



Norbert Wichmann
DGB Bezirk NRW
Abteilungsleiter Bildung,
berufliche Bildung,
Handwerk

Kontakt:
Norbert.Wichmann@dgb.de
Te. 0211/3683-142

Tarifvertrag zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit

Berufskollegs sollen helfen

Im Februar 2008 hat das Bundeskabinett weitreichende Subventionen für Ausbildungsbetriebe beschlossen, die Altbewerber einstellen. In der Ausgestaltung des Programms wurden Kriterien für Zielgruppen und Betriebe genannt, die die Passgenauigkeit des Ausbildungsbonus sicherstellen sollen. Fachleute bezweifeln, dass Mitnahmeeffekte damit wirklich ausgeschlossen werden können. Dass es auch ohne solche Subventionen geht, soll ein Tarifvertrag zwischen den Arbeitgebern der Metall- und Elektroindustrie NRW und der IG Metall zeigen, der bewusst nicht auf Subventionen setzt, sondern das Eigenengagement der Wirtschaft in den Mittelpunkt stellt.

Der Tarifvertrag ist zunächst ein Papier, das mit Leben gefüllt werden muss. Und dies in mehrfacher Hinsicht.

Eckpunkte des Tarifvertrages (TV – FAF)

Zielgruppe sind die Jugendlichen, die den heutigen Anforderungen der Berufsausbildung in der Metall- und Elektroindustrie nicht ohne entsprechende Unterstützung nachkommen können.

Der Tarifvertrag sieht eine betriebliche Ausbildungsvorbereitungsphase von max. einem Jahr vor. In dieser Phase sollen insbesondere schulmüde Jugendliche

über die Integration in die Belegschaft eines Betriebes und den betrieblichen Arbeitsprozess in ihrer Motivation gestärkt und durch eine gezielte Förderung die Ausbildungsfähigkeit erhöht werden.

Insbesondere Lehrerinnen und Lehrer an den Berufskollegs machen die Erfahrung, dass Jugendliche ohne berufliche Perspektiven, die bereits in den allgemeinbildenden Schulen Misserfolgerlebnisse gesammelt haben, mit rein schulischen Maßnahmen kaum noch erreicht werden können und auf die Schule mit zunehmender Aggression reagieren. Auch Trägermaßnahmen waren in der Vergangenheit wenig erfolgreich, weil sie zu Recht von den Jugendlichen als Warteschleifen ohne echte Perspektiven empfunden wurden. Dies ist hier anders.

Jugendliche, die nach dem neuen Tarifvertrag eingestellt werden, haben einen Anspruch, in eine reguläre duale Berufsausbildung übernommen zu werden, soweit die Förderphase erfolgreich durchlaufen wurde. Die Entscheidung darüber, ob die Förderphase erfolgreich durchlaufen wurde, ist vom Betrieb und Betriebsrat gemeinsam zu treffen.

Die Teilnehmer/innen erhalten eine progressiv ansteigende monatliche Vergütung zwischen 75 und 90 Prozent der monatlichen Ausbildungsvergütung des ersten Ausbildungsjahres. Da die Jugendlichen in der Regel berufsschulpflichtig sind, bieten die Berufskollegs einen entsprechenden Bildungsgang an, der die betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung als dualer Partner begleitet. Genau an diesem Punkt benötigen die Tarifvertragsparteien auch die Unter-



Quelle: IAB/Prognos 1999, „Arbeitslandschaft 2010“, IAB-Kurzbericht 10/1999, S. 2, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2002), Zukunft von Bildung und Arbeit, Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2015, Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 104, Bonn. (Abbl.V8)

stützung der Berufskollegs. Angesichts der herausragenden Bedeutung des Projektes bitten DGB und IG Metall die Berufskollegs um ihre Unterstützung.

Auf die schulische Unterstützung kommt es an

Der Erfolg des Fördervertrages wird sich daran messen lassen müssen, wie viele Jugendliche anschließend in eine qualifizierte anerkannte Berufsausbildung wechseln. Der schulischen Unterstützung der Jugendlichen kommt dabei eine herausragende Bedeutung zu.

Arbeitgeber und Gewerkschaften haben sich in Verhandlungen mit dem Schulministerium erfolgreich dafür eingesetzt, die Jugendlichen in eigenen Lerngruppen zusammenzufassen. Es würde sich zwar weiterhin um eine Klasse für Schülerinnen und Schüler ohne Berufsausbildung nach Anlage A6 Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg (APO-BK) handeln, aber in diesen Lerngruppen könnten Schülerinnen und Schüler gezielter auf die Anforderungen in ihrem zukünftigen Ausbildungsberuf vorbereitet werden.

Skeptisch sieht das Schulministerium die Zuweisung der Jugendlichen mit Fördervertrag in die Fachklassen des dualen Systems, weil eine Niveauabsenkung für die Auszubildenden befürchtet wird. Viel mehr plädiert das Schulministerium dafür, in der Rangfolge die Jugendlichen in geeignete Klassen für Schüler mit Langzeitpraktikum oder mit Trägermaßnahmen zu überweisen. In Einzelfällen ist es möglich, die Jugendlichen mit Fördervertrag in die Fachklassen des dualen Systems aufzunehmen.

Vollzeitrelation soll Kapazitäten zur Förderung sicherstellen

Sichergestellt ist jedoch, dass für alle Schülerinnen und Schüler die Vollzeitrelation gilt, d. h. dass in den Berufskollegs Kapazitäten vorhanden sind, um die Förderung der Jugendlichen auch wirklich sicherzustellen.

Hierzu soll ein Förderplan erstellt werden, der sich auf fachliche und überfachliche Kompetenzen bezieht sowie sozialpädagogische Aspekte beinhalten kann. Angesichts der vorgesehenen Vollzeitrelation dürfte diese Aufgabe jedoch realisierbar sein, wenn die entsprechenden Stundenkontingente auch sachbezogen verwendet werden.

Deshalb bitten wir die beteiligten Lehrerinnen und Lehrer an den Berufskollegs sowie die Schulleitungen, bei der Klassenbildung die gemeinsamen Anforderungen zu berücksichtigen und sich im Sinne der Förderung der Jugendlichen zu engagieren.

Berufsbildungspolitisch setzt sich das Modell damit von den bisherigen Strategien wohltuend ab, entweder über eine Subventionierung oder über eine Niveauabsenkung durch die zweijähriger Berufe, die Versorgung benachteiligter Jugendlicher sicherzustellen.

Norbert Wichmann

Weiterreichende Informationen finden sich unter:

www.nrw.igmetall.de und
www.metallnrw.de

Lesetipp

Personalentwicklung als Element der Schulentwicklung

Personalentwicklung ist das Bindeglied zur Organisations- und Unterrichtsentwicklung für Schulen. In einer Reihe von Bundesländern, wie etwa in Schleswig-Holstein oder Nordrhein-Westfalen, wird deshalb nach Möglichkeiten gesucht, Personalentwicklung in den Schulen zu professionalisieren und sie als Instrument des Qualitätsmanagements zur Geltung zu bringen.



Von dem durch die Bertelsmann-Stiftung und dem Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW) getragenen Modellvorhaben „Selbstständige Schule“ in Nordrhein-Westfalen ausgehend, verfolgt die vorliegende Arbeit die Frage, welche Bedeutung Personalentwicklung für Lehrkräfte hat und wie sie in der schulischen Praxis gestaltet werden kann.

Hierfür wird Personalentwicklung im ersten Teil der Arbeit unter Bezugnahme auf betriebs- und erziehungswissenschaftliche Literatur auf Anwendung in der schulischen Praxis hin analysiert. Die empirischen Befunde belegen erstmals, dass Lehrkräfte Personalentwicklung als einen wichtigen Baustein für erfolgreiches berufliches Handeln wahrnehmen. Verschiedene Maßnahmen wie professionelle Mitarbeitergespräche oder Supervisionen werden von den Schulpraktikern innerhalb und außerhalb des Modellvorhabens gewünscht, wie eine Vergleichsstichprobe belegen kann. Der dritte Teil der Studie arbeitet Ansatzpunkte auf Basis dieser Studie für die Gestaltung von Personalentwicklung in anderen Schulformen und Bundesländern heraus.

Frank Meetz, Jahrgang 1976, Dr. phil., war wissenschaftlicher Mitarbeiter der Arbeitsgruppe „Bildungsforschung/Bildungsplanung“ an der Universität Duisburg-Essen. Gegenwärtig absolviert er die zweite Phase der Lehrerbildung für die Fächer Wirtschaftswissenschaft und Sport am Studienseminar für Berufskollegs in Dortmund. Für die GEW hat er an verschiedenen Untersuchungen zum Lehrerarbeitsmarkt in Deutschland federführend mitgewirkt.



Ilse Schaad

Frank Meetz: Personalentwicklung als Element der Schulentwicklung. Bestandsaufnahme und Perspektiven. Klinkhardt Verlag, Bad Heilbrunn 2007