

Grundsatzpapier zur Beruflichen Bildung

Die Corona-Pandemie stellt uns bis heute vor große Herausforderungen. Auch in der Beruflichen Bildung waren beträchtliche Anstrengungen nötig, um die Ausbildung erfolgreich fortzusetzen und allen Beteiligten ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. Neue Lernformate, Hygiene- und Abstandsregelungen und die Sensibilisierung aller Beteiligten prägen eine nie dagewesene Zeit.

Andere Entwicklungen wurden davon nur überlagert. In Zeiten des demografischen Wandels und damit einhergehenden Fachkräftemangels gehen Arbeitgeber mehr und mehr dazu über, die erforderlichen Dienstleistungen durch schnellqualifiziertes Personal erbringen zu lassen. Eine Entwicklung, die alarmiert, denn Personalengpässe werden über diesen Weg nur temporär beseitigt. Mittel- und langfristig überwiegen die Nachteile, weshalb die EVG an diese Form der Qualifizierung klare Ansprüche stellt.

Für die EVG genießt die berufliche Erstausbildung einen hohen Stellenwert. Geht es doch darum, jungen Menschen mit einer soliden Ausbildung eine Perspektive aufzuzeigen und ihnen vielfältige persönliche/ berufliche Entwicklungswege zu eröffnen. Auch die Unternehmen profitieren: Die duale Berufsausbildung ist tragende Säule der Fachkräftegewinnung und daher eine wichtige Voraussetzung, sich zukunftsfähig am Markt auszurichten.

Für die EVG steht fest: Die berufliche Ausbildung mit einem Kammerzertifikat legt den Grundstein für ein auskömmliches und erfolgreiches Erwerbsleben. Es muss im Sinne aller Beteiligten sein, durch eine solide Ausbildung die eigenverantwortliche Tätigkeit auf breitem Gebiet im späteren Beruf zu ermöglichen.

Wir fordern deshalb eine qualitativ hochwertige Ausbildung im bewährten dualen System, die sich an den nachfolgenden Forderungen orientiert:

Vermittlung von Handlungskompetenz

In der Berufsausbildung geht es darum, den Auszubildenden das notwendige Können für den späteren Beruf zu vermitteln. Unter Handlungskompetenz verstehen wir die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten.

Duale Ausbildung vor Funktionsausbildung

Funktionsausbildungen stellen keine gleichwertige Ausbildung dar. Durch die Verkürzung und nachweislich geringere Attraktivität schadet die Funktionsausbildung der Ausbildung und langfristig dem gesamten Berufsbild. Neben einer erhöhten Fluktuation der Absolvent*innen macht sich der fehlende Blick aufs Ganze oft nachteilig bemerkbar. Das Fachkräfteproblem wird somit nicht oder nur vorübergehend gelöst. Der Arbeitgeber ist gefordert, über eine frühzeitige und zuverlässige Personalplanung hinreichend Erstausbildung zu ermöglichen. Nur mit einer starken und umfassenden beruflichen Erstausbildung sowie limitierten und streng regulierten Funktionsausbildung kann der Fachkräftemangel behoben werden.

Absolvent*innen von verkürzten Ausbildungen, etwa einer Funktionsausbildung dagegen müssen einen verbindlichen Anspruch auf Nach- und Weiterqualifizierung haben.

Mindestausbildungsdauer von drei Jahren

Ausbildungsabschlüsse müssen so gestaltet sein, dass sie anschlussfähig/durchlässig sind und nicht in berufliche Sackgassen führen, die keinerlei Aufstiegsmöglichkeit enthalten. Ausbildungsberufe sollten immer zukunftsfähig sein und dürfen nicht dem kurzfristigen Bedarf einer Branche entsprechen.

Mit der mindestens dreijährigen Berufsausbildung wird gewährleistet, dass die Praxisphasen ausreichend abgedeckt und die Auszubildenden gut auf das Berufsleben vorbereitet werden. In dieser Zeit können alle für das Berufsbild wichtigen Inhalte vermittelt werden. Ausbildung bedeutet Lernen im geschützten Rahmen. Auszubildende erhalten dadurch die notwendige Zeit, um von erfahrenen Kolleg*innen Routine und Sicherheit zu erlernen und diese Eigenschaften zu verinnerlichen. Das schließt mögliche Zusatzqualifikationen ein, um optimale Bedingungen für den Berufsstart zu erlangen.

Die mindestens dreijährige Ausbildung schafft die besten Voraussetzungen, um sich beruflich weiterzuentwickeln.

Qualifiziertes Ausbildungspersonal

Eine hochwertige Ausbildung benötigt gut qualifiziertes Ausbildungspersonal. Ebenso wichtig ist es, ausreichend Ausbilder*innen und Lehrkräfte zur Sicherung der Ausbildung bereitzustellen. Für die betriebliche Ausbildung ist ein Betreuungsschlüssel von 1:8 anzustreben. Sich stetig ändernde Lehr- und Lernkonzepte bedingen ein dauerhaftes Recht auf Weiterbildung für die Gruppe.

Digitales Lernen darf nicht zu einem Abbau von Ausbildungspersonal in den Betrieben sowie Lehrkräften an beruflichen Schulen führen.

Enge Kooperation aller Lernorte

Die Lernorte Betrieb, Berufsschule und andere Qualifizierungseinrichtungen sollten eng miteinander kooperieren, um den Ausbildungserfolg zu sichern. Haupt- und ehrenamtliche Ausbilder*innen und Lehrer*innen können die Auszubildenden besser unterstützen, wenn sie den jeweils anderen Lernort kennen. Durch die Vernetzung aller Lernorte werden ganzheitliche Lehr- und Lernkonzepte besser umgesetzt und wirksam gefördert. Das führt dazu, dass Ressourcen effektiv genutzt und weitere Ausbildungskapazitäten geschaffen werden. Unter den aktuellen Gegebenheiten der Corona-Pandemie und dem damit verbundenen Digitalisierungsschub gilt dies umso mehr.

Übernahmegarantie nach der Ausbildung im erlernten Beruf

Bereits heute wird den Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss ihrer beruflichen Erstausbildung ein Angebot zur Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis unterbreitet, in der Regel im eigenen Betrieb bzw. Unternehmen und vorrangig im erlernten Beruf. Hierbei ist die Lebensrealität (Interessen, Lebenspläne und -zwänge) der Absolvent*innen künftig noch stärker zu berücksichtigen.

In Anbetracht des heutigen Bedarfs an Fachkräften muss es ein Anspruch sein, die erworbenen Kompetenzen des Absolventen/ der Absolventin durch Einsatz im erlernten Beruf zu nutzen.

Die Ausbildungszeit muss endlich auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet werden, um die Berufsausbildung und deren Bedeutung zu honorieren.

Starkes Augenmerk auf Digitalisierung

Der digitale Wandel ist in vollem Gange. Veränderte Tätigkeiten und die zunehmende Vernetzung der Verkehrsträger basieren auf fortschreitender Digitalisierung. In der Ausbildung ist dieser Entwicklung Rechnung zu tragen. Es betrifft die Vermittlung digitalen Wissens für den späteren Beruf genauso wie die Nutzung digitaler Lernmittel/-methoden in der Ausbildung selbst. Dazu gehört die deutlich verbesserte Ausstattung von Lernorten, etwa der Berufsschulen. Mit den tarifvertraglich vereinbarten Zusatzqualifikationen sind erste Maßnahmen geschaffen worden, die es auszubauen gilt.

Digitalisierung sollte kein Selbstzweck sein. Ihr gebührt gesundes Augenmaß. Sie hat zweckdienlich zu sein und soll Arbeitskräfte sinnvoll unterstützen/ entlasten.

Die Corona-Pandemie und die damit verbundene Verlagerung der Ausbildung in digitale Formate haben dennoch gelehrt, wie wichtig der Aspekt der Digitalisierung ist. Sie sollten als Weckruf verstanden werden.

Besondere Förderung für benachteiligte Bewerber*innen

Vor allem Menschen ohne Schulabschluss oder mit schlechten Zeugnissen sind bei der Ausbildungsplatzsuche benachteiligt. Hinzu kommen soziale Faktoren, etwa die Herkunft (Migrationshintergrund) oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen etc.). Für betreffende Kolleg*innen sind entsprechende Angebote zur Aufnahme einer Ausbildung zu schaffen. Für den Organisationsbereich der EVG gilt es, die bestehenden Förderangebote auszubauen und neue Ansätze/ Ideen zu entwickeln. Zudem muss es jungen Kolleg*innen ermöglicht werden, die Ausbildung auch in Teilzeit zu absolvieren.

Die Integration von behinderten Menschen ist weiter zu verbessern. Betriebe sind aufgefordert, für die Betroffenen einen individuellen Ausbildungsplan zu erstellen, der die Gesetzesvorgaben und den behindertenspezifischen Unterstützungsbedarf verbindlich und angemessen berücksichtigt.

Gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für alle Menschen

Junge Leute beschränken sich in ihrer Berufswahlentscheidung noch immer zu oft auf Berufe, die veralteten geschlechterspezifischen Rollenstereotypen folgen. Diese Trennung gilt es aufzubrechen, um in Zeiten des Fachkräftemangels das größtmögliche Potential zu entfalten. Neben einem Umdenken der Gesellschaft bedarf es auch einer sich ändernden Unternehmenskultur und einer besseren Vereinbarkeit. Benachteiligte Geschlechter müssen gefördert werden. Insbesondere muss eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Berufsleben, bei der Ausbildung, der Fort- und Weiterbildung sowie Umschulung das Ziel sein.

Quoten können dazu ein sinnvolles Instrument sein. Außerdem sollte es konkrete Ansprechpartner*innen in den Betrieben geben. Nur so kann einer strukturellen Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt und in Unternehmen nachhaltig entgegengewirkt werden. Individuelle Kompetenzen und Neigungen junger Menschen sind frei von Rollenklischees zu entwickeln.

Einheitliche Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Prüfungsstandards

Qualifikationen müssen vergleichbar sein. Einheitliche Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Prüfungsstandards schaffen Transparenz auf dem Bildungs- und Arbeitsmarkt, ermöglichen die Weiterentwicklung von Qualifikationen und erlauben Querverbindungen zwischen Bildungswegen. Fachkräfte sind in ihrer Tätigkeitswahl flexibler. Anlern- und Einarbeitungszeiten werden reduziert.

Eine wichtige Bedeutung kommt den Ausbildungsordnungen zu, die sicherstellen, dass die Qualität der Berufsbildung in allen Betrieben, Regionen und Schulen gleich gut ist.

Fort- und Weiterbildung, Umschulung ermöglichen

Die duale Ausbildung ist auch ein Einstieg ins lebenslange Lernen. Berufsbegleitende Fort- und Weiterbildungen schließen sich für die meisten Absolvent*innen im Laufe des Arbeitslebens an. Sie sind der Schlüssel zum Erhalt der individuellen Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit.

Daher muss es für den Arbeitgeber verpflichtend sein, entsprechende Lernangebote vorzuhalten. Das schließt regelmäßige Entwicklungsgespräche mit den Beschäftigten ein. Die finanziellen Mittel für entsprechende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind durch den Arbeitgeber in erforderlichem Maße bereitzustellen.