

Ralph Linde der Bildungsvisionär des VW Konzerns: Ein Vor-Ort-Besuch zum Neustart der VW-Group-Academy in Wolfsburg **Seite 2**

Interview mit Lars Hilgers Bildungsexperte des VW-Betriebsrats: Kein Anhängsel mehr - und das ist gut so **Seite 3**

Tipps und mehr: Toolbox, Statement, Service, Termine

**Seite 4**

Nächste Ausgabe Mai 2013

- news - news - news - news - news -

## IG Metall Ausbildungsbilanz 2012

### Unternehmen haben keine Angst vor Facharbeitermangel

**Vor einem angeblichen Facharbeitermangel hat augenscheinlich kaum jemand Angst, das ist das Fazit der IG Metall-Analyse der Ausbildungsdaten 2012. Mit 551.271 neuen Ausbildungsverträgen wurden so wenige abgeschlossen, wie seit der deutschen Wiedervereinigung nicht mehr. Das bedeutet ein Minus von 3,2 Prozent gegenüber dem Vorjahr.**

Die Angebots-Nachfrage-Relation verschlechterte sich von 93,4 auf 93,2 Angebote auf 100 Bewerber. Zur Erinnerung: Das Bundesverfassungsgericht hält alles ab 112,5 für akzeptabel. Nur dann kann von einem auswahlfähigen Ausbildungsplatzangebot gesprochen werden, davon ist die Ausbildungsmarktrealität weit entfernt.

#### Zweijährige Berufe fallen in der Praxis weiter durch

Die Anzahl der Abschlüsse in den Berufen mit einer zweijährigen Ausbildungszeit gehen seit Jahren zurück - prozentual sogar noch stärker als die Anzahl aller Neuabschlüsse. 2012 wurden bundesweit 2.203 weniger neue Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufen abgeschlossen als im Vorjahr, das entspricht einem Rückgang von 4,2 Prozent.

Ihr Anteil an allen neuen Ausbildungsverträgen ist auf 9 Prozent gesunken. Von den 49.774

Verträgen in zweijährigen Berufen entfallen alleine 26.481 auf den Beruf Verkäufer/in. Im Organisationsbereich der IG Metall spielen zweijährige Berufe keine große Rolle, sie haben lediglich einen Anteil von unter 3 Prozent. Das Beispiel des zweijährigen Industrieelektrikers mit 468 Neuverträgen gegenüber 21.140 in den dreieinhalbjährigen Elektroberufen ist dabei genauso überzeugend wie das Beispiel des zweijährigen Maschinen- und Anlagenführers im Bereich Metalltechnik mit 2.643 Neuverträgen gegenüber 29.241 in den dreieinhalbjährigen Metallberufen.

Das zeigt: Zweijährige Berufe fallen in der Praxis bei den Betrieben sowie bei den Jugendlichen durch. Sie genügen nicht den Anforderungen, die aus den Arbeits- und Geschäftsprozessen erwachsen. Technologische Hightech-Produkte „Made in Germany“ brauchen qualifizierte Facharbeit.

Die ausführliche Analyse der IG Metall gibt es zum Download (PDF) bei WAP:

[www.wap.igmetall.de/cps/rde/xchg/wap/style.xsl/6027.htm](http://www.wap.igmetall.de/cps/rde/xchg/wap/style.xsl/6027.htm)



## Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännischer Berufe

### Gibt es zu viele kaufmännische Berufe in Deutschland?

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im gleichlautenden Forschungsprojekt die Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe untersucht. 55 kaufmännische Ausbildungsberufe und 33 Fortbildungsberufe wurden analysiert. Es gibt einen hohen Anteil an kaufmännischer Gemeinsamkeiten, vor allem in den Bereichen Rechnungswesen, Absatzwirtschaft, Information und Kommunikation. Es gibt

#### Entwicklung kaufmännischer Berufe

1980	1990	2000	2011
36	32	43	54

Quelle: BIBB

allerdings Unterschiede in den Ausprägungen und den Niveaus. „Betrachtet man die Forschungsergebnisse im Detail, so lassen sich Potentiale für eine Zusammenführung von Berufen erkennen“, meint Thomas Ressel, der für die IG Metall im Projektbeirat war. Es wird nun darum gehen über konkrete Schritte weiter zu beraten. Erste Ergebnisse sind bereits im Rahmen der Dokumentation der Abschlussagung veröffentlicht.

[www.bibb.de/de/62928.htm](http://www.bibb.de/de/62928.htm)

„Ausbilder sind für die Ausbildung ausgebildete Mitarbeiter, die vom Ausbildenden beauftragt sind, Auszubildende auszubilden.“

Autor: unbekannt

#### Bildung Aktuell: In eigener Sache

Bildung Aktuell ist der



neue IG Metall-Infodienst für Bildungsakteure. Er erscheint vier mal im Jahr und richtet sich an Aktive in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, dem Personalmanagement und in den Gremien der IG Metall. Bildung Aktuell ersetzt den Infodienst **Berufsbildung** Kaufleute und ist thematisch breiter aufgestellt. Bewährtes bleibt dabei erhalten.

#### Infodienste abonnieren:

##### Registrierung My WAP

Die IG Metall lebt von dem Engagement ihrer Mitglieder. Dies gilt für Tarife genauso wie für eine qualitativ hochwertige Bildungsarbeit. Um die Betreuung und Vernetzung im bildungspolitischen Bereichen weiter zu verbessern haben wir eine neue Funktion im Bildungsportal WAP geschaffen. Die Infodienste **Bildung Aktuell**, **Prüfen Aktuell** und **Berufsbildung Aktuell** können hier abonniert werden. Einfach registrieren und abonnieren unter:

[www.wap.igmetall.de/cps/rde/xchg/wap/style.xsl/6019.htm](http://www.wap.igmetall.de/cps/rde/xchg/wap/style.xsl/6019.htm)



# Ralph Linde der Bildungsvisionär des VW Konzerns

## Ein Vor-Ort-Besuch zum Neustart der Volkswagen-Group-Academy in Wolfsburg

**D**as Schild ist bereits angebracht: „Volkswagen-Group-Academy“ steht über dem Eingang zum Bildungszentrum am Tor Ost des Volkswagen Werks in Wolfsburg. Das Unternehmen hat seine Bildungsaktivitäten neu geordnet und dafür die Group Academy gegründet, die Dachorganisation aller Akademien im Konzern. Entstanden ist sie durch den Zusammenschluss von Auto-Uni Wolfsburg, Volkswagen Coaching GmbH und ihrer Tochtergesellschaften. Die Akademie soll die Qualifizierung aller zwölf Konzernmarken und aller Standorte vernetzen und dafür sorgen, dass die Qualitätsstandards der Bildung überall ein gleich hohes Niveau haben. Bildung global – das ist spannend. *Bildung-Aktuell* war deshalb in Wolfsburg und hat nachgefragt. Unser Reporter Klaus Heimann wollte vom Leiter der Group Academy, Ralph Linde, und dem Bildungsreferenten des Betriebsrats, Lars Hilgers, wissen, was es mit der Group-Academy auf sich hat, welche Veränderungen sie bringt, und mit welchen Konzepten Personal- und Bildungswesen antreten.

Ein Unternehmen wie der Volkswagen Konzern, das weltweit an 100 Standorten mehr als neun Millionen Fahrzeuge produziert und mehr als 500.000 Mitarbeiter beschäftigt, braucht eine exzellente und global ausgerichtete Bildungs- und Personalstrategie. Was wie ein Satz aus einer Werbebroschüre klingt, beschreibt die Wirklichkeit. An der Zukunft, an der Qualifizierung und Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter wird in Wolfsburg hart gearbeitet.

Einer, der mit diesem Projekt intensiv beauftragt ist, sitzt im Bürogebäude kurz hinterm Tor Ost. Wir sind im vierten Stock des Volkswagen Bildungszentrums in Wolfsburg, bei Ralph Linde, (50), Leiter der Group-Academy. Linde gehört zu denen, die komplexe Sachverhalte mit einfachen Worten erklären. Was also geht gerade vor im Bildungswesen bei Volkswagen? „Wir stellen unsere Aus- und Fortbildung weltweit neu auf und führen dabei überall vergleichbar hohe Standards ein. Ziel ist, dass die Bildungseinheiten aller Marken dies als gemeinsame Aufgabe verstehen und mit vereinten Kräften umsetzen“, sagt Linde und hebt hervor: „Unser Ziel ist eine Facharbeiterausbildung bei Volkswagen nach konzernweit einheitlichen Standards.“

Die Begründung liefert Linde gleich mit und betont, Technologie und Produktionsverfahren erfordern heute überall größtmögliche Kompetenz der Facharbeiter, ganz gleich, ob sie in Deutschland, Brasilien oder China arbeiten. „Hoch qualifizierte Facharbeiter sind der Schlüssel zum Erfolg. Nur sie können die Autos bauen, die heute und in Zukunft auf den Märkten der Welt verlangt werden. Die Zeiten, in denen man auf Entwicklungsmärkten mit Vorgängermodellen landen konnte, sind vorüber.“

Deshalb sei das Ziel eindeutig: „Wir brauchen exzellent ausgebildete Facharbeiter in allen unseren Werken rund um den Globus. Deshalb nehmen wir die deutsche Facharbeiterausbildung als Vorbild für unsere duale Ausbildung im Ausland.“ Um dies umzusetzen, müssten die Bildungs- und Personalaktivitäten konzernweit gebündelt und neu aufgestellt werden.

Aber kann das gelingen? Die duale Berufsausbildung findet man außerhalb Deutschlands nur selten, wie also will der Volkswa-

gen Konzern sein Ziel erreichen? Und wer setzt die Standards dort, wo die Inhalte von Ausbildungsberufen nicht vorgeschrieben sind? Für Ralph Linde ist die Antwort eindeutig: „Wir müssen da selbst handeln.“

Volkswagen trifft weltweit auf völlig unterschiedliche Bildungsstrukturen, dazu zwei Beispiele: In Europa gibt es außerhalb Deutschlands vor allem verschulte Ausbildungen, die wenigsten jungen Leute haben einen Betrieb von innen gesehen, bevor sie 20 Jahre alt sind. In Amerika wiederum bewerben sich Studierende auf Arbeitsplätze in den Fabriken und beginnen dort von vorn.

### VW-Kennzahlen

Anzahl der Azubis im Konzern weltweit: 16.500

Beschäftigte weltweit: 540.000

Standorte und Marken: 99 Standorte und 12 Marken

Jährliche Investition in Bildung (2011): rund 600 Millionen Euro

In insgesamt 9.193 Quali-Maßnahmen haben sich im Jahr 2012 mehr als 110.624 Teilnehmer mit insgesamt 269.128 Teilnehmertagen weitergebildet

Um derartige Unterschiede auszugleichen, haben die Bildungsexperten von Volkswagen intensive Vorarbeit geleistet: In den zentralen Berufen haben sie die Kompetenzen beschrieben, die in Theorie und Praxis erlernt werden sollen. Sie haben definiert, wie eine Ausbildung angelegt sein muss,

Fortsetzung Seite 3



Fotos: VW 2, Heimann



wie die Auswahl der Bewerber erfolgen soll, wie das Ausbildungspersonal qualifiziert sein muss und welche Geräte in der Ausbildungsstätte vorhanden sein müssen.

Zudem analysieren die Experten des Unternehmens die Bildungssysteme in den Ländern. So wissen sie, worauf die Ausbildung aufbauen kann und was eventuell ergänzt werden muss. Man komme gut voran, sagt Linde: „In Russland und in China sind wir dabei, mit den Regierungen eine duale Ausbildungsstruktur aufzubauen. In China haben wir mit dem Bildungsministerium schon den deutschen dualen Beruf Kfz-Mechatroniker eingeführt. Zwei berufsbildende Schulen und eine Universität sind Projekt-Partner von Volkswagen in China.“

Mit der Volkswagen Group-Academy sollen die hoch gesteckten Ziele umgesetzt werden. Die Volkswagen Coaching GmbH ist in der Group-Academy aufgegangen. Das alles wird vom Betriebsrat unterstützt und positiv begleitet, wie Lars Hilgers, Referent für Bildungsfragen, im Interview mit *Bildung-Aktuell* erläutert (siehe dazu das nebenstehende Interview).

Deshalb ist der Schritt, die Qualifizierung im Konzern zu verankern, Linde zufolge richtig. „Das zeigt, welcher hohen Stellenwert die Qualifizierung im Konzern besitzt. Allen ist klar: Qualifizierung ist eine Kernaufgabe. Ohne Top-Qualifikation gibt es keine Spitzen-Automobile.“

**Wer gehört zur Group-Academy?**

Die Volkswagen Group-Academy vereint unter ihrem Dach die Bildungseinrichtungen aller 12 Konzernmarken, wie z.B. Volkswagen, Audi, Seat und Skoda. Ebenfalls gehören die 36 Akademien der Unternehmensbereiche dazu sowie die AutoUni Wolfsburg, die den wissenschaftlichen Teil der Weiterbildung organisiert und für den Transfer neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse sorgt.

**Welche Aufgaben stehen auf der Agenda?**

In vier Handlungsfeldern tritt die Akademie an:

- 1** Die Group-Academy vermittelt Wissen und Können in den Kernkompetenzen, d.h. Berufsausbildung, technische Weiterbildung bis hin zur Meister- und Management-Qualifizierung.
- 2** Die Group-Academy organisiert die Wissensvermittlung durch Fachexperten innerhalb der Berufsfamilienqualifizierung mit den Akademien der Fachbereiche.
- 3** Die Group-Academy macht künftiges Wissen frühzeitig verfügbar über die AutoUni und weitere Fachinstitute, die teils den Berufsfamilien angegliedert sind.
- 4** Die Group-Academy beschreibt und gestaltet Entwicklungswege für den Aufbau umfassender fachlicher Kompetenz insbesondere auch für Facharbeiter.

**Interview mit Lars Hilgers Bildungsexperte des VW-Betriebsrats**

**Kein Anhängsel mehr - und das ist gut so**

**Was für ein Signal sieht der VW-Betriebsrat in der Gründung der Group-Academy?**

Für den Betriebsrat verbindet sich mit der Akademie-Gründung eine Aufwertung der Bildungsarbeit und der Qualifizierungspolitik im Konzern. Endlich hat die Politik der Ausgliederung der Bildung in der Coaching-Gesellschaft ein Ende. Die Tochter kommt zurück zur Mutter – das ist ein hervorragendes Signal an die Belegschaft und Vorgesetzten im Konzern. Bildung wird wieder als strategische Dimension im Konzern bewertet. Qualifizierung der Mitarbeiter wird nicht mehr nur als notwendiges Übel angesehen – wenn es um das Budget für human resources geht. Wir sehen den Willen von VW, das Thema höher aufzuhängen. Das gefällt uns.

**Ändert sich was für die Lernenden?**

Ja, es ändert sich einiges. Neue Lernformen etablieren sich und Qualifizierung findet stärker vor Ort statt, wird selbstverständlicher. Im Konzern werden Technologien und Strategien eingesetzt, die darauf abzielen, schneller zu reagieren, die Entwicklungszeiten zu verkürzen, mehr Projekte zu fahren. Diesen Weg können die Belegschaften nur mitgehen, wenn sie dafür ausreichend qualifiziert werden. Zu geringe Qualifikation erzeugt Stress und das wollen wir nicht.

**Kommen die Personalentwicklung und die Bildung jetzt in die Pole-Position?**

Für den Betriebsrat ist wichtig, die Chancen die wir jetzt haben, das Thema Personalentwicklung zu stärken, auch zu nutzen. Wir haben jetzt einen Vorstand der genau weiß, wir können nur mit einer guten und qualifizierten Berufsausbildung, mit guten Facharbeitern, mit einer exzellenten Weiterbildung die anstehenden Herausforderungen in der Auto-Branche meistern.

**Die Erweiterung der Marken – Porsche, MAN, Scania – sind das die Treiber?**

Ja, da besteht ein Zusammenhang – das Unternehmen will Synergien schöpfen. Der Betriebsrat will das Thema Bildungsarbeit bei den Marken vergleichbar machen, sie sollen sich annähern. Hintergrund ist der, dass wir die Belegschaften dazu befähigen wollen, bei Interesse auch zwischen den Marken wechseln zu können. Das wollen

wir attraktiv machen, nicht als Notlösung beim Personalabbau, sondern als Teil einer Personalentwicklungsstrategie.

**Gibt es eine Globalisierung bei der Bildung?**

Der Betriebsrat unterstützt die konzernweite Einführung unserer Form der dualen Berufsausbildung. Das will übrigens nicht nur die deutsche Konzernspitze, sondern der Wunsch kommt auch direkt von Standorten. Sie erwarten sich von einer Berufsausbildung nach deutschem Muster, dass sie ihre Arbeit besser machen können. Weltweit bauen wir Autos auf gleichen technologischen Standards, dann brauchen wir das bei der Bildung auch.



Foto: Heilmann

Lars Hilgers (39), Fachreferent beim VW-Betriebsrat für Bildung, Qualifizierung und Personalentwicklung. Er arbeitet seit zehn Jahre im VW-Konzern und vier Jahre beim Betriebsrat in Wolfsburg. Lars Hilgers ist von Hause aus Diplom-Psychologe.

Dass andere Standorte da nachziehen wollen, das sehen wir Betriebsräte als Chance, nicht als Bedrohung.

**Muss sich die Betriebsratsarbeit nicht auch globalisieren?**

Ja, wir wollen eine eigene Betriebsrats-Akademie zunächst für den Gesamtbetriebsrat gründen. Wir wollen überall qualifizierte Mitbestimmung, also müssen wir auch dafür Sorge tragen, dass wir die Rahmenbedingungen dafür schaffen. Wir fangen mit den Betriebsräten der Volkswagen AG an. Das soll später dann auch international erweitert werden.

\*\*\*

Hinweis: Bei WAP erscheint ein weiterer Beitrag, der sich mit dem Konzept der Berufsfamilien bei VW beschäftigt.

### Toolbox

## Uni ohne Abi? Das geht!

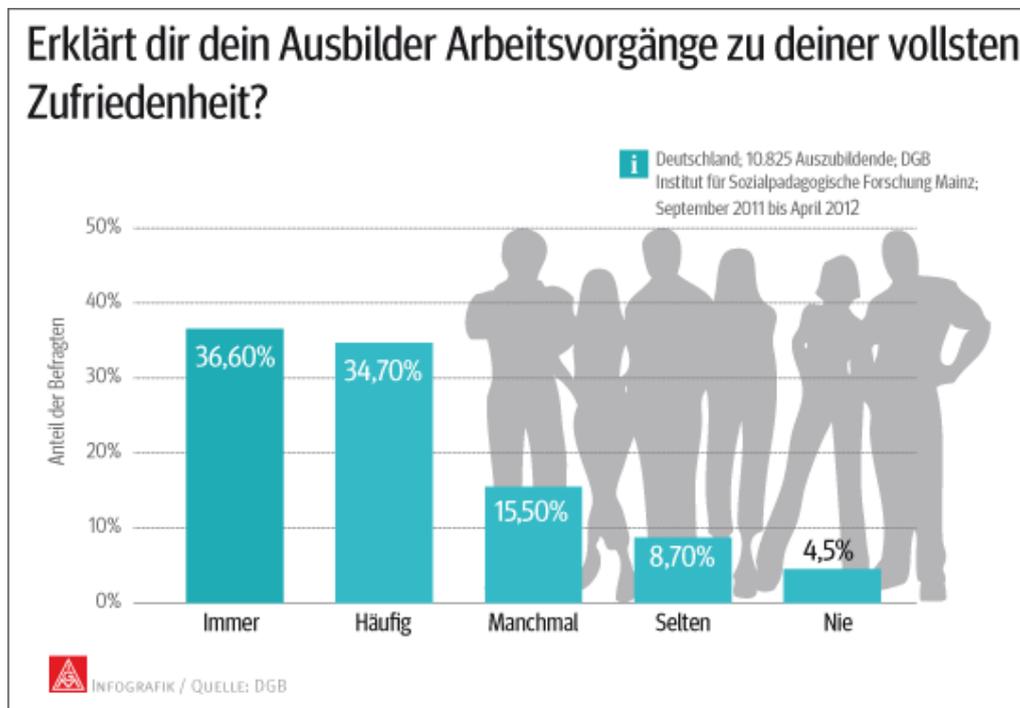
Wer sich als qualifizierter Berufstätiger ohne Hochschulreife dazu entschließt ein Studium zu beginnen, dem stehen grundsätzlich zwei Wege offen. Zum einen kann man auf dem „Zweiten Bildungsweg“ an Abendrealschulen, Abendgymnasien, Kollegs und Telekollegs nachträglich die schulische Hochschulzugangsberechtigung erwerben. Zum anderen können beruflich qualifizierte Menschen unter bestimmten Bedingungen über den „Dritten Bildungsweg“ auch direkt mit einem Studium beginnen.

Das IG Metall Informationsangebot „Uni ohne Abi“ informiert über Wege ins Studium, gibt einen Überblick zu den aktuellen Regelungen in den Bundesländern und weist auf Vorbereitungs- und Studienangebote für beruflich Qualifizierte hin.  
[www.uni-ohne-abi.de](http://www.uni-ohne-abi.de)



### Ausbildungspersonal schneidet gut ab:

#### Mehr als 70 Prozent Zufriedenheit



## Termine

Wann	Was	Wo   Infos
03. - 15. März 2013	17. Hochschultage berufliche Bildung an der Universität Duisburg-Essen	Essen <a href="http://www.uni-due.de/hochschultage.2013">www.uni-due.de/hochschultage.2013</a>
09. April 2013	BIBB-Symposium: Politikberatung und Praxisgestaltung als Aufgabe der Wissenschaft? Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation in der beruflichen Bildung	Bonn <a href="http://www.bibb.de/de/63146.htm">www.bibb.de/de/63146.htm</a>
<b>Jetzt Termin vor-merken!</b> 06. - 07. Juni 2013	<b>8. IG Metall-Fachtagung für Personal in der beruflichen Bildung</b> Industrie 4.0: Die nächste industrielle Revolution? - Chance für gute Bildung und gute Arbeit	Frankfurt am Main

### Statement ...

## Willi Brase, Bildungs- politiker der SPD, Mit- glied des deutschen Bundestages ...

„ So wichtig es ist, den Jugendlichen aus den südeuropäischen Ländern zu helfen, so notwendig ist

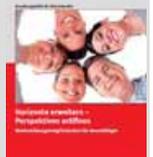


es gleichzeitig die 300.000 jungen Leute im Übergangsbereich nicht zu vergessen. Über 80 Prozent von ihnen haben einen Schulabschluss und können nicht als ausbildungsunfähig deklariert werden.“

### Service

#### Weiterbildungsmöglichkeiten für Beschäftigte

Was kann ich tun, um meine berufliche Entwicklung erfolgreich zu gestalten? Um sich im Dschungel der zahllosen Angebote zu orientieren, hat die IG Metall die Broschüre „Horizonte erweitern - Perspektiven eröffnen“ zu Weiterbildungsmöglichkeiten herausgegeben.



[www.wap.igmetall.de/cps/rde/igm\\_auth/wap/style.xsl/view\\_my-igm.htm](http://www.wap.igmetall.de/cps/rde/igm_auth/wap/style.xsl/view_my-igm.htm)

### Impressum Bildung Aktuell

Herausgeber: Dr. Hans-Jürgen Urban  
 IG Metall Vorstand  
 Briefanschrift  
 60519 Frankfurt/Main  
 Hausanschrift  
 Wilhelm-Leuschner-Straße 79,  
 60329 Frankfurt  
 Redaktion  
 Thomas Ressel  
[thomas.ressel@igmetall.de](mailto:thomas.ressel@igmetall.de)  
 Dr. Klaus Heimann  
[klaus.heimann@igmetall.de](mailto:klaus.heimann@igmetall.de)  
 Telefon (0 69) 66 93-28 04  
 Telefax (0 69) 66 93-80-28 04