

Positionspapier

Das Handwerk setzt auf hohe betriebliche
Ausbildungsqualität – Unterstützung für
Klein- und Kleinstbetriebe erforderlich

Beschluss des ZDH-Präsidiums

Berlin, 27./28. Juni 2019

Die Herausforderungen

Die betriebliche Ausbildung in Deutschland wird maßgeblich durch Klein- und Kleinstbetriebe getragen. 83 Prozent der Ausbildungsbetriebe in Deutschland zählen zu dieser Betriebsgröße. Auch im Handwerk hatten 2016 knapp 60 Prozent der Betriebe weniger als 5 Beschäftigte und weitere 21 Prozent zwischen 5 und 9 Mitarbeiter. Insbesondere diese Betriebe engagieren sich in der mit Investitionskosten verbundenen betrieblichen Ausbildung, anstatt ihren Personalbedarf über Fachhochschul- oder Universitätsabsolventen zu decken. Diese Ausbildungsleistung wird in der Regel vom/von der Betriebsinhaber/in selbst (ausbildende/r Meister/in) übernommen, denn Unternehmen dieser Größenordnung haben in der Regel keine Personal- bzw. Ausbildungsabteilung.

Die regional verankerten kleinen und mittleren Unternehmen des Handwerks sichern zudem maßgeblich die Versorgungsstrukturen in ländlichen und strukturschwachen Räumen und tragen nicht zuletzt durch ihr Ausbildungsengagement zu sozialer und wirtschaftlicher Stabilität bei.

Damit hat die Sicherung des Fachkräftebedarfs im Handwerk nicht nur eine hohe handwerks-, sondern auch gesellschaftspolitische Relevanz.

Trotz eines erneuten Aufwuchses von 1,1 Prozent bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Jahr 2018 blieben allein im Handwerk über 17.000 Ausbildungsplätze vakant – 13,8 Prozent mehr als im Vorjahr.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen ist für den ZDH die Qualität der betrieblichen Ausbildung ein entscheidender Ansatzpunkt, um den Fachkräftenachwuchs für das Handwerk zu finden und langfristig an die Betriebe zu binden.

Eine steigende Heterogenität der Auszubildenden und Mitarbeiter, ein zunehmender Fachkräfteengpass sowie die sich nicht zuletzt durch die Digitalisierung stark beschleunigenden Innovationszyklen und anspruchsvoller werdenden Ausbildungsinhalte stellen jedoch für die betriebliche Ausbildungsqualität eine wachsende Herausforderung dar.

Aus betrieblicher Sicht definiert sich der Erfolg einer Ausbildung u. a. über Prüfungserfolge, die Qualifizierung passgenauer Nachwuchskräfte, die Selbstständigkeit und Eigenverantwortung des Fachkräftenachwuchses, die Bindung an den Betrieb sowie Begeisterung für den Beruf.

Zu einer erfolgreichen Ausbildung tragen zahlreiche Akteure bei. Von einer bildungs- und ordnungspolitischen Rahmensetzung durch den Deutschen Bundestag, die Landesparlamente, den Bundes- und Landesregierungen bis zu individuellen Faktoren der Auszubildenden und der ausbildenden Betriebe liegen Verantwortungen für eine gelingende Ausbildung auf verschiedenen Ebenen.

Qualitätskriterien des Handwerks

Die Handwerksorganisation nimmt ihre Verantwortung für eine Unterstützung der betrieblichen Ausbildung wahr und beschreibt Qualitätskriterien für die betriebliche Ausbildung, die nicht nur die rechtlichen Voraussetzungen berücksichtigen. Das Qualitätsverständnis der betrieblichen Ausbildung im Handwerk umfasst vielmehr folgende Faktoren:

Ausbildungs- und Führungskultur

Entscheidend für die Qualität der betrieblichen Ausbildung ist der von der Ausbildungs- und Führungskultur geprägte Umgang im Betrieb. Eine wertschätzende Kommunikation, die Vermittlung von gegenseitiger Achtung sowie die Verlässlichkeit von Vereinbarungen stehen dabei im Fokus des Ausbildungsverhältnisses. Ziel ist zudem der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses, die Transparenz der gegenseitigen Erwartungen und Verständnis für die jeweiligen Belange in der Ausbildung. Ferner haben die Anerkennung von Leistungen der Auszubildenden und Interkulturelle Kompetenz der Ausbilder hohe Relevanz.

Kommunikation

Zur Unterstützung des Ausbildungserfolgs werden in den Betrieben regelmäßige Feedbackgespräche mit Auszubildenden durchgeführt und ihnen Perspektiven aufgezeigt. Ein Konfliktmanagement sowie die Wahrnehmung der Kommunikation mit und Führung von Auszubildenden

im Betrieb dienen der Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses. Dabei wird eine zielgruppengerechte Ansprache und Kommunikation angestrebt.

Ansprechpartner

Die Benennung fester Ansprechpartner im Betrieb dient dem Ausbildungserfolg ebenso wie die offizielle Übertragung von Ausbildungsaufgaben und -verantwortung sowie die Bereitstellung von Zeitressourcen. Pädagogische Schulungen unterstützen das ausbildende Personal.

Lernprozessbegleitung

Eine plangemäß verlaufende Ausbildung mit einer individuellen Betreuung und Förderung der Auszubildenden sind die Grundlagen für eine erfolgreiche Lernprozessbegleitung. Im Bedarfsfall werden Unterstützungsangebote sowie Zusatzqualifikationen genutzt. Der Betrieb setzt eine handlungsorientierte Ausbildung (Fördern von frühzeitigem selbstständigen Arbeiten im Arbeits- und Geschäftsprozess) um. Dazu dienen Kundennähe in der Ausbildung und die Förderung der Eigenverantwortung der Auszubildenden. Der Betrieb setzt sich für eine intensive Zusammenarbeit der Lernorte Betrieb, Überbetriebliche Bildungsstätte und Berufsschule ein.

Schlüsselrolle der Ausbildungsberatung

Die Handwerksorganisation bietet ein vielfältiges Beratungs- und Schulungsprogramm für Betriebe, die neu in die Ausbildung einsteigen oder ihre bestehende Ausbildungsqualität verbessern wollen. Eine Schlüsselposition zur Förderung der betrieblichen Ausbildungsqualität nehmen die Ausbildungsberaterinnen und -berater an den Handwerkskammern ein, die im unmittelbaren Kontakt mit den Betrieben stehen und nicht nur hoheitliche Aufgaben wahrnehmen, sondern vielfältige Beratungsleistungen anbieten, die Weiterentwicklung der betrieblichen Ausbildungsqualität unterstützen und an der Zusammenarbeit der zuständigen Stellen mit betrieblichen und außerbetrieblichen Partner mitwirken.

Eine Konkretisierung der Unterstützungsleistungen der Ausbildungsberatung sowie eine Umsetzungshilfe für Ausbildungsbetriebe und die sie beratenden Strukturen hat der Ausschuss Berufsbildung mit dem „Aufgabenprofil der Ausbildungsberatung an den Handwerkskammern“

sowie den „Empfehlungen und Maßnahmen zur Umsetzung guter betrieblicher Ausbildungsqualität“ verabschiedet.

Forderungen des Handwerks

Der Erfolg der dualen Ausbildung ist nicht isoliert aus der betrieblichen Perspektive zu betrachten, sondern wird wesentlich vom dualen Partner Berufsschule, von der überbetrieblichen Unterweisung, betrieblichen sowie persönlichen Faktoren und nicht zuletzt durch das soziale Umfeld der Auszubildenden – insbesondere dem Elternhaus – sowie auch von handwerks- und bildungspolitischen Faktoren beeinflusst.

Die Beiträge der Handwerksorganisation für die Förderung der betrieblichen Ausbildungsqualität in Klein- und Kleinstunternehmen sind angesichts der wachsenden Herausforderung und der wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Bedeutung des Handwerks von der Politik zu unterstützen.

Das deutsche Handwerk fordert daher insbesondere

- eine ergebnisoffene Studien- und Berufsorientierung auch in der gymnasialen Oberstufe. Hierzu gehört auch eine Ausweitung von Kooperationen von Gymnasien und Handwerksorganisationen wie Handwerkskammern und Innungen,
- eine Sicherstellung von Grundkompetenzen in Deutsch und Mathematik sowie IT-Kompetenzen von Absolventen allgemeinbildender Schulen,
- ein externes Ausbildungsmanagement. Hierzu gilt es, das JOBSTARTERPlus-Programms entsprechend zu stärken und nachhaltig auszurichten,
- die Förderung von regionalen Qualitätsberatern und -beraterinnen zur proaktiven Beratung und Betreuung von Klein- und Kleinstbetrieben an den Handwerkskammern,
- eine Aufstockung und Verstetigung der geförderten ehrenamtlichen Ausbildungsbegleitung der Initiative „VerA“ zur Verhinderung von Ausbildungs-

abbrüchen und Stärkung von Jugendlichen
in der Berufsausbildung,

- ein auch in strukturschwachen ländlichen
Räumen erreichbares, qualitativ
hochwertiges Angebot an ausbildungs-
begleitenden Hilfen und Assistierter
Ausbildung,
- ein auch im ländlichen Raum erreichbares
Angebot an berufsschulischem
Fachunterricht.

./.