

# Arbeitskosten und internationale Wettbewerbsfähigkeit



**Perspektive  
Berufspädagoge**  
Notwendigkeit und  
Bedeutung dieser  
Weiterbildung

**Arbeitsmarkt**  
Der Versuch den krisen-  
bedingten Anstieg  
der Arbeitslosenzahlen  
zu vermeiden



**Menschen in  
Zeitarbeit**  
Für gleiche Arbeit  
gleiches Geld?

## Inhaltsverzeichnis

- 2 Impressum**
- 3 Weiterbildung ein Stiefkind in Deutschland**  
rückläufige Teilnahmequoten in der beruflichen Weiterbildung
- 6 Perspektive Berufspädagoge**  
Notwendigkeit und Bedeutung dieser Weiterbildung
- 9 Qualifizierung für betriebliches Ausbildungspersonal**  
wie sieht es mit der Ausbildung des Personals für diese Bildungsmaßnahmen aus
- 10 Menschen in Zeitarbeit:  
Gleiche Arbeit? – Gleiches Geld!**  
dabei bedeutet Leiharbeit Unsicherheit und Ungerechtigkeit für die Beschäftigten
- 12 Arbeitskosten und internationale Wettbewerbsfähigkeit**  
eine Analyse von Arbeitskosten, Wachstum und Beschäftigung
- 16 Wegebau**  
Ein umstrittenes Qualifizierungsprogramm
- 17 Arbeitsmarkt**  
ein Versuch den krisenbedingten Anstieg der Arbeitslosenzahlen vermeiden
- Ein Tipp für Schwarz-Grün**  
Berufsakademien bieten allgemeinen Hochschulabschluss an
- 19 Lesetipps**  
Im Schatten des Spiels  
Ist doch ein geiler Verein  
Der falsche Tod

## Impressum

### Kontakt

Detlev Bohlmann  
IG Metall Hamburg  
Besenbinderhof 60 (Ebene 12)  
20097 Hamburg  
Tel.: 0 40/28 58-539  
Fax: 0 40/28 58-560  
E-Mail: labuschoen@onlinehome.de

### Erscheinungsmonat

März 2009, 32. Jg.

### Redaktion

Thomas Feldmann und Gerd Labusch  
Tel.: 0 40/4 30 25 88  
Betrieb Tel.: 0 40/6 45 81-231  
Fax: 0 40/6 45 81-770

### Gestaltung

Uwe Zimmermann, Seevetal

### Titelfoto

© Kurt F. Domnik/PIXELIO

### Druck

Druckerei Zollenspieker Kollektiv GmbH  
21037 Hamburg

### V.i.S.d.P.

Eckard Scholz  
IG Metall

### Abo:

Wer forum zukünftig zugeschickt bekommen möchte, wende sich mit Angabe der Stückzahl und Adresse an Gerd Labusch.  
E-Mail: labuschoen@onlinehome.de  
Für Mitglieder der IG Metall versenden wir forum kostenlos, für alle Anderen gegen Erstattung der Versandkosten.

# Weiterbildung ein Stiefkind in Deutschland

Trotz anerkanntem Stellenwert der Weiterbildung sind die Teilnahmequoten in beruflicher Weiterbildung rückläufig. Zwischen

sind. Doch leider deutet nichts darauf hin, dass sich an diesen Zahlen maßgeblich etwas verändert hat. Bemängelt wird zwar inzwi-

bewusst auf die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Firmen, die ihre Ausgaben für Schulungen verdoppeln, sind um rund 4% produk-



2000 und 2003 gingen sie von 29% auf 26% zurück. Darüber hinaus wird bei der Weiterbildung deutlich, dass diejenigen die sie am dringendsten benötigen am wenigsten davon profitieren. Nur 11% der Beschäftigten ohne Berufsausbildung nehmen an beruflicher Weiterbildung teil, dagegen aber 44% Beschäftigte mit Hochschulabschluss. Besonders benachteiligt sind dabei AusländerInnen, prekär Beschäftigte, Mütter und Beschäftigte in wenig innovativen Betrieben. Auch nach Branchen lassen sich die Aktivitäten unterscheiden, z. B. die Weiterbildungsbeteiligung in der Metallerzeugung und -verarbeitung liegt bei sehr niedrigen 24% während sie im Bereich Banken und Versicherungen bei 59% lag (Bezugsjahr 2003). Nun mag man sagen, ja das sind ja Zahlen, die schon fast 5 Jahre alt

schen landauf und landab, doch die Konsequenzen bleiben aus. Die Schwachpunkte liegen aber nicht nur bei der unzureichenden Beteiligung sondern auch bei der Bedarfsermittlung und bei der fehlenden Systematik in der Weiterbildungsplanung. Hier liegt der Ansatz, den wir als gewerkschaftliche AktivistInnen in Vertrauenskörper und im Betriebsrat verstärkt nutzen sollten und für eine Zukunftsgestaltung und Sicherung unserer Arbeitsplätze nutzen müssen.

Hier einige Auszüge aus den Newslettern der IG Metall »Betriebliche Weiterbildung konkret« wo Beispiele genannt werden, warum sich Weiterbildung lohnt und was sie bewirken kann:

## **Weiterbildung zahlt sich für die Unternehmen aus!**

Erfolgreiche Unternehmen setzen

tiver. Die Weiterbildung von persönlichen Fähigkeiten, den so genannten Soft-Skills, bringen mehr Produktivitätszuwachs als etwa Sprach- oder IT-Kurse, so eine Studie der Universität Linz, die von der Arbeiterkammer (AK) in Auftrag gegeben wurde. Die AK kritisiert, dass vor allem Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben kaum Chancen auf Weiterbildung haben. Sie fordert daher das Recht der Beschäftigten auf 35 Stunden Weiterbildung pro Jahr in der Arbeitszeit.

Doch die Weiterbildungswirklichkeit in Deutschland ist grausam: Fachkräftemangel, demographischer Wandel, die Suche nach IngenieurInnen - in Japan und Schweden verlassen mehr als doppelt soviel graduierte Ingenieure

Foto: © Rainer Sturm/  
PIXELIO

**Fortsetzung auf Seite 4**

## Fortsetzung von Seite 13

die Hochschulen – dominieren die Meldungen der Tagespresse. Und das obwohl unbesetzten Stellen zugleich ein großes Angebot an auch qualifizierten Arbeitslosen bzw. Arbeitssuchenden gegenübersteht. Eine VDI-Studie bringt es auf den Punkt: »Der Mangel ist ein hausgemachtes Problem der Betriebe. Es fehlt an Bewusstsein für Kompetenzmanagement, es gibt zu wenig systematische Weiterbildung. Dabei ragen negativ heraus: in erster Linie kleine und mittlere Unternehmen.« Nur 400 Stunden verbringt einE in Deutschland BeschäftigtEr in seinem ganzen Berufsleben mit Weiterbildung – halb so viel wie in Frankreich, Dänemark oder der Schweiz. Die betriebliche Weiterbildung ist bei allen Formen der Qualifizierung zurückgegangen (-4,8 %) – so die aktuelle Studie der EU (CVTS).

#### Förderinstrumente nutzen – auch für präventive, betriebsnahe Weiterbildung!

Die Unternehmen nutzen noch zu wenig die Weiterbildungsprogramme der Bundesagentur für Arbeit, z. B. das Programm »WeGebAU« (Weiterbildung geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitneh-

mer) Damit sollen potentiell gefährdete ArbeitnehmerInnengruppen präventiv vor Arbeitslosigkeit durch Qualifikation geschützt werden. Der Arbeitsplatz muss nicht akut gefährdet sein. Das Programm ist 2007 mit 200 Millionen Euro dotiert.

#### »im Zuge rascher Veränderungen von Märkten und Produktionsprozessen ist die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten von zentraler Bedeutung«

Doch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zieht eine ernüchternde Bilanz: »Nur wenige Firmen nutzen das Angebot. Über drei Viertel der Betriebe haben die Instrumente nicht in Anspruch genommen, weil sie dafür keinen betrieblichen Bedarf sehen.« Nur knapp ein Fünftel gab an, dass es schwierig sei, die MitarbeiterInnen für die Zeit der Weiterbildung freizustellen. »Relativ wenige«, so das IAB, nennen die Kosten, den Verwaltungsaufwand, die Organisationsprobleme der Förderung oder das fehlende Interesse der MitarbeiterInnen als Hinderungsgründe.

Auf der einen Seite ist also im Zuge rascher Veränderungen von Märkten und Produktionsprozessen die berufliche Weiterbildung

der Beschäftigten von zentraler Bedeutung, denn mit aktuellem Fachwissen und bedarfsspezifischem Know-how sind die ArbeitnehmerInnen eine grundlegende Voraussetzung für das Bestehen von Unternehmen im internationalen Wettbewerb. Auf der anderen Seite zeigt sich immer wieder, dass die kurzfristige betriebswirtschaftliche Kalkulation Bildung und Qualifizierung als Kosten definiert und nicht als Investition, die sich mittelfristig auszahlt. Lebenslanges Lernen sei in Deutschland relativ wenig verbreitet, zieht das IAB eine nüchterne Bilanz. Die Gründe sind u. a. auch Unwissenheit: Axel Stadtmeyer, von dem Bildungsanbieter GFN weist auf ein großes Missverständnis in der Bezeichnung »Geringqualifizierter« hin. In der IT-Industrie sei damit quasi jedEr QuereinsteigerIn gemeint, und davon sollen es fast drei Viertel sein: »Selbst ein Diplomphysiker, der jetzt programmiert, gilt als Geringqualifizierter«, wenn er vier Jahre nicht in seinem ursprünglichen Beruf gearbeitet hat. Er selbst fällt auch darunter.

#### Was verdoppelt sich, wenn man es teilt?

»Wissen ist das Einzige, was sich verdoppelt, wenn man es teilt«, erklärt Rainer Brodersen (45), der bei Airbus in Hamburg im Team Knowledge-Management tätig ist. Die Erkenntnis: Deutschland kann im internationalen Wettbewerb um niedrige Kosten niemals die Nummer eins sein – wohl aber im Ringen um Innovationen und intelligente Produkte (A. d. R.: Bei den Lohnstückkosten ist Deutschland im internationalen Vergleich spitze, s. a. Artikel »Löhne international«). Airbus hat aus der harten Konkurrenz mit seinem amerikanischen Kontrahenten Boeing eine Tugend gemacht. Mit einem ausgeklügelten Wissensmanagement halten die Hamburger das Know-how in der Firma, schulen die Innovationsfähigkeit ihrer MitarbeiterInnen. Der Hintergrund: Airbus sucht



Foto: © Bernardo Peters-Velasquez/  
PIXELIO

händeringend Ingenieure. Ein hoher Anteil der Belegschaft besteht aus LeiharbeiterInnen. »Diese Arbeitsverhältnisse sind aber wesentlich besser als ihr

»Die Betriebsräte treiben mit, um das Unternehmen nach vorne zu bringen, um Arbeitsplätze zu sichern und zu schaffen – es ist eben kein Widerspruch mehr, für



Ruf«, versichert Vertrauenskörper- und IG-Metall-Mitglied Brodersen. Die Leiharbeitskräfte bekommen beispielsweise bereits nach drei Monaten »equal pay«, also das gleiche Gehalt wie Festangestellte.

Parallel sorgt das von Brodersen mit koordinierte »Wissensmanagement im Engineering« für Qualifizierung: »Wenn ein Mensch das Unternehmen verlässt, weil er zum Beispiel in Rente geht, dann geht sein Wissen mit ihm – das müssen wir künftig verhindern.« Da Airbus seine MitarbeiterInnen umfangreich weiterbilde, habe man in ihr Wissen auch viel Geld investiert. Airbus ist damit ein Beispiel dafür, dass nicht immer nur an der Kostenschraube gedreht werden muss, um Arbeitsplätze zu sichern.

Mit seiner Innovationspolitik hat das Unternehmen allein in Hamburg mehr als 2500 neue Arbeitsplätze geschaffen – und würde gerne noch mehr IngenieurInnen einstellen. Die Interessenvertretung ist dabei einer der Motoren des Erfolgs, wie Brodersen bestätigt:

»gute Arbeitsbedingungen zu sorgen und Innovationen voranzutreiben.« Diese Sicht bestätigt auch Dipl.-Ing. Hans Schenk von der zur Airbus gehörigen SCI Engineers GmbH: »Ein Betriebsrat, der ein Gaspedal bekommt, wird nicht nur immer auf der Bremse stehen.« Airbus hat damit etwas wieder entdeckt, was es eigentlich schon seit Jahrhunderten gibt: Einst gab im Handwerksbetrieb der Vater seine Erfahrungen an den Sohn weiter. In Großunternehmen ließ die innerbetriebliche Konkurrenz diesen guten Brauch in Vergessenheit geraten, wie Brodersen erläutert: »Wissen ist Macht. Wenn ich mehr weiß, als mein Gegenüber, dann bin ich mächtiger – gerade wenn viele Angst um ihren Arbeitsplatz haben, dann versuchen sie Wissen für sich zu behalten.« Das Knowledge Management Team nimmt diese Ängste ernst, motiviert zum gemeinsamen Wissenserwerb. Neue Arbeitskräfte können so auf den Fundus ihrer VorgängerInnen zurückgreifen, was in der galop-

pierenden Entwicklung im Flugzeugbau unverzichtbar ist. Nicht nur das einzigartige Großraumflugzeug A380 zeigt, dass die Strategie bislang aufgeht: »Es geht um neue Flugzeugtypen und neue Materialien, die ganz klar die Position von Airbus am Markt stärken und so Neueinstellungen erforderlich machen im A380 steckt zum Beispiel unheimlich viel Innovation im Bereich der Flug-Physik, der Materialforschung oder der Rumpfungwicklung!« Das Knowledge Management Team sorgt dafür, dass die IngenieurInnen sich ihr Knowhow gegenseitig mitteilen oder es zumindest dokumentieren. So kann verhindert werden, dass das Gemeinschaftsunternehmen aus EADS und BAE Systems in der Konkurrenz mit dem amerikanischen Herausforderer an Boden verliert.

Diese Beispiele sollten uns motivieren, Weiterbildung als unser Thema anzunehmen. Lange, viel zu lange haben wir dieses Feld den anderen überlassen. Unsere Zukunft hängt von der Bildung der heute Erwerbstätigen, unserer Jugendlichen und Auszubildenden ab. Managementfehler und Krisen werden durch berufliche Weiterbildung nicht verhindert, sie sichern aber unsere Wettbewerbsfähigkeit und Eingliederungsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt.

REDAKTION

Infos zur Studie der EU (CVTS):

[www.igmetall-wap.de](http://www.igmetall-wap.de)  
[www.engineering-igmetall.de/download](http://www.engineering-igmetall.de/download)  
[www.bildungsspiegel.de](http://www.bildungsspiegel.de)

Infos zu WeGebAU:

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)  
[www.agenturq.de](http://www.agenturq.de)  
[www.mypegasus.de](http://www.mypegasus.de)

Foto: © Sebianna/  
PIXELIO

# Perspektive Berufspädagoge

## Notwendigkeit und Bedeutung dieser Weiterbildung

Wir freuen uns sehr, dass unsere Redaktion von zwei MitarbeiterInnen der IHK Rostock die Genehmigung erhalten haben, ihre Beiträge, die im Buch ›Perspektive Berufspädagoge!‹, Bielefeld 2008, veröffentlicht wurden, hier im Forum gekürzt abdruckten. Diese Beiträge unterstreichen die Notwendigkeit und Bedeutung der Weiterbildung zur/m BerufspädagogIn.

Zuerst der leicht gekürzte Beitrag von Rolf Paarmann (Geschäftsführer der IHK Rostock) auf der Fachtagung ›Perspektive Berufspädagoge! – Neue Wege in der Aus- und Weiterbildung von betrieblichen und berufsschulischen Ausbildungspersona‹ im Rahmen der Herbsttagung der Universität Rostock 2006.

### **Alle Chancen nutzen – die regionale Wirtschaft braucht kompetente BerufsschullehrerInnen und AusbilderInnen**

Angesichts des demografischen Wandels, der mit einem weiteren Rückgang der Bevölkerung und einer wachsenden Lebenserwartung in Mecklenburg-Vorpommern (A. d. R.: nicht nur dort auch in Hamburg) mit gravierenden Ausmaßen einhergeht, sind umfassende Gesamtstrategien zu entwickeln. Dieser absehbare zukünftige Mangel nicht nur an jungen, sondern insgesamt an gut qualifizierten MitarbeiterInnen erfordert eine dauerhafte Förderung des lebenslangen Lernens. Die nachhaltige Vorsorge für die Zukunft unseres Landes besteht in der Aus- und Weiterbildung, denn gut ausgebildete Fachkräfte sind ein wesentlicher Standortvorteil. Die Industrie- und Handelskammer zu

Rostock bezieht Position für einen leistungsfähigen Bildungssektor in Mecklenburg-Vorpommern, der den Anforderungen des nächsten Jahrzehnts entspricht und die Chancen ihrer Mitgliedsunternehmen im Wettbewerb weiter stärkt.

### **»die Duale Berufsausbildung ermöglicht wirtschaftlich effizient und ergebnisorientiert«**

Das deutsche System der Dualen Berufsausbildung ist ein internationaler Wettbewerbsvorteil. Für Unternehmen ist die Duale Berufsausbildung nach wie vor das wichtigste Instrument der Personalbeschaffung und -entwicklung. Angesichts des demografischen Wandels wird dieses noch an Bedeutung zunehmen. Die Duale Berufsausbildung ermöglicht wirtschaftlich effizient und ergebnisorientiert, dabei flexibel und bedarfsgerecht, die Generierung des Fach- und Führungskräftenachwuchses. Für die/den Einzelnen bietet sie einen guten Einstieg in eine erfolgreiche berufliche und persönliche Entwicklung und stellt immer noch den besten Schutz vor Arbeitslosigkeit dar. Die Duale Berufsausbildung als Standortfaktor zu quantifizieren ist allerdings schwierig, weil ein wichtiger Indikator hierbei auch die Anzahl der Arbeitslosen mit oder ohne Qualifizierung darstellt. Sicher ist, dass ein solides Fundament in der Bildung gepaart mit lebenslangem Lernen hilft, dem Strukturwandel der Wirtschaft positiv zu begegnen und im Wettbewerb der Regionen mitzuhalten. Unternehmen, denen qualifiziertes Personal fehlt, können ihre Produkte und Dienstleistungen nicht mehr erbringen. Berufsbildung ist unser wichtigster Rohstoff, und er ist stets nachwachsend. Dieses Nachwachsen passiert nicht von selbst, sondern jeder an der Berufsbildung Beteiligte muss sich seiner persönlichen Verantwortung bewusst sein und verantwortlich und zukunftsweisend denken und

handeln. Voraussetzung ist hierzu eine vertrauensvolle, aktive und fruchtbare Zusammenarbeit zwischen Berufsschulen, Kammern und Ausbildungsbetrieben.

Die ausbildenden Unternehmen stellen zu Recht Ansprüche an die SchulabgängerInnen. Berufsbildung muss auf einer soliden Basis aufbauen können. Auszubildende und Lehrkräfte an Berufsschulen sind nicht in der Lage, bei der Vermittlung von Wissen und Einstellungen von vorne anzufangen. Die Betriebe erwarten daher, dass am Ende der Schulausbildung die Grundlagen für eine stabile Persönlichkeit, für Gemeinschaftsfähigkeit, für Lern- und Leistungsbereitschaft gelegt sind und dass grundlegende Kenntnisse in allen Fächern erworben wurden. Zwar kann die Schule nicht für gesellschaftliche Fehlentwicklungen und Erziehungsversäumnisse in den Elternhäusern verantwortlich gemacht werden. Aber sie muss diesen so weit wie möglich entgegenwirken. Leistungen der Schule stehen seit langem in der Kritik.

### **»die Betriebe erwarten daher, dass am Ende der Schulausbildung die Grundlagen für eine stabile Persönlichkeit, für Gemeinschaftsfähigkeit, für Lern- und Leistungsbereitschaft gelegt sind«**

Es wird ihr Versagen in der Wissensvermittlung und fehlender Mut zur Erziehung vorgeworfen. Was die Schule leisten kann und soll, wird kontrovers diskutiert. Dennoch gibt es Mindeststandards des Wissens, der Persönlichkeitsentwicklung und Gemeinschaftsfähigkeit, auf die sich die Verantwortlichen und Betroffenen verständigen müssen und können.

Die Frage, was die Schule zu leisten hat, sollte nicht nur gestellt werden, sie muss auch beantwortet werden. Unternehmen stellen vor allem Persönlichkeitswerte, Motivationsfaktoren und grund-

sätzliche Werteeinstellungen in den Vordergrund. Berufliche Sachzwänge und die Arbeit in den Unternehmen erfordern zwingend bestimmte arbeitsethische Grundeinstellungen. Diese oft als Sekundärtugenden diskreditierten Verhaltensmuster gewinnen beim Umgang mit moderner Technik noch an Gewicht.

**»für einen Beruf auszubilden, ist über alle Branchen hinweg eine komplexe, eigenständige und höchst anspruchsvolle Tätigkeit geworden«**

Aber auch Basiswissen in allen Lernbereichen wird in Unternehmen vorausgesetzt. Die allgemein bildende Schule muss entsprechende Bildungsstandards erfüllen, an die die duale Ausbildung anknüpfen kann.

Was aber passiert, wenn Auszubildende nicht alle diese Voraussetzungen erfüllen? In dieser Situation sind insbesondere die Fähigkeiten eines/einer BerufspädagogIn gefragt! Für einen Beruf auszubilden, ist über alle Branchen hinweg eine komplexe, eigenständige und höchst anspruchsvolle Tätigkeit geworden. Betriebliche AusbilderInnen und werden mit steigenden Anforderungen, neuen Kompetenzerwartungen, ständigem Veränderungsdruck auf allen Ebenen und zugleich immer individuelleren Jugendlichen mit großen persönlichen und sozialen Problemen und unzureichender Vorbildung konfrontiert. Gerade die pädagogischen Fähigkeiten der Anleitenden in der praktischen Ausbildung werden heute stark gefordert. Es genügt daher nicht mehr, nur sein Fachgebiet perfekt zu beherrschen.

**»ebenso kann damit der Aufstieg in mittlere Leitungspositionen und Managementaufgaben in der Aus- und Weiterbildungsabteilung eröffnet werden«**

Wer ausbildet, muss zusätzlich moderne Lehr- und Lernmethoden kennen, mit Jugendlichen umgehen können, die reale Arbeit als Ort des Lernens erkennen und nutzen, neue handlungsorientierte

Prüfungsformen einsetzen sowie den Lernprozess begleiten. Hinzu kommen Veränderungen in der Ausbildungsorganisation: Immer mehr verschmelzen Aus- und Weiterbildung, Bildungscontrolling und Qualitätssicherung sind gefragt. Diese bedeutet, dass AusbilderInnen ihre Arbeit immer mehr auch wirtschaftlich verantworten müssen. Die Industrie- und Handelskammern (IHK) haben angesichts der skizzierten Situation auf den notwendigen Handlungsbedarf reagiert und bieten daher seit diesem Jahr eine zweijährige berufsbegleitende Weiterbildung zur/zum BerufspädagogIn IHK an. (A. d. R. In Hamburg wird diese Fortbildung vom bfw-dgb und BFW Hamburg angeboten). Dieser neue Beruf richtet sich an alle, die Erfahrungen mit dem Ausbilden haben und sich in dieser Richtung persönlich und beruflich weiterentwickeln möchten, um sich eine eigene berufliche Entwicklungsperspektive im weiten Feld der Aus- und Weiterbildung zu erschließen. Mit einer vertieften pädagogisch-praktischen Kompetenz können die ›Berufspädagogen IHK‹ auch neue Aufgaben in der beruflichen Weiterbildung übernehmen. Ebenso kann damit der Aufstieg in mittlere Leitungspositionen und Managementaufgaben in der Aus- und Weiterbildungsabteilung eröffnet werden. Neben den Teilnehmenden an der Weiterbildung profitieren vor allem deren Arbeitgeber, die Unternehmen, da die Fortbildung überwiegend anhand von begleitenden Praxisprojekten stattfindet. Als ›Nebeneffekt‹ kann insofern eine Modernisierung der Aus- bzw. Weiterbildung im Unternehmen bzw. der Institution erreicht werden.

**BerufspädagogIn (IHK) – Ein neuer Beruf für alle, die andere aus- und weiterbilden!**

In ihrem Vortrag auf der anfangs genannten Fachtagung hat Angela Koop, die Leiterin des Geschäftsbereichs Weiterbildung der IHK Rostock, die Notwendigkeit der Fortbildung noch aus einem anderen Blickwinkel hervorgehoben.

BerufsausbilderInnen haben in Deutschland kein eigenes Berufsbild und daher auch keine geregelte qualifizierte Ausbildung. Wachsende Aufgaben in der Ausbildung verlangen jedoch immer dringender, dass Personen, die den beruflichen Nachwuchs ausbilden, auf diese komplexe Aufgabe systematisch und umfassend vorbereitet werden.

Die hohe Verantwortung und die Schlüsselrolle des Ausbildungspersonals ergibt sich im besonderem Maße durch ihren Anteil:

- +An der Sicherung der langfristigen Arbeitsmarktfähigkeit von Fachkräften in Zeiten des forcierten wirtschaftlichen Wandels
- +An der Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von BerufsanfängerInnen
- +An der Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit
- +An der Erhaltung der Ausbildungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe

In den Händen des Ausbildungspersonals liegt die Zukunft des Fachkräftepotenzials und damit einer der wesentlichen Vorteile unseres Wirtschaftsstandortes. Aktuelle Anforderungen und Entwicklungen lassen die Notwendigkeit einer fundierten Fortbildung für AusbilderInnen deutlich werden:

- +Der tief greifende Wandel in der Arbeitswelt bedingt ständig neue Lernziele und damit die stärkere Orientierung auf Schlüsselqualifikationen und berufliche Handlungskompetenzen, die ein sachliches Verständnis, selbständige Problemlösungsfähigkeiten, breite

## Fortsetzung von Seite 13

Sozialkompetenz, Lernfähigkeit und biografische Gestaltungsfähigkeiten einschließen.

+Eine zeitgemäße Aus- und Weiterbildung erfordert den Einsatz moderner Methoden, die unter anderem eine Flexibilisierung und Individualisierung ermöglichen und die Vereinbarkeit von Beruflichkeit und Betrieblichkeit ermöglichen.

+Aufgrund der zunehmenden Freizügigkeiten in Europa sowie die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gilt es, bei Jugendlichen eine interkulturelle Handlungskompetenz anzulegen.

+Hohe Arbeitslosenzahlen und die den Jugendlichen sehr bewussten Probleme am Arbeitsmarkt führen immer öfter zu Motivationskrisen, die eine intensive sowie individuelle Betreuung der Jugendlichen erfordert.

+Den jugendpädagogischen Herausforderungen stehen die AusbilderInnen oft unvorbereitet gegenüber, und nicht erst dann, wenn diese sich in extremen Erscheinungen äußern, wie z. B. Drogenkonsum, Fremdenfeindlichkeit oder in Gewaltneigung.

+Mangelnde soziale Kompetenzen werden bei den Jugendlichen seit Jahren mit steigender Tendenz wahrgenommen.

+Die hohe Zahl von Ausbildungsabbrüchen erfordert neue Vorgehensweisen in der Betreuung und Begleitung der Jugendlichen

+Die ausbildenden Betriebe stehen vor der Herausforderung, die in den vergangenen Jahren entwickelten methodischen und organisatorischen Neuerungen und Weiterentwicklungen in der Ausbildung zu realisieren und sich gleichzeitig auf den wandelnden Aus- und Weiterbildungsmarkt einzustellen.

Der von den Unternehmen geforderte Nachweis der Eignung des Ausbildungspersonals (Meisterprüfung oder Ausbildereignungsverordnung (AEVO)) sichert die pädagogische Qualität der Ausbildung im gegenwärtigen Prozess des ständigen Wandels in der Arbeitswelt nicht ausreichend. Berufspäda-

gogische Fähigkeiten und ein hohes Maß an Sozialkompetenz sind in der praktischen Ausbildung mehr denn je gefordert. Aus- und Weiterbildung verschmelzen immer mehr, Bildungscontrolling und Qualitätssicherung sind gefragt und neue Beratungsaufgaben kommen laufend hinzu.

Hinzu kommt die Tatsache, dass immer mehr AusbilderInnen, DozentInnen sowie leitende MitarbeiterInnen von Bildungsunternehmen und Betrieben mit einem IngenieurpädagogIn-Abschluss (A. d. R.: Einen Abschluss den es in der DDR gab, in der BRD nicht) aus Altersgründen aus dem Berufsleben ausscheiden. Hierfür ist rechtzeitig qualifizierter Nachwuchs auszubilden. Zur Deckung des wachsenden Bedarfes an sehr qualifizierten AusbilderInnen wurden durch die Industrie- und Handelskammern des Landes Mecklenburg-Vorpommern (jetzt auch in Hamburg) gemeinsam mit ExpertenInnen aus Wirtschaft (und den Gewerkschaften - A. d. R.: ) besondere Rechtsvorschriften für die Durchführung von Prüfungen ›BerufspädagogIn (IHK)‹ erarbeitet und durch die Berufsbildungsausschüsse verabschiedet.

In Schwerin, Neubrandenburg, Stralsund und Rostock wurde am 24. Februar 2006 mit 72 Teilnehmenden die Weiterbildung ›BerufspädagogIn (IHK)‹ im Kooperationsverbund mit regionalen BildungsdienstleisterInnen gestartet. (A. d. R.: In Hamburg liegen zurzeit gerade einmal sechs Anmeldungen vor. Das dürfte doch wohl ein Armutszeugnis ersten Ranges für alle GewerkschafterInnen sein, dem schnell abgeholfen werden sollte).

#### »die vielfältigen Anforderungen der Aus- und Weiterbildung zu meistern«

Haupt- und nebenamtliche AusbilderInnen, die Erfahrung mit Aus- bzw. Weiterbildung haben, wird damit eine Professionalisierungsperspektive eröffnet. Den Trägern der Berufsausbildung wird

qualifizierteres Personal zur Verfügung gestellt, das in der Lage ist, die vielfältigen Anforderungen der Aus- und Weiterbildung zu meistern. Die AbsolventInnen dieser Fortbildung entwickeln sich zu ExpertInnen für die praktische Berufsbildung.

+Die alle Prozesse der beruflichen Aus- und Weiterbildung planen, organisieren, durchführen und auswerten können.

#### »Aufgaben in den Bereichen Bildungsmarketing und Bildungscontrolling wahrnehmen«

+Die auf der Grundlage fundierter methodischer und fachdidaktischer Kompetenzen Kompetenzbilanzen in den Unternehmen erstellen und umsetzen können

+Die berufliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bedarfsgerecht und wirtschaftlich planen, fachgerecht entwickeln und ihre Qualität sichern und optimieren können

+Die interne und externe Fachkräfte für die Berufsbildung gewinnen, anleiten, beraten und führen und mit externen AkteurInnen der Berufsbildung kooperieren können

+Die Teilnehmende an Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung gewinnen, auswählen, beurteilen, begleiten und betreuen, sie bei der betrieblichen Integration unterstützen und berufsbiografisch beraten können

+Die Aufgaben in den Bereichen Bildungsmarketing und Bildungscontrolling wahrnehmen, ausbildende Betriebe beraten und in Prüfungsausschüssen und Prüfungskommissionen mitarbeiten können.

+Der Fortbildungsabschluss erschließt Personen, die bereits in der unmittelbaren beruflichen Aus- und Weiterbildung tätig sind, den Aufstieg in mittlere Leitungspositionen und Managementaufgaben in Aus- und Weiterbildungsabteilungen bzw. -organisationen.

Ferner eröffnet dieses Berufsbild den Übergang von der Berufsausbildung zu dem weiten Feld der



beruflichen Weiterbildung bzw. Personalentwicklung oder in selbstständige berufliche Tätigkeit in der Erwachsenenbildung sowie in der Bildungsberatung. Tätigkeitsfelder auch in der Organisation von dezentralen Aus- bzw. Weiterbildungen von kleineren und mittleren Unternehmen können sich öffnen. Individuelle Übergänge in sozialpädagogische, rehabilitations- und medienpädagogische Berufe sind denkbar.

Neben den TeilnehmerInnen profitieren an der Weiterbildung vor allem deren Arbeitgeber, die Betriebe, denn die Fortbildung findet überwiegend anhand von begleitenden Praxisprojekten statt, so dass – sozusagen als Nebenprodukt – eine Modernisierung der Aus- und Weiterbildung im Betrieb bzw. der Institution stattfindet. In dieser beruflichen Fortbildung werden moderne und handlungsorientierte Lernmethoden erlernt und erlebt. Die ›Aus- und WeiterbildunglerInnen‹ agieren nicht als ›Dozierende‹ sondern in der Rolle, die in der betrieblichen Aus- und

Weiterbildung gebraucht wird, als ›Lernprozessbegleitende‹. Denn das Lernen soll, wo immer möglich, in reale Arbeitsprozesse integriert werden. Diese sind die maßgeblichen Auslöser und Orte des Lernens.

#### »an der Weiterbildung profitieren vor allem die Arbeitgeber«

Ausgangspunkte und Ziele sind somit nicht vorgefertigte Curricula, sondern die konkreten Lernfragen der Lernenden in der aktiven, möglichst selbst organisierten Auseinandersetzung mit dem Realproblem solche Lernprozesse brauchen einEn BegleiterIn, einEn LernprozessbegleitendEn. Er hilft den Lernenden über Schwierigkeiten hinweg und optimiert die Erfahrungssituationen.

Soweit der gekürzte Beitrag von Angela Koop, IHK, Rostock.

Aus IG Metall-Sicht kann man nur noch hinzufügen: *»Wer sich mit Fragen der beruflichen Bildung beschäftigt, weiß um die zentrale Rolle von BerufsausbilderInnen – oder besser – des betrieblichen*

*Ausbildungspersonals. Der Einfluss dieser Berufsgruppe auf die persönlichen und beruflichen Entwicklungen von Jugendlichen ist ebenso unbestritten wie ihre Schlüsselstellung bei der Entscheidung darüber, ob die Anpassung von Qualifikationen künftiger Belegschaften an den technischen Wandel gelingt«* (Hans Preiss 1988 damaliger Bildungsvorstand im IG Metall Bundesvorstand)

Gemeinsam mit anderen Institutionen und Organisationen hat die IG Metall das Berufspädagogen-netz ins Leben gerufen ([www.berufspaedagogen.net](http://www.berufspaedagogen.net)), eine Interessengemeinschaft die bundesweit die Etablierung der/des BerufspädagogIn unterstützen und den berufspolitischen Anliegen des Berufsbildungspersonals eine ausreichende Öffentlichkeit verschaffen möchte.

---

REDAKTION

# Qualifizierung für betriebliches Ausbildungspersonal

Im Rahmen dieser Ausgabe des Forum weisen wir auf die Bedeutung von betrieblicher Weiterbildung hin und machen deren Stellenwert deutlich. Hier stellt sich natürlich auch die Frage: Wie sieht es mit der Ausbildung des Personals aus, dass diese Bildungsmaßnahmen durchführt.

Bisher war das in der Bundesrepublik ebenfalls ein Stiefkind. Die LehrerInnenausbildung für die Berufsbildenden Schulen ist staatlich geregelt und schon vielfach untersucht und Gegenstand von Diskussionen gewesen. Die PISA-

Studie hat die allgemein bildenden Schulen untersucht und Konsequenzen gefordert. Betriebliche Erst- und Weiterbildung: Bisher Fehlanzeige. Nun haben ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen unter der Federführung des Bundesministeriums für Forschung und Wissenschaft diese Lücke geschlossen. Bundesweit soll die Ausbildung zur/zum ›BerufspädagogIn‹ geordnet werden.

In einigen Industrie- und Handelskammern gibt es diese Fortbildung auch schon als Verordnung auf Kammerebene, so auch im

Bereich der Handelskammer Hamburg. In Kooperation vom bfw-dgb und BFW Hamburg soll diese Fortbildung im November dieses Jahres beginnen.

---

REDAKTION

Kontakt:  
Berufsförderungswerk Hamburg,  
August-Krogmann-Str. 52  
22159 Hamburg  
Ansprechpartner: Gerd Labusch  
Tel: 040/64581-1648  
E-Mail: [labusch@bfw-hamburg.de](mailto:labusch@bfw-hamburg.de)

# Menschen in Zeitarbeit: Gleiche Arbeit? – Gleiches Geld!



TeilnehmerInnen einer Demonstration gegen Lohndumping

Seit Anfang Juli 2007 gibt es den Arbeitskreis Menschen in Zeitarbeit, kurz AKMiZ, bei der IG Metall in Hamburg. Der Arbeitskreis trifft sich regelmäßig an jedem 1. Montag im Monat um 17 Uhr im Hamburger Gewerkschaftshaus bei der IG Metall. Alle KollegInnen aus Leiharbeitsbetrieben sind herzlich willkommen, um gemeinsam die Arbeit in diesem Kreis zu gestalten – und auch noch-nicht-Mitglieder der IG Metall sind willkommen!!

Gleiche Arbeit? – Dann aber auch gleiches Geld und gleiche Rechte! Die Erwerbslosigkeit ist im Jahr 2007 nach allen offiziellen Statistiken stark gesunken, aber das zu einem hohen Preis. Abgesehen von allen möglichen Maßnahmen, wie dem Zwang als »KundIn der Arbeitsagentur«, z. B. Ein-Euro-Jobs annehmen zu müssen, ist jeder zweite dieser neuen Arbeitsplätze eine Anstellung in der Leiharbeit. Eine wachsende Anzahl von Betrieben nutzt sie intensiv und macht sie zu einem festen Bestandteil der Personalstrategie. Dabei bedeutet Leiharbeit Unsicherheit und Ungerechtigkeit für die Beschäftigten. Leiharbeitskräfte verdienen bei gleicher Arbeit durchschnittlich 20 bis 40 % weniger als ihre festangestellten KollegInnen und haben kaum Aussicht auf eine Festanstellung. Der niedrige Lohn gefährdet gleichzeitig die »normalen« Arbeitsverhältnisse, die sozi-

alen Standards und nicht zuletzt die Kampfkraft der Gewerkschaften in den »Entleihbetrieben«.

Kaum einE LeiharbeiterIn ist gewerkschaftlich organisiert, aber in manchen Hamburger Metallbetrieben besteht ein Drittel der Belegschaft aus dauerhaft dort eingesetzten LeiharbeiterInnen.

**»Leiharbeitskräfte verdienen bei gleicher Arbeit durchschnittlich 20 bis 40% weniger als ihre festangestellten KollegInnen«**

Wie soll eine Gewerkschaft dort einen Arbeitskampf führen, wenn die LeiharbeiterInnen nicht in die gewerkschaftlichen Strukturen eingebunden sind? Hier ist akuter Handlungsbedarf – und das hat die IG Metall auch erkannt. Wir begrüßen und unterstützen nach Kräften die großangelegte Kampagne der IGM zum Thema Leiharbeit, die unter dem Motto »Gleiche Arbeit? – Gleiches Geld!«

Anfang April diesen Jahres gestartet wurde! Nur wenn sich viele LeiharbeiterInnen organisieren – und erkennen, dass ihre Forderungen durchaus auch mit den Forderungen der »Festangestellten« in Einklang zu bringen sind – wird dem Wildwuchs dieses Sektors prekärer Arbeit etwas entgegengesetzt werden können. Dazu braucht es die Zusammenarbeit von GewerkschafterInnen aus den Verleih- und den Entleihbetrieben.

Die IG Metall in Hamburg hat für KollegInnen aus Leiharbeitsbetrieben ein Mandat in der Delegiertenversammlung geschaffen. Daran sollten sich andere Verwaltungsstellen ein Beispiel nehmen!

## Wir brauchen Mitarbeit!

Für unseren Arbeitskreis wollen wir sowohl mehr engagierte LeiharbeiterInnen als Mitglieder, als auch die Mitarbeit von Vertrauens-

leuten und Betriebsräten der IG Metall in den ›Entleihbetrieben‹, die direkt mit dem Thema Leiharbeit konfrontiert sind!

**»jeder zweite dieser neuen Arbeitsplätze eine Anstellung in der Leiharbeit«**

Der Arbeitskreis trifft sich jeden 1. Montag im Monat in der Verwaltungsstelle der IG Metall Hamburg. Entstanden ist der AK MiZ aus der Initiative von drei KollegInnen, die sich zunächst virtuell im Internetforum von ZOOM (ZeitarbeiterInnen ohne Organisation machtlos) kennen gelernt hatten. Dann gingen sie in die Verwaltungsstelle und nach einigen, viel zu langen Monaten, konnten wir ›ganz förmlich‹ den AK MiZ Hamburg gründen. Mitglieder des AK MiZ Hamburg sind ›ganz normale‹ MetallerInnen, die in die Leiharbeit geraten sind, Betriebsräte aus Verleihbetrieben und ein hauptamtlicher Kollege der IG Metall. Aber: Wir wollen

größer werden, nicht zuletzt, weil wir irgendwann auch einmal Druck ausüben wollen!

Die Tarifverträge, die eine DGB-Tarifgemeinschaft, inklusive der IG Metall, mit zweien der Arbeitgeberverbände der Zeitarbeit ausgehandelt hat, sind mehr als unbefriedigend. Aber zumindest mit ihnen ließen sich Regelungen vereinbaren.

**»eine wachsende Anzahl von Betrieben nutzt Leiharbeit intensiv und macht sie zu einem festen Bestandteil der Personalstrategie«**

Der ›Bundesverband Zeitarbeit‹ (BZA) und der ›Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen‹ (iGZ) sind zwar relativ groß, nichtsdestotrotz schließen mehr und mehr Entleihbetriebe Verträge mit Arbeitgeberverbänden aus den ›Christlichen Gewerkschaften‹ ab. Besonders zu nennen ist hier der ›Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister‹ (AMP).

Wenn die Vereinbarungen mit BZA und iGZ aktuell schon schlecht sind, dann sind es die Bedingungen, die der AMP vorgibt, noch viel mehr.

**Es gibt viel zu tun! - Wir haben es angepackt!**

Und wenn jetzt jemand fragen sollte, was denn der Unterschied zwischen Zeitarbeit und Leiharbeit sein soll - da sagen wir ganz einfach: das ist nicht unser vorrangiges Problem! Beide Begriffe werden umgangssprachlich für ein und das selbe genutzt; nämlich dafür, das Menschen wie eine Ware verliehen und verkauft werden. Sprachwissenschaftler interessieren uns nur am Rande - was wir wollen sind in erster Linie die gleichen Rechte und das gleiche an Lohn oder Gehalt, wie es für unsere festangestellten KollegInnen gilt!

---

PETER GRIGAT  
AK MiZ Hamburg

**Der Arbeitskreis Menschen in Zeitarbeit (AK MiZ) wendet sich an:**

- + Menschen in und um die Zeitarbeit
- + IG Metall-Mitglieder in Zeitarbeitsunternehmen
- + Betriebsräte in den Verleihbetrieben
- + Betriebsräte in den Entleihbetrieben

**Der AK MiZ will:**

- Informationen zu gesetzlichen Grundlagen und Tarifverträgen austauschen
- + Zur Gründung von Betriebsräten motivieren
  - + Betriebsräte in den Entleihbetrieben für die Probleme der Zeitarbeit sensibilisieren
  - + Den Kontakt zwischen Betriebsräten in Verleih- und Entleihbetrieben stärken
  - + Menschen in der Zeitarbeit für gewerkschaftliche Organisierung interessieren und gewinnen
  - + Die Kompetenz unserer Organisation, der IG Metall, stärken

**Mit Eurer Unterstützung erreicht das AK MiZ:**

- + Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- + Einhaltung und Verbesserung vorhandener Tarifverträge
- + Einhaltung von Arbeitnehmerschutz-Gesetzen
- + Einhaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften
- + verstärktes Bewusstsein für die Probleme von Zeitarbeitskräften in den Entleihbetrieben

**ZIEL des AK MiZ:**

- + Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

# Arbeitskosten und internationale Wettbewerbsfähigkeit

Immer wieder wird über die internationale Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen im Zusammenhang mit Lohn- und Gehaltsforderungen der abhängig Beschäftigten und ihren Gewerkschaften polemisiert. Zu hohe Arbeitskosten seien Gift für Wachstum und Beschäftigung und sie würden dem Wirtschaftsstandort Deutschland bzw. der internationalen Wettbewerbsfähigkeit nur Schaden. Kann man seriöserweise so argumentieren? Die Antwort soll im Folgenden gegeben werden.

## Arbeitskosten zeigen Verteilung an und sind zu relativieren

Arbeitskosten muss man zunächst einmal auf Grund ihres gegebenen Doppelcharakters im Lohn-Gewinnverhältnis als eine von Interessen überlagerte Verteilungsgröße sehen.

Aus Sicht der UnternehmerInnen sind Arbeitskosten nur gewinnmindernde und deshalb zu minimierende Kosten. Arbeitskosten sind aber auch Einkommen. Wer Arbeitskosten senken will, fordert deshalb Einkommen zu senken und damit die gesellschaftliche Reproduktionsbasis der Beschäftigten zu verschlechtern. Denn Beschäftigte erhalten dann - *ceteris paribus* - von der arbeitsteilig generierten Wertschöpfung in Relation zum Mehrwert (Zins, Miete/Pacht und Gewinn) weniger und können so weniger konsumieren, wodurch gleichzeitig die gesamtwirtschaftliche Nachfrage vermindert wird. Dafür steigt aber der Mehrwert und damit in Folge die Investitionstätigkeit der UnternehmerInnen - dies behaupten zumindest die Neoklassiker und Neoliberalen unter den ÖkonomInnen.

## »Arbeitskosten sind nur gewinnmindernde und deshalb zu minimierende Kosten«

Nur warum sollen die UnternehmerInnen mehr investieren und von ihrem ›Investitionsmonopol (Erich Preiser) gebrauch machen, wenn sie letztlich weniger verkaufen können? Richtig und ökonomisch rationaler wäre es, wenn die realen Arbeitseinkommen und der Mehrwert im Gleichschritt mit der Produktivität wachsen - also eine produktivitätsorientierte reale Lohnpolitik umgesetzt würde. Dann wird nämlich auch das jeweils geschaffene

Mehrprodukt - bei einer unterstellten gesamtwirtschaftlichen marginalen Sparquote von Null - voll absorbiert und entweder durch das zusätzliche Arbeitseinkommen konsumiert oder durch den zusätzlichen Mehrwert investiert.

## »ökonomisch rationaler wäre es, wenn die realen Arbeitseinkommen und der Mehrwert im Gleichschritt mit der Produktivität wachsen«

Hinter dem Doppelcharakter von Arbeitskosten - die sowohl das direkte Arbeitsentgelt und die so genannten gesetzlichen, tariflichen und freiwillig von UnternehmerInnen gewährten Lohnnebenkosten enthalten - verbirgt sich aber nicht nur die Einkommensfrage der abhängig Beschäftigten und damit die Verteilungsfrage, sondern hinter Arbeitskosten steht immer auch eine Leistung (Produktivität). Die absoluten Arbeitskosten sind also in Form von Lohnstückkosten (Arbeitskosten je Arbeitnehmer(stunde) : Produktion je Erwerbstätigen(stunde)) zu relativieren. Wer dagegen absolute Arbeitskosten oder auch Arbeitskosten pro Stunde oder je ArbeitnehmerIn ohne die Bezugsgröße Leistung (Produktivität) vergleicht, macht nur eine ökonomische Leeraussage ohne jede Bedeutung. Soll außerdem die Leistung (Produktivität) der abhängig Beschäftigten maximiert werden, so müssen die Beschäftigten auf Grund des ökonomisch immer unvollkommenen Arbeitsvertrages motiviert werden. Hier ist insbesondere das Arbeitsentgelt bei repetitiver Arbeit ein bedeutender extrinsischer Faktor (*»extrinisch: von außen her angeregt, nicht aus eigenem inneren Antrieberfolgend, sondern auf Grund äußerer Antriebe.«* Duden Fremdwörterbuch, Band 5, Dudenverlag, 1990). Lohnkürzungen finden hier ihre

Foto: © Siegfried Fries/PIXELIO

Lohntüte

natürliche ökonomische Grenze. Zumindest, wenn man ökonomisch rational die Dinge betreibt.

### Lohnstückkosten, Stückgewinne und Preise

Mit den Lohnstückkosten wird der Zusammenhang zu den Stückgewinnen und damit zu den Preisen deutlich. Dies wird geflissentlich übersehen um von der wahren Ursache von Preissteigerungen und eine damit womöglich verbundene schlechtere internationale Wettbewerbsfähigkeit abzulenken. So könnten sogar sinkende Preise mit steigenden Lohnstückkosten einhergehen. Dazu müssten dann nur die Stückgewinne abnehmen. Die Stückgewinne entstammen nämlich der nominalen, d. h. der mit Preisen versehenen, Produktion. Steigen die Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen schneller als die mengenmäßige Produktion, dann sind die Stückgewinne entweder deshalb gestiegen, weil die Preise erhöht wurden oder weil die nominalen Lohnstückkosten gesunken sind und nicht die Preise entsprechend fielen. Deshalb muss immer, will man Erkenntnisse über die Einkommensverteilung erhalten, die Entwicklung von Reallohn zur Produktivität (reale Lohnstückkosten) in Beziehung gesetzt werden. Die Preise werden aber ausschließlich von den UnternehmerInnen gesetzt. Dies insbesondere in Märkten oligopolistischer und monopolistischer Konkurrenz. Durch Lohnpolitik kann so kaum eine Eindämmung der Gewinnmargen (Stückgewinne) und damit

eine Einkommensumverteilung für die Beschäftigten erreicht werden. Vielmehr erhöhen die UnternehmerInnen die Preise und damit ihre Stückgewinne zu Lasten der Produktionsmengen und der Beschäftigung. So kommt es zu Rekordgewinnen bei gleichzeitigem Produktions- und Beschäftigungsrückgang. Letztlich ein Ergebnis immer mehr konzentrierter und vermachteter Märkte. Empirisch kann man zeigen, dass in Deutschland von 1980 bis 2006 die Stückgewinne um 125,5 % deutlich stärker gestiegen sind als die Lohnstückkosten um 40,9 %. Damit haben die Stückgewinnsteigerungen wesentlich mehr zu den Preissteigerungen beigetragen als die Lohnstückkosten.

**»es zeigt sich, dass es in allen Ländern eine Umverteilung zu Lasten der abhängig Beschäftigten gegeben hat«**

Deshalb kann sich auch das deutsche gesamtwirtschaftliche Lohnstückkosten-Niveau im Kontext einer internationalen Wettbewerbsfähigkeit sehen lassen (siehe Infokasten). Hier haben die großen Weltmarktkonkurrenten USA, Japan, Frankreich, Großbritannien und der Durchschnitt der EU 15-Länder ein höheres Niveau. Nur Italien liegt vom Niveau unterhalb von Deutschland. Bei den Steigerungsraten der realen Lohnstückkosten, die die Verteilung der Wertschöpfung zwischen Kapital und Arbeit zeigen, liegen Großbritannien, die EU 15 im Durchschnitt und das Deflationsland Japan vor Deutschland. Hier zeigt

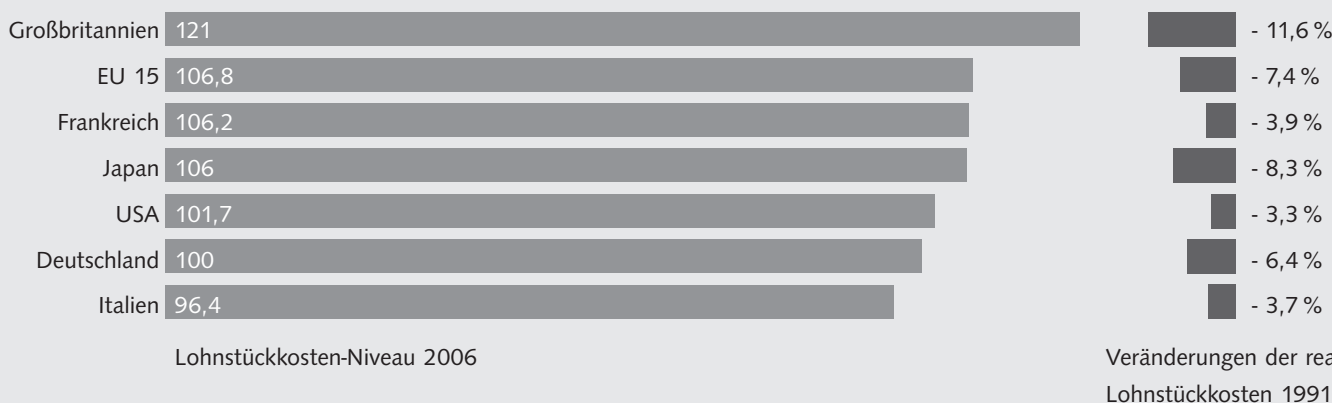
sich, dass es in allen Ländern eine Umverteilung zu Lasten der abhängig Beschäftigten gegeben hat. Sinken nämlich die realen Lohnstückkosten, dann ist auch die reale Einkommensentwicklung der abhängig Beschäftigten hinter der Produktivität zurückgeblieben. Diese Umverteilung führte insbesondere in Deutschland zur Schwäche der Binnennachfrage.

### Auf- und Abwertungen und Neutralisierung der Wechselkurse

Zweifelsohne sind die Lohnstückkosten und deren absolute Höhe sowie die Veränderungen wichtige ökonomische Größen. Genauso wichtig im internationalen Wettbewerb ist aber in Ergänzung die Auf- oder Abwertung des Wechselkurses. Diese unterliegt grundsätzlich drei Wirkungsmechanismen: Erstens der Inflation, Zweitens dem Zinsniveau und Drittens der Produktivität. Die Inflation bestimmt den realen Wechselkurs. Dieser Tatbestand wird in der Wirtschaftswissenschaft durch die sogenannte Kaufkraftparitätentheorie beschrieben. Diese besagt, dass sich der reale Wechselkurs genau um die Inflationsraten-differenz zweier Länder verändert. Steigt das Preisniveau des Auslandes, so nimmt auch der reale Wechselkurs ceteris paribus - bei Konstanz des inländischen Preisniveaus - zu. Kommt es zu einer solchen Erhöhung des realen Wechselkurses durch eine Inflationsratenerhöhung im Ausland,

Fortsetzung auf Seite 14

## Gesamtwirtschaftliche Lohnstückkostenveränderungen



## Fortsetzung von Seite 13

z.B. in den USA, und damit zu einer Aufwertung der ausländischen Währung (USD) gegenüber dem Euro, so sinkt die Wettbewerbsfähigkeit des Auslandes (USA) gegenüber dem Inland (z.B. Deutschland als Mitglied im ›Euroland‹). Die Exportfähigkeit des Inlandes wird dadurch gesteigert. Auf der anderen Seite verteuern sich durch die Aufwertung der Auslandswährung die Importe, wobei die Veränderung des Importwertes (Menge mal Preis) zusätzlich von der Elastizität der inländischen Importnachfrage abhängig ist. Hierdurch entsteht die Gefahr einer importierten Inflation im Inland. Um durch die Aufwertung des USD den Wettbewerbsnachteil der USA auszugleichen, der u. a. zu Lasten amerikanischer Arbeitsplätze geht, kann die USA aufgrund einer eigenen Währung diese gegenüber der stabileren Währung, hier dem Euro, abwerten. Ähnlich wie bei der Kaufkraftparität verhält es sich bei der Zinsparität. Diese besagt, dass der Wechselkurs auch durch Zinsdifferenzen zwischen zwei Ländern determiniert wird. Kommt es zu Zinssatzsteigerungen im Ausland gegenüber dem Inland, dann fließt Kapital ins Ausland ab und es kommt zu einer Abwertung der heimischen Währung, d. h. der Wechselkurs sinkt, was den Export fördert und den Import hemmt. Im umgekehrten Fall von Zinssenkungen kommt es zu einer Aufwertung und der Wechselkurs steigt. Hier sind entsprechend negative Wirkungen auf den Export, aber auch positive auf den Import, zu erwarten.

**»das währungspolitische Kompensationsinstrument ist in der Europäischen Währungsunion nach Einführung des Euros nicht mehr vorhanden«**

Von Auf- bzw. Abwertungen ist in der Vergangenheit im erheblichen Umfang Gebrauch gemacht worden. Dies zeigt ein Vergleich der Entwicklung der Lohnstückkosten in nationaler Währung mit

der auf ECU-Basis. In den achtziger Jahren (und Subperioden) wird die Streuung der Lohnstückkostenentwicklung zwischen den EG-Ländern durch Wechselkursänderungen nahezu halbiert. Die Länder mit den stärksten Wechselkursanpassungen im Sinne einer Abwertung ihrer Währung gegenüber dem ECU waren Griechenland und Portugal, gefolgt - allerdings mit sehr großem Abstand - von Italien und Spanien. Dies zeugte insgesamt von einer großen realökonomischen Divergenz der Länder. Das währungspolitische Kompensationsinstrument der Ab- bzw. Aufwertung ist in der Europäischen Währungsunion nach Einführung des Euros aber nicht mehr vorhanden. Dadurch werden die Länder mit hohen Preissteigerungsraten zu einer Kosten- und letztlich Lohndisziplin gezwungen. Elmar Altvater und Birgit Mahnkopf bemerkten dazu im Vorgriff auf die Europäische Währungsunion: *»Wenn die Wechselkurse nicht mehr die wirtschaftlichen Niveaus verschiedener Länder ausgleichen, dann erhalten die Lohn- und anderen Arbeitskosten eine Art ›Schleusenfunktion‹. Die Gewerkschaften werden in die Rolle eines ›Schleusenwärters‹ gedrängt, (mit) verantwortlich nicht nur für das ›wirtschaftliche Wohlergehen‹ im nationalen Raum, sondern auch für das reibungslose Funktionieren des europäischen Binnenmarktprojekts. [...] Europaweite, ja globale Mobilität des Geldkapitals der Unternehmen und Banken, Unterschiede der Produktivitätsniveaus und Standortkonkurrenz mit Lohnkosten - das kann im ökonomischen Modell funktionieren, nicht aber in der europäischen Realität. Die Vorstellungen zur Lohnflexibilisierung, um Produktivitätsniveaus auszugleichen, nachdem Wechselkursbewegungen neutralisiert worden sind, untergraben einen in Jahrzehnten entstandenen industrie- und sozialpolitischen Konsens«* (Altvater, E., Mahnkopf, B., Tarifaautonomie gegen ökonomische Sachzwänge im vereinigten Europa, in: WSI-Mitteilungen Heft 8/1993, S. 506).

Genau dies ist im Rückblick eingetreten. Die Neutralisierung der Wechselkurse hat in Verbindung mit der Europäischen Wirtschaftsunion - mit der Öffnung der Märkte - die direkte Wettbewerbsintensität in Form eines Preis- und Lohnwettbewerbs in Europa erhöht. Die ›Produktivitätspeitsche‹ wirkte. Am bedrohlichsten wurde bzw. ist die Abschaffung der eigenen Währung für die Länder in einer Wirtschafts- und Währungsunion, die nur über geringe Innovations- und Produktivitätspotenziale verfügen. In solchen Ländern liegen in der Regel bei der Produktion von Gütern hohe Stückkosten vor, die in entsprechenden Preisen an der Wettbewerbsfähigkeit kratzen. Länder - wie Deutschland - mit einem hohen Forschungs- und Innovationspotential müssen sich dagegen diese Sorgen nicht machen. Deutsche Unternehmen liefern eine hohe Produktqualität. Außerdem spielen im internationalen Wettbewerb die Lieferzuverlässigkeit sowie die Finanzierungsmöglichkeiten beim Kauf der Produkte eine wesentliche Rolle. Auch übrigens, ob die Exporteure in den Importländern im Markt insgesamt penetriert sind und beispielsweise eigene Produktionsstätten unterhalten.

### Der Exportweltmeister fordert einen hohen Preis

Wie erfolgreich Deutschland hier im internationalen Wettbewerb ist, zeigen überdeutlich die außenwirtschaftlichen Erfolge. Kein anderes Land der Erde erzielt absolut und relativ (bezogen auf die Bevölkerungszahl) einen so großen Außenbeitrag (Exporte minus Importe). 2007 lag dieser bei 168,1 Mrd. Euro. Mittlerweise liegt der Anteil der Exporte am deutschen Bruttoinlandsprodukt bei 47 %. Im Jahr 1960 lag der Anteil noch bei 19 %. Die andauernden Exportüberschüsse sind jedoch andererseits einer der Gründe für das Entstehen globaler wirtschaftlicher Ungleichgewichte. Exportüberschüsse ziehen Defizite nach sich, allen voran in den USA. Der sinkende Dollarkurs ist u. a. darauf

zurückzuführen. Und die Außenhandelsüberschüsse werden um den Preis einer in den Ländern vollzogenen Umverteilung zu Gunsten des Kapitals, insbesondere der hier exportierenden Unternehmen, und einer daraus folgenden stagnierenden Binnennachfrage teuer erkaufte. Die gesamtwirtschaftlichen Lohnquoten gingen in allen Europäischen-Euro-Ländern mehr oder weniger zurück, aber auch in den USA und Japan.

**»die Gewerkschaften werden in die Rolle eines ›Schleusenwärters‹ gedrängt«**

In Deutschland stürzte die Lohnquote zwischen 2000 und 2007 von 72,2 % auf 64,6 % geradezu ab. Die Arbeitseinkommen gingen auch real zurück und der Niedriglohnsektor und Leiharbeit boomen. Statt Vollbeschäftigung ist immer mehr prekäre Beschäftigung in den Nationalstaaten zu beklagen. So entsteht schließlich kontraproduktives Lohndumping, noch angeheizt durch die Politik, die alles daran setzt um die so genannten gesetzlichen Lohnnebenkosten zu senken. Man will halt die heimischen Unternehmen im Kampf um Weltmarktanteile unterstützen. Da aber auf der anderen Seite durch die Umverteilung von unten nach oben immer mehr Binnennachfrage ausfällt - auch durch eine nicht für nötig erachtete konsequente Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit durch eine kollektive Arbeitszeitverkürzung - und zusätzlich noch in vielen Bereichen relative Marktsättigungstendenzen auftreten, können selbst die großen Unternehmen ohne aggressive Außenexpansion ihre maximalen Profitraten nicht realisieren. Außerdem wollen die marktmächtigen Unternehmen - haben sie einmal den Wettbewerb durch Konzentrationen und Fusionen weitgehend ausgeschaltet - zur Stützung der Binnennachfrage nicht die Produktivitätsgewinne durch Preissenkungen an die Nachfrager weitergeben. Jörg Huffs Schmid bringt diesen Zusammenhang auf den Punkt, wenn er schreibt: »Unter-

*nehmen versuchen ihre Gewinne durch Produktivitätssteigerungen und Lohn- und Sozialkostensenkungen zu erhöhen, die sie nicht in Preissenkungen weitergeben. Dies gelingt ihnen umso eher, je größer ihre Marktmacht ist. Bei steigender Oligopolisierung und Vermachtung der inländischen Märkte entsteht auf diese Weise jedoch ein Nachfrageproblem, das die Umsetzung sinkender Kosten in steigende Profite gefährdet: Die aus den - zurückbleibenden - Löhnen finanzierte Endnachfrage reicht nicht aus, die gestiegene Produktionsmenge zu unveränderten Preisen zu kaufen. Wenn die staatliche Nachfrage nicht steigt - ohne über Steuern aus den Löhnen finanziert zu werden - entsteht eine binnenwirtschaftliche Endnachfragerücke, die nur begrenzt und zeitweise durch*

*eine gewisse Eleganz für sich, denn sie bringt zwei sich im Inland widersprechende Ziele - Kostensenkung und Nachfragesteigerung - miteinander in Einklang. Produktivitätssteigerungen sowie Abbau von Löhnen und Sozialleistungen führen zu Kostensenkungen und potentieller Erhöhung der Profitspannen. Der durch die gleichen Maßnahmen bewirkte Ausfall an inländischer Endnachfrage wird durch die zusätzliche Auslandsnachfrage ausgeglichen. Das führt dazu, daß die durch die Kostensenkungen möglich gewordenen Profite auch tatsächlich erzielt werden. Der Doppelcharakter der Löhne als Kostenfaktor (der möglichst gering gehalten werden muß) und als wichtigstes Nachfrageaggregat (das möglichst groß sein soll) wird aufgelöst. Für das exportierende*



KollegInnen von Opel

*Verkäufe zwischen Unternehmen überbrückt werden kann. Die Lösung für dieses Problem liegt in der internationalen Expansion, also im Verkauf der Waren im Ausland, für die im Inland nicht genügend Nachfrage vorhanden ist.*

**»die Arbeitseinkommen gingen auch real zurück und der Niedriglohnsektor und Leiharbeit boomen«**

*Das ist die Grundlage für die Internationalisierungsstrategie der Unternehmen. Die Lösung hat*

*Unternehmen sind Löhne nur noch Kosten, die mit allen Mitteln zu drücken sind« (Huffs Schmid, J., Kein Ausweg aus der Weltmarktfalle?, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 6/1994, S. 734f).*

In dieser Unternehmenspolitik ist aber ein nicht unbeträchtliches ökonomisches und auch politisches Gefährdungspotential enthalten. Der bekannte Soziologe und Philosoph Jürgen Habermas schreibt deshalb zu Recht im

Fortsetzung auf Seite 16

## Fortsetzung von Seite 15

Hinblick auf Globalisierung und Liberalisierung, die zu einer Verdrängung der Politik durch den Markt und damit zu einer Unternehmerdominanz geführt hat, dass auch der Nationalstaat in seiner Fähigkeit, Steuerressourcen auszu-schöpfen, Wachstum zu stimulieren und damit wesentliche Grundlagen seiner Legitimität zu sichern, geschwächt wurde. »Für diese

Foto:  
© Klaus-Uwe Gerhardt/  
PIXELIO



Defizite entstehen auch auf supra-nationaler Ebene (wie z. B. der EU, d. V.) zunächst keine funktionalen Äquivalente.

**»in dieser Unternehmenspolitik ist aber ein beträchtliches politisches Gefährdungspotential enthalten«**

Vielmehr lassen sich die nationalen Regierungen in einen kosten-senkenden Deregulierungswettbewerb verstricken, der zu obszönen Gewinnspannen und drastischen Einkommensdisparitäten, zu steigender Arbeitslosigkeit und zur sozialen Marginalisierung einer wachsenden Armutsbevölkerung führt« (Habermas, J., Die postnationale Konstellation und die Zukunft der Demokratie, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 7/1998, S. 811). Man braucht sich heute nur den

Zustand der bundesdeutschen Gesellschaft anzusehen und man wird feststellen, dass exakt diese negativen Ergebnisse einer unheilvollen neoliberal intendierten Globalisierung eingetreten sind. Die herrschende Politik hat dies zu verantworten. Sie hat diese Art der Globalisierung eingeleitet und treibt sie munter weiter.

Prof. Dr. rer. pol. H - J. BONTRUP

FH Gelsenkirchen,  
Mitglied der Arbeitsgruppe  
Alternative Wirtschaftspolitik

Weitere Informationen zum Thema:  
Heinz-J., Bontrup

Lohn und Gewinn. Volks- und betriebswirtschaftliche Grundzüge  
2. Auflage

Oldenbourg Verlag München, Wien  
2008-05-18

ISBN: 978-3-486-58472-1

# Wegebau

## umstrittenes Qualifizierungsprogramm

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat bei ihrem umstrittenen Qualifizierungsprogramm (WegeBau) für Un- und Angelernte sowie ältere ArbeitnehmerInnen Boden gut gemacht. Die Wende hätten die 200 WeiterbildungsberaterInnen gebracht, die in den Betrieben für Qualifizierung werben, sagte BA-Vorstand Raimund Becker dem Handelsblatt.

Im Herbst plant die Agentur gar eine Kampagne für lebenslanges Lernen. Weiterbildung gilt als zentrales Instrument, um die Wirtschaft vor Fachkräftemangel und ArbeitnehmerInnen vor Arbeitslosigkeit zu schützen.

Die Bundesregierung will daher die niedrige Weiterbildungsquote der Deutschen von 43 % bis 2015 auf 50 % steigern und dazu neue Kredite und Prämien einführen.

Das Engagement der Wirtschaft ist hier im EU-Vergleich nur mittelmäßig, zuletzt sanken die Ausgaben.

Die BA legte schon 2006 das Sonderprogramm »Wegebau« zur Weiterbildung für Geringqualifizierte und ältere ArbeitnehmerInnen auf, obwohl das nicht zu ihren Kernaufgaben gehört. Es wurde aber kaum angenommen - statt 200 Millionen Euro flossen 2007 nur 61 Millionen ab. »Dieses Jahr sind bis Ende Mai schon fast die Hälfte der Mittel verplant«, sagte Becker dem Handelsblatt. Er erwartet, dass das Plan-Budget von 200 Millionen Euro zu 90 % verbraucht wird.

Es gibt jedoch einen Wermutstropfen: »Zur Zeit stellen tendenziell eher größere Betriebe Geringqualifizierte für Schulungen frei.

Kleinbetriebe, vor allem solche mit bis zu zehn MitarbeiterInnen, machen davon in geringerem Umfang Gebrauch«, so Becker. »Die Chefs sind meist weniger bereit und in der Lage, Leute freizustellen.«

Massiv gesteigert hat die Bundesagentur 2007 die Förderung der Weiterbildung für Arbeitslose - also das Kerngeschäft. Rund 200 000 Arbeitssuchende begannen eine Schulung, fast 40 % mehr als 2006. Das Budget lag bei 633 Millionen Euro. Dieses Niveau will die BA trotz sinkender Arbeitslosigkeit auch 2008 halten.

KLAUS HEIMANN  
IG Metall Vorstand



# Arbeitsmarkt

Bundesarbeitsminister Olaf Scholz (SPD) will mit einem Bündnis für berufliche Qualifizierung einen krisenbedingten Anstieg der Arbeitslosenzahlen vermeiden. Statt schlecht ausgebildete Beschäftigte zu entlassen, sollten die Unternehmen gerade in der Krise für eine bessere Qualifikation ihrer Angestellten sorgen, sagte er der ›Bild-Zeitung. Auch der Chef der Bundesagentur für Arbeit (BA), Frank-Jürgen Weise, sprach sich dafür aus, die Weiterbildung zu fördern.

»Jeder Arbeitnehmer, der keine berufliche Qualifikation hat, sollte sie gerade in dieser Zeit bekommen, wovon wegen der Wirtschaftskrise weniger zu tun ist«, sagte Scholz. Der Staat müsse die Unternehmen unterstützen, die Ausbildungskosten mit übernehmen und einen Teil der Lohnkosten tragen. Um Entlassungen zu verhindern, sollten gerade kleine und mittelstän-

dische Betriebe auf das staatliche Kurzarbeitergeld zurückgreifen.

Außerdem will Scholz nach eigener Aussage die Zahl der ArbeitsvermittlerInnen um 8000 aufstocken. 3000 VermittlerInnen sollen sofort eingestellt werden, 5000 weitere in den nächsten Jahren. »Wenn wir es hinkriegen, dass jeder, der eine Arbeit sucht, schneller als bisher auch Arbeit findet, wäre das schon ein großer Beitrag«, sagte der Arbeitsminister.

## BA erwirtschaftet Überschuss

Die BA erwirtschaftete im vergangenen Jahr trotz rückläufiger Beitragseinnahmen etwa eine Milliarde Euro Überschuss, wie der BA-Vorstandsvorsitzende Weise in einem Gastbeitrag für die ›Bild am Sonntag‹ schrieb.

»Zusammen mit den Rücklagen aus den Jahren zuvor verfügen wir über etwas mehr als 16 Milliarden Euro Reserven. Wir sind also

handlungsfähig und können beispielsweise mit Kurzarbeit viele Arbeitsplätze erhalten«, schrieb Weise.

Als wichtigstes Instrument der Bundesagentur in der Wirtschaftskrise führte die Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen an. Die Bundesagentur verfüge über Mittel für Maßnahmen, die aus der Krise herausführen können: »Dazu gehört vor allem die Qualifikation von ArbeitnehmerInnen. Denn Kenntnisse und Fähigkeiten sind das, was Deutschland braucht, um international mithalten«, schrieb der BA-Chef. Weise appellierte an die Regierung, diese Maßnahmen zu unterstützen. »Um diese Hoffnungen wahr werden zu lassen, müssen sich alle anstrengen.«

KLAUS HEIMANN  
IG Metall Vorstand

Aktuelles aus Forschung und Wissenschaft

## Ein Tipp für Schwarz-Grün oder etwa nicht?

**Duale Hochschule in Baden-Württemberg kann beginnen – Berufsakademien bieten allgemeinen Hochschulabschluss an.**

Zum 1. Januar ist in Baden-Württemberg das Gesetz zur Errichtung der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Kraft getreten. Unter dem Dach der Dualen Hochschule mit Sitz in Stuttgart werden die acht Berufsakademien des Landes Baden-Württemberg zusammengeführt. Die Berufsakademien erhalten den Status einer Hochschule und ihre Abschlüsse werden damit als allgemeine Hochschulabschlüsse anerkannt. Professor Dietwin Weigert, Direktor der Berufsakademie Karlsruhe ist sicher, dass die Gründung der neuen Dualen Hochschule Baden-Württemberg eine Aufwertung für

alle Beteiligten bedeutet: »Das ist ein Up-Grading, weil ja natürlich die Berufsakademie jetzt einen Hochschulstatus hat und die ProfessorInnen dann natürlich HochschulprofessorInnen sind.

**»die Berufsakademien erhalten den Status einer Hochschule und ihre Abschlüsse werden damit als allgemeine Hochschulabschlüsse anerkannt«**

Die Studierenden haben den Vorteil, dass sie jetzt einen Hochschulabschluss bekommen als akademischen Abschluss, den sie bisher nicht hatten. Diese hochschulrechtlich anerkannten Ab-

schlüsse, die haben in der Vergangenheit immer wieder Probleme bereitet, wenn diese AbsolventInnen dann ein weitergehendes Studium ergreifen wollten, ein Masterstudium. Dass man dann gesagt hat, ja das sind ja keine Hochschulabschlüsse.«

Die Konstruktion der Dualen Hochschule Baden-Württemberg sorgt dafür, dass die künftigen Bachelorabsolventen der Berufsakademien den anderen Hochschulabsolventen gleichgestellt werden. Diese Abschlüsse wurden bisher außerhalb der Länder-

Fortsetzung auf Seite 18

**Fortsetzung von Seite 17**

grenzen Baden-Württembergs gar nicht oder nur teilweise anerkannt. Auch ein Studium im Ausland blieb den BA-lerInnen, wie sich die Studierenden der Berufsakademien kurz nennen, oft verwehrt. Außerdem können die Berufsakademien – nun im Rang einer Hochschule – auch Masterstudiengänge anbieten. Damit wollen sie den von Universitäten und Fachhochschulen bislang vernachlässigten Markt der berufs begleitenden Weiterbildung aufrollen. So ist zum Beispiel die Karlsruher Berufsakademie gerade dabei, berufsbegleitende Masterstudiengänge zu entwerfen: »Es gibt auch in den Firmen den Weiterqualifizierungsbedarf und es gibt halt doch den einen oder anderen Absolventen, der dann sagt, ich möchte halt weiterstudieren und dann die Firma verlässt, weil die meisten Masterstudiengänge, das sind Vollzeitstudiengänge.

**»damit wollen die BAs den von Universitäten und Fachhochschulen bislang vernachlässigten Markt der berufs begleitenden Weiterbildung aufrollen«**

Der ist dann weg von der Firma und ob er eines Tages wieder zu der Firma zurückkehrt, das ist dann völlig offen. Das, was wir vorhaben, das ist ein berufsbegleitendes Masterstudium anzubieten, wo der Student in der Firma bleibt und dann zusätzlich oder parallel zu der Tätigkeit in der Firma dieses Masterstudium durchführt.« Neu ist für die Berufsakademien auch, dass sie in Zukunft auch angewandte Forschung anbieten dürfen und sollen – wie Professor Weigert auf den Punkt bringt: »Das ist also insbesondere die kooperative Forschung, dass wir zusammen mit den Ausbildungsunternehmen Forschungsvorhaben durchführen werden, die sich aber auf bestimmte betriebliche Themenschwerpunkte dann beschränken werden. Also wir werden keine Grundlagenforschung angehen.« Professor Albrecht Nick

vom Fachbereich Maschinenbau verdeutlicht, was kooperative Forschung bedeutet: »Ein Thema könnte zum Beispiel sein, dass man ein solarbetriebenes Fahrzeug entwickelt in Verbindung mit verschiedenen Partnerfirmen, die dann Erfahrung haben im Bereich Antriebstechnik und Getriebetechnik und die StudentInnen so ein Fahrzeug hier im Rahmen von Projekten und Studienarbeiten in Teams bearbeiten.« Im laufenden Wintersemester studieren 23 000 junge Menschen an den Berufsakademien in Baden-Württemberg – das sind 10% der Gesamtzahl aller Studierenden im Land. Als Grund für ihren Gang an die Berufsakademie nennt Erstsemester und Einser-Abiturientin Janina Raquel, die an der BA Versicherungswirtschaft studiert: »Also wir sind ja finanziell praktisch unabhängig, dadurch dass wir was verdienen und es ist natürlich nett, wenn man nicht nebenher noch jobben muss, dann kann man die Zeit ins Studium investieren.« Auch der 25-jährige Christian Schell war vom Grundgedanken der Berufsakademien angetan und spricht von einem regelrechten Bewerbungsmarathon: »Also ich hab mich auf BA-Stelle Industrie und Industriekaufmann beworben und hab in Summe 150 Bewerbungen geschrieben – auf jeden Fall. BA-Stellen sind bei Jugendlichen generell gefragt, allein schon dass man da Geld verdient beim Lernen.« Schell wird im kommenden Semester sein BWL-Studium beenden. Er freut sich, dass sein Abschluss als akademischer Hochschulabschluss aufgewertet wird und knüpft weitere Erwartungen – vor allem in Hinsicht auf die Einstiegsgehälter daran: »Was sich hoffentlich auch bei den Arbeitgebern dann niederschlägt, da die Berufsakademie bisher ja immer die Zwitterstatus hatte zwischen Berufsschule und Universität. Also auf lange Sicht bleibt zu hoffen, dass sich das angleichen wird.« Die Zahl der BA-Studierenden in Baden-Württemberg ist im vergangenen Jahr um rund 18% gestiegen. Deshalb will Baden-

Württemberg das Erfolgsmodell durch das Ausbauprogramm »Hochschule 2012« stärker fördern als die Fachhochschulen, erläutert der Direktor der Karlsruher BA, Weigert: »Natürlich hat die Politik die Aufgabe, die Mittel dorthin zu bringen, wo der größte Bedarf vorhanden ist und das sind jetzt halt nun mal die Berufsakademien. Und im Rahmen dieses Ausbauprogramms sind für die Berufsakademien etwa 15 000 Studienanfängerplätze zusätzlich vorgesehen, und das wird dann dazu führen, dass wir im Jahr 2015 eine Studentenzahl von 30 000 in der Dualen Hochschule haben und dann sind wir die größte Einzelhochschule in Baden-Württemberg.«

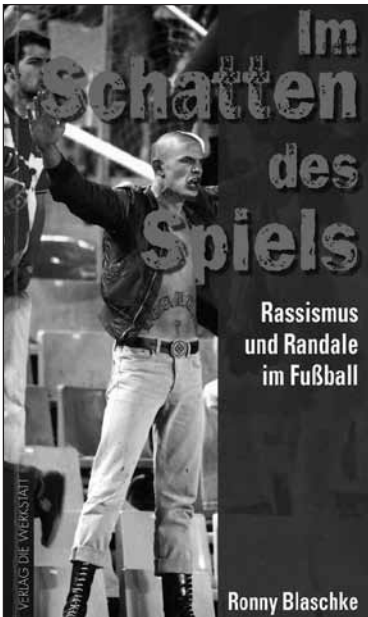
**»wir sind ja finanziell praktisch unabhängig, dadurch dass wir was verdienen«**

Für den baden-württembergischen Wissenschaftsminister Frankenberg bedeutet der verstärkte Ausbau der Berufsakademien auch eine enorm kostengünstige Lösung des Problems, in den kommenden Jahren genügend Studienplätze zur Verfügung zu stellen. Ob diese Vision jedoch Wirklichkeit wird, hängt stark von den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ab, wie Professor Weigert betont: »Weil wir ja sehr stark nach dem Bedarf der Ausbildungsfirmen arbeiten und wenn jetzt diese rezessive Phase, die jetzt kommt, nach unten geht, dann muss man gucken, wie sich das auf den Bedarf an Arbeitskräften in der Wirtschaft auswirkt. Und wenn sich das tatsächlich simultan verhält, dieser Bedarf an Arbeitskräften mit dem Abschwung, dann würde das auch bedeuten, dass die Studierendenzahlen in den Berufsakademien in den nächsten Jahren nicht weiter steigen werden. Da haben wir eine Abhängigkeit von der Wirtschaft, die die Fachhochschulen und Universitäten in der Form nicht haben.«

KLAUS HEIMANN  
IG Metall Vorstand

## Lesetipp

## Im Schatten des Spiels



Ronny Blaschke beschäftigt sich in ›Im Schatten des Spiels‹ mit Rassismus und Randalere im Fußball. Sehr eindringlich wird zum Beispiel die Geschichte von Adebowale Ogungbure aus Nigeria geschildert, der nach Europa kam um Fußball zu spielen. Seine Freude am Fußball wird allerdings durch den Rassismus den er erfährt stark eingeschränkt. Der Spruch seiner Mutter, deine Heimat ist da wo dein Bett steht, wird auf härteste ad absurdum geführt. Affenrufe und andere Schmähungen lassen es nicht zu, sich dort heimisch zu fühlen, wo das Bett steht.

In diesem Buch wird auch auf den Hintergrund der Gewalt am Rande des Fußballs eingegangen und wie Funktionäre des Fußballs davor die Augen verschließen. Auch wird dargestellt, dass es im Hintergrund der angeblich so fröhlichen Weltmeisterschaft in Deutschland Rassismus und unerträgliche Aktivitäten der NPD gegeben hat. Wer den Fußball liebt und gern zum Fußball geht, sollte auch dieses Kapitel des Fußballs wahrnehmen und kennen.

Ronny Blaschke  
Im Schatten des Spiels  
Verlag die Werkstatt  
ISBN 978-3-89533-555-6  
Preis 16,90 Euro

## Lesetipp

## Ist doch ein geiler Verein

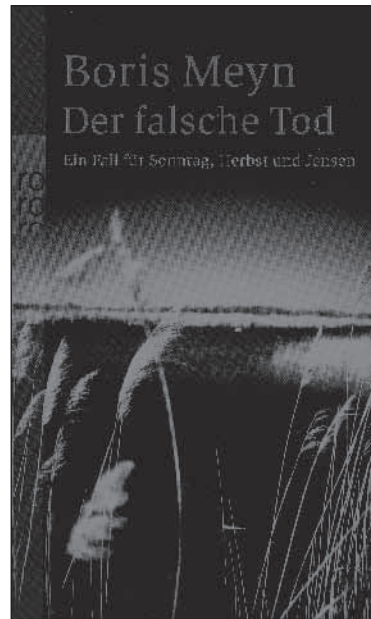
Christof Ruf schildert in ›Ist doch ein geiler Verein‹ Geschichten von Vereinen, die nicht täglich in der Öffentlichkeit stehen. Man erfährt, dass der Erfinder des Symbols von St. Pauli, dem Totenkopf, inzwischen Dauergast bei Altona 93 Hamburg ist. Für ihn hat man extra eine handbetriebene Anzeigentafel angeschafft, damit er nicht immer alle mit der Frage nerven muss, wie es denn nun steht. Man erfährt etwas über die Leiden des Fans von Fortuna Köln, die von der obersten Liga in die Verbandsliga abgestiegen sind und das scheint noch nicht das Ende zu sein. Man bleibt aber doch Fan dieses Vereins. Hans Meyer erzählt etwas über das Zusammenwachsen des Fußballs von Ost und West, was sehr erhellend ist.



Man ist fast geneigt zu sagen, es sind Geschichten die das Leben schreibt. Und viele von denen, die sich Samstag oder Sonntag auf den kleinen Plätzen des Fußballs treffen, werden sich hier wieder erkennen. Ein Buch zum schmunzeln aber auch zu nachdenken.

Christoph Ruf  
Ist doch ein geiler Verein – Reisen in die Fußballprovinz  
Verlag die Werkstatt  
ISBN 978-3-89533-569-9  
Preis 6,90 Euro

## Lesetipp



## Der falsche Tod

Frühling im Lauenburgischen - der Raps steht in voller Blüte und im See des noblen Hockeyclubs schwimmt eine Leiche. Kurz darauf wird auf einem Hochsitz ein Toter gefunden. Die ermittelnden Kommissare brauchen einige Zeit, bis sie erkennen, dass diese scheinbar unverbundenen Fälle zurückführen in die Zeit der deutschen Teilung: Was damals an der Grenze geschah, zeitigt blutige Folgen bis in die Gegenwart.

Boris Meyn bekannt durch seine historischen Kriminalromane, die in Hamburg spielen, hat die Orte der Handlung in die aktuelle Zeit und nach Ostholstein verlegt.

Dieser Krimi ist fesselnd und spannend zu lesen.

Boris Meyn  
Der falsche Tod  
Rohwohlt Tschenbuch  
ISBN (10er) 3-499-23893-4  
Preis 8,90 Euro

