

## Inklusion: In der dualen Berufsausbildung kann sie gelingen

Klaus Heimann<sup>1</sup>

### Auf einen Blick

Die duale Berufsausbildung ist ein herausragendes Basisqualifikationssystem.

Ihre Leistungsfähigkeit gilt es deshalb weiter zu steigern. Ohne zusätzliche Anstrengungen und Maßnahmen werden am Ende des Jahrzehnts Fachkräfte<sup>2</sup> fehlen.

Für die Wirtschaft bedeutet dieses Szenario nur eins: Sie muss sich noch stärker als bisher geringqualifizierten Jugendlichen 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 ungelernete 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 Schülerinnen und Schülern gelingt nicht in unserem gegliederten Schulsystem und setzt sich in der Berufsausbildung fort. Während sich die Hochschulen mit den Leistungsstärksten 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 Achillesferse der deutschen Berufsausbildung?

Es ist unbestreitbar, dass sich bei den Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern etwas verändert hat. So berichten Betriebe<sup>3</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 keinen Automatismus. Es wird eine Gleichzeitigkeit von Fachkräftemangel und Inklusionsproblemen geben.“<sup>4</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.

Forscherinnen und Forscher vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)<sup>5</sup> haben ermittelt, dass rund 1,5 Millionen junge Arbeitnehmerinnen und 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. Die SPD fordert in ihrem Regierungsprogramm 2013 das Recht auf Ausbildung mit einer Berufsausbildungsgarantie und branchenbezogene Ausbildungsfonds –, das ist anspruchsvoll, kostet Geld und braucht neue Konzepte. 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. 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 und neue Kombinationsmodelle erproben

**Übergangsbereich:** Wer nach der Schule keinen Ausbildungsplatz findet, wird mehrheitlich in den sogenannten Übergangsbereich vermittelt.<sup>6</sup> Das sind berufsvorbereitende Programme, die meisten an beruflichen Schulen. Im Übergangsbereich registrierte das Statistische Bundesamt 2005 immerhin 417.700 Jugendliche. 2012 waren es deutlich weniger, aber immer noch 266.800. Diese Zahl wird weiter sinken. 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>7</sup> Anders formuliert: Ein harter Kern bleibt – für ein Drittel der Jugendlichen heißt der Übergang – ungelernete 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. So wird u. a. über neue Kombinationsmodelle zwischen dualer und vollzeitschulischer bzw. außerbetrieblicher Ausbildung, die die soziale Inklusion bildungsbenachteiligter/-schwacher Jugendlicher ermöglichen, nachgedacht. Die Bundesländer NRW und Hamburg marschieren vorneweg. Hier wird der Eintritt in den Übergangsbereich mit

einer Bildungsgarantie verknüpft.<sup>8</sup> Gelingt der Sprung in eine betriebliche Ausbildung nicht, wird der Bildungsweg bis zum Ende (Berufabschlussprüfung bei der Kammer) auf Kosten der Landesregierung fortgesetzt. Der Jugendliche bleibt entweder in der Berufsschule oder ein Bildungsträger übernimmt die Ausbildung. 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 Azubis 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. Vorgelegt vor dem eigentlichen Ausbildungsbeginn, wird das ausgebessert oder nachgeholt, was für eine Ausbildung noch fehlt. Die Jugendlichen erhalten in den zwölf Monaten 216 Euro plus Sozialabgaben als Vergütung, bezahlt von den Arbeitsagenturen. Sie übernehmen 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.

Schülerinnen und 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 zwölf 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.

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

rinnen und 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 Teilnehmerinnen und 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 ebenfalls 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 Sozialpartnereinbarung „Vom Einstieg zum Aufstieg“ der Metalltarifparteien in Baden-Württemberg aus dem Jahr 2012 umgesetzt. Damit wird jungen und noch nicht ausbildungsreifen Schulabsolventinnen und 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 Deutschkenntnis-

sen ohne Ausbildungsplatz geblieben sind. Heidelberger Druck nimmt jährlich etwa 20 Schulabgängerinnen und -abgänger 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.

### Die Wirtschaft geht neue Wege

Dass die Betriebe auf schwächere Schülerinnen und Schüler zugehen, bestätigt auch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel, einer Befragung bei rund 2.000 Betrieben<sup>9</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. Innerbetrieblichen Unterricht gibt es immer öfter und die Förderung deutscher Sprachkenntnisse weist daraufhin, dass auch mehr Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund eingestellt werden. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK)<sup>10</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. So die 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zählende Betrieb ganz bewusst auf die eigene Ausbildung: 30 Azubis hat der Mittelständler, das ist eine Ausbildungsquote von zehn 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. Auch über ihre Einstellungskriterien denken die Betriebe noch einmal nach. Jedes siebte Unternehmen, das zeigt die Untersuchung, senkt seine Anforderungen. Diese Strategie empfiehlt auch die Bundesagentur für Arbeit.

Die duale Berufsausbildung ist ein herausragendes und bewährtes Basisqualifikationssystem. Ihre Leistungsfähigkeit, insbesondere die Inklusionsfähigkeit, gilt es weiter zu steigern.

1 Dr. Klaus Heimann, Freier Journalist und Autor.

2 Institut der deutschen Wirtschaft: MINT-Herbstreport 2013. Erfolge bei Akademisierung sichern, Herausforderungen bei beruflicher Bildung annehmen, Köln 2013.

3 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/Geschaeftsfelder/Ueber\\_uns/Presse/Publicationen/IHK\\_Umfrage\\_Schulabsolventen\\_online.pdf](http://www.ihk-siegen.de/fileadmin/Geschaeftsfelder/Ueber_uns/Presse/Publicationen/IHK_Umfrage_Schulabsolventen_online.pdf).

4 Duale Berufsausbildung – Auslaufmodell oder Exportschlag, Fachkonferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung am 21. Oktober 2013, [http://www.fes.de/wiso/content/veras/v\\_arbeit\\_qualifiz.php#2013](http://www.fes.de/wiso/content/veras/v_arbeit_qualifiz.php#2013).

5 Elisabeth M. Krekel, Joachim Gerd Ulrich: Jugendliche ohne Berufsabschluss, Handlungsempfehlungen für die berufliche Bildung, Kurzugutachten, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2009.

6 Der Begriff Übergangssystem ist irreführend: Es ist ein Dschungel aus verschiedenen Maßnahmen, aber kein System.

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

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

9 Christian Gerhards, Klaus Troltsch, Günter Walden: 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.

10 Deutscher Industrie- und Handelskammertag (Hrsg.): Ausbildung 2013. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung, Berlin 2013.