



Vorstand

IG Metall Fachkräfte-Initiative

**Die Welt ein unerschöpfliches Fachkräfte-Reservoir
- Zuwanderung erleichtern?**

Impressum:

Herausgeber:

Industriegewerkschaft Metall, Vorstand

Frankfurt/M., Juli 2007

Redaktion:

Kai Burmeister, Axel Gerntke, Klaus Heimann, Barbara Jentgens, Bernd Kassebaum,
Wilfried Kurtzke, Hans-Josef Legrand, Christian Steffen

Kontakt:

klaus.heimann@igmetall.de

Anschrift:

IG Metall Vorstand

Wilhelm-Leuschner-Str. 79

60329 Frankfurt

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|------------------------------------|
| Einleitung | 4 |
| Die Welt ein unerschöpfliches Fachkräfte-Reservoir - Zuwanderung erleichtern ? | 5 |
| Es gibt einen erhöhten und weiter steigenden Arbeitskräftebedarf - aber Fachkräftemangel ? | 7 |
| Ingenieure: heiß begehrt | 9 |
| Duale Berufsausbildung: Nur für die Minderheit der Betriebe eine Aufgabe | 13 |
| Weiterbildung ist ein Stiefkind in Deutschland | Fehler! Textmarke nicht definiert. |
| Leiharbeit: Nur nehmen, nichts geben? | 20 |
| Bundesagentur für Arbeit: Aktive Arbeitsmarktpolitik ganz nach vorne schieben | 22 |

Einleitung

Mit der Debatte um fehlende Fachkräfte rückt die Qualifikation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den Mittelpunkt. Dies wird von der IG Metall begrüßt. Jenseits der strittigen Frage, wie groß oder klein die Fachkräfte-Lücke in Deutschland derzeit ist, besteht damit die Chance, die Weichen richtig zu stellen. Deutschland braucht mehr und besser qualifizierte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Versäumnisse der Vergangenheit rächen sich jetzt

Die IG Metall stellt fest: Wer bis zum heutigen Tag zu wenig ausbildet, das Schul- und Hochschulwesen nicht zukunftsfest reformiert, bei der Weiterbildung nur mäßig aufgestellt ist, aktive Arbeitsmarktpolitik zurückfährt – der sollte nicht so laut jammern. Die Versäumnisse liegen bei der Politik, aber auch bei den Unternehmen. So wurden in den Betrieben auch dann noch die Ausbildungsplätze (z.B. bei Zerspanungsmechanikern, Elektronikern etc.) zusammengestrichen, als der Mangel schon absehbar war. So etwas hat mit nachhaltiger Personalentwicklung wenig zu tun.

Die Unternehmen, die Politik, die Tarifparteien und die Bundesagentur für Arbeit haben die Aufgabe, eine umfassende und nachhaltige Fachkräfte-Offensive auf den Weg zu bringen. Die IG Metall hat dafür Ideen und Konzepte, die wir hier vorstellen.

Hierzu gehören mehr und bessere Bildung in den allgemeinbildenden Schulen, einen deutlichen Aufschwung der dualen Ausbildung in den Betrieben, mehr Durchlässigkeit im Bildungssystem, eine solide Bildung an den Hochschulen und eine systematische Weiterbildung. Die Bundesagentur für Arbeit muss stärker die langfristigen beruflichen Perspektiven in den Vordergrund rücken.

Die Welt ist kein Fachkräfte-Reservoir

Die notwendige Fachkräfte-Offensive in eine Einwanderungs-Offensive umzudefinieren, wird von der IG Metall abgelehnt. Deutschland muss eine weltoffene Gesellschaft bleiben. Dafür setzt sich auch die IG Metall weiterhin ein. Es ist nicht akzeptabel, unsere mangelhaften Bildungsanstrengungen durch Anwerbung von ausländischen Fachkräften lösen zu wollen. Andere Länder, die unter zum Teil schwierigeren Bedingungen in die Qualifikation ihrer Menschen investiert haben, sind nicht das Fachkräfte-Reservoir Deutschlands.

Die Welt ein unerschöpfliches Fachkräfte-Reservoir - Zuwanderung erleichtern ?

Die Große Koalition hat das Gesetz zur *Umsetzung von asyl- und aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen der Europäischen Union* auf den Weg gebracht. Dieses Gesetz enthält vielfältige Verschärfungen des Zuwanderungs- und Aufenthaltsrechts.

So wird der Ehegattennachzug erschwert und die Nichtteilnahme an Integrationsmaßnahmen mit erheblichen Sanktionen belegt. Auch die Einbürgerung wird in Teilen erschwert. Ein Teil der 180.000 Geduldeten erhalten zwar ein Bleiberecht aber auch dieses Bleiberecht ist an enge Voraussetzungen gebunden. Die neuen Regelungen stehen in erheblichem Widerspruch zu den Zielen des Integrationsgipfels.

Während diese aus humanitärer Sicht inakzeptable Gesetz verabschiedet wurde, kommt nun eine Debatte auf, den Zuzug von *Fachkräften* zu erleichtern. Konkret wird vorgeschlagen, den Zuzug von Nicht-EU-Ausländern zu erleichtern, in dem die bisherige jährliche Bruttoeinkommensgrenze für ArbeitnehmerInnen von 85.500 Euro deutlich abgesenkt werden soll. Die Vorschläge liegen zwischen 40.000 und 60.000 Euro.

**IG Metall für neue
Zuwanderungs-
möglichkeiten**

Die IG Metall ist nicht gegen neue Zuwanderungsmöglichkeiten für die Nicht-EU-Ausländer. Sie fordert seit Jahrzehnten Chancengleichheit für alle und konkrete Maßnahmen gegen Diskriminierung und Ausgrenzung von Migrantinnen und Migranten. Aus Sicht der IG Metall ist es aber nicht akzeptabel, dass systematisch die Aus- und Weiterbildungsanstrengungen zurück gefahren werden und die hierdurch entstehenden Lücken im Fachkräftebereich mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus dem Ausland gefüllt werden sollen.

Die IG Metall lehnt es ab, dass Zuwanderung auf Basis ökonomischer Einzelinteressen gesteuert wird.

**Gefahren erkennen
und beseitigen**

Die bisherige Regelung (Zuwanderungsmöglichkeit für Nicht-EU-Ausländer mit einem künftigen Bruttojahresverdienst von über 85.500 Euro) ist kaum in Anspruch genommen worden. Dies zeigt bereits, dass die Arbeitsbedingungen für den anvisierten Personenkreis in der Bundesrepublik Deutschland offensichtlich nicht attraktiv genug sind. Dieses Problem lässt sich nicht mit einer Reduzierung der Mindestgehaltsgrenze lösen. Offensichtlich zielt diese Absenkung vielmehr darauf, die temporäre und pendelnde Migration und somit die Zunahme von Leiharbeit und WanderarbeitnehmerInnen zu erleichtern. Damit steigt die Gefahr, dass Tarifstandards ausgehöhlt werden und gleichzeitig das Lohnniveau für alle Beschäftigten sinkt.

Eine solche Flexibilisierung des Arbeitskräfteangebots und dessen Ausrichtung nach den tagespolitischen Anforderungen der Unternehmen ist kurzfristig und kontraproduktiv. Sie entbindet die Unternehmen von ihrer Verantwortung, in die Qualifizierung der inländischen Arbeitskräfte zu investieren und wird dazu führen, dass die Unternehmen künftig noch weniger Anstrengungen unternehmen, dem drohenden Fachkräftemangel gegenzusteuern.

Gleiches gilt für die öffentliche Hand. Notwendige bildungspolitische Anstrengungen und Initiativen werden weitgehend obsolet, wenn Versäumnisse in diesem Bereich kurzfristig durch Fachkräfte aus dem Ausland kompensiert würden.

Es gibt einen erhöhten und weiter steigenden Arbeitskräftebedarf - aber Fachkräftemangel ?

Die Entwicklung ist erfreulich: der Aufschwung führt zu einer spürbaren Entlastung auf dem Arbeitsmarkt, die Zahl der Arbeitslosen sinkt. Doch wie in jedem Aufschwung beginnt auch diesmal wieder eine Debatte über fehlende Fachkräfte zu einem Zeitpunkt, an dem noch immer 3,8 Mio. Menschen bei der Bundesagentur als Arbeitslose registriert (Mai 2007) sind und mindestens 1,4 Mio. Arbeitslose in der Stillen Reserve hinzukommen.

Wachstum schafft Arbeit, die Unternehmen suchen wieder vermehrt Arbeitskräfte. Die Zahl der nicht besetzten offenen Stellen (Vakanzen) auf dem ersten Arbeitsmarkt ist im vergangenen Jahr auf 826.000 gestiegen, 168.000 mehr als noch in 2005. Seit 2004 hat sich die Nachfrage nach Arbeitskräften kontinuierlich erhöht. Die Zahl der Vakanzen war aber immer noch um über 100.000 Stellen kleiner als im Jahr 2000.

Falsch ist die Schlussfolgerung, diese 826.000 offenen Stellen seien alle ein Ausdruck fehlender Arbeitskräfte. Die Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt ist hoch. Die Zahl der offenen Stellen ist keine statische Größe, denn ein großer Teil der Stellen wird besetzt, während neue offene Stellen hinzukommen. Im Durchschnitt dauerte es 2006 in Westdeutschland 21 und in Ostdeutschland 17 Tage, bis eine offene Stelle wieder besetzt war. Zwar ist diese Vakanzzeit leicht gestiegen, doch ihre Dauer ist nicht dramatisch. Im letzten Wirtschaftsaufschwung waren die Vakanzzeiten sogar länger.

Freie Stellen werden schnell wieder besetzt

Gesamtwirtschaftlich gibt es keinen relevanten Arbeitskräftemangel. Dementsprechend sagen auch nur acht Prozent aller Betriebe, ihre Aktivitäten würden durch fehlende Arbeitskräfte gebremst. Trotz Aufschwung leiden dagegen immer noch 23 Prozent der Betriebe an fehlenden Aufträgen.

Auch wenn volkswirtschaftlich die Debatte um einen Arbeitskräftemangel eher ein Phantom ist, so sagt das natürlich noch nichts über die konkrete Situation beim jeweiligen Betrieb und in der Region aus. Für einzelne Wirtschaftszweige,

Engpässe in Regionen und bei Berufen

Berufsgruppen und Regionen sieht es in der Tat teilweise anders aus. Für die Metallverarbeitung gibt es aktuell (März 2007) zwar noch in allen Berufsgruppen mehr Arbeitslose als offene Stellen. Regional gilt das aber nicht mehr. Engpässe gibt es vor allem bei Zerspanungsmechanikern, wo im Norden, in den Ländern Hessen, Baden-Württemberg und Bayern Arbeitskräfte fehlen.

Industriemechaniker sind in Baden-Württemberg knapp, Werkzeugmechaniker in Baden-Württemberg und Bayern. Elektroniker fehlen zudem in Baden-Württemberg. Für einzelne Berufe und noch mehr für ganz spezifische Qualifikationen und in bestimmten Regionen gibt es mehr Engpässe, aber dafür liegen keine Daten der Bundesagentur vor. Da die Zahl der nachgefragten Stellen derzeit kräftig steigt, wird das Problem zunehmen.

Das vorhandene Arbeitskräftepotenzial besser zu nutzen, ist nicht nur für die betroffenen Menschen, die damit eine Chance bekämen, wieder in Lohn und Brot zu gelangen, sinnvoll und notwendig. Es ist auch gesamtwirtschaftlich geboten, um die hohen Kosten der Arbeitslosigkeit zu senken.

Ingenieure: heiß begehrt

Der Anteil von Ingenieuren/-innen an den Beschäftigten der Industrie nimmt kontinuierlich zu. Im Maschinenbau gibt es mittlerweile 16 Prozent Ingenieure/-innen, die abhängig beschäftigt sind. Die Sorge ist berechtigt, dass ein Mangel an Ingenieuren/-innen zu erheblichen Produktivitätsnachteilen führen wird.

Die Unternehmen sind in den letzten Jahren dazu übergegangen, Ingenieurarbeit auszulagern oder weltweit einzukaufen (Global engineering) und innerbetrieblich sie an konjunkturelle Schwankungen zu binden. Die Folge ist eine Zunahme prekärer Arbeit auch in diesen Bereichen und eine weitgehende Verunsicherung bei Berufseinsteigern und Studienanfängern.

In 2006 standen 640.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ingenieuren/innen 38.000 erwerbslose Ingenieure/innen gegenüber. Von diesen waren 16.000 älter als 50 Jahre, 21.000 offene Stellen waren bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Der VDI geht dagegen davon aus, dass 2006 insgesamt 50.000 offene Ingenieurstellen nicht besetzt werden konnten.

**Studienanfänger-
quote bei
Ingenieuren sinkt**

Gerade der Engineering-Bereich ist auch Gegenstand umfassender Rationalisierungsmaßnahmen, die eine lineare Betrachtung künftiger Bedarfe sehr fragwürdig machen. Hinzu kommt, dass der Ingenieurbedarf sehr stark von konjunkturellen Schwankungen abhängig ist.

Der Bericht *Bildung in Deutschland* nennt für 2004 die stolze Zahl von ca. 360.000 StudienanfängerInnen. Dies entspricht einer Studienanfängerquote von 37 Prozent. 20 Prozent der Studienanfänger gehen an die Ingenieurwissenschaften (1990 waren es noch 25 Prozent).

Die aktuellen Daten zeigen, dass die Zahl der StudienanfängerInnen insgesamt rückläufig ist. Überdurchschnittlich betroffen sind davon die Ingenieurwissenschaften. Im Studienjahr 2005 ist die Zahl der StudienanfängerInnen insgesamt um 3,5 Prozent gesunken (Universitäten minus fünf; Fachhochschulen minus ein Prozent). In der Informatik beträgt diese Zahl minus fünf Prozent, Maschinen-

bau/Verfahrenstechnik minus acht Prozent, Elektrotechnik minus 15 Prozent, Bauingenieure minus fünf Prozent.

**Dramatische
Abbrecherquote**

Die Ingenieurwissenschaften sind nicht nur von schrumpfenden Studienanfängerzahlen betroffen, sondern auch von überdurchschnittlich hohen Abbrecherquoten. 43 Prozent der IngenieurstudiumsanfängerInnen des Jahrgangs 1993 haben ihr Universitätsstudium, 41 Prozent ihr Fachhochschulstudium nicht zu Ende geführt. Es gibt Ingenieurstudiengänge, da liegt diese Quote sogar bei 50 Prozent. Würden diese Quoten nur um ein Drittel verringert, bräuchte das Jahr für Jahr bis zu 8.000 zusätzliche Ingenieure/innen.

Nach den aktuellen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit gibt es ab 2007 einen Mangel bei Ingenieuren. Es fehlen flächendeckend Maschinenbau- und Fahrzeugingenieure, Konstruktions- und Schweißfachingenieure, Ingenieure für Fahrzeugbautechnik, Schiffbautechnik und für Luft- und Raumfahrttechnik. In allen Bereichen gibt es weniger Arbeitslose als offene Stellen. Die Tendenzmeldungen zum drohenden Fachkräftemangel sind ernst zu nehmen. Wenn die Industrie einen Bedarf von ca. 50.000 Ingenieuren/innen hat, dann muss sich allerdings einiges ändern.

Forderungen zur Hochschulausbildung und zum Ingenieurfachkräftebedarf:

Fachkräftemonitoring

Aktive Branchenpolitik ist dringend notwendig

Immer deutlicher wird jetzt, dass nur betriebswirtschaftliche Entscheidungen eine aktive Branchenpolitik in Sachen Qualifizierung nicht überflüssig machen. Die IG Metall fordert eine systematische Prognose und bessere Erfassung des Fachkräftebedarfs in den Industriebranchen. Damit soll dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel entgegen gewirkt werden. Statt über den Fachkräftemangel Krokodilstränen zu vergießen, müssen die Unternehmen endlich ihre Verantwortung für die ausreichende Qualifizierung von Facharbeitern und Ingenieuren wahrnehmen. Wobei es hier einen fundamentalen Zusammenhang gibt: 65 Prozent aller IngenieurstudentenInnen an Fachhochschulen haben vorher eine Be-

rufsausbildung absolviert. Werden in der Ausbildung die Zahlen runter gefahren, hat dies sofort Auswirkungen auf den Umfang der Ingenieurstudenten.

Die Wirtschaft ist aufgefordert, systematische Prognosen des Fachkräftebedarfs auf Branchenebene in den Regionen, zusammen mit den Gewerkschaften zu erarbeiten. Wenn sogar Schlüsselberufe in der Metallindustrie, wie der ZerspansungsmechanikerIn, von Headhuntern gesucht werden, dann sind die Defizite bei der vorausschauenden Qualifizierung von Fachkräften offensichtlich

Regionale Prognosen gemeinsam erstellen

Integration der erwerbslosen Ingenieure/Ingenieurinnen in den Arbeitsmarkt

Erwerbslosen und älteren erwerbslosen Ingenieure/innen wird nachgesagt, dass sie Defizite in der Beherrschung aktueller technischer Verfahren und bei überfachlichen Kompetenzen haben. Für diese sind deshalb individuell zugeschnittene Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten, die eine Reintegration in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Es gibt aber auch Betriebe, die gezielt ältere Ingenieure/innen einsetzen und ebenso mit der Integration erwerbsloser Ingenieure/innen erfolgreich sind.

Verbesserung der Attraktivität des Ingenieurstudiums durch die Verbesserung der Studienbedingungen

Die hohen Studienabrecherzahlen in den Ingenieurwissenschaften und der überdurchschnittliche Rückgang an Studienanfängerzahlen in diesen Bereichen lassen sich nicht nur als Verunsicherung über die nach dem Studium zu erwartenden beruflichen Perspektiven deuten, sondern sie sind auch Ausdruck für eine mangelnde Qualität von Studium und Lehre in diesem Bereich.

Studiengebühren schrecken viele vom Studium ab

Obwohl sich mittlerweile der Bachelor-Abschluss in den Ingenieurwissenschaften durchzusetzen scheint, bleiben Vorbehalte bezüglich seiner Qualität und den Einsatzmöglichkeiten in der Industrie bestehen.

Zugleich muss befürchtet werden, dass die Einführung der Studiengebühren viele junge Menschen aus sozial schwachen Familien vom Studium abhält. Die

jüngste Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks bestätigt die großen Disparitäten in der materiellen Absicherung des Studiums und belegt den hohen Anteil von Studierenden, die neben dem Studium mit hohen Zeitanteilen jobben müssen.

Zu Forderungen der IG Metall gehören: Rücknahme der Studiengebühren, Verbesserung der Qualität von Studium und Lehre, Förderung der dualen Studiengänge und bessere Praxisphasen und Praktika für die Studierenden.

Erhöhung des Frauenanteils in Studium und Beruf

**Frauenanteil ist
ausbaufähig**

Ingenieurstudium und -beruf sind bis auf wenige Ausnahmen bis heute eine Männerangelegenheit. Zehn Ingenieuren steht eine Ingenieurin gegenüber. Der Anteil der Studienanfängerinnen in den Ingenieurwissenschaften ist in den letzten 10 Jahren über durchschnittlich 20 Prozent nicht hinaus gekommen. Belegt ist, dass das sehr stark strukturierte und prüfungsorientierte Studium überdurchschnittlich Frauen abschreckt. Umgekehrt weiß man von speziellen Studienprogrammen für Frauen, dass man den Anteil von weiblichen Studierenden sehr wohl steigern kann.

Duale Berufsausbildung: Nur für die Minderheit der Betriebe eine Aufgabe

Bei den Facharbeitern sind die Probleme hausgemacht, und zwar von den Betrieben und den Verbänden. Sehenden Auges sind die Betriebe in die Facharbeiterlücke getappt, weil sie nicht bereit waren, für qualifizierte Nachwuchskräfte zu sorgen.

Für ZerspanungsmechanikerInnen wurde die Zahl der Ausbildungsplätze in den letzten drei Jahren um 12 Prozent verringert. Es werden damit nur halb so viele Ausbildungsplätze angeboten wie offene Stellen ausgeschrieben werden.

Etwas günstiger sieht es bei den Industriemechanikern aus: hier gibt es immerhin 25 Prozent mehr Ausbildungsstellen als offene Arbeitsplätze und die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze wurde zumindest leicht (um fünf Prozent) erhöht. Bei WerkzeugmacherInnen (-20 Prozent) wurde die Zahl der Ausbildungsplätze dagegen kräftig zurückgefahren. Zwischen 2003 bis 2006 verdoppelte sich die Zahl der offenen Stellen bei den Elektronikern, ausgebildet wurden aber zur gleichen Zeit 17 Prozent weniger.

M+E-Industrie bei der Ausbildung im Rückwärtsgang

1990 wurden in den industriellen Metall- und Elektroberufen jährlich 70.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, 2006 waren es dagegen nur 59.000. Ein Minus von 11.000 Plätzen (16 Prozent).

Die Ausbildungsleistung der deutschen Wirtschaft ist seit vielen Jahren unzureichend. Und dies in doppelter Weise: einerseits beteiligen sich nur noch 23 Prozent der Betriebe an der Gemeinschaftsaufgabe betriebliche Berufsausbildung und andererseits ist die Ausbildungsquote in vielen Betrieben zu gering.

Forderungen zur Berufsbildung:

Verbesserung der schulischen Bildung

Das deutsche Schulsystem weist im internationalen Vergleich große Mängel in der Vermittlung von elementaren Kompetenzen aus; zugleich ist es hochgradig selektiv. Defizite gibt es überdies bei der Vermittlung arbeitsweltlicher Themen, in der Berufsvorbereitung der Schüler und in der Vor- und Nachbereitung der Schülerpraktika.

Eine bessere Schulbildung beginnt bei den Jüngsten

Die Gewerkschaften setzen sich für weitreichende Reformen im schulischen Bereich ein. Ihr Ziel ist die Realisierung *einer guten Schule für Alle*, in der Schülerinnen und Schüler bis zur zehnten Klasse gemeinsam unterrichtet werden, in der die Förderung des Einzelnen einen größeren Stellenwert bekommen soll, die Schule ganztägig organisiert wird und größere Anstrengungen im Übergang zur Arbeitswelt unternimmt. Die frühkindliche Erziehung muss gestärkt werden, dazu gehört die Sprachförderung, die Ausweitung des Betreuungsangebotes sowie die Gebührenfreiheit des letzten Kindergartenjahres. Natürlich würde die Umsetzung dieser Forderungen erst mittelfristig zu Verbesserungen führen. Sie sind aber zwingend erforderlich und sollten deshalb jetzt wenigstens auf den Weg gebracht werden.

Mehr und eine bessere duale Berufsausbildung

Eine Ausbildungsquote von mindestens sieben Prozent über alle Branchen hinweg, würde den Fachkräftebedarf auch für die Zukunft sichern.

Mini-Berufe bringen niemanden etwas

Insgesamt gilt es, die Zahl der Berufe zu reduzieren und die Querschnittsaufgaben von Berufefamilien in den Mittelpunkt der Ausbildung zu rücken. Die Einführung von zweijährigen oder modular geordneten Berufen lehnt die IG Metall ab. Die Erfahrungen mit den Mini-Berufen zeigen, dass sie nur eine unzureichende Kompetenzausstattung für das Arbeitsleben vermitteln.

Es geht aber nicht nur um die Zahl der Facharbeiter. Der Ausbau der Qualität in der Ausbildung muss in den Vordergrund rücken. Deshalb ist es wichtig, eine Initiative zur Qualitätsverbesserung in den Betrieben und Regionen zu starten. Qualitätssteigernde und -sichernde Maßnahmen sind von zentraler Bedeutung für die Zukunft der dualen Ausbildung.

Die Stärkung der betrieblich verantworteten und organisierten Ausbildung muss Ziel der Berufsbildungspolitik sein. Eine Überführung der betrieblichen Ausbildung in staatliche Berufsfachschulen lehnt die IG Metall ab. Dass immer mehr Jugendliche aufgrund fehlender betrieblicher Ausbildungsplätze in Berufsfachschulen versorgt werden müssen, ist eine gravierende Fehlentwicklung in der beruflichen Bildung.

Die Umlagefinanzierung hat sich national und international bewährt

Die Berufsausbildung muss die unterschiedlichen Voraussetzungen der Auszubildenden berücksichtigen. Für benachteiligte Jugendliche müssen besondere Stütz- und Fördermaßnahmen zur Verfügung gestellt werden. Diese Konzepte gilt es weiter zu entwickeln und bundesweit einzuführen.

Die jetzige Form der Finanzierung der beruflichen Ausbildung ausschließlich nur durch eine Minderheit ausbildender Betriebe und in Form von Notprogrammen durch den Staat ist ungerecht und wenig erfolgreich. Dringend notwendig ist die Schaffung eines neuen Finanzierungssystems, das die Verantwortung aller Arbeitgeber für den Fachkräftenachwuchs sicherstellt. Eine Umlagefinanzierung hat sich in anderen europäischen Ländern, aber auch in Deutschland im Baubereich, bewährt und muss deshalb in allen Branchen eingeführt werden.

Europäische Kernberufe

Durch die Politik der Europäischen Kommission in der Berufsbildung besteht die Gefahr, dass es zu weit reichenden negativen Veränderungen im deutschen Ausbildungssystem kommt. Die Privatisierung von Prüfungen, die Zerschlagung umfassender Bildungsgänge, eine Kommerzialisierung von Bildungsprozessen und der Abbau gesellschaftlicher Verantwortung in der beruflichen Bildung sind drohende Gefahren. Dem müssen wir durch die Schaffung von europäischen Kernberufen und von Lernerfahrungen im Prozess der Arbeit unser Bildungskonzept gegenüberstellen. Wir erwarten vom europäischen Bildungsraum mehr Bildung und nicht weniger, mehr Durchlässigkeit statt Abschottung der Bildungsteilsysteme und die Aufwertung beruflicher Bildungsprozesse im Prozess der Arbeit.

Auch Europa braucht das Lernen im Prozess der Arbeit

Weiterbildung ist ein Stiefkind in Deutschland

Trotz anerkanntem Stellenwert der Weiterbildung sind die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung rückläufig. Zwischen 2000 und 2003 gingen sie von 29 Prozent auf 26 Prozent zurück. Neben diesem Rückgang ist Weiterbildung äußerst selektiv. So ist feststellbar, dass mit geringer beruflicher Qualifikation die Teilnahme sinkt. Nur 11 Prozent der Beschäftigten ohne Berufsausbildung nehmen an beruflicher Weiterbildung teil, während es 44 Prozent bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss sind.

Dabei sind bestimmte Beschäftigtengruppen besonders benachteiligt: Ausländer, prekäre Beschäftigte, Mütter und Beschäftigte in wenig innovativen Betrieben nehmen weniger an Weiterbildung teil.

Der Anteil über 50-jähriger Beschäftigter wird in der Gesellschaft und im Arbeitsleben steigen. Aber ihre Weiterbildungsteilnahme ist geringer als im Durchschnitt. Allerdings ist Alter allein kein Erklärungsmerkmal für die Weiterbildungsteilnahme: Bei den gut Qualifizierten steigt die Teilnahme an Weiterbildung sogar ab dem 50. Lebensjahr. Es sind wiederum die gering qualifizierten Älteren, die von Weiterbildung ausgeschlossen sind.

Betriebliche Weiterbildung ist auch abhängig von der Branche, in der man beschäftigt ist: So ist z.B. die Weiterbildungsbeteiligung in der Metallerzeugung und -bearbeitung sehr niedrig: 24 Prozent im Jahr 2003 während sich 59 Prozent der Erwerbstätigen im Bereich Banken/Versicherungen an beruflicher Weiterbildung beteiligt haben.

Nicht nur die Teilnehmerzahlen, auch die zeitliche Dauer der Weiterbildung geht zurück: Pro Erwerbstätigen in der Industrie wurden 1991 immerhin 172 Stunden aufgewandt, 2003 waren es dagegen nur noch 110 Stunden. Im Handwerk waren es 1991 noch 180 Stunden und jetzt sind es nur noch 110 Stunden.

Weitere Probleme der betrieblichen Weiterbildung sind die Bedarfsermittlung und die Systematik der Weiterbildungsplanung. Sie gelten als Schwachpunkte betrieblicher Weiterbildung.

Ältere Arbeitnehmer kommen in der Weiterbildung nicht vor

Die Gewerkschaften haben die Aufgabe allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen die Bedeutsamkeit beruflicher Weiterbildung zu verdeutlichen. Wir brauchen zwar bessere Strukturen in diesem Feld, aber auch ein wachsendes Interesse aller Beschäftigten.

Forderungen zur Weiterbildung:

Systematische Weiterbildung und verlässlicher Rahmen für die berufliche Weiterbildung

In der beruflichen Weiterbildung ist die Sicherung eines stabilen, konjunktur-unabhängigen Angebots und größere Transparenz notwendig. Die betriebliche Weiterbildung ist auszubauen. Wir brauchen eine systematische und zukunftsorientierte betriebliche Weiterbildung.

**Eckpunkte für das
Reformprojekt
Weiterbildung**

Die Eckpunkte sind:

- die Ausweitung des betrieblichen Weiterbildungsangebots,
- die Verringerung in der sozialen Selektivität - Zugang für alle Beschäftigtengruppen,
- die Beteiligung und den Einbezug der Beschäftigten selbst (z.B. regelmäßige jährliche Qualifizierungsgespräche),
- die Etablierung beteiligungsorientierter Formen der Bedarfsermittlung und Weiterbildungsplanung,
- den Einbezug der betrieblichen Interessenvertretung,
- paritätische Strukturen und ein betriebliches Konfliktlösungsverfahren,
- die Überprüfung des betrieblichen Weiterbildungsgeschehens (jährliche Berichte) und
- die Dokumentation, Nachweise, Zertifikate für die Beschäftigten.

Mit den im Jahr 2006 abgeschlossenen Tarifverträgen zur Qualifizierung sind die Rechte und Möglichkeiten der Betriebsräte und Beschäftigten im Bereich der

betrieblichen Weiterbildung gestärkt worden. Mit diesen Tarifverträgen können verbindliche Prozesse betrieblicher Weiterbildung gestaltet werden.

Tarifverträge sind ein gutes Instrument für die Weiterbildung

Diese umfassen:

- die Bedarfsermittlung über zukünftigen Personal- und Qualifikationsbedarf,
- verbindliche jährliche Berichte des Arbeitgebers an den Betriebsrat über den Bedarf,
- individuelle Qualifizierungsgespräche für die Beschäftigten,
- Regelungen zur Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen (Freistellung und Kostenübernahme),
- (paritätische) Konfliktlösungsmechanismen bei Streitigkeiten,
- jährliche Berichte des Arbeitgebers über durchgeführte Weiterbildungsmaßnahmen und
- die Dokumentation der Maßnahmen für die Beschäftigten.

Die Untersuchung zur Umsetzung des Qualifizierungstarifvertrages in Baden-Württemberg hat gezeigt, dass dreiviertel aller Betriebsvereinbarungen zur Qualifizierung durch den Tarifvertrag zustande kamen. Tarifverträge erhöhen die Verbindlichkeit und die Transparenz des betrieblichen Weiterbildungsgeschehens. Aber es wurde auch deutlich, dass die Umsetzung Zeit braucht, da betriebliche Prozesse unterstützt werden müssen. Bei der betrieblichen Umsetzung und Regelung von Qualifizierungsvereinbarungen ist es deshalb notwendig, Verantwortliche für die Umsetzung und Einführung betrieblicher Weiterbildung zu haben, wie z.B. die Agentur Q in Baden-Württemberg, die von den Tarifparteien gemeinsam getragen wird.

Interessenvertretungen brauchen aktive Unterstützung

Betriebsräte und Vertrauensleute brauchen bei der Umsetzung von Qualifizierungs-Tarifverträgen Unterstützung durch die Bildungspolitik. Dabei geht es u.a. um die Entwicklung und Handhabung von Instrumenten zur Bedarfsermittlung, Durchführung von Qualifizierungsgesprächen und geeigneter Weiterbildungsmaßnahmen, um eine notwendige zukunftsorientierte, nachhaltige und innovative Personalentwicklung umzusetzen. Um die Umsetzung der Qualifizierungsta-

rifverträge zu stärken, sind durch die Bundesregierung Mittel zur Verfügung zu stellen, die unterstützende Strukturen außerhalb des Betriebes - auch vor allem für KMU - ermöglichen.

Weiterbildung älterer Beschäftigter

Es kann nicht die Zukunft unserer Gesellschaft sein, dass jemand, der Ende 30 oder Anfang 40 ist, im Grunde als nicht mehr qualifizierbar für einen Technologiesprung gilt. Wenn auf mittlere bis lange Sicht die qualifizierten Erwerbspersonen nicht nur weniger, sondern auch immer älter werden, muss auch die betriebliche Personalpolitik reagieren. In den letzten Jahren wurde die Weiterentwicklung betrieblichen Know-hows vor allem über die Einstellung von jungen, neu ausgebildeten Berufsanfängern sichergestellt. Dieser Weg wird künftig im gewohnten Umfang nicht mehr funktionieren, weil das Potenzial an jungen Fachkräften kleiner wird. Deshalb muss die Erhaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenz älterer Mitarbeiter wieder stärker in den Vordergrund rücken. Es muss uns gelingen, das in Deutschland vorhandene Potenzial im vollen Umfang auszuschöpfen.

***Der Jugendwahn in
den Betrieben hat
ausgedient***

Leiharbeit: Nur nehmen, nichts geben?

Leiharbeiter sind nicht die Lösung des Fachkräfteproblems. Ganz im Gegenteil: Das Problem verschärft sich durch den zunehmenden Einsatz von Leiharbeitern. In den letzten drei Jahren hat ihre Zahl um über 80 Prozent zugenommen. Der Stellenzuwachs im vergangenen Jahr ist noch weitgehend auf die Zunahme der Leiharbeit zurückzuführen. Zwar ist die größte Gruppe (etwa ein Drittel der Entleihungen) Hilfsarbeiter, doch die Branche ist im Wandel zu höherwertigen Berufen. Gerade Metallverarbeitende Berufe spielen dabei eine große Rolle.

Aus- und Weiterbildung ist noch ein Fremdwort

Positiv ist zu bewerten, dass Leiharbeit eine Brücke in den Arbeitsmarkt bildet. Über 70 Prozent der Leiharbeiter war vorher nicht beschäftigt. Damit trägt Leiharbeit dazu bei, das Potenzial der Arbeitslosen für den Arbeitsmarkt zu nutzen. Auf der anderen Seite erleichtert die Leiharbeit den Unternehmen, sich vor der notwendigen Personalentwicklung zu drücken. Langfristig verbessert Leiharbeit das Kräfteangebot nicht, da diese Unternehmen nicht Ausbilden. Ob sie ihren Beschäftigten genügend Weiterbildungsangebote machen, muss zumindest bezweifelt werden.

Forderungen zur Leiharbeit:

Weiterbildung für Leiharbeitnehmer

Leiharbeitsfirmen müssen ihre Beschäftigten weiterbilden. Dies können sie entweder bei dem Unternehmen tun, die die Leiharbeitnehmer beschäftigen, oder in eigenen Fortbildungseinrichtungen. Bezogen auf einen Zeitraum von einem Jahr muss es mindestens fünf Tage Weiterbildung geben. Jeder Beschäftigte hat einen Anspruch auf persönliches Qualifizierungsgespräch.

Ausbildungsbeitrag der Leiharbeitsfirmen

Leiharbeitsfirmen müssen ebenfalls ihren Beitrag zur beruflichen Ausbildung von Schulabgängern erbringen. Dazu müssen berufliche Ausbildungsstätten unter-

halten bzw. geschaffen werden. Das Ausbildungsengagement der Leiharbeitsbranche kann natürlich auch gemeinsam erbracht werden. Die von der IG Metall angestrebte Ausbildungsquote von sieben Prozent gilt auch für die Leiharbeitsfirmen bzw. für die Branche.

**Sieben Prozent
Ausbildungsquote
gilt für Leiharbeits-
firmen**

Bundesagentur für Arbeit: Aktive Arbeitsmarktpolitik ganz nach vorne schieben

Der Arbeitsmarktpolitik und der Bundesagentur für Arbeit kommt eine veränderte Rolle zu. Während es in der Vergangenheit und angesichts der desolaten Arbeitsmarktlage eher darum ging, in Phasen der Arbeitslosigkeit „Beschäftigungsfähigkeit“ zu erhalten, wurde im Zuge des Umbaus der Bundesagentur nach den so genannten Hartz-Reformen eine streng betriebswirtschaftliche und kurzfristige Steuerung eingeführt. Die arbeitsmarktpolitischen Instrumente wurden entweder drastisch eingeschränkt oder es wurde zu vergleichsweise preiswerten, allerdings wenig perspektivenreichen Instrumenten (z.B. 1 Euro-Jobs) umgesteuert. Besonders betroffen davon waren Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung. In den letzten drei Jahren wurden sie etwa halbiert und liegen nun unter 125.000.

Qualifikatorische Mismatches abbauen

Erfolgskriterium ist die schnelle und kostengünstige Integration in den ersten Arbeitsmarkt (in steigendem Maße auch durch Vermittlung an Zeitarbeitsfirmen). Die Nachhaltigkeit der Vermittlung und die Qualität der Arbeit spielen allenfalls eine untergeordnete Rolle.

Diese Politik ist zu kurzfristig angelegt und längerfristig nicht zielführend. Auch wenn die Bundesagentur für Arbeit nicht als Ausfallbürge für Versäumnisse vorgelagerter Systeme (Schule, Ausbildung, Betriebe etc.) zur Verfügung stehen kann, so muss sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten einen Beitrag dazu leisten, qualifikatorische Mismatches abzubauen. Gerade weil der Erfolg von *Nachqualifizierung* insbesondere dann zu erwarten ist, wenn Arbeitsplätze entstehen und sich erste Engpässe im Sinne von vorgehaltener Qualifikation abzeichnen. Immerhin haben 40 Prozent der Arbeitslosen keine Berufsausbildung.

Die mit dem konjunkturellen Aufschwung verbundenen Chancen müssen offensiv genutzt werden. Die Arbeitsmarktpolitik kann hierzu einen wichtigen Beitrag leisten, indem sie die Lücke zwischen arbeitsplatzbezogenen Anforderungen und individuellen Qualifikationen abbauen hilft.

Forderungen zur Bundesagentur für Arbeit:

Neuausrichtung der Steuerungslogik

Die Steuerungslogik der Bundesagentur muss grundlegend erweitert werden. Sie muss stärker ihrem auch gesetzlichen Auftrag nachkommen, für Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt zu sorgen. Während bisher die schnelle und kostengünstige Integration in den ersten Arbeitsmarkt das alleinige Geschäftsziel ist (und sich die Art der Maßnahme und die Bewilligungspraxis daran orientierte), müssen in Zukunft stärker Fragen von langfristigen beruflichen Perspektiven im Vordergrund stehen.

Aufbau der Fortbildung

Die Mittel für *Fort- und berufliche Weiterbildung* sind in den letzten Jahren drastisch gesunken. Auch wenn sich momentan eine Trendumkehr beobachten lässt, so bleibt die Bewilligungspraxis restriktiv. Auch die Dauer von Maßnahmen ist drastisch gesunken. Es ist deshalb sicherzustellen, dass im BA-Haushalt die notwendigen Mittel für berufliche Qualifizierung bereitgestellt werden und – wenn notwendig – auch längerfristige Maßnahmen finanziert werden. Dies schließt auch eine Verlängerung des Transfer-Kurzarbeitergelds auf bis zu 2 Jahre mit ein. Die bisherige Dominanz kurzfristiger (und missbrauchsanfälliger) Anpassungsqualifizierungen (insb. Trainingsmaßnahmen) ist abzubauen.

Dabei geht es nicht um bedingungslose und wenig zielgenaue Förderung, sondern um spezifische Angebote, die sich an den Bedürfnissen des Einzelnen sowie des Arbeitsmarktes ausrichten. Die Bildungszielplanung, also der Einkauf von Maßnahmen bei Bildungsträgern muss sich stärker an der Entwicklung des (regionalen) Arbeitsmarktes orientieren. Dies muss auch in Kooperation mit den Arbeitsmarktparteien erfolgen, die ihre Expertise mit einbringen. In diesem Zusammenhang ist auch sicherzustellen, dass die Ausschreibungs- und Bewilligungsmodalitäten sowie die Vergütungssätze flexibel genug sind, um spezifischen Bedürfnissen und Markterfordernissen gerecht zu werden.

**Weiterbildung
muss Königsdisziplin der
Bundesagentur
sein**

Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer

WeGeBau muss ein Erfolg werden

Ein Erfolg versprechender Ansatz ist das Programm WeGeBau, das nicht zuletzt auf Initiative der Arbeitnehmerbank im Verwaltungsrat der BA zustande gekommen ist. Ziel dieses Programms ist es, bestimmten Beschäftigtengruppen (Ältere und Geringqualifizierten) präventiv die Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildung einzuräumen, bevor sie von Arbeitslosigkeit akut bedroht sind. Die Bundesagentur muss dafür Sorge tragen, dass das Programm in den Agenturen bekannt ist und die Ausführungsbestimmungen die praktische Umsetzung zulassen. Die bewilligten 200 Qualifizierungsberater sollen in Zukunft dafür Sorge tragen, dass betriebliche Bedürfnisse *aufgespürt* und insbesondere KMU's bei der administrativen Abwicklung von WeGeBau unterstützt werden.

Eine echte zweite Chance

Wir haben uns in den letzten Jahren den Luxus erlaubt, vielen jungen Menschen den Weg in eine Berufsausbildung zu versperren. Deshalb geht es jetzt um eine zweite Chance bei der Gruppe der 25- bis 45-Jährigen.

Zweite Chance

Die Bildungsvoraussetzungen bei dieser Gruppe sind gut, sie müssen jetzt genutzt werden. Ohne eine zweite Chance haben diese Menschen ein langes und risikoreiches Erwerbsleben vor sich.

Diese Menschen sollten nicht länger als Problemgruppe des Arbeitsmarktes gesehen werden, sondern als echte Bildungsreserve, als Schatz, der gehoben werden muss.

Deshalb müssen im Bereich der Ausbildungsvermittlung und Berufsberatung neue Initiativen ergriffen werden. Dabei muss für die unter 25jährigen immer der Grundsatz gelten *Ausbildung vor Beschäftigung*. Niedrigschwellige Angebote wie der so genannte *Qualifizierungskombi* zielen in die falsche Richtung, da der Qualifizierungsanteil sehr gering bemessen ist und Jugendliche in Arbeitsverhältnisse mit geringen fachlichen Anforderungen und wohl auch Perspektiven *lockt*. Das BA-Sonderprogramm *Verbesserung der Ausbildungschancen von Jugendlichen* zielt zwar in die richtige Richtung, scheitert aber in der konkreten

Umsetzung an der mangelnden Kooperationsbereitschaft (Kofinanzierung) der Länder. Entsprechend ist Druck auszuüben, damit Zukunftschancen nicht Zuständigkeitskonflikten zum Opfer fallen. Um die hohe Anzahl von Altbewerbern effektiv und zeitnah abzubauen, ist ein (einmaliger) Ausbau der *Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen* anzustreben.

Die Berufsausbildung muss die unterschiedlichen Voraussetzungen der Auszubildenden berücksichtigen. Für benachteiligte Jugendliche müssen besondere Stütz- und Fördermaßnahmen zur Verfügung gestellt werden. Diese Konzepte gilt es weiter zu entwickeln und bundesweit einzuführen.

***Benachteiligten
Jugendlichen
helfen – und nicht
verschieben***