

(Es gilt das gesprochene Wort – Sperrfrist: Redebeginn)

Grußwort von

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung
(BiBB)

Thema:

**„Die Bedeutung der beruflichen Fortbildung
und der Stellenwert des Industriemeisters /
der Industriemeisterin im modernen
Industriebetrieb“**

Anlässlich der feierlichen Zeugnisübergabe an die
Industriemeister/-innen des IHK-Bezirks Passau
am 27.09.2011

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Fon: 0228 / 107 - 2831
Fax: 0228 / 107 - 2982
pr@bibb.de
www.bibb.de

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Gäste dieser Festveranstaltung,

sehr gerne bin ich der Einladung der Veranstalter gefolgt, zu diesem bedeutenden Anlass nach Passau zu kommen, um an der Überreichung der Zeugnisse und Meisterbriefe an die etwa 120 angehenden Industriemeisterinnen und -meister mitzuwirken. Jeder, der sich nur halbwegs mit der Materie der beruflichen Fortbildung auskennt, weiß, welche beeindruckende Leistung von den hier Anwesenden erbracht worden ist, um heute ihre Zeugnisse in Empfang nehmen zu können. Dafür gebührt Ihnen unser aller Respekt!

Nehmen Sie meine Mitwirkung an dieser Feier und mein Grußwort zur Bedeutung der beruflichen Fortbildung deshalb bitte auch als Zeichen meiner Anerkennung und meines Respekts vor Ihrer Leistung, meine Damen und Herren.

Um die Bedeutung der beruflichen Fortbildung angemessen einordnen zu können, ist es unabdingbar, die Herausforderungen in den Blick zu nehmen, vor denen die berufliche Bildung in Deutschland derzeit steht. Zu diesen Herausforderungen gehört vorrangig der sich bereits mehr oder weniger deutlich abzeichnende Nachwuchs- und Fachkräftemangel aufgrund der demografischen Entwicklung. Hinzu kommt die zunehmende Vielfalt in der Zielgruppe des potenziellen Nachwuchses, die das pädagogische Personal an allen Lernorten vor steigende Anforderungen stellt.

Um diesen Herausforderungen wirkungsvoll zu begegnen und unsere Betriebe mit den nötigen Fachkräften zu versorgen, müssen wir künftig alle Potenziale ausschöpfen und auch die bislang brach liegenden Reserven mobilisieren. Wir können es auch aus diesem Grund nicht länger zulassen, bis zu 15 % eines Altersjahrgangs ohne einen beruflich qualifizierenden Abschluss ins Erwachsenenleben zu entlassen. Abgesehen von den gravierenden Folgen, die das für die Betroffenen schon heute hat, die ohne einen solchen Abschluss auf dem Arbeitsmarkt fast chancenlos sind, werden wir künftig jeden von ihnen brauchen, um die Folgen des demografischen Wandels wenigstens einigermaßen abzufedern. Gefordert sind hier jedoch nicht nur die an der beruflichen Bildung unmittelbar beteiligten Akteure.

Eine erfolgreiche Berufsvorbereitung beginnt bereits mit dem Spracherwerb und der Aneignung grundlegender sozialer Kompetenzen im Elternhaus. Insofern sind auch alle anderen pädagogischen Einrichtungen im Vorfeld einer Berufsausbildung – d.h. Kindergarten, Grundschulen und weiterführende Schulen – gefordert, den für einen erfolgreichen Übergang erforderlichen Kompetenzerwerb zu gewährleisten. Ab der 7. Klasse werden sie dabei bereits heute durch das BMBF-Programm „Bildungsketten“ unterstützt. Ich gehe allerdings davon aus, dass es noch weiterreichender Anstrengungen bedarf, die schon frühzeitiger ansetzen müssen, da zu diesem Zeitpunkt schon allzu viele „Kinder in den (sprichwörtlichen) Brunnen gefallen“ sind.

Der demografische Wandel führt aber auch zu neuen Anforderungen an die berufliche Fort- und Weiterbildung: Wir werden künftig immer stärker darauf angewiesen sein, die Menschen in unserem Lande so lange wie möglich im Arbeitsleben aktiv zu halten. Das setzt nicht nur einen schonenden Umgang mit der Ressource „Arbeitskraft“ im Rahmen der betrieblichen Personalentwicklung voraus, sondern (Stichwort „Lebenslanges Lernen“) auch ein bedarfsgerecht akzentuiertes Weiterbildungsangebot, um alternde Belegschaften angesichts der sich ständig verändernden Anforderungen in der Arbeitswelt so lange wie möglich à jour zu halten. Eine Herausforderung, mit der sich das Bundesinstitut bereits in verschiedenen Projekten (vgl. z.B. das Projekt „WeiSe“) auseinandergesetzt hat.

Zu den Herausforderungen für die berufliche Bildung gehören außerdem die fortschreitende Internationalisierung der Geschäftsbeziehungen und die Entstehung eines Europäischen Bildungsraumes sowie die damit verbundene Einführung neuer prozess- und kompetenzorientierter Berufsbildungskonzepte. Um den daraus resultierenden Anforderungen zu entsprechen, müssen in der beruflichen Bildung verstärkt internationale und interkulturelle Kompetenzen vermittelt werden. Selbst wenn dies heute bereits vielfach in der Ausbildung zugrunde gelegt wird, gewinnt dieser Themenbereich auch für die Fort- und Weiterbildung künftig an Bedeutung.

Last but not least sind die sich rasch verändernden und dabei in aller Regel steigenden Anforderungen an die Arbeitsplatzinhaber zu nennen, auf die ich nun im Folgenden näher eingehen möchte, meine Damen und Herren.

Stichwort Technologischer Wandel und Anstieg der Qualifikationsanforderungen im Beschäftigungssystem: Der Anteil wissensbasierter Arbeit und die Dienstleistungstätigkeiten nehmen zu. Der Einsatz von Informationstechnik ist mittlerweile an nahezu allen Arbeitsplätzen Standard. Die Wissens-, Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft führt in vielen Fällen zu breiteren und höheren Anforderungen an die fachlichen Kompetenzen. An den meisten Arbeitsplätzen steigen zudem die Ansprüche an soziale und personale Kompetenzen. Sie werden neben anspruchsvollen Fachkompetenzen eine wesentliche und immer wichtigere Basis umfassender beruflicher Handlungsfähigkeit, die es zunächst im Rahmen der Ausbildung zu erwerben und in den anschließenden Lernprozessen fortlaufend weiterzuentwickeln gilt.

War die berufliche Erstausbildung in früheren Jahren vielleicht noch eine weitgehend hinreichende Voraussetzung dafür, sein Berufsleben erfolgreich zu gestalten, ist sie mittlerweile zu einer absolut notwendigen Bedingung geworden: Der Berufsabschluss ist „bloß noch“ die unverzichtbare Eintrittskarte ins Arbeitsleben. Ohne Berufsabschluss kein Arbeitsplatz und damit auch keine eigenständige Existenzsicherung und nur stark eingeschränkte Teilhabechancen. Gleichzeitig wächst der Druck auf die Beschäftigten, ihre berufliche Handlungskompetenz nach der Ausbildung dauerhaft und systematisch weiterzuentwickeln. Die berufliche Fort- und Weiterbildung gewinnt vor allem vor dem Hintergrund der sich wandelnden Anforderungen in der Arbeitswelt ständig an Bedeutung.

Die Größenordnung von mehr als 100.000 Fortbildungsprüfungen im Jahr 2009 belegt eindrucksvoll den Stellenwert dieses Qualifikationsweges (vgl. Datenreport 2011, Kapitel D). Rein rechnerisch strebt damit ein Fünftel aller dual Ausgebildeten (zurzeit etwa 500.000 Prüfungen pro Jahr) einen solchen Abschluss an. Von ihnen entfallen ein gutes Drittel (36.113) auf den Handwerksbereich und fast zwei Drittel (61.734) auf den Bereich Industrie und Handel. 10.579, d. h. 10 % von allen Prüflingen nehmen an der Prüfung zum Industriemeister bzw. zur Industriemeisterin teil. Die Erfolgsquote liegt hier mit 75,1 % leicht unter dem Durchschnitt für alle Bereiche (78,9 %) und deutlich unter dem des Handwerks, wo 94,5 % aller Prüfungen erfolgreich waren.

Viele Fortbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer nehmen z.T. erhebliche Entbeh- rungen auf sich, um überhaupt bis zur Prüfung zu gelangen. Sie müssen die hohen Anforderungen dieses Bildungsprozesses häufig nicht nur mit den Anstrengungen des Berufslebens, sondern auch mit familiären Beanspruchungen in Einklang bringen. Immerhin können sie seit 1996 auch Leistungen nach dem Aufstiegsfortbil- dungsgesetz AFBG („Meister-BAföG“) in Anspruch nehmen. Und dieses Angebot scheint gut angenommen zu werden. So hat sich die Zahl der Leistungsbewilligun- gen in den letzten acht Jahren auf 157.543 fast verdreifacht. Von ihnen entfallen et- wa ein Drittel auf Vollzeit- und zwei Drittel auf Teilzeitmaßnahmen.

Angesichts dieser herausfordernden Rahmenbedingungen ist es beruhigend zu wis- sen, dass sich all diese Anstrengungen für die Betroffenen in aller Regel auch loh- nen: So hat das Institut der Deutschen Wirtschaft Köln erst im letzten Jahr festge- stellt, dass Meister und Techniker (ebenso wie Meisterinnen und Technikerinnen) sogar eine prozentual höhere Rendite aus ihren Bildungsanstrengungen schlagen (8,3 % im Vergleich zu 7,5 %) und eine geringeres Arbeitsmarktrisiko haben als Aka- demikerinnen und Akademiker.

Meine Damen und Herren,

wie wir aus eigenen Projekterfahrungen (EP 4.0.859) wissen, gelten diese Befunde in der Tendenz auch für Industriemeisterinnen und Industriemeister.

So haben wir erst in diesem Jahr die Evaluation der handlungsorientierten Weiterbil- dung im industriellen Metallbereich abgeschlossen. Der zugehörige Projektbericht ist sozusagen druckfrisch. Untersuchungsgegenstand war die im Dezember 1997 ver- abschiedete neue Prüfungsverordnung für die Industriemeisterprüfung der Fachrich- tung Metall, die etwa seit dem Jahr 2000 bundesweit in modernisierter Form durch- geführt wird.

Ausgangspunkt dieser neuen Prüfungsverordnung war die gewandelte Rolle des Meisters in den Unternehmen der Metallindustrie, die durch die Veränderungen in der Berufspraxis ein neues Profil angenommen hat. Statt auf umfassender fachlicher Kompetenz für den jeweiligen Zuständigkeitsbereich und direkte Führung der einzel- nen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Anweisung und Kontrolle, liegen die Schwerpunkte nunmehr bei der Leitung und Koordinierung von Gruppen aus selbst- verantwortlichen Fachkräften. Meisterinnen und Meister entscheiden heute über den

Einsatz der Betriebs- und Produktionsmittel, sollen sich an der Planung und Umsetzung neuer Arbeitstechniken und Fertigungsprozesse beteiligen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der jeweiligen Unternehmensziele führen.

Um diesen veränderten Anforderungen zu entsprechen, wurde mit der neuen Prüfungsordnung gleichzeitig auch ein Methodenwechsel in der industriellen Aufstiegsfortbildung eingeführt. Seit 1999 arbeiten angehende Industriemeisterinnen und -meister in ihrer Fortbildung weitgehend anwendungsbezogen und handlungsorientiert an realen betrieblichen Situationsaufgaben. Dies soll einerseits den Aufbau von Wissen und Handlungskompetenz gewährleisten und andererseits den gewünschten Wandel von der Fach- zur Führungskraft unterstützen.

Im Rahmen der vom BMBF im Jahr 2007 beauftragten Evaluation dieser Fortbildungsprüfung sollte vorrangig festgestellt werden, inwieweit dieser handlungsorientierte Ansatz tatsächlich adäquat auf die betriebliche Arbeitsrealität vorbereitet. Festzustellen war überdies, ob die dort erworbenen Kompetenzen auch heute noch ausreichen oder ob sich die Anforderungen in diesem Tätigkeitsfeld zwischenzeitlich gravierend verändert haben.

Hierzu wurden nicht nur zahlreiche Absolventinnen und Absolventen schriftlich befragt, sondern auch ihre betrieblichen Vorgesetzten. Ergänzt wurde die Datenerhebung durch insgesamt zehn qualitative betriebliche Fallstudien.

Im Ergebnis dieser Untersuchung wurde der handlungsorientierte Qualifizierungsansatz als angemessen bestätigt. So genügen die auf diesem Wege erworbenen Kompetenzen offensichtlich, um sich im betrieblichen Rahmen zu bewähren. Insofern erscheint es auch nicht verwunderlich, dass den Absolventinnen und Absolventen dieser Fortbildungsprüfungen keine ernsthafte Konkurrenz aus dem hochschulischen Bereich erwächst. Die hochschulisch ausgebildeten Bachelor werden zumindest auf der Ebene Techniker/Meister nicht als Konkurrenz wahrgenommen und auch die Befürchtungen aus den 1990er-Jahren, dass die Meister den sich wandelnden Anforderungen im Industriebetrieb nicht mehr gewachsen sind oder sich gar als Innovationshemmnis erweisen, haben sich nicht bestätigt. Obwohl es vereinzelt auch kritische Befunde zu ihrer Stellung im Betrieb gibt (vgl. Studien von Baethge und von Tullios [2004] sowie von Baethge & Kinski [2006]), gilt hier wohl das Motto: „Totgesagte leben länger“.

Und sie leben nicht schlecht: So wissen wir aus unserer Studie, dass zwar nicht alle, aber immerhin fast zwei Drittel der von uns befragten Industriemeisterinnen und -meister nach ihrer Prüfung eine höhere Position erreicht haben. Ebenfalls knapp zwei Drittel geben zumindest an, seither eine interessantere Arbeit zu tun. Bei 61 % hat sich die Bezahlung verbessert und mehr als die Hälfte von ihnen konnte durch diese Fortbildung zumindest ihr Beschäftigungsverhältnis sichern. Interessanterweise hat nur eine Minderheit (16 %) der frisch gebackenen Meisterinnen und Meister anschließend den Betrieb gewechselt, obwohl 53 % von ihnen ihre Arbeitsmarktchancen als verbessert einschätzen.

Wie schön für Sie, meine Damen und Herren, denn dies alles hört sich in meinen Ohren doch sehr positiv an, und zwar für beide Seiten. Eine so genannte „Win-Win-Situation“, also: Sie als Industriemeisterinnen und -meister haben durch ihre Fortbildung offensichtlich Ihren Marktwert verbessert und können entsprechend zuversichtlich nach vorne schauen. Und Ihre Betriebe profitieren ebenfalls von den verbesserten Kompetenzen, können sie dadurch doch den steigenden Anforderungen besser entsprechen.

Angesichts der künftig vermutlich härter werdenden Konkurrenz um gut ausgebildete Fachkräfte sind Ihre Betriebe allerdings gut beraten, ihren hoch qualifizierten Meisterinnen und Meistern ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten, wenn schon nicht allen von Ihnen unmittelbar eine adäquate Position angeboten werden kann.

Meine Damen und Herren,

auch wenn sich dies alles sehr erfreulich anhört, darf doch nicht vergessen werden, dass auf Systemebene noch einiges zu tun bleibt. Erforderlich ist angesichts des steigenden Qualifikationsbedarfs eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung des Systems. Anders als von der OECD immer wieder betont, sollten und müssen wir allerdings auch unser bewährtes Berufsbildungssystem weiterhin nutzen, um auf höchstem Niveau zu qualifizieren. Wir brauchen nicht nur einen akademischen, sondern auch einen beruflichen „Königsweg“ zu den Spitzenpositionen. Denn auch heute werden in Deutschland viele Berufspositionen erfolgreich von beruflich Qualifizierten wahrgenommen, die in anderen Ländern mit akademisch Qualifizierten besetzt werden. Diesen Vorteil sollten wir ausbauen.

Dazu brauchen wir allerdings noch besser organisierte Übergänge zwischen Aus- und Weiterbildung. Zum Beispiel durch (bundesweit anerkannte) Zusatzqualifikationen in der Ausbildung, die auf spätere Weiterbildungsprüfungen angerechnet werden. Wir brauchen gestufte Weiterbildungssysteme, wie sie zum Beispiel für den IT-Bereich und für die Logistik entwickelt wurden, um beschäftigungsbegleitendes kontinuierliches Lernen auch strukturell zu unterstützen.

Und wir brauchen (Stichwort „Durchlässigkeit“) eine verbesserte Anrechnung beruflich erworbener Qualifikationen auf ein anschließendes Studium!

Doch dies alles soll heute nicht weiter unser Thema sein, meine Damen und Herren. Denn heute gilt es vor allem, Ihren wohlverdienten Erfolg zu feiern! Und sich mit Ihnen über die damit verbundenen Aussichten zu freuen. Meine Damen und Herren, ich gratuliere Ihnen ganz herzlich, wünsche uns allen noch eine schöne Feier und Ihnen viel Erfolg für Ihren weiteren beruflichen Lebensweg.