

Dokumentation der Fachtagung vom 30. August 2007, Frankfurt



www.igmetall-wap.de

Minimodule? - Europa braucht den Kernberuf!

Nur wer den Blick für das Ganze hat,
wird das Ganze auch erkennen.

Impressum

Herausgeber:

IG Metall-Vorstand

60519 Frankfurt am Main

Verantwortlich i.S.d.P.

Dr. Regina Görner

geschäftsführendes Vorstandsmitglied

Gestaltung:

Bildung und Design

70839 Gerlingen

© 2007 by IG Metall Frankfurt

Minimodule? - Europa braucht den Kernberuf!

*„Nur wer den Blick für das Ganze hat,
wird das Ganze auch erkennen“*

Dokumentation der Fachtagung
vom 30. August 2007 in Frankfurt

Eigenverantwortlich in Teams zu arbeiten oder in anspruchsvollen Produktionssystemen seinen Job zu erledigen, erfordert eine fundierte erfahrungsbezogene Ausbildung. Immer mehr junge Menschen finden allerdings keinen Ausbildungsplatz im dualen System der Berufsausbildung. Viele Unternehmen sind nicht mehr bereit, überdurchschnittliche Ausbildungsplätze anzubieten. Branchen mit einer ausgeprägten Ausbildungstradition wie der Schiffbau oder die Stahlindustrie haben beschäftigungs- und damit verbunden ausbildungspolitisch stark an Bedeutung verloren. In der Breite ist es nicht gelungen, im erforderlichen Ausmaß Unternehmen für eine betriebliche Berufsausbildung zu gewinnen. Die Quote der ausbildenden Unternehmen liegt stabil bei unter 23 Prozent.

Einige Wissenschaftler und Unternehmensvertreter sehen eine Ursache in einer mangelnden Flexibilität der Berufsausbildung für die Unternehmen. Sie forcieren

aktuell eine Modularisierungsdiskussion. Statt ganzheitlicher Berufe würden von Auszubildenden kleine Module angesammelt, damit erschließt sich aber nicht der Gesamtprozess. Tatsächlich geht es ihnen bei der Modularisierung um einen Systemwechsel, der letztlich arbeits- und lohnpolitisch begründet ist. Es gibt eine noch relativ kleine Fraktion, die auf breiter Front zurück zu einem Taylorismus will und das Berufsprinzip dabei als hinderlich ansieht.

Die IG Metall steht für eine duale Berufsausbildung, die den Auszubildenden das Erlernen eines zukunftsorientierten Berufes und den Unternehmen die erforderliche Flexibilität ermöglicht. Ein Verständnis von Geschäfts- und Arbeitsprozessen sowie eine Grundlage für einen tatsächlichen lebenslangen Lernprozess sind dabei unabdingbar. Die IG Metall steht deshalb für eine moderne Beruflichkeit mit europäischen Kernberufen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Begrüßung	4
2.	Bildung, der Schlüssel zur Wissensgesellschaft	6
3.	Praxis und Wissenschaft im Gespräch: Veränderte Anforderungen an kompetente Facharbeit – Welche Berufsausbildung brauchen wir?	12
4.	Kernberuf für Europa – Vorsprung durch Bildung	26
5.	Braucht Facharbeit ganzheitliche Berufe?	34
6.	Frankfurter Erklärung	52
	I. Gute Arbeit und qualifizierte Ausbildung für die Menschen	52
	II. Ausbildungsberufe sind am Arbeitsmarkt anerkannt und geschätzt	52
	III. Zeichen setzen: Europäische Kernberufe entwickeln	53
7.	Referentinnen und Referenten	55

1. Begrüßung

Dr. Regina Görner, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Allen ein herzliches Willkommen. Ich freue mich, dass unser Angebot, Fragen der Berufsbildung zu diskutieren, ein so breites Interesse gefunden hat. Als wir im Vorstandsbereich im vergangenen Winter darüber nachgedacht haben, wie wir uns in 2008 mit Blick auf die Auseinandersetzungen in Fragen der Qualifizierungspolitik aufstellen, waren wir uns einig, dass wir diese Debatte nicht nur im Kreis der Expertinnen und Experten für Berufsbildung diskutieren können. Wir waren uns einig, dass diese Diskussion in der gesamten Organisation ankommen muss, auch bei den betrieblichen Vertreterinnen und Vertretern und bei den Verwaltungsstellen. Ich begrüße daher heute Morgen ganz besonders die betrieblichen Interessenvertreterinnen und -vertreter und die Vertreter der Verwaltungsstellen, die ansonsten viel zu selten beteiligt werden, wenn wir in der IG Metall Fragen der Berufsbildung diskutieren.

Dass wir das Bildungsthema nicht mehr nur als Expertenthema ansehen, zeigt sich auch daran, dass trotz der vielen Debatten, die derzeit bei der IG Metall geführt werden, Berthold Huber es sich hat nicht nehmen lassen, heute Morgen das Hauptreferat zu halten. Lieber Berthold, ich danke dir, dass du heute bei uns bist.

Das ist natürlich auch kein Zufall, denn es handelt sich bei dem Bildungsthema um eine Existenzfrage der Gewerkschaften und ein Kernproblem der gewerkschaftlichen Interessenvertretung. Ich bin sicher, dass das im Verlaufe dieses Tages noch deutlicher wird.

Ich begrüße auch alle diejenigen, die seit Jahren in den Betrieben als Betriebsräte für Aus- und Weiterbildung verantwortlich sind, und hier ganz besonders zwei, die heute auf dem Podium die Diskussion mitgestalten werden: Michael Schick, Betriebsrat der DaimlerChrysler

AG, Werk Untertürkheim und Marco Oestringer, Betriebsrat der Schuler SMG, Werk Waghäusel. Es reicht natürlich nicht aus, wenn wir die Diskussion nur unter uns führen und uns gegenseitig bestätigen, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Wir

werden die Entwicklung der Aus- und Weiterbildung in diesem Land nur bestimmen können, wenn wir diejenigen einbeziehen, die außerhalb der IG Metall Entscheidungen fällen und vorbereiten. Daher haben wir schon von einigen Jahren den Kontakt auch zur Wissenschaft verstärkt. Ich habe mich sehr über die Streitschrift des wissenschaftlichen Beraterkreises der Gewerkschaften IG Metall und ver.di gefreut, die vor über eineinhalb Jahren erschienen ist und den schönen und programmatischen Titel „Bildung ist keine Ware“ trägt. Es ist mir eine besondere Freude und Ehre, heute das prominente Mitglied dieses Beraterkreises begrüßen zu können, unseren Kollegen Hermann Schmidt, den früheren Präsidenten des Bundesinstituts für Berufsbildung. Wir sind uns ja schon früher in den unterschiedlichsten Zusammenhängen begegnet. Herzlich willkommen, Hermann Schmidt.

Ich freue mich auch, dass Prof. Dr. Georg Spöttl vom Institut Bildung und Technik in Bremen (ITB-Bremen) heute hier ist. Herr Prof. Spöttl hat die Nachfolge von Felix Rauner angetreten und ich denke, er wird uns genauso in der Diskussion unterstützen und mit Argumenten beraten. Herzlich willkommen Herr Prof. Georg



Spöttl. Wir werden bei dieser Diskussion nicht nur im Dialog mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern stehen. Entscheidend ist, dass wir die Diskussion dort führen, wo Entscheidungen getroffen werden, und dort, wo auch andere Positionen vertreten werden. Wir haben die Diskussion in den letzten Jahren auch mit der anderen Seite, den Arbeitgebern, geführt. Ich habe festgestellt, dass die Gruppierung mit der ich mich in den letzten Monaten ganz besonders heftig streiten durfte, die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeber ist. Ich freue mich daher, dass ihr geschäftsführendes Vorstandsmitglied Peter Clever heute hier ist und sich der Debatte mit mir heute Nachmittag stellen wird. Ich duze mich ja nicht mit allen Arbeitgebervertretern, aber mit Peter Clever verbindet mich eine lange gemeinsame Vergangenheit in unterschiedlichen Interessenkonstellationen.

Ich freue mich, dass du heute hier bist, gewissermaßen in der Höhle des Löwen. Das ist eine Erfahrung, die ich vor ungefähr einem Jahr machen durfte. Ich war damals bei den Bildungsexpertinnen und -experten der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeber zu Gast, um unsere Positionen zu verteidigen. Also herzlich willkommen, dies ist jetzt das Rückspiel. In solchen Diskussionen kann es hoch her gehen, daher ist es immer gut, wenn Moderatorinnen und Moderatoren da sind, die dafür sorgen, dass die Diskussion in geordneten Bahnen verläuft, und nicht nur diejenigen etwas von der Diskussion haben, der die sich selbst darstellen wollen, sondern alle Zuhörerinnen und -hörer. Dafür haben wir den Fachjournalisten Wolf-Gunter Brüggemann gewinnen können, die Diskussion heute Nachmittag moderieren wird. Herzlich willkommen, auch allen weiteren Pressevertreterinnen und -vertretern.



Ich freue mich auch, dass Klaus Heimann, der die Geschicke der Bildungspolitik der IG Metall seit Jahrzehnten in der Hand hält und diesen Prozess intensiv begleitet, Diskussionsleiter und Moderator der ersten Diskussionsrunde ist. Bedanken möchte ich mich auch bei allen, die zum Teil sehr im Hintergrund diese Tagung vorbereitet und zu ihrem Gelingen beigetragen haben. Willkommen euch allen und vielen Dank.

Eigentlich müsste ich alle hier Anwesenden persönlich begrüßen, denn ich sehe hier viele Gesichter, die es verdient hätten. Ich denke aber, dass wir jetzt über das Thema ins Gespräch kommen sollten. Ich möchte nur noch darauf hinweisen, dass wir am Ende dieser Veranstaltung die Frankfurter Erklärung, die in der Tagungsmappe enthalten ist, gemeinsam verabschieden wollen. Denn diese Veranstaltung ist nicht der Beginn unserer Auseinandersetzung, sondern ein Zwischenergebnis und in der Erklärung haben wir die Kernpunkte unserer bisherigen Diskussion formuliert. Ich hoffe daher, dass wir am Ende dieser Tagung zu einer Verständigung über die Frankfurter Erklärung kommen.

Ich bedanke mich herzlich für eure Aufmerksamkeit, wünsche uns allen eine spannende Tagung und darf das Wort übergeben an den 2. Vorsitzenden der IG Metall.

2. Bildung, der Schlüssel zur Wissensgesellschaft

Berthold Huber, IG Metall

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

eine gute und damit ganzheitliche Bildung wird für die Zukunft unserer Wissensgesellschaft immer wichtiger. Das deutsche Produktionsmodell basiert immer mehr auf Innovation und Qualität. Bildung ist ein strategischer Faktor für die Entwicklung der Unternehmen. Der „Produktionsfaktor“ Wissen und Erfahrung trägt heute schon mehr als die Hälfte zur Wertschöpfung bei, mit steigender Tendenz - so das Fraunhofer Institut. „Wissen“ bedeutet dabei wesentlich mehr, als über rein theoretische Kenntnisse zu verfügen. Ich betone das, weil Professor Rauner zurecht darauf hinweist, dass die Diskussion über die „Wissensgesellschaft“ häufig durch ein verkürztes Verständnis des Wissensbegriffs geprägt ist. Mit folgenschweren Konsequenzen! Das führt etwa zu der irrigen Schlussfolgerung, man müsse nur den Anteil an Studentinnen und Studenten in Deutschland deutlich erhöhen und dann seien alle Probleme gelöst.

Wenn wir etwa das jährlich veröffentlichte OECD-Ranking über die Studierendenquote in ausgewählten Industrieländern betrachten, dann ist in Deutschland die Quote der Studienanfänger gerade einmal halb so groß wie etwa in Schweden oder Australien. Diese OECD-Statistik könnte den Schluss nahe legen: Je mehr wissenschaftliches Wissen, desto höher das Wirtschaftswachstum eines Landes.

Verkannt wird aber, dass hier Äpfel mit Birnen verglichen werden. Sicher müssen wir dafür sorgen, dass ausreichend Arbeitskräfte für den hoch qualifizierten Bereich ausgebildet werden. Damit ein Ingenieursmangel, wie er momentan beklagt wird, eben nicht eintreten kann. Wir haben dafür auch einen praktischen

Vorschlag; nämlich, endlich die Durchlässigkeit von der Berufsausbildung direkt zu einem Fachhochschulstudium zu schaffen!

Was ich an dieser Stelle aber vor allem anmerken will, ist: Man darf die Debatte über Bildung und Wissen nicht ausschließlich auf den künftigen Anteil an Akademikerinnen und Akademiker reduzieren! Erfolgreich kann Wissen nur dann eingesetzt werden, wenn es zu einer richtigen Verbindung von theoretischem und praktischem Wissen kommt. Ihr als betriebliche Praktiker wisst das aus Erfahrung. Aber in der öffentlichen und leider auch in weiten Teilen der wissenschaftlichen Debatte wird das häufig unterschlagen.

Diese einseitige Betrachtung von Wissen verzerrt die Debatte über die notwendigen zukünftigen Schwerpunkte unserer Bildungspolitik. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor des deutschen, österreichischen, schweizerischen und dänischen Wirtschaftsmodells wird völlig unterschätzt, manchmal überhaupt nicht mehr erwähnt: Und das ist das System der dualen Berufsausbildung! Nur so kann ich mir jedenfalls erklären, wie vorschnell und fahrlässig selbst einige Bildungsexperten mit Professorentitel urteilen, die die grundlegenden Eckpfeiler der dualen Berufsausbildung abschaffen wollen!

Niemand in der IG Metall behauptet, dass die duale Berufsausbildung nicht beständig weiter entwickelt werden muss. Und es gibt auch Probleme des dualen Systems, die wir erstens offen ansprechen müssen und



für die zweitens Lösungsvorschläge zu entwickeln sind. Das betrifft vor allem:

- Das zu geringe Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen. Nur 23 Prozent aller Betriebe bilden überhaupt aus!
- Die Verdrängung von Hauptschülern durch Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen in der betrieblichen Berufsausbildung.
- Und nicht zuletzt die ständig wachsende Zahl von Jugendlichen in so genannten Übergangssystemen, also den Warteschleifen vor einer Berufsausbildung und - leider zunehmend auch alternativ zu einer Berufsausbildung.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, man kann auf zweierlei Weise auf diese Herausforderungen reagieren. Erstens, indem man dafür differenzierte Antworten entwickelt. Genau darum geht es auf unserer heutigen Tagung. Oder man schüttet sozusagen das Kind mit dem Bade aus. Für diese Schock-Methode haben sich ganz offensichtlich die Professoren Dieter Euler und Eckart Severing entschieden. Sie haben im Auftrag von Bundesbildungsministerin Annette Schavan ein Gutachten zur Neuordnung des dualen Systems entwickelt. Nach meinem Dafürhalten ist das Konzept mit dem Titel „Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung“ für die Lösung der genannten Probleme nicht geeignet. Im Gegenteil: Es würde bei einer flächendeckenden Umsetzung gerade die Erfolgsprinzipien der dualen Ausbildung zerstören und damit erheblichen Schaden anrichten!

Nach dem Konzept von Euler und Severing sollen die bisherigen Berufe in ihre Bestandteile zerlegt und in bis zu zehn rechtlich eigenständige Module zerlegt werden. Nach jedem Modul muss dann eine eigene Prüfung abgelegt werden. Eine Gesellenprüfung – wie bisher – entfällt. Damit würde die bisherige Form der Facharbeiter-Ausbildung zerstört. Übrig bleiben Qualifizierung-Häppchen, die sich dann jeder selbst zusammensuchen muss.

Damit wäre der Facharbeiterberuf wie wir ihn seit Jahrzehnten in Deutschland kennen und wie er heute noch weltweit geschätzt wird, auf einen Schlag verschwunden. Die künftigen Verluste an Qualifizierung sind erheblich und in ihren Negativwirkungen nicht abzuschätzen. Außerdem: Von den genannten aufgezählten Problemen wäre kein einziges gelöst. Schöner wird nur die Statistik, weil dann jede und jeder Jugendliche bei Besuch des ersten „Mini-Moduls“ als mit Ausbildung versorgt geführt wird.

Zusammengefasst: Diese Vorschläge sind völlig inakzeptabel! Sie stehen im diametralen Widerspruch zu den Anforderungen, die eine ganzheitlich verstandene „Wissensgesellschaft“ an uns stellt. Wir dürfen das nicht hinnehmen!

Ich will ergänzend hinzufügen: Die IG Metall hat zahlreiche Reformvorschläge für Neuerungen im Feld der beruflichen Bildung entwickelt. Wir sprechen uns auch nicht prinzipiell gegen Modularisierung aus. Aber auch hier kommt es darauf an, was man darunter versteht. Modularisierung kann der didaktischen Strukturierung von Ausbildung dienen. Aber sie ist kein Ersatz für strukturierte Ausbildung. Zu der gibt es auch in Zukunft keine Alternative!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, der eigentliche Grund für diese und andere radikale Umbauvorschläge der dualen Ausbildung ist nicht die Lösung der Strukturprobleme unseres heutigen Ausbildungssystems. Vielmehr soll in der beruflichen Bildung umgesetzt werden, was vor allem in einigen großen Automobilkonzernen auf der Ebene der Arbeitspolitik diskutiert wird.

Und darum ist es richtig, wenn sich hier etwa Erich Klemm als Gesamtbetriebsratsvorsitzender von Daimler Chrysler eindeutig positioniert: In der heutigen Zeit können Arbeitnehmer gar nicht hoch genug qualifiziert sein, gerade im Automobilbau. Nur mit gut ausgebildeten Menschen können wir gegen Konkurrenz bestehen, keineswegs über niedrige Löhne. Wir werden die drei und dreieinhalbjährigen Berufe auf jeden Fall verteidigen!

Maßgebliche Arbeitgebervertreter wollen etwas anderes: Niedrig qualifizierte Beschäftigte sollen wie in früheren Zeiten in schlecht bezahlten und monotonen Arbeitsverhältnissen standardisierte Tätigkeiten verrichten. Dieser Rückfall in den finstersten Taylorismus muss und wird auf unseren entschiedenen Widerstand treffen!

Seit vielen Jahrzehnten setzen wir uns für die Gestaltung guter, menschenwürdiger Arbeit ein. Und wenn es notwendig ist, scheuen wir auch keine Auseinandersetzung. Ich betone das, weil ich es für notwendig halte, dass wir dieses Thema wieder offensiv anpacken – und zwar Hand in Hand auf der arbeitspolitischen und der bildungspolitischen Ebene! Denn in der aktuellen Debatte kristallisieren sich zwei Grundlinien heraus, die sich diametral gegenüberstehen: Einerseits eine Dumping-Strategie, mit der die deutsche Wirtschaft ausschließlich auf Kostensenkung und Leistungsverdich-

tung setzt und bei der, wie ich meine, die Beschäftigten und die Unternehmen das Nachsehen haben
und andererseits

eine High-Road-Strategie, die auf möglichst qualifizierte Arbeit, ganzheitliche Arbeitsgestaltung, faire Beteiligung und tarifvertraglichen Schutz - also auf wirklich „gute Arbeit“ setzt!

Kurz – es geht um die Alternativen: Länger, schneller, härter – oder - und dafür treten wir ein – besser, intelligenter, qualifizierter! Wir sind sicher, dass die Zukunft der Arbeit auf der High-Road liegt. Wir sind überzeugt, dass die Gestaltung guter Arbeit und Wirtschaftlichkeit keine Gegensätze sind! Im Gegenteil: Mit einer Dumping-Strategie bei Arbeits- und Leistungsbedingungen, mit einem bildungs- und arbeitspolitischen Roll-Back würden wir am Ende genau die Wettbewerbs-Chancen verspielen, die wir zukünftig haben!

Was wir damit mittel- und langfristig auslösten, wäre schlicht eine Katastrophe, die sich heute schon relativ exakt vorhersagen lässt. Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) hat bereits im Jahr 2003 eine entsprechende Studie vorgelegt. Danach würde – sofern keine Gegenmaßnahmen ergriffen werden - im Osten der Republik etwa ab 2010 und im Westen ab 2015 ein Fachkräftemangel vor allem bei höher qualifizierten, aber eben auch bei betrieblich ausgebildeten Fachkräften eintreten.

Anders formuliert: Alle Qualifizierungsanstrengungen, die wir jetzt nicht unternehmen, werden sich in der Zukunft bitter rächen!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ihr werdet auf der heutigen Tagung noch ausführlich über unsere kon-

kreten Reformperspektiven für eine künftige Gestaltung der dualen Ausbildung diskutieren. Und zum Abschluss soll eine Resolution darüber verabschiedet werden, wie wir sie nicht nur national, sondern auf der europäischen Ebene umsetzen wollen. Darum will ich mich hier auf einige grundsätzliche Herausforderungen konzentrieren, die zu bewältigen sind, wenn wir eine lebenswerte und zukunftsfähige Wissensgesellschaft schaffen wollen. Die Leitlinie muss heißen: Nicht weniger, sondern mehr Bildung!

Für den deutschen Industriestandort ist es maßgeblich, alle Bildungsreserven zu mobilisieren. Aber das unterbleibt. Und gemessen an den Anforderungen eines modernen Industriestandorts ist der Zustand des Bildungssystems schlicht besorgniserregend. Und vor allem ist es von einer geradezu schreienden Ungerechtigkeit geprägt! Rainer Forst, Professor für Politische Theorie und Philosophie in Frankfurt, spricht in diesem Zusammenhang von einer „Refeudalisierung der Gesellschaft“. Bereits im Kindergartenalter beginnt die Bildungsselektion. Und setzt sich in der Schulzeit über die anschließende Ausbildung fort – im Grunde genommen bis zum Ende eines Berufslebens. Das unterstreichen betriebliche Weiterbildungsbilanzen ebenso wie die Zahlen aus der Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks vom Juli 2007.

83 Prozent der Kinder aus Akademikerfamilien nehmen selbst ein Studium auf. Bei nicht-akademischen Arbeiterfamilien sind es ganze 17 Prozent. Nicht nur an den Hochschulen ist die Situation ungerecht. In den 1990er Jahren sind noch weit mehr als 70 neue Lehrverträge auf 100 Schulabsolventen gekommen, im letzten Jahr sind nur noch 61 übrig geblieben. 365.600 der insge-



samt gemeldeten 763.100 Bewerberinnen und Bewerber haben 2006 einen *betrieblichen* Ausbildungsplatz erhalten. Das sind gerade einmal 48 Prozent und damit weniger als die Hälfte!

Jüngsten Schätzungen zufolge ist die Zahl der *betrieblichen* Ausbildungsplätze 2007 sogar noch weiter gesunken. Und das obwohl die Wirtschaft brummt! Der „Ausbildungspakt“ zwischen der Bundesregierung und der Wirtschaft ist also längst gescheitert! Er ist eine Lüge der Politik, die auf freiwillige Pakte setzt, wo entscheidendes staatliches Handeln unabdingbar ist. Der jetzt zunehmend bejammerte Fachkräftemangel ist die direkte Folge absurder Versäumnisse von Wirtschaft und Staat und des praktizierten Irrglaubens, dass die „unsichtbare Hand des Marktes“ das richten werde!

Wir müssen hier eingreifen. Deshalb ist es richtig, dass die IG Metall die Unternehmen, die Politik, die Bundesagentur für Arbeit und die Tarifvertragsparteien zu einer *Fachkräfte-Offensive* auffordert. Die Probleme von heute sind alle hausgemacht. Wir dürfen diese Fehler nicht wiederholen. Weil wir sonst morgen unter wesentlich schwierigeren demografischen Bedingungen noch einmal ungleich schlechter dastehen!

Wir haben heute zuwenig Elektroniker, weil noch 1991 jährlich 19.000 Ausbildungsverträge jährlich abge-

geschlossen worden sind, heute aber nur noch ganze 11.000. Ein jährliches Minus von 42 Prozent. Und auch der Ingenieurmangel hat mit Ausbildungsplatzmangel zu tun. Gerade dort rekrutiert sich ein erheblicher Teil der Studenten aus der Facharbeiterschaft. Das macht übrigens auch die besondere Qualität der Ingenieure in Deutschland aus.

Auch deshalb ist die letzte Woche auf der Kabinettsklausur beschlossene Erleichterung des Fachkräfte-Zuzugs aus anderen Ländern eine Scheinlösung! Deutschland muss eine weltoffene Gesellschaft sein. Dafür setzt sich auch die IG Metall ein. Aber es ist nicht akzeptabel, unsere mangelhaften Bildungsanstrengungen durch Anwerbung von ausländischen Fachkräften lösen zu wollen. Andere Länder, die unter zum Teil schwierigen Bedingungen in die Qualifikation ihrer Menschen investiert haben, sind nicht das Fachkräfte-Reservoir aus dem sich Deutschland nach Belieben bedient! Wir brauchen eigene Maßnahmen, eine Fachkräfte-Offensive. Und dazu gehört auch eine Ausbildungs-Garantie - wenn es nicht anders geht, per Gesetz: Jede und jeder Jugendliche, der will, muss einen Ausbildungsplatz erhalten! Ohne Ausnahme! Das ist eine elementare Gerechtigkeitsfrage! Nämlich nach Gerechtigkeit auf Lebenschancen, die jedes Jahr mehr als 150.000 Jugendlichen schlichtweg verweigert werden!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, unser Engagement für eine zeitgemäße Bildungspolitik darf sich nicht auf Schule und die betriebliche Erstausbildung beschränken. Wer heute vom „lebenslangen Lernen“ redet, darf damit nicht nur meinen, dass die Beschäftigten sich selbst darum zu kümmern haben. Sicher ist hier Eigeninitiative

jeder und jedes Einzelnen notwendig. Aber selbstverständlich müssen auch für Weiterbildung geeignete Rahmenregelungen geschaffen werden.

Denn die Teilnahmequoten an Weiterbildung steigen nicht – wie es notwendig wäre – sondern sinken jährlich weiter. Das geht aus dem Weiterbildungsbericht 2006 der Bundesregierung hervor. Auch die Daten über Fortbildungsprüfungen bei den Kammern weisen das zwölfte Jahr in Folge sinkende Zahlen aus. Außerdem ist Weiterbildung sehr selektiv. Nur elf Prozent der Beschäftigten ohne Berufsausbildung nehmen daran teil, während es 44 Prozent bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss sind.

Damit wird nicht nur soziale Selektion betrieben, sondern die Mehrheit der Beschäftigten ausgegrenzt. Ungelehrte, Ausländer und Frauen sind über weite Strecken und in vielen Betrieben vollständig ausgeschlossen. Wir müssen das korrigieren! Weil Aus- und Weiterbildung in unserer Welt knapper Arbeitsplätze die Voraussetzung für die Chance auf ein selbstbestimmtes Leben sind. Auch aus ökonomischen Gründen muss dieser Trend unbedingt umgekehrt werden. Mit mehr Bildung, nicht weniger! Wenn mittel- und langfristig Beschäftigtenzahlen sinken, dann ist eine Lösungsmöglichkeit, die Beschäftigtenquoten der Älteren zu erhöhen. Das geht nur, wenn erstens alter(n)sgerechtes Arbeiten ermöglicht wird und zweitens eben regelmäßige Qualifizierung erfolgt.

Um zukunftsfähige Weiterbildungsmöglichkeiten zu schaffen, müssten daneben verstaubte Blockaden zwischen beruflicher Bildung und der Hochschullehre eingerissen werden. Bisher ist der Zugang zur Hoch-

schule mit einem qualifizierten Berufsabschluss oder die Anrechnung von Ausbildungsinhalten ausschließlich an einem Punkt gescheitert: An einem schon lange nicht mehr zeitgemäßen Standesdünkel der Hochschulen! Die anstehende nationale Umsetzung des Europäischen Qualifizierungsrahmens (EQR) wäre eine gute Gelegenheit, das zu ändern. Aber anstatt solche notwendigen und vorwärtsgewandten Initiativen voranzutreiben, stehen die Zeichen auch in dieser europäischen Richtlinie eher noch auf Deregulierung.

Ich frage mich: Wollen maßgebliche Vertreter von Arbeitgebern und der Politik allen Ernstes die Menschen so für die richtige und notwendige Idee eines vereinten Europas begeistern? Indem sie bei der Qualifizierung wie bei fast jedem anderen Thema europäische Rahmenregelungen dafür missbrauchen wollen, sinnvolle nationale Errungenschaften zu schleifen? Wir müssen doch die guten Regelungen der verschiedenen Staaten sinnvoll miteinander verbinden, anstatt sie alle abzuschaffen!

Es ist deshalb sinnvoll und richtig, dass wir als Arbeitnehmervertreter einen eigenen, differenzierten Vorschlag für eine nationale Umsetzung des EQR entwickelt haben. Wir treten ein für europäische Kernberufe, die in den unterschiedlichen Bildungssystemen umgesetzt werden können. Sie müssen im Dialog von den Sozialparteien entwickelt werden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Euch als betrieblichen Interessenvertreterinnen und –vertretern fällt bei der Debatte um eine zukunftsfähige Qualifizierungspolitik eine zentrale Rolle zu. Nicht nur auf der politischen Ebene, auch in den Betriebsräten, ebenso in Aufsichts-

ten müssen wir unser Verständnis von Bildung offensiv vertreten und möglichst auch durchsetzen! Und Regelungen wie der 2006 bundesweit durchgesetzte Qualifizierungs-Tarifvertrag sind nur dann etwas wert, wenn sie im Betrieb auch gelebt und umgesetzt werden.

Ich appelliere an Euch alle: Unterstützt diese wichtige Frage mit all Eurer Kraft. Bildung und Ausbildung - das ist ein Top-Thema, das wir noch mehr als bisher in das Zentrum unserer gewerkschaftlichen Politik rücken müssen! Es gilt, das Recht auf Bildung und Ausbildung gewissermaßen neu zu erstreiten. Bildung hat eine herausragende Bedeutung, wenn wir eine Wissensgesellschaft erhalten wollen, die diesen Namen auch verdient. Ebenso zentral ist Bildung für die Gewerkschaftsbewegung – von ihren ersten Tagen an bis heute.

Weil wir alle wissen: Nur gute Bildung versetzt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Lage, mit ihren erworbenen Fähigkeiten den eigenen Lebensunterhalt zu bestreiten. Und lässt sie darüber hinaus – auch das bewirkt Bildung - mündig und selbstbewusst werden. Nur mit guter Bildung können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den berechtigten Anspruch erheben, bei einer möglichst erfüllenden Arbeit auch mitzugestalten und mitzubestimmen!

Das ist eines der Schlüsselziele unserer gewerkschaftlichen Arbeit. Nur so erreichen wir soziale Gerechtigkeit. Und nur so sind Beschäftigte auch künftig in die Lage versetzt, den Arbeitgebern nicht als Duckmäuser oder Befehlsempfänger, sondern auf Augenhöhe gegenüber zu treten. Dafür mit Kreativität, Engagement und zukunftsfähigen Konzepten einzustehen, ist ein lohnendes Ziel!

3. Praxis und Wissenschaft im Gespräch: Veränderte Anforderungen an kompetente Facharbeit – Welche Berufsausbildung brauchen wir?



► **Diskussion mit:**

Marco Oestringer, Betriebsrat der Schuler SMG, Werk Waghäusel

Michael Schick, Betriebsrat der DaimlerChrysler AG, Werk Untertürkheim

Prof. Georg Spöttl, Leiter des Instituts Technik und Bildung an der Universität Bremen

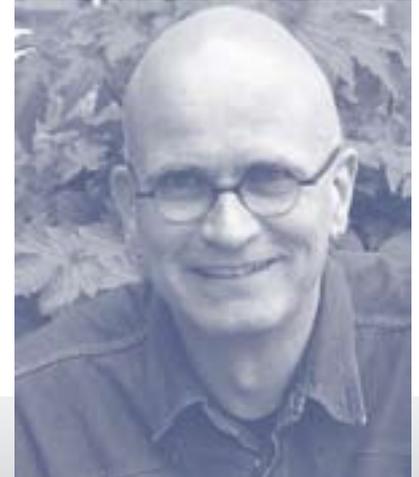
► **Moderation:**

Dr. Klaus Heimann, IG Metall

Klaus Heimann: Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir wollen jetzt diskutieren, ob das, was unser stellvertretender Vorsitzender berichtet hat, mit der betrieblichen Praxis übereinstimmt. Wir haben deshalb zwei Kollegen aus den Betrieben eingeladen, in denen diese Debatte stattfindet. Zum einen haben wir Michael Schick, Betriebsrat der DaimlerChrysler AG aus dem Werk Untertürkheim eingeladen, einem Unternehmen, zu dem man eigentlich nichts mehr sagen muss, einem sehr großen Unternehmen, das versucht bei der betrieblichen Qualifizierungspolitik ganz vorne zu sein, was sich hier vor allem dadurch auszeichnet, dass sie versuchen, mit weniger Qualifikationen auszukommen. Michael Schick wird uns berichten, wie der Stand bei Daimler ist.

Marco Oestringer, Betriebsrat der Schuler SMG, Werk Waghäusel, einem Unternehmen, das Anlagen und Pressen baut und eigentlich auch nicht gerade klein ist, ist mit Abstand der Jüngste in unserem Kreis. Er wird uns daher etwas darüber sagen können, was junge Menschen von der Berufsausbildung erwarten. Mit Herrn Prof. Spöttl wollen wir darüber nachdenken, ob das Konzept der europäischen Kernberufe überhaupt umsetzbar ist und ob es uns damit möglich ist, Europa mitzugestalten. Aber zunächst an Michael Schick die Frage, wie er die Ausbildung bei Daimler einschätzt.

Michael Schick: Wir durchlaufen bei Daimler gerade einen Diskussionsprozess. Es ist wieder angesagt, zu zentralisieren und zu standardisieren. Wir sind gerade in der Auseinandersetzung mit der Unternehmensleitung um das Daimler Ausbildungssystem, d.h., die Unternehmensleitung strebt an, die Ausbildung für alle Werke zu standardisieren. Dies betrifft Auswahl, Marketing, Einstellung bis hin zu den Berufen, die allgemein für



Michael Schick

alle Werke definiert werden sollen, aber auch Übernahmeregelungen, Lerninhalte und anderes mehr. Diese Diskussion geht zurück bis Ende 2004 bzw. Anfang 2005. Es ging darum, die technische Berufsausbildung zu verschlanken. Die Unternehmensleitung stellte damals eine Modellrechnung vor, in der die Anforderungen an die Beschäftigten bei Daimler den Ausbildungsberufen gegenüber gestellt wurde. Das Ergebnis der präsentierten Modellrechnung war, dass Ausbildung und betriebliche Anforderungen nicht zusammenpassen. Damit war die Richtung der Geschäftsleitung festgelegt. Die Ausbildung sollte in wesentlichen Bereichen von 3 ½ Jahren auf 2 Jahre reduziert werden. Diese Diskussion wird jetzt mit dem Daimler Ausbildungssystem fortgesetzt. Da die Vertreterin der Unternehmensleitung auch Mitglied im Innovationskreis Berufliche Bildung von Frau Schavan ist, schlagen die Wellen natürlich hoch, denn es geht bei Daimler jetzt auch darum, Ausbildungsmodulare im Konzern umzusetzen. Es entstehen daher an vielen Stellen Konflikte.

Als betriebliche Interessenvertretung ist es unsere Strategie, keine partiellen Zusagen zum Ausbildungssystem zu machen. Wir haben von Anfang an gesagt, das Daimler Ausbildungssystem ist ein Gesamtpaket, das nur insgesamt verhandelt und vereinbart werden kann. Damit können wir Druck auf einzelne Bausteine ausüben und beim Thema Module signalisieren „so nicht“.

Klaus Heimann: Es wird viel von der Wissensgesellschaft gesprochen, dann heißt es, wir müssen in Deutschland intelligenter produzieren und nicht nur billig. Was verspricht sich Daimler davon, wenn sie die Qualifikationen der nachwachsenden Facharbeiter nicht ausbauen sondern reduzieren, indem das Unternehmen auf Minimodule setzt und nicht mehr auf eine breit angelegte Berufsausbildung? Hat sich das Menschenbild geändert? In Amerika legt man ja weniger Wert auf Qualifikationen. Ist dies mit Chrysler nach Deutschland übergeschwappt? Oder woher kommen diese doch merkwürdig anmutenden Ideen?

Michael Schick: Ich glaube, es geht letztendlich darum, Kosten zu reduzieren. Es geht nicht darum, dass man festgestellt hat, dass es in Amerika bessere Berufsausbildungskonzepte gibt. Es sollen vor allem die Kosten der Ausbildung reduziert werden, die Kosten der späteren Facharbeitertätigkeit sind momentan weniger im Blick. Es geht beim Konzept der Modularisierung ja darum, immer bedarfsgerecht zu qualifizieren. Angedacht ist in Untertürkheim z.B., dass es eine zweijährige Grundausbildung gibt mit entsprechenden Modulen. Im Anschluss an die Grundausbildung erfolgt dann je nach Anforderungen, d.h. welchen Arbeitsplatz die Kollegen im Anschluss an diese Ausbildung einnehmen, eine

entsprechende Qualifizierung über Wahlbausteine. In diesem Zusammenhang wird natürlich das Thema Bildung in die Fachbereiche verlagert. Weg von der Ausbildung und hin zur Weiterbildung. Es gibt auch eine klare Ansage der Unternehmensleitung, dass die Ausbildungsmeister und Ausbildungsberufe reduziert werden sollen. Man hat letztlich verschiedene Stellschrauben genutzt, um Kosten zu reduzieren. Es ist nicht erkennbar, dass man sich dabei an einem vermeintlich besseren Ausbildungsmodell orientiert.

Klaus Heimann: Minimodule werden in der Diskussion auch als ein gutes Konzept angesehen für schwächere Jugendliche, z.B. Jugendlichen, die in der Schule Probleme hatten und damit weniger Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Stellt sich das Unternehmen Daimler mit einem neuen Konzept in der Berufsausbildung auf, um schwächeren Jugendlichen zu helfen?

Michael Schick: Nein, es gibt zwar die klare Ansage der Unternehmensleitung, dass das neue Ausbildungskonzept auch darin begründet ist, dass die Schulabgänger immer geringere Qualifikationen mitbringen. Aber schwächere Jugendliche zu fördern, ist nicht das Ziel. Dies sieht man auch an der zentralen Vorgabe für alle Werke, die Zahl der Ausbildungsmeister zu reduzieren. Schwächere Jugendliche zu fördern, würde aber gerade das Gegenteil notwendig machen und es bedürfte hierfür Konzepte, die aber nicht erkennbar sind. Wir hatten in der Vergangenheit im Werk Untertürkheim sechs Auszubildende für den Beruf der Metallfeinbearbeiter, die lernbehindert sind. Hierfür hatten wir einen Ausbildungsmeister, ähnliche Beispiele gibt es aus Sindelfingen. Es gab verschiedene Formen, Schwächere zu

fördern, das war Einzelinitiative des jeweiligen Standortes und keine Konzernstrategie, von daher gibt es keinen Zusammenhang zur derzeitigen Debatte.

Klaus Heimann: Berthold Huber hat in seiner Rede Erich Klemm zitiert nach dem die Interessenvertretungen in den Unternehmen alles daran setzen, die qualifizierte Berufsausbildung zu verteidigen. Wie siehst du die Chancen, die Einrichtung von Minimodulen bei Daimler zu verhindern, oder habt ihr schon verloren?

Michael Schick: Ich bin optimistisch. Zentraler Dreh- und Angelpunkt ist für uns, dass das Daimler Ausbildungssystem ein Gesamtpaket ist, das gibt uns die Möglichkeit dort noch zu handeln.

Klaus Heimann: Schauen wir in das zweite baden-württembergische Unternehmen. Wenn du das hörst, Abbau von Qualifikationen, weniger Fachkompetenz und weniger qualifizierte Facharbeiter, ist das auch ein Konzept für den Pressenhersteller Schuler SMG?

Marco Oestringer: Eher im Gegenteil. Unsere Geschäftsleitung hat mittlerweile erkannt, dass Ausbildung eine Investition in die Zukunft ist. Das war nicht immer so, es gab auch Geschäftsleitungen, die wollten Qualifikationen extern einkaufen. Aktuell suchen wir Fachkräfte, zum einen Zerspannungsmechaniker und zum anderen Konstrukteure im Hydraulikbereich und wir haben mittlerweile eine Situation, dass die Beschäftigten ein Kopfgeld in Höhe von 500 € erhalten, wenn sie eine Fachkraft in das Unternehmen vermitteln. Unsere jetzige Geschäftsleitung setzt auf qualifizierte Ausbildung, weil sie erkannt hat, dass das wichtig ist



Marco Oestringer

und vor allem, weil es kostengünstiger ist, als Externe zu rekrutieren. Wir haben insgesamt zurzeit 470 Beschäftigte in Waghäusel, davon sind 23 Auszubildende. Im Januar dieses Jahres haben zehn Auszubildende ausgelernt, die sind alle übernommen worden und in diesem Jahr werden wir 15 Auszubildende neu einstellen.

Klaus Heimann: Ist die Debatte über Minimodule bei euch im Betrieb angekommen, bei der Geschäftsleitung oder den Ausbildern, oder interessieren sie sich überhaupt nicht dafür und haben sich die Anforderungen an die Beschäftigten verändert?

Marco Oestringer: Zumindest bis vor der Sommerpause war das noch kein Thema bei uns im Betrieb. Die Anforderungen im Betrieb haben sich zum Teil verändert. Veränderungen hat es vor allem dadurch gegeben, dass die Kunden neue Anforderungen stellen, z.B. indem sie eine Produktionsbegleitung wünschen, wenn die Maschine bereits installiert ist. Dort sind auf jeden Fall neue Anforderungen hinzugekommen.

Klaus Heimann: Herr Prof. Spöttl, in der ersten Runde haben wir zwei Betriebe vorgestellt bekommen, mit zwei unterschiedlichen Konzepten, einerseits bei Schuler das Festhalten an der Berufsausbildung und andererseits ein ganz großes Unternehmen, das eine neue Qualifizierungsstrategie umsetzen will. Sind diese unterschiedlichen Konzepte typisch für die deutsche Metall- und Elektroindustrie?

Prof. Georg Spöttl: Ganz allgemein ist momentan ein Trend feststellbar, der zu einer Polarisierung führt, aber ich denke, dass die Weichenstellung noch nicht endgültig vollzogen ist. Wenn man verschiedene Studien betrachtet, die allerdings, was das Thema Ausbildung angeht, nicht sehr tief gehen, so zeichnet sich bei Großunternehmen, die auf dem internationalen Markt tätig sind, eine Tendenz ab, die Qualität der Ausbildung durch Verkürzung der Ausbildungszeiten nach unten zu schrauben. Durch Modularisierung findet zurzeit ein weiteres Nach-unten-Schrauben der Ausbildungsqualität statt, zumindest so, wie Modularisierung in Deutschland diskutiert wird, nämlich Ausbildung in Fragmenten zu betreiben. Ich glaube aber, dass die letzte Antwort noch nicht gegeben ist, da die Qualitätsansprüche in den letzten Jahren erheblich zugenommen haben. Es ist nicht möglich, die Ausbildungsqualität nach unten zu fahren und die Produktqualität nach oben! Beim Mittelstand und dem Handwerk setzt erfreulicherweise ein Gegen-trend ein. Qualität wird sehr stark in den Vordergrund gerückt und hohe Ausbildungsstandards – die sicherlich noch diskussionswürdig sind – werden dort akzeptiert.

Klaus Heimann: Michael, das stimmt dich sicherlich optimistisch, wenn du hörst, dass die letzte Antwort noch nicht gegeben ist.

Michael Schick: Ich habe ja gesagt, ich bin optimistisch. Bei uns – im Gegensatz zum Beispiel von Schuler, auch wenn wir eine vergleichbare Situation haben – ist die Beschäftigungssituation in den einzelnen Produktbereichen sehr unterschiedlich. Wir haben Beschäftigte, die von einem Werk in ein anderes Werk wechseln, wir haben Beschäftigte, die innerbetrieblich wechseln. Heute ist es ja nicht mehr so, dass Auszubildende in dem Bereich, in dem sie nach der Ausbildung landen, bis zur Rente arbeiten. Typisch ist heute der Wechsel von einem Montagebereich in einen anderen oder der Wechsel von der Montage zur Fertigung. Die Regel ist meist der Wechsel von der Fertigung in die Montage. Die Montage verändert sich permanent. Wir haben z.B. einen Bereich, in dem Achsen montiert werden. Das ist ein Roboterpark, wo Roboter einen Teil der Arbeit der Menschen übernommen haben. Die Beschäftigten, die dort arbeiten, brauchen eine Qualifizierung, um mit den Maschinen umgehen zu können.

Für mich stellt es sich so dar, dass die Flexibilität des Einzelnen steigt und dafür brauchen wir eine breit gefächerte Ausbildung. Ich bekomme das mit an dem neu eingeführten Beruf KFZ-Mechatroniker. Früher gab es die beiden Berufe KFZ-Mechaniker und KFZ-Schlosser. Ich betreue unter anderem einen Bereich, wo Fahrzeuge instand gesetzt werden und stelle fest, dass einige Jung-facharbeiter gar nicht die Qualifikation mitbringen, um elektronische Probleme lösen zu können. Die müssen im Prinzip nachqualifiziert werden. Das ist für mich ein plastische Beispiel dafür, wo man über das Berufsbild eine Verallgemeinerung vorgenommen hat, die zu Problemen vor Ort führt. Flexibilität ist bei uns gefragt und dafür ist eine fundierte Berufsausbildung notwendig.

Klaus Heimann: Marco, diese Flexibilisierung der Ausbildung für verschiedene Einsatzmöglichkeiten, haben wir das bei unseren Ausbildungsberufen der Metall- und Elektroindustrie erreicht oder siehst du hier noch Reform- und Veränderungsbedarf?

Marco Oestringer: Ich denke, das eine oder andere kann man immer noch verbessern aber insgesamt ist das duale System gut. Für Unsinn halte ich, dass man das duale System kaputt macht und an dessen Stelle etwas ganz Neues setzt, das nicht wirklich strukturiert ist.

Klaus Heimann: Herr Prof. Spöttl, ist es vielleicht so, dass wir zu wenig reformieren und uns daher diese Debatte auf den Hals geladen haben.

Prof. Georg Spöttl: Ich möchte zuerst zu Daimler Chrysler ein paar Worte sagen. Es wird ja behauptet, dass die deutschen Automobilhersteller gar nicht mehr wissen, wie man ein Auto baut, weil die Autos bei den Zulieferern gebaut werden. Vor einigen Jahren wurde ein Auto vorgestellt, was von Zulieferern gebaut wurde. Die haben damit bewiesen, dass sie das Know-how dafür haben. Wir haben in letzter Zeit sehr viele Untersuchungen bei Automobilzulieferern gemacht und festgestellt, dass das Qualitätsniveau, das wir derzeit in der Ausbildung haben, dort als Mindestniveau aufgefasst wird. Dort gehen die Forderungen bezüglich der Qualität der Ausbildung zumindest teilweise deutlich weiter. Daimler Chrysler hat heute sicherlich noch gar keine Antwort auf die Frage, was es bedeutet, heute auf Minimalausbildung zu setzen und dann in zwei oder drei Jahren die Produktion umzustellen. Es gibt bei Daimler Chrysler sicherlich keine Gesamtrechnung, was

es kostet, heute die Ausbildungsqualität nach unten zu fahren und später einen großen Aufwand an Nachqualifizierung betreiben zu müssen. Im KFZ-Service ist die Problematik übrigens bekannt und dort wissen die Autohersteller sehr genau wie viel sie in die Qualifikation, vor allem in eine fundierte Erstausbildung, investieren müssen. Immer wenn neue Autogenerationen auf den Markt kommen, müssen die ca. 400.000 Beschäftigten im KFZ-Service nachqualifiziert werden, und das funktioniert nur, wenn die Beschäftigten über eine solide Grundausbildung verfügen, quasi Qualitätspolster haben. Dafür muss der Unterbau geschaffen werden und das kann man mit einer zweijährigen Berufsausbildung nicht erreichen. In Berlin diskutiert man ja bereits die einjährige Berufsausbildung.

Zurück zu der Frage, ob wir in der Vergangenheit zu wenig reformiert haben. Ganz pauschal würde ich sagen, wir haben zu wenig reformiert. Trotzdem würde ich unterstreichen, dass von 1997 angefangen durchaus sehr kluge Berufsbildungsmodelle eingeführt worden sind, z.B. im IT-Bereich, die eine große Flexibilität für die Unternehmen in der Ausbildung bringt. Das ist aber



Georg Spöttl

nicht in dem Maße vermittelt worden, wie es notwendig gewesen wäre. Warum das nicht wahrgenommen wurde, kann ich mit rationalen Argumenten nicht erklären. Sicherlich wurde dieses nicht intensiv genug verkauft. Hinzu kommt, dass dann, wenn manche nicht gründlich reformierten Berufsprofile geprüft werden, das oft noch ein Standardmodell des Facharbeiters ist, der praktisch aus den 30er Jahren kommt und handwerksgeprägt ist und für die Dynamik der Industrie heute nicht mehr ausreicht. Insofern haben wir auch nach den Reformen noch ein tendenziell viel zu statisches Berufsbildungsmodell, das weiter reformiert werden muss.

Klaus Heimann: Wir haben das Problem, dass wir eine große Zahl interessierter junger Menschen an einer Berufsausbildung haben, aber nur ungefähr die Hälfte kommen in das betriebliche Berufsbildungssystem. Das ist natürlich eine Aussage, die das System schwächt. Daraus ergibt sich die Frage, ob ein System, das sich so stark abschottet, überhaupt ein gutes System sein kann, zumindest für die 50 Prozent die dort nicht reinkommen, die in Ersatzmaßnahmen landen. Die Befürworter der Modularisierung weisen darauf hin, dass man über diese Ersatzmaßnahmen und deren Anschlussfähigkeit diskutieren muss und die Politik reagiert zumindest partiell mit dem vorgesehenen Modellversuch zur Erprobung von Modulen. Michael, diese jungen Menschen, die nicht in den Betrieb reinkommen – ihr macht ja auch ein sehr aufwendiges Auswahlverfahren, so einfach kommt man da ja nicht rein – ist das nicht ein Problem, das dazu führen müsste, über andere Konzepte nachzudenken? In Baden-Württemberg gibt es traditionell ein sehr entwickeltes System von Berufsfachschulen und an den Berufsschulen wird auch teilweise vollqualifizierend

ausgebildet, ist das eine Lösung oder Notlösung oder kann man sich neue attraktivere Arbeitsmodelle für die 50 Prozent vorstellen, die nicht in die Berufsausbildung reingekommen sind?

Michael Schick: Ich möchte noch einmal pointiert anhand von Zahlen, die das Unternehmen Anfang 2005 zur Verfügung gestellt hat, darstellen, wie die Situation bei Daimler ist.

Für das Jahr 2005 wurde festgestellt, dass wir für 63 Prozent unserer Arbeitsplätze eigentlich keine Berufsausbildung brauchen. Im Umkehrschluss bedeutet das, dass nur 37 % unserer Arbeitsplätze von den Anforderungen so sind, dass man Facharbeiter dafür braucht. Ich denke, diese Aussage ist eine Katastrophe, aber wir müssen aufpassen, wie wir das im Betrieb diskutieren. Im Zusammenhang mit der Einführung des Ausbildungsberufs Fertigungsmechaniker bei uns kam es zu einer Diskussion mit den Teilezurichtern. Die Teilezurichter lernen zwei Jahre, die Fertigungsmechaniker drei Jahre. Die Jugendlichen bei uns haben zum Teil gesagt, warum soll ich drei Jahre lernen, die anderen lernen zwei Jahre, kommen an die gleichen Arbeitsplätze und verdienen dann schon ein Jahr früher voll. Wir müssen daher an dieser Stelle aufpassen, wie wir uns zu diesem Thema positionieren. Ich muss hier wohl niemanden davon überzeugen, dass ein Automobilhersteller wie Daimler davon lebt, dass es Montagearbeitsplätze gibt, egal ob Aggregate- oder Fahrzeugmontage. Die Anforderung, die in der Montage gestellt werden ist, dass den dort Beschäftigten klar sein muss, auf welche Dinge sie achten müssen. Das fängt an mit der Rautiefe der Oberfläche und reicht bis hin zu den Auswirkungen, wenn z.B. Aluminium mit anderen Metallen montiert wird.

Wer also sagt, Montage ist ganz einfach, da stehen Angelernte, die werden zwei Tage eingewiesen und schrauben danach Bauteile zusammen, der irrt. Es ist notwendig, dass auch die Beschäftigten in der Montage die Zusammenhänge, die Prozesse und die Fertigungsverfahren kennen und das erfordert eine fundierte Ausbildung. Teilezurichter lernen zwei Jahre, ein Jahr im Ausbildungszentrum und ein Jahr in den einzelnen Fachabteilungen. Das ist meiner Meinung nach einfach viel zu wenig. Wir führen beispielsweise immer wieder Qualitätsdiskussionen, Qualität hinsichtlich der Produkte und Qualität hinsichtlich der Fertigungsverfahren, und wir kommen immer wieder an Grenzen und müssen korrigieren, wenn etwas passiert ist. Mit qualifizierten Berufen könnten wir diese Diskussion sicherlich anders führen. Zu deiner Eingangsfrage. Ich bin ja ein Freund davon, Dinge zu erproben, und damit letztlich den Nachweis zu führen, ob etwas funktioniert oder nicht. Aber es ist immer die Frage, wie ein Projekt durchgeführt wird und wie die entsprechende Auswertung erfolgt, ob diese korrekt gemacht wird und sachlich in Bezug auf die Kriterien, die dafür angelegt werden.

Klaus Heimann: Beziehen wir uns auf die zweite Überschrift unserer heutigen Tagung „Europa braucht den Kernberuf“ und denken über Alternativen zu Minimodulen nach. Anfangen möchte ich mit Marco. Schuler SMG ist sicherlich ein international tätiges Unternehmen. Wie wirkt sich dies auf euch aus, welche Qualifikationen braucht ihr, um auf dem internationalen Weltmarkt bestehen zu können? Welche Sprachanforderungen oder Kenntnisse der Länder in denen ihr tätig seid, sind auf euch zugekommen oder allgemein, wie kommt das Thema Globalisierung bei euch an?

Marco Oestringer: Zu der Frage nach den sprachlichen Anforderungen, es gibt sicher Ländern, wo es von Vorteil ist, Englischkenntnisse zu haben, das ist keine Frage. Aber es ist bei uns so, dass auch Beschäftigte ins Ausland fahren, die überhaupt keine Englischkenntnisse haben und auch die bekommen diese Anlage zum Laufen. Sprachkenntnisse sind bei uns nicht das Hauptproblem, wichtig ist, dass die Beschäftigten Kernkompetenzen mitbringen. In den USA z.B. gibt es abhängig vom jeweiligen Bundesstaat, Betriebe, da darf ein Monteur von uns keine Arbeiten ausführen. Er ist dort sogenannter Supervisor und bekommt Beschäftigte aus dem Betrieb zur Seite gestellt, das sind dann zum Teil Bäcker oder Metzger, und muss darauf achten, dass die die Anlage in Schuler-Qualität installieren. Das ist manchmal ein Problem. Darum ist für uns das Wichtigste die fachliche Kompetenz. Die Beschäftigten müssen fit genug sein, unsere Maschinen weltweit termingerecht aufstellen und in Betrieb nehmen zu können.

Klaus Heimann: Das ITB ist ja in der ganzen Welt unterwegs und berät zum Thema Berufsbildung. Ist unser Bild, dass in Amerika Bäcker oder Metzger Qualitätsprodukte herstellen sollen, richtig Herr Prof. Spöttl? Gibt es überhaupt ein amerikanisches Berufsbildungssystem?

Prof. Georg Spöttl: In den USA gibt es kein Berufsbildungssystem in unserem Sinne. Aufgrund dieser Tatsache haben, zumindest die führenden amerikanischen Unternehmen sogenannte Corporate Universitys eingerichtet, die Qualifizierungskonzepte anbieten, allerdings unter Unternehmensregie. Die Personen, die hier ausgebildet werden, sind von ihrer Qualifikation her durchaus

mit einem deutschen Facharbeiter vergleichbar oder sogar besser ausgebildet. Wenn man sich beispielsweise die Abschlussprüfungen in dem Konzept „Automotive Service of Excellence“ anschaut, dann stellt man fest, dass die Absolventen mindestens unser Facharbeiter-niveau erreichen, sogar etwas mehr. Das Interessante an diesem Konzept ist, dass es sich um ein unternehmensbezogenes Ausbildungskonzept für eine ganze Branche handelt. Es gibt mehrere Branchen in den USA, die ein solches Konzept entwickelt haben, mit Ausbildungszeiten von bis zu fünf Jahren. Das ist ein ganz deutliches Indiz dafür, dass dort, wo Qualität produziert werden soll, ein ausgeprägtes Interesse besteht, die Beschäftigten bestens zu qualifizieren. Die Qualifikation dauert bis zu fünf Jahre auch deshalb, damit eine Corporate Identität aufgebaut wird, damit die Beschäftigten nach der Ausbildung nicht das Unternehmen verlassen, weil erheblich in sie investiert worden ist.

Wenn man sich einige Ausbildungszentren in den USA anschaut, dann können wir in Deutschland, wo Berufsschulen und überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen in der Regel nicht kooperieren, einiges lernen unter dem Gesichtspunkt, wie man Qualität in der Ausbildung produziert. Aber die werden von Unternehmen gesteuert und einige machen es eben besser und andere nicht so gut. In einigen Branchen, z.B. KFZ-Service oder Baubranche, erfolgt das Ausbildungskonzept über alle Bundestaaten hinweg nach den gleichen qualitativen Ansprüchen. Übrigens nicht modularisiert in dem Sinne, wie Modularisierung derzeit in Deutschland diskutiert wird.

Klaus Heimann: Michael, wie kommt die europäische Debatte bei euch an?

Michael Schick: Die kommt bei uns ganz konkret an, indem die Unternehmensleitung ganz deutlich sagt, dass die Modularisierung und die zweijährige Berufsausbildung kommt. Die Unternehmensleitung benutzt die zurzeit diskutierte Europäisierung, um bei Daimler die Modularisierung durchzusetzen.

Klaus Heimann: Herr Prof. Spöttl, wir haben die offizielle Strategie der Europäischen Kommission – Berthold Huber hat darauf hingewiesen –, eine Region zu werden, die wissensbasiert eine sehr starke Weltmarktstellung einnimmt, und über den Erwerb von Können und Kompetenzen eine wichtige Rolle im internationalen Wettbewerb einnehmen zu kann. Nun hören wir hier, dass Europa als Argument genutzt wird, eine Dequalifizierungsstrategie zu betreiben. Wie passt das zusammen?

Prof. Georg Spöttl: Das ist eine gute Frage, die nicht einfach zu beantworten ist. Zugespitzt kann man formulieren, dass es eine europäische Berufsbildungspolitik nicht gibt. Was es gibt sind Förderprogramme und Aktionen. Über diesen Weg versucht die Kommission einen Know-how-Transfer zu betreiben. Eine Berufsbildungspolitik im engeren Sinne darf die Kommission nach den Verträgen von Maastricht nicht durchführen. Sie kann aber im Rahmen der Methode der offenen Koordination tätig werden. Das gelingt ihr im Moment sehr gut. Dabei werden Vorschläge in die Länder gegeben, die dann entscheiden, ob sie die Diskussion aufnehmen und ob die Vorschläge in ihr System passen. Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) ist nach diesem Muster entwickelt worden und wie man täglich erfahren kann, stellen sich zum Beispiel die Länder wie Deutschland dieser Aufgabe.

Der politische Impuls war, dass EQR und Modularisierung zu einer höheren Flexibilisierung der Berufsausbildung führen. Diese Aussage muss man scharf kritisieren und darf sie so nicht stehen lassen. Mit dem EQR ist das nicht automatisch gewährleistet.

Klaus Heimann: Das ITB hat angefangen, über europäische Berufe nachzudenken. Die erste Arbeit dazu war der KFZ-Servicebereich, der in allen europäischen Mitgliedstaaten untersucht wurde. Das Ergebnis ist, dass es möglich ist, gemeinsam einen europäischen Serviceberuf zu kreieren. Wie ist die Untersuchung durchgeführt? Ist das eine sinnvolle Idee Herr Spöttl, oder ein theoretischer Gedanke?

Prof. Georg Spöttl: Gemeint ist der sogenannte KFZ-Mechatroniker, ein Begriff der in Deutschland übernommen wurde. Die Entstehungsgeschichte ist eine typische Projektgeschichte. Die Vision und das konkrete Modell sind im Rahmen eines LEONARDO-Projektes entstanden. Beteiligt waren alle Mitgliedstaaten und alle Sozialpartner in den Ländern Europas.

Nach der Entwicklung des Modells, beteiligt waren auch die IG Metall und der EGB, haben wir den Versuch gemacht, dieses Modell in allen Mitgliedstaaten zur Wirkung zu bringen. An dieser Stelle, es war ja ein typisches top-down Verfahren, haben wir uns politisch erhoben. Einige Länder haben die Philosophie übernommen, Slowenien z.B. hat das Modell 1:1 übernommen oder Wales hat sehr viel übernommen und interessanterweise in eine Modulstruktur eingepasst.

Ich will auf ein anderes Modell abstellen. Wir haben beim KFZ-Mechatroniker viel gelernt und haben im Nachgang das Modell Öko-Recycler auf die Beine

gestellt. Interessant war dies, weil wir uns mit einem sehr heterogenen Sektor auseinandergesetzt haben, da war nicht alles so klar strukturiert, wie es in der Auto-Branche ist. Dort haben wir den Weg von unten versucht, die Bildungsakteure der Basis einbezogen. Dieses Modell ist wesentlich erfolgreicher in sechs Mitgliedstaaten implementiert worden, ohne dass die Strukturen zerlegt worden sind. Implementiert worden ist, was wir als Kernberuf ansehen. Der Kern einer Ausbildung, das sind ungefähr 50 bis 60 Prozent der Gesamtausbildung und 40 bzw. 50 Prozent gestalten die Länder bzw. Regionen selbst. Der Ansatz bottom-up war also wesentlich erfolgreicher. Insofern gibt es gute Beispiele dafür, dass es auch anders geht als die in Deutschland diskutierte fragmentierte Modularisierung, das aus meiner Sicht das schlechteste aller Modularisierungsmodelle ist.

Klaus Heimann: Marco, du hast Energieelektroniker Fachrichtung Anlagentechnik gelernt, kannst du dir vorstellen, dass dein Beruf ein europäischer Beruf sein könnte, dass dein Beruf in allen europäischen Staaten ausgebildet und anerkannt würde? Würde das Image



Klaus Heimann

eines Berufes steigen, wenn dieser überall in Europa anerkannt wäre und würde es die jungen Menschen ansprechen, wenn sie einen europäischen Berufsbrief erhalten würden, mit dem sie sich auf dem europäischen Arbeitsmarkt frei bewegen könnten?

Marco Oestringer: Wir verkaufen unsere Anlagen in die meisten europäischen Staaten, warum sollten die Menschen dort nicht die gleichen Berufe lernen können, wie in Deutschland.

Die Attraktivität der Berufe würde sicherlich durch ein europäisches Zertifikat erhöht. Ich habe einige Kollegen, die studieren und machen Auslandssemester. Ich denke, dass manche Menschen, die im Berufsleben sind, die nach der Ausbildung übernommen wurden, manchmal denken „wenn ich studiert hätte, wäre ich auch ins Ausland gefahren“. Durch eine europäische Vergleichbarkeit könnten diese Menschen eher in einem anderen europäischen Land eine Beschäftigung finden, die gut bezahlt wäre und Erfahrungen ermöglicht.

Klaus Heimann: Michael, wie wirkt die Idee europäischer Kernberufe auf dich?

Michael Schick: Ich denke, um in einem anderen europäischen Land zu arbeiten gehört mehr berufsspezifisches Wissen, vor allem auch Sprachkompetenz dazu. Es ist ein Unterschied, ob ich im Urlaub eine Unterhaltung in einer anderen Sprache führe oder technisches Wissen in einer anderen Sprache vermittele. Aber es gibt sicherlich einige junge Menschen, die Interesse daran haben, nach der Ausbildung im Ausland zu arbeiten. Wichtig an der Europäisierung ist die Öffnung der Grenzen und die Schaffung von Vergleichbarkeit, das halte

ich für vernünftig. Wir alle reisen im Urlaub in andere europäische Länder, warum sollte das mit dem Beruf nicht ebenso möglich sein.

Nach meiner Einschätzung könnte der europäische Kernberuf ein Ausweg aus der Modularisierungsdebatte, die wir derzeit hier in Deutschland führen, sein. Ich bin mit Marco einer Meinung, dass die Maschinen in Frankreich, Italien oder Skandinavien nicht anders funktionieren als hier bei uns. Ein Instandhalter z.B. bei Volvo in Schweden ist mit den gleichen Anforderungen konfrontiert, wie ein Instandhalter bei Daimler in Deutschland. Es könnte daher ein Weg sein, sich auf europäische Kernberufe zu verständigen und diese zu gestalten, denn den jetzigen Weg in Richtung Modularisierung halte ich einfach für verkehrt.

Klaus Heimann: Herr Prof. Spöttl, die Idee der Mini-module kommt aus Großbritannien, einem Land, deren Industrie als ziemlich marode bezeichnet werden kann, und der Industriestandort Großbritannien gilt auch nicht als Vorzeigemodell. Ist es vor diesem Hintergrund nicht ein Widerspruch, wenn wir dem britischen Modell der Qualifizierungspolitik nacheifern? Ist das ein Angriff auf die Qualität deutscher Arbeit?

Prof. Georg Spöttl: Man könnte manchmal den Verdacht haben, dass das so ist. Interessant wäre, den Ausstieg von BMW aus der britischen Automobilproduktion unter dem Gesichtspunkt der Qualifikation der Beschäftigten zu untersuchen. Ich habe damals mit dem Vorstandsvorsitzenden von BMW gesprochen, aber der wollte unsere beabsichtigte Studie nicht unterstützen. Ich möchte zwei andere Punkte nennen. Es gibt leider nur sehr wenige gründliche Studien über das britische

Modularisierungssystem, aber in den letzten Jahren sind einige Dissertationen zu diesem Thema erschienen. Eine davon, die 2005 veröffentlicht wurde, ist hochinteressant und allen Modularisierungsanhängern zum Lesen zu empfehlen. Sie bietet einen guten Überblick darüber, dass Modularisierung nicht gleich Modularisierung ist. Dort wurde festgestellt, dass in dem klassischen englischen Modularisierungssystem NVQ nur 6 Prozent der Jugendlichen platziert sind. Zudem zeigt die Studie, dass das fragmentierte Modularisierungskonzept am wenigsten für Lernschwache geeignet ist, da es ein reines Organisationskonzept und kein Lernkonzept ist.

Hinweisen möchte ich auch noch auf eine Studie, die in England von englischen Instituten durchgeführt wurde. In dieser Studie hat man anhand verschiedener Indikatoren die Absolventen des NVQ-Systems mit Absolventen des deutschen Berufsbildungssystems verglichen. Herausgearbeitet wurde z.B., dass die Arbeitsproduktivität von NVQ-Absolventen 50 Prozent niedriger ist, als die von deutschen Ausbildungsabsolventen, dass der Zugang zu neuen Technologien deutschen Absolventen leichter fällt und dass dort, wo es auf höhere Qualität der Arbeit ankommt nur 10 Prozent der NVQ-Absolventen eingesetzt werden, im Vergleich dazu in Deutschland – in der untersuchten Möbelindustrie – sind es 90 Prozent. Es gibt in Deutschland leider nur eine Studie zu diesem Thema, in den DGB-Mitteilungen veröffentlicht, die kommt zu ähnlichen Ergebnissen. Obwohl ich keine endgültige Antwort auf die eingangs gestellte Frage geben kann, ob das marode britische Berufsbildungssystem – dort bemüht man sich ja zurzeit um neue Strukturen – etwas mit der Qualität der Facharbeiter zu tun hat, kann man doch einige interes-

sante Feststellungen machen. So gibt es in England z.B. keine Automobilindustrie mehr, wo ja Spitzenfachkräfte gebraucht werden.

Zusammenfassend möchte ich sagen, dass wir in Deutschland im Vergleich zu England eine höhere Qualität in der Ausbildung produzieren, die auch Grundstock für das Potenzial hochqualifizierter Facharbeiter sein kann, um Ingenieur zu werden. In der Werkzeugindustrie sind z.B. sehr viele Ingenieure beschäftigt, die eine Berufsausbildung absolviert haben.

Mit der Berufsausbildung leisten wir einen entscheidenden Beitrag zu einer Produktion auf hohem Qualitätsniveau aber auch zur Stabilisierung der Gesellschaft.

Klaus Heimann: Michael, die Berufsausbildung ist ja ein Bildungsprozess bei jungen Menschen, der braucht doch auch Zeit?

Michael Schick: Ich habe mir vorhin das Stichwort Identifikation aufgeschrieben. Ich habe Maschinenschlosser gelernt, bin aber eigentlich ein schlechtes Beispiel, da ich nie als Maschinenschlosser gearbeitet habe. Nach der Ausbildung bin ich in die Produktion gekommen, da Daimler damals der Meinung war, dass auch in der Produktion Facharbeiter benötigt werden. Wenn man früher gesagt hat, dass man bei Daimler oder bei Benz arbeitet, dann war das was, damit hatte man eine Reputation und das führte zu einer Identifikation. Wenn man dies mittlerweile sagt, muss man sich meist einiges anhören, zum Teil berechtigt. Eine Identifikation über das Unternehmen gibt es aber meiner Meinung nach nicht mehr. Wenn man sich anschaut, wie Daimler sich immer wieder verändert hat - Entwicklung zum Technologiekonzern, wo verschiedenste Unternehmen

zugekauft wurden, dann wieder Konzentration auf das Kerngeschäft, der Zusammenschluss mit Chrysler, dass auch schon wieder Geschichte ist – daran wird deutlich, dass es den Beschäftigten immer schwerer fällt, sich mit dem Unternehmen zu identifizieren. Daher bleibt beim Thema Identifikation nur der Beruf übrig. Ich lerne einen Beruf und ich weiß was ich kann, ich habe eine entsprechende Qualifikation und werde da eingesetzt. Ich weiß, ich bin nur ein Rädchen im Getriebe, aber wenn ich z.B. Kurbelgehäuse bearbeite, dann ist das mein Beitrag und ich kann das in ausreichender Qualität und Stückzahl, dann ist das doch was.

Mit Kurzausbildung oder Modularisierung fehlt an dieser Stelle einfach was, dann fehlt die Identität. Darum ist der Beruf etwas ganz Wichtiges, der nicht nur Ausbildung sein darf, sondern „Hand und Fuß“ haben muss.

Klaus Heimann: Marco, wie siehst du das mit der Identifikation? Führt die dreijährige Berufsausbildung zum Facharbeiter zu einer Identifikation und zu Selbstbewusstsein?

Marco Oestlinger: Ja, dass finde ich wichtig, vor allem vor dem Hintergrund der Entwicklungsmöglichkeiten zum Ingenieur. Die wenigsten Ingenieure bei uns sind Quereinsteiger, die meisten sind vorher selbst in der Produktion gewesen und haben eine qualifizierte Berufsausbildung durchlaufen.

Mit dem Modularisierungskonzept nimmt man den Menschen Entwicklungsmöglichkeiten, dass sie an ihren Stärken und Schwächen wachsen, daher kann eine Modularisierung nicht sinnvoll sein.

Klaus Heimann: Herr Prof. Spöttl, Ist Identifikation ein wichtiges Thema für die Berufsausbildung?

Prof. Georg Spöttl: Auf jeden Fall. Ich denke, seit über 20 Jahren hat sich niemand mehr intensiv aus theoretischer Sicht mit dem Thema auseinandergesetzt. Kollege Felix Rauner hat vor ungefähr einem halben Jahr einen kurzen Aufsatz dazu veröffentlicht, um das Thema wieder in die Diskussion zu bringen. Es ist höchste Zeit, dass wir uns wieder damit beschäftigen. Einerseits, da es für Unternehmen eine Möglichkeit ist, Personen zu binden und andererseits halte ich Identifikation für wichtig, um eine gesellschaftliche Stabilität abzusichern. Das kann vielleicht auch ein entscheidendes Plus für Berufsausbildung sein. Wir müssen überlegen, wie wir das Thema wieder in die Diskussion bringen, aber auch, wie Identifikation unter heutigen Produktionsbedingungen gefördert werden kann.

Klaus Heimann: Michael, was für einen Rat würdest du Frau Schavan zum Thema Modularisierung und europäische Kernberufe geben?

Michael Schick: Einerseits würde ich darauf hinweisen, dass die Europäisierung Chancen bietet, z.B. zu schauen was andere machen.

Die Regierung wird zurzeit von unternehmerischen Interessen getrieben, die versuchen, sich mit ihren Argumenten durchzusetzen. Ich würde den Rat geben, es einfach mal mit europäischen Kernberufen zu versuchen, denn die bieten eine Chance.

Klaus Heimann: Marco an dich die Frage leicht abgewandelt. Welchen Rat würdest du dem Vorsitzenden der

IG Metall zum Thema Modularisierung und europäische Kernberufe geben?

Marco Oestlinger: Ich denke, die IG Metall sollte ihre Verbindungen in Europa auf gewerkschaftlicher Ebene nutzen. Man könnte über den Europäischen Metallarbeiterbund das Thema aufgreifen und auf europäischer Ebene mobilisieren unter dem Kernsatz: „Eine Reform der Berufsausbildung muss den jungen Menschen nutzen und nicht den Betrieben und den Menschen, die mit Berufsausbildung nur Geld verdienen wollen.“

Klaus Heimann: Herr Prof. Spöttl, an Sie die Frage ebenfalls abgewandelt. Welchen Rat würden Sie Ihren Kollegen Prof. Severing und Prof. Euler geben? Abstand nehmen von ihrer Idee oder sie weiter verfolgen?

Prof. Georg Spöttl: Ich würde als Erstes empfehlen, die EQR- (Europäischer Qualifikationsrahmen) und

ECEVET- (Europäisches Kreditpunktesystem) Diskussion von der Modularisierungsdiskussion vollkommen zu trennen. Am besten ist es im Moment, überhaupt keine Diskussion über Modularisierung zu führen, weil ich glaube, wir sind in der Lage, über den Beruflichkeitsansatz die Diskussion über EQR und ECEVET zu führen. Im Moment findet eine Vermischung statt, die sicherlich nicht zu guten Ergebnissen führen wird. Der zweite Punkt, den ich über Euler und Severing hinaus auch anderen empfehlen würde ist, sich für einen europäischen Berufsbildungsdialog zu öffnen. Wissenschaftler müssen ja immer alternative Modelle diskutieren, aber man sollte die Diskussion in diesem Fall auf einen Kernberufansatz mit Arbeitsprozessen im Zentrum zuspitzen, und zwar deswegen, weil wir dann die Systemdiskussion, wo wir aufgrund der unterschiedlichen Berufsbildungssysteme nie zusammen kommen würden, vermeiden. Über Arbeitsprozesse dagegen können wir Industriekulturgrenzen überwinden.



4. Kernberuf für Europa – Vorsprung durch Bildung



► **Präsentation von:**

Thomas Habenicht, IG Metall

Thomas Ressel, IG Metall

Thomas Ressel: Liebe Kolleginnen und Kollegen, nachdem wir durch den Trailer eingestimmt worden sind, möchten wir euch das IG Metall-Konzept zur Entwicklung von europäischen Kernberufen vorstellen. Wir, das sind mein Kollege Thomas Habenicht aus dem Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik...

Thomas Habenicht: ...und mein Kollege Thomas Ressel aus dem Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik.

Thomas Ressel: Im Anschluss an die Präsentation folgt ein Streitgespräch zwischen unserer Kollegin Regina Görner und Herrn Peter Clever von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). So besteht die Möglichkeit, die unterschiedlichen Positionen von BDA und IG Metall im direkten Vergleich zu diskutieren. Ihr werdet Gelegenheit haben, die Argumente anzuhören und anschließend auch mit zu diskutieren. Am Ende dieser Tagung wollen wir die vorliegende „Frankfurter Erklärung“ gemeinsam beraten und beschließen. Soweit Informationen zum geplanten Programmablauf.

Bevor wir über Kernberufe reden, stellt sich die Frage, welchen Anspruch haben wir überhaupt - aus Sicht der Arbeitnehmer - an berufliche Bildung. Thomas, was kannst du uns dazu sagen?

Thomas Habenicht: Wir handeln ja im Interesse einer vernünftigen Interessenvertretung, auf der Basis dessen, was die Menschen in der heutigen Zeit brauchen. Ich denke, sie brauchen Kompetenzen, die umfassend bilden und Perspektiven bieten. Und sie brauchen Kompetenzentwicklung! Eigenverantwortliches Handeln entsteht nicht aus dem luftleeren Raum, sondern benötigt eine



The slide features a red header with a logo on the right. Below the header is a photo of a man and a woman. To the right of the photo is the title 'Die Menschen brauchen...'. Below the photo and title are three bullet points, each with a red square icon containing a white symbol.

- 1 Kompetenz, die Perspektiven bietet
 - Mobilität zwischen Berufen, Betrieben, Branchen
- 2 Kompetenzentwicklung, die umfassend bildet
 - fachlich, sozial, methodisch, persönlich
- 3 Berufe, die Leben und Lernen ermöglichen
 - gute Einkommen, regelmäßige Weiterbildung, gute Arbeit

sinnvolle, umfassende fachliche, soziale, methodische und auch persönliche Bildung über einen bestimmten Zeitraum. Dieser Prozess, diese Bildungszeit, gewährleistet zum Beispiel erst die Mobilität zwischen Betrieben, Branchen und Wirtschaftszweigen, die notwendig ist, um in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern zu arbeiten und zu lernen.

Thomas Ressel : Wichtig ist auch der Aspekt, dass das Erlernen eines Berufes ermöglicht wird, der das Einkommen sichert, von dem man leben kann. Damit die Menschen nicht mehrere Jobs in prekären Arbeitsverhältnissen brauchen, um überleben zu können. Kompetenzentwicklung muss somit berufsqualifizierend sein, so dass davon ein Leben bestritten werden kann und gleichzeitige eine berufliche sowie persönliche Weiterentwicklung möglich ist.

Bei der Ausgestaltung von Berufen geht es immer auch darum, wie Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen zukünftig gestaltet werden. Wir treten für gute Arbeitsbedingungen ein, d.h. möglichst abwechslungsreiche, verantwortungsvolle und im ganzheitlichen Sinne gestaltete Arbeit. Diesen Anspruch an „gute Arbeit“

Die neuen Berufe: ein Erfolg

- Aus 42 Berufen im Metallbereich wurden 5 moderne Berufe
 - Industrie-, Werkzeug-, Anlagen-, Konstruktions- und ZerspanungsmechanikerIn
- Aus 14 Berufen 7 im Bereich der Elektronik
 - z.B. ElektronikerIn für Betriebstechnik, Automatisierungstechnik oder Systeminformatiker
- 4 fahrzeugtechnische Berufe
 - z.B. KFZ-Mechatroniker, Mechaniker für Land- und Baumaschinentechnik

bringen wir in die Entwicklung der Berufe ein.

„Wir machen Berufe“ – das ist der IG Metall-Slogan auf unserem Logo! Thomas, wo stehen wir denn aktuell mit der Entwicklung von Berufen? Was für Berufe haben wir denn schon gemacht?

Thomas Habenicht: Sicher, die Entwicklung von Berufen und ein Konzept von europäischen Kernberufen haben ihre Geschichte, an der wir – das heißt die IG Metall – entscheidend mitgewirkt haben.

Heute Vormittag ist bereits von Prof. Dr. Georg Spöttl darauf hingewiesen worden, dass in den letzten 20 Jahren in der Neuordnungspolitik der Weg hin zu modernen Berufen gegangen worden ist, die eine breite Grundbildung beinhalten, sinnvolle Vertiefungen und eine gute Grundlage für Spezialisierungen geben. Es ist zum Beispiel gelungen, zahlreiche spezifische Berufe bzw. Berufsbilder zusammenzufassen und moderne Kernberufe zu formulieren. Dies ist bei den industriellen Metall- und Elektroberufen gelungen, wo aus 42 Berufen, die wir noch in den 1970er und 1980ern kannten letztendlich fünf moderne Berufe entstanden sind, wie der Industriemechaniker, Werkzeugmechaniker, Anlagen-,

Konstruktions- und Zerspanungsmechaniker. Auch bei den fahrzeugtechnischen Berufen gibt es heute lediglich vier Kernberufe, wie z.B. den KFZ-Mechatroniker, der eine breite Grundbildung gewährleistet. In der Elektrotechnik sind aus 14 Berufen sieben Berufe entstanden. Diese modernen Berufe sind aus unserer Sicht ein Erfolg: Sie bieten eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung, die die Entwicklung von jungen Menschen im Auge hat, deren Beschäftigungsfähigkeit sehr gut begründet und nicht zuletzt die Leistungsfähigkeit der Betriebe gewährleistet. Diese Berufe haben etwas gemeinsam – sie ermöglichen einen breiten Einstieg, sie haben Differenzierungen abgebaut zum Vorteil der Auszubildenden und späteren ArbeitnehmerInnen: sie bilden letztendlich umfassend aus.

Thomas Ressel: Im Metallbereich, Elektrobereich und bei den fahrzeugtechnischen Berufen haben wir also in den letzten Jahren Berufe zusammengefasst. Kann man bei den zusammengefassten Berufen von Familien sprechen, die sich hier abbilden?

Unser „Prototyp“: die Kernberufe der Mechanik

The diagram illustrates the 'Berufsfamilie Mechanik' (Mechanical Profession Family) as a central concept. It is represented by a large hexagon divided into six colored segments, each representing a specific profession:

- IndustriemechanikerIn
- WerkzeugmechanikerIn
- AnlagenmechanikerIn
- ZerspanungsmechanikerIn
- KonstruktionstechnikerIn
- Montage- und InstandhaltungstechnikerIn

 A smaller hexagon to the left is labeled 'Berufsfamilie Elektrotechnik'. A blue callout box at the bottom points to the central hexagon with the text 'Berufsfamilie Mechanik'.

Thomas Habenicht: Das kann man so sagen. Wenn man sich z.B. die fünf Berufe anschaut, die ich eben aus dem Metallbereich genannt habe, den Anlagenmechaniker usw., die wir hier in der Übersicht sehen, dann sind das Berufe, die in der Industrie die Fachlichkeit der Mechanik abbilden. Diese Berufe haben also einen gemeinsamen Kern und spezifizieren sich lediglich hinsichtlich verschiedener Einsatzgebiete des Anlagenbaus, des Maschinenbaus usw. aus.

Thomas Ressel: In der Grafik der Berufsfamilie Mechanik steht der Mechatroniker ein bisschen raus. Was hat es damit auf sich?

Thomas Habenicht: Aus dem Blickwinkel der Mechanik ist das ein Beruf, der zwar zur Berufsfamilie gehört, aber bereits den Weg auf weitere, benachbarte „Familien“ weist, die in den Berufen eine Rolle spielen. Der Mechatroniker ist der Inbegriff für die Symbiose zweier Fachlichkeiten: Elektronik-/Elektrotechnik und Mechanik. Er stellt - so könnte man es sagen - ein Bindeglied zwischen zwei Berufsfamilien dar. Wenn wir heute moderne Berufe machen, sollten wir in Berufsfamilien denken und Kernberufe entwickeln.

Thomas Ressel: Was nicht ausschließt, dass es mal Schnittmengen gibt. Aber im Kern gibt es eben diese Felder, wo man die Kernberufe Mechanik oder eben Elektrotechnik hat. Wir wollen uns jetzt mal anschauen, wie die Berufe so aufgebaut sind und was sich hinter den Kernberufen verbirgt. Dafür haben wir folgendes Schaubild gewählt.



Thomas Ressel: Wir gehen davon aus, dass Geschäfts- und Arbeitsprozesse in den Betrieben europaweit vergleichbar organisiert sind. Entsprechend sind die Aufgaben, die in diesen Prozessen zu bewältigen sind, gleich. Sie folgen einem ähnlichen Ablauf und beinhalten gleiche Qualifikationsanforderungen. Um nun einen Beruf zu bestimmen,

- schauen wir uns die tatsächlichen Anforderungen in den Geschäfts- und Arbeitsprozessen der Unternehmen an,
- definieren welche Arbeitsprozesse die Facharbeit bestimmen und
- formulieren auf dieser Basis die Qualifikationsanforderung, die ein Facharbeiter haben muss.

Beispielsweise muss ein Anlagenmechaniker sowohl im Schiffbau als auch im Maschinenbau ähnliche Aufgaben in vergleichbaren Arbeits- bzw. Geschäftsprozessen erfüllen. Aber was verbirgt sich denn letztendlich hinter diesen Qualifikationen, die man in diesen Geschäfts- und Arbeitsprozessen identifiziert?

Thomas Habenicht: Das ist eine gute Frage. Es wird unterschieden zwischen gemeinsamen Qualifikationen einer Berufsfamilie, den sog. Kernqualifikationen und den Fachqualifikation, die gebraucht werden, um im einzelnen betrieblichen Prozess oder im Einsatzgebiet konkret etwas zu erledigen. Diese Strukturierung in Kern- und Fachqualifikationen gibt den einzelnen Berufen ein „Gesicht“. Danach werden die Qualifikationsanforderungen einer Berufsfamilie zugeordnet. Damit sind die Qualifikationen für die Ausbildungsordnungen systematisiert, können dargestellt und in einen verbindlichen Rahmen der Ausbildungsordnungen gepackt werden.

Thomas Ressel: Also die gesamte Familie der Mechanik hat diese gemeinsamen Kernqualifikation? Kannst du da mal ein Beispiel aus dem mechanischen Bereich geben?

Thomas Habenicht: Ein Beispiel ... stell dir vor, du hast den Auftrag: „Bringen Sie bitte diese Halterung an den Arbeitsplatz X an!“. Dazu musst du zunächst die in allen Ausbildungsordnungen der Berufsfamilie gleich beschriebene Tätigkeit erledigen: Material und Werkzeuge auswählen. Der Umgang mit den ausgewählten, spezifischen Werkzeugen und dem Material differiert dann ein bisschen, je nach dem, in welchem Betrieb man sich befindet und für welchen Beruf ausgebildet wird. Im Anlagenbau kann das so aussehen, dass du beim Anbringen an einen Arbeitsplatz die Halterung an einem Arbeitsplatz anbringen musst, an dem in einer Vorrichtung Teile eingelegt und verschweißt werden. An diesem Arbeitsplatz würde es wahrscheinlich adäquat sein, dass du mit deinem Schweißapparat die Halterung an dem Vorrichtungsaufbau anschweißt - fertig. Im Maschinenbau ist es vielleicht notwendig, eine Platte zu

bohren, Gewinde zu schneiden und die Halterung mit der Platte an dem Maschinenaufbau anzuschrauben.

Thomas Ressel: Was ich jetzt verstanden habe ist, die Kernqualifikation ist das gemeinsame im Berufsfeld Mechanik. Ein Beispiel: Werkzeuge auswählen, das muss ein Industriemechaniker genauso wie ein Anlagenmechaniker oder Konstruktionsmechaniker machen. Die Frage der konkreten Aufgabenstellung im Produktionsprozess bestimmt dann, ob ich Industriemechaniker oder Anlagenmechaniker bin. Beides gehört aber irgendwie zusammen. Das eine machen alle, das andere ist die spezielle Aufgabe, die ich eben durch diese Spezifizierung des Kernberufes letztendlich machen muss. Das gehört doch dann zusammen, darum steht da auch Kompetenzentwicklung in der Mitte?

Thomas Habenicht: Ja, natürlich, lass mich erklären: Also die Kern- und die Fachqualifikationen differenzieren die Berufsbildung analytisch aus. Da wir eine Ausbildung aber in den Geschäfts- und Arbeitsprozessen stattfinden lassen, diese nicht so analytisch voneinander getrennt ablaufen bzw. zu trennen sind, sondern integriert die Qualifikationen abrufen, müssen wir natürlich eine integrierte Vermittlung der Qualifikationen anstreben: Lernen in der Arbeit. Und dies ist dann der Prozess der Kompetenzentwicklung bei den Auszubildenden. Das wiederum ist der besondere Charme des Kernberufes: die integrierte Vermittlung der Qualifikationen als Prozess des Lernens in der Arbeit von Auszubildenden!

An dieser Stelle stellt sich dann die Frage – auch gerade mit Blick auf die in Europa so unterschiedlich gestaltete Berufsbildung: Wie lange dauert denn so eine Kompe-

tenzentwicklung? In dem Zusammenhang könnte man ja auch fragen, ist Kompetenzentwicklung ein sehr individueller Prozess, muss man da nicht die Berufsbildungszeiten flexibilisieren oder modularisieren? Sodass man Kompetenzentwicklung auch ein paar Wochen oder ein paar Monate macht?

Thomas Ressel: Die IG Metall steht für eine qualifizierte Berufsausbildung von mindestens drei Jahren. Diese Dauer ist natürlich nicht willkürlich gesetzt. Es gibt gute Gründe, warum die IG Metall in der Regel eine Ausbildungsdauer von drei Jahren favorisiert. Die Ausbildungsdauer ist abhängig von der Breite der geforderten Qualifikationen und der Tiefe, also dem Zeitraum der erforderlich ist, diese zu vermitteln bzw. zu erlernen. Bei den Metall- und Elektroberufen haben wir dreieinhalbjährige Ausbildungszeiten geregelt. Das hat gute Gründe, weil dort eben die Breite und Tiefe der Qualifikationen diese Zeit erfordert.

Auch ist der Schritt von der Schule in die Arbeitswelt eine bedeutende biographische Schnittstelle für junge Menschen. Sie kommen in die Arbeitswelt und durchlaufen dabei einen Prozess der Persönlichkeitsentwicklung, der Zeit braucht. Ich denke, Bildung braucht Zeit! Und wir haben mit der dreijährigen Ausbildung recht gute Erfahrungen. Wenn wir uns überlegen, dass junge Menschen noch 45 Jahre zu arbeiten haben bis die Rente mal irgendwann in Sicht kommt, dann stellt sich die Frage, was sind schon drei Jahre Ausbildung?

Thomas Habenicht: Wenn ich das Ziel sehe und was damit bezweckt wird, dann ist dieses Konzept unter Umständen ein Zukunftsmodell für andere Bereiche und andere Berufsfamilien, oder?



Thomas Ressel: Es ist auf jeden Fall ein Zukunftsmodell auch für andere Bereiche. Wir haben derzeit 48 kaufmännische Berufe. Hier hat es in den zurückliegenden Jahren eine wahre „Berufsentwicklungswut“ gegeben. Um Beispiele zu nennen: Kaufmann/-frau für Dialogmarketing oder Sport- und Fitnesskaufmann/frau. Diese Entwicklung ist für alle Beteiligten durchaus problematisch. Ein Sport- und Fitnesskaufmann beispielsweise, der sich in einem Industriebetrieb auf eine Sachbearbeiterstelle bewirbt, wird es schwer haben. Die Zersplitterung der Berufslandschaft geht zu Lasten der Mobilität, sie verengt die Beschäftigungsfähigkeit für Arbeitnehmer erheblich. Auch die Berufsschulen haben zunehmend Probleme, eine Beschulung für die kleinen Splitterberufe zu organisieren. Das kann so nicht weiter gehen. Wir sehen keine Notwendigkeit, für jede Branche oder Tätigkeit einen eigenen Beruf zu generieren. Wir können mit weniger kaufmännischen Berufen auskommen. Andere Länder, die auch ein duales System haben, kommen – wie z.B. die Schweiz oder Österreich – mit weniger Berufen aus.

Die IG Metall schlägt vor, das Prinzip des Kernberufes in Berufsfamilien auch für den kaufmännischen Bereich

zu übertragen. Ausgangspunkt können die Aufgabenstellungen in den Geschäfts- und Arbeitsprozessen sein, zum Beispiel in den Bereichen Geldgeschäfte, Warengeschäfte, Dienstleistung und Büromanagement. Hier können die gemeinsamen Kernqualifikationen und die berufsprofilprägenden Fachqualifikationen definiert werden. So kommen wir von 48 kaufmännischen Berufen zu wesentlich weniger Berufen, das ist ein Zukunftsprojekt für eine höhere Mobilität und bessere Transparenz.

Thomas Habenicht: So entsteht eine neue Berufsfamilie. Für mich klingt das überzeugend! Vor diesem Hintergrund könnte ich mir vorstellen, für dieses Konzept auch in Europa zu werben, in den Branchen damit Politik zu machen und es in den sozialen Dialog einzuspeisen.

Thomas Ressel: Lass uns mal überlegen, wie wir das in Europa machen können? Welche Vorteile gibt es aus europäischer Sicht? Thomas, was sind denn die wesentlichen Punkte?

Thomas Habenicht: In erster Linie die Orientierung an den Geschäfts- und Arbeitsprozessen. Die sind in allen Ländern gleich. Der Service für ein Auto ist in Tschechien die gleiche Herausforderung wie in Brunsbüttel. Vor dem Hintergrund – finde ich – kann man sich gut über europäische Berufsbilder verständigen.

Thomas Ressel: Wenn wir uns in Europa auf Kernberufe verständigen könnten, würde in allen Ländern Europas das Bildungsniveau einem bestimmten Qualifikationsstandard entsprechen. Das Bildungsniveau in allen Ländern würde auf diesen Standard gehoben. Das ist durchaus etwas, was für die Arbeitnehmer wie für die Wirtschaft von Vorteil ist, weil das letztendlich zu einem höheren Stand von Bildung insgesamt führen kann.

Thomas Habenicht: Mehr Bildung bedeutet natürlich auch mehr Mobilität im Arbeitsmarkt. Mit Blick auf Europa ist das ja auch unter Umständen notwendig. Die allseits geforderte Mobilität wird dann tatsächlich möglich und größer.



The slide features a red header with a logo and the text 'Vorteile von europäischen Kernberufen' next to the European Union flag. Below the title, there is a list of four bullet points, each preceded by a red circle with a white arrow pointing right.

- Geschäfts- und Arbeitsprozesse sind Ausbildungsinhalt
- Berufliche und persönliche Entwicklung wird gefördert
- Mobilität für den europäischen Arbeitsmarkt wird größer
- Pluralität der Bildungssysteme bleibt erhalten



Thomas Habenicht

Thomas Ressel: Die Qualifikationsbeschreibungen sind der gemeinsame Standard. Wir können es den Ländern überlassen, wie letztendlich die Qualifikationen vermittelt werden. Die Pluralität der Bildungssysteme bleibt gewahrt. Das ist eine Stärke dieses Konzeptes. Es ist nicht entscheidend, in welchem System gelernt wird. Wir lernen im dualen System und ein anderes Land hat halt ein anderes System und andere Erfahrungen.

Thomas Habenicht: Also Thomas, was ist dann unsere Losung für den heutigen Tag?

Thomas Habenicht: Das sehen wir zumindest so, oder?

Thomas Ressel: Ja, das sehen wir so!

Und damit wären wir eigentlich am Ende und bedanken uns für die Aufmerksamkeit!



Thomas Habenicht + Thomas Ressel: Statt Schmalspurausbildung - hohe Fachlichkeit, berufliche und persönliche Entwicklung.

Statt „Häppchenwissen“ – ganzheitliche und nachhaltige Kompetenzen und statt beliebiger Module – umfassende Bildung, Grundlage für lebenslanges Lernen.

Europäische Kernberufe sind das Zukunftsmodell für den europäischen Wirtschafts- und Sozialraum.



Thomas Ressel

5. Braucht Facharbeit ganzheitliche Berufe?



► **Streitgespräch mit:**

Dr. Regina Görner, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Peter Clever, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA),
Mitglied der Hauptgeschäftsführung BDA

► **Moderation:**

Wolf-Gunter Brüggemann, Freier Fachjournalist, Aus- und Weiterbildung

Wolf-Gunter Brüggemann: Wir haben schon gehört, Frau Görner und Herr Clever duzen sich. Sie sind in der Sache weit auseinander, das schließt aber persönliche Wertschätzung nicht aus. Es soll ja auch Betriebsräte geben, die sich mit Personalverantwortlichen oder Geschäftsführern duzen. Wenn inhaltliche unterschiedliche Positionen bestehen, aber keine persönlichen Feindschaften, ist das Streiten vielleicht einfacher. Es geht dann nicht mehr darum, den anderen fertig zu machen oder zu diffamieren. Auf der Basis persönlicher Wertschätzung wird freier und fröhlicher diskutiert.

Ich möchte bei beiden zwei Aspekte ihres Lebenslaufs hervorheben. Beide haben eine theoretische Grundausbildung, die ähnlich ist. Herr Clever hat politische Wissenschaften und Soziologie studiert, also Zusammenhänge der Gesellschaft. Auch Frau Görner hat sich mit den Zusammenhängen der Gesellschaft auseinandergesetzt, indem sie Geschichte und Sozialwissenschaften studiert hat. Promoviert hat sie über die spätmittelalterliche Wirtschafts- und Sozialgeschichte.

Beruflich sind beide nicht von Haus aus Verbandsfunktionäre. Peter Clever war an verschiedenen Stellen im Bundesministerium für Arbeit und Soziales tätig, unter anderem war er dort Leiter des Ministerbüros, und hat sich auf EU-Ebene als Sonderberater im Kabinett von Herrn Bangemann betätigt. Er war Leiter einer Unternehmenskommunikation und bis vor kurzem alternierender Vorsitzender im Verwaltungsrat der BA. Regina Görner war Referentin von Rita Süssmuth, ÖTV-Sekretärin in Hessen, geschäftsführendes Vorstandsmitglied des DGB sowie Ministerin für Frauen und Soziales im Saarland.

Seit September 2005 ist sie geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Es gibt durchaus Gemeinsamkeiten. Vorgestern haben die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände und der DGB gemeinsam die Position vertreten, dass gebührenfreie Kinderbetreuungsplätze notwendig sind, um familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Beginnen möchte ich unser Gespräch mit drei Fragen nach möglichen Gemeinsamkeiten und bitte Sie, darauf nur kurz zu antworten.

Meine erste Frage: Können wir uns darauf verständigen, dass es eine gemeinsame Position ist, dass qualifizierte Facharbeiter, gerade in der Metall- und Elektroindustrie für Deutschland das Rückgrat der Wirtschaft bilden?

Da beide mit Ja antworten, komme ich zu meiner zweiten Frage: Können wir uns darauf verständigen, dass beide Seiten daran interessiert sind, dass Berufsausbildung an der Praxis der Arbeit, am Bedarf der Betriebe und an den Geschäftsprozessen ausgerichtet sein muss und in der Praxis durch Lernerfahrungen auch im Prozess der Arbeit erfolgen muss?

Da wiederum beide bejahen und Herr Clever die Orientierung am Menschen ergänzt, komme ich zu meiner dritten Frage. Ist es ein gemeinsames Verständnis von Arbeitgebern und IG Metall, dass es statt vieler Berufe eher weniger Berufe, konzentriert in mehr Berufsgruppen, geben soll?

Regina Görner: Heute eher im Konsens als früher.

Peter Clever: Ich bin noch nicht so lange dabei, aber wir nennen das Berufsfamilien. Von daher, der Trend eint uns.

Wolf-Gunter Brüggemann: Der schon mehrfach erwähnte Prof. Euler, der an der Universität St. Gallen lehrt, sagt, Module repräsentieren in ihrer Gesamtheit die Einheit des Berufsbildes. Erst das Durchlaufen aller Bausteine begründet eine ganzheitliche qualifizierte Berufsausbildung.

In einem Papier der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände heißt es dazu „Patchworkbiografien werden durch Module zu Biografien lebenslangen Lernens.“

Die IG Metall Position dagegen ist: „Ein Facharbeiter kann etwas, er kann sich auf sein Können verlassen. Ein Modularbeiter ist dagegen ein nicht identifizierbarer Halbwissender. Modullernen ist ewiges Anlernen und bleibt auf Anlernniveau. Zergliederung führt zu Arbeitsprozessen, die verdummen, bei denen Kompetenzen verkümmern.

Herr Clever, Sie sind der Gast, Sie dürfen beginnen.

Peter Clever: Wir sind ganz klar auf der Linie von Herrn Prof. Euler. Das Modulkonzept ist kein Konzept gegen die Beruflichkeit, es basiert auf der Beruflichkeit. Das, was Berthold Huber heute Morgen gesagt hat „Wir sind nicht dagegen, auch aus didaktischen Gründen, dass man zur Strukturierung Module kreiert“ sehe ich als Bestätigung dessen an, was wir wollen. Um es deutlich zu sagen, wenn hier heute morgen Teilnehmer gesagt haben „Jeder sucht sich aus was er will, unsere

Berufswelt wird zerstückelt und das führt zu Beliebigkeit“ ist das exakt nicht das, was die BDA will. Hier ist eine Polarisierung aufgebaut, die weder durch unsere Intention noch durch das, was wir machen, gerechtfertigt ist. Ich denke vielmehr, dass wir in vielen Punkten viel näher beieinander sind, als dass wir auseinander driften. Wir sind als Arbeitgeber doch nicht weltfremd. Es ist nicht unsere Position, dass schneller, härter usw. gearbeitet werden soll, dass wir die Peitsche schwingen und auf der anderen Seite Menschen sind, die sagen wir wollen intelligenter arbeiten. Wir wären doch dumm, wenn wir uns in so eine Alternative hineinbegeben würden.

Natürlich wollen wir, dass die Menschen eine breite Grundausbildung erhalten, wir stehen dafür ein, dass zu einer solchen Grundausbildung gehört, nicht nur für *einen* Betrieb auszubilden. Wir wollen nicht, dass z.B. ein VW-Auszubildender nur befähigt wird, bei VW zu arbeiten. Wir wollen, dass die Menschen eine qualifizierte Grundausbildung erhalten.

Der Vorteil der Modularisierung ist, dass es einfacher wird, Anschlüsse herzustellen. Berthold Huber hat gesagt „Wir müssen von der Berufsausbildung Zugänge zur Hochschulausbildung schaffen“, und ich denke, mit der Definition von Modulen lässt sich die Anrechnung dessen, was die Menschen in der dualen Berufsausbildung gelernt haben, auf ein Hochschulstudium leichter organisieren. Der Prozess der Modularisierung, wie wir ihn uns vorstellen, berücksichtigt in der Intention auch das, was den Gewerkschaften am Herzen liegt, dass die Durchlässigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung erleichtert wird.

Aber wir können das vielleicht im Detail noch vertiefen. Ich möchte mit einer einfachen Weisheit abschließen: „Wer nur Chemie versteht, versteht auch die nicht richtig.“ Ein kluger Satz, der auch für die berufliche Bildung gilt. Wir wollen keine Schmalspurausbildung, weil wir sagen, in einem komplexen Betriebsablauf brauchen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Blick für das Ganze haben, die müssen sich in einen Betrieb einpassen können. Und deshalb ist es eine falsche Polarisierung, die hier aufgebaut wird. Wichtig ist mir, deutlich zu machen, dass wir klar zum Berufsprinzip stehen. Ich bin gerne bereit, in der Diskussion hierzu aus unserem Papier zu zitieren.

Wolf-Gunter Brüggemann: Frau Görner, wie ist die Position der IG Metall hierzu?

Regina Görner: Ich glaube, die Diskussion verläuft weniger harmonisch, wenn wir uns der Kernfrage stellen, die lautet: „Besser oder billiger“. Das ist der Punkt, um den es geht. Michael hat das meines Erachtens deutlich gemacht am Beispiel Daimler. Es geht letztlich darum, wie viel ein Unternehmen für seine Beschäftigten ausgegeben will, die es mehr oder weniger lange an sich binden will. Ich mache mir weniger Sorgen um die Facharbeiterqualifikationen derjenigen, die ein Unternehmen langfristig an sich binden will, aber ich habe große Sorgen um die Qualifikationen derjenigen, die ein Unternehmen nicht so lange an sich binden will. Der Anteil an Leiharbeit beträgt schon heute in allen unseren Branchen ca. 20 Prozent, in einigen Betrieben sogar über 50 Prozent. Und diese Menschen haben möglicherweise nie wieder eine Chance, in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis in einem Unternehmen zu



kommen. Unter welchen Bedingungen können diese Menschen ihre Qualifikationen verwerten? Ich mache mir da keine Illusionen: Die jungen Menschen, die wir heute ausbilden, werden wir zu einem bestimmten Teil auf ein Leben vorbereiten müssen, in dem sie immer wieder von neuem ihre Arbeitskraft verkaufen müssen und immer wieder unter Beweis stellen müssen, was sie können. Es geht daher darum, diesen Menschen so gute Voraussetzungen mitzugeben wie möglich, damit sie nicht jedes mal wieder darum kämpfen müssen, die erforderliche Qualifikation zu bekommen. Berthold Huber hat heute Morgen eindrücklich geschildert, wie die Weiterbildungsbereitschaft von Unternehmen in Deutschland aussieht. Das mag noch gehen für die Mitarbeiter, an die sich ein Unternehmen dauerhaft binden will, aber für Mitarbeiter, an die sich ein Unternehmen nicht dauerhaft binden will, ist das einfach zu wenig.

Es muss daher die Frage gestellt werden: Was brauchen die jungen Menschen? Man darf sich nicht leiten lassen von den Konzepten, die auf eine hohe Fluktuation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzen, denn die sind auf Manager zugeschnitten die auf eine Kurzfristperspektive beschränkt sind; die allenfalls bis zur nächsten Hauptversammlung denken, die aber kein Bewusstsein

dafür haben, wie ein Unternehmen in drei, sechs oder neun Jahren dasteht. Die fatale Fachkräftedebatte, die wir zurzeit führen, zeigt eigentlich ganz deutlich, dass in diesen Bereichen häufig Leute entscheiden, die nicht mehr „räumlich“ denken können, sondern nur noch ein-dimensional. Also, ich fordere eine Qualifizierung im räumlichen Denken für deutsche Manager!

Und noch ein weiteres. Das schöne Konzept von Euler und Severing, die ja angeblich das Berufskonzept nicht kaputt machen wollen, setzt darauf, dass am Ende das komplette Puzzle der Modulelemente wieder zusammengesetzt werden kann. Ich möchte dazu aber die Frage stellen, wer eigentlich garantiert, dass alle Puzzlesteine zur Verfügung stehen, wer garantiert, dass alle an die Puzzlesteine rankommen und wer dafür sorgt, dass sie in der richtigen Reihenfolge angeboten werden. Euler und Severing können diese Fragen nicht beantworten, denn sie haben sich damit gar nicht beschäftigt. Und dass es auch gar nicht darum geht, dass alle Puzzlesteine zur Verfügung stehen, zeigt mir das Verhalten der deutschen Arbeitgeber zu der Frage, ob bei der Altbewerberlösung hinterher ein Durchstieg in eine



Regina Görner

normale Berufsausbildung verpflichtend vorgesehen ist. Die Antwort auf diese Frage, die die Bundesbildungsministerin gestellt hat, war „Nein“, und daran hat sich seither auch überhaupt nichts geändert. Stattdessen sehe ich eine Reihe von Belegen, dass eine Vollqualifikation gar nicht das Ziel dieses Modells ist. Das ist der Grund, warum wir auf jeden Fall gegen diesen Ansatz mobilisieren werden.

Peter Clever: Das ist ja ein Streitgespräch, da muss man darauf antworten können. Man kann jetzt Beifall zu Thesen geben, die einfach nicht stimmen, oder diese zurechtrücken. Es gibt in dem Modulsystem Pflicht- und Wahlbausteine, es gibt eine klare Reihenfolge, es gibt eine Grundausbildung und eine Spezialisierung die danach kommt. Ich weiß nicht, was daran so schlimm ist, ich denke, unser Konzept ist ähnlich wie das heute vorgestellte Konzept der europäischen Kernberufe mit Kernkompetenzen und Berufsfamilien. Es ist ganz klar, dass wir ein ganzheitliches Berufsbild wollen und dass Modularisierung nicht Beliebigkeit bedeutet.

Und selbstverständlich haben wir auch die Benachteiligten in Warteschleifen – ein Problem, das sich in den letzten Jahren aufgebaut hat – im Blick und wünschen den Einstieg für diese in einen normalen Beruf. Einstiegsqualifizierungen für junge Menschen (EQJ), hart bekämpft von den Gewerkschaften, auch von der IG Metall, hat eine Übergangsquote von 70 Prozent in die normale duale Berufsausbildung. Wer dann behauptet, es sei nicht unser Ziel, junge Menschen in eine qualifizierte Ausbildung zu bringen, will offensichtlich die Realität nicht zur Kenntnis nehmen, die Zahlen jedenfalls können nicht bestritten werden.

Regina Görner: In Zeiten, in denen die Arbeitgeber über einen Facharbeitermangel klagen, können Einstiegsqualifikationen hohe Übergangsquoten haben. Wir wissen aber, dass die Maßnahmen keinen Anspruch auf Übergang haben. Wenn die Konjunktur auch nur ein bisschen kränkelt, dann werden die deutschen Kurzfristmanager zwar nichts gegen EQJ einwenden, aber die anschließende Bindung an das Unternehmen wird dann fraglich. Die Frage ist, ob die deutsche Wirtschaft bereit ist, den Durchstieg zwingend zu ermöglichen. Dies ist für mich der entscheidende Punkt, an dem sich die Glaubwürdigkeit erweisen muss. Wenn sich die Arbeitgeber hier bewegen würden, würde ich das sehr begrüßen: Der Himmel freut sich mehr über einen Sünder, der Buße tut, als über 99 Gerechte. Wenn die Wirtschaft nicht bereit ist, für die Dinge, die sie als gut und richtig ansieht, Verpflichtungen einzugehen, dann kommen wir in dieser Frage nicht weiter, und dann muss ich davon ausgehen, dass das eigentlich nicht gewollt ist. Das merkt man im übrigen auch daran, dass Euler und Severing davon ausgehen, dass Anbieter aller Art auf dem europäischen Bildungsmarkt aktiv werden können, und die jungen Menschen sich dort zurechtfinden und selbst sehen müssen, wie sie zu ihren Puzzlesteinen kommen. Dass dieses Zusammensuchen der Puzzlesteine den jungen Menschen zugemutet wird, die am wenigsten Kompetenz haben, sich und ihr Leben selbst zu organisieren, wird ja auch immer verschwiegen. Vorhin wurde gesagt, dass gerade diese jungen Menschen Zeit brauchen, sich zu finden und berufliche Selbstständigkeit zu erhalten. Ich bestehe darauf, dass wir den jungen Menschen diese Zeit zur Verfügung stellen und den Rahmen, der dafür notwendig ist, dass sie diese Zeit als kontinuierlichen Prozess absolvieren können.

Wolf-Gunter Brüggemann: Ich möchte noch einmal die Interessenlagen hinter den Positionen abklären. Herr Clever, wenn ihr Konzept so schlüssig ist, warum sind dann die Aussagen aus der Wirtschaft und den Wirtschaftsverbänden dazu so unterschiedlich? Ich fange an mit dem Vorsitzenden des Bildungsausschusses der Maschinen- und Anlagenbauer, der sagt: „Unsere Ausbildung ist auf Ganzheitlichkeit ausgelegt. Wir vermitteln ja nicht nur isolierten fachlichen Input, unser Ziel ist Handlungskompetenz, denn eine Fachkraft muss in der Lage sein, selbstständig komplexe Aufgaben abzuwickeln. Ausbildung ist eine Phase der betrieblichen Sozialisation und Persönlichkeitsbildung, sie findet heute direkt in den betrieblichen Abläufen statt und das braucht einen angemessenen zeitlichen Rahmen. Eine unangemessene Verkürzung und eine zu starke Segmentierung durch eine intensive Modularisierung wirken da eher kontraproduktiv.“

Peter Clever: Ich weiß nicht, ob das eine Äußerung zu dem konkreten BDA-Papier ist oder eine Äußerung zu der allgemeinen Modularisierungsdiskussion. Wenn er sich gegen die Häppchen-Modularisierung gestellt hat, so ist das auch meine Position. Also wenn man glaubt, dass Arbeitgeber sich mit Häppchen zufrieden geben, irrt, die wollen das ganze Menu haben. Aber was wir wollen ist, dass uns die Möglichkeit gegeben wird, bei den Beilagen zu wählen. Das, was hier zitiert wurde, ist in voller Übereinstimmung mit unserem Konzept.

Ich will aber einen Punkt ansprechen, bei dem es eine heftige öffentliche Auseinandersetzung gegeben hat. Wir haben einen Nerv bei den Kammern getroffen, weil wir angedeutet haben, dass wir im Prüfungsbe-

reich betriebsnähere Möglichkeiten erproben wollen. Wir wollen die Abschlussprüfungen als zwingende staatliche Prüfungen, abzunehmen bei den Kammern, nicht abschaffen. Wir wollen aber, dass die Module, die erlernt werden, von anderen Trägern, die kompetent und zertifiziert sind, auch mit abgeprüft werden können. Bei den Abschlussprüfungen werden die Sozialpartner dabei sein, und ich denke, dass bei den betriebsinternen Arten, wie Leistungsfeststellungen vorgenommen werden, Betriebsräte angemessen beteiligt werden.

Mein Eindruck ist, dass die Leistungsfeststellungssysteme in den Betrieben heute durch die Qualitätssicherungsmanagementsysteme heute so zuverlässig geworden sind, dass man es sich betriebsintern gar nicht mehr erlauben kann, jemandem etwas zu bescheinigen, was er nicht wirklich beherrscht. Denn, wenn dieser Beschäftigte dann zum Einsatz kommt in einem Bereich, in dem er nicht beherrscht, was er beherrschen müsste, kann es zu großen Problemen für den kommen, der die Kompetenzen bescheinigt hat. Wir wissen, dass wir hier einen Nerv getroffen haben und wir ziehen uns hier ein Stück zurück, weil das nicht unser Kernanliegen ist. Es gibt jetzt ganz konstruktive Debatten, z.B. in Stuttgart unter Einbeziehung der IHK, zu der Frage, wie man im Rahmen des bestehenden Prüfungsverfahrens diesen Grundgedanken aufnehmen kann.

Wolf-Gunter Brüggemann: Geht es bei den Reaktionen der Kammern wirklich nur um die Frage des Prüfungsmonopols? Ich habe im Vorfeld zu dieser Veranstaltung mit einigen Personen von der IHK gesprochen und deren Meinung war in der Regel: „Wir, die wir für Berufsbildung bei den Kammern zuständig sind, werden, wenn

wir BDA hören, einfach sauer. Wir haben ja sonst nicht viel mit der IG Metall zu tun, aber die Broschüre, die die IG Metall gemacht hat, können wir gut nachvollziehen.“

Es wurden dann auch mittelständische Unternehmer aus dem Bereich der IHKs zitiert, die auch sagen, Modularisierung liegt nicht in unserem Interesse. Ist es nicht doch so, wie heute Morgen angedeutet wurde, dass hier Fraktionsauseinandersetzungen in der organisierten Wirtschaft stattfinden, zwischen den Interessen von Großbetrieben mit zunehmender Tendenz zur Taylorisierung und Interessen vor allem von mittelständischen Unternehmen an umfassend ausgebildeten Menschen, die auch entsprechend bezahlt werden? Ist diese Feststellung von Fraktionslinien richtig, die man ja auch im Laufe der Zeit etwa bei Gesamtmetall in anderen Fragen beobachten konnte, weil die Mittelständler sich nicht mehr von den großen Unternehmen sagen lassen wollten, was sie zu tun haben?

Peter Clever: Ja, es gibt in einem so großen Verband immer ein natürliches Spannungsverhältnis zwischen großen und kleinen Unternehmen, so wie es diese Spannungsverhältnisse auch zwischen den Branchen gibt. Das gibt es ja auch in den Gewerkschaften. Ich halte das für normal. Ich sehe zwei Probleme in diesem Zusammenhang. Das eine ist, dass wir mit unseren Überlegungen an Monopolstrukturen rangehen, die Inhaber der Monopole hochsensibel reagieren, und die Kammern, die ihre Mitglieder durch Gesetz zugeteilt bekommen. Das hat zu einer Emotionalisierung der Auseinandersetzung geführt, und weniger die Debatte über Berufsbau- steine.

Der zweite Punkt ist, dass im Kampf um diese Monopolstellung nicht berücksichtigt worden ist, dass unser Konzept von Anfang an ein optionales Konzept war. Nur die Branchen, die durch das Konzept Verbesserungsmöglichkeiten für ihre Berufsbildung sehen, sollen die Möglichkeit bekommen, diese Form der dualen Berufsausbildung zu erproben. Es ist also eine Erprobungsverordnung für letztlich drei bis fünf Berufe zu kreieren, aber es wird der Eindruck erweckt, dass ein Aufschlag geplant sei, der alle Errungenschaften der Berufsausbildung zu Gunsten einer kleinstteiligen Häppchenausbildung kaputt machen will. Und das ist etwas, was einfach nicht der Realität entspricht. Das Optionale in dem Modell ist in der Diskussion nicht berücksichtigt worden und deshalb haben insbesondere Akteure im Handwerk mit Formulierungen wie „Wir sind doch prima aufgestellt, was haben sich die Funktionäre denn da wieder für einen Quatsch einfallen lassen“ reagiert. Die sind nervös geworden, weil sie gedacht haben, von dieser Initiative geht ein Veränderungsdruck in ihren Bereich aus, obwohl sie gar keine Veränderungsnotwendigkeiten sehen. Dabei gibt es gar nicht den Druck von uns, denn wir sagen, wer mit seinem Berufsbildungsmodell zufrieden ist, der soll das behalten.

Regina Görner: Ich möchte hierzu ein Beispiel aus meinem früheren Erfahrungsbereich bringen. Mit der Optionalität verhält es sich ungefähr so, als wenn ich dem Erreger von BSE sagen würde: Ich lasse dich mal frei, und die Kühe die dich haben wollen, auf die darfst du los. Es wird bei dieser Diskussion schlicht übersehen: Es handelt sich um eine Pest, die dazu führen wird, dass alle die, die bisher noch vernünftig reagiert haben unter Druck kommen und sich diesen Virus



auch einfangen müssen. Wenn Unternehmen sich mit diesem Konzept, dessen größter Charme darin besteht, dass es billig ist, durchsetzen, dann werden sie billiger produzieren können als andere Unternehmen, die dann im Wettbewerb unter Druck kommen. Wir haben doch gesehen, was die Zurückhaltung der Großindustrie bei den Ausbildungsplätzen zur Folge hatte. Auch dort sind die kleineren Unternehmen unter Druck gekommen, weil sie mit den Preisen derer, die nicht ausbilden, nicht mehr konkurrieren konnten.

Wir müssen auf Vollqualifizierung bestehen, da der Markt nicht automatisch die richtige Lösung generiert. Er braucht Rahmenbedingungen, die verhindern, dass sich eine „Abzockmentalität“ ausbreitet.

Wolf-Gunter Brüggemann: Frau Görner, Sie haben vorhin schon die Stichworte Facharbeitermangel und Privatisierung des Bildungsmarktes genannt, dazu kommen wir noch.

Ich hatte das Vergnügen, im Juni dieses Jahres mit Jürgen Peters und Franz Steinkühler und einer Delegation der IG Metall in Südafrika an einer Konferenz über die Herausforderungen der Globalisierung für internationale Gewerkschaftssolidarität teilzunehmen. In diesem Zusammenhang habe ich auch ein Berufsbildungszent-

rum in privater Trägerschaft in Johannesburg besucht, das von einem eingeschworenen deutschen IG Metalller geleitet wird. Walter Langhinnerich aus Hamburg ist gelernter Werkzeugmacher und wirkt seit vielen Jahren am Aufbau der Berufsbildung in Südafrika mit (Kontakt E-Mail: estart1@absamail.co.za). Der sagte mir, das Gute, was es hier gäbe, sei die Ausbildungsumlage, die von einem Gremium aus Arbeitsministerium, Gewerkschaften und Arbeitgebern verwaltet wird. Aus diesem Topf wird die überbetriebliche Berufsbildung finanziert, weil es in diesem schwach industrialisiertem Land noch keine Berufsbildung in den Betrieben gibt.

Für den Aufbau eines Berufsbildungssystems wurde das deutsche System der qualifizierten Berufsausbildung mit dem angelsächsischen-australischen Modulmodell kombiniert, und zwar aus zwei Gründen. Zum einen ist Südafrika ein Schwellenland mit einem geringen Grad der Industrialisierung. Das Land soll innerhalb der nächsten zehn Jahre zu 70 Prozent elektrifiziert werden und dafür gibt es zu wenig Elektriker, die müssen also ausgebildet werden. Die Jugendlichen, die in dem Berufsbildungszentrum lernen, werden häufig schon nach einem Jahr abgeworben. Zum anderen gibt es bei den Jugendlichen die dort lernen, keinen familiären, sozialen oder historischen Hintergrund von Handwerkstradition oder Beruflichkeit. „Wir brauchen daher Bausteine,“ so sagt es Walter Langhinnerich, „damit die Menschen zu uns kommen, damit sie schnell etwas in der Hand haben. Südafrika ist ein schwach industrialisiertes Schwellenland ohne entwickelte Ausbildung, wo man zurzeit anfängt, etwas aufzubauen. In Deutschland haben wir dagegen die Situation einer hoch entwickelten Berufsausbildung, die Ermüdungserscheinungen zeigt.“

Berthold Huber hat heute morgen gesagt: „Gegen eine vernünftige, begründbare und nachvollziehbare Art von Modularisierung innerhalb des Berufsprinzips sind wir ja auch nicht“ und in der Streitschrift des wissenschaftlichen Beraterkreises der Gewerkschaften heißt es zu Modularisierung: „Bei einem positiven Ansatz von Modularisierung werden Flexibilisierungen der beruflichen Bildung durch profilorientierte Kombinationen von Basisqualifikationen und Kompetenzprofilen möglich, im negativen Fall verkommt das Modul-Konzept zu einem Benachteiligten-Programm.“ Das möchte ich als Frage an Sie, Frau Görner, mit einem Zitat von Prof. Euler aufnehmen: „Module bieten Jugendlichen zumindest anschlussfähige Teilqualifikationen, die sie über den Status des Ungelernten hinaus hebt.“ Ist das so ganz falsch? Und zum Spannungsverhältnis in den Gewerkschaften: Es ist noch nicht lange her, da war z.B. die IG Bau nicht generell gegen zweijährige Berufsausbildungen und eineinhalbjährige Ausbildungen als Einstiegsmöglichkeit beim Bau. Also auch im DGB spricht man nicht immer mit einer Stimme in der Frage der Berufsausbildung?

Regina Görner: Das ist so. Auch wir lernen hinzu. Es gab schließlich auch schon Zeiten, da war ein großer Teil der deutschen Gewerkschaften der Meinung, man müsste das gesamte Berufsausbildungssystem verschulen. Wir haben inzwischen gelernt. Wir wissen doch, was die Anforderungen an den Arbeitsplätzen sind und wie sich Arbeitsorganisation weiterentwickelt. Und letztlich wissen wir auch, welche Bedeutung die betriebliche Berufsausbildung gerade für Jugendliche mit negativen schulischen Erfahrungen hat, die auf den Ausbildungsmarkt strömen. Viele von diesen jungen

Menschen haben erstmals die Chance, in ganzheitlichen Zusammenhängen zu lernen, den Ernstfall zu erleben und nicht nur für den Papierkorb zu arbeiten. Das ist doch der Grund, warum wir so darauf bestehen, dass die jungen Menschen eine betriebliche Ausbildung erhalten und zwar nicht eine Schmalspurausbildung, sondern eine Vollqualifizierung. Und wir haben doch erstaunlich gute Erfahrungen damit, dass diese Zielgruppe, wenn sie unter einer fundierten pädagogischen Anleitung im Betrieb lernt – und das können viele kleine Handwerksbetriebe ebenso gut wie Großbetriebe – Kompetenzen entwickelt, die ihnen von ihren Lehrern nie zugetraut worden wären. Die betriebliche Ausbildung entwickelt Lernpotenziale, die die Schule notorisch übersieht und zum Teil auch verschüttet. Das ist der Grund, warum wir sagen, diese jungen Menschen gehören in die ganz normale duale Berufsausbildung. Darum werden wir die duale Berufsausbildung nicht aufgeben. Wir sind doch nicht in der Situation, die Erfahrungen und Kompetenzen, die wir zum Teil in jahrhundertealter Tradition mit beruflicher Bildung gesammelt haben, einfach ad acta zu legen, nur weil uns jemand sagt, wir müssen das jetzt anders machen. Hat sich schon einmal jemand darüber Gedanken gemacht, warum die deutsche Automobilindustrie im Weltmarkt top ist? Das ist doch kein Zufall: Das hat doch damit zu tun, dass es hier Facharbeiter gibt, die nicht nur in der Lage sind, das Auto irgendwie hinzukriegen, sondern die die hohe Qualität, die diese Topmodelle brauchen, produzieren können. Dass wir noch keine fatalen Qualitätsprobleme im Automobilbereich haben, liegt doch daran, dass wir noch genügend Facharbeiter in den Werken haben, die die alte Ausbildung durchlaufen haben.

Wolf-Gunter Brüggemann: Die Frage ist, was berufspädagogisch vernünftig ist, schlägt sich ja auch in der Ausgestaltung der Verträge nieder. Ein Ausbildungsvertrag ist ein Vertrag über die gesamte Dauer der Ausbildung. Nach dem Konzept der BDA hat der Ausbildungsvertrag in Zukunft eine zweijährige Laufzeit, das dritte Jahr wird außerhalb des Ausbildungsvertrags anders geregelt. Wie ist das vorstellbar Herr Clever? Und zum Zweiten an Sie die Frage zu der BDA-Feststellung: Jeder Baustein gründet auf dem dualen Prinzip, es gibt keine Einteilung in nur betriebliche und nur schulische Bausteine, d.h. der Theorie-Praxis-Bezug wird gewährleistet. Wie soll so etwas in einem drei bis vier Monate dauernden Modul möglich sein und wie schnell können sich Berufsschulen darauf einstellen?

Peter Clever: Das ist doch der Punkt, wo wir einer Meinung sind, wir geben doch nicht den Vorteil der dualen Berufsausbildung, den Lernort Betrieb mit dem Lernort Schule vernünftig kombiniert, auf. Nicht bei einem einzigen Modul wollen wir das aufgeben, wir wollen immer die Verschränkung des Erlernens in den



Peter Clever



Geschäftsprozessen des Betriebes und die theoretische Unterweisung in der Schule. Deshalb haben wir das in unseren Vorschlag geschrieben, das ist keine taktische Variante, sondern das ist unsere Form, deutlich zu machen, dass das duale Prinzip unserem Konzept zugrunde liegt.

Regina Görner: Stellen wir uns einmal die Drei-Monate-Module praktisch vor: Der Betrieb geht zur örtlichen Berufsschule und sagt, Sorge dafür, dass die Beschulung sichergestellt wird. Die Berufsschule kann das aber nicht ad hoc. Ich kann mir vorstellen, was dann passiert: Die Berufsschule erhält den „Schwarzen Peter“ und die Wirtschaft sagt, wenn die das nicht können, müssen wir das selber machen. Das ist doch die Strategie, die dahinter steht. Entweder ist es nicht durchdacht, oder diese Wirkung ist gewollt, dass öffentlich-rechtliche Verantwortung zurückgeht und die Unternehmen diese Verantwortung usurpieren.
(Anm: widerrechtlich die (Staats)gewalt an sich reißen).

Peter Clever: Bestandteil des Konzeptes ist doch gerade, die Berufsgruppe zu etablieren, und wenn es etwas gibt, was die Beschulung erleichtert, dann sind es Berufsgruppen, da es damit einfacher wird eine Klasse

zu füllen. Das ist Bestandteil unseres Konzeptes, und deshalb bin ich ganz sicher, dass wir kein zusätzliches Schulproblem generieren werden, sondern im Gegenteil die Beschulung erleichtern, indem bestimmte Module aus Berufsgruppen gemeinsam beschult werden.

Regina Görner: Aber das kann ja nur funktionieren, wenn ich als Schulträger weiß, was in den nächsten Jahren auf mich zukommt, wer mit welcher Modulanforderung in die Schule kommt. Das Konzept der BDA schließt doch eine solche Planbarkeit aus. Wir kennen doch dieses Problem aus den Erfahrungen der Vergangenheit mit der Umschulung im Rahmen von BA-Maßnahmen.

Die Bildungsträger wussten nicht, wie sie die Infrastruktur bereitstellen sollten. Ein qualifizierter Unterricht erfordert ja auch Vorbereitung und muss organisiert werden. Woraufhin sollen sich die Lehrer denn qualifizieren? Es weiß doch keiner, welche Anforderungen auf ihn zukommen, und der Effekt wird sein, dass niemand mehr weiß, was gebraucht wird.

Wolf-Gunter Brüggemann: Ich möchte den Blickwinkel etwas verschieben und fragen, ob nicht einiges von dem, was die BDA als Zielrichtung im Blick hat, auch schon jetzt, im Zuge der Reformen der beruflichen Bildung in den letzten Jahren, möglich ist. Zudem ist die Frage, ob mit dem BDA-Konzept nicht auch die Entwicklung zurückgedreht wird. Wenn man eine additive Berufsausbildung durchführt, d. h. Grund- und Fachkompetenzen und Spezialisierung hintereinander abarbeitet, ist das doch ein Rückschritt gegenüber dem, was mit den modernisierten Berufsbildern geleistet worden ist, nämlich Kern- und Fachqualifikation schon von Anfang an

zu verbinden. Ein Beispiel hierfür ist für mich das verzahnte Aus- und Weiterbildungssystem im IT-Bereich.

Peter Clever: Ich denke, unserem Papier wird eine Bedeutung beigemessen, die ihm gar nicht zukommt. Unser Papier stellt ein optionales Modell vor, schrittweise eine Flexibilisierung der Berufsausbildung in den Branchen zu ermöglichen, die das wünschen. Sie haben gerade die IT-Branche angesprochen, die mit Sicherheit nicht im Zentrum der Bemühungen steht, weil die ein hohes Maß an Flexibilisierung hat. Die würden sich wahrscheinlich nicht für unser Modell interessieren, weil die ein hohes Maß an Flexibilität haben und das finde ich auch richtig so. Wir wollen nicht die Revolution ausrufen, sondern den Branchen Flexibilisierungsmöglichkeiten geben, die dies wünschen.

Lassen Sie mich noch einen Aspekt betonen, der mir wichtig ist, da Sie vorhin die Dauer der Ausbildung angesprochen haben. Wir stellen uns vor, die Debatte, ob zwei oder drei Jahre Ausbildungszeit, nicht so dogmatisch zu führen. Die jungen Menschen, die in eine Ausbildung kommen, bringen unterschiedliche Lernvoraussetzungen mit. Manche schaffen in zwei Jahren, wofür andere drei oder sogar vier Jahre benötigen. Es gibt junge Menschen die durchlaufen die Module schneller, darum würde ich die Debatte nicht an der Diskussion, ob zwei oder drei Ausbildungsjahre notwendig sind, führen wollen. Das ist eine ideologische Debatte. Ich denke, da die Einstiegsvoraussetzungen unterschiedlich sind, können wir hier ein Stück weit individualisieren.

Regina Görner: Ich würde gerne an dieser Stelle ein Argument bringen, das ich erst kürzlich gehört habe.

Wie lang muss eigentlich eine Ausbildung dauern? Ich habe ein sehr interessantes Buch von einem Hirnphysiologen und Therapeuten gelesen, das empfehle ich allen, die meinen, man könne Lernzeiten verkürzen. Was ich aus diesem Buch gelernt habe ist, dass Lernprozesse aufgrund der Physiologie des menschlichen Gehirns eine ganz bestimmte Dauer haben müssen. So etwas wie Identitätsbildung - darüber haben wir heute Vormittag schon gesprochen - kann nachgewiesenermaßen aufgrund spezifischer Zusammenhänge im Gehirn gar nicht schneller ablaufen. Wenn die Wirtschaft meint, sie kann diese Erkenntnisse ignorieren, dann ist das zwar möglich, aber die Folgen werden fatal sein, nicht nur für die Kolleginnen und Kollegen sondern auch für die Unternehmen selbst.

Wolf-Gunter Brüggemann: Ich möchte jetzt noch den Bogen zum lebenslangen Lernen spannen. Der Fachkräftemangel stellt für die Betriebe nicht nur eine Herausforderung dar, in die Ausbildung von Nachwuchs zu investieren, sondern auch in die Integration und Weiterbildung von älteren Beschäftigten.

Peter Clever: Um es deutlich zu sagen, der Schwerpunkt unseres Konzeptes liegt in der Ausbildung und Qualifizierung unseres heimischen Potenzials. Es ist ja deutlich, dass es keine Alternative ist, Fachkräfte im Ausland einzukaufen. Wir werden aber für die absoluten Spitzenleistungen im Forschungsbereich die Spitzenabsolventen der guten Hochschulen weltweit viel stärker bewerben müssen. Niemand sollte die Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland gegen die Ausbildung im Inland ausspielen. Wir brauchen beides. Wir müssen in Deutschland aber von unserem hohen Ross runter-

kommen, wir können nicht davon ausgehen, dass die Spitzenkräfte nur darauf warten, dass sie bei uns arbeiten können, denn die haben weltweit Alternativen. Da müssen wir lernen, wieder zu werben, um ihnen dann auch hier in Deutschland eine Heimat anzubieten.

Für die Anwerbung aus dem Ausland spielt natürlich auch die internationale Verflechtung eine große Rolle. Wir brauchen auch Arbeitnehmer, die die Zielmärkte der Produkte, die wir exportieren wollen, kennen. Wir leben vom Export, das ist unsere ganz große Stärke, das hat uns jetzt auch den Konjunkturboom beschert. Darum ist es falsch, Anwerbung aus dem Ausland gegen Ausbildung auszuspielen. Wir werden beides parallel machen müssen, aber beides müssen wir sehr gezielt machen.

Regina Görner: Die Diskussion über Zuwanderung von Fachkräften, die wir in den letzten Wochen geführt haben, hat leider eine negative Nebenwirkung. Denn diese Diskussion führt dazu, dass diejenigen in der deutschen Industrie, die ohnehin nur kurzfristig denken, sich wieder zurücklehnen können in dem Glauben: Jemand anders löst mir meine Probleme.

Vor ungefähr zehn Jahren hat das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung ein hochrangiges Symposium veranstaltet. Da ging es um die Frage, wie sich der voraussichtliche Ingenieurbedarf in den nächsten zehn Jahren in Deutschland entwickeln würde. Ich erinnere mich genau daran, wie die Experten von Siemens in ihren eindrucksvollen Folien belegten, dass es damals schon zu wenig Ingenieurstudenten gab. Dann habe ich gefragt, warum kein Signal nach außen, an die Studierwilligen und ihre Eltern gegeben würde, dass hier

Berufsperspektiven seien. Darauf wurde mir gesagt, dass das im Moment schwierig sei; man sei gerade in einer schwierigen Situation mit Personalabbau beschäftigt, da könne man nicht das Signal setzen, in zehn Jahren würde man wieder Ingenieure brauchen. Wenn diese Art zu denken die Qualität deutschen Unternehmerhandels bestimmt, dann muss man sich über nichts mehr wundern.

Das heutige Problem des Ingenieurmangels ist hausgemacht. Und mich ärgert, dass die großen Unternehmen sich auf den Standpunkt stellen: Was wir tun, ist egal, im Zweifel gibt es immer genügend andere, die die benötigten Qualifikationen ausbilden und die wir dann abwerben können. Das ist die Mentalität, die dahinter steckt. Das muss in der Öffentlichkeit diskutiert werden, damit es zu einer Verhaltensänderung bei den deutschen Managern der großen Unternehmen kommt.

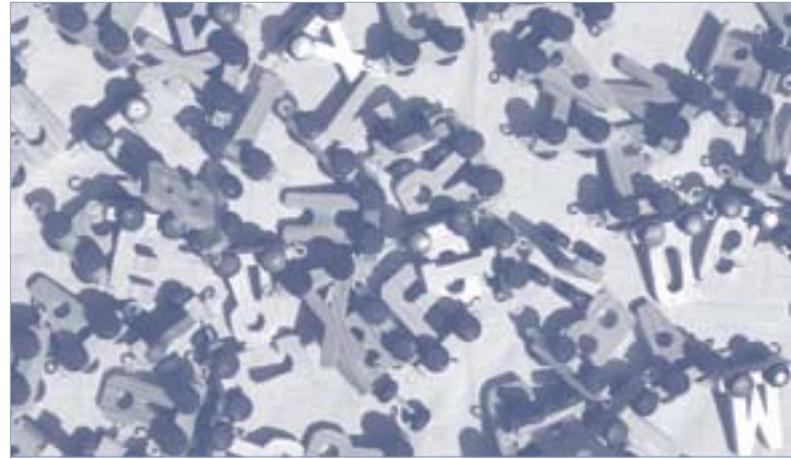
Peter Clever: Zu der Frage, wie die Freistellungen für die Abnahme der Prüfungen bewerkstelligt werden sollen, kann ich nur darauf hinweisen, dass nach unserem Konzept nur noch die Abschlussprüfungen von den Kammern abgenommen würden. Die Abprüfung der Module würde ja vorher erfolgen. Aus meiner Sicht würde sich das Problem, wie die Freistellungen für die Abnahme von Prüfungen bewerkstelligt werden können, entschärfen, es würde in diesem Fall gerade kein Zusatzproblem auftreten.

Zu der Frage, ob wir uns an schlechtere Modelle anpassen wollen, kann ich nur sagen, dass wir das auf keinen Fall wollen. Ganz im Gegenteil, wir wollen unser Berufsbildungssystem noch effizienter gestalten. Ich

habe nur gesagt, dass es junge Menschen gibt – und das sind immerhin 25 Prozent der Schulabgänger – die keine Ausbildungsreife haben und das sind keine Arbeitgeberzahlen. Und diesen Menschen wollen wir auch eine Chance bieten. Deshalb brauchen wir nach meiner Meinung etwas mehr Differenzierung. Und das wird das System am Ende nicht schlechter, sondern besser machen.

Ich kann die Aufregung gar nicht verstehen, die unser Vorschlag ausgelöst hat. Wir schlagen vor, die Möglichkeit zu eröffnen, neue Varianten zu erproben. Wenn unsere Botschaft gelautes hätte, die Arbeitgeber wollen bundesweit eine Häppchenausbildung durchsetzen, wo der Einzelne alleine gelassen wird und sich seine Module selber zusammensuchen muss, dann könnte ich die Aufregung verstehen. Aber das ist ja gar nicht unsere Position!

Regina Görner: Aber dann sorgt doch dafür, dass die Wissenschaftler aus den wirtschaftsnahen Forschungsinstituten, z.B. in Bayern, aufhören, solche Konzepte zu verbreiten! Ihr könnt nicht eure Hände in Unschuld waschen und sagen, dass ist gar nicht unser Konzept, wenn die genau solche Modelle propagieren. Ich möchte noch eine Bemerkung zu der Haltung der Bundesregierung mit Blick auf die anderen europäischen Länder machen. Als wir die Arbeit im Innovationskreis „Berufliche Bildung“ aufgenommen haben, habe ich der Bundesbildungsministerin gesagt: Dann fahrt doch in die anderen Länder und tauscht euch aus mit den Berufsbildungsexperten und Regierungsvertretern in Europa. Die Bildungsministerin hat das getan und ist mit dem Ergebnis wiedergekommen: Das duale



System ist kein Auslaufmodell, andere europäische Länder setzen auf solche Konzepte. Sie versuchen die Bedingungen dafür zu schaffen, dass man ähnliche Strukturen in ihren Ländern entwickeln kann. Ich bin sehr froh über diese Auslandserfahrungen, denn mein Eindruck ist, dass seitdem die ganze Diskussion einfacher geworden ist. Viele haben endlich begriffen, dass wir kein Berufsbildungssystem haben, das auf den Müll gehört, sondern dass unsere duale Ausbildung das Zukunftsmodell ist, das am besten für die Herausforderungen der Wissensgesellschaft geeignet ist.

Peter Clever: Ich bin kein Vertreter der Strategie, heute zu schauen, was die Beschäftigten für Anforderungen haben, und wenn das momentan weniger qualifiziert ist, auf Qualifikationen zu verzichten, um schlechter bezahlen zu können. Das ist eine Kurzfriststrategie. Deshalb ist unsere eindeutige Positionierung: Wir wollen eine komplette Berufsausbildung, nur mit dem Strukturmerkmal, dass wir Module einbauen. Dies hat den Vorteil, dass der Durchstieg in andere Bereiche einfacher wird. Und für die jungen Menschen, die es nicht schaffen, eine Ausbildung erfolgreich abzuschließen, hat es den Vorteil, dass sie zumindest die Kompetenzmodule, die sie absolviert haben, bestätigt bekommen.



Da die Module jeweils einen wesentlichen Anteil beruflicher Handlungsfähigkeit beinhalten und aus der betrieblichen Praxis heraus entwickelt werden, gehe ich davon aus, dass die Arbeitsmarktattraktivität erhöht wird. Ob das mit einer garantierten Einstellung verbunden ist, kann niemand zusagen.

Die Betriebsnähe zu den ganz praktischen Handlungsanforderungen, die dort bestehen, die durch ein Modul abgebildet sein muss – daher kann es auch keine Minimodule geben – ist Bestandteil unseres Konzeptes. Ich denke, dass sich unser Konzept daher sehr gut mit der Philosophie der Erprobungsverordnung in Einklang bringen lässt.

Zum Thema EQJ: Es gibt viele junge Menschen, die werden nicht als ausbildungsreif angesehen, weil ihnen soziale Kompetenzen, wie z.B. Teamfähigkeit, fehlen. Im Einzelfall verfügen junge Menschen über sehr gute Schulabschlüsse. Wenn wir von drei Prozent ausgehen, einer Zahl die mir von der BA genannt wurde, die mit einem Abitur im EQJ sind, dann heißt das nicht, dass wir die falschen Menschen erreicht haben. Es mögen durchaus erfolgreiche Schulabschlüsse belegt sein und trotzdem fehlt die Ausbildungsreife. Das kann dann

durch EQJ in vernünftige Bahnen gebracht werden und den Einstieg in eine normale Berufsausbildung ermöglichen. Aber klar sollte sein, dass auch für uns EQJ nicht die prioritäre Lösung darstellt.

Regina Görner: Ich möchte daran anschließen. Ich bestreite ja nicht, dass auch Kompetenzdefizite im sozialen Bereich bei jungen Menschen vorhanden sein können, aber dann muss man die Frage stellen, ob EQJ die richtige Maßnahme für eine Zielgruppe ist, die gar keine schulischen Mängel aufweist. Da gibt es bessere Instrumente wie z. B. ausbildungsbegleitende Hilfen, d.h. sozialpädagogische Betreuung während der Ausbildung. Die müsste massiver öffentlich gefördert werden. Wenn ich mir anschau, was EQJ das Land unter rein ökonomischen Gesichtspunkten kostet, dann wäre das Geld nach meiner Auffassung besser in Maßnahmen investiert, in denen eine dauerhafte sozialpädagogische Betreuung während einer ganz normalen Ausbildung gewährleistet wird. Das sollten wir vorantreiben.

Ein zweiter Punkt, zu der Frage der Ungelernten bei Daimler. Ich kenne die Situation bei Daimler nicht genau, ich weiß aber, dass die, die als Ungelernte in den deutschen Automobilunternehmen gezählt werden, oft gar nicht ungelernt sind. Früher hieß es, dass Ford in Köln der größte Bäckereibetrieb in Deutschland sei. Das bedeutet doch, dass dort viele Menschen beschäftigt wurden, die eine Facharbeiterausbildung hatten und damit eine bestimmte Kompetenz erworben hatten. In den Personalabteilungen, die die Zusammenhänge nicht verstehen und nur auf formale Qualifikationen schauen, wird leicht übersehen, dass diese „Ungelernten“ vollwertige Fachkräfte sind, wenn auch in einem anderen

Beruf. Es gibt ja Menschen, die glauben, dass man mit einem Modulsystem den jungen Menschen am unteren Ende unseres Bildungssystems eine Chance gibt. Ich teile die Sorge von dieser Zielgruppe und wenn ich auch nur die leise Hoffnung hätte, dass aufgrund eines Modularisierungssystems auch nur ein junger Mensch bessere Chancen hätte, eine richtige Qualifizierung zu erhalten, dann könnte man mit mir über vieles reden. Aber diese Hoffnung habe ich nicht.

Wenn ich höre, dass für die zweijährige Berufsausbildung, die man sich bei Daimler vorstellt, Assessmentcenter eingerichtet werden sollen, dann kann ich mir nicht vorstellen, dass die sich dort die problematischen Jugendlichen herausuchen wollen. Wir müssen einfach sehen, dass diese jungen Menschen instrumentalisiert werden, um unser Berufsbildungssystem zu zerstören. Diesen Weg gehen die Gewerkschaften in Deutschland nicht mit.

Peter Clever: Zur Vertragsdauer: Unsere Vorstellung ist, dass der Regelfall der dreijährige Ausbildungsvertrag sein wird. Einen zweijährigen Ausbildungsvertrag sehen wir als Option für den Einstieg. In diesem Fall kann für das dritte Jahr ein Ausbildungsvertrag angehängt werden, oder das dritte Jahr erfolgt berufsbegleitend. Wir wollen hier etwas mehr Flexibilität erreichen, aber wir wollen den Ausbildungsvertrag nicht abschaffen.

Zu den Absichten von Daimler kann ich nichts sagen, ich bin nicht deren Sprecher. Ich habe mir sagen lassen, dass der Großteil der Auszubildenden in ganz Deutschland mittlerweile älter als 18 Jahre alt ist. Das Durchschnittsalter beträgt 19,1 Jahre. Wenn die Unter-

nehmen das machen wollten, was hier unterstellt wird, dann könnten sie das bereits. Das Berufsbildungsgesetz zwingt sie nur bis zum 18. Lebensjahr. Darum bitte ich Sie, sich mal zu überlegen, warum die Unternehmen heute ausbilden. Wenn die wollten, könnten alle schon eine Modulausbildung durchführen. Wenn das das strategische Ziel der Unternehmen ist, warum machen sie das nicht bereits? Meines Erachtens, weil sie selbstverständlich die ganzheitliche Berufsausbildung nicht aufgeben wollen. Die Unternehmen wollen nicht aus dem Dualen Berufsbildungssystem aussteigen, sie wollen hier nur etwas mehr Flexibilität.

Zur Frage der Ausbildungsplatzmiserie. Es ist natürlich unsinnig, wenn jemand sagt, das Modulsystem löst die Ausbildungsplatzmiserie. Wir müssen zur Kenntnis nehmen, dass wir auch im Ausbildungsbereich Rückwirkungen der allgemeinen Wirtschaftslage auf das Verhalten der Unternehmen haben. Es ist daher kein Wunder, dass jetzt in Zeiten eines Konjunkturanstiegs die Ausbildungsplatzzahlen ansteigen. Ich bedaure auch das zyklische Verhalten von Unternehmen: Wenn es ihnen schlecht geht, wird an allen Stellen gespart. Das ist die Stunde der Controller: Da können sich in schwierigen Verhandlungsprozessen die Personalverantwortlichen im Unternehmen oft nicht durchsetzen. Die Unternehmerschaft ist ja auch nicht ein einheitlicher Block, dort gibt es auch unterschiedliche Positionen. Da kann es dann zu strukturellen Fehlern kommen, die sich in der Hochphase rächen können, sodass auch Personalverantwortliche im Betrieb sagen können: "Da seht ihr, warum haben wir nicht Vorsorge betrieben." Ich denke daher, dass wir eine Unternehmenskultur auch im Management selber benötigen, wo wir lernen, auch die Personalverantwort-

lichen stärker zu unterstützen, um das prozyklische Verhalten der Controller etwas zu zügeln. Denn bisher sind in den Machtstrukturen der Unternehmen die Personalverantwortlichen nicht unbedingt diejenigen mit den mächtigsten Gewicht.

Ein Letztes, es geistert ja immer die Zahl durch Deutschland, dass nur $\frac{1}{4}$ der Betriebe ausbilden. Ich will auch nicht sagen, dass diese Zahl falsch ist, aber sie ist irreführend. Nur die Hälfte der Betriebe darf und kann überhaupt ausbilden. Man muss bei einer Bewertung fair sein und dann kann man als Grundgesamtheit nur die Betriebe nehmen, die ausbildungsfähig sind. Das sind ungefähr die Hälfte aller Unternehmen in Deutschland. Wenn wir die Unternehmensstruktur betrachten, stellt man fest, dass ein großer Teil weniger als 20 Beschäftigte hat, viele weniger als drei, und dort gibt es Grenzen der Möglichkeiten, auszubilden.

Das IAB hat in einer Untersuchung festgestellt, dass von allen Betrieben in Deutschland, die ausbilden dürfen, 27 Prozent sogenannte ausbildungspassive Betriebe sind, d.h. die bilden nicht aus. Erreichen müssen wir hier, dass die Hälfte davon ausbildet, die andere Hälfte hat in den meisten Fällen ganz objektive Gründe, warum sie nicht ausbildet. 43 Prozent sind ausbildungsaktive Betriebe, die kontinuierlich ausbilden und 30 Prozent sind sogenannte ausbildungspausierende Betriebe, das sind Betriebe mit wenigen Mitarbeitern, die nicht kontinuierlich ausbilden. So ist die Realität. Ich will damit nicht sagen, dass wir nicht mehr tun müssen, um noch mehr Betriebe für Ausbildung zu begeistern, daran arbeiten wir, mit den Kammern und mit den Arbeitgeberverbänden. Es wäre aber schön, wenn das Bild in der

Öffentlichkeit, nach dem die Unternehmen im Großen und Ganzen als sozial unverantwortlich dargestellt werden, korrigiert würde. Ich würde darum bitten, sich hier etwas differenzierter zu äußern.

Regina Görner: Zum Glück gibt es in dieser Gesellschaft noch Arbeitgeber, die ihren unternehmerischen Pflichten nachkommen und ausbilden. Aber ich möchte noch etwas zu den Zahlen sagen. Die Wahrheit ist nicht nur, dass viele Betriebe, die nicht ausbilden, auch nicht ausbilden können, sondern auch, dass viele von den Betrieben die ausbilden, wesentlich weniger ausbilden als sie könnten. Denn Tatsache ist, dass zu den ausbildenden Betrieben jeder zählt, der mindestens einen jungen Menschen ausbildet, ob dieser Betrieb drei Beschäftigte hat oder 1.000. Die kleinen Betriebe sind im Durchschnitt wesentlich ausbildungswilliger als die großen Betriebe.

Ich habe nicht so große Probleme mit nichtausbildungswilligen Jugendlichen wie mit nichtausbildungsfähigen und -willigen Betrieben. Daher brauchen wir ein neues Finanzierungssystem für die Ausbildung. Wenn wir die gesetzlichen Rahmenbedingungen haben, die dafür sorgen, dass alle Betriebe für Ausbildung zahlen müssen, fällt das Kostenargument weg. Dann bestimmen nicht mehr allein die Controller in den Betrieben über die Ausbildungsbereitschaft.

Der vielleicht wichtigste Punkt ist, dass wir uns wirklich klar machen, dass Ausbildung nicht die Summe von fragmentierten Bausteinen ist, die man wie einen bunten Strauß zusammensetzen kann. Ausbildung ist ein Prozess von Menschenbildung und Identifikation.

Dieser Prozess braucht Zeit, eine Struktur und Perspektiven und er braucht auch Menschen, die in der Lage sind, diesen Prozess zu begleiten und zu steuern. Darum werden wir darauf drängen, dass all dies bei der Berufsausbildung zusammenkommt. Jedem der glaubt, er kann mit fragmentierten Modulen weiter kommen, dem empfehle ich die Lektüre von Manfred Spitzer. Dort wird ausgeführt, wie Lernprozesse zustande kommen, was z.B. die Totalität von Lernprozessen bedeutet. Wer glaubt, er kann die Ausbildung in winzige Einheiten

unterteilen, der wird erreichen, dass die Menschen schlechter und weniger lernen. Die Erfahrung ist, dass junge Menschen gut lernen, wenn sie in der Ganzheitlichkeit der betrieblichen Wirklichkeit ausgebildet werden. Ich weiß, dass viele Arbeitgeber diese Auffassung mit uns teilen und ich bin froh darüber und ich werde mit denen dafür sorgen, dass die anderen sich nicht durchsetzen werden. Ich hoffe, dass ihr mir alle dabei helfen werdet.



6. Frankfurter Erklärung

Lernen und Arbeiten in europäischen Kernberufen

I. Gute Arbeit und qualifizierte Ausbildung für die Menschen

Wir, Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen der IG Metall treten ein: für eine ganzheitliche Arbeitsgestaltung, eine faire Beteiligung der Arbeitnehmer/innen und einen tarifvertraglichen Schutz. Das ist unser Anspruch an gute Arbeit! Statt für „Länger, Schneller, Härter“ stehen wir für „Besser, Intelligenter und Qualifizierter“.

Bisher legt die *duale Berufsausbildung* den Grundstein für dieses effektive und erfolgreiche Lernen und Arbeiten. Wir meinen, dieses Berufsbildungssystem, mit seinen Stärken für die Wirtschaft und die Arbeitnehmer, dürfen wir nicht leichtfertig preisgeben!

Managementkonzepte, die sich nur noch an Rendite-Benchmarks und am kurzfristigen Shareholder-Value orientieren, lehnen wir ab. Innovation und Qualifikation sind Schlüssel zur Zukunftssicherung in der Arbeitswelt und der Facharbeit. Eine qualifizierte umfangreiche Ausbildung und innovative Arbeitskonzepte, die auf die Kompetenz der Arbeitnehmer setzen, gehören zusammen. Eine tayloristischen Arbeitskonzepten folgende Zerstückelung der Berufsausbildung hat keine Zukunft und ist deshalb der falsche Weg.

II. Ausbildungsberufe sind am Arbeitsmarkt anerkannt und geschätzt

1,6 Millionen junge Menschen, die eine berufliche Erstausbildung absolvieren und jährlich über 700.000 Ausbildungsplatzbewerber/innen zeigen den nach wie vor herausragenden Stellenwert des dualen Berufsbildungssystems. Dennoch verschließen wir nicht die Augen vor den strukturellen Problemen, die es ohne Zweifel gibt. Nur rund 23 Prozent aller Betriebe bilden aus, jährlich finden hunderttausende Jugendliche keinen betrieblichen Ausbildungsplatz. Diese Probleme können und müssen wir durch strukturelle Weiterentwicklungen des dualen Systems der Berufsausbildung lösen. Hier besteht erheblicher Reformbedarf. Unsere Lösungsvorschläge zielen auf:

- Europäische Kernberufe, orientiert an den Arbeits- und Geschäftsprozessen in den Unternehmen.
- Eine gesetzliche Finanzierungsregelung für die Berufsausbildung. Unternehmen müssen Investitionen in Maschinen, Anlagen und die **Qualifizierung der erforderlichen Fachkräfte** sichern.
- Annerkennung der beruflichen-betrieblichen Bildung als Teil eines öffentlich kontrollierbaren Gesamtbildungssystems.

Die berufliche Erstausbildung ist für uns kein starres Konzept, sondern ein gestaltbarer Bildungsprozess, der sowohl für Arbeitnehmer/innen als auch für die Unternehmen einen verlässlichen Einstieg in einen lebenslangen Lernprozess bietet. Darin sind sich im übrigen Handwerk, Maschinenbau, Institute der Arbeitswissenschaft und die Mehrheit der berufspädagogischen Forschung mit uns einig.

Lernen, orientiert an den Arbeits- und Geschäftsprozessen in den Unternehmen, vermittelt eine ganzheitliche Handlungskompetenz. Können, Verstehen und Gestalten, nicht nur Wissen, sind die Ziele einer modernen, betrieblichen Berufsausbildung. Berufliche-betriebliche Ausbildung bildet über einen mehrjährigen Entwicklungsprozess fachlich, persönlich und sozial aus, trägt so dazu bei, die Beschäftigungsfähigkeit und die Einkommenschancen der Menschen zu sichern.

III. Zeichen setzen: Europäische Kernberufe entwickeln

Die zu erfüllenden Aufgaben in den unterschiedlichsten Arbeitsprozessen sind nicht an nationale Grenzen gebunden. Beispielsweise ein Mechaniker oder eine Informatikerin müssen überall gleiche Anforderungen erfüllen. Die auf Arbeitsprozesse bezogenen Berufe ermöglichen es, über die Ländergrenzen hinweg **europäische Kernberufe** heraus zu bilden, ohne mit den unterschiedlichen Bildungssystemen zu kollidieren. Zu beschreiben sind die Kompetenzen, die eine Fachkraft beispielsweise in der Mechanik, zu erfüllen hat. Dazu ist es notwendig, dass zwischen den Sozialparteien ein Dialog über Berufe auf europäischer Ebene geführt wird. Das Konzept der Bündelung von Einzelberufen zu europäischen Kernberufen ist ein bedeutender Beitrag zu einem wissensbasierten und erfolgreichen europäischen Wirtschafts- und **Sozialraum**.

Wir wollen den europäischen Kernberuf als modernes und zukunftsweisendes Bildungskonzept für Europa. Leitbild einer qualifizierten Berufsausbildung ist dabei die fachlich und sozial kompetente Fachkraft.

Wir brauchen eine **europäische Berufsbildungspolitik**, die

- **Prinzipien moderner Beruflichkeit** als Klammer für einen effektiven Bildungsprozesses verwendet,
- transparente und dynamische **Berufsbilder** gemeinsam mit den Sozialparteien entwickelt und
- **lebensbegleitende Aus- und Weiterbildung** absichert.

Unsere Perspektive sind Europäische Kernberufe, die

- **breites Basiswissen** zur Verfügung stellen und zugleich eine **sinnvolle Vertiefung** einschließen. Wir wollen nicht nur für einen Arbeitsplatz oder gar für die Arbeit an einer Maschine ausbilden, sondern für ein Feld verwandter Tätigkeiten.
- **Kompetenzen** in Arbeits- und Geschäftsprozessen entwickeln, die berufliche und persönliche Identität der Arbeitnehmer/innen fördern.
- **allen jungen Menschen in Europa** eine Berufsausbildung ermöglicht. Die Berufsausbildung muss die unterschiedlichen Voraussetzungen der Auszubildenden berücksichtigen und gegebenenfalls besondere Stütz- und Fördermaßnahmen zur Verfügung stellen.

Frankfurt am Main, 30. August 2007

Die Frankfurter Erklärung „Lernen und Arbeiten in europäischen Kernberufen“ wurde von 180 Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertretern der IG Metall am 30. August 2007 beschlossen.

7. Referentinnen und Referenten

Wolf Gunter Brüggemann,
Freier Fachjournalist

Peter Clever,
BDA, Mitglied der Hauptgeschäftsführung

Dr. Regina Görner,
Vorstand der IG Metall

Thomas Habenicht,
IG Metall, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik

Dr. Klaus Heimann,
IG Metall, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik

Berthold Huber,
Zweiter Vorsitzender der IG Metall

Marco Oestringer,
Betriebsrat Schuler SMG, Werk Waghäusel

Thomas Ressel,
IG Metall, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik

Michael Schick,
Betriebsrat Daimler AG, Werk Untertürkheim

Prof. Georg Spöttl,
Leiter des Instituts Technik und Bildung (ITB) an der Universität Bremen

