

Dr. Klaus Heimann

## **Die bildungspolitische Aufgabe 2014: Berufsorientierung und Übergänge neu gestalten Können sich Produktionsschulen neu positionieren?**

Die duale Berufsausbildung, ist ein „herausragendes Basisqualifikationssystem“.

Dennoch: Ohne zusätzliche Anstrengungen und Maßnahmen werden am Ende des Jahrzehnts Fachkräfte<sup>1</sup> fehlen.

Für die Wirtschaft bedeutet dieses Szenario nur eins:

Sie muss sich noch stärker als bisher den Absolventen des Übergangsbereichs zuwenden und ihnen eine Ausbildungschance geben.

Sollen **alle** Jugendlichen, die die Schulen verlassen, eine Berufsausbildung erhalten, dann hat das seinen Preis.

In den sechziger Jahren störte es niemanden, dass 20 bis 30 Prozent einer Abgangsklasse als ungelernte Kräfte in den Arbeitsmarkt einstiegen.

Das traditionelle, inzwischen abgelöste Modell der Arbeit in Deutschland beruhte auf Anlernung.

Inzwischen mutierten die alten Arbeitskonzepte und es gab eine Welle der Verberuflichung vieler Tätigkeiten.

Arbeitsplätze für un- und angelernte Kräfte gibt es in Deutschland immer weniger.

**Das Geheimnis der Revitalisierung der deutschen Wettbewerbsfähigkeit, liegt nicht zuletzt im beruflichen Bildungssystem.**

Der Übergang von hierarchischen Organisationsformen zu dezentraler, prozessorientierter Arbeitsorganisation ist weitgehend mit Fachkräften vollzogen worden.

Dieser Trend wird sich fortsetzen.

**Für junge Menschen gibt es zur beruflichen Qualifizierung keine Alternative.**

Scheitern sie, ist das verhängnisvoll: für

**Lebenschancen,  
Einkommen,  
Gesundheit und  
berufliche Perspektiven.**

In den letzten Jahrzehnten gelang es dem dualen und hochschulischen System nicht, alle Jugendliche mit einer Berufsausbildung auszustatten.

**Soziale Inklusion von bildungsschwächeren Schülern gelingt nicht in unserem gegliederten Schulsystem und setzt sich in der Berufsausbildung fort.**

Während sich die Hochschulen mit den Leistungstärksten eines Jahrgangs versorgen, wird vom dualen System mehr verlangt.

Das international anerkannte Erfolgsmodell soll es schaffen, auch **geringqualifizierte Jugendliche unmittelbar nach der Schule in eine Ausbildung zu integrieren.**

Dieses Ziel wurde bislang nicht erreicht. Ist dies, die Achillesverse der deutschen Berufsausbildung?

Es ist unbestreitbar, dass sich bei **einem Teil** der Ausbildungsplatzbewerber etwas verändert hat.

So berichten Betriebe,<sup>2</sup> dass es erhebliche Mängel bei den **elementaren Rechenfertigkeiten** gibt.

Darüber hinaus beklagen sie Defizite bei der **Belastbarkeit, Motivation und Leistungsbereitschaft.**

**Auch in den Betrieben haben sich die Bedingungen für die Ausbildung gewandelt:** wachsender Termin- und Kostendruck schränken die Möglichkeiten ein, sich um Jugendliche zu „kümmern“, die einen höheren Betreuungsaufwand erfordern.

Es besteht wenig Hoffnung, dass der demografische Wandel, der eine geringere Nachfrage nach Ausbildungsplätzen mit sich bringt, die Chancen für schwächere Jugendliche quasi automatisch verbessert.

**„Es gibt kein Automatismus. Es wird eine Gleichzeitigkeit von Fachkräftemangel und Inklusionsproblemen geben.“<sup>3</sup>**

Es passt vielfach nicht zusammen, was Jugendliche mitbringen und was Arbeitgeber zum Start in die betriebliche Ausbildung verlangen.

**Das Strukturproblem bleibt, auch wenn der Übergangsbereich sich halbiert.**

**Integriert werden vor allem die sogenannten marktbenachteiligten Jugendlichen.**

Also diejenigen, die über viele Jahre vom Mangel an Ausbildungsplätzen massiv betroffen waren, die aber nicht zur Gruppe der Geringqualifizierten gehören.

Forscher vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)<sup>4</sup> haben ermittelt, dass rund **1,5 Millionen junge Arbeitnehmer unter 30 keinen Berufsabschluss** haben.

Das ist ein schweres Erbe für den Arbeitsmarkt.

Es muss also wirklich was passieren, soll dieses Desaster nicht einfach fortgeschrieben werden.

### Ein Blick in die Koalitionsvereinbarung im Bund von schwarz-rot:

- 1) In Kooperation mit den Ländern werden wir die erfolgreiche Initiative „**Bildungsketten**“ ausbauen, damit möglichst viele Jugendliche früh ihre Potenziale wahrnehmen, berufliche Optionen kennen lernen und so einen Schul- und Berufsabschluss erreichen.
- 2) Am Übergang zur Ausbildung werden wir die **Berufseinstiegsbegleitung** ausbauen, die Chancen der **assistierten Ausbildung** nutzen und mehr **Anschlussmöglichkeiten** zwischen den verschiedenen Bildungswegen schaffen.
- 3) Wir werden den Ausbildungspakt gemeinsam mit den Sozialpartnern und den Ländern zur „**Allianz für Aus- und Weiterbildung**“ weiterentwickeln.
- 4) Ziel der Allianz ist die Umsetzung der **Ausbildungsgarantie** in Deutschland.
- 5) Kein junger Mensch darf zurückbleiben oder wertvolle Lebenszeit in **Warteschleifen** verlieren.

Zusammen mit den Partnern in der Allianz unterstützen wir Jugendliche mit schlechteren Startchancen insbesondere durch **ausbildungsbegleitende Hilfen** und die assistierte Ausbildung.

- 6) Die **Ausbildungsqualität** wollen wir in den Blick nehmen und Ausbildungsabbrüchen vorbeugen.
- 7) Die Eingliederung junger Menschen mit **Behinderung in eine Berufsausbildung (Inklusion)** ist uns dabei ein besonderes Anliegen.
- 8) Die Maßnahmen des **Übergangssystems** und zur Förderung beruflicher Ausbildung werden wir gemeinsam mit den Ländern **überprüfen** und auf eine **vollqualifizierende betriebliche Berufsausbildung** hin ausrichten.

Der gesellschaftliche Konsens, dass alle jungen Menschen mit einer guten Berufsausbildung ins Arbeitsleben starten sollen, hat auch in der Praxis seine Tücken und bei den Verantwortlichen in den Betrieben braucht es starke Nerven.

Es gibt betriebliche, schulische und trägerorientierte Ausbildungsprogramme, um die Probleme beim Übergang von Schule in den Beruf zu beheben.

### **These zur Inklusion:**

In der dualen Berufsausbildung kann sie durchaus gelingen, wenn die eingeleiteten Maßnahmen konsequent verfolgt werden.

**Es ist ein Bündel von Aktivitäten, den einen Königsweg gibt es nicht.**

### **Übergangsbereich neu ausrichten**

**Übergangsbereich:** Wer nach der Schule keinen Ausbildungsplatz findet, wird mehrheitlich in den sogenannten Übergangsbereich vermittelt.<sup>5</sup>

Das sind berufsvorbereitende Programme, die Meisten an beruflichen Schulen.

Im Übergangsbereich registrierte das Statistische Bundesamt 2005 immerhin 417.700 Jugendliche. 2013 waren es deutlich weniger, aber immer noch 258.000. Diese Zahl wird auch 2014 weiter sinken.

**Aber:** Nach Schätzungen des BIBB wird es auch in Zukunft einen harten Kern von 180.000 geringqualifizierten Jugendlichen geben, die auch in Zeiten geringer Nachfrage und guter Konjunktur im Übergangsbereich zu finden sein werden.

Der Teilnehmerzahlen im Übergangsbereich werden zurückgehen, das Problem der Inklusion geringqualifizierter Jugendlicher bleibt aber bestehen.

**Der Übergangsbereich ist ausgesprochen heterogen.**

**Vielleicht aber auch gerade deshalb relativ erfolgreich.**

Die Übergangsquoten in eine vollqualifizierende Ausbildung, zentrales Kriterium für Erfolg oder Misserfolg, belegen das:

Nach sechs Monaten gehen 42 Prozent der Jugendlichen in Ausbildung, nach 14 Monaten 54 Prozent und nach 36 Monaten sind es 70 Prozent<sup>6</sup>.

**Anders formuliert: Ein harter Kern bleibt - für ein Drittel der Jugendlichen heißt der Übergang - ungelernte Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit und Hartz IV.**

Gerade jetzt, in einer Phase der Stärke des Systems der Berufsausbildung und hoher Nachfrage nach Fachkräften, sollte die Schwachstelle, mangelnde Inklusion, angepackt werden.

Die Bundesländer NRW und Hamburg marschieren vorneweg. Im Konzept von Hamburg wird die Produktionsschule ausdrücklich einbezogen. Hier lohnt es sich noch einmal genauer hinzusehen.

Hier wird der Eintritt in den Übergangsbereich mit einer Bildungsgarantie verknüpft.<sup>7</sup>

Gelingt der Sprung in eine betriebliche Ausbildung nicht, wird der Bildungsweg bis zum Ende (Berufsabschlussprüfung bei der Kammer) auf Kosten der Landesregierung/Agentur für Arbeit fortgesetzt.

Der Jugendliche bleibt entweder in der Berufsschule oder ein Bildungsträger übernimmt die Ausbildung.

**Aber: Ob dieser Bildungsgang für die verbleibende Gruppe im Übergangsbereich wirklich eine geeignete Option ist (Schule für Schulmüde), werden die Erfahrungen zeigen.**

### Öffentlich geförderte betriebliche Einstiegsmodelle haben Erfolg

**Einstiegsqualifizierung:** Immer mehr Betriebe sind bereit auch leistungsschwächere Jugendliche als Azubi einzustellen.

Systematisch wird dieser Ansatz, Jugendliche mit Defiziten einzustellen, mit dem Konzept der betrieblichen Einstiegsqualifizierung (EQ) verfolgt.

Mit diesem Instrument wurden 2012 knapp 13.000 Jugendliche fit gemacht für eine Berufsausbildung.

Vorgelagert vor dem eigentlichen Ausbildungsbeginn, wird das ausgebessert oder nachgeholt, was für eine Ausbildung noch fehlt.

Die Jugendlichen erhalten in den 12 Monaten 216 € plus Sozialabgaben als Vergütung, bezahlt von den Arbeitsagenturen.

Sie übernimmt auch die Auswahl und Vermittlung der EQ-ler.

Die Erfolgsquote ist beachtlich: Rund 70 Prozent schaffen den Start in die Ausbildung.

EQ ist ein wirklicher Türöffner in eine betriebliche Ausbildung, wie die **Beispiele Audi und Deutsche Bahn** zeigen.

#### **Audi:**

Schüler, die jetzt aus unseren Schulen kommen und in Ausbildung wollen, sind nicht dümmer als früher - das ist die Erfahrung von Dieter Omert, Chef des Bildungswesens beim Automobilbauer Audi, in Ingolstadt.

Die Audi AG bringt jedes Jahr mehr als 40 Jugendliche zunächst für 12 Monate in einer sogenannten Einstiegsqualifizierung unter.

Nur ein oder zwei von ihnen wären im Auswahlverfahren auf Anhieb durchgekommen. Nach einem Jahr Defizit-Abbau schaffen 60 Prozent den Sprung in die Ausbildung bei Audi.

#### **Deutsche Bahn:**

Diese betriebliche Variante der Nachhilfe bietet auch die Deutsche Bahn AG, jedes Jahr 400 Schüler. Bei „Chance plus“ wird erwartet, dass sie Motivation zeigen, pünktlich und freundlich sind und selbstständig arbeiten.

Allesamt Kompetenzen, die für Schulabgänger eigentlich selbstverständlich sein sollten, sind sie aber nicht. Die Deutsche Bahn stockt die Qualifizierungsunterstützung der Bundesagentur für Arbeit auf insgesamt 350 Euro pro Monat auf. Zudem erhalten alle Teilnehmer ein Job-Ticket der DB.

„Chance plus“ dient der praxisorientierten Berufsvorbereitung und beinhaltet betriebliche Einsätze, schulische Ausbildung, Förderung von Methoden- und Sozialkompetenz sowie Berufsorientierung. Erfahrene Sozialpädagogen begleiten die Jugendlichen dabei.

### **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**

Auch dieser Förderansatz ist betrieblich orientiert: 42.000 Jugendliche nutzen aktuell die sogenannten ausbildungsbegleitenden Hilfen (AbH).

Dieses, von den Arbeitsagenturen geschnürte Paket, ist zusätzlich zur Ausbildung und setzt auf Stützunterricht in den Fächern Mathematik und Deutsch.

Gerade in den Grundlagenfächern beklagen die Betriebe nachlassende Leistungen.

Wenn es bei der Fachtheorie oder Fachpraxis hakt, kann nachgeholfen werden.

Auch bei den Soft-Skills gibt es Unterstützung: Für diese regelmäßige Nachhilfe übernehmen die Arbeitsagenturen das Honorar für das Lehrpersonal.

### **Sozialpartner übernehmen Verantwortung - Tarifliche Regelungen**

#### **Fördertarifverträge:**

Beim Maschinenbauer Heidelberger Druck wird die Sozialpartnervereinbarung "Vom Einstieg zum Aufstieg" der Metalltarifparteien in Baden-Württemberg aus dem Jahr 2012 umgesetzt.

Damit wird jungen und noch nicht ausbildungsreifen Schulabsolventen eine Brücke für den Einstieg in ein reguläres Ausbildungsverhältnis gebaut.

Ziel ist es, Lerndefizite zu reduzieren.

Die für den Einstieg in das Berufsleben benötigten Kompetenzen werden vermittelt.

Die Jugendlichen absolvieren ein Förderjahr, in dem sie zur Ausbildungsreife für einen Beruf in der Metallbranche geführt werden.

In zwölf Monaten werden praktische Erfahrungen im Betrieb mit Modulen in der Berufsschule und Seminaren kombiniert.

Das Einstiegsjahr endet mit einem Sozialpartnerzertifikat, das die erworbenen Qualifikationen bescheinigt. Zielgruppe sind Jugendliche mit mindestens einem

Hauptschulabschluss. Es geht um Jugendliche, die aufgrund ihrer sozialen Herkunft, prekärer Lebensverhältnisse, Migrationshintergrund, schlechten Deutschkenntnissen ohne Ausbildungsplatz geblieben sind.

**Heidelberger Druck** nimmt jährlich etwa 20 Schulabgänger in das Praxisprogramm. Sie arbeiten in einer Art Lehrwerkstatt und in den Abteilungen des Betriebs. In einem Vorgängerprogramm hatte Heidelberger Druck 90 Prozent der jungen Menschen übernommen.

**Fördertarifverträge gibt es inzwischen flächendeckend in der Metall- und Elektroindustrie.**

Die Teilnehmerzahlen waren 2012 noch gering, die Tarifparteien erwarten aber, dass sie kontinuierlich anwachsen. Produktionsschulen könnten bei der Umsetzung der Konzepte helfen.

### **Die Wirtschaft geht neue Wege**

Dass die Betriebe auf schwächere Schüler zugehen, bestätigt auch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel, einer Befragung bei rund 2.000 Betrieben,<sup>8</sup> zeigen: die Unternehmen bauen ihre Förderpalette massiv aus. Sie tun mehr um die Grundfertigkeiten zu festigen. Sie vermitteln den Azubis wie es im Team besser geht.

Innerbetrieblicher Unterricht gibt es immer öfters und die Förderung deutscher Sprachkenntnisse weist daraufhin, dass auch mehr Schüler mit Migrationshintergrund eingestellt werden.

**Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK)<sup>9</sup> untermauert die BIBB-Zahlen.**

Bei seiner jährlichen Fachkräftebefragung hat er herausgefunden, dass bereits rund ein Drittel der Unternehmen bereit ist, Ausbildungsplätze auch an lernschwächere Jugendliche zu vergeben. Die Mehrheit der Betriebe setzt auf Eigeninitiativen, die sie sich durchaus auch was kosten lassen.

Auch dazu ein Beispiel:

**Firma Achenbach Buschhütten** in Kreuztal im Siegerland.

Das Traditionsunternehmen im Familienbesitz baut Walzwerke, um Aluminium, Kupfer und Zink zu formen. Mit einem Exportanteil von 80 bis 90 Prozent ist der Mittelständler auf den Weltmärkten unterwegs.

Das Unternehmen, weiß sehr genau, dass High-Tech-Produkte nur mit erstklassigem Personal zu schaffen sind.

Deshalb setzt der 300 Mitarbeiter zählende Betrieb ganz bewusst auf die eigene Ausbildung: 30 Azubis hat der Mittelständler, das ist eine Ausbildungsquote von 10 Prozent, das kann sich sehen lassen.

Das Unternehmen organisiert für seine Azubis Stützunterricht über die gesamte Ausbildungszeit. Damit heben sie das Leistungsniveau deutlich nach oben.

Die Industrie- und Handelskammer hat bei den Betrieben in Siegen-Wittgenstein und Olpe ermittelt, dass 58 Prozent Unternehmen durch eigene Nachhilfe unzureichende Kenntnisse oder Leistungstiefs bekämpfen.

Zweiter Aspekt: Auch über ihre **Einstellungskriterien** denken die Betriebe noch einmal nach.

Jedes siebte Unternehmen, das zeigt die Untersuchung, senkt seine Anforderungen.

### **Mein Fazit:**

Die duale Berufsausbildung ist ein herausragendes und bewährtes Basisqualifikationssystem.

Ihre Leistungsfähigkeit, insbesondere die Inklusionsfähigkeit, gilt es weiter zu steigern.

Produktionsschulen setzen auf das Lernen im Prozess der Arbeit - das ist ein Zukunftsthema schlechthin.

Der natürliche Partner für die Produktionsschulen sind die Betriebe. Mit ihnen gilt es neue Allianzen zu schmieden.

---

<sup>1</sup> Institut der deutschen Wirtschaft: MINT-Herbstreport 2013, Erfolge bei Akademisierung sichern, Herausforderungen bei beruflicher Bildung annehmen, Köln 2013.

<sup>2</sup> Industrie- und Handelskammer (IHK) Siegen: Was hält die regionale Wirtschaft von Absolventen allgemeinbildender Schulen?, Schriftenreihe der IHK Siegen, Siegen 2010 [http://www.ihk-siegen.de/fileadmin/Geschaefsfelder/Ueber\\_uns/Presse/Publikationen/IHK\\_Umfrage\\_Schulabsolventen\\_online.pdf](http://www.ihk-siegen.de/fileadmin/Geschaefsfelder/Ueber_uns/Presse/Publikationen/IHK_Umfrage_Schulabsolventen_online.pdf)

<sup>3</sup> Duale Berufsausbildung – Auslaufmodell oder Exportschlager, Fachkonferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung am 21. Oktober 2013.

<sup>4</sup> Krekel, Elisabeth M.; Ulrich, Joachim Gerd: Jugendliche ohne Berufsabschluss, Handlungsempfehlungen für die berufliche Bildung, Kurzgutachten, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2009.

<sup>5</sup> Der Begriff Übergangssystem ist irreführend: Es ist ein Dschungel aus verschiedenen Maßnahmen, aber kein System.

<sup>6</sup> Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2013, S. 104.

<sup>7</sup> Busemeyer, Marius R.: Reformperspektiven der beruflichen Bildung / Marius R. Busemeyer. - Bonn : Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik, (WISO direkt) Bonn: FES, 2012. <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/09328.pdf>

<sup>8</sup> Gerhards, Christian; Troltsch, Klaus; Walden, Günter: Jugendliche mit Hauptschulabschluss in der betrieblichen Berufsausbildung: Wer bildet sie (noch) aus, welche Erfahrungen gibt es und wie können ihre Chancen verbessert werden? BiBB-Report 22/10, Bonn 2013.

<sup>9</sup> Deutscher Industrie- und Handelskammertag (Hrsg.): Ausbildung 2013, Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung, Berlin 2013.