

Ausbildungsgarantie – ein Weg zur Inklusion in der beruflichen Bildung?



BENJAMIN KRAUTSCHAT
Politischer Referent beim
Deutschen Gewerkschafts-
bund, Bundesvorstand, Berlin



MICHAEL TRINKO
Bundesjugendsekretär beim
Österreichischen Gewerk-
schaftsbund Wien

Das Thema Inklusion gewinnt in der beruflichen Bildung zunehmend an Bedeutung, da unterschiedliche Personengruppen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz nach wie vor benachteiligt werden. Die UNESCO fordert in ihren Leitlinien zu Inklusion, allen Menschen den Zugang zu qualitativ hochwertiger Bildung zu ermöglichen und sie dabei individuell zu fördern. Zur Umsetzung dieses Anspruchs wird in diesem Beitrag der Ansatz der Ausbildungsgarantie in den Blick genommen. Anhand der Erfahrungen mit diesem Modell in Österreich werden Chancen für eine bessere Integration in Ausbildung betrachtet und eine mögliche Umsetzung für Deutschland aus Sicht des DGB skizziert.

Die Ausgangslage – zur Situation auf dem Ausbildungsmarkt

Während in den letzten Jahren immer mehr Ausbildungsplätze unbesetzt geblieben sind, gibt es weiterhin viele junge ausbildungsinteressierte Menschen, die keinen Ausbildungsplatz bekommen. Insgesamt ist die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den letzten Jahren zurückgegangen auf nur noch 522.200 im Jahr 2014 (vgl. MATTHES u. a. 2014). Auch der Anteil der Ausbildungsbetriebe ist rückläufig und lag 2012 bei 21,3 Prozent (vgl. BMBF 2014).

Von allen ausbildungsinteressierten Jugendlichen erhielten 2014 nur 64,4 Prozent einen Ausbildungsplatz (vgl. MATTHES u. a. 2014, S. 18). Die anderen 35,6 Prozent wurden größtenteils in Maßnahmen des Übergangsbereichs vermittelt, haben eine weiterführende Schule besucht, sind direkt in Beschäftigung gegangen, oder ihr Verbleib ist unbekannt.

Unter diesen veränderten Marktbedingungen fällt es heute einem Teil der Jugendlichen leichter als noch vor acht Jahren, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, während sich für den anderen Teil das Risiko erhöht hat, dauerhaft vom Ausbildungsmarkt ausgeschlossen zu bleiben (vgl. DGB-JUGEND 2013, S. 20). Eine besondere Rolle spielen dabei die schulische Vorbildung, das Geschlecht, ein Migrationshintergrund bzw. die Staatsangehörigkeit und die Region (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATUNG 2012, S. 103). 2013 befanden sich 257.600 junge Menschen noch immer in den Maßnahmen des

Übergangsbereichs; 1,33 Millionen junge Menschen zwischen 20 und 29 Jahren verfügen nicht über einen Berufsabschluss (vgl. AUTORENGRUPPE 2014, S. 99–100; Destatis 2014¹).

Die Potenziale und Fähigkeiten dieser Menschen bleiben oftmals ungefordert und ungenutzt.

Inklusion in der beruflichen Bildung

Lange Zeit wurde das Thema Inklusion primär in Bezug auf die UN-Konvention »Rechte von Menschen mit Behinderungen« diskutiert. Ein weiter gefasstes Verständnis legt die UNESCO zugrunde. Demnach sollen »allen Menschen die gleichen Möglichkeiten offenstehen, an qualitativ hochwertiger Bildung teilzuhaben und ihre Potenziale zu entwickeln, unabhängig von besonderen Lernbedürfnissen, Geschlecht, sozialen und ökonomischen Voraussetzungen« (UNESCO 2009, S. 3). Inklusive Bildung wird demnach als Prozess verstanden, in dem »jene Kompetenzen im Bildungssystem gestärkt werden, die nötig sind, um alle Lernenden zu erreichen« (ebd., S. 8).

In der Berufsbildung gibt es bereits Ansatzpunkte, um Inklusion im Sinne dieser Definition umzusetzen. Dies betrifft etwa eine umfassendere Berufsorientierung, eine einheitliche und unterstützende Begleitung durch Jugendberufsagenturen oder auch Unterstützungsprogramme in der Ausbildung. Wichtig ist, dass diese Ansätze auf-

¹ Vgl. www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/03/PD14_083_212.html (Stand: 06.02.2015).

einander abgestimmt sind und das Ziel verfolgen, jungen Menschen den Zugang zu einer von ihnen gewählten Berufsausbildung zu ermöglichen. Österreich hat versucht, diesen Anspruch mit der Einführung einer Ausbildungs-garantie umzusetzen. Es lohnt sich daher, dieses Beispiel näher zu betrachten.

Die Ausbildungs-garantie in Österreich

Die Ausbildungs-garantie hat in Österreich eine lange Tradition. Bereits 1998 wurden zwei Maßnahmen nach dem Jugendausbildungsgesetz (JASG), die sogenannten JASG-Maßnahmen, eingeführt. Jugendliche hatten die Möglichkeit zu wählen zwischen

- dem Besuch einer Lehrlingsstiftung, wo ein kompletter Beruf erlernt werden konnte, und
- dem Besuch eines Lehrgangs von zehn Monaten zur Erlernung von Fertigkeiten und Kenntnissen eines Lehrberufs.

Die Einführung war unter anderem mit dem Ziel verbunden, dem Missverhältnis zwischen Lehrstellensuchenden und angebotenen Lehrstellen entgegenzuwirken. Anfang August 2000 meldete der Arbeitsmarktservice (AMS) 10.916 Lehrstellensuchende, aber nur 3.390 offene Lehrstellen. Aus Kostengründen wurden die Lehrlingsstiftungen jedoch zwei Jahre später schon wieder eingestellt. Aufgrund des Drucks vom ÖGB und von der Arbeiterkammer wurde mit der Novelle des österreichischen Berufsausbildungsgesetzes (BAG) 2008 die gesetzliche Grundlage für die Lehrausbildung außerhalb von Betrieben verbessert und neu geregelt: Seit dem 1. Januar 2009 gelten spezifische Maßnahmen des Arbeitsmarktservices (AMS) im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung (§30b BAG). Ergänzend zum weiterhin prioritären betrieblichen Lehrstellenangebot wurde nunmehr die überbetriebliche Berufsausbildung als regulärer Bestandteil der Berufsausbildung etabliert und als Element der Ausbildungs-garantie für Jugendliche bis 18 Jahre ausgebaut. Bei der überbetrieblichen Berufsausbildung beauftragt der AMS einen Bildungsträger mit der Ausbildung von Jugendlichen. Ziel ist es, Jugendliche in ein betriebliches Lehrverhältnis zu vermitteln.

Aktuell werden zwei Modelle der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) unterschieden.

- Das Modell ÜBA 1 stellt ein Lehrgangsmo-dell dar, in dem die Jugendlichen die gesamte Lehrausbildung, die zwischen zwei und vier Jahren dauern kann, in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung absolvieren, die auch Praxisphasen in Betrieben ermöglicht.
- Die Ausbildung in der ÜBA 2 erfolgt dagegen in Kooperation mit Praxisbetrieben und auf Basis von Ausbil-dungsverträgen, die allerdings nicht die gesamte Lehrzeit umfassen müssen.

Der reguläre Abschluss einer Maßnahme erfolgt mit der Vermittlung in eine betriebliche Lehrstelle oder durch eine reguläre Lehrabschlussprüfung. Der begleitende Besuch der Berufsschule ist verpflichtend. Teilnehmende erhalten eine Ausbildungsbeihilfe in Höhe der Deckung des Lebensunterhalts. Diese beträgt für Jugendliche im ersten und zweiten Lehrjahr 301,80 Euro, ab dem dritten Lehrjahr 697,80 Euro. Die Teilnehmenden sind kranken-, unfall- und pensionsversichert.

Das Lehrgangsmo-dell ÜBA 1

Bei den meisten ÜBA-1-Lehrgängen sind gewisse vorbereitende Maßnahmen integrierter Bestandteil. Diese dauern, abhängig vom jeweiligen Bundesland, zwischen einer Woche und zwei Monaten. So wurden in Wien Berufsorientierungs- und Coachingmaßnahmen (BOCO-Maßnahmen) mit einer Dauer von acht Wochen installiert. Ziel ist, die Berufswünsche der Jugendlichen zu eruieren und die persönlichen und kognitiven Voraussetzungen für die Berufsausbildung zu fördern. Die Maßnahme besteht aus vier Phasen (Einführung und Clearing, Berufsorientierung und Zielfindung, Vorbereitungsphase auf die Lehrausbildung und Zusatzmodule). Neben einem intensiven Bewerbungstraining werden die Jugendlichen auch über mögliche Ausbildungswege informiert.

Im Rahmen dieses Modells haben Praktika die primäre Aufgabe, Jugendliche in betriebliche Arbeitsabläufe zu bringen und sie mit regulären Arbeitsbedingungen vertraut zu machen bzw. sie im Weiteren direkt an den jeweiligen Praktikumsbetrieb weiterzuvermitteln. Der AMS legt die Dauer der Praktika abhängig von der Leistungsbeschreibung der jeweiligen Berufsgruppen² fest.

Das Praxismodell ÜBA 2

Ziel des Modells ÜBA 2 ist es, Jugendliche bis zu zwölf Monate lang in einem Lehrberuf in Kooperation mit Praxisbetrieben auszubilden und anschließend unter Anrechnung der Ausbildungszeit auf die Lehrzeit in einen Betrieb zu übernehmen. Prinzipiell ist die ÜBA 2 in drei Bausteine aufgeteilt, wovon die Ausbildung im Praktikumsbetrieb den zentralen Baustein darstellt. Die Jugendlichen werden speziell auf das Vorstellungsgespräch im Praxisbetrieb vorbereitet und erhalten ein spezielles Bewerbungstraining. Ein weiterer Baustein ist die Vorbereitung des Besuchs der Berufsschule, der unter anderem mit dem Praktikumsbetrieb koordiniert wird. Als dritter Baustein ist die Ausbildung beim Bildungsträger vorgesehen, der mindestens 20 Prozent der gesamten Ausbildungszeit umfassen soll. Dieses Element dient zur Begleitung des Jugendlichen und

² Dies ist mit dem Ausbildungsrahmenplan in Deutschland vergleichbar.

hat eine wichtige stabilisierende Funktion. Hier werden eine Reihe von Aktivitäten angeboten, unter anderem Förderunterricht bei Defiziten in der Berufsschule sowie fachliche Nachschulungen.

Betrachtet man die Teilnehmenden in überbetrieblichen Ausbildungen in Österreich nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft, stellt sich heraus, dass sowohl der Frauenanteil (41,7 %) als auch der Anteil nichtösterreichischer Staatsbürger/-innen (20,3 %) höher als in der Lehrausbildung ist (34,2 % Frauenanteil und 8,7 % nichtösterreichische Staatsbürger/-innen). Diese Zahlen legen nahe, dass beide Gruppen durch die Ausbildungsgarantie erreicht werden und bei ihrer beruflichen Qualifizierung davon profitieren. Im Gegenzug wird deutlich, dass diese Personengruppen offensichtlich auf dem ersten Lehrstellenmarkt benachteiligt werden.

Die überbetriebliche Lehrausbildung bietet folglich Jugendlichen, die am ersten Lehrstellenmarkt nicht zum Zuge kommen, die Möglichkeit, eine Ausbildung zu absolvieren. Der Österreichische Gewerkschaftsbund war an der Entwicklung dieses Modells beteiligt und ist davon überzeugt, dass diese Maßnahme u.a. ein Grund für die niedrige Jugendarbeitslosigkeit in Österreich ist. Die überbetriebliche Ausbildung darf allerdings nicht als Ersatz oder Konkurrenz zur betrieblichen Ausbildung angesehen werden, sondern lediglich als »Alternative« für Jugendliche, die keine Lehrstelle finden.

Was kann Deutschland von der österreichischen Umsetzung lernen?

Das österreichische Beispiel zeigt, dass und wie eine Ausbildungsgarantie umgesetzt werden kann. Vor allem die Rolle der außerbetrieblichen Ausbildung ist bei der österreichischen Umsetzung allerdings genauer zu betrachten. Der Anspruch an eine qualitativ hochwertige Ausbildung im dualen System zeichnet sich dadurch aus, dass nicht nur reine Wissensvermittlung erfolgt, sondern Fertigkeiten und Fähigkeiten ganzheitlich, an Geschäftsprozessen orientiert, erworben werden, was in einer außerbetrieblichen Ausbildung nur zum Teil gegeben ist. Zudem stellen sich die Beschäftigungsperspektiven für betrieblich Ausgebildete deutlich besser dar (vgl. GRANATO 2004, S. 45 ff.). Nicht zuletzt ist es auch aus gesellschaftlicher Perspektive wichtig, dass sich die Betriebe nicht aus ihrer Verantwortung ziehen und nicht die Gesellschaft die Kosten für die Fachkräftesicherung trägt.

Vorstellungen des DGB zur Umsetzung der Ausbildungsgarantie in Deutschland

Für die Gewerkschaften bedeutet die Umsetzung einer Ausbildungsgarantie in Deutschland, dass junge ausbildungsinteressierte Menschen, wie in Österreich, den gesetzlich garantierten Anspruch auf eine qualitativ hochwertige – mindestens dreijährige – Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf (vgl. DGB 2009) erhalten. Bei der Umsetzung einer solchen Garantie in Deutschland sollten folgende Bedingungen erfüllt sein.

Betriebliche Ausbildung hat Vorrang

Aus Sicht des DGB ist und bleibt die wichtigste Säule der Ausbildungsgarantie die *betriebliche Ausbildung*. Daher sollte die betriebliche Ausbildungsbeteiligung erhöht und die Anzahl der betrieblichen Ausbildungsplätze deutlich gesteigert werden. Hier gibt es noch enormes Potenzial, denn immerhin 55 Prozent aller Betriebe sind ausbildungsberechtigt (vgl. BIBB 2014). Betriebe und öffentliche Einrichtungen sollten ihrer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung wieder stärker nachkommen und vermeintlich »Schwächeren« eine faire Chance geben.

Assistierte Ausbildung und ausbildungsbegleitende Hilfen

Gerade um die kleineren und Kleinstunternehmen, die sich in den letzten Jahren zunehmend aus der Ausbildung zurückgezogen haben (vgl. BIBB 2014, S. 195), wieder für eine Ausbildung zu gewinnen, sieht der DGB als zweite Säule das mittlerweile beschlossene Modell der *assistierten Ausbildung* an, das nun als bundesweites Regelangebot umzusetzen ist. Bei diesem Programm wird sowohl den Betrieben als auch den Jugendlichen ein Bildungsträger zur Seite gestellt. Dessen Aufgabe ist es, sowohl die Jugendlichen vor und in der Ausbildung zu unterstützen als auch die Betriebe, etwa bei der Auswahl der Jugendlichen und Fragen rund um die Ausbildung. Zur Unterstützung bei Problemen in der Ausbildung sollten auch die ausbildungsbegleitenden Hilfen weiter ausgebaut werden. Die große Stärke ausbildungsbegleitender Hilfen und der assistierten Ausbildung ist, dass sie begleitend zu einer regulären betrieblichen Ausbildung und nicht in »Sondermaßnahmen« stattfinden.

Umlagefinanzierung

Zur Förderung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung und für eine gerechte Finanzierung der Ausbildung erachtet der DGB die Einführung einer *solidarischen Umlagefinanzierung* als ein weiteres zentrales Element. Dadurch

wird die Bereitschaft zur Ausbildung unterstützt und Betriebe, die selber nicht ausbilden wollen oder können, beteiligen sich finanziell an der Ausbildung von Fachkräften. Sowohl im Bauhauptgewerbe als auch in der Altenpflege wurden mit diesem Ansatz bisher sehr gute Erfahrungen gemacht (vgl. PIEROTH/BARCZAK 2014, S. 111 ff.). Aus den »Einnahmen« der Umlagefinanzierung können nicht nur die ausbildenden Betriebe entlastet werden, hiermit können auch anfallende Kosten in der außerbetrieblichen Ausbildung abgedeckt werden und ausbildungsbegleitende Maßnahmen, wie etwa die assistierte Ausbildung, mitfinanziert werden.

Einstiegsqualifizierung

Eine Reihe von tarifvertraglichen Regelungen zeigt, wie das Instrument der *Einstiegsqualifizierung* (EQ) als eine Brücke in Ausbildung genutzt werden kann. Als Beispiel sei hier u. a. auf das Programm »Start in den Beruf« in der Chemiebranche (vgl. UCI) hingewiesen. Grundsätzlich sollte bei Maßnahmen der EQ darauf geachtet werden, dass als Zielgruppe nur die jungen Menschen infrage kommen, die tatsächlich diese Begleitung benötigen, um den Weg in die Ausbildung zu finden. Ebenfalls sollte nach Auffassung des DGB nach der EQ der Übergang in eine mindestens dreijährige betriebliche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf sichergestellt sein.

Außerbetriebliche Ausbildung als Ausnahme

Nur dort, wo alle betrieblichen Maßnahmen nicht greifen und es trotz aller Bemühungen nicht ausreichend betriebliche Ausbildungsplätze gibt, soll eine kooperative *außerbetriebliche Ausbildung* angeboten werden. Dabei sollte ein möglichst hoher betrieblicher Praxisanteil gewährleistet sein und regelmäßig überprüft werden, ob ein Wechsel in eine betriebliche Ausbildung möglich ist. Auch in der außerbetrieblichen Ausbildung sollen die Auszubildenden eine existenzsichernde Ausbildungsvergütung erhalten. Nicht zuletzt muss die Übernahmequote nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung dringend erhöht werden.

Diskussionsstand und weitere Perspektiven

Im letzten Jahr ist in Deutschland zunehmend Leben in die Diskussion um eine Ausbildungsgarantie gekommen. In verschiedenen Bundesländern werden Konzepte für eine Umsetzung diskutiert. Im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD von 2013 steht die Ausbildungsgarantie als explizites Ziel: »Ziel der Allianz [für Aus- und Weiterbildung] ist die Umsetzung der Ausbildungsgarantie in Deutschland. Kein junger Mensch darf zurückbleiben oder wertvolle Lebenszeit in Warteschleifen verlieren.« (BUNDESREGIERUNG 2013).

Die im Dezember gegründete neue Allianz für Aus- und Weiterbildung hat dieses Ziel aufgegriffen und vereinbart, »jedem ausbildungsinteressierten Menschen [...] einen »Pfad« aufzuzeigen, der ihn frühestmöglich zu einem Berufsabschluss führen kann« (vgl. ALLIANZ 2014). Auch hier hat die betriebliche Ausbildung Vorfahrt, und die assistierte Ausbildung soll ausgebaut werden. Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind erste wichtige Schritte hin zu einem Einstieg in eine Ausbildungsgarantie und würden für eine bessere Inklusion der benachteiligten jungen Menschen in der beruflichen Bildung sorgen.

Das österreichische Beispiel zeigt, dass für eine erfolgreiche Umsetzung eine gesetzliche Verankerung notwendig ist. Die geplante Evaluation des Berufsbildungsgesetzes in den nächsten zwei Jahren bietet die Chance und Gelegenheit zu überprüfen, inwieweit eine rechtliche Verankerung im Berufsbildungsgesetz sinnvoll und für die jungen Menschen zielführend und integrierend ist. ◀

Literatur

ALLIANZ FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG 2015–2018. Berlin 2014 – URL: www.dgb.de/themen/++co++8d18f7aa-81f5-11e4-9958-52540023ef1a (Stand: 06.02.2015)

AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Bielefeld 2012

AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderung. Bielefeld 2014

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Bonn 2014 – URL: http://datenreport.bibb.de/media2014/BIBB_Datenreport_2014.pdf (Stand 06.02.2015)

BMBF: Berufsbildungsbericht 2014. Bonn 2014 – URL: http://www.bmbf.de/pub/bbb_2014.pdf (Stand: 06.02.2015)

BUNDESREGIERUNG: Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. Berlin 2013 – URL: www.bundesregierung.de/Content/DE/StatischeSeiten/Breg/koalitionsvertrag-inhaltsverzeichnis.html (Stand: 06.02.2015)

DEUTSCHE UNESCO-KOMMISSION e.V.: Inklusion: Leitlinien für die Bildungspolitik. Bonn 2009

DGB: Mehr Chancen durch Modernisierung der Ausbildungsberufe. Berlin 2009

DGB-JUGEND: Ausbildungsreport 2013. Berlin 2013 – URL: <http://jugend.dgb.de/-/iDG> (Stand: 06.02.2015)

GRANATO, M.; DORAU, D.: Junge Fachkräfte an der zweiten Schwelle. Bonn 2004 – URL: http://doku.iab.de/ibv/2004/ibv2504_34.pdf (Stand: 06.02.2015)

MATTHES S. u. a.: Duales System vor großen Herausforderungen. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2014 (Stand: 18.12.2014). Bonn 2014 – URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_beitrag_naa-2014.pdf (Stand: 06.02.2015)

PIEROTH, B.; BARCZAK, T.: Rechtsfragen einer landesrechtlichen Berufsausbildungsplatzabgabe, 2014 – URL: <http://nrw.dgb.de/-/rrt> (Stand: 06.02.2015)

UNTERSTÜTZUNGSVEREIN DER CHEMISCHEN INDUSTRIE (UCI): Start in den Beruf – URL: www.chemie-sozialpartner.de/institutionen/uci/start-in-den-beruf (Stand: 05.02.2015)