

**Fachtagung „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung - Ausbildungsreife der kleinen und mittleren Unternehmen fördern“
am 22. und 23. April 2009 in Bonn-Bad Godesberg**

Podiumsgespräch zum Thema: „Gemeinsam mit KMU die Flexibilität der Aus- und Weiterbildung gestalten“

Teilnehmer-/in

Dr. Michael Ehrke, IG Metall-Vorstand; **Thomas Hellmann**, Elektro Venn, Duisburg; **Herbert Michel**, Schweriner Ausbildungszentrum; **Peter Munk**, Bundesministerium für Bildung und Forschung, **Thomas Reglin**, Forschungsinstitut Berufliche Bildung (f-bb); **Dr. Dorothea Schemme**, Bundesinstitut für Berufsbildung; **Michael Zaske**, Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie, Potsdam

Dokumentation des Gesprächs¹

Gesprächsziele

Die zentrale Aufgabe von Politik und Wirtschaft bei der Förderung der Aus- und Weiterbildung liegt in der Sicherung des Fachkräftebedarfs von morgen.

Viele Faktoren erfordern ein unterstützendes Eingreifen:

- Globalisierung der Märkte/Internationalisierung der Unternehmen
- Demographie
- Technische Innovationen und gesellschaftliche Entwicklung (Dienstleistungsgesellschaft)
- Veränderung und Flexibilisierung der betrieblichen Forderungen an Aus- und Weiterbildung
- Europäisierung des Ausbildungsmarktes
- Ausbildungsreife der Auszubildenden

In zahlreichen Programmen versucht man diesen Faktoren zu begegnen und auf die Auszubildenden, die beruflichen Schulen sowie die Betriebe und andere Akteure entsprechend regulierend einzuwirken. Dennoch fühlen sich gerade die dual ausbildenden kleinen und mittleren Unternehmen mit der Vielzahl der sich rasant verändernden und in der Ausbildung niederschlagenden o. g. Faktoren vielfach überfordert. Einige geben auf und ziehen sich aus der Ausbildung zurück, andere suchen oftmals vergeblich nach für sie passenden Konzepten.

Auch im Mittelpunkt des Modellversuchsprogramms „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“ standen daher die Unterstützungsleistungen für kleine und mittlere Unternehmen, die den größten Teil der Ausbildung tragen. Betriebe in der Größe von bis zu 249 Beschäftigten bilden ca. 75 % der Auszubildenden in Deutschland aus. Besonders deutlich wird der Handlungsbedarf, wenn man sich vor Augen hält, dass mehr als 20 % der Auszubildenden ihre Qualifizierung in Kleinstbetrieben erhält, mit einer Belegschaftsgröße von einem bis zu neun Beschäftigten. Diese Unternehmen benötigen gesonderte, „maßgeschneiderte“ Angebote, um den Herausforderungen einer qualitativ hochwertigen und zukunftssträchtigen Ausbildung entsprechen zu können.

Podiumsthemen

Erwartungen des BMBF für die Entwicklungen der Ausbildung in den nächsten Jahren:

- Möglichkeiten der Einflussnahme und Handlungsbedarf für die Sicherung des Fachkräftebedarfs

¹ Dokumentation des Gesprächs: Nastasja Ernst, Marion Trimkowski; Gisela Westhoff

- Auswirkungen der demographischen Entwicklung und deren Folgen

Verfahren und Strategien des Transfers von Modellversuchsergebnissen aus wissenschaftlicher Sicht

Sind die betrieblichen Belegschaften für die neuen Anforderungen der beruflichen Bildung aus gewerkschaftlicher Sicht gewappnet?

Handwerk als Träger von Innovation und Tradition in der beruflichen Aus- und Weiterbildung - KMU im Spannungsfeld von technologischen Innovationen und gestiegenen Anforderungen an die Berufsausbildung: praktische Lösungsansätze

Führen die Innovationen in der Berufsbildung zu einer größeren Beschäftigungsfähigkeit und besseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt?

Integration eines Bildungsdienstleisters in Unternehmensnetzwerke mit Unterstützung innovativer Projekte und Modellversuche - Welche Verantwortung tragen die Unternehmen für die Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung?

Regionale Vernetzung und landespolitische Programme zur Durchsetzung von Flexibilität und Gestaltungsoffenheit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Fragestellungen für die Diskussionsrunden

Welche politischen und wirtschaftlichen Fragestellungen ergeben sich aus den eingangs genannten sich rasant verändernden Faktoren?

Welchen Einfluss werden diese Veränderungen auf die berufliche Aus- und Weiterbildung und insbesondere auf das duale System?

Wie denken Sie, können und sollten KMU diesen Veränderungen begegnen?

Welche Rolle könnten externe Bildungsdienstleister aber auch berufliche Schulen im Kontext der dualen Ausbildung künftig einnehmen?

Brauchen wir tatsächlich heute und künftig ein „Qualifizierungsmanagement“ vor der Ausbildung zur Erzielung mangelnder Ausbildungsreife? Gibt es geeignete Instrumente für kleine und mittlere Unternehmen, die dies erübrigen könnten?

Wie gehen Sie bzw. Ihre Institution mit diesem Thema um – gibt es Ihrerseits Initiativen für KMU, um den eingangs genannten Faktoren zukunftsfähig zu begegnen? Wie sehen Sie die Transfermöglichkeiten für bereits erarbeitete oder aber auch künftig zu entwickelnde Konzepte? Sind diese Fragen in Ihrer Institution ein Zukunftsthema?

Podium: Dokumentation

Zusammenfassung der Statements und des Gesprächs

Wichtig ist es, die Ausbildung als „Teamspiel“ zu betrachten und zu organisieren. Jeder 5. Ausbildungsplatz ist bereits ein Verbundplatz – das erfordert Konsequenzen.

Als elementar für die Arbeit hat sich der Wissenschafts-Praxis-Dialog bestätigt.

Gewerkschaften sind ein wichtiger Transportfaktor für Modellversuche (auch in Zukunft). Es ist eine Pflicht der Gewerkschaften als Verantwortliche für das Ausbildungssystem, in Modellversuchen mitzuarbeiten.

Um das Spektrum der Berufsbildung zu erfassen (abzubilden) besteht die Notwendigkeit, vier bis fünf Programmschwerpunkte parallel zu fördern.

Derzeit wird die Förderung von Modellversuchen im Bundeshaushalt deutlich vernachlässigt.

Der Transfer der Forschung gemeinsam mit den Bildungsträgern aus Modellversuchen findet statt; Modellversuchsergebnisse werden als Bildungsdienstleistungen angeboten (zahlreiche Beispiele).

Eine wichtige Bedingung für den Erfolg besteht darin, die passende Sprache für die Praxis zu finden und die richtigen Antworten zu geben.

Ein wichtiger Faktor für das Gelingen von Modellversuchen ist die Einbeziehung von Sozialpartnern und zuständigen Stellen („Steakholder“).

In Modellversuchen geht es um die Förderung qualitativer Entwicklungen; Modellversuche sind ein erprobtes (Steuerungs-) Instrument.

Neue Vorschläge für zukünftige Themen und Formen des Einsatzes müssten ausgewählt werden.

Auf die Frage nach der Übertragung von Ergebnissen aus Modellversuchen in die Berufsbildung: im Bundesland Brandenburg werden die Ergebnisse aufgenommen und beeinflussen deutlich erkennbar die Förderpraxis des Landes.

Im Widerspruch zu der geäußerten These, dass keine oder nicht genug Innovationsforschung passiert, wird daran erinnert, dass Modellversuche ein praktisch erprobtes Instrument in der beruflichen Bildung sind. Streueffekte sind festzustellen, wofür diese Tagung als ein besonderes Beispiel herausgestellt wird. Allerdings wird konstatiert: auch Instrumente der Innovationsforschung müssen sich weiterentwickeln.

Neue Instrumente (z. B. ESF) wirken sich auf die Art der Innovationsförderung aus - „neue Regularien“; das gilt auch für das Instrument „Modellversuche“.

Beispiele für ein Programm im Sinne von Modellversuchen sind das „Regionale Übergangsmanagement“ und „Perspektive Berufsabschluss“.

Der Transfer in die Breite ist noch abgeschlossen.

Es besteht Konsens darüber, dass die Verantwortung für den Transfer nicht allein den Akteuren zuzuschreiben ist.

Hierzu wird z. B. auf eine Forschungswerkstatt des BIBB im Februar zum Transfer/ wissenschaftlicher Begleitung von Modellversuchen hingewiesen, die hierzu Belege erörtert und Vorschläge entwickelt hat (vgl. auch Statement: Dorothea Schemme, Zur Bedeutung von Modellversuchen und ihres Transfers).

In der Schlussrunde wurde den Teilnehmern folgende Frage gestellt:

Welche Vision haben Sie von der Zukunft der dualen Ausbildung?

Michael Ehrke

- Lernen in Berufen als Bildungsleitbild
- Theorie und Praxis verbinden
- Lernen in verschiedenen Kontexten

- Europäisches Leitbild – umfassendes Bildungsverständnis
- Bildungsverständnis -- „Arbeit und Bildung werden eins“

Thomas Hellmann

- Konsens zwischen Unternehmen und Schulen
- Jugendliche bringen bessere Voraussetzungen für die Ausbildung mit – es gibt fähige junge Menschen, allerdings müssen Wege gefunden werden, um die Potenziale besser nutzen und ausbauen zu können (KMU brauchen gute Fachkräfte)

Herbert Michel

- Weiterentwicklung der Bildungsdienstleister im Hinblick auf die Anforderungen
- Netzwerke bilden
- Nicht für jede Tätigkeit wird ein spezielles Berufsbild benötigt.
- Lernförderliche Gestaltung von Arbeit, Technik und Arbeitsorganisation
- Betriebliche Unternehmensprozesse sind Grundlage von ausbildungsfördernden betrieblichen Arbeitsaufgaben
- Geschäftsprozessorientierte Organisationsstrukturen in den Unternehmen erfordern eine flexible und gestaltungsoffene am Geschäftsprozess orientierte Aus- und Weiterbildung
- Die Kompetenz des Bildungspersonals sowohl im Unternehmen als auch im Bildungsdienstleister ist die Basis für die Qualität der Aus- und Weiterbildung (ausbildende Fachkräfte und Berufspädagoge)
- Die Modernisierung der Unternehmen – auch des Bildungsdienstleisters - hervorgerufen durch die technisch – technologischen und sozioökonomischen Veränderungen kann nur erfolgen, wenn die berufliche Bildung eine deutliche Aufwertung erfährt

Peter Munk

- Das duale System zukunftsfest gestalten.
- Steigerung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen (Schule, duales System, Hochschule).
- Einstieg in Ausbildung für alle Jugendlichen schaffen.

Dorothea Schemme

- Allianz auf breiter Basis
- Forschung bedeutet: Innovation, Transfer und Veränderung
- Innovation und Gestaltung in der beruflichen Bildung
- Aktionsforschung: nimmt Fragestellungen und Probleme des Alltags auf und entwickelt Lösungen (Lösungen entstehen)

Thomas Reglin

- Qualität
- Mehr Durchlässigkeit

Michael Zaske

- Konzentration auf zentrale Berufsfelder: Abkehr von der unübersichtlichen Praxis des „heiteren Berufeschaffens“
- Erleichterung der Übergänge
- Stärkere Zugänge für gering Qualifizierte
- Interkulturelle Kompetenz wird zur Normalität.

Ergänzungen zum Podium finden Sie unter „Statements der Referenten“.