

MANNHEIMER VEREINBARUNG ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG DURCH AUSBILDUNG

PRÄAMBEL

Nach wie vor gelingt es dem deutschen Bildungssystem nur unzureichend, herkunftsbedingte Benachteiligungen von jungen Menschen auszugleichen, die aus sogenannten „bildungsfernen“ Elternhäusern stammen. Dieses Problem, über das inzwischen auf verschiedenen Handlungsebenen diskutiert wird, gewinnt durch die demografischen Veränderungen zusätzlich an Brisanz.

Die Auswirkungen auf den Ausbildungsmarkt sind auch in Mannheim bereits deutlich spürbar: In einigen Branchen und Berufsgruppen stehen den Unternehmen in der Region bereits heute nicht genügend Fachkräfte zur Verfügung. Im vergangenen Jahr haben die Unternehmen längst nicht alle Ausbildungsplätze besetzen können. Gleichzeitig wird mit einem Rückgang der Schülerzahlen bis im Jahr 2015 um ca. 9% gerechnet.

Auf der anderen Seite stellt ein erfolgreicher Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf die Grundlage dar für eine selbstverantwortete Existenz ohne staatliche Transferleistungen und gehört somit zu den entscheidenden Entwicklungsphasen im Jugendalter.

Um einem zukünftigen Fachkräftemangel wirkungsvoll zu begegnen und eine nachhaltige Integration junger Menschen in Beruf und Gesellschaft sicherzustellen, muss das gesamte Potenzial an Auszubildenden erschlossen werden. Dies schließt die Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen, die effiziente, biografieorientierte Begleitung von Schülern auf ihrem Weg von der Schule in den Beruf, die Berufsberatung und die Beratung und Begleitung von Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden ausdrücklich ein.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die Übergangsprozesse von den allgemeinbildenden Schulen in duale oder schulische Ausbildung vor dem Hintergrund von Umstrukturierungsprozessen in vielen Wirtschaftssektoren und einer lange Zeit hohen Jugendarbeitslosigkeit in den vergangenen zwei Jahrzehnten stark verändert haben. Die Entwicklung ist in hohem Maße gekennzeichnet durch einen Rückgang des Anteils „normalbiografischer“ Entwicklungsverläufe und geradliniger Übergänge. Strukturell besteht eine Pluralität von Übergangsverläufen, in deren Ensemble der klassische Weg von der Schule direkt in duale Ausbildung nur noch ein möglicher Weg ist. Der Berufseinstieg findet vielmehr häufig in mehreren Schritten und auf unterschiedlichen Wegen statt und kann nur erfolgreich verlaufen, wenn sich alle im Handlungsfeld „Übergang Schule – Beruf“, tätigen Institutionen, insbesondere Agentur für Arbeit, Deutscher Gewerkschaftsbund, Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald, Staatliches Schulamt und

Schulen und Stadt Mannheim, auf ein gemeinsames und abgestimmtes Handlungskonzept verständigen, das gemeinsam mit Bildungsträgern umgesetzt wird. Aus diesem Grund hat sich der Arbeitskreis Ausbildungsoffensive unter Leitung von Oberbürgermeister Dr. Kurz bereits im Jahre 2009 auf Leitlinien des Handelns verständigt (s. Anlage).

In Umsetzung dieser Leitlinien ist es unser gemeinsames Ziel,

- > die Versorgung der Mannheimer Unternehmen mit Fachkräftenachwuchs zu sichern (Siehe hierzu auch Talent - und Fachkräftestrategie 2020, Anlage) und die Betriebe bei der Gewinnung von Auszubildenden zu unterstützen und gemeinsam mit den Schulen berufsorientierende bzw. –vorbereitende, in der Qualität standardisierte Angebote zu entwickeln, die eine stärkere Betriebsnähe dieser Angebote ermöglichen.
- > bereits während der Schulzeit alle Möglichkeiten zu nutzen, um Schülerinnen und Schülern nach dem Schulabschluss die Perspektive auf eine duale Ausbildung zu eröffnen.
- > dass möglichst alle Schülerinnen und Schüler die allgemeinbildende Schule ausbildungsreif verlassen. Für diese Jugendlichen sollen keine Übergangsmaßnahmen vorgesehen werden, sondern sie werden vorrangig in der Dualen Berufsausbildung bzw. in anerkannten Ausbildungsberufen, die ausschließlich in vollzeitschulischer Form durchgeführt werden und – sofern nicht anders möglich – im Rahmen von Maßnahmen (z.B. BaE – Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen) ausgebildet. Falls dies nicht gelingen sollte, soll ein unmittelbar der Ausbildung vorangestelltes, betriebliches Praktikum ermöglicht werden, um „Warteschleifen“ zu vermeiden.
- > für nicht ausbildungsreife Jugendliche zielgruppenadäquate, biografieorientierte Ansätze zu nutzen, um die Ausbildungsreife herzustellen und unmittelbar daran anschließend einen Übergang in Ausbildung zu ermöglichen.

Aus diesen Zielsetzungen und Überlegungen heraus ergeben sich fünf Handlungsfelder, die im Übergangsmanagement Schule – Beruf vordringlich zu bearbeiten sind:

- Koordination und Abstimmung der Unterstützungsangebote beim Übergang in die Arbeitswelt
- Frühzeitige und kontinuierliche Berufsorientierung betriebsnah ausgestalten / Individuelles Coaching
- Stärkung des unmittelbaren Übergangs in den Beruf
- Ausbildungspotentiale bewerber- und unternehmensseitig erschließen / Ausbildungserfolg sichern
- Attraktivität der Berufsausbildung erhöhen

Die unterzeichnenden Institutionen werden diese Herausforderungen gemeinsam in einem neuen Geist der Zusammenarbeit angehen, um die Entwicklungschancen der Mannheimer Jugendlichen und die Fachkräftesituation für die lokale und regionale Wirtschaft zu befördern. Grundlage der Zusammenarbeit sind die im Rahmen des Mannheimer Arbeitskreises Ausbildungsoffensive erarbeiteten Leitlinien (s. Anlage) und die nach-

folgend beschriebenen Handlungsziele, die mit einem jährlich fortgeschriebenen Handlungskatalog unterlegt werden.

1. Koordination des Übergangs in die Arbeitswelt / Abstimmung der Unterstützungsangebote

Eine erfolgreiche und transparente Umsetzung des Übergangsmanagements Schule – Beruf ist nur möglich, wenn die unterschiedlichen Akteure im Übergangssystem ein aufeinander abgestimmtes und strukturiertes sowie zielorientiertes Bildungs- und Coachingangebot unterbreiten und eine kommunale, regional ausgerichtete Steuerung, Koordination und Vernetzung erfolgt.

Die Mannheimer Akteure treffen sich regelmäßig im Arbeitskreis Ausbildungsoffensive unter Leitung des Oberbürgermeisters zum Erfahrungsaustausch, zur Situationsanalyse und zur Planung weiterer konkreter Arbeitsschritte. Im Herbst wird für das darauffolgende Kalenderjahr vom Arbeitskreis Ausbildungsoffensive ein gemeinsames Arbeitsprogramm mit Zielen formuliert, für die verbindliche Vereinbarungen erfolgen. Für die Umsetzung des Arbeitsprogramms können thematische Unterarbeitsgruppen aus dem Kreis der Ausbildungsoffensive bzw. weiterer externer Institutionen gebildet werden. Die jeweiligen Ziele werden nach Ablauf des Jahres anhand der Ergebnisse überprüft und sind Basis für die Neuverhandlungen von Zielen und Arbeitsprogrammen.

Die Geschäftsführung des Arbeitskreises Ausbildungsoffensive und die Koordination und Abstimmung der Aktivitäten im Rahmen der Ausbildungsoffensive liegt bei der Stadt Mannheim, Fachbereich Bildung. Der beschriebene Arbeitsprozess wird begleitet und abgestimmt in einer Lenkungsgruppe, deren Mitglieder vom Oberbürgermeister eingesetzt werden. Diese Gruppe ist für die Einhaltung der abgestimmten Ziele sowie die Umsetzung der getroffenen Vereinbarungen zuständig.

2. Frühzeitige Berufsberatung und -orientierung / Individuelles Coaching

Die frühzeitige Auseinandersetzung mit den Anforderungen der Berufs- und Arbeitswelt sowie das Erzielen der Ausbildungsfähigkeit gehören zu den Kernaufgaben der Schulen. Gezielte Berufsorientierung an den allgemeinbildenden Schulen erfolgt durch eine intensive Bildungs- und Berufswegeplanung der Schüler. An den Hauptschulen und Werkrealschulen bildet die erweiterte Berufswegeplanung ab Klasse 5 mit einer intensiven Kooperation zwischen Schule und Betrieb die Grundlage hierfür. An den Realschulen findet das Themenorientierte Projekt Berufsorientierung in der Realschule (BORS) in Klasse 9 und an den Gymnasien die einwöchige Berufserkundung, das BOGY-Praktikum (Berufs- und Studienorientierung am Gymnasium) in den Klassen 9 oder 10 statt. Damit ist die Berufswegeplanung fest im Bildungsplan der weiterführenden Schulen durch altersentsprechende Inhalte und Methoden verankert.

Darauf abgestimmt werden durch die Unterzeichner ergänzende und in ihrer Zielführung

kontinuierlich zu überprüfende Angebote zur Berufsberatung und Berufsorientierung (z.B. Vertiefte Berufsorientierung, Unterstützung bei Ausbildungsstellensuche, Matchingangebote für Ausbildungsplatzsuchende, Bewerbungstrainings, Durchführung und Begleitung beruflicher Praktika, persönlichkeitsfördernde Angebote) vorgehalten, mit denen Jugendliche in die Lage versetzt werden, ihre Stärken sowie Verbesserungspotentiale zu erkennen und so den passenden Bildungs- und Berufsweg einzuschlagen.

Es ist anzustreben, ein individuelles Beratungsangebot und ein bedarfsorientiertes Coaching für Schülerinnen und Schüler frühzeitig bereitzustellen, um einen passgenauen, den individuellen Interessen und Fähigkeiten entsprechenden Übergang in Ausbildung und Beruf sicherzustellen und um das Matching zwischen Betrieb und Jugendlichen zu optimieren.

3. Stärkung von direkten Übergängen in den Beruf

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung wächst die Bedeutung der Berufsausbildung als Instrument der Fachkräftesicherung. Es muss zukünftig noch stärker als bisher gelingen, möglichst alle interessierten und ausbildungsreifen Jugendlichen unmittelbar nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule in eine berufliche Ausbildung zu integrieren.

Die Kooperation zwischen Schule und Wirtschaft hat hierbei einen besonderen Stellenwert: Den Betrieben kommt in diesem Zusammenhang eine besondere Bedeutung zu, weil sie den notwendigen Lernort für Arbeits- und Berufspraxis bieten. Betriebspraktika im Rahmen der schulischen Berufsorientierung sind deshalb noch zielgerichteter auf eine Anschlussperspektive auszurichten. Ebenso streben wir an, die bestehenden Partnerschaften zwischen Schule und Wirtschaft auszubauen und dauerhaft zu etablieren.

Um die Chancen auf einen Ausbildungsplatz vor allem für Jugendliche zu erhöhen, die die Schulzeit nicht ausbildungsreif beenden, ist es sinnvoll, Berufsübergänge möglichst betriebsnah zu gestalten. Insbesondere bei längerfristigen, betrieblichen Praktika wie z.B. der Einstiegsqualifizierung (EQ) haben nachweislich auch Jugendliche mit schwächeren schulischen Leistungen eine gute Chance auf einen Ausbildungsplatz. Demotivierende Warteschleifen können so am ehesten vermieden werden. Solche Angebote sollen deshalb ausgebaut werden und haben auch hinsichtlich der finanziellen Förderung Vorrang.

4. Ausbildungspotentiale in den Unternehmen erschließen/Ausbildungserfolg sichern

Die Unternehmen stehen insbesondere wegen des demographischen Wandels vor großen Herausforderungen. Zukünftig werden weniger Schüler einen Ausbildungsplatz nachfragen und gleichzeitig wird eine größere Anzahl von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Dies wird vorhersehbar den Fachkräftemangel verstärken. Daher müssen alle Ausbildungspotentiale, insbesondere auch für neue Zielgruppen, erschlossen werden. Dazu können auch Praktika (EQ) und

andere berufspraktische, betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Ausbildungsreife führen, beitragen. Eine verstärkte Förderung und Unterstützung der Verbundausbildung soll zu einem adäquaten Ausbildungsplatzangebot führen.

Hierbei ist für die Unternehmen eine vielfältige Unterstützung erforderlich. Die Betriebe werden über Möglichkeiten zur Gewinnung von Nachwuchskräften durch die zuständigen Stellen informiert und bei konkreten Anliegen mit dem Ziel unterstützt, eine positive Entscheidung für einen Ausbildungsplatz zu fördern. Durch verschiedene unterstützende Angebote für die Unternehmen, die mit den zuständigen Stellen abzustimmen und durchzuführen sind, soll diesen die Entscheidung für Ausbildung leichter gemacht werden. Durch eine gezielte Beratung in Abstimmung mit den zuständigen Stellen sollen Ausbildungsabbrüche vermieden werden. Ebenso können Auszubildende mit besonderem Förderbedarf gezielte ausbildungsbegleitende ergänzende Stabilisierungs- und Unterstützungsangebote erhalten, um den Ausbildungserfolg zu sichern und einen Übergang in ein festes Arbeitsverhältnis nach der Ausbildung zu schaffen („2. Schwelle“).

5. Attraktivität der Berufsausbildung erhöhen

Der Trend zum Erwerb höherer Bildungsabschlüsse ist seit Jahren ungebrochen. Deshalb ist zu beachten, dass die individuell richtige Berufswahl getroffen wird und die mit der Dualen Ausbildung, einschließlich einer darauf aufbauenden beruflichen Fortbildung, verbundenen Möglichkeiten des Erwerbs höherwertiger allgemeinbildender Schulabschlüsse sowie der auf diesem Wege möglichen Hochschulzugangsberechtigung ausreichend bekannt gemacht werden. Zukünftig wird es daher wichtig sein, verstärkt für eine duale Ausbildung und deren Aufstiegsmöglichkeiten zu werben. Darüber hinaus ist es notwendig auch auf europäischer Ebene innerhalb des Qualifizierungsrahmens eine Gleichwertigkeit der Berufsausbildung mit den Möglichkeiten von Zusatzqualifikationen und beruflicher Fortbildung gegenüber einer akademischen Ausbildung zu sichern. Die Möglichkeit, bereits während der Berufsausbildung die Fachhochschulreife zu erwerben soll zukünftig mehr angeboten und bekannt gemacht werden. Gleiches gilt für die vielfältigen Fortbildungsmöglichkeiten nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung.



Stadt Mannheim, Der Oberbürgermeister

Agentur für Arbeit Mannheim

Deutscher Gewerkschaftsbund, Region Rhein-Neckar

Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald

Industrie- und Handelskammer Rhein-Neckar

Staatliches Schulamt Mannheim