

Das Thema: Wer ist eigentlich nicht ausbildungsreif? - Wie Ausbildungsreif sind eigentlich die Betriebe?

Seite 2

Vor Ort: Passt, wackelt und hat Luft – Ausbildung im Handwerk mit Zukunft!? BBaktuell im Gespräch mit Helmut Dittke

Seite 3

Laufende Weiterbildungsverfahren, Tipps, Rechtstipp, Linkservice, Termine und die Ecke

Seite 4

- news - news - news - news - news - news - news - news - news - news - news -

IHK Aachen: Qualitätsverbund berufliche Weiterbildung gegründet

Wer gutes Geld für eine Leistung zahlt, will wissen, ob die Qualität stimmt - am besten, bevor der Kauf zustande kommt. Ob ein Salat frisch ist oder ob ein Fernseher eine gute Bildqualität hat, kann man beim Kauf leicht erkennen. Aber wie geht das bei Dienstleistungen im Bereich der Weiterbildung? Bessere Orientierung bei Seminaren und Lehrgängen bietet ein neuer Qualitätsverbund für berufliche Bildung: Beim Gründungstreffen am 15. Mai 2012 schlossen sich bereits rund 30 Weiterbildungsanbieter diesem Verbund an, der auf Initiative der IHK Aachen entstanden ist. Diese Trainer und Dozenten unterstützen aktiv die Entwicklung der Qualitätskriterien. Er steht allen Weiterbildungsanbietern offen, die ihren Sitz im Kammerbezirk Aachen haben. Nach Frankfurt am Main ist die IHK Aachen jetzt die zweite Kammer mit einem ausgewiesenen System zur Qualitätssicherung. Der DIHK weigert sich zusammen mit den Gewerkschaften ein ähnliches System zu etablieren.

www.igmetall-wap.de/node/5101

21 Fragen und Antworten für Prüfer

Mit einem neuen Handbuch für Prüferinnen und Prüfer will die IG Metall die Arbeit in den regionalen Prüfungsausschüssen und die Arbeit im Ehrenamt unterstützen. Das Handbuch ist ein Ergebnis der Prüfer-Projekte, die derzeit bei der IG Metall laufen. Insgesamt werden 21 Fragen gestellt und natürlich auch beantwortet.

www.igmetall-wap.de/node/5057/shop

TRUMPF: Chance für Hauptschüler

Hauptschüler der achten Klassenstufe tauschen an einem Tag pro Woche das Klassenzimmer gegen die Werkstatt ein. Eine Initiative von TRUMPF und der Theodor-Heuglin-Schule in Ditzingen ermöglicht es Hauptschülern, ein halbes Jahr lang in Gruppen betriebliche Strukturen kennen zu lernen und in einer Ausbildungswerkstatt erste Erfahrungen zu machen. In Projekten erleben sie, wie wichtig Projekt- und Zeitmanagement ist. Mit Unterstützung von TRUMPF Auszubildenden entwickeln und bauen die Jugendlichen z.B. eine Kettenreaktionsmaschine. Im Vordergrund stehen Persönlichkeitsentwicklung und Teamfähigkeit. In den Werkstatt-Projekten entwickeln die Schüler nicht nur Verantwortungsbewusstsein für ihr eigenes Handeln, sondern erlangen Berufskompetenz, erhalten eine Orientierungshilfe für die Berufswahl und verbessern ihre Einstiegsvoraussetzungen für eine Ausbildung. Die Ergebnisse unterstreichen das Engagement: bisher erhielten alle Teilnehmer entweder einen Ausbildungsplatz oder konnten sogar dazu motiviert werden, weiterführende Schulen zu besuchen.

www.trumpf.com/verantwortung/bildung/lernen-360.html



Berufsbildungsbericht von Gewerkschaften kritisch bewertet

Trotz der demografischen Entspannung und der guten Wirtschaftsentwicklung bleibt die Lage auf dem Ausbildungsmarkt aus Sicht der ArbeitnehmerInnenvertretung im Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) enttäuschend. Das Plus von 1,8% bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen bleibt weit hinter den Erwartungen zurück. So das Fazit der Gewerkschaften in ihrer Stellungnahme zum neuen Berufsbildungsbericht. Während die Wirtschaft über 29.689 unbesetzte Ausbildungsplätze klagt, haben 76.740 Jugendliche, die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) als „ausbildungsreif“ eingestuft wurden, noch keinen Ausbildungsplatz. Sie wurden entweder in Warteschleifen „versorgt“ (65.190) oder als unversorgte Bewerberinnen und Bewerber weitergeführt (11.550).

<http://www.igmetall-wap.de/node/5049>

Zwei TOP's

Vorschläge für die nächste Sitzung des Berufsbildungsausschuss:

1. **Ausbildungsreife von Ausbildungsbetrieben**
2. **Marketing Aufstiegsfortbildung**

Das Zitat

„Das große Ziel der Bildung ist nicht Wissen, sondern handeln.“

Herbert Spencer (1820-1903), engl. Philosoph u. Sozialwissenschaftler

Zahl des Tages

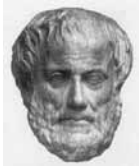
Die Anzahl der ausbildenden Betriebe ist 2010 auf

22,5 Prozent

gesunken. Im Jahr davor waren es noch 23,5 Prozent.

www.igmetall-wap.de/node/5049

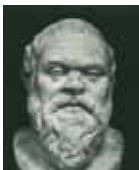
Das Thema: Wer ist eigentlich nicht ausbildungsfähig?



„Ich habe überhaupt keine Hoffnung mehr in die Zukunft unseres Landes, wenn einmal unsere Jugend die Männer von morgen stellt.“

Unsere Jugend ist unerträglich, unverantwortlich und entsetzlich anzusehen.“

Aristoteles 384 v. Chr. bis 322 v. Chr.



„Die Jugend von heute liebt den Luxus, hat schlechte Manieren und verachtet die Autorität. Sie widersprechen ihren Eltern legen die Beine übereinander und tyrannisieren ihre Lehrer.“

Sokrates 469 v. Chr. bis 399 v. Chr.

Wären die klagenden Aussagen der letzten Jahrtausende zum Zustand der Jugend zutreffend, dann hätten wir es heute mit einer Jugend zu tun, die zu nichts zu gebrauchen ist und lebten in einer Gesellschaft ohne großen Fortschritt. Dem ist aber nicht so, ein Innovationsschub folgt dem nächsten. Und das mit dieser Jugend!

„Fehlende Disziplin, mangelnde Leistungsbereitschaft, geringe Belastbarkeit – neben der demografischen Entwicklung bereitet auch die mangelnde Ausbildungsreife vieler Jugendlicher den Betrieben Sorgen. Denn die Schulabgänger würden nicht nur weniger, vielen fehle es zudem an der notwendigen Ausbildungsreife, um eine Lehrstelle sofort antreten zu können. Dabei geht es neben Rechnen, Lesen, Schreiben, wo es inzwischen immerhin leichte Verbesserungen gibt, vor allem um mangelnde persönliche Kompetenzen.“

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)

Eine aktuelle Expertise im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung ist dem Mythos der mangelnden Ausbildungsreife nachgegangen. Dabei wurden Umfragen und Aussagen, vor allem auch der Arbeitgeber näher durchleuchtet. Fazit ist: **Der Begriff der Ausbildungsreife ist unscharf und beliebig.** Dies bestätigt auch das BIBB-Expertenmonitoring und selbst die Bertelsmann Initiative gibt zu, der Ausbildungsreifebegriff ist unscharf.

In den Jahren, in denen die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen deutlich über dem Angebot lag, haben die Arbeitgeber vor allem Jugendliche mit hohen Schulabschlüssen

und guten Noten im Focus für eine Ausbildung. Die betriebliche Ausbildung hat sich in den so handelnden Unternehmen entsprechend an diesen Jugendlichen ausgerichtet. Dass es auch anders geht zeigen Betriebe, die erfolgreich Hauptschulabsolventen zu Fachkräften ausbilden. Porsche beispielsweise hat eine Hauptschülerquote von 40 Prozent oder im Handwerk werden seit jeher erfolgreich Hauptschüler ausgebildet. Bis in die 1980er Jahre war dies auch in vielen Industriebetrieben durchaus übliche Praxis. Allerdings gab es da noch mehr Ausbildungspersonal und die Förderung von schwächeren Jugendlichen war Ausbildungsalltag.

Eine aktuelle Prognose des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) weist auf einen „schnell zu-

nehmenden Fachkräfteengpass“ beruflich Ausgebildeter hin. Für 2030 wird ein großer Mangel bei Fachkräften der mittleren Qualifikationsebene prognostiziert, also Fachkräfte mit Berufsausbildung. Bei Akademikern wird hingegen ein „leichtes Überangebot“ erwartet.

Angesichts dieser Prognosen sind die Betriebe gut beraten, wenn sie statt über die mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen zu klagen, ihr Einstellverhalten und die Ausbildungsbedingungen in den Blick nehmen. Auch Betriebsräte können nach § 95 Betriebsverfassungsgesetz auf das Auswahlverhalten Einfluss nehmen.



Quelle: DGB-Jugend Hessen, Holger Kindler

Wie Ausbildungsreife sind eigentlich die Betriebe?

Eine aktuelle DGB-Expertise zu den Schwierigkeiten der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen kommt zu dem Fazit, es gibt viele Betriebe die nicht ausbildungsfähig sind. Es gibt vor allem „erhebliche Defizite bei der Qualität und Attraktivität der Ausbildungsberufe mit einer hohen Zahl an unbesetzten Plätzen“.

Die HBS-Expertise kommt bezüglich der Ausbildungsreife auch zu einer erweiterten Sichtweise: „Der Begriff *Ausbildungsreife* hat unseres Erachtens nur dann eine bildungspolitische Berechtigung, wenn die strukturellen Bedingungen von *Ausbildungsreife* berücksichtigt werden. In diesem Fall wäre die Frage der *Ausbildungsreife* eine gesamtgesellschaftliche, die danach fragt, wie *reif* die strukturelle Verfasstheit des Gesellschaftssystems ist, um eine berufliche und gesellschaftliche Integration junger Menschen zu gewährleisten.“



www.boeckler.de

www.bibb.de/de/61202.htm

www.wir-gestalten-berufsbildung.de/wir-ueber-uns/aktuelles

Vor Ort: Passt, wackelt und hat Luft – Ausbildung im Handwerk mit Zukunft!? BBaktuell im Gespräch mit Helmut Dittke

Das Handwerk macht gerade eine große Imagekampagne. Ist das Handwerk ein Auslaufmodell?

Nein. Das Handwerk ist mit 151 Berufen, rund fünf Millionen Beschäftigten, 430.000 Auszubildenden und fast 500 Milliarden Euro Umsatz jährlich ein dynamischer und vielfältiger Wirtschaftsbereich. Es ist in vielerlei Hinsicht tatsächlich eine „Wirtschaftsmacht von nebenan“, wie es die Handwerksarbeitgeber mit ihrer Imagekampagne beschreiben.

Wie beurteilt die Arbeitnehmerseite die Kampagne des Handwerks?

Erklärtes Ziel der Kampagne ist es, das Image des Handwerks zu verbessern und so junge Menschen für eine Ausbildung im Handwerk zu gewinnen. Diese Ziele teilen auch die Arbeitnehmer/innen im Handwerk. Wir meinen aber, dass das Handwerk potenzielle Auszubildende vor allem mit guten Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, mit guten Übernahmekancen und mit guten Ausbildungsvergütungen gewinnt. Gerade daran hapert es aber noch. Für die Imagekampagne werden über einen Zeitraum von fünf Jahren 50 Millionen Euro ausgegeben. Die Kampagne kann jedoch nur erfolgreich sein, wenn sich auch die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen deutlich verbessern. Sonst gewinnen andere Branchen den Wettbewerb um die Fachkräfte von morgen.

Im Handwerk gibt es weniger Bewerber/innen für Ausbildungsstellen. Ist das Handwerk attraktiv für junge Menschen?

Bei Umfragen zur Attraktivität von Ausbildungsberufen landen immer wieder Handwerksberufe auf den letzten Plätzen – gemeinsam mit Berufen aus dem Gastronomiebereich. In den vergangenen Ausbildungsjahren konnte das Handwerk bereits jeweils rund 10.000 Ausbildungsplätze nicht besetzen. Bei der Attraktivität gibt es also Nachholbedarf – vor allem bei der Bezahlung und bei den Chancen auf eine Festanstellung nach der Ausbildung. Dass es auch anders geht, zeigen vor allem die Handwerksbranchen mit hoher Tarifbindung, guten tariflichen Ausbildungsvergütungen und tariflichen Ausbildungsumlagen, sie schneiden in den Umfragen deutlich besser ab.

Gibt es nicht gerade durch die Kleinbetriebsstruktur im Handwerk Qualitätsprobleme in der Ausbildung?

In kleinen Handwerksbetrieben lassen sich Ausbildungsabläufe nicht immer so ver-



Helmut Dittke ist der Handwerksexperte beim DGB-Bundesvorstand. Der gelernte Schornsteinfegermeister kennt das Handwerk von der Pike auf. Bevor er die Leitung der Handwerkspolitik beim DGB Bundesvorstand übernommen hat, war er Vize-Präsident der Handwerkskammer des Saarlandes und als Experte für Berufsbildung aktiv. BBaktuell hat mit Helmut über die Ausbildung im Handwerk gesprochen.

bindlich planen wie in größeren Betrieben. Außerdem ist es nicht immer möglich, alle Ausbildungsinhalte in den teilweise hoch spezialisierten Betriebsabläufen umfassend zu vermitteln. Das ist aber kein Qualitätsproblem, sondern eine Frage der Organisation. Wenn sich die Handwerksbranchen bewährter Instrumente bedienen, bleibt kein Auszubildender zurück. Die „überbetriebliche Lehrlingsunterweisung“ (ÜLU) ist dafür ein gut funktionierendes Beispiel.

ÜLU klingt verstaubt nach Fortsetzung der Schule – was genau macht da wer und wie?

Verstaubt ist es auf keinen Fall, sondern ganz konkret und praxisnah. In ÜLU-Bildungsstätten werden den Auszubildenden grundlegende praktische Ausbildungsinhalte vermittelt, die in den Arbeitsabläufen einiger Betriebe unter Umständen zu kurz kommen. Die ÜLU garantiert so, dass alle Auszubildenden die gleiche Chance auf eine vollwertige Ausbildung haben – ganz gleich, wie groß oder klein ihr Betrieb ist. Die ÜLU-Bildungsstätten sind ein weiterer Lernort für Auszubildende. Träger der Bildungsstätten können beispielsweise Handwerkskammern, Innungen oder Handwerksverbände sein. In manchen Handwerksbranchen, wie der Bauwirtschaft und dem Maler- und Lackiererhandwerk, sind

mehrwöchige oder sogar mehrmonatige ÜLU-Lehrgänge verbindlich.


Die Gewerkschaften haben Pilotprojekte zur ÜLU im Handwerk gestartet. Wer macht da mit und was sind die Ziele?

Die Projekte sollen die wichtige ergänzende ÜLU in den handwerklichen Bildungsstätten in den Fokus der gewerkschaftlichen Betreuung von Auszubildenden im Handwerk nehmen. Neben der erfolgreichen und bewährten Berufsschultour des DGB und der Gewerkschaften sollen die Themen Ausbildungsqualität und Betreuung von Auszubildenden auch in den überbetrieblichen Bildungsstätten angegangen werden. Gemeinsam mit Akteuren der Gewerkschaften und Mitgliedern der handwerklichen Selbstverwaltung sollen in den Entscheidungsgremien der Kammern und Koordinierungsausschüssen der Bildungsstätten, aber auch in direktem Kontakt mit Ausbildern und Auszubildenden, intensive Diskussionen zu den anstehenden Herausforderungen der ÜLU geführt werden. Die IG Metall ist im Rahmen der „Offensive Handwerk“ federführend im Projekt beteiligt.

Was können Arbeitnehmervertreter in den Gremien der Handwerkskammer tun, um die Qualität der Ausbildung zu fördern?

Jede Menge. In den Berufsbildungsausschüssen der Handwerkskammern haben die Arbeitnehmervertreter ganz konkrete Einflussmöglichkeiten – vor allem deswegen, weil der BBA de facto paritätisch besetzt ist. Laut Handwerksordnung soll der BBA „auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung“ hinwirken. Es ist also sogar gesetzlicher Auftrag der Arbeitnehmervertreter im BBA, die Qualität der Ausbildung zu fördern. Aber auch an anderen Stellen der handwerklichen Selbstverwaltung können Arbeitnehmervertreter für mehr Ausbildungsqualität aktiv werden. Die Mitglieder der Vollversammlung einer Handwerkskammer sollten zum Beispiel beim Stellen- und beim Haushaltsplan darauf achten, dass die notwendigen Mittel erhalten bleiben oder neu geschaffen werden – zum Beispiel Stellen für Ausbildungsberater oder Finanzmittel für die Qualitätsentwicklung. Auch bei den ÜLU-Bildungsstätten gibt es einen Ansatzpunkt. Hier gibt es bei Bildungsstätten, die mit öffentlichen Mitteln gefördert wurden, einen Koordinierungsausschuss, in dem auch Arbeitnehmervertreter sitzen.

Der Rechtstipp

 Eine vom Arbeitgeber formulierte Rückzahlungsklausel ist zulässig, wenn die von ihm finanzierte Aus- und Fortbildungsmaßnahme für den Arbeitnehmer von geldwertem Vorteil ist. Dies ist dann der Fall, wenn er bei seinem bisherigen Arbeitgeber nach Abschluss der Maßnahme die Voraussetzungen einer höheren Vergütung erfüllt oder er die erworbenen Kenntnisse auch anderweitig nutzbar machen könnte. Zudem müssen die Vorteile der Ausbildung und die Dauer der Bindung in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Entscheidend für die Rückzahlungspflicht ist weiter, ob der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Sphäre des Arbeitgebers oder der des Arbeitnehmers liegt. Keine Rückzahlung kann verlangt werden, wenn die Beendigung durch den Arbeitgeber (mit-)veranlasst wurde, zum Beispiel durch betriebsbedingte Kündigung oder Kündigung des Beschäftigten wegen eines vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers.

BAG vom 19. Januar 2011 - 3 AZR 621/08

Linkservice

www.anerkennung-in-deutschland.de



Das offizielle Informationsportal zum Anerkennungsgesetz des Bundes. Das Gesetz schafft einen Rechtsanspruch auf ein Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen.

Die Ecke ...



Keine Kammerregelung

Im Berufsbildungsausschuss sollte keine Regelung der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung beschlossen werden, die hier aufgeführt wird:

- Aktivitätenliste des Bundesinstitut für Berufsbildung zur Neuordnung: www.bibb.de/de/941.htm
- Bestehende bundesweit gültige Fortbildungsordnungen: www2.bibb.de/tools/aab/aab_fortbildungsordnungen.php

Beratung gibt es beim DGB-Bundesvorstand: Hermann Nehls, 030 - 24060 647, hermann.nehls@dgb.de

Termine

10. - 13. Juni 2012

IG Metall-Seminar: Berufsausbildung mitbestimmen und durchsetzen, Lohr
Jens.Beckmann@igmetall.de



19. Juni 2012

Fachtagung des Bundesinstituts für Berufsbildung: Analoge Wirklichkeiten und digitale Medien: Neue Werkzeuge für das Bildungspersonal, Bonn
www.bibb.de/de/61147.htm

11. - 14. Juli 2012

IG Metall-Weiterbildung mit Zertifikat zum ProfilPASS Berater, Lohr
Thomas.Habenicht@igmetall.de

02. - 05. September 2012

IG Metall-Seminar Berufliche und betriebliche Weiterbildung gestalten, Lohr
Jens.Beckmann@igmetall.de

13. - 14. September 2012

DEQA-VET-Fachtagung: Bildungsrepublik Deutschland: Auf dem Weg zu einer Kultur der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung, Bonn
www.deqa-vet.de/de/2885.php

23. - 26. September 2012

IG Metall-Seminar: Berufsausbildung mitbestimmen und durchsetzen, Lohr
Jens.Beckmann@igmetall.de

Tipps

Berufs-Bildungs-Perspektiven 2012: Gute Bildung für gute Arbeit



Der Wissenschaftliche Beraterkreis von ver.di und IG Metall hat seine Berufs-

Bildungs-Perspektiven 2012 vorgelegt. Der Finanzmarktkapitalismus hat verheerende gesellschaftliche Auswirkungen. Zu den Folgen gehören zunehmende Armut, nicht zuletzt aufgrund zunehmend prekärer Beschäftigung, und soziale Ausgrenzung. Es ist notwendig, wieder grundsätzlicher über unsere Zukunft nachzudenken, statt sich von einer Notlösung in die nächste zu hangeln. Einen besonderen Stellenwert nimmt dabei Bildung ein.
www.igmetall-wap.de/node/5033

Denk-doch-mal: Was hält unsere Gesellschaft zusammen?



Die neue Ausgabe von denk-doch-mal geht der Frage nach, was hält Gesellschaften noch zusammen, wenn von starken „politischen“ Kräften eine Individualisierung vorangetrieben wird, d.h. Solidarität an Bedeutung verliert, Partizipation in Frage gestellt wird, ein immer größerer Teil der öffentlichen Daseinsfürsorge in Frage gestellt wird und die Schere zwischen Arm und Reich immer weiter auseinanderklafft?
www.denk-doch-mal.de

Impressum

Berufsbildung aktuell

Herausgeber:
Dr. Hans-Jürgen Urban,
IG Metall Vorstand
Briefanschrift:
60519 Frankfurt/Main
Hausanschrift:
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt
Redaktion: Thomas Ressel
thomas.ressel@igmetall.de
Telefon (0 69) 66 93-28 04
Telefax (0 69) 66 93-80-28 04