

diskurs

The logo consists of a red parallelogram shape pointing downwards to the right, with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font inside it.

DGB

12 Thesen zur Ausbildungsqualität Ein Vorschlag zur Diskussion

Impressum

Herausgeber:

DGB-Bezirk Baden-Württemberg

Abteilung Berufliche Bildung, Bildungspolitik, Handwerk und Hochschulen

Willi-Bleicher-Str. 20

70174 Stuttgart

www.bw.dgb.de

verantwortlich: Martin Kunzmann

Redaktion: Joachim Ruth

2. Juli 2018

Inhalt

Thesen zur Ausbildungsqualität	Seite 4
Ausbildungs-Monitoring- und Qualitätsmanagement Baden-Württemberg.....	Seite 11

12 Thesen zur Ausbildungsqualität

70% der Auszubildenden in Baden-Württemberg sind nach den Ergebnissen des Ausbildungsreports 2017 der DGB-Jugend mit ihrer Ausbildung insgesamt zufrieden. Die Nachfrage nach Ausbildung ist weiterhin hoch. Dies zeigt die steigende Nachfrage nach Ausbildung. Mehr als 100.000 Jugendliche haben sich 2017 im Land für eine Ausbildung interessiert. Aber knapp 30% der Auszubildenden haben mit Problemen in der Ausbildung zu kämpfen: Überstunden, ausbildungsfremde Tätigkeiten, Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz, eine schlechte Koordinierung von Theorie und Praxis, etc. Die Vertragslösungsquote ist auf 22,1% (2016) angestiegen.

Mit Blick auf die Zukunftschancen der jungen Menschen aber auch auf die Fachkräftesicherung der Betriebe, besteht nach wie vor ein erheblicher Handlungsbedarf, um den im Ausbildungsreport dargestellten Missständen Einhalt zu gebieten. Die Qualität der Ausbildung muss weiterentwickelt werden, damit das seit vielen Jahrzehnten bewährte duale Ausbildungssystem auch in Zukunft gute Einstiegsmöglichkeiten für junge Menschen gewährleistet und an Attraktivität gewinnt.

1. Qualität der Ausbildung konsequent überwachen

Auch der Ausbildungsreport 2017 für Baden-Württemberg bestätigt, dass in vielen Branchen gesetzliche Regelungen und Verordnungen nicht eingehalten werden – leider sind dies keine Ausnahmen. Um eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten und die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der Ausbildung aufrechtzuerhalten, ist eine bessere Überwachung der Ausbildung dringend notwendig. Auch Branchendialoge könnten ein geeignetes Instrument sein, um die Ausbildungsqualität in besonders betroffenen Branchen mittelfristig nachhaltig zu verbessern.

Die Sicherung der Ausbildungsqualität ist nur durch eine Stärkung der Überwachung der Ausbildung möglich: Die bei den zuständigen Stellen angesiedelten Berufsbildungsausschüsse müssen in ihrer Rolle als Qualitätsorgan durch eine verbindliche Verankerung eines Unterausschusses zur Ausbildungsqualität, gestärkt werden. Eine regelmäßige Berichterstattung der Ausbildungsberater_innen und deren Qualifizierung der Ausbildungsberater_innen - etwa im Bereich der Mediation - muss zukünftig an Bedeutung gewinnen. Damit die Kammern ihrer Kontrollfunktion in den Ausbildungsbetrieben nachkommen können, braucht es eine deutliche Personalaufstockung insbesondere bei den Ausbildungsberatern.

Um sich im Zweifel bei Verstößen vor der Durchsetzung von Sanktionen – auf Grund ihrer Doppelfunktion- als Wirtschaftskammer und neutrale Kontrollstelle der Ausbildung nicht gegen die eigenen Mitglieder richten zu müssen, braucht es deutlich mehr Rückhalt durch den Gesetzgeber. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass die gesetzlich bzw. tarifvertraglich festgelegten Standards vor Ort auch eingehalten werden. Für den Fall, dass dieses Dilemma nicht gelöst werden kann, fordert der DGB die Schaffung unabhängiger Institutionen, die für die Qualitätssicherung und -entwicklung zuständig sind.

2. Förderinstrumente für Auszubildende und Betriebe konsequent nutzen!

Die vorhandenen Förderinstrumente sind regelmäßig auf Ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen und konsequent zu nutzen. Seit 2015 können die ausbildungsbegleitenden Hilfen schon früher in Anspruch genommen werden als bisher. Mit der Assistierten Ausbildung wurde ein

Instrument geschaffen, das sich gezielt auf die Förderung von benachteiligten bzw. beeinträchtigten Jugendlichen konzentriert und auch den Betrieben wichtige Unterstützungsleistungen anbietet. Es ist notwendig, die Assistierte Ausbildung bekannter zu machen, zu evaluieren, das Fachkonzept qualitativ weiterzuentwickeln und die Zahl der zur Verfügung stehenden Plätze in Baden-Württemberg zu erhöhen. Bei der Unterstützung von Auszubildenden kann die landesweite Einführung von Jugendberufsagenturen eine zentrale Rolle spielen.

3. Einführung eines Monitoring-System zur Sicherung der Ausbildungsqualität und zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen

Zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen und zum Ausbau der Ausbildungsqualität bedarf es im ersten Schritt der Entwicklung eines unabhängigen, niedrighschwelligen Beschwerdemanagements und eines Monitorings, das die Auszubildenden tatsächlich in ihren Problemen ernst nimmt, ihren Schutz gewährleistet und leicht zugänglich ist. Dabei sind die Sozialpartner, Gewerkschaften, Berufsschulen und weitere Akteure einzubeziehen. Der DGB hat hierzu erste Überlegungen für ein Konzept vorgelegt, dass sich an den Eckpunkten der Vereinbarung zu einem niedrighschwelligen Beschwerdesystems im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung orientiert und dieses fortentwickelt.

4. Modernisierung der Ausbildereignungsverordnung

Die Ausbildereignungsverordnung muss aktualisiert und modernisiert werden. Methodisch-didaktische und jugendpsychologische Kompetenzen für Ausbilder_innen sollten zwingend notwendig festgeschrieben werden. Auch interkulturelle Kompetenzen werden immer bedeutsamer. Dazu gehören aber auch regelmäßige verpflichtende Weiterqualifizierungen. Denn als erste betriebliche Ansprechpartner_innen für die Auszubildenden nehmen die Ausbilder_innen eine zentrale Rolle in Bezug auf die Ausbildungsqualität und Zufriedenheit der Auszubildenden ein.

5. Ausbau der Lernortkooperation

Lernort-Kooperation Betrieb und Berufsschule: Zwischen den beiden Lernorten Betrieb und Berufsschule muss es einen regelmäßigen, verpflichtenden Informations- und Meinungsaustausch geben. Dazu sind insbesondere gemeinsam Ausbildungsprojekte geeignete Instrumente, die den Theorie-Praxis-Transfer stärken können.

6. Zeitliche Belastung der Auszubildenden reduzieren!

Dass Überstunden und Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz noch in vielen Bereichen Realität sind und Auswirkungen auf die Belastungssituation und Gesundheit der Auszubildenden haben, zeigt der Ausbildungsreport der DGB-Jugend. Die Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen ist zu stärken. Der Landesausschuss für Jugendarbeitsschutz kann hier durch Empfehlungen eine wichtige Rolle spielen.

Auszubildende, die zusätzlich zur regulären Ausbildung Zusatzqualifikationen erwerben oder besonderen Förderbedarf haben, sind für diese Zeiten vom Betrieb freizustellen, um eine übermäßige zeitliche Belastung zu vermeiden und so den Ausbildungserfolg sicher zu stellen. Dies gilt insbesondere für Geflüchtete in Ausbildung, die Sprachförderbedarf haben. Der DGB fordert grundsätzlich die Einführung eines vollständigen zweiten Berufsschultags.

7. Keine Anrechnung der Berufsschulzeiten auf die Ausbildungszeit!

Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. Daher braucht es eine einheitliche Anrechnungsregelung für alle Auszubildenden, die dem § 9 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht. Die Rückkehrpflicht von Auszubildenden in den Betrieb nach der Berufsschule muss abgeschafft werden.

8. Das Berichtsheft als Instrument zur Sicherung der Ausbildungsqualität nutzen!

Es bedarf neben des Ausbildungsrahmenplans, der die Ausbildungsinhalte des jeweiligen Berufsbildes festlegt, auch eines rechtlichen Anspruchs auf einen betrieblichen Ausbildungsplan, der auf die konkreten Gegebenheiten im Betrieb abgestimmt ist. Als Lernzielkontrolle muss dem Ausbildungsnachweis mehr Beachtung geschenkt werden. Auszubildende müssen ihr Berichtsheft während der Arbeitszeit schreiben und den Lernprozess gemeinsam mit den Ausbilder_innen reflektieren können. Ein solcher ganzheitlicher Ausbildungsnachweis könnte zu einem wichtigen Instrument der Qualitätssicherung ausgebaut werden.

9. Landesweites Azubi-Ticket einführen! Azubi-Wohnheime schaffen!

Damit die Auszubildenden den gestiegenen Anforderungen an die Mobilität gerecht werden können, sind Fahrtkosten vom Wohnort zur Ausbildungsstätte und zur Berufsschule zu erstatten bzw. ein landesweites Azubiticket einzuführen. Darüber hinaus ist die Einrichtung von Azubiwohnheimen (analog zu Studierendenwohnheimen) mit günstigem Wohnraum insbesondere in den Ballungsräumen zu prüfen.

10. Berufsorientierung umfassend und gendersensibel ausbauen!

Für alle Jugendlichen ist an allen Schularten eine umfassende Berufsorientierung notwendig, denn der Ausbildungserfolg leidet im Zweifel, wenn Jugendliche mit unrealistischen Vorstellungen eine Ausbildung beginnen. Dazu gehört eine praktische Auseinandersetzung mit verschiedenen Berufsfeldern, den unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten, ebenso wie eine kritische Reflexion der bestehenden stereotypen Berufs- und Rollenbildern sowie der damit verbundenen Aufstiegsmöglichkeiten. Mit dem Landeskonzept Berufliche Orientierung hat Baden-Württemberg hier gute Grundlagen geschaffen. Die Umsetzung der Berufsorientierung an den Schulen auch im Rahmen des neuen Bildungsplans 2016 muss aber unter Einbeziehung von DGB und Gewerkschaften erfolgen. Bei Schülerbetriebspraktika sind die betrieblichen Mitbestimmungsgremien einzubeziehen.

11. Berufsschulen besser ausstatten!

Die Rahmenbedingungen, unter denen in den Berufsschulen gelehrt und gelernt wird, müssen nachhaltig verbessert werden. Die Berufsschulen müssen deutlich mehr finanzielle Unterstützung bekommen als bisher, um ihrer Aufgabe in angemessener Form nachkommen zu können. Dazu gehört in erster Linie eine bessere materielle Ausstattung durch die Schulträger, die dabei aber auf finanzielle Unterstützung durch das Land, beispielsweise durch Sonderinvestitionsprogramme angewiesen sind. Hilfreich kann hier der von der Bundesregierung angekündigte Pakt für die Berufsschulen sein.

Außerdem bedürfen Berufsschulen einer besseren personellen Ausstattung. Hier steht das Land in der Verantwortung. Denn nur unter den passenden Rahmenbedingungen können die Berufsschullehrer_innen angemessen auf die Auszubildenden mit ihren jeweiligen Bedürfnissen eingehen, die Lerninhalte vermitteln und auch mögliche bestehende theoretische Defizite der betrieblichen Ausbildung ausgleichen. Ein weiterer Stellenabbau an den Schulen wird daher vom DGB abgelehnt. Die demografische Rendite durch zurückgehende Schülerzahlen an den Beruflichen Schulen muss dort verbleiben.

Die Attraktivität des Berufsschullehramts muss u. a. durch bessere Arbeitsbedingungen und gegenüber der Wirtschaft konkurrenzfähige Besoldungen bzw. Vergütungen gesteigert werden.

Der DGB fordert weiterhin, einen vollständigen zweiten Berufsschultag pro Woche einzurichten. Eine individuelle Förderung benachteiligter Auszubildender, Sprachförderung sowie der Erwerb der Fachhochschulreife bzw. des mittleren Bildungsabschlusses können so parallel zur Ausbildung zum Regelangebot werden.

12. Jugendarbeitsschutz erweitern und durchsetzen!

Die hohe Anzahl an Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz zeigt, dass es sich keinesfalls um Einzelfälle handelt, sondern sie in manchen Branchen an der Tagesordnung sind. Die damit einhergehenden Belastungen sind gravierend für Jugendliche. Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Eintrittsalters in die Ausbildung (20,1 Jahre) ist eine

Ausweitung des Geltungsbereichs des Gesetzes auf alle Auszubildenden zu einem allgemeinen Ausbildungsschutzgesetz notwendig.

Daher müssen die zuständigen Aufsichtsbehörden aktiv gegen Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgehen. Verstärkte Betriebskontrollen sind hierfür nötig. Dafür braucht es mehr Personal. Vor Sanktionen, die bis hin zum Entzug der Ausbildereignung führen kann, darf im Einzelfall nicht zurückgeschreckt werden.

Ausbildungs-Monitoring- und Qualitätsmanagement Baden-Württemberg

Das Monitoringsystem sollte nicht nur akut gefährdete Ausbildungsverhältnisse in den Blick nehmen, sondern als Instrument der Qualitätssicherung aufgefasst werden, das den gesamten Prozess der dualen Ausbildung in den Blick nimmt.

Folgende Instrumente könnten im Rahmen eines Monitoringsystems sinnvoll sein:

1. Zulassung von Ausbildungsbetrieben, Überwachung der Ausbildung und Dienstleistungen der zuständigen Stellen

Neben der grundsätzlichen Prüfung der Eignung nach BBiG müssen zusätzliche Angebote zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals und zur Begleitung der Ausbildung (Entwicklung betrieblicher Ausbildungsplan, interkulturelle Kompetenzen, Fördermöglichkeiten, allgemeine Beratungsdienstleistung, Mediation) durch die zuständigen Stellen ausgebaut werden.

Dazu gehört auch ein Mindeststandard hinsichtlich der Zahl der Ausbildungsberater_innen im Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsbetriebe, um eine regelmäßige Überprüfung und Überwachung der Ausbildung sicherstellen zu können. Darüber hinaus sind Mindeststandards zur Qualifikation der Ausbildungsberater_innen festzulegen. Hilfreich wären Kenntnisse z.B. in der Mediation. Hinweise für eine Umsetzung geben hier auch die einschlägigen Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (Nr. 19 und Nr. 38)

Bei den Berufsbildungsausschüssen der zuständigen Stellen sind Unterausschüsse Qualitätssicherung und –entwicklung einzurichten, denen regelmäßig über die Arbeit der Ausbildungsberatung, Prüfungsergebnisse und Ausbildungsabbrüche sowie Schlichtungsverfahren zu berichten ist. Die vorhandenen Verwaltungsvorschriften zur Überwachung der Ausbildung bzw. zur Zulassung von Ausbildungsbetrieben sollten in diesem Zusammenhang flächendeckend überprüft und ggf. angepasst werden.

Hilfreich wäre die Einführung einer Überwachungsstruktur (Ampelsystem), die mit Blick auf die Zahl von Ausbildungsabbrüchen und Prüfungsergebnisse, berufsschulische Leistungen der

Auszubildenden, Verstößen gegen gesetzliche Regelungen und Häufigkeit von Beschwerden von Auszubildenden die Betriebe im Rahmen eines transparenten Regelsystems sanktioniert. Als Sanktionen kommen neben unterstützenden Angeboten für Auszubildende und Betriebe auch Auflagen für Ausbildungsbetriebe bis hin zum Entzug der Ausbildungseignung in Betracht.

Mögliche Beispiele für ein Ampelsystem:

Ampel	Sachverhalt	Folgen	Akteure
Grün	keine Beschwerden	-	-
Orange	schlechte Prüfungsergebnisse	abH, Nachhilfe, 2. Berufsschultag, Prüfung der betrieblichen Ausbildung	Berufsberater_innen Agentur für Arbeit Berufsschule
Orange	Beschwerden über Konflikte im Betrieb	Mediation	Berufsberater_innen
Orange	schlechte Leistungen in der Berufsschule	Freistellung für 2. Berufsschultag mit individueller Förderung oder abH	Kultusministerium Berufsschule Agentur für Arbeit Ausbildender
Rot	Verstöße gegen gesetzliche Regelung z.B. Jugendarbeitsschutz oder Arbeitszeitgesetz	unangekündigte Prüfung der Einhaltung gesetzlicher Regelungen	Berufsberater_innen zuständige Stellen

Rot	Hohe Zahl von Ausbildungsabbrüchen	Auflagen: Reduzierung der Zahl der Auszubildenden	Berufsberater_innen zuständige Stelle
Rot	Wiederholte Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen und Auflagen der zuständigen Stelle	Entzug der Ausbildungseignung	Berufsberater_innen zuständige Stelle

2. Informationen für Auszubildende

Informationen der Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung über Rechte und Pflichten in der Ausbildung, Hinweise auf Fördermöglichkeiten und zur Verlängerung bzw. Verkürzung der Ausbildungszeit sowie darüber hinaus gehende Information zu den persönlichen Ansprechpartnern bei den Kammern, Gewerkschaften und ggf. weiteren Organisationen und Institutionen muss sichergestellt werden.

Der Versand der Informationen sollte an alle Auszubildende direkt erfolgen. Dies kann im Zusammenhang mit dem Versand der Bestätigung der Eintragung an die Ausbildungsanfänger erfolgen.

Ausführliche Informationen sind zielgruppengerecht aufbereitet zusätzlich online auf Homepages, in den Sozialen Medien und in schriftlicher Form vorzuhalten.

3. Probezeit:

Während der Probezeit sollten Auszubildende und Betriebe eng begleitet und unterstützt werden. Dies gilt insbesondere für Klein- und Kleinstbetrieben, im Handwerk und Branchen wie der Gastronomie, dem Nahrungsmittelhandwerk und dem Handel, die hohe

Vertragslösungsquoten beklagen und schlechten Bewertungen im DGB-Ausbildungsreport bekommen haben.

4. Berufsschule

Eine Einbindung der Berufsschule in das Monitoring ist sicher zu stellen. Denkbar wäre dazu eine gutachterliche Stellungnahme der Berufsschule mit Zustimmung des Auszubildenden für die zuständige Stelle bei Auszubildenden, wenn die berufsschulischen Leistungen oder die Sprachkenntnisse absehbar nicht ausreichen, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Ggf. kann dieses Gutachten mit einem Antrag des Auszubildenden auf Ausbildungszeitverlängerung nach §8 Abs. 2 BBiG verbunden werden.

Soweit die Beruflichen Schulen feststellen, dass die berufsschulischen Leistungen oder die Sprachkompetenzen nicht ausreichen, um das Ausbildungsziel zu erreichen, wird die Schulpflicht um vier Stunden (für Sprachförderung oder individuelle Förderung) erhöht (Hierzu wäre eine Verordnung des Kultusministeriums erforderlich). Die Betriebe könnten dann zur Freistellung der Auszubildenden verpflichtet werden.

5. Betriebliche Ausbildung:

Im Rahmen der gesetzlichen Aufgabe der Überwachung der Ausbildung informiert die zuständige Stelle die Auszubildenden gezielt über Fördermaßnahmen (2. Berufsschultag, Sprachförderung, abH, AsA, VerA, etc.), unterstützt Auszubildende bei der Organisation der betrieblichen Ausbildung und baut das Dienstleistungsportfolio aus. Die zuständigen Stellen arbeiten dabei auch mit den betrieblichen Mitbestimmungsgremien zusammen. Das Berichtsheft kann hier zukünftig als Qualitätssicherungsinstrument eine wichtige Rolle spielen.

6. Vernetzung:

Über die vorhandenen Ansprechpartner der Zielgruppe (Kümmerer, Agenturen für Arbeit, Jugendhilfe, Betreuungseinrichtungen, Jugendberufshilfe, etc.) sollte ein Austausch auf den Verlauf der Ausbildung ermöglicht werden, um ggf. Fördermaßnahmen (2. Berufsschultag, Sprachunterricht, abH, AsA, etc.) gezielt einsetzen und Ausbildende und Auszubildende beraten zu können.

Die zuständigen Stellen als erster Ansprechpartner, aber auch andere Akteure wie Vertrauenslehrer, Betriebs-Personalräte, JAVen, Berufliche Schulen, Fachberatungsstellen, Arbeitsbündnisse/Jugendberufsagenturen, ehrenamtliche Angebote wie VerA und weitere Projekte können Ausbildende und Auszubildende unterstützen. Sinnvoll wäre es, eine Vernetzung der regionalen Akteure im Rahmen einer jährlichen Tagung zu institutionalisieren. Dabei sind die Arbeitsbündnisse Jugend und Beruf bzw. bestehende Jugendberufsagenturen einzubeziehen.

Förderprogramme des Landes zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen und zur Steigerung der Qualität der Ausbildung sollten den Aspekt der Vernetzung und die Einbeziehung von Sozialpartner und betrieblichen Mitbestimmungsgremien berücksichtigen. Soweit zusätzliche Stellen geschaffen werden, sollten diese nicht bei den zuständigen Stellen angesiedelt werden, sondern unabhängig von diesen agieren können.

8. Ausbildungszeiten

Soweit die betrieblichen oder berufsschulischen Leistungen nicht ausreichen, um das Ausbildungsziel zu erreichen, besteht neben den o.g. Förderinstrumenten auch die Möglichkeit, die Ausbildungszeit nach §8 Abs. 2 BBiG zu verlängern. Entsprechende Informationen sollten gezielt an die Betroffenen kommuniziert werden.

Das Kultusministerium sollte in diesem Zusammenhang prüfen, welche zusätzlichen Angebote für die Förderung neben dem bloßen Wiederholen des 1. Ausbildungsjahrs entwickelt werden müssen.

Darüber hinaus bestehen neben dem laufenden Projekt „oikos“ in der Hauswirtschaft (Ausbildung über 4 Jahre) in Baden-Württemberg und dem Modell der IHK Coburg (1+3) innovative Projekte, um schwache Azubis bzw. Geflüchtete erfolgreich zum Ausbildungsabschluss zu führen.

9. Beschwerdestelle

Es wird eine unabhängige und neutrale Beschwerdestelle eingerichtet, an die sich Auszubildende auch anonym wenden können, um bereits frühzeitig präventiv bei Problemen in der Ausbildung intervenieren zu können.

10. Verfahren zur Intervention:

Umgang mit Problemanzeigen von Auszubildenden sowie Ausbildenden und Ausbildern

1. Anzeigen von Problemen und Konflikten müssen die zuständige Stelle erreichen.
2. Folgende Mindeststandards sind beim Umgang mit Problemanzeigen durch Auszubildende immer zu berücksichtigen:

- Die Grundsätze der Verschwiegenheit und des Datenschutzes werden beachtet.
- Die Anonymität des betroffenen Auszubildenden gegenüber dem Betrieb muss gewährleistet sein, sofern dies der Auszubildende wünscht.
- Die Einbindung weiterer Akteure erfolgt immer im Einvernehmen mit dem Auszubildenden.
- Die Pflicht zum Tätigwerden bei offensichtlichen schwerwiegenden Rechtsverstößen bleibt davon unberührt.

- Die Mitarbeiter bei den Anlaufstellen müssen leicht zu erreichen, persönlich geeignet und fachlich kompetent sein. Sie sollten Ausbildungssituationen objektiv beurteilen können und nach einem transparenten, möglichst deeskalierenden Verfahren Hilfesuchende beraten und unterstützen.

3. Die zuständigen Stellen sollten, ggf. in Abstimmung mit den Personalräten, einen einfachen Erfassungsbogen (mit Mindestangaben: Problemfeld, Beruf / Branche, Ausbildungsjahr, Art der Bearbeitung) führen.

4. Die kumulierten Ergebnisse aus den Auswertungen der Erfassungsbögen sollen Grundlage für die Befassung des Berufsbildungsausschusses sein.

11. Intervention

Die zuständige Stelle verfolgt Anzeigen von Problemen und Konflikten auf verschiedenen Wegen:

1. Die Beratung wird durch die zuständige Stelle fortgesetzt oder vertieft, die gegebenenfalls weitere Akteure (z.B. Betriebs- und Personalräte) hinzuzieht oder auf diese verweist. Mediation kann dabei ein geeignetes Instrument sein.

2. Es wird gegebenenfalls an eine weitere, fachlich geeignete Beratungsstelle verwiesen (z.B. Bundesagentur für Arbeit).

3. Die zuständige Stelle wirkt auf die Beteiligten ein, eine einvernehmliche Lösung des Problems zu finden.

4. Die zuständige Stelle fordert gegebenenfalls die Beteiligten auf, Aktivitäten zur Behebung angezeigter Probleme einzuleiten und unterstützt dabei (z.B. durch Hinweise auf Instrumente wie abH, Assistierte Ausbildung).

Erweisen sich die angezeigten Probleme und Konflikte als so schwerwiegend, dass diese nicht mehr niedrigschwellig gelöst werden können, greifen die gesetzlich vorgesehenen Konfliktlösungsmechanismen (z.B. Schlichtungsausschuss, Arbeitsgericht, Auflagen, Entzug der Ausbildungserlaubnis).

