



KRISE

Inhalt

Ausbildung für Alle (S.2)
Mit Unterstützung
durch die Ausbildung (S.4)
Ein Vorzeigebispiel (S.6)
Teilzeitausbildung (S.8)
Deutschland hat gewählt (S.10)
PLAN-B (S.11)
Seminare & Austausch (S.12)
FAIRWANDEL (S.14)

REIN IN DIE AUSBILDUNG!

Raus aus der Krise?

AKTIONSTAG 29.10.

FAIRWANDEL

 **Wahl 21**





AKTIONSTAG 29.10.

FAIRWANDEL

Wahl 21

HANS-JÜRGEN URBAN

für Bildungs- und Qualifizierungspolitik zuständiges,
geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

AUSBILDUNG FÜR ALLE

Jetzt die Weichen für Zukunftsperspektiven stellen.

Krisenmüdigkeit und Sehnsucht nach der Vorkrisenzeit sind an vielen Stellen zu spüren. Doch es wäre fatal, nun ohne Lehren aus der Krise zum alten Zustand zurückzukehren. Denn die Herausforderungen der sozial-ökologischen Transformation wurde nur für kurze Zeit von Corona überlagert und kommen nun mit aller Deutlichkeit zurück. Eine Lehre aus dieser und der vorangegangenen Wirtschaftskrisen für das Themenfeld der beruflichen Erstausbildung lautet: Der Kampf gegen die Krisenauswirkungen mit Subventionen an die Arbeitgeber war und ist nicht mehr als ein kurzfristiges Notmanöver gewesen – mit mäßigem Erfolg.

Zu Beginn des Ausbildungsjahres waren noch 123.600 Jugendliche ohne einen von ihnen gewünschten Ausbildungsvertrag. Hinzu kommt die "stille Reserve" derer, die sich aus Unsicherheit oder durch fehlende Berufsorientierung nicht offiziell gemeldet haben. Demgegenüber stehen 151.000 zu besetzende Plätze. Ein demografisches Problem gibt es also unter dem Strich nicht, denn die Jugendlichen sind da. Wenn auch nicht immer an den Orten mit offenen Ausbildungsstellen. Zur Wahrheit gehört aber auch, dass Jugendliche, wenn sie die Wahl haben, sich immer weniger für Berufe mit schlechter Bezahlung und mangelhaften Beschäftigungsbedingungen entscheiden. Viele sind zudem durch die Krise verunsichert und verbleiben länger im schulischen System.

Auf der betrieblichen Seite scheint es weiterhin wie beim Sahne machen: nur der Rahm wird abgeschöpft. Obwohl weniger Jugendliche dem Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehen, haben vermeintlich Leistungsschwächere trotzdem

keine bessere Chance auf einen Ausbildungsplatz. Wenn keine höher qualifizierten Bewerber*innen bereit stehen, lassen allzu viele Betriebe ihre Plätze eher unbesetzt.

Hier gibt es aus Sicht der IG Metall zwei Ansatzpunkte: Die Jugendlichen, die schon mit schwierigeren Voraussetzungen starten, müssen eine Chance erhalten, um ihr Potenzial entfalten zu können. Dafür stehen Fördermöglichkeiten und Unterstützung von staatlicher Seite zur Verfügung (vgl. S. 4f.) – sowohl für Jugendliche wie auch für Betriebe.

Grundlegend muss das Übel aber an der Wurzel behoben werden. Statt Klagen über drohenden Fachkräftemangel wären eine Ausbildungs-offensive und attraktive Perspektiven nach der Ausbildung angezeigt, wie es die Gewerkschaften seit langem einfordern. Deutlich ist hier aber auch: Die Eingriffe der Politik müssen weitreichender und vor allem verbindlicher als in der Vergangenheit ausfallen. Dieser Aufgabe muss sich die nächste Bundesregierung zügig annehmen. Ansagen statt Anreize sind unverzichtbar. Ziel-führend wäre eine verbindliche Ausbildungs-garantie – also ein Recht auf Ausbildung, auf das sich junge Menschen berufen und verlassen können. Konzepte dafür liegen vor. Bis zu deren Umsetzung sollten öffentliche Krisenunterstützungen grundsätzlich an eine Ausbildungszusage der Firmen gekoppelt werden.

Staat und Gesellschaft verschulden sich während der Corona-Pandemie erheblich, um in Not geratenen Firmen Hilfen zu gewähren. Die Unternehmen sollten diese Schulden auch mit Zukunftsperspektiven für die nachkommenden Generationen zurückzahlen.

"AUSBILDUNGSVERTRÄGE AUF TALFAHRT"

IG Metall (17.03.21)

von
2010

bis
2020

Industrie
und Handel

- 67.323
Ausbildungsverträge

Handwerk

- 25.134
AB-Verträge

von
2010

bis
2020

Frauen

- 62.856
Ausbildungsverträge

» **Frauenanteil**
36,2% in 2020

"NOCH NIE DAGEWESENE HERAUSFORDERUNG"

Prof. Dr. Esser, Präsident des BIBB (05.05.21)

"HISTORISCHER RÜCKGANG"

DESTATIS (11.08.21)

von
2019

bis
2020

über alle
Wirtschafts-
bereiche

- 9,3%

Quelle: DESTATIS

"WIR BRAUCHEN ENDLICH EINE AUSBILDUNGSGARANTIE"

Hans-Jürgen Urban, IG Metall

Einer aktuellen Veröffentlichung der Bertelsmann Stiftung zu Folge führt eine **Ausbildungsgarantie in Deutschland** zu ...

- ▶ **20.000 zusätzlichen Fachkräften pro Jahr** für die Wirtschaft,
- ▶ **580.000 Euro mehr Lebenseinkommen** für jede*n Ausgebildete*n im Vergleich zu Menschen ohne Ausbildung und
- ▶ volkswirtschaftliche **Einnahmen, die nach 8 Jahren die Ausgaben deutlich übersteigen**. Für das Bruttoinlandsprodukt bedeutet dies eine **Steigerung um 2,6 Milliarden Euro pro Jahr**, binnen 10 Jahren.



Volkswirtschaftliche Effekte einer Ausbildungsgarantie
Simulation einer Übertragung der österreichischen Ausbildungsgarantie nach Deutschland

| BertelsmannStiftung

» ausbildungsgarantie.de



Die Ausbildungsgarantie in Österreich

Funktionsweise - Wirkungen - Institutionen

| BertelsmannStiftung

» wap.igmetall.de/ein-blick-zu-den-20812.htm



MIT UNTERSTÜTZUNG IN UND DURCH DIE AUSBILDUNG

Das Förderinstrument „AsA flex“

Für Jugendliche mit Unterstützungsbedarf ist es oft schwierig, die ersten Schritte in eine gelingende Ausbildung zu finden. Das liegt auch daran, dass sich Betriebe schwer tun, ihnen eine Chance zu geben. Sie scheuen oftmals den Mehraufwand für die Ausbildung der vermeintlich schwächeren Bewerber*innen, anstelle ihnen ein fundiertes Unterstützungsangebot zu machen. Hier setzt die Assistierte Ausbildung an!

Das Förderinstrument wurde auch auf Druck der Gewerkschaften verstetigt und mit den ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) zu AsA flex zusammengeführt.

AsA flex steht seit diesem Ausbildungsjahr umfänglich zur Verfügung und richtet sich sowohl an (zukünftige) Auszubildende als auch an die Unternehmen.

Auszubildende können individuelle Hilfen durch eine sozialpädagogische Begleitung bekommen. Ziel ist

- ▶ die Unterstützung bei der Berufsorientierung,
- ▶ der erfolgreiche Einstieg in ein sowie die Stabilisierung eines bestehenden Ausbildungsverhältnisses bzw. einer Einstiegsqualifizierung (EQ),
- ▶ der Abbau von Bildungs- und Sprachdefiziten,
- ▶ die Vermittlung fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie
- ▶ final der erfolgreiche Berufsabschluss.

Unternehmen können durch einen Bildungsträger administrative und organisatorische Unterstützung zur Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses oder der EQ erhalten, wenn sie einen förderberechtigten jungen Menschen ausbilden möchten. Dazu zählen u.a. Hilfestellungen bei

- ▶ der Auswahl der Bewerber*innen,
- ▶ der Verwaltung, Organisation und Durchführung einer Ausbildung - z.B. durch die Erstellung eines betrieblichen Ausbildungs-/Qualifizierungsplans bzw. der Umsetzung von Ausbildungssequenzen;
- ▶ regelmäßigen Gespräche mit den Auszubildenden, um frühzeitig Schwierigkeiten zu erkennen und
- ▶ dem Coaching der Ausbilder*innen.

Es gibt somit Maßnahmenpakete im Sinne einer ausbildungsvorbereitenden Phase, in der der Jugendliche Unterstützung bei der Orientierung erhalten und der Betrieb den künftigen Auszubildenden kennenlernen und weitere Unterstützung vom Bildungsträger erhalten kann. Und es gibt das Maßnahmenpektrum der Assistierte Ausbildung, das zu jedem Zeitpunkt in der Ausbildung genutzt werden kann.


Diese Kosten dafür trägt die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter vollständig, wenn die nötigen Voraussetzungen erfüllt sind und die Maßnahme bewilligt wurde. **Das Unternehmen** trägt weiterhin die Kosten der betrieblichen

Ausbildung und auch die Rechte und Pflichten die sich aus dem regulären Ausbildungsvertrag ergeben bleiben unberührt.

Wie kommt man zur Förderung?

Die Auswahl der Teilnehmenden erfolgt durch die zuständige Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit bzw. Integrationsfachkraft des Jobcenters.

Unternehmen, die einen förderungsberechtigten jungen Menschen ausbilden wollen oder bereits ausbilden, können ihren Bedarf dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter melden.

Betriebe	Auszubildende
	
<p>>> https://www.arbeitsagentur.de/ausbilden/assistierte-ausbildung-betriebe</p>	<p>>> https://www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/assistierte-ausbildung-asa</p>

Weitere Fördermöglichkeiten für eine gelingende Berufsausbildung



Berufseinstiegsbegleitung (BerEB)

Rechtliche Grundlage der Berufseinstiegsbegleitung ist § 49 Drittes Sozialgesetzbuch (SGB III). Die Berufseinstiegsbegleiter*innen unterstützen Jugendliche dabei den Schulabschluss zu schaffen, persönliche Probleme zu lösen, bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz und dabei, in den ersten 6 Monaten der Ausbildung gut zurechtzukommen.

Einstiegsqualifizierung (EQ)

kann durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) nach § 54a SGB III gefördert werden. Sie bietet die Möglichkeit, Ausbildungsinteressierte ohne berufliche Vorkenntnisse über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten an fachliche Inhalte heranzuführen und eine sprachliche Vorbereitung zu ermöglichen. Die EQ richtet sich unter anderem ausdrücklich an Menschen, die aufgrund von Lernbeeinträchtigungen oder bestehender sozialer Schwierigkeiten besonderer Unterstützung bedürfen.

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Ausbildungsbegleitende Hilfen gehen über die Ausbildungsinhalte hinaus und können beispielsweise sprachliche Inhalte umfassen, aber auch sozialpädagogische Betreuung bieten oder gezielt die Prüfungsvorbereitung unterstützen. Sie umfassen in der Regel (und pro Woche) drei bis acht Stunden gezielten Förderunterricht außerhalb der Arbeitszeiten.

Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)

kann während einer Berufsvorbereitungsmaßnahme (z.B. EQ) oder der Ausbildung beansprucht werden, wenn der Jugendliche nicht bei den Eltern wohnt. Die BAB ist eine Förderung nach SGB III durch die BA und soll bei der Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten helfen, die einen Ausbildungserfolg verhindern würden. Ansprechpartner ist die Agentur für Arbeit am Wohnort.

>> Mehr auf www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/ausbildung/ausbildung-vorbereiten-unterstuetzen



Ein Vorzeigebispiel für betriebliches Engagement und guter Zusammenarbeit

Bei ZF Aftermarket in Schweinfurt haben Ausbilder*innen und Betriebsrat einen Weg gefunden, mit der Assistierte Ausbildung ihre Auszubildenden noch mehr zu fördern.

BBAktuell hat mit allen Beteiligten gesprochen:

- ▶ Stefanie, Betriebsrätin
- ▶ Uwe, Ausbilder
- ▶ Thiemo, Auszubildender

Vielen Dank dass Ihr Euch Zeit nehmt, um Eure Erfahrungen zu teilen. Wie ist das Thema Assistierte Ausbildung bei Euch im Betrieb aufgekommen?

THIEMO: Ich hatte in der Berufsschule gemerkt, dass es mir schwerfällt, den Stoff zu verstehen und in den Schulaufgaben anzuwenden. Deswegen habe ich mit meinem Ausbilder darüber gesprochen. Er hat mir erst vorgeschlagen, in die ausbildungsbegleitende Hilfe zu gehen. Dort konnten die Dozenten aber nicht gut auf meine Fragen eingehen und wir haben abgesprochen, dass ich eine intensivere Betreuung bekomme. Für mich war das perfekt, die Menschen, mit denen ich dort zu tun hatte, waren supernett und haben sich viel Zeit genommen, mit mir an dem zu arbeiten, was mir schwerfällt.

UWE: Durch die sehr enge Betreuung, auf die ich bei den Auszubildenden Wert lege, kann ich schon früh in der Ausbildung erkennen, wer Schwierigkeiten mit dem Stoff der Berufsschule hat. Ich nutze den Werksunterricht, den ich mit jedem Ausbildungsjahr durchführe, um die Inhalte der Berufsschule mit dem aktuellen Ausbildungsabschnitt der Auszubildenden zu verknüpfen. Falls ich im Werksunterricht Defizite festgestellt hatte, habe ich dann versucht,

den Auszubildenden noch stärker zu betreuen und habe auch innerhalb und außerhalb des Betriebes Nachhilfe angeboten. Allerdings hatten wir vor einigen Jahren einen Auszubildenden, bei dem ich mit meiner bisherigen Vorgehensweise keinen Erfolg geschafft habe. Und da hat mir Stefanie vom Betriebsrat vorgeschlagen, dass wir die ASA nutzen können, um den Auszubildenden doch noch zur erfolgreichen Abschlussprüfung zu begleiten. Wir haben uns dann gemeinsam an die Bundesagentur für Arbeit gewendet, und die haben innerhalb von 30 Minuten dafür gesorgt, dass wir einen der wenigen Plätze für den Auszubildenden bei einem Bildungsträger bekommen. Mein Vorteil war dabei, dass ich durch meine Berufserfahrung die Dozenten beim Träger schon gekannt habe und ich wusste, dass ich mich auf die Menschen dort verlassen kann. Die Erfahrungen, die ich mit der ASA sammeln konnte, waren durchweg positiv. Deswegen habe ich mich dazu entschieden, auch bei anderen Azubis, wie zum Beispiel Thiemo das Instrument einzusetzen. Und ich finde, es lohnt sich das zu nutzen, und ich kann es allen Ausbilder*innen und Auszubildenden nur empfehlen.

STEFANIE: Bei dem ersten Auszubildenden, für den wir die ASA-Maßnahmen eingeführt haben, waren wir zuvor vor einem großen Problem gestanden. Alle Instrumente, die wir zuvor im Betrieb genutzt hatten, haben keine Wirkung gezeigt und die Personalabteilung war kurz davor, den Auszubildenden aufzugeben. Da ich in den Gesprächen mit allen Akteuren, das heißt Ausbilder, Personalabteilung, Eltern und direkten Vorgesetzten beteiligt war, war mir klar, dass wir das im Betrieb nicht mehr hinbekommen. Da ich den Azubi aber nicht aufgeben wollte, habe ich mich an

meinen zuständigen Jugendsekretär gewandt und mich von ihm beraten lassen. Nachdem wir die bisherigen Schritte im Betrieb durchgesprochen hatten, hat er vorgeschlagen, dass wir als letzten Versuch noch die ASA nutzen können. Er hat über das Büro des Geschäftsführers der Bundesagentur für Arbeit in Schweinfurt den Kontakt zur zuständigen Sachbearbeiterin in der BA für uns hergestellt. Die Maßnahme zu bekommen und den Azubi davon zu überzeugen, ist uns dann gelungen. Es war für mich ein voller Erfolg, weil wir den Auszubildenden nicht nur vor dem Verlust seines Ausbildungsplatzes geschützt haben, sondern es sogar hinbekommen haben, dass er mit einem guten Ergebnis die Prüfung abgeschlossen hat und er jetzt als zuverlässiger Mitarbeiter in unseren Logistikprozessen mitarbeitet.

Was könnt ihr unseren Kolleginnen und Kollegen mitgeben, die in ihren Betrieben auch Assisierte Ausbildung nutzen wollen?

UWE: Mir ist bewusst, dass eine so enge Betreuung der Auszubildenden aufwendig ist, aber das Engagement lohnt sich. Wir oder besser gesagt die Auszubildenden haben enorme Erfolge gehabt.

Wir nutzen die Ausbildung in unserem Logistikbereich auch, um schwächeren Schülern einen Zugang zur Arbeitswelt zu ermöglichen. Da unser Unternehmen nicht für die Logistik bekannt ist, muss ich gezielt in Schulen gehen, um dort bei den Absolventen für unsere Ausbildungsplätze zu werben. Das gelingt sehr gut, weil ich auch denen, die bisher in der Schule schlechte Noten hatten, das Versprechen geben kann, dass wir gemeinsam den Weg zu Abschlussprüfung schaffen.

Ich kann Auszubildern nur empfehlen, lasst euch darauf ein: Es ist eine echte Unterstützung und stärkt die eigene Ausbildung!

Was würdet Ihr Betriebsräten raten, die Auszubildende, bei denen nicht alles reibungslos verläuft, unterstützen wollen?

STEFANIE: In meiner Rolle als Betriebsrätin hilft es mir, dass ich auf der Suche nach den Hintergründen bin und versuche zu verstehen, was den Menschen bewegt, den ich in der Situation im Betrieb begleite. In den Vorgesprächen mit den Auszubildenden oder Ausgelernten versuche ich den tieferen Kern dessen zu erfahren, warum es gerade nicht so gut läuft, um dann gemeinsam nach einer Lösung zu suchen. Da ich schon seit meiner Zeit in der JAV auch in der IG Metall aktiv bin, kann ich, wenn ich auf Anhieb keine Lösung finde, auf das Netzwerk der IG Metall zurückgreifen. Mit der Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen habe

ich schon oft scheinbar ausweglose Situationen noch im Sinne der Beschäftigten lösen können.

Thiemo, du hast die Assistierte Ausbildung genutzt, was würdest du anderen Azubis empfehlen, die Schwierigkeiten mit der Ausbildung haben?

THIEMO: Für mich war besonders wichtig, beim Lernen auch dran zu bleiben. Die Menschen in der assistierten Ausbildung haben mir die Dinge erklärt, die ich nicht richtig verstanden hatte. Durch den guten und freundlichen Umgang haben mich die Dozenten motiviert, auch zu Hause noch weiter zu lernen. Meine Eltern haben mich auch beim Lernen unterstützt, weil sie gut fanden, dass ich mich so engagiere. Und weil ich besser mitgekommen bin, hat mir der Unterricht in der Schule und im Betrieb auch besser gefallen, und ich konnte mehr lernen.

UWE: Es kommt aber nicht nur auf den Abzubildenden und seine Eltern an. Was mir bei schwierigen Ausbildungssituationen oft geholfen hat, ist, dass die Personalabteilung und der Betriebsrat großes Vertrauen in mich setzten. Auch wenn es manchmal Konflikte zwischen uns gibt, kann ich mich darauf verlassen, dass mir der Rücken freigehalten wird und ich die Möglichkeit bekomme, die Auszubildenden optimal zu unterstützen. Bei Thiemo hatten wir die Herausforderung, dass die ASA schon um 15:30 Uhr gestartet ist. Das ist bei uns aber erst Feierabend. Ich habe deshalb mit der Personalabteilung und dem Betriebsrat vereinbart, dass der Thiemo schon früher ausstecken kann, und er den Weg zur ASA als Arbeitszeit gutgeschrieben bekommt, damit er keine Minusstunden aufbaut.

Vielen Dank für diesen tollen Einblick. Euer Beispiel zeigt, dass es auch in großen Konzernen die Möglichkeit gibt Auszubildende individuell zu fördern und dafür zu sorgen, dass die Ausbildung gelingt.





© AND ONE
© Monkey Business

TEILZEIT- AUSBILDUNG

Vereinbarkeit für viele Lebenslagen

Manchmal lässt die individuelle Lebenssituation eine Ausbildung in Vollzeit nicht zu. Genau dafür gibt es seit Anfang 2020 die gesetzliche Möglichkeit, die Ausbildung in Teilzeit zu vollziehen. Diese Flexibilität kommt nicht nur den Auszubildenden sondern auch den Unternehmen zu Gute, die sich mit attraktiven Zeitmodellen ihren Fachkräftenachwuchs sichern können.

Der § 7a BBiG sowie § 27b HwO "Teilzeitberufsausbildung" stärken seither deutlich die Möglichkeit die Ausbildung und persönliche Verpflichtungen (z.B. zur Kinderbetreuung, zur Pflege von Angehörigen, für leistungssportliche Ambitionen, für Menschen mit Beeinträchtigungen oder auch mit Einkommensverpflichtungen über den Ausbildungslohn hinaus) zu vereinbaren und werden für alle Interessierten zur Option.

Die tägliche oder die wöchentliche Ausbildungszeit kann dabei (für einen bestimmten Zeitraum oder gänzlich) auf bis zu 50 Prozent reduziert werden, wobei sich die Vergütung im gleichen Verhältnis reduzieren kann (vgl. § 17 BBiG). Entsprechend der Reduzierung verlängert sich die gesamte Ausbildungsdauer, jedoch maximal um das 1½-fache der regulären Dauer - auf Verlangen der Auszubildenden auch noch darüber hinaus bis zum nächstmöglichen Prüfungstermin.

Teilzeitmodelle öffnen so neue Gestaltungsräume für Auszubildende sowie Unternehmen und werden damit auch zum Handlungsfeld von Betriebsräten und JAVen:

- ▶ Sie lassen sich mit Verkürzungen kombinieren. Hierdurch können z.B. fixe Prüfungstermine trotz individuellem Teilzeitmodell eingehalten werden.
- ▶ Sie können durch nachträgliche Vertragsänderungen auch flexibel angepasst werden.
- ▶ Für Menschen mit Behinderung können sie eine Alternative zu sog. 66er Berufen¹ sein.
- ▶ Für Personen mit Lernbeeinträchtigung oder für Geflüchtete können sie den Einstieg und Übergang in eine Vollzeitberufsausbildung bedeuten.

Exemplarische Modelle für einen 3-jährigen Ausbildungsberuf



(Quelle: BBAktuell 2019/04)

¹ Das sind Fachpraktikerregelungen auf Grundlage von Ausbildungsberufen mit angepassten Inhalten gem. § 66 BBiG, die sich an den Möglichkeiten des Behinderten und dem Arbeitsmarkt orientieren.



Eine Teilzeitsausbildung kann nur begonnen werden, wenn der Ausbildungsbetrieb dem zustimmt und Auszubildende*r und Betrieb dies gemeinsam bei der zuständigen Stelle (IHK, HWK) beantragen. Hier können Betriebsrat und JAV für eine entsprechende Basis sorgen. Die Dauer der Verkürzung muss im Ausbildungsvertrag (als Zusatzvereinbarung) vermerkt und von der zuständigen Stelle in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen werden.

Da bei der Berechnung der Teilzeitmodelle der Teufel im Detail steckt, hat der Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung die Empfehlung Nr. 174 verabschiedet, an der auch die IG Metall mitgewirkt hat. Diese konkretisiert die Umsetzung des § 7a BBiG und zeigt Berechnungsmodelle auf.

» Download auf www.bibb.de/de/11703.php

Die gesetzlichen Teilzeitregelungen beziehen sich jedoch nur auf den betrieblichen Teil der dualen Ausbildung. Den schulische Teil müssen das Unternehmen, die Auszubildenden und die Berufsschule situativ abstimmen. Hier liegt es nahe, dass sich der regional verantwortliche Berufsausschuss ein Lagebild verschafft und ggf. das Thema weiter verfolgt.

Wer sich weitergehend in das Thema "Berufsbildung in Teilzeit" einlesen möchte, kann auf eine neue Veröffentlichung des BMBFs zurückgreifen.

» mehr auf wap.igmetall.de/berufsbildung-21897.htm



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Die Duale
Berufsbildung mit System.

Berufsausbildung in Teilzeit



Neue Bundesregierung muss die berufliche Ausbildung stärken

"Die IG Metall erwartet eine Ausbildungsgarantie für junge Menschen!" - ein Interview mit Thomas Ressel.

Die Bundestagswahl 2021 ist vorbei. Was erwartet die IG Metall von einer neuen Regierung, hinsichtlich der beruflichen Ausbildung?

RESSEL: Die Corona-Krise hat die Schwachstellen der beruflichen Ausbildung schonungslos offengelegt und bestehende Probleme verschärft. Erstmals wurden im letzten Jahr weniger als 500.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, auch in diesem Jahr zeichnet sich keine deutliche Verbesserung der Lage am Ausbildungsmarkt ab. Hinzu kommen mangelhafte technische, digitale und bauliche Ausstattung insbesondere der Berufsschulen. Hier muss nun rasch gehandelt werden.

Du bist für die IG Metall im Hauptausschuss beim Bundesinstitut für Berufsbildung, zu dessen Aufgaben es gehört, die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung zu beraten. Was rätst Du der Regierung konkret, um die Herausforderungen anzugehen?

RESSEL: Die künftige Bundesregierung muss die berufliche Ausbildung deutlich stärken. SPD und Grüne haben vor der Wahl versprochen eine Ausbildungsgarantie zu schaffen, die FDP eine Zukunftsgarantie für junge Menschen ohne Ausbildungsplatz. Eine Ausbildungsgarantie muss nun zügig kommen. Die IG Metall rät, Unternehmen über eine Umlage an der Finanzierung zu beteiligen, wenn sie nicht hinreichend ausbilden. Damit entsteht ein Anreiz lieber selbst auszubilden als die Ausbildung anderer zu finanzieren. Berufsausbildung muss primär in den Betrieben stattfinden.

Aber viele Unternehmen klagen doch, sie finden gar keine Auszubildenden?

RESSEL: Branchen die Probleme haben Auszubildenden zu finden, müssen für junge Menschen attraktiver werden.



Thomas Ressel,
Leitet das Ressort
Bildungs- und Qualifizierungs-
politik im IG Metall Vorstand.

den. Gute Einkommensmöglichkeiten und Berufsperspektiven sind dafür eine wesentliche Voraussetzung. Gemeinsam mit den Sozialpartnern muss die neue Regierung dazu beitragen, die Tarifbindung zu erhöhen. Wirtschaftsbereiche wie beispielsweise die Metall- und Elektroindustrie mit guten tariflichen Vergütungen müssen ihre Ausbildungsangebote steigern und sich mehr als bisher für junge Menschen mit schwierigen Startbedingungen öffnen. Um die Inklusion in der beruflichen Ausbildung zu verbessern, sollte der Zugang zu den Förderinstrumenten Assistierte Ausbildung und ausbildungsbegleitende Hilfen für Betriebe und Auszubildende unbürokratisch möglich sein.

Und was muss qualitativ für die Ausbildung angegangen werden?

RESSEL: Ein wesentlicher Schlüssel liegt beim Ausbildungspersonal. Es braucht eine Qualifizierungsoffensive für Auszubildende in der digitalen Arbeitswelt. Die begonnene Modernisierung der Ausbilder*innenplattform beim Bundesinstitut für Berufsbildung ([» www.foraus.de](http://www.foraus.de)) bietet dafür sehr gute Anknüpfungspunkte. Nun gilt es die Ausbildereignungsverordnung zeitnahe weiterzuentwickeln und qualitativ zukunftsfest zu machen. Auch sollte die Lernbegleitung als Berufsspezialist*in in der beruflichen Fortbildung auf den Weg gebracht werden.

Und was wäre für Auszubildende und dual Studierende zu tun?

RESSEL: Für dual Studierende müssen am Lernort Betrieb endlich die gleichen Schutzrechte wie für dual Auszubildende gelten. Beispielsweise müssen die Schutzbestimmungen für Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen oder Betriebsräte auch für dual Studierende gelten. Diese längst überfällige Reformmaßnahme muss von der neuen Bundesregierung angegangen werden. Und nicht zuletzt, die Berufsschulen müssen fit für die Zukunft gemacht werden. Die neue Bundesregierung muss auch wenn die Kompetenz bei den Ländern liegt, die Initiative ergreifen und gemeinsam mit den Bundesländern und den Sozialpartnern einen Pakt für berufsbildende Schulen schnüren. Der Modernisierungstau in der Infrastruktur muss schnellstens behoben werden. Auch braucht es eine zwischen den Bundesländern abgestimmte Personalentwicklungsstrategie für Lehrkräfte-nachwuchs, insbesondere im technisch-gewerblichen Bereich spitzt sich der Lehrkräftemangel gravierend zu.

**DEUTSCHLAND
HAT GEWÄHLT**

AKTIONSTAG 29.10.

FAIRWANDEL

Wahl 21

PLAN-B

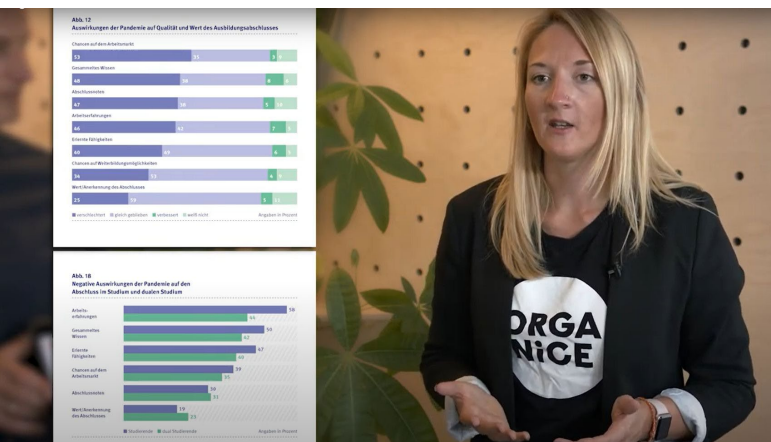
IG Metall Jugendstudie

Gemeinsam mit dem Jugendforscher Simon Schnetzer hat die IG Metall tausende junger Menschen befragt und damit ein umfassendes Bild der aktuellen Generation Auszubildender, dual Studierender und junger Beschäftigter gezeichnet.

Die Besonderheit der durchgeführten Studie besteht vor allem in der Darstellung der betrieblichen Erfahrungen der jungen Erwachsenen, ergänzt durch Schilderung ihrer persönlichen Situation. So zeigt sich deutlich, wie die Corona-Pandemie die junge Generation beruflich und privat geprägt hat und was sich daraus an Handlungsbedarf ergibt. Und dieser ist dringend: Unter den befragten Auszubildenden berichtet die Hälfte (50 Prozent) von verschlechterter Motivation, 43 Prozent stellen dies für den Praxisbezug ihrer Ausbildung fest. 53 Prozent gehen davon aus, dass sich durch diese Zeit ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verschlechtert hätten.

Doch nicht nur beruflich, auch persönlich hatte die Pandemie-Zeit erhebliche Folgen für die junge Generation. 61 Prozent der Befragten geben an, dass sich ihre psychische Gesundheit währenddessen verschlechtert habe. Fehlende soziale Kontakte, Ängste und Unsicherheit prägen die jungen Erwachsenen. Jeder zweite Befragte (51 Prozent) gab an, das Gefühl zu haben, das eigene Leben nicht mehr kontrollieren zu können.

Damit mittel- oder langfristig keine "Generation Corona" entsteht, die berufliche oder persönliche Schäden davonträgt, müssen Arbeitgeber und Politik nun unverzüglich handeln. Ausbildungsplätze müssen in guter Qualität erhalten und ausgebaut werden. Wo ausgebildet wird, muss auch übernommen werden. Gleiches gilt für dual Studierende, deren gesetzliche Gleichstellung mit Auszubildenden ein überfälliges Anliegen ist.



„Die Auswirkungen der Corona-Pandemie treffen junge Menschen hart“, bestätigt Stefanie Holtz, Bundesjugendsekretärin der IG Metall. „Die Qualität der Ausbildung und des Studiums nimmt durch digitale Lernangebote ab.“ So fürchteten viele junge Menschen um ihre Übernahme. „Als IG Metall Jugend werden wir nicht lockerlassen und die Arbeitgeber dazu verpflichten, ihrer Verantwortung gerecht zu werden und der jungen Generation Zukunftsperspektiven zu geben.“

» mehr auf www.igmetall.de/jugend/studie-plan-b

IG Metall
Jugendstudie Plan B –
Datenreport

Jugend!

WIR BILDEN PERSÖNLICHKEITEN

und suchen Deine
guten Beispiele

Save the date
25./26.11.2021

im Raum Frankfurt

**Ausbildung ist mehr
als Fachwissen zu vermit-
teln! Ausbildung heißt auch, beim
Erwachsenwerden begleiten!**

Als Persönlichkeit zu wachsen ist für beide Seiten – Auszubildende und Auszubildende – eine Herausforderung. Dennoch spielen Schlüsselkompetenzen oder auch personale Kompetenzen eine immer größere Rolle. Aber wie machst Du das konkret? Wir wollen mit Dir den Versuch wagen zu überlegen, wie wir auf der Basis bestehender Lernaufgaben und Lernarrangements die Persönlichkeitsentwicklung von Azubis fördern können. Wir wollen gemeinsam Kurse, Aufgaben und Methoden weiterentwickeln, um die Persönlichkeitsentwicklung der dualen Auszubildenden und Studierenden zu fördern. Wir wollen die integrativ zu vermittelnden Inhalte der neuen Standardberufsbildpositionen mit Dir in der Ausbildung verankern und gemeinsam auf die Suche nach Anknüpfungspunkten gehen.

Wir wollen mit Dir die Ausbildung „hacken“!

Wir wollen von Dir wissen: Wie integrierst Du ganz praktisch diese Herausforderung in Deinem Ausbildungsalltag? Wie lässt Du Begriffe wie „Personale Kompetenzen“, „Teamfähigkeit“ oder „Ganzheitliches Denken“ in der Ausbildung lebendig werden? Welche vielleicht auch noch abstrakten Ideen hast Du dazu?

Hast Du Ideen, die Du noch nicht umsetzen konntest? Dann komme zu unserem Hackathon-Workshop, tausche Dich mit Kolleginnen und Kollegen aus und schreibe mit an der Ideensammlung!

Wir brauchen Deine Erfahrungen, Deine Ideen!

Alle Informationen zu der Veranstaltung und unsere Gedanken zum Thema findest auf

>> wap.igmetall.de/save-the-date-22283.htm

Anmeldung bis 01.11.2021 möglich unter

>> berufsbildung@igmetall.de

AUSBILDUNGSPERSONAL IM FOKUS

Tausend-Dank an alle Kolleginnen und Kollegen die uns unterstützt haben!

Die Resonanz auf unsere Befragung war überwältigend. Zahlreiche haupt- & nebenamtliche Ausbilder*innen sowie auszubildende Fachkräfte, die für die Betreuung der Auszubildenden in den betrieblichen Praxiseinsätzen verantwortlich sind, haben sich beteiligt.

Nun geht es an die Auswertung. Bis wir jedoch konkrete Handlungsfelder identifiziert haben, an denen wir mit Euch gemeinsam arbeiten möchten, dauert es aber noch etwas. Die vollständigen Ergebnisse sollen im Frühjahr 2022 veröffentlicht werden.

Wir halten Euch auf dem Laufenden:

>> www.ausbildungspersonal-im-fokus.de

>> wap.igmetall.de



PRÜFERSCHULUNGEN

unter Pandemiebedingungen!

**Tagung der Prüfungsaufgaben-
ersteller*innen** bei der PAL, AKA,
ZPA und in den Landesfachaus-
schüssen.

- ▶ 12.11 | 15:00 bis 13.11 | 17:30 Uhr
Bildungs- und Tagungszentrum
Sunderstraße 77, 29664 Walsrode

ANMELDEN kannst du dich bis 22.10 per
E-Mail bei » berufsbildung@igmetall.de

Die Veranstaltung findet in Präsenz
statt. Verdienstausschlag können wir
leider nicht übernehmen.

**Praxis- und Austausch-
seminar (online) ***

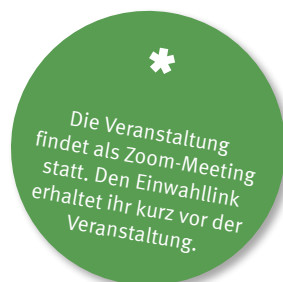
- ▶ 09.11 | 15:00 bis 17:30 Uhr
» wap.igmetall.de/bb-virtuell-09-11-2021.htm

ANMELDEN kannst du dich bis 05.11 per
E-Mail bei » berufsbildung@igmetall.de

**Aktiver Berufsbildungs-
ausschuss (online) ***

- ▶ 18.11 | 17:30 bis 20:00 Uhr
» wap.igmetall.de/bb-virtuell-18-11-2021.htm

ANMELDEN kannst du dich bis 16.11 per
E-Mail bei » berufsbildung@igmetall.de



Alle Termine auf

» www.pruefmit.de

Wir suchen noch Aufgabenersteller*innen für den Fachausschuss . . .

- ▶ Elektroanlagenmonteur*in
- ▶ Elektroniker*in für ...
 - ▶ Geräte und Systeme
 - ▶ Maschinen & Antriebstechnik
- ▶ Fachpraktiker*in für Zerspanungs-
mechanik: Drehen und Fräsen
- ▶ Fluggerätelektroniker*in
- ▶ Gießereimechaniker*in
- ▶ Holzbearbeitungsmechaniker*in
- ▶ Holzmechaniker*in
- ▶ Karosserie- und
Fahrzeugbaumechaniker*in
- ▶ Konstruktionsmechaniker*in:
 - ▶ Ausrüstungstechnik
 - ▶ Feinblechbau
- ▶ Technische*r Modellbauer*in:
Gießerei
- ▶ Technische*r Systemplaner*in:
 - ▶ Elektrotechnische Systeme
 - ▶ Stahlbau & Metallbautechnik
 - ▶ Versorgungs- und Ausrüs-
tungstechnik
- ▶ Verfahrensmechaniker*in für
Kunststoff- u. Kautschuktechnik:
Bauteile, Kunststofffenster,
Faserverbundtechnologie
- ▶ Wirtschafts- und Sozialkunde
- ▶ Zerspanungsmechaniker*in:
 - ▶ Fräsmaschinensysteme
 - ▶ Schleifmaschinensysteme

Voraussetzung für die Mitarbeit ist: (1) Aktiv im Arbeitsleben, (2) Mitglied
eines Prüfungsausschusses und (3) Möglichkeit zur Freistellung.

Prüfer-Team der IGM

Daniel Friedrich
Telefon 069/66 93 - 28 27
D.Friedrich@igmetall.de

Vera Spoglia

Telefon 069 66 93 - 25 28
Vera.Spoglia@igmetall.de



AKTIONSTAG 29.10.

FAIRWANDEL

 **Wahl 21**

Am 29. Oktober demonstrieren wir für unsere Zukunft

Die Industrie ist im Umbruch, durch die Umstellung auf klimafreundliche Produktion und Produkte, durch die Digitalisierung. Hunderttausende Arbeitsplätze sind bedroht. Wir fordern Investitionen in unsere Zukunft.

Mehr auf » igmetall.de/aktive/fairwandel

Das fordert die IG Metall von der neuen Bundesregierung:

- ▶ Sichere Brücken in die Arbeitswelt von Morgen!
- ▶ Eine aktive Industrie- und Strukturpolitik für zukunftsfähige Arbeitsplätze!
- ▶ 500 Milliarden Euro öffentliche Zukunftsinvestitionen!
- ▶ Eine solidarische Finanzierung! Lasten und Kosten gerecht verteilen, Krisengewinner zur Kasse bitten.

IMPRESSUM

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main, vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender Jörg Hofmann

V.i.S.d.P. / Verantwortlich nach § 55 Abs. 2 RStV: Hans-Jürgen Urban, IG Metall Vorstand | Res. Bildungs- & Qualifizierungspolitik, Kontakt: berufsbildung@igmetall.de

Redaktion

Timo Gayer, Anke Muth, Daniel Friedrich, Thomas Ressel

Gestaltung: Timo Gayer

Fotos: Henning Reith; iStock: AND_ONE, BrianAJackson, FredFroese, Giulio Fornasar, Dragana Jokmanovic; fotolia: Monkey Business, trueeffelpix vege; Panthermedia: William Perugini

Oktober 2021

Save the date
**DGB-Tag der
Berufsbildung**
am 04./05.11.2021 in Berlin
» [https://veranstaltungen.dgb.de/
tag-der-berufsbildung-2021](https://veranstaltungen.dgb.de/tag-der-berufsbildung-2021)

www.igmetall.de
www.wap.igmetall.de