe die Chancen für benachteiligte Jugendliche auf einen Ausbildungsplatz erhöhen (~ 40.000 offiziell unvermittelte Bewerber, tatsächliche latente Nachfrage ~ 200.000)

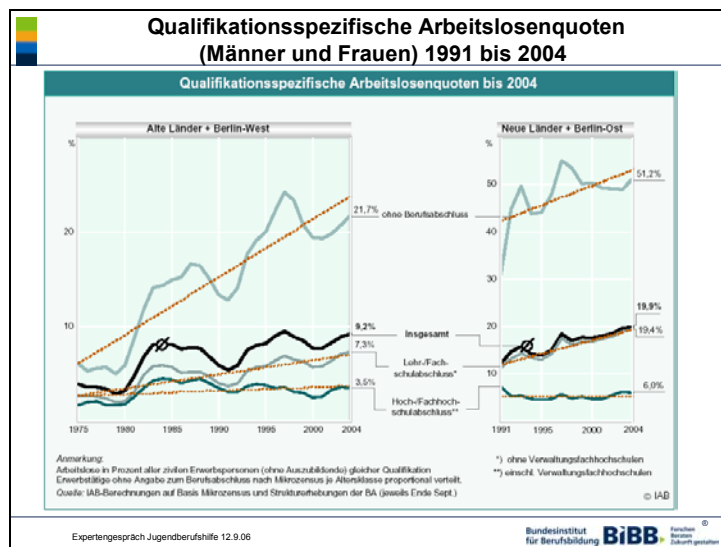
Langfristig:
Erhöhung der Employability, Verbesserung der Erwerbschancen bei Betriebswechseln, Anschlussfähigkeit an weitere Qualifizierung (Vollausbildung, Weiterbildung). → **Schaubilder**

Expertengespräch Jugendberufshilfe 12.9.06 Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Berufe Zukunft gestalten

Folie 10



Folie 11



Folie 12

Nachteile auf Mitarbeiterebene

Kurzfristig:
Jugendliche mit schlechten Startchancen werden in ihrer Entwicklung nicht ausreichend gefördert (z.B. durch Stützunterricht, AbH).

Langfristig:

- Qualitative Verschlechterung der Ausbildung: Statt umfassender Ausbildung werden nur notwendige (Teil-)Qualifikationen vermittelt.
- Lohndumping: 2-jährig Ausgebildete haben geringere Verdienstmöglichkeiten, Verdrängung von 3-jährig ausgebildeten Fachkräften

Expertengespräch Jugendberufshilfe 12.9.06

Bundesinstitut für Berufsbildung **BIBB** Forschung Berufe und Zukunft gestalten

Folie 13

Vorteile auf betrieblicher Ebene

Verringerung der Diskrepanz zwischen (gestiegenen) Anforderungen 3-jähriger Ausbildungsgänge und Qualifikationen der Bewerber

Zur Zeit können Betriebe in manchen Bereichen ihren (zukünftigen) Fachkräftebedarf nicht decken, Stellen für eine 3-jährige Ausbildung bleiben unbesetzt

Professionalisierung der Belegschaft: Eigene 2-jährige Ausbildung von Fachkräften statt Beschäftigung von un- und angelernten Personen.

- Umfassendere Kenntnisse und breitere Einsatzfähigkeit
- höheres Verantwortungsbewusstsein
- bessere Ausgangsbasis für (zukünftige) Weiterbildung

Expertengespräch Jugendberufshilfe 12.9.06

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Research Center Zukunft gestalten

Folie 14

Nachteile auf betrieblicher Ebene

Verlust an Humankapital:
2-jährig Ausgebildete sind im Betrieb nicht universell einsetzbar.

Zukünftiger Fachkräftemangel:
Durch 2-jährige Ausbildung verringert sich die Zahl (voll)qualifizierter Fachkräfte. In Zukunft wird aber der (Ersatz-) Bedarf an diesen Fachkräften zunehmen (IAB/Prognose: Rückgang des Erwerbspersonenpotentials + steigende Qualifikationsanforderungen → **Schaubilder**)

Expertengespräch Jugendberufshilfe 12.9.06

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Research Center Zukunft gestalten

Folie 15

Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials

- ❑ Nach dem Jahr 2010 wird aufgrund des Bevölkerungsrückgangs das Angebot an Arbeitskräften deutlich zurückgehen.
- ❑ Sogar recht hohe Frauenerwerbsquoten und Zuwanderungen könnten diese Entwicklung nicht aufhalten.
- ❑ Parallel dazu steigt der Durchschnittsalter des Erwerbspersonenpotentials.
- ❑ Diese Trends gelten im großen und ganzen für die alten wie für die neuen Bundesländer.

Varianten ohne Zuwanderung

1 konstante Erwerbsquoten aus 1990 (Ostdeutschland bzw. 1990 (Westdeutschland))

2 sinkende Erwerbsquotenvarianten

3 höhere Erwerbsquotenvarianten

Varianten mit Zuwanderung
(gemäß mit überer Erwerbsquoten-Varianten)

4 Wanderungsquote für ausländischen Bevölkerung 100.000 (Jahres ab 2000)

5 Wanderungsquote für ausländischen Bevölkerung 200.000 (Jahres ab 2000)

6 Wanderungsquote für ausländischen Bevölkerung 300.000 (Jahres ab 2000)

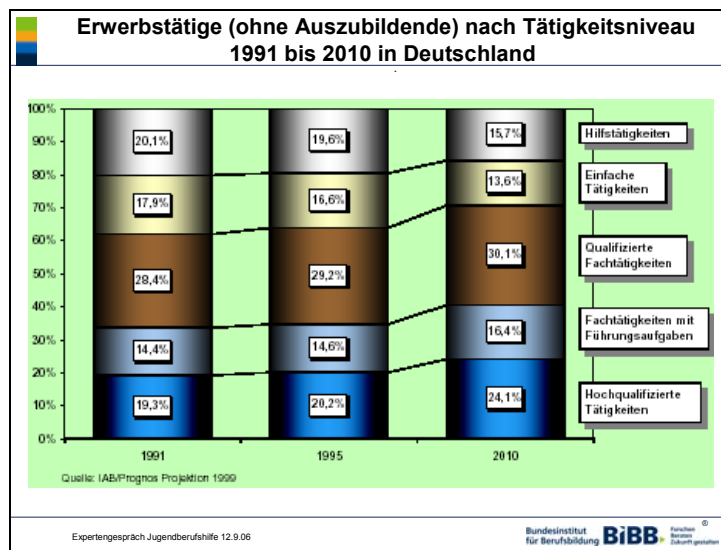
Projektion des Erwerbspersonenpotentials in Gesamtdeutschland 1995 bis 2040
- Wählerkonzept, Erwerbspersonen in Mio. -

Quelle: IAB
Kurzbericht 4/99

Expertengespräch Jugendberufshilfe 12.9.06

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Research Center Zukunft gestalten

Folie 16



Folie 17

Vorteile auf Gesellschaftsebene

Kurzfristig: Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze

Langfristig:

Verringerung des Anteils an Ungelernten:

15% der 20-24 Jährigen bleiben ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Tendenz steigend (-> EU-Ratsbeschluss Lissabon 2000: Halbierung in 10 Jahren)

Problem: zukünftig weitere Verringerung der Arbeitsplätze für Unqualifizierte

Folge:

- Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit
- Wohlfahrtsgewinn, Steigerung der wirtschaftl. Wertschöpfung
- Ausschöpfen des Erwerbspersonenpotentials
- Abbau der Arbeitslosigkeit

Expertengespräch Jugendberufshilfe 12.9.06

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschung Berufe Zukunft gestalten

Folie 18

Nachteile auf Gesellschaftsebene

Kurzfristig:

Nullsummenspiel: Substitution von 3-jährigen durch 2-jährige Ausbildungsgänge. D.h. es werden keine zusätzlichen Stellen geschaffen.

Langfristig:

Wohlfahrtsverlust: Verringerung des Qualifizierungsniveaus der Erwerbspersonen, Begrenzung des wirtschaftlichen Wachstums durch Mangel an qualifizierten Fachkräften.

Expertengespräch Jugendberufshilfe 12.9.06

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschung Berufe Zukunft gestalten

Folie 19

Vor- und Nachteile zweijähriger Ausbildungsgänge		
Ebenen	Vorteile	Nachteile
Auszubildende/ Arbeitnehmer (Mikroebene)	Kurzfristig: Verbesserung der Chancen für benachteiligte Jugendliche auf einen Ausbildungsplatz Langfristig: Nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen mit schlechten Startchancen.	Kurzfristig: Benachteiligte Jugendliche werden nicht ausreichend gefördert. Langfristig: • Qualitative Verschlechterung der Ausbildungsangebote. • Lohndumping • Verdrängung von 3-jährig ausgebildeten Fachkräften
(Ausbildungs-) Betriebe (Mesoebene)	Deckung des (zukünftigen) Fachkräftebedarfs; Besetzung von freien/unbesetzten Stellen für 3-jährige Ausbildungsgänge mit 2-jährigen Berufen Professionalisierung der Belegschaft: 2-jährige Ausbildung statt Beschäftigung An- und Ungelernter	Verlust an Humankapital: 2-jährig Ausgebildete sind im Betrieb nicht universell einsetzbar. Durch 2-jährige Ausbildung verringert sich die Zahl (voll)qualifizierter Fachkräfte. In Zukunft wird aber der (Ersatz-)Bedarf an diesen Fachkräften zunehmen.
Gesellschaft (Makroebene)	Kurzfristig: Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze. Langfristig: Verringerung des Anteils ungelernter Personen; dadurch: • Abbau der Arbeitslosigkeit • Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit • Ausschöpfen des Erwerbspersonenpotentials • Wohlfahrtsgewinn	Kurzfristig: Substitution von 3-jährigen durch 2-jährige Ausbildungsgänge. Langfristig: Verringerung des Qualifizierungsniveaus der Beschäftigten, dadurch: • Begrenzung des wirtschaftlichen Wachstums durch Mangel an qualifizierten Fachkräften • Wohlfahrtsverlust

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschung, Beratung, Zukunft gestalten

Folie 20

Voraussetzungen, um positive Wirkungen zu erzielen
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ermittlung des <u>betrieblichen Bedarfs</u> vor der Einführung zweijähriger Ausbildungsgänge (Betriebsbefragungen) 2. Einrichtung <u>zusätzlicher</u> Ausbildungsstellen bzw. Besetzung zuvor unbesetzter Ausbildungsstellen (keine Niveauverschiebung nach unten durch Substitution) 3. <u>Tatsächliche Besetzung</u> der Stellen mit Jugendlichen mit schlechten Startchancen 4. Sicherung des beruflichen Aufstiegs durch <u>Anschlussfähigkeit</u> (Stufenausbildung, Teilanrechnung von Ausbildungszeiten/ -leistungen)

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschung, Beratung, Zukunft gestalten

Folie 21


Ermittlung des betrieblichen Bedarfs
<ul style="list-style-type: none"> • IW-Umfrage (Mai 2002) bei 633 Unternehmen: 62 Prozent für mehr zweijährige, praktisch orientierte Ausbildungsberufe (dagegen 16 Prozent) • Economix-Gutachten (Juni 2003) • Betriebsbefragung des BiBB (2003/04) • Ermittlung der Bereitschaft, benachteiligte Jugendliche in bestimmten zweijährigen Berufen auszubilden? Zusätzlich oder Ersatz) • Spätere Beschäftigungsmöglichkeiten (Übernahme oder Einstellung bereits ausgebildeter Fachkräfte)

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschung, Beratung, Zukunft gestalten

Folie 22

Untersuchte Ausbildungsberufe in der BIBB-Befragung

- Elektrorecycler/in
- Servicekraft in der Industrie
- Einbaufachkraft für Holz-, Kunststoff- und Metallfertigteile
- Transportbegleiter/in
- Gebäudetechnik und Servicefachkraft
Grundlage: BMWA-Gutachten
- Änderungsschneider/in
- Dienstleistungsfachkraft im Sonnenstudio


Expertengespräch Jugendberufshilfe 12.9.06 

Folie 23

Ergebnisse der BIBB-Betriebsbefragung

	Möglichkeiten für sozial- und lernbeeinträchtigte Jugendliche	Erschließung zusätzlicher Ausbildungskapazitäten	Anschlussfähigkeit	Beschäftigungsmöglichkeiten
Elektrorecycler/in	Ja	Geringer Betriebsbestand	Ja	Ja**
Servicekraft in der Industrie	Nein wg. Schulabschlussniveau	Substitutionseffekte	Ja	Ja**
Einbaufachkraft für Holz-, Kunststoff- und Metallfertigteile	Ja	ja	Ja	Ja**
Transportbegleiter/in	Nein wg. Schulabschlussniveau	Geringer Betriebsbestand	*	*
Gebäudetechnik und Gebäudeservicefachkraft	Ja	Ja	Ja	Ja**
Änderungsschneider/in	Ja	Ja, wenn Nichtausbildungsbetriebe ausbilden	Geringe Zustimmung	Ja
Dienstleistungsfachkraft im Sonnenstudio	Nein wg. Schulabschlussniveau	Ja, wenn Nichtausbildungsbetriebe ausbilden	Geringe Zustimmung	Ja; Subsistenzsicherung fraglich


* nicht erfragt
** Beschäftigungsmöglichkeiten sind schwer einzuschätzen, da für diese hypothetischen Ausbildungsberufe (noch) keine detaillierten Berufsbilder und konkreten Ausbildungsordnungen vorliegen

Expertengespräch Jugendberufshilfe 12.9.06 

Folie 24

Alternativen zu zweijähriger Ausbildung

- Dreijährige (Voll)Ausbildung mit Stützunterricht, AbH etc.
- Vollqualifizierende Berufsfachschule
- Zertifizierung von Qualifikationsbausteinen aus der Berufsvorbereitung
- Vermittlung von Qualifikationsbausteinen/Modulen aus einer dreijährigen (Voll)Ausbildung

Expertengespräch Jugendberufshilfe 12.9.06 

Kurt Vogeler: Der Arbeitsmarkt für einfache Berufe – Tätigkeits- und Ausbildungsfelder für ein vernachlässigtes Arbeitsmarktsegment

Drei Gründe sprechen für ein Nachdenken über den Arbeitsmarkt für einfache Berufe⁴:

- Die hohe Arbeitslosigkeit unter gering qualifizierten Beschäftigten,
- der Verdrängungsmechanismus durch ausgebildete Arbeitskräfte in einfachen Berufen, der Nicht-Ausgebildeten nur wenige Chancen lässt,
- die Notwendigkeit zur Integration schlecht oder falsch ausgebildeter Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund.

Es ist daher ein ernst zu nehmendes Problem, dass der Arbeitsmarkt für einfache Berufe durch die Steigerung der Bildungsansprüche und durch hohe Lohnkosten ausgetrocknet wurde. Es überrascht auch nicht, dass Deutschland im Gegensatz zu anderen Ländern nur geringe Fortschritte bei der Steigerung der Bildungsquoten unter Jugendlichen erzielen konnte.

Auch wenn einfache Jobs durch Verlagerung ins Ausland und durch Rationalisierung verschwinden, rechnen Prognosen damit, dass auch in zehn Jahren noch ein Drittel der Arbeitsplätze für Hilfstätigkeiten oder einfache Fachtätigkeiten vorgesehen sein wird. Die einfache Arbeit wird sich allerdings von der industriellen Serienfertigung lösen und zunehmen auf Dienstleistungen im handwerklichen, persönlichen, kulturellen oder sozialen Bereich beziehen.

Darüber hinaus gibt es Hinweise, dass Arbeitsplätze für einfache Tätigkeiten in erheblichem Umfang durch Arbeitskräfte mit dualer Ausbildung besetzt werden. Dies ist nicht nur eine Fehlallokation in der Ausbildung, sondern weist darauf hin, wie stark formale Ausbildungsabschlüsse die Chancen auf einen Arbeitsplatz bestimmen. Eine vereinfachte, arbeitsplatzgerechte Ausbildung kann daher die Arbeitslosigkeit in einfachen Berufen senken.

Die Überlegungen, die Arbeitsmarktchancen von praxisbegabten oder lernbehinderten Jugendlichen durch eine vereinfachte, theorie-reduzierte oder verkürzte berufliche Ausbildung zu verbessern, haben daher durchaus Aussicht auf Erfolg. Nach unseren Berechnungen könnte es gelingen, die Quote der Ungelernten von derzeit 14 % auf 12 % zu senken. Solche Ausbildungsfelder liegen in Tätigkeitsfeldern wie Montage, Reparatur und Wartung, Betreuung und Pflege, sowie Organisation, Freizeit, Logistik. In vielen dieser Felder werden leistungsfähige und kompetente Mitarbeiter benötigt, aber auf einem vergleichsweise niedrigen Anspruchsniveau.

Die Konzepte für eine stärkere Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen müssen vielfältig sein, wie die Ursachen für den Drop-Out. Die Stärkung der Basiskompetenzen in den Grundschulen ist ebenso erforderlich wie die Modularisierung der Ausbildungswege.

Eine Verkürzung der Ausbildungswege würde auch der Tatsache gerecht werden, dass sich die Innovationszyklen verkürzen. Lernen ist eine Lebensaufgabe, und es kommt darauf an, den Jugendlichen den Zugang zum Wissen zu eröffnen, ihre Fähigkeit zum selbständigen Lernen zu fördern.

⁴ Der Vortrag wurde mithilfe einer Power-Point-Präsentation vorgetragen. Diese ist auf Wunsch beim GPC oder bei der Kolping Jugendberufshilfe erhältlich.

Diskussion zu den zweijährigen und einfachen Berufen

Im Anschluss an die beiden Vorträge wurden in der Diskussion unterschiedliche Aspekte des Themas beleuchtet.

- Sind die 2jährigen Ausbildungsgänge eine Alternative zu Un- und Angelernten bzw. zu unvermittelten Bewerbern?
- Wo handelt es sich um theoriegeminderte Berufe für benachteiligte Jugendliche?
- Sind theoriegeminderte / theoriearme Berufe die einzige Alternative für benachteiligte Jugendliche?
- Muss die Dauer der Ausbildung für benachteiligte Jugendliche verkürzt werden?
- Müssen nicht vielmehr die theoretischen Inhalte verringert werden und die Dauer vielleicht verlängert?
Die Schwierigkeit der schwierigen Jugendlichen liegt weniger in der dauerhaften Teilhabe an der Ausbildung, sondern vielmehr an der mangelnden Fähigkeit theoretische Inhalte aufzunehmen, zu verstehen, zu begreifen, umzusetzen.
- Warum Ausbildung für schwierige Jugendliche?
Die formale Ausbildung, die vorgewiesen wird, ist entscheidend für die Chancen auf dem Arbeitsmark. Die Chancen mit Ausbildung sind um 1/3 höher als ohne.

Zielgruppe sind diejenigen, die das Risiko haben, ohne Ausbildung chancenlos zu sein. Deren Chancen sollen verbessert werden.

Ca. 30% des Arbeitsmarktes bestehen aus einfachen Tätigkeiten und Hilfstätigkeiten.

Förderung benachteiligter Jugendliche in einem Dreistufensystem:

- Arbeitsweltbezogene Sozialarbeit
- Berufsvorbereitende Maßnahmen
- integrative Berufsorientierung mit drei wichtigen Rahmenbedingungen:
 - Anerkennung der Bildungsabschlüsse
 - Durchlässigkeit zu weiterführender Berufsbildung
 - aufnahmefähiger Arbeitsmarkt

Britta Reitz: Qualifizierungsbausteine - ein einfacher Weg zur beruflichen Qualifizierung im Übergang Schule-Arbeitswelt?

Die Grundidee:

Qualifizierungsbausteine sind ein Weg zur ersten beruflichen Qualifizierung in der vorberuflichen Phase im Anschluss an den Besuch der allgemeinbildenden Schule: Sie sind ein Angebot zur Vorbereitung auf die realen Anforderungen der Arbeitswelt und setzen an den individuellen Voraussetzungen der jungen Menschen an.

Die Berufsausbildungsvorbereitung hat das Ziel, jungen Menschen den Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern bzw. erst zu ermöglichen. Insbesondere soll sie die Berufswahl unterstützen und eine Vorqualifizierung erreichen, um die Voraussetzung für die erfolgreiche Aufnahme einer Ausbildung zu schaffen. Hierbei setzen Berufsschulen, Betriebe und Bildungsträger eine Vielzahl von Modellen und Programmen ein:

- BVB der BA
- BVJ an berufsbildenden Schulen
- EQJ
- Projekte und Maßnahmen der Jugendberufshilfe

Zielgruppe:

Jugendliche sind entweder noch nicht ausbildungsreif oder sie haben es nicht geschafft, einen der wenigen Ausbildungsplätze zu ergattern. Für diese Jugendlichen benötigen wir vernünftige Alternativen. Es sollten Alternativen sein, auf die eine Ausbildung bausteinartig aufbauen kann.

Oberstes bildungspolitisches Ziel ist die Integration in das Ausbildungssystem.

Die Umsetzung:

Zur Realisierung wurde nicht nur die BAV in das Berufsbildungsgesetz aufgenommen, sondern auch das Instrument „QUALIFIZIERUNGSBAUSTEIN“ mit einer eigenen Rechtsgrundlage geschaffen.

Mit dem Konzept sollen schwierige Jugendliche ohne berufliche Perspektive gefördert werden. Die im Förderprozess erworbenen Qualifikationen sollen dabei bescheinigt werden.

Dies hat im Idealfall zwei Effekte:

Unversorgte Jugendliche werden ausbildungsbezogen qualifiziert. Den Wünschen der Betriebe nach ausbildungsreifen Jugendlichen, die bereits über erste berufliche Kompetenzen verfügen, wird entgegengekommen.

Fragen, die sich in unserem Diskussionszusammenhang stellen, sind folgende:

- Ist der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen eine Alternative zur regulären Ausbildung?
- Sind Qualifizierungsbausteine eine Möglichkeit der Qualifizierung jenseits einer Ausbildung?
- Sind QUALIFIZIERUNGSBAUSTEINE als ein pädagogisches Hilfsmittel zu betrachten, die zu einer Ausbildung hinführen?

Durch diese Fragen wird deutlich, dass es sich bei den Qualifizierungsbausteinen um ein vielschichtiges Konzept mit unterschiedlichen Komponenten handelt.

Diese möchte ich nun näher betrachten.

1. Bildungspolitische Idee
2. Pädagogisch-didaktische Sicht
3. Passung zum dualen System
4. Vergleichbare alternative Modelle zur Qualifizierung

1. Ein bildungspolitisch gewünschtes Angebot für schwierige Jugendliche

Was stellt nun das Neue oder Besondere an der Berufsausbildungsvorbereitung dar? Aus bildungspolitischer Sicht betrachtet lassen sich drei Aspekte hervorheben:

- Erstmals hat der Gesetzgeber die vorberufliche Qualifizierung als Teil der beruflichen Bildung anerkannt und im Berufsbildungsgesetz gesetzlich verankert. Dies betont ihren hohen bildungspolitischen Stellenwert (gesetzliche Verankerung).
- Alle an der beruflichen Bildung beteiligten Gruppen werden im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung in die Verantwortung genommen. Zu diesen Gruppen zählen beispielsweise Bund und Länder, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter, die berufsständischen Körperschaften und die Arbeitsagenturen (gemeinsame Verantwortung).
- Die genannten Interessengruppen beteiligen sich an der Umsetzung der vielfältigen Aktivitäten, bei denen die Qualifizierungsbausteine fest in die Berufsausbildungsvorbereitung integriert sind. Dies spiegelt die bildungspolitische Relevanz dieses Instrumentariums wider (gemeinsame Umsetzung).

Aus Sicht des Gesetzgebers ist der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen kein kurzfristig angedachtes Übergangsmodell, sondern eine bildungspolitisch gewünschte Dauerinstitution. Die Bildungspolitik wollte bewusst einen neuen Qualifizierungsweg für Jugendliche unter Einbeziehung der Betriebe schaffen. Gleichzeitig sollten Qualifizierungsbausteine in das Basismodell der beruflichen Bildung in Deutschland passen bzw. in diesem verankert werden.

- Ziel der BAV ist die Heranführung an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf.
- Dies soll geschehen durch die Vermittlung von Grundlagen, die den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit sichern sollen.
- Die Vermittlung von Grundlagen, die eine berufliche Handlungsfähigkeit fördern sollen, sollte idealerweise durch inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten erfolgen. Die Inhalte der Lerneinheiten sollen dabei identisch sein mit den Inhalten der anerkannten Ausbildungsberufe. Auf diese soll ja schließlich vorbereitet werden.

Im § 68 wird die Zielgruppe der BAV definiert - lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Personen, deren Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht erwarten lässt.

2. Bildungspraxis:

Beurteilung aus pädagogisch-didaktischer Sicht:

Ist es ein geeignetes Modell, um nicht ausbildungsreife - lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte - Personen so zu fördern, dass sie eine Ausbildung machen können?

Dafür spricht:

- Qualifizierungsbausteine unterstützen eine curriculare Strukturierung von Qualifizierungsprozessen
- Sie dienen der Beschreibung von Lerneinheiten und der Zertifizierung von Qualifikationen
- Modularisierte Formen der Kompetenzvermittlung ermöglichen eine individuellere und passgenauere Förderung
- Qualifizierungsbausteine ermöglichen einen Einblick in die realen Anforderungen von Ausbildungsberufen
- sie unterstützen das strukturierte Lernen von Basisqualifikationen
- sie unterstützen das Lernen in kleinen Schritten
- sie sichern nachweisbare Lernerfolge
- sie ebnen den Weg auf einen Lehrstellenplatz
- sie ermöglichen durch den engen Bezug zu einem anerkannten Ausbildungsberuf ein zielorientiertes Qualifizieren
- sie weisen die erworbenen Kompetenzen nach, indem sie den Personalverantwortlichen in den Betrieben zu verstehen geben: „Der Jugendliche kann etwas“.

3. Anlehnung an das duale System

- Modulare Lösungen über Bausteine und Teilqualifikationen bieten die Möglichkeit der differenzierten Gestaltung ausgehend von individuellen Kompetenzen und Qualifikationen.
- Die Berufsausbildungsvorbereitung versteht sich als eine vorberufliche Qualifizierung vor der Aufnahme einer Ausbildung und dient der Heranführung an eine solche.
- Die Berufsausbildungsvorbereitung will durch ein ineinander übergehendes Konzept an eine Ausbildung heranhelfen.
- Die Berufsausbildungsvorbereitung stellt kein Substitut oder einen alternativen Weg für eine reguläre duale Ausbildung dar.
- Der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen unterstützt die Idee der Verzahnung von Berufsausbildungsvorbereitung und Ausbildung.
- Berufskonzept: Qualifizierungsbausteine sind ein Teilschritt auf dem Weg zur Vollqualifizierung. Es besteht die Gefahr, dass dieses neue Konzept den Beginn der Auflösung des Berufskonzeptes bildet.

4. Qualifizierung unterhalb der regulären Ausbildung

Qualifizierungsbausteine sind also ein Konzept, dass mit anderen Formen der Teilqualifizierung vergleichbar ist:

- Einstiegsqualifizierungsjahr (6-12 Monate in einem Betrieb)
- Werkerberufe im REHA-Bereich (abgespeckte, praxisorientierte Ausbildungsberufe)

Diese Konzepten sind gemeinsam:

- die Anlehnung an die Ausbildungsinhalte einer regulären Ausbildung in kürzerer und weniger intensiver Ausprägung („abgespeckte“ Versionen)
- die Betonung liegt in der Regel darauf, einen Einstieg in die Arbeitswelt zu finden, erste einfache Tätigkeiten zu erlernen, die aber auch eine Verwertung für den Arbeitsmarkt haben
- das Einbinden der Betriebe und anderer Lernorte und Partner

- die Einbindung der zuständigen Stellen
- die schriftliche Bescheinigung

Vorteile und Nachteile des Qualifizierungskonzeptes „Qualifizierungsbaustein“

Die folgende Analyse bezieht sich auf den Einsatz im Betrieb mit erfolgreichem Anschluss durch „Ausbildung“, aber auch ohne weitere Qualifizierung.⁵

Sicht der Jugendlichen

Vorteile:

- Individuelle Leistungsbeurteilung entsprechend dem individuellen Leistungsstand des Jugendlichen
- Vorweisbare Zertifikate für absolvierte Teilqualifikationen
- Qualifizierungsbausteine fördern eine verbesserte und intensivere Orientierung auf die fachlichen Anforderungen in Betrieben und einer Ausbildung im dualen System
- Die Möglichkeit der Anrechnung der ‚Überbrückungszeit‘ auf die Ausbildung verkürzt die ‚Warteschleifen‘ benachteiligter junger Menschen.

Nachteile:

- Der Aspekt der ‚Qualifizierung‘ bekommt einen enormen Stellenwert, so dass die sozialpädagogische Unterstützung zu kurz kommen kann. Es bleibt wenig Zeit, um die persönliche Weiterentwicklung zu fördern.
- Die Auslegung des Gesetzes hat zu einem sehr breiten Spielraum geführt. Es werden auch Qualifizierungsbausteine ohne Bezug zur genannten Zielgruppe entwickelt.

Sicht der Betriebe:

Vorteile:

- Neben schulischen Zeugnissen nachweisbare Fähigkeiten mit offiziellem Charakter
- Vorqualifizierung bzw. Basisqualifizierung, Betrieb fängt nicht bei „Null“ an, die Jugendlichen können im Betriebsablauf schnell „produktiv“ eingesetzt werden
- Gezielte Qualifizierung in fest abgegrenzten Zeitraum möglich: Nicht gesamte Ausbildungszeit abdecken

Nachteile:

- Die Abgrenzung von Berufsausbildungsvorbereitung zur Ausbildung wird immer schwieriger.
- Berufsausbildungsvorbereitung kann als unzureichende Ersatzfunktion zu einer Ausbildung aufgefasst werden.
- Die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes hat neue alternative Wege für Betriebe geschaffen, sich zusätzlich oder ergänzend bei der beruflichen Qualifizierung der Jugendlichen mit Förderbedarf zu engagieren und diese mit Hilfe von Qualifizierungsbausteinen gezielt zu fördern. Dies kann sich negativ auf die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben auswirken, da diese neben den Auszubildenden nun zusätzlich auch Praktikanten intensiv betreuen müssen.

⁵ Diese Zusammenstellung erfolgte aufgrund der Rückmeldungen aus der Praxis und den schriftlichen und telefonischen Anfragen an das Good Practice Center zur Thematik. Diese Darstellung spiegelt den momentanen Ist-Stand wider und legt keinen Wert auf Vollständigkeit.

Resümee:

Was leisten Qualifizierungsbausteine?

- Qualifizierungsbausteine bieten die Möglichkeit, jenseits einer Ausbildung bereits frühzeitig zu qualifizieren
- sie eröffnen weitere Optionen und lassen immer den Weg zur Ausbildung offen
- Absolventen können gut gerüstet in eine Ausbildung gehen

Qualifizierungsbausteine eröffnen aus meiner Sicht zwei Wege:



- Verbesserung der Vermittlungschancen in Ausbildung bzw. Arbeit
- Alternativer Weg zur beruflichen Qualifizierung

Qualifizierungsbausteine können als Brücken verstanden werden zwischen dem bestehenden Spannungsfeld „Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf“ und „Beschäftigungsfähigkeit“.


Qualifizierungsbausteine sind darüber hinaus eingebettet in eine sozialpädagogische Förderung: *„Fürs Leben lernen, die Persönlichkeitsentwicklung stärken“*.

Dr. Friedel Schier: Stufenausbildung nach dem neuen Berufsbildungsgesetz



Folie 1

 **Berufsausbildung in Stufen** 


- Vorbemerkungen
- Anerkennung von Vorqualifikationen
- Stufenausbildung nach BBiG
- Optionen für Jugendliche
- Optionen für Betriebe
- Optionen für Bildungsträger

GPC/BBB 2006  Bundesinstitut für Berufsbildung Funktion: Berufsmittel Zukunft gestalten



Folie 2

 **Vorbemerkungen** 


- Stufen, Teile und Module
- Gesetzliche Möglichkeiten (BBiG):
 - Anerkennung von Vorqualifikationen (§7)
 - Stufenausbildung (§5, Abs.2,1)
- Lernorte der Berufsausbildung

GPC/BBB 2006  Bundesinstitut für Berufsbildung Funktion: Berufsmittel Zukunft gestalten


Folie 3

 **Anerkennung von Vorqualifikationen** 


- Vorqualifikationen
 - BAV, EQJ, BvB, BVJ, BGJ
 - 'Werkerberufe'
 - Unvollendete Berufsausbildungen
- Regelungen nach BBiG
 - § 7 Vorbildung
 - § 43 + 45 Zulassung, Externenprüfung
- Probleme: Zuständigkeit, Anschluss

GPC/BBB 2006  Bundesinstitut für Berufsbildung Funktion: Berufsmittel Zukunft gestalten

Folie 4




Stufenausbildung




- BBiG - alt und neu
- Anrechnungsmodell (§ 5Abs. 2, Satz4)
(2 Berufe + 2 Abschlüsse)
- Stufenausbildung (§ 5Abs. 2, Satz1)
(1 Beruf mit Ausstiegsmöglichkeit nach 1.St.)
- Abschluss = Bestätigung von (berufl.)
Handlungsfähigkeit
- Attestausbildung in der Schweiz

GPC/BiBB 2006 Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschung
Berufsbildung
Zukunft gestalten

Folie 5




Optionen für Jugendliche




- Annäherung an den Abschluss einer
Ausbildung,
welche die Teilausbildungen aufgreifen und
in eine "Stufenleiter" der Berufsausbildung
integrieren könnte.
- Keine Warteschleifen, keine verschenkte
Lernzeit.

GPC/BiBB 2006 Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschung
Berufsbildung
Zukunft gestalten

Folie



Optionen für Betriebe





- Betriebe sind nicht gezwungen, eine
Vollausbildung anzubieten.
- Eine Kombination mit betrieblichen
(Zusatz)Qualifikationen ist möglich.
- Keine alleinige Verantwortung für den
Ausbildungsabschluss.

GPC/BiBB 2006 Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschung
Berufsbildung
Zukunft gestalten

Dr. Michael Heidinger: 3. Weg in der Berufsausbildung in NRW

Folie 1

 Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen


 EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds


3. Weg in der Berufsausbildung in NRW

- ❖ Ausgangslage
- ❖ Zielsetzung
- ❖ Zielgruppen
- ❖ Inhalte
- ❖ Berufe
- ❖ Prüfungen
- ❖ Lernorte
- ❖ Vertragliche Gestaltung
- ❖ Beratung und Flankierung
- ❖ Dokumentation
- ❖ Offene Fragen
- ❖ Geplante Umsetzung

1

Folie 2

 Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen

 EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds


3. Weg in der Berufsausbildung in NRW


Ausgangslage

- ❖ Allgemeine + fachliche Anforderungen im Beruf steigen an
- ❖ Ca. 15 % aller Schulabgänger/-innen sind Dualer Berufsausbildung unter bestehenden Rahmenbedingungen nicht gewachsen
- ❖ Zahl der betrieblichen Ausbildungsstellen sowie der Arbeitsplätze für Ungelernte sinkt kontinuierlich

2

Folie 3

 Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen

 EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds


3. Weg in der Berufsausbildung in NRW


Zielsetzung

Berufliche Handlungsfähigkeit/Beschäftigungsfähigkeit durch Erwerb anerkannter Kompetenzen und Qualifikationen in Verbindung mit betrieblicher Erfahrung bis hin zum vollwertigen Berufsabschluss

3

Folie 4

 Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen

 EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds


3. Weg in der Berufsausbildung in NRW


Zielgruppen

Alle ausbildungs- und arbeitswilligen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die aufgrund ihrer persönlichen und schulischen Voraussetzungen derzeit und absehbar trotz der vorhandenen Fördermaßnahmen im Rahmen der bestehenden Regelausbildungssysteme (Schule, Betrieb) keine anerkannte berufliche Qualifizierung/Ausbildung mit den dazu gehörigen Abschlüssen erwerben.

4

Folie 5

 Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen

 EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds


3. Weg in der Berufsausbildung in NRW


Inhalte

- ❖ durch zuständige Stellen geprüfte, verbindliche und einheitliche Ausbildungsbausteine
- ❖ Zertifikate der zuständigen Stellen bei vorzeitigem Ausstieg
- ❖ Übergreifende Kompetenzen und Qualifikationen (Berufskolleg, Andere)

5

Folie 6

 Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen

 EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds


3. Weg in der Berufsausbildung in NRW


Berufe

Schwerpunktmäßig Berufe, in denen Nachwuchs gesucht wird, deren Eingangsvoraussetzungen auf durchschnittliche Hauptschüler ausgerichtet sind und in denen traditionell auch solche Jugendliche ausgebildet werden. (2- und 3-jährige Berufe z.B. im Nahrungsmittelhandwerk, Gastgewerbe, Logistik, Pflege, Bau usw.).

6

Folie 7

 **Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen**

 **EUROPÄISCHE UNION**
Europäischer Sozialfonds


3. Weg in der Berufsausbildung in NRW


Prüfungen

- ❖ Ausbildungsbaustein → Trägerinterne Prüfung
- ❖ Zwischenprüfung → zuständige Stelle
- ❖ Abschlussprüfung → zuständige Stelle

7

Folie 8

 **Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen**

 **EUROPÄISCHE UNION**
Europäischer Sozialfonds


3. Weg in der Berufsausbildung in NRW


Lernorte

- ❖ Anerkannter und ausbildungsberechtigter beruflicher Bildungsträger mit entsprechender Zielgruppenerfahrung
- ❖ Betriebe
- ❖ Berufskollegs (Unterricht beim Träger, ggf. spezifische Klassen)

8

Folie 9

 **Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen**

 **EUROPÄISCHE UNION**
Europäischer Sozialfonds


3. Weg in der Berufsausbildung in NRW


Vertragliche Gestaltung

- ❖ Regulärer Berufsausbildungsvertrag (Träger + Jugendl.)
- ❖ Hohe Praxisanteile im Betrieb (als Praktikum)
- ❖ Individueller „Ausstieg“ + Reaktivierung möglich
- ❖ Individuelle Verlängerung möglich
- ❖ Vergütung analog SGB III (432,- € inkl. AG-Anteil)
- ❖ Qualifizierungsbudget über 5 Jahre garantiert (Land/BA)

9

Folie 10

 **Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen**

 **EUROPÄISCHE UNION**
Europäischer Sozialfonds


3. Weg in der Berufsausbildung in NRW


Beratung und Flankierung

- ❖ Frühzeitige Information, Ansprache, Orientierung und Kompetenzfeststellung
- ❖ Professionelles Auswahlverfahren über gemischte Teams (Lehrer/-in, Psychologen, Berufs-/Ausbildungsberater/-in)
- ❖ Lokale Bildungsberatung (Schule, Übergang Schule-Beruf)
- ❖ Individuelles Bildungscoaching i.V. mit individuellen Förderkonzepten
- ❖ Regionales Bildungsmanagement

10

Folie 11

 **Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen**

 **EUROPÄISCHE UNION**
Europäischer Sozialfonds

3. Weg in der Berufsausbildung in NRW


Dokumentation


Im landesweit einheitlichen Qualifizierungspass werden dokumentiert:

- ❖ Ausbildungsbausteine
- ❖ Persönliche und soziale Kompetenzen
- ❖ Allgemein-/Schulbildung
- ❖ Weitere Kompetenznachweise
- ❖ Zeugnisse/Zertifikate

11

Folie 12

 **Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen**

 **EUROPÄISCHE UNION**
Europäischer Sozialfonds

3. Weg in der Berufsausbildung in NRW

Geplante Umsetzung in NRW

- ❖ Beschlussfassung über Pilotversuch in NRW im Ausbildungskonsens am 07. Juni 06
- ❖ Interessenbekundung durch Träger bis Anfang Juni ans MAGS
- ❖ Auswahl geeigneter Berufe und Träger
- ❖ Entwicklung von Ausbildungsbausteinen
- ❖ Ansprache, Beratung und Auswahl von Jugendlichen (regionales Team)
- ❖ Start erster Projekte ab Oktober '06

12

Konsequenzen aus Sicht der Bildungspraxis

Im Anschluss an die Vorstellung der unterschiedlichen Lösungswege wurden Konsequenzen für die Bildungspraxis diskutiert.

Stellvertretend gaben vier Vertreter und Vertreterinnen der Bildungspraxis ihre Kurzstatements ab. Vertreten war sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerseite.

- **Arbeitgeberseite - Handwerk**
Dr. Peter-Werner Kloas, ZDH
- **Arbeitgeberseite - Gartenanbau**
Walter Holbeck, Zentralverband Gartenbau
- **Arbeitnehmerseite - Gewerkschaft**
Dr. Stephanie Odenwald, GEW
- **Bildungsträger**
Werner Sondermann, Kolping Bildungsunternehmen Deutschland

Statement: Dr. Peter-Werner Kloas, ZDH

Herr Dr. Kloas betonte in seinem Statement, dass man bei besonderen Berufen klar die Zielgruppe beachten müsse. Die Arbeitsmarktnachfrage müsse vorhanden sein. Er bezeichnete Ausbildungsbausteine als wichtige Brücke zur Ausbildung

Statement: Walter Holbeck, Zentralverband Gartenbau

Für Herrn Holbeck war insbesondere der Hinweis auf die notwendige Kooperation der zuständigen Stellen, der Betriebe und der Schulen wichtig. Weiterhin verwies er auf die vielfältigen Möglichkeiten der Umsetzung des Konzeptes der Berufsausbildungsvorbereitung beim Zentralverband Gartenbau.

Eine ausführliche mehrseitige Stellungnahme zur Berufsausbildungsvorbereitung und zum Einsatz von Qualifizierungsbausteinen sind beim Zentralverband erhältlich.

Statement:

Dr. Stephanie Odenwald, GEW

Vorbemerkung der Verfasserin

Unter einfachen Wegen verstehe ich, mit dem gegenwärtigen intransparenten Maßnahmen-Dschungel Schluss zu machen und statt Warteschleifen für eine Ausbildung für alle Jugendlichen zu sorgen. Bei Jugendlichen mit großen Lernschwächen müssen die Lernprozesse so gestaltet werden, dass eine Integration in Ausbildung ermöglicht wird („Förderung aus einem Guss“) Das riesige Übergangssystem, das mittlerweile das duale System überholt hat, ist eine Fehlentwicklung, die zudem der Gesellschaft hohe Kosten (6 Mrd. pro Jahr) verursacht. Zudem ist davon abzuraten, Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz erhalten, generell als „schwierig“ oder „nicht ausbildungsfähig“ abzustempeln. Jugendliche dürfen nicht zu Sündenböcken für den Mangel an Ausbildungsplätzen gemacht werden. Dazu folgende Ausführungen:

1. Mangelnde Ausbildungsreife („schwierige Jugendliche“) als Hindernis für Ausbildung?

„Mangelnde Ausbildungsreife“ ist ein Vorwurf, den Jugendliche, die bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz abgewiesen werden, zu hören bekommen. Die Arbeitgeber argumentieren, dass dies eine Hauptursache der gegenwärtigen Lehrstellenmisere sei. Sie verweisen auf die PISA-Ergebnisse, dass fast ein Viertel der Jugendlichen über keine ausreichende Sprachkompetenz (literacy) verfügen, was auch für den mathematischen Bereich gilt. Außerdem seien die Defizite im sozialen Verhalten so gravierend, dass die Ausbildungsreife nicht gegeben sei. Die Betriebe seien mit „schwierigen Jugendlichen“ überfordert.

Diese Argumentation ist keineswegs neu, wird jetzt aber dazu benutzt, um das Fehlen von Ausbildungsplätzen zu erklären. Schon in den sechziger Jahren wurde von der Wirtschaft darüber geklagt, dass mindestens ein Viertel der Lehrlinge nicht richtig lesen und schreiben könne, und den Jugendlichen wurde mangelnde Ausbildungsreife attestiert. Inzwischen sind die Anforderungen in der Arbeitswelt gestiegen. Jugendliche, die früher wahrscheinlich ohne Probleme einen Ausbildungsplatz gefunden hätten, gehen heute leer aus, weil die Zahl der Ausbildungsplätze inzwischen nur noch für die Hälfte der BewerberInnen reicht und weil die Unternehmen sich natürlich die besten aussuchen. In der Tat produziert unser selektives Bildungssystem einen hohen Anteil an Verlierern. Das althergebrachte dreigliedrige Schulsystem beansprucht, „begabungsgerecht“ zu fördern und die Jugendlichen auf sehr einfache, anspruchsvollere und hochqualifizierte Arbeit vorzubereiten, obwohl es die einfache manuelle Arbeit kaum noch gibt. In anderen europäischen Ländern ist von vornherein ein höherer Bildungsstandard für alle vorgesehen und wird frühzeitige Selektion vermieden. Insofern wäre es konsequent, insgesamt ein höheres Bildungsniveau für alle anzustreben und durch konsequente Förderung zu realisieren. Statt dessen werden die Jugendlichen, die bildungsmäßig benachteiligt sind, auch noch für die Ausbildungsmisere verantwortlich gemacht und in Warteschleifen abgeschoben.

Viele Jugendliche verlieren nach vielfachen Bewerbungen und auf Grund der Abstempelung als ausbildungsunreif den Glauben an ihre Fähigkeiten. Sie schreiben sich ihr Scheitern bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz selbst zu, auch wenn sie leistungsbereit und motiviert für eine Ausbildung sind. Diese Selbstzuschreibung ist eine aus alltäglichen Erfahrungen hervorgehende Reaktion, jenseits wissenschaftlicher Einsicht, dass im deutschen Bildungssystem die Bildungschancen stärker als in allen anderen Ländern von der Herkunft abhängen. Die negativen Erfahrungen am Ausbildungsmarkt sind ein Signal für die anderen Heranwachsenden in ähnlicher sozialer Situation, dass sie am Ausbildungsmarkt keine Chance haben, dass sie nicht gebraucht werden. Wer in seiner Familie, Nachbarschaft und Schule miterlebt, dass trotz vielfacher Anstrengung keine Lehrstelle zu erhalten war, gerät leicht in die Spirale der Hoffnungslosigkeit und Resignation. Eine Null-Bock-Haltung beim Lernen, Aggressionen auf die Schule, gewalttätiges Verhalten gehören zum Schulalltag insbesondere in den Stadtteilen, in denen sich Bildungsbenachteiligung konzentriert. Dies hat in diesem Jahr in Berlin zum Eklat geführt (Schreiben des Kollegiums der Rütli-Schule) und war Anlass für Diskussionen bis in den Bundestag hinein.

Die Arbeitgeber sowie staatliche Institutionen sollten sich von einem starren Verständnis von Ausbildungsreife verabschieden. Ebenso wie Studenten an den

Hochschulen sich in einer veränderten Lernumgebung zurechtfinden müssen, sollte auch Jugendlichen in der Ausbildung diese Möglichkeit zugestanden werden, zumal das Durchschnittsalter bei Beginn der Ausbildung bei 19 Jahren liegt. Die Erfahrung zeigt, dass in einer Ausbildung und in bestimmten Altersphasen dynamische Entwicklungen stattfinden können. Auch wenn man sich auf Standards geeinigt hat (siehe Katalog der Ausbildungsreife) und dies als Orientierung für die Schulen nützlich sein mag, kann mit heranwachsenden Menschen nicht wie mit standardisierten Produkten umgegangen werden, deren Qualität zu hundert Prozent stimmen muss. Sich in einer Ausbildung zu bewähren, ist ein Lernprozess, der Unterstützung verlangt, mehr oder weniger - je nach individueller Persönlichkeit. Die Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen wird im Vergleich zur heutigen Großelterngeneration von stark veränderten Lebensverhältnissen beeinflusst. Das wirkt sich auf Werteorientierung und Kompetenzen aus und kann nicht in diskriminierender Weise nur als defizitär begriffen werden. Die Bildungsversäumnisse von Jugendlichen haben vielfältige Ursachen (Erosion der Familie, bildungsarmes Milieu, Migrationshintergrund, schulische Selektionsmechanismen, etc.) und sind zum Teil gravierend. Das darf jedoch nicht zur Ausgrenzung dieser jungen Menschen führen, sondern erfordert verstärktes Training grundlegender Kompetenzen in der Ausbildung.

2. Gewerkschaftliche Zielorientierung: Integration statt Ausgrenzung

Wenn das Ausbildungssystem weiter jeden zweiten Bewerber ausschließt, wird der Berg der Altbewerber Jahr für Jahr größer und größer. Schon jetzt lässt sich errechnen, dass etwa 1,5 Millionen der unter 25-Jährigen keine Ausbildung haben. Ohne Ausbildung sind die Chancen auf dem Arbeitsmarkt denkbar gering. Die Folge ist gesellschaftliche Ausgrenzung. Zu welchem Horrorszenario soll das führen, wenn Millionen davon betroffen sind? Die sogenannten „cooling-out“ Strategien für die Ausgegrenzten sollen erreichen, dass sie sich mit ihrer Lage arrangieren. Aber wer kann im Ernst annehmen, dass auf Dauer eine solche Ausgrenzung funktioniert, ohne dass die Gesellschaft auseinander fliegt?

Um diese destruktive Entwicklung zu stoppen, ist es geboten, allen Jugendlichen eine Perspektive zu bieten, ihnen Mut zu machen, ihnen die Botschaft zu vermitteln „Ihr werdet gebraucht. Entwickelt eure Fähigkeiten weiter! Es gibt Ausbildungsangebote für alle!“ Für eine demokratische und humane Gesellschaft ist diese Zukunftsvision unverzichtbar. In einen Gesellschaftsvertrag für das 21. Jahrhundert gehört das Recht auf umfassende Bildung als wesentliche Voraussetzung für ein selbständiges Leben, gemäß den Menschenrechten für Bildung und Arbeit. Erforderlich ist ein Grundkonsens aller gesellschaftlichen Kräfte, dass alle Jugendliche nach dem Abschluss der allgemeinbildenden Schule eine Ausbildung beginnen, auch wenn sie oder er bestimmte Schwächen hat, z.B. in der Sprachkompetenz, im mathematischen Verständnis oder im sozialen Verhalten. Das Motto heißt: „Niemand darf aufgegeben und zurück gelassen werden.“ Darum muss gerungen werden, dafür ist Überzeugungsarbeit zu leisten.

Ein solcher Grundkonsens ist die Voraussetzung für eine nachhaltige Lösung der Ausbildungskrise, auch dass sich die Beteiligten und Nutznießer der Ausbildung auf eine tragfähige Finanzierung (Ausbildungsfonds) einigen. Für die praktische Umsetzung, wie Jugendliche in der Ausbildung gefördert werden können, kann auf vielfache Erfahrungen zurück gegriffen werden. Seit Jahrzehnten beschäftigen sich ExpertInnen mit Fragen der Vermittlung von Kompetenzen in der beruflichen

Ausbildung, angefangen von höchst anspruchsvollen Berufen, in denen die Abiturienten bevorzugt werden, bis hin zur Ausbildung von lernbehinderten jungen Menschen. In der Ausbildungspraxis bieten sich viele Beispiele für gelungene Förderung an. Gerade vor dem Hintergrund der immensen Bildungsbenachteiligung in der BRD, der Versäumnisse von Anfang an, beginnend mit dem Bildungsprozess in der Kita, ist der Förderbedarf groß. Den Jugendlichen, die jetzt im Übergang zur Ausbildung sind, nutzt es in ihrer jetzigen Lebensphase nichts, wenn festgestellt wird, dass die Schule besser auf das Arbeitsleben vorbereiten muss. Ihnen muss hier und heute eine Ausbildung und die nötige Unterstützung staatlich gewährleistet werden. Ohne staatliche Gewährleistung einer Ausbildung wird die Zukunft der Jugend den wirtschaftlichen Interessen der Unternehmen ausgeliefert und von der jeweiligen Marktlage abhängig gemacht.

3. Lösungsvorschläge für die Ausbildungskrise

„Keinen ausgrenzen – niemanden zurücklassen“ ist der Leitgedanke für gewerkschaftliche Bildungspolitik. In der allgemeinbildenden Schule müssen für alle Jugendlichen bessere Voraussetzungen für den Übergang in den Beruf geschaffen werden. Eine intensive Berufsorientierung und Beratung muss gewährleistet werden. Für benachteiligte Jugendliche mit großen Lernschwierigkeiten sind berufsvorbereitende Maßnahmen sinnvoll, die auf eine Ausbildung angerechnet werden können (wie die im neuen Förderkonzept der BA vorgesehenen Qualifikationsbausteine).

Um Ausbildungsplätze für alle zu schaffen, muss das duale System der Berufsausbildung systematisch ergänzt werden. Auch der Ausbildungspakt hat nicht verhindern können, dass die Zahl der Ausbildungsplätze in den Betrieben weiter zurückgegangen ist. Eine Lösung der Ausbildungskrise wird geradezu verhindert, wenn der Erhalt des dualen Systems und die Ergänzung durch außerbetriebliche Alternativen als Widerspruch verstanden werden. Vielmehr wird eine Lösung der Ausbildungskrise nur dann erreicht, wenn die verschiedenen Alternativen in dem erforderlichen Umfang realisiert werden. Die bisherigen Ansätze müssen also ausgebaut werden. Daran sind mehrere Akteure beteiligt:

- **Unternehmen**, die sich zu einer Verbundausbildung zusammenschließen, außerbetriebliche Träger von beruflicher Ausbildung, die z.T. mit Unternehmen kooperieren
- **Berufliche Schulen**, die vollqualifizierende Ausbildungsgänge anbieten und in Zusammenarbeit mit den Unternehmen für die nötigen Praxisanteile sorgen.

Das novellierte Berufsbildungsgesetz hat die gesetzliche Grundlage dafür geschaffen, vollqualifizierende Ausbildung mit Kammerprüfung als außerbetriebliche Ausbildung zu realisieren (s. § 43, 2 BBiG). Das kann nur verwirklicht werden, wenn auch die Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Auch im Jobstarter-Programm und in dem vor kurzem beschlossenen Sonderprogramm der BA für 5.000 Ausbildungsplätze in 2006 und 2500 Ausbildungsplätze im Frühjahr 2007 - (Der DGB hatte 50.000 Ausbildungsplätze gefordert.) - werden solche alternativen Ausbildungen unterstützt. Jeder zusätzliche Ausbildungsplatz ist ein Gewinn. Jedoch reichen Notprogramme nicht aus, sondern es bedarf einer systematischen Ergänzung des dualen Ausbildungssystems. Die finanziellen Mittel für eine Ausbildung für alle sind mit den bisherigen Kosten für das Übergangssystem, die auf sechs Milliarden Euro geschätzt werden, gegen zu

rechnen. Es ist auch unter dem finanziellen Aspekt sinnvoll, Warteschleifen zu vermeiden und von Beginn an für eine vollqualifizierende Ausbildung zu sorgen. Die Umlagefinanzierung, die als Gesetzesvorhaben der damaligen rot-grünen Regierung zugunsten des Ausbildungspaktes fallengelassen wurde, ist nach wie vor eine gewerkschaftliche Forderung. Wer nicht ausbildet, soll zahlen. Durch einen Ausbildungsfonds, der für die Finanzierung des Gesamtsystems der Ausbildung zur Verfügung steht, würde im Vergleich zum Ausbildungspakt eine gerechtere Lösung geschaffen, da alle Unternehmen beteiligt wären und gegebenenfalls bei hohen Ausbildungszahlen ein Ausgleich bezahlt werden könnte.

Statement: Werner Sondermann, Kolping Bildungsunternehmen Deutschland

Werner Sondermann, Vorstandssprecher der Arbeitsgemeinschaft der Kolping Bildungsunternehmen, verwies insbesondere auf die Zielgruppendefinition sowie auf die Verstärkt notwendige Ausbildung der Ausbilder.

Stichworte seines Statements:

- Für benachteiligte Jugendliche ist jede Form von Zertifizierbarkeit und Durchlässigkeit ganz entscheidend.
- Die pädagogische Perspektive in der Benachteiligtenförderung darf nicht vernachlässigt werden.
- Appell, die Zielgruppe „schwierige“ und „benachteiligte“ Jugendliche begrifflich zu klären.
- AbH als Instrument hilft nur noch marktbenachteiligten beteiligten Jugendlichen.
- Ängste der Betriebe nehmen durch Angebote wie Begleitung, Assesment und Coaching. Serviceleistung zur Bewältigung bei Bewerbungsverfahren und beim Ausbildungsprozess anbieten.

Zusammenfassung und Ausblick

- Im Qualifizierungsbereich insbesondere geht es um die Förderung der Schlüsselqualifikationen. Die Kompetenzen der Jugendlichen müssen freigelegt und gefördert werden. Wichtig ist die passgenaue Vermittlung. Dieser aufwändige Prozess beinhaltet einen Kompetenzcheck mit entsprechendem Vorlauf und benötigt eine regionale Vernetzung. In den Einrichtungen wird individuell entschieden, ob eine 2- oder 3-jährige Ausbildung besser ist.
- Die Betriebe brauchen im Handwerk flexible Mitarbeiter, die ganze Bereiche abdecken können. Deshalb ist das Interesse an 2-jährigen Ausbildungsberufen in den einzelnen Wirtschaftsbetrieben sehr unterschiedlich.
- Eine Begründung für die Schaffung von 2-jährigen Ausbildungsberufen ist, dass einige Betriebe dadurch überhaupt erst Ausbildungsplätze anbieten. Voraussetzungen, um positive Wirkungen zu erreichen:
 - 1) Ermittlung des betrieblichen Bedarfs
 - 2) Einrichtung zusätzlicher Ausbildungsstellen
 - 3) Tatsächliche Besetzung der Stellen mit Jugendlichen mit schlechteren Startchancen
- Man muss sich jeden einzelnen Beruf inhaltlich anschauen, ob er geeignet ist. Weiterhin steht die Frage, ob Benachteiligte profitieren, im Vordergrund. Es darf zu keiner Substituierung von 3-jährigen Ausbildungsberufen kommen und das Lohnniveau muss beachtet werden. Daneben ist die Anschlussfähigkeit ein wichtiges Kriterium. In der ganzen Diskussion sollten auch die Bedürfnisse der Jugendlichen und die Frage „Was fordern wir eigentlich von den Jugendlichen?“ beachtet werden.
- In der Abschlussrunde wurden noch einmal die unterschiedlichen Anforderungen deutlich: Die Ausbildungsdauer ist für die Zielgruppe nicht unbedingt entscheidend, die Arbeitsnachfrage ist entscheidend. Hilfreich könnten Qualifizierungsbausteine auf Bundesebene sein. Möglich ist die Unterstützung von Ausbildungsallianzen. Wichtig ist, die Bedürfnisse der Jugendlichen in den Blick zu nehmen, benachteiligte Jugendliche brauchen Anschluss und Zertifizierung. Vor der Einführung 2-jähriger Ausbildungsberufe muss der betriebliche Bedarf in Betriebsbefragungen ermittelt werden.
- Die aktuelle Diskussion bewertet die Frage „2-jährige Berufe - ja oder nein?“ teilweise über. Letztlich muss die Diskussion unter der Fragestellung „Profitieren Benachteiligte?“ geführt werden. Eine allgemeingültige Antwort auf die Frage "Sind einfache Wege geeignet für schwierige Jugendliche?" gibt es nicht.
- Bei der Einführung verkürzter Ausbildungswege ist immer auf die Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit zu achten.

Adressliste der Teilnehmenden

Name	Vorname	Institution	Straße	PLZ	Ort
Amendt	Dr. Hans	Akademie Klausenhof	Klausenhofstr. 100	46499	Hamminkeln
Bohlen	Elise	IN VIA Deutscher Verrband e.V.	Karlstr. 40	79104	Freiburg
Buck	Günter	Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit (BAG EJSA)	Wagenburgstr. 26-28	70184	Stuttgart
Friedrich	Michael	Bundesinstitut für Berufsbildung	Robert-Schuman- Platz 3	53175	Bonn
Gaida	Andreas	Christophorus-Werk Lingen e.V.	Dr.-Lindgen-Str. 5 - 7	49809	Lingen
Gruber	Sabine	Forschungsinstitut Betriebliche Bildung	Obere Turnstr. 8	90429	Nürnberg
Hampel	Christian	Katholische Jugendsozialarbeit Nordrhein-Westfalen e.V.	Gürzenichstr. 21	50667	Köln
Heidinger	Dr. Michael	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW Referat II 11	Fürstenwall 25	40219	Düsseldorf
Krane- Naumann	Paul	Kolping-Bildungszentrum Ostwestfalen	Otto-Stadler- Strasse 9	33100	Paderborn
Holbeck	Walter	Zentralverband Gartenbau e.V. (ZVG) Referat Berufsbildung	Godesberger Allee 142 - 148	53175	Bonn
Kloas	Dr. Peter- Werner	Zentralverband des Deutschen Handwerks	Mohrenstr. 20/21	10117	Berlin
Odenwald	Dr. Stephanie	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hauptvorstand	Reifenberger Str. 21	60489	Frankfurt a.M.
Reitz	Britta	Bundesinstitut für Berufsbildung /GPC	Robert-Schuman- Platz 3	53175	Bonn
Sondermann	Werner	Arbeitsgemeinschaft der Kolping Bildungsunternehmen Deutschland	Am Busdorf 7	33098	Paderborn
Starke- Uekermann	Silke	Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit	Carl-Mosterts- Platz 1	40477	Düsseldorf
Urbic	Ludger	BDKJ Bundesstelle	Carl-Mosterts- Platz 1	40477	Düsseldorf
Vogler- Ludwig	Kurt	Economix Research & Consulting	Kolosseumstraße 1	80469	München

Informationen für
Akteure der
Benachteiligtenförderung



Good Practice Center
Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3 ■ 53175 Bonn
eMail: gpc@bibb.de ■ Tel. 02 28-107-13 24

Gefördert von



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung