

Otmar Franz (Hrsg.)

**Qualifizierung
im deutschen Mittelstand
im Zeitalter
der Globalisierung**

 RKW-Kuratorium



Inhaltsverzeichnis

Dr. Otmar Franz

Vorsitzender des Kuratoriums des RKW – Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V.

Qualifizierung im deutschen Mittelstand im Zeitalter der Globalisierung 5

Dr. Eckhard Franz

Ministerialdirektor, Leiter der Abteilung Mittelstandspolitik, Dienstleistungen, Bildung, Finanzierung, Innovation des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit

Der Beitrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit zur Qualifizierung im deutschen Mittelstand 10

Teil 1: Qualifizierung im deutschen Mittelstand aus Sicht der Politik 18

Edelgard Bulmahn MdB

Bundesministerin für Bildung und Forschung

Initiativen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Qualifizierung im deutschen Mittelstand 19

Friedrich Merz MdB

Deutscher Bundestag

Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Qualifizierung im Deutschen Mittelstand 26

Friedhelm Ost

Staatssekretär a.D.

Mittelstand: Spitzenreiter in der Ausbildung 34

Matthias Platzeck Ministerpräsident des Landes Brandenburg: Förderung der Qualifizierung im Mittelstand durch das Land Brandenburg	44
Petra Roth Oberbürgermeisterin der Stadt Frankfurt am Main Die deutschen Städte und die optimale Qualifizierung ihrer Einwohner	53
Harald Schartau Minister für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen a.D. Investition in die Köpfe – Standortvorteil für den Mittelstand	56
Teil 2: Qualifizierung im deutschen Mittelstand aus Sicht der Wissenschaft	62
Prof. Dr. Dr. Ann-Kristin Achleitner KfW-Stiftungslehrstuhl für Entrepreneurial Finance an der Technischen Universität München Entrepreneurship-Ausbildung	63
Dr. Helga Steeg Exekutivdirektorin der Internationalen Energie-Agentur IEA a.D. Qualifizierung - das Lebenselixier für einen wettbewerbsfähigen deutschen Mittelstand	72
Teil 3: Qualifizierung im deutschen Mittelstand aus Sicht der Wirtschaft	79
Dr. Ludolf von Wartenberg Hauptgeschäftsführer und Mitglied des Präsidiums des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI) Leistungsfähige Knowledge Industry für den deutschen Mittelstand	80

Bernhard Dorn Stellvertretender Vorstandsvorsitzender des Instituts für Produktivität und Qualität e.V. Permanente Weiterbildung in Dynamik und Innovation	88
Dr. h.c. Eberhard Heinke Vorstandsvorsitzender des Rheinisch-Westfälischen Genossenschaftsverbandes Qualifizierung im Mittelstand am Beispiel der rheinisch- westfälischen Genossenschaftsorganisation	92
Teil 4: Qualifizierung im deutschen Mittelstand aus Sicht der Gewerkschaften	98
Michael Sommer Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes Gewerkschaften fordern Bildungsoffensive	99
Hubertus Schmoldt Vorsitzender der IG Bergbau-Chemie und Energie Qualifizierung in der chemischen Industrie	106
Bruno Köbele Präsident Internationaler Bund (IB) Förderung der Qualifizierung im Mittelstand durch den Internationalen Bund	108
Anhang	112
Mitglieder des RKW-Kuratoriums	112
Veröffentlichungen des RKW-Kuratoriums	116

Dr. Otmar Franz

Qualifizierung im deutschen Mittelstand im Zeitalter der Globalisierung

Einleitend schildert Ministerialdirektor Dr. Eckhard Franz, Leiter der Abteilung Mittelstandspolitik, Dienstleistungen, Bildung, Finanzierung, Innovation des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, den Beitrag des Ministeriums zur Qualifizierung im deutschen Mittelstand. Dazu gehören vor allem die Reform des Berufsbildungsgesetzes, die Modernisierung der Ausbildungsordnungen und neue Rechtsverordnungen für bundesweite Fortbildungsberufe, u.a. die Erarbeitung einer zeitgemäßen und modernen Struktur der Meisterprüfungsverordnungen. Unsere Wettbewerbsfähigkeit muss national wie im EU-Rahmen sichergestellt werden.

Die Bundesministerin für Bildung und Forschung Edelgard Bulmahn hält eine große Bildungsreform, die zu einer gezielten Qualitätsentwicklung und -steigerung unseres Bildungssystems führen muss, für notwendig, ist doch qualitativ hochwertige Bildung eine entscheidende Schlüsselressource der Zukunft und zugleich ein entscheidender Standortfaktor im internationalen Wettbewerb. Die Sicherung eines modern und vor allem betriebsnah ausgebildeten Fachkräftenachwuchses ist schon wegen der demografischen Entwicklung erforderlich. Edelgard Bulmahn schildert die vielfältigen Initiativen ihres Ministeriums für Qualifizierung im Mittelstand, wozu auch die Zusammenarbeit mit anderen europäischen Ländern zur Vergleichbarkeit der Abschlüsse auf dem Gebiet der beruflichen Bildung gehört.

Friedrich Merz setzt sich in seinem Beitrag vor allem für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Qualifizierung ein. Obwohl nicht zu bezweifeln ist, dass die berufliche Ausbildung eine Grundvoraussetzung für den Erfolg des deutschen Mittelstands ist, bestehen viele Hemmnisse, die Unternehmen daran hindern oder es ihnen zumindest erschweren, auszubilden. Zur Verbesserung der Rahmenbedingungen gehören – so Friedrich Merz – eine bessere Schulbildung, ein konkurrenzfähiges Hochschulsystem, aber auch neue Chancen, zum Beispiel durch die Möglichkeit von Verbundausbildungsplätzen durch mehrere Ausbildungsbetriebe. Besonders beherzigenswert sind die konkreten Vorschläge von Friedrich Merz zum lebenslangen Lernen.

Ein optimales Bildungssystem ist für den langjährigen Staatssekretär Friedhelm Ost der wichtigste Standortfaktor. Mit konkreten Zahlen untermauert Ost seine These, dass sich der Mittelstand als „Ausbilder der Nation“ noch stärker als bisher der Ausbildung junger Menschen widmen muss. Dafür sind bestehende Defizite bei der Ausbildungsfähigkeit zu beheben. Neue Berufe und kürzere Ausbildungszeiten sind zu prüfen. Unser System der dualen Berufsausbildung muss den Erfordernissen einer globalisierten Wirtschaft angepasst werden. Ausbildung für die berufliche Bildung ist von allen als Investition in die Zukunft zu begreifen.

Mit konkreten Beispielen seines Landes schildert Matthias Platzeck, Ministerpräsident von Brandenburg, eindrucksvoll die besonderen Probleme der Fachkräftesicherung für Ostdeutschland und die dafür notwendige Förderung von Qualifizierung, die an den unternehmerischen Entwicklungszielen ansetzt. Im Zeitalter der Informations- und Wissensgesellschaft ist der Erwerb von Wissen ein Schlüssel zum Erhalt der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und der Beschäftigungsperspektiven der Menschen. Die Fähigkeit, Möglichkeit und Bereitschaft zu lebenslangem Lernen wird zu einer wichtigen Ressource der Entwicklung. Wachstum und Wissenschaft, Bildung und Beschäftigung bedingen sich gegenseitig.

Die Oberbürgermeisterin von Frankfurt Petra Roth betont das Interesse der deutschen Städte an einer optimalen Ausbildung ihrer Einwohner. Auch die Städte erleben eindringlich, dass der internationale Wettbewerb schärfer wird. Die notwendige hohe Produktqualität ist nur durch eine optimale Aus- und Weiterbildung zu erreichen. Der Pisa-Schock sollte zu sinnvollen Maßnahmen ermuntern. Schon während der Schulzeit sind – wie Roth fordert – Interesse und Einblicke in wirtschaftliche Prozesse zu erlangen. Wir bleiben aber auch persönlich gefordert, uns dem lebenslangen Lernen zu stellen.

Harald Schartau, der seinen Beitrag noch als Minister für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen verfasst hat – weist darauf hin, dass gut qualifizierte Fachkräfte mit einer hohen Arbeitsproduktivität ein entscheidender Grund für viele Unternehmen ist, am Standort Deutschland zu bleiben und zu investieren. Dieser Wettbewerbs- und Standortvorteil kann aber nur gehalten werden, wenn die Investitionen in die Köpfe ausgebaut werden. Schartau plädiert für eine Weiterentwicklung des dualen Systems und für eine breitere und kontinuierlichere berufliche Weiterbildung und schildert im Einzelnen die in NRW ergriffenen Initiativen.

Prof. Dr. Ann-Kristin Achleitner beschäftigt sich in ihrem Aufsatz mit der Bedeutung der Entrepreneurship-Ausbildung, den Anforderungen an diese Ausbildung, dem Status quo und den zukünftigen Herausforderungen. Die Ergebnisse der Untersuchung von Ann-Kristin Achleitner legen den Schluss nahe, dass die Entrepreneurship-Ausbildung an Hochschulen im internationalen Vergleich durchaus akzeptable Werte erreicht, während neben der Entrepreneurship-Weiterbildung und Managementausbildung, insbesondere die Entrepreneurship-Ausbildung der Primar- und Sekundarstufe (Schulen), noch deutlichen Handlungsbedarf aufweist. Dieser grundlegende Aufsatz wird für alle, die sich mit diesen interessanten Überlegungen weiter auseinandersetzen wollen, mit Anmerkungen und einem Literaturverzeichnis abgedruckt.

Dr. Helga Steeg, langjährige Exekutivdirektorin der Internationalen Energie-Agentur, Paris, kommt in ihrem Beitrag zu dem Fazit, dass Qualifizierung für den deutschen Mittelstand von allen Beteiligten - Politik, Schule, Unternehmen und Selbsthilfeeinrichtungen – als das Lebenselixier für einen wettbewerbsfähigen deutschen Mittelstand angesehen und umgesetzt werden muss. Entscheidend ist ein praxisorientiertes Zusammenspiel, bei dem strukturelle und regionale Unterschiede erhalten bleiben sollen. Besonders lenkt Helga Steeg den Blick auf die Konkurrenz über Grenzen. Die Qualifizierung des Mitarbeiterstammes mittelständischer Konkurrenten in anderen Ländern muss mit betrachtet werden.

Dr. Ludolf von Wartenberg, Hauptgeschäftsführer und Mitglied des Präsidiums des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI), weist darauf hin, dass Wirtschaft und Wirtschaftspolitik im Rahmen des Ausbildungspaktes den Dialog mit der Kultusministerkonferenz aufgenommen haben. Die Verbesserung der Ausbildungsreife wurde zum zentralen Thema des Paktjahres 2005. Insgesamt sind – wie von Wartenberg ausführt – die Segmente der Weiterbildung in Deutschland viel zu sehr gegeneinander abgeschottet. Eine Fülle von Regulierungen führt zu Rigiditäten, die eine viel leistungsfähigere Knowledge Industry verhindern. Gerade der industrielle Mittelstand braucht in der Wissensgesellschaft dringend eine leistungsfähigere Knowledge Industry, weil sich mittelständische Unternehmen kaum wie viele große Unternehmen eine eigene Akademie zulegen wollen und können.

Dr.h.c. Eberhard Heinke, Vorstandsvorsitzender des Rheinisch-Westfälischen Genossenschaftsverbandes, untersucht die Qualifizierung im Mittelstand am Beispiel der rheinisch-westfälischen Genossenschaftsorganisation. Diese erfolgt vor allem innerhalb der genossenschaftlichen Bildungseinrichtungen, deren Träger auf regionaler Ebene die genossenschaftlichen Prüfungsverbände und auf Bundesebene die Akademie Deutscher Genossenschaften in Montabaur sind. Neben dem umfangreichen Leistungsangebot der Akademie stellt Heinke auch das Genossenschaftliche Berufskolleg Westfalen (GBW) vor, gehört doch der Rheinisch-Westfälische Genossenschaftsverband zu den wenigen Verbänden, die eine eigene Berufsschule unterhalten.

Bernhard Dorn, stellvertretender Vorstandsvorsitzender des Instituts für Produktivität und Qualität, das eng mit dem RKW zusammenarbeitet, weist in seinem Beitrag über permanente Weiterbildung in Dynamik und Innovation darauf hin, dass ständige berufliche Weiterbildung der einzige Weg ist, um die eigene Belegschaft für das wachsende Tempo der Veränderungen fit zu halten. Beschleunigter Wettbewerb verlangt von jedem Mitarbeiter, sein Wissen und Können frisch zu erhalten. Das gilt für das Unternehmen im weltweiten Wettbewerb aber auch für den einzelnen engagierten Mitarbeiter. Die Geschwindigkeit der Veränderungen ist größer als je zuvor. Die Unternehmen müssen ihren Mitarbeitern durch qualifizierte Weiterbildung helfen, sich darauf einzustellen.

Michael Sommer, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes, fordert eine Bildungsoffensive. Staat und Wirtschaft sollen die Rahmenbedingungen für den Übergang in die lernende Gesellschaft verbessern. Ziel der Gewerkschaften ist es vor allem, Kompetenzen zu erweitern, Qualifikationen zu verbessern und berufliche Identität zu stärken. Die betriebliche Weiterbildung ist durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen neu zu gestalten, die Transparenz muss erhöht werden, Qualitätsstandards sind zu gewährleisten, die Rechtssicherheit ist zu verstärken. Der DGB fordert ein Bundesrahmengesetz für die Weiterbildung und die Novellierung der Weiterbildungsgesetze der Länder.

Hubertus Schmoldt, Vorsitzender der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie, dem bei der letzten RKW-Kuratoriumssitzung für seine Verdienste um Rationalisierung und Innovation die RKW-Medaille verliehen wurde, konzentriert sich in seinem Beitrag auf Qualifizierung und Weiterbildung in der chemischen Industrie. Gemeinsam mit den Arbeitge-

bern wurde von der IG BCE eine Weiterbildungs-Stiftung zur beispielhaften Implementierung innovativer Formen der betrieblichen Weiterbildung ins Leben gerufen. Am Beispiel der Qualifizierungs-Betriebsvereinbarung des Automobilzulieferers ITT, Marsberg, schildert Schmoldt, wie in der chemischen Industrie der Konsens zur betrieblichen Zukunftssicherung beiträgt.

Abschließend stellt Bruno Köbele, der langjährige Vorsitzende der IG Bau, als Präsident des Internationalen Bundes (IB) dar, wie dieser freie Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit die Qualifizierung im Mittelstand verbessert. Aus- und Weiterbildung des IB wandeln sich durch die Anforderungen, die die Globalisierung an die Unternehmen stellt, und durch die Lage der öffentlichen Haushalte. In Zukunft werden die Träger – wie Köbele ausführt – stärker zu Coaches und Vermittlungs-Unterstützern. Sie werden als Dienstleister für Jugendliche und Betriebe mithelfen, dass die Betriebe von bestimmten Aufgaben bei der Ausbildung entlastet werden.

Mein Dank gilt den Kuratoriumsmitgliedern des RKW aus Politik, Wissenschaft, Unternehmen und Gewerkschaften für ihre Beiträge zur Qualifizierung im deutschen Mittelstand im Zeitalter der Globalisierung. Die vielfältigen Anregungen fließen in die Arbeit des RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrums der Deutschen Wirtschaft ein. Sie werden hoffentlich dazu beitragen, dass der Qualifizierung im Mittelstand als wichtigster Zukunftsinvestition noch größere Aufmerksamkeit geschenkt wird als bisher.

Dr. Eckhard Franz

Der Beitrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit zur Qualifizierung im deutschen Mittelstand

I. Stellenwert des Mittelstandes

Als Leiter der Abteilung Mittelstandspolitik - Dienstleistungen, Bildung, Finanzierung, Innovation - des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit ist es mir eine besondere Freude, die Bedeutung der Qualifizierung im deutschen Mittelstand im Rahmen der Veröffentlichungen des Rationalisierungs- und Innovationszentrums der Deutschen Wirtschaft hervorzuheben.

Der Mittelstand ist der Motor für mehr Wachstum und Beschäftigung in Deutschland. Seine große wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedeutung zeigt sich darin, dass rund 70 % aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und über 80 % aller Auszubildenden im Mittelstand arbeiten. Insgesamt gibt es in Deutschland etwa 3,4 Mio. mittelständische Unternehmen, Selbständige und Freiberufler.

Mehr Wachstum, Innovation, Beschäftigung und Ausbildungsverhältnisse können insbesondere erzielt werden, wenn es gelingt, eine neue Dynamik im und für den Mittelstand zu entfalten. Dabei spielt auch die Notwendigkeit der Vernetzung zur Erzielung von Synergieeffekten eine Schlüsselrolle. Dies spiegelt sich auch in den Änderungen der organisatorischen Abläufe des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit wider. Seit Anfang März wurde die Zuständigkeit auf Abteilungsleiterenebene für die Bereiche Bildung, Finanzierung, Innovation und Mittelstand zusammengeführt.

II. Bildungspolitik

Bildungspolitik ist für uns alle viel zu wichtig, um sie allein den Bildungspolitikern zu überlassen. PISA I und II sind mittlerweile in aller Munde, der PISA-Doppelschock hat zu einem heilsamen Aufwachen, zu einem Aufrütteln hier in Deutschland geführt.

In internationalen Bildungsrankings bringen unsere Schulen alarmierende Ergebnisse. Die deutschen Schüler schneiden insbesondere bei der Sprach-

und Lesekompetenz schlecht ab. Bei den Grundrechenarten sieht es nicht besser aus. Daher müssen die Bildungskonzepte in den Schulen konsequent verbessert werden.

Bereits heute klagen Unternehmer darüber, dass sie keine ausreichend qualifizierten Jugendlichen für eine Ausbildung finden. Das Problem wird sich noch verschärfen, wenn nicht gegengesteuert wird. Aus demografischen Gründen werden bald schon deutlich weniger Jugendliche die Schulen verlassen. Umso weniger kann es hingenommen werden, dass eine zu große Zahl von Absolventen der allgemeinbildenden Schulen keinen Schulabschluss erreicht oder noch nicht ausbildungsgerecht ist. Fast 9 % der Schulabgänger haben keinen Schulabschluss. In absoluten Zahlen sind das jährlich 90.000 Jugendliche. An den Hauptschulen können sogar 11,6 % keinen Abschluss vorweisen. Fast jeder vierte Ausbildungsvertrag wird vorzeitig gelöst, im Handwerk sogar etwas mehr. Fast 500.000 Jugendliche befinden sich in den verschiedenen Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit.

Im Ausbildungspakt, den Bundesregierung und Wirtschaft letztes Jahr geschlossen haben, wird daher die Erwartung klar zum Ausdruck gebracht, dass die Bundesländer den Unterricht der allgemeinbildenden Schulen verbessern. Die Paktpartner werden das Thema in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe mit der Kultusministerkonferenz aufarbeiten und bis Ende des Jahres Lösungen vorschlagen. Das ist keine leichte Aufgabe und vieles wird sich erst mittelfristig auswirken. Umso wichtiger aber ist es, sehr bald konkrete Weichenstellungen vorzunehmen.

Es gilt, den Fachkräftenachwuchs zu sichern, der erforderlich ist, um die Zukunft und insbesondere auch die Innovationsfähigkeit des Mittelstands zu sichern. Ohne eine gut ausgebildete Basis an Fachkräften, an Gesellinnen und Gesellen, an Meistern, Technikern usw. können wir die technologischen Herausforderungen der Zukunft nicht bewältigen. Angesichts der bekannten demografischen Daten droht Deutschland nach Einschätzung von Experten bis zum Jahr 2015 ein hoher Fachkräftemangel von bis zu dreieinhalb Millionen allein in der Altersgruppe der 30- bis 45-jährigen. Diese Altersgruppe, die heute ausgebildet wird, hat für die Innovationsfähigkeit der Wirtschaft besondere Bedeutung.

III. Reform des Berufsbildungsgesetzes

Ein Schwerpunkt in der beruflichen Bildung ist die umfassende Reform des Berufsbildungsgesetzes, das am 1. April dieses Jahres in Kraft tritt. Zentrale Bereiche der Reform sind:

- das Prüfungswesen wird modernisiert,
- durch die Erprobung von Ausbildungsberufen auch auf regionaler Ebene wird die berufliche Bildung flexibler gestaltet,
- durch den Abbau der Gremien beim Bundesinstitut für Berufsbildung werden die Verfahren zeitlich gestrafft,
- durch die Möglichkeit von Auslandsaufenthalten wird die berufliche Ausbildung international geöffnet.

Besonders hervorheben möchte ich, dass es Bund sowie Wirtschafts- und Kultusseite der Länder gelungen ist, einen Kompromiss über offene Fragen der Berufsbildungsreform zu erzielen. Nicht alle unsere Idealvorstellungen ließen sich verwirklichen. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit wird sich aber in seinen Zuständigkeitsbereichen um eine wirtschafts- und ausbildungsmarktfreundliche Anwendungspraxis bemühen.

Zu den Ergebnissen dieses Kompromisses gehören vor allem:

- Die von der Wirtschaft geforderte gesetzliche Festlegung von Kriterien für die Zulassung vollzeitschulischer Absolventen zur Kammerabschlussprüfung sowie die Befristung dieser Regelung. Das ist angesichts der wachsenden Zahl von Absolventen vollschulischer Ausbildungen ein wichtiges Thema; zugleich aber gilt es, die duale Ausbildung nicht zu gefährden.
- Die Probezeit ist auf vier Monate verlängert worden. Damit nähern wir uns der allgemein üblichen Probezeit, kommen den Interessen gerade der kleineren Ausbildungsbetriebe entgegen und verbessern zugleich die Chancen von weniger leistungsstarken Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz.
- Es gehört weiterhin das so genannten Antragserfordernis zur Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungszeit. Die bislang obligatorische Anrechnung schulischer Vorbildung auf die Ausbildungszeit wird stufenweise zurückgenommen; ab 2009 erfolgt die Anrechnung

von Bildungsgängen in berufsbildenden Schulen lediglich auf gemeinsamen Antrag von Betrieb und Auszubildendem. Die Betriebe können dann anrechnen, müssen es aber nicht. Damit wird ein Wettbewerbsnachteil von Absolventen berufsbildender Schulen bei der Ausbildungsplatzsuche und damit ein spürbares Ausbildungshemmnis gerade für kleine Handwerksbetriebe beseitigt.

- Weiterhin wurde beschlossen, dass der Ausbildungsvertrag für die Regelausbildungsdauer von drei Jahren abzuschließen ist und erst mit der letzten Stufe endet. Die überwiegende Mehrzahl der Ausbildungsberufe ist allerdings nicht als Stufenausbildungen, sondern als Anrechnungsmodell erlassen worden. Hierbei können in einem zweijährigen Beruf im Betrieb erworbene berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten auf einen dreijährigen Ausbildungsberuf angerechnet werden, ohne dass eine Verpflichtung zum Abschluss eines dreijährigen Ausbildungsvertrages besteht. Als Verordnungsgeber werden wir uns bei allen Neuordnungsverfahren dafür einsetzen, dass wir über diesen Weg neue Ausbildungshemmnisse vermeiden - im Interesse der Ausbildungsbetriebe wie der Ausbildungsplatzsuchenden gleichermaßen.

IV. Modernisierung der Ausbildungsordnungen

Die zunehmende Globalisierung und der fortlaufende Strukturwandel, insbesondere die technologischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen, führen zu stetig neuen Qualifikationsanforderungen. Deshalb sind Ausbildungsordnungen bestehender Berufe stets auf den neuesten Stand zu bringen sowie neue Ausbildungsberufe zu schaffen, die neue Tätigkeitsfelder erschließen. Durch moderne, innovative und passgenaue Ausbildungsberufe sind zusätzliche Ausbildungsmöglichkeiten zu erschließen und der Wirtschaft mehr qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung zu stellen.

Dem trägt das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit als Verordnungsgeber durch permanente Anpassungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung Rechnung. Zusammen mit den Sozialpartnern erarbeiten wir kontinuierlich neue bzw. modernisierte Ausbildungsordnungen.

Seit 1999 haben wir bereits über 180 (von ca. 340) Ausbildungsberufen modernisiert bzw. neu geschaffen. Mehr als die Hälfte aller Jugendlichen wird bereits jetzt in diesen Berufen ausgebildet. Etwa zwei Drittel aller

Jugendlichen in Deutschland qualifizieren sich im dualen System.

Einige dieser Ausbildungsordnungen sind auf zwei Jahre mit der Möglichkeit einer Qualifizierung in anschlussfähigen Ausbildungsangeboten ausgerichtet. Dies bietet insbesondere eher praktisch begabten Jugendlichen eine Chance für eine Qualifizierung, aber auch eine Ausbildungsperspektive für Betriebe, die eher „auf Sicht“ ausbilden. Wir wollen im übrigen in Zukunft erstmalig auch anspruchsvolle zweijährige Berufe schaffen, um für die Herausforderungen des zusammenwachsenden europäischen Fachkräfte- und Bildungsmarktes mit seinen verkürzten Bachelorstudiengängen besser gerüstet zu sein.

Bei der Gestaltung der Ausbildungsordnungen sind die Belange des Mittelstandes in besonderem Maße zu berücksichtigen. Ausbilden muss insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen wieder unkomplizierter und attraktiver werden. Daher müssen künftige Ausbildungsordnungen kürzer, für Betriebe handhabbarer sein. Weiterhin beklagen kleine und mittlere Unternehmen häufig die langen betrieblichen Abwesenheitszeiten durch überbetriebliche Unterweisung. Jedoch: Nicht das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit befindet über die zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse und deren Tiefe und Breite. Das wird durch die Sachverständigen der Wirtschaft mitbestimmt. Deshalb ist es erforderlich, dass die Wirtschaft für die Neugestaltung von Ausbildungsordnungen Praktiker aus Klein- und Mittelbetrieben zur Verfügung stellt.

Weiterhin können wünschenswerte, aber nicht unbedingt für die Erstausbildung zwingende Ausbildungsinhalte im Prozess der Verstärkung des lebenslangen Lernens auch in die Weiterbildung verschoben werden.

Wir prüfen auch, inwieweit die Ausbildung im Betrieb durch die verstärkte Nutzung von moderner praxisorientierter Lernsoftware noch effizienter ablaufen kann. Gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen bestehen hier enorme Potenziale, aber auch neue Möglichkeiten, über praxisorientierte Lernsoftware ihr Ausbildungsspektrum trotz schmaler Produktionsbasis deutlich zu erweitern oder die Betriebsverfügbarkeit der Auszubildenden durch E-Learning am virtuellen Lernort statt in der Berufsschule spürbar zu erhöhen. E-Learning wäre insofern auch eine Lösungsmöglichkeit für das von den Spitzenverbänden der Wirtschaft und dem Sachverständigenrat thematisierte Ausbildungshemmnis der mangelnden Flexibilität beruflicher Schulen.

E-Learning könnte darüber hinaus zu einer Verbesserung der Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung bei der Unterstützung des Prozesses des lebenslangen Lernens führen. Neben der Erstausbildung sollte deshalb auch bei der Aufstiegsfortbildung, insbesondere im Handwerk, die Option für einen Mix von Präsenz- und E-Learning-Phasen (sog. Blended Learning) geschaffen werden, die z. B. in der berufsbegleitenden Meistervorbereitung dem Prüfling ein flexibles, virtuelles Lernen ermöglicht.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hat darüber hinaus eine Initiative gestartet, mit den Sozialpartnern eine Vereinbarung über die Aufnahme von Qualifikationen zur Existenzgründung und Betriebsführung in Ausbildungsordnungen zu verankern.

Dadurch hat auch die Berufsschule die Möglichkeit, diese Qualifikationen im Unterricht zu ergänzen und zu vertiefen. Aber auch in der betrieblichen Praxis sollte künftig verstärkt schon in der Erstausbildung der Blick der Auszubildenden auf Fragen der Selbständigkeit gelenkt und ihr Interesse an unternehmerischer Tätigkeit dadurch geweckt werden, dass sie von Anfang an Einblicke in betriebliche Abläufe erhalten. Frühzeitiges Verständnis ist wichtig, um dem Mittelstand dauerhaft unternehmerischen Nachwuchs zu sichern.

V. Fortbildung

Wer künftig auf regionalen und internationalen Märkten wettbewerbsfähig bleiben will, braucht gut und praxisnah ausgebildete Mitarbeiter, die ihre berufliche Qualifikation in Fort- und Weiterbildung kontinuierlich auf den neuesten Stand von Technik und Forschung fortentwickeln.

Die Bundesregierung erlässt und aktualisiert dazu Rechtsverordnungen für bundesweite Fortbildungsberufe. Teilnehmer/-innen an Maßnahmen der beruflichen Fortbildung werden durch finanzielle Unterstützung im Rahmen des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes abgesichert.

Im Bereich der Meisterprüfungsverordnungen, für den meine Abteilung zuständig ist, wird derzeit als Folgearbeit der Handwerksnovelle 2004 zusammen mit den Spitzenorganisationen der Wirtschaft und den Gewerkschaften eine zeitgemäße und moderne Struktur der Meisterprüfungsverordnungen erarbeitet. Sie soll insbesondere dem Qualifikationsanspruch, der Innovations- und Handlungskompetenz des Handwerksmeisters Rechnung tragen. Die Arbeiten stehen kurz vor ihrem Abschluss.

Auf der Grundlage der neuen Struktur wird in diesem Jahr der Erlass von rd. 10 modernisierten Meisterprüfungsverordnungen angestrebt, so z.B. für den „Maler und Lackierer“ und für den „Augenoptiker“.

VI. Das Berufsbildungssystem im europäischen Kontext

Auch nach der Verabschiedung des Berufsbildungsreformgesetzes ist es unerlässlich, zu weiteren Veränderungen zu kommen. Es geht darum, längerfristig unsere Wettbewerbsfähigkeit national wie im EU-Rahmen sicherzustellen.

Mehr noch als in der Vergangenheit gilt es, die vielgelobten Vorzüge des deutschen dualen Systems gegenüber den im EU-Ausland verbreiteten, aber auch bei uns zunehmend von den Jugendlichen nachgefragten verschulden Ausbildungsformen klar zu benennen, dafür zu werben, auch und gerade in Europa.

Wir sollten uns auf unsere Stärken besinnen. Das heißt aber auch, dass wir vieles auf den Prüfstand stellen, z.T. auch grundlegend überdenken müssen, um auch künftig die Attraktivität der dualen Ausbildung zu sichern.

Angesichts der Tatsache,

- dass auf dem zunehmend zusammenwachsenden europäischen Fachkräftemarkt deutsche Absolventen beruflicher Erstausbildung oder Weiterbildung angesichts der geringen Einstufung unserer Abschlüsse systematisch einen Wettbewerbsnachteil erleiden,
- dass Absolventen der beruflichen, nicht akademischen Weiterbildung in verschiedenen EU-Mitgliedstaaten wie Irland, Großbritannien und Frankreich, aber auch in den skandinavischen Staaten zulässigerweise Bachelorgrade führen dürfen,
- des Wettbewerbsdrucks, der mit der flächendeckenden Einführung im akademischen Bereich von Bachelor-Studiengängen mit stärkerer Berufsorientierung und übersichtlicher Struktur für Absolventen des dualen Systems verbunden ist,
- der Verkürzung von Studiengängen,
- der nach wie vor sehr heterogenen, im Ergebnis minimalen Durchlässigkeit aus der beruflichen Bildung in die Hochschulstudiengänge und Abschlüsse,

- der absehbaren demografischen Entwicklung und der damit verbundenen Notwendigkeit, die Attraktivität beruflicher Bildung weiter zu verbessern,

ist Handeln geboten. Und: Die Zeit läuft, sie läuft immer schneller, aus den vielen, von mir angesprochen Gründen. Es gilt, alle Kräfte zu bündeln im Interesse unserer Zukunft.

Teil 1

Qualifizierung im deutschen Mittelstand aus Sicht der Politik

Edelgard Bulmahn MdB

Initiativen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Qualifizierung im deutschen Mittelstand

I. Bedeutung der Qualifizierung

Deutschland ist ein starkes, ein modernes und ein weltoffenes Land. Wir haben eine leistungsfähige Wirtschaft und gehören zu den führenden Exportnationen. Um unser soziales Netz, das den Menschen Sicherheit gibt, werden wir weltweit beneidet. Grundlage dieser Stärken sind unsere Menschen, die sich nicht mit dem Bestehenden zufrieden geben und mit Können, Einsatz und Kreativität die anstehenden Aufgaben lösen.

Diese Menschen durchlaufen alle unser Bildungssystem und werden dort wesentlich geprägt. Deshalb ist es von entscheidender Bedeutung, die Leistungsfähigkeit dieses Systems auch für die Zukunft zu sichern. Dabei müssen wir uns auf einen weltweiten Innovationswettbewerb einstellen, der längst begonnen hat.

Innovationen sind das Lebenselixier einer Gesellschaft. Innovationen, das sind neue Technologien, Produkte und technische Verfahren, mit denen wir neue Märkte erschließen und zukunftssichere Arbeitsplätze schaffen können. Dafür brauchen wir bestens qualifizierte Fachkräfte und Menschen, die offen und neugierig auf Neues sind. Menschen, die bereit sind, sich und ihre Leistung einzubringen. Diese können wir aber nicht auf dem Weltmarkt kaufen, wir müssen sie selbst ausbilden und für die ständige Aktualisierung ihrer Qualifikationen sorgen.

Die technologische Leistungsfähigkeit Deutschlands ist hoch. Aber die anderen Länder werden immer besser. Sie haben vor allem durch innovationsfördernde Rahmenbedingungen und massive Investitionen in Bildung und Forschung die Weichen auf Modernisierung und Fortschritt gestellt. Daran müssen wir uns orientieren, ohne die Menschen aus dem Blick zu verlieren.

Im Bereich Bildung und Forschung stehen wir vor extremen Herausforderungen. Spätestens durch die Ergebnisse der internationalen Vergleichsstudien PISA und IGLU wurde die Notwendigkeit einer großen Bildungsreform deutlich. Wir stehen heute am Anfang dieser Reform, die zu einer

gezielten Qualitätsentwicklung und –steigerung unseres Bildungssystems führen muss. Insbesondere die Korrelation zwischen sozialer Herkunft und Bildungserfolg, die uns PISA drastisch vor Augen gehalten hat, muss aufgebrochen und schrittweise abgebaut werden.

Qualitativ hochwertige Bildung ist die entscheidende Schlüsselressource der Zukunft und zugleich ein entscheidender Standortfaktor im internationalen Wettbewerb – dies ist die eigentliche Kernbotschaft aller internationalen Vergleichsstudien und Assessments.

II. Fachkräfte - Ausbildung

Die duale Berufsausbildung stellt in Deutschland – und das wird auch international hoch anerkannt – eine wesentliche Basis für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit, aber auch für den sozialen Zusammenhalt in Deutschland dar.

Deshalb muss es uns auch in Zukunft gelingen, jungen Menschen beim Einstieg in die Berufswelt die Qualifikationen zu vermitteln, die sie befähigen, den Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden und dabei auch den immer schnelleren Wandlungsprozessen folgen zu können. Damit wird ein entscheidender Grundstein für ein selbst bestimmtes Leben gelegt. Eine mangelhafte oder gar fehlende Erstausbildung führt für viele Betroffene in die Perspektivlosigkeit. Für die Gesellschaft wiederum bedeutet sie zunehmende soziale und finanzielle Lasten.

Duale Berufsausbildung ist aber nicht nur aus Sicht der Jugendlichen ein bewährter Ausbildungsweg. Sie sichert auch den Unternehmen in Wirtschaft und Verwaltung den benötigten Fachkräftenachwuchs. Ohne gut qualifizierte Fachkräfte sind Innovation und Wertschöpfung nicht zu realisieren. Das gilt nicht nur für Ingenieure und Wissenschaftler, das gilt auch für qualifizierte Fachkräfte.

Die Sicherung eines modern und vor allem betriebsnah ausgebildeten Fachkräftenachwuchses ist schließlich schon aus Gründen der mittelfristigen demografischen Entwicklung dringend notwendig. Angesichts des deutlichen Rückgangs der Schulabgängerjahrgänge – in den neuen Ländern ab den Jahren 2005/2006, in den alten Ländern ab 2009 – droht Deutschland nach Einschätzung von Experten bis zum Jahr 2015 ein hoher Fachkräftemangel von bis zu 3,5 Millionen allein in der Altersgruppe der 30- bis 45-jährigen.

Die Altersgruppe, die heute ausgebildet wird, hat also für die künftige Innovationsfähigkeit der Wirtschaft besondere Bedeutung. Wir können es uns deshalb nicht leisten, einen Teil unseres Fachkräftereservoirs ohne Ausbildung zu lassen.

Derzeit beteiligen sich aber nur weniger als 30 Prozent aller Betriebe in Deutschland an Ausbildung. Das reicht unter den heutigen konjunkturellen und strukturellen Bedingungen nicht mehr aus. Deshalb ist gerade auch hier der Mittelstand gefordert. Denn schon in wenigen Jahren kann also ein Mangel an qualifiziertem Nachwuchs zu einem zentralen Innovationshemmnis werden.

Ich halte es für einen wichtigen und richtigen Schritt, dass die Bundesregierung und Spitzenverbände der Wirtschaft den „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ geschlossen haben. Angesichts der noch fehlenden Ausbildungsplätze steht der Pakt aber vor der entscheidenden Bewährungsprobe. Es müssen jetzt alle Potenziale für die Nachvermittlung genutzt werden.

Die Bundesregierung hat erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Wirtschaft dabei zu unterstützen. Beispiele sind die „Ausbildungsinitiative 2004“, das „Ausbildungsplatzprogramm Ost 2004“, eine Steigerung der Ausbildungsleistung des Bundes um 20 Prozent und die finanzielle Unterstützung des neuen Instruments der Einstiegsqualifizierung.

Der Ausbildungspakt hat bereits 2004 eine erhebliche Dynamik entfaltet. Ich will ausdrücklich das außergewöhnliche Engagement der Wirtschaftsverbände, insbesondere der Kammern, und der Unternehmen sowie der Ausbildungsverantwortlichen vor Ort anerkennen. Sie haben gezeigt, dass es möglich ist, einen negativen Trend umzukehren und deutlich mehr Ausbildungsplätze zu mobilisieren, wenn wirklich alle engagiert mitmachen und an einem Strang ziehen.

Flankiert werden die bereits genannten Maßnahmen durch die Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen für die Berufsvorbereitung. Die Bundesagentur für Arbeit bereitet die flächendeckende Einführung eines neuen Konzepts für ihre berufsvorbereitenden Maßnahmen vor. Zentrales Vermittlungsinstrument sind hier Qualifizierungsbausteine. Was wir brauchen, sind jetzt Betriebe, die solche Qualifizierungsbausteine bei sich umsetzen. Auch hier hat der Mittelstand eine wichtige Funktion.

Mit dem neuen Berufsbildungsrecht haben wir den Verantwortlichen in der Region, in den Ländern, aber auch in den Gremien des Bundes mehr Handlungsspielräume gegeben. Es ermöglicht damit auch den Wettbewerb um die erfolgreichsten Wege.

Eins steht sowieso fest: Bei der Umsetzung der Berufsbildungsreformen können gesetzliche Änderungen im BBiG, der Handwerksordnung oder anderen Vorschriften zwar helfen, sie sind aber kein Allheilmittel. Notwendig ist vielmehr der Blick auf das Gesamtsystem, denn bei näherem Hinsehen zeigt sich, dass die Ursachen eines Problems oft nicht in den gesetzlichen Regelungen selbst liegen, sondern in ihrer Anwendung in der Praxis.

III. Lebenslanges Lernen

Die Bedeutung der Weiterbildung nimmt in einer sich immer schneller wandelnden Arbeitswelt ständig zu. Sie trägt zur Sicherung bestehender und der Schaffung neuer Arbeitsplätze unmittelbar bei und verringert zugleich das Risiko, arbeitslos zu werden bzw. verkürzt Zeiten der Arbeitslosigkeit. Dabei müssen die Beschäftigten in Sachen Know-how stets auf dem neuesten Stand sein. Lebenslanges Lernen ist demnach angesagter denn je.

Den Absolventen der Ausbildungsberufe müssen vielfältige und attraktive Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Dazu gehören Zusatzqualifikationen, die bereits während oder auch nach der Ausbildung erworben werden können, und Weiterbildungsmöglichkeiten, die möglichst in modularisierter Form zur Verfügung stehen sollten.

In den von mir erlassenen Fortbildungsverordnungen gewinnen Differenzierungen immer höhere Bedeutung. Verschiedene Qualifizierungsbausteine decken die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder eines Berufsbereiches ab. Die Prüfungsnachweise können zu unterschiedlichen Zeitpunkten erbracht werden.

Damit soll es den Beschäftigten erleichtert werden, ihr jeweiliges Qualifikationsprofil entsprechend ihren Bedürfnissen und denen der Betriebe zu entwickeln. Zunehmend werden auch Qualifikationsinhalte aufgenommen, die zur selbständigen Betriebsführung befähigen.

Berufliche Fortbildungsabschlüsse wie die der Meister, Fachwirte, Fachkaufleute, Betriebswirte eröffnen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, die die Absolventen in Positionen bringen, in denen sie mit Hochschulab-

solventen konkurrieren. Häufig sind derartige Abschlüsse und die innewohnenden Qualifikationen zu wenig bekannt. Gerade viele Personalverantwortliche versäumen es, derartige Weiterqualifizierungsangebote zu einem Instrument der betrieblichen Personalentwicklung zu machen.

Diese Fortbildungen verbinden Berufs- und Betriebserfahrung mit anspruchsvoller Weiterbildung. Sie stellen Qualifikationsprofile dar, die bei der Besetzung insbesondere von mittleren betrieblichen Führungspositionen gebraucht werden.

Das System der geregelten beruflichen Aufstiegsfortbildung werden wir weiter ausbauen. In den nächsten Wochen tritt die Fortbildungsverordnung „Technischer Betriebswirt“ in Kraft. Den Absolventen technischer Meisterberufe und den Technikerschulen wird hier eine anspruchsvolle Weiterbildung geboten, die sie für die Rekrutierung für hochschuladäquate Positionen prädestiniert.

Ein wichtiges bildungspolitisches Anliegen ist, dass die in der beruflichen Fortbildung erworbenen Qualifikationen auch bei einem Hochschulstudium berücksichtigt werden. Das BMBF wird in Kürze Vorhaben fördern, in denen transparente, praktikable und übertragbare Verfahren zur Feststellung von in der beruflichen Bildung erworbenen Qualifikationen und deren Anrechnung auf Studiengänge entwickelt werden.

Jugendliche, die die berufliche Bildung wählen, sollen durch Weiterbildung und Berufserfahrung sowohl betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten haben als auch verbesserte Studienmöglichkeiten erhalten. Mit einem attraktiven, breiten und durchlässigen Weiterbildungsangebot können wir gleichzeitig dem Fach- und Führungskräftebedarf der Wirtschaft Rechnung tragen und zugleich deren Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit fördern.

IV. Weiterbildungsmarkt: Qualitätssicherung

Weiterbildung versetzt den Menschen in die Lage, den Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft nicht als ihn überrollende Welle zu erleben, sondern als Gelegenheit, eigene Fähigkeiten zu nutzen und zu entwickeln. Veränderungen sind also nicht nur Herausforderungen - wie so oft gesagt wird - sondern zugleich Chancen, mittels gezielter Weiterbildung eigenständig neue Lebenswege zu gestalten.

Der „Weiterbildungsmarkt“ ist für den Verbraucher - derzeit gibt es im Bereich der beruflichen Weiterbildung über 35.000 Anbieter mit rund 400.000 Produkten – völlig intransparent. Umso bedeutsamer ist das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt „Weiterbildungstests“ der Stiftung Warentest.

Die unabhängige Überprüfung von Weiterbildungsangeboten ist eine wichtige Orientierungshilfe für Verbraucherinnen und Verbraucher und wirkt sich gleichzeitig positiv auf das Qualitätsbewusstsein von Weiterbildungsanbietern aus. Die Tests leisten damit einen wichtigen Beitrag für ein transparentes und verbraucherfreundliches Bildungsangebot. Auf diese Weise ergänzen Weiterbildungstests ideal andere Instrumente der Qualitätssicherung, wie etwa Qualitätsringe und Zertifizierungen.

Zukünftig wird auch die Qualitätssicherung in der geförderten beruflichen Weiterbildung eine immer größere Rolle spielen. So hat die Bundesregierung zum 1. Juli 2004 eine Anerkennungs- und Zulassungsverordnung zur Weiterbildung (AZWV) erlassen. Damit wurde ein neues System der Qualitätsprüfung in die geförderte Weiterbildung eingeführt.

Unsere Erfahrungen und die ersten Reaktionen von Verbrauchern, Multiplikatoren und Anbietern zeigen, dass die Tests zwar aufwendig, aber verlässlich und gültig durchführbar sind. Sie stoßen bei Verbrauchern und insbesondere bei Fachleuten auf großes Interesse, und sie werden auch von den Anbietern konstruktiv aufgenommen.

Im Mai 2002 starteten Bund und Länder beispielsweise gemeinsam das Modellprojekt „Qualitätstestierung in der Weiterbildung“. Hieraus ist das Qualitätszertifikat „LQW 2“ entstanden, das ich gemeinsam mit Schleswig-Holsteins Wirtschaftsminister Bernd Rohwer gestartet habe. LQW 2 hat das Potenzial, erstmals bundesweit Mindeststandards in der Weiterbildung zu etablieren.

Besonders auf kleine und mittlere Betriebe ausgerichtete beispielhafte Entwicklungen werden in den genannten Bereichen einschließlich der Qualitätssicherung vom BMBF durch das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ realisiert. Umsetzbare Konzepte, Handlungsanweisungen und weitere Entwicklungsmöglichkeiten im Bereich der beruflichen Weiterbildung stehen den Unternehmen, den Beschäftigten aber auch zeitweise oder länger nicht im Erwerbsleben Stehenden im Ergebnis zur Verfügung.

V. Europäischer Bildungsraum

In einem sich öffnenden europäischen Arbeitsmarkt und Bildungsraum darf sich die deutsche Aus- und Weiterbildung nicht allein auf die nationale Sicht verengen.

Das BMBF unterstützt die Anstrengungen der Europäischen Kommission, bis zum Jahr 2010 einen europäischen Bildungsraum auch für die Berufsbildung zu schaffen. Dabei soll sich die Berufsbildung an der bereits weiter fortgeschrittenen Entwicklung im Hochschulwesen orientieren.

Ein wesentlicher Schritt in diesem Prozess ist die verbesserte Transparenz erworbener Qualifikationen: Die vorhandenen und bisher getrennt entwickelten Instrumente „Europass-Berufsbildung“, „Europäischer Lebenslauf“, „Certificate Supplement“ und „Diploma Supplement“ werden zu einem einzigen Transparenzinstrument zusammengeführt.

Darüber hinaus wird angestrebt, Elemente des für den Hochschulbereich entwickelten ECTS (European Credit Transfer System) an die Erfordernisse der beruflichen Bildung anzupassen, um unter Beibehaltung des nationalen Berufskonzepts eine bessere Vergleichbarkeit und Anrechenbarkeit von Auslandsqualifikationen auf nationale Berufsbildungsgänge zu erreichen.

In der Novelle des Berufsbildungsgesetzes werden wir die Möglichkeit einer Berufsausbildung im Ausland rechtlich absichern. Dabei soll ein Auslandsabschnitt nicht – wie in manchen anderen europäischen Staaten – ein auf die Ausbildung anrechenbarer Tatbestand sein, sondern integraler Bestandteil der Ausbildung selbst. Das bedeutet aber auch, dass der Weg ins Ausland die Zustimmung des deutschen Ausbildungsbetriebes findet, das Vertragsverhältnis zwischen Auszubildendem und Ausbildenden fortbesteht und beide Vertragsparteien ihren Verpflichtungen nachkommen müssen.

Gleichzeitig soll durch flexible Regelungen gewährleistet werden, dass die Eignung von Ausbilder und Ausbildungsstätte auch im Ausland gewährleistet bleibt und die zuständigen Stellen ihren Überwachungspflichten in geeigneter Weise nachkommen können.

Daneben werden wir die bilaterale Zusammenarbeit mit anderen europäischen Ländern zur Vergleichbarkeit von Abschlüssen auf dem Gebiet der beruflichen Bildung fortsetzen. Ich habe mit meinem französischen Kollegen François Fillon eine gemeinsame Erklärung diesbezüglich unterzeichnet.

Friedrich Merz MdB

Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Qualifizierung im Deutschen Mittelstand

Einleitung

Der Mittelstand ist der größte Arbeitgeber in Deutschland. Mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten arbeiten in mittelständischen Betrieben. Gleichzeitig stehen mittelständische Unternehmen im Wettbewerb. Damit sie im Wettbewerb bestehen können, ist es wichtig, die Interessen des Mittelstandes zu berücksichtigen und auf seine Bedürfnisse einzugehen. Eine zentrale Herausforderung liegt in der Herausbildung eines Fachkräftepotentials. Die Aus- und Fortbildung dieser Fachkräfte muss insbesondere dort geschehen, wo eine praxisgerechte Ausbildung möglich ist.

Bildung und Ausbildung sind das Fundament für die Wirtschaft und für Wachstum und Wohlstand. Nur mit gut ausgebildeten Fachkräften kann die Wirtschaft weiter wachsen. Unser Bildungssystem muss die Voraussetzungen dafür schaffen, dass junge Leistungsträger in Deutschland eine Chance erhalten, ihre Talente einzusetzen. Gerade in krisenhaften Situationen muss die Wirtschaft über gut ausgebildete Nachwuchskräfte verfügen.

Gute Ausbildung für gute Nachwuchskräfte

Die betriebliche Ausbildung ist eine wichtige Säule unseres Bildungssystems. Durch ihre Nähe zur Arbeitswelt können Veränderungen der betrieblichen Praxis schnell aufgenommen und umgesetzt werden, so dass die Auszubildenden zeitnah Veränderungen erfahren und in ihren Lernprozess mit einbeziehen können. Dies gewährleistet insbesondere das in Deutschland praktizierte duale System, da dort eine besonders enge Anbindung an das Beschäftigungssystem und damit an die berufliche Praxis gegeben ist. Die Kombination von betrieblicher Ausbildung und Berufsschule führt dazu, dass die Auszubildenden auf der einen Seite im Unternehmen betriebsnahe Kenntnisse und Fertigkeiten und praxisorientiertes Handeln erlernen, auf der anderen Seite wird ihnen in der Berufsschule unverzichtbares theoretisches Wissen vermittelt. Durch den betrieblichen

Teil werden die Auszubildenden an die wechselnden Anforderungen in den Betrieben gewöhnt und lernen, sich innerhalb des sozialen Gefüges im Unternehmen zurechtzufinden. Dies führt dazu, dass sie lernen, selbständig und verantwortungsbewusst zu arbeiten. Diese berufsnahe Ausbildung wirkt zudem motivierend. Die Ausbildung ist daher mehr als nur institutionalisierter und organisierter Lernprozess.

Das duale Ausbildungssystem ist aber auch sehr stark von den allgemeinen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen abhängig. Strukturelle Veränderungen, verschleppte Reformen am Arbeitsmarkt und am Sozialsystem, überdurchschnittliche steuerliche Belastungen und konjunkturelle Einbrüche beeinflussen die Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Das Lehrstellenangebot ist nur dann groß genug, wenn die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen stimmen. Erfolg der Wirtschaft und die Schaffung von Ausbildungsplätzen stehen in engem Zusammenhang zueinander und bedingen sich gegenseitig. Aus diesen Gründen ist insbesondere die berufliche Ausbildung eine Grundvoraussetzung für den Erfolg im deutschen Mittelstand.

Heute bestehen noch viele Hemmnisse, die die Unternehmen daran hindern, auszubilden. Insbesondere die hohen Ausbildungsvergütungen, die den größten Teil der Ausbildungskosten ausmachen, schrecken viele Unternehmer ab. Aber auch die sonstigen Belastungen der mittelständischen Unternehmen, z.B. durch Steuern und die hohen Lohnnebenkosten, hindern die Bereitschaft, Geld für Auszubildende zu investieren, obwohl dies eine Investition in die Zukunft ist.

Es sind daher dringend Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen notwendig. Für viele, gerade für kleinere Unternehmen, ist es schwierig, Ausbildungsplätze anzubieten, die den geforderten Ausbildungsinhalt abdecken, weil sie auf bestimmte Bereiche spezialisiert sind. Die Folge ist, dass kleine Betriebe sich häufig scheuen, Auszubildende einzustellen, weil sie nicht die Möglichkeit haben, den Auszubildenden das zu bieten, was sie benötigen, um eine fundierte und umfassende Ausbildung zu bekommen. Aus diesem Grund wünscht sich der Mittelstand die Möglichkeit von Verbundausbildungsplätzen durch mehrere Ausbildungsbetriebe.

Die Debatte über die Ausbildungsplatzabgabe hat die Bemühung um mehr Ausbildungsplätze nicht gefördert, sondern belastet. Eine solche Abgabe hätte die berufliche Bildung in Deutschland verstaatlicht. Zudem wäre sie ein „bürokratisches Monster“ geworden. Eine nachhaltige Verbesserung auf

dem Ausbildungsmarkt kann, wie erläutert, nur gelingen, wenn bessere wirtschaftliche Perspektiven für die Ausbildungsbetriebe geschaffen werden. Nur so können Unternehmen Fachkräfte ausbilden und die im Betrieb befindlichen Fachkräfte kontinuierlich weiter- und fortbilden. Es muss den Unternehmen leichter gemacht werden, in die Ausbildung zu investieren. Durch die Einführung einer Ausbildungsplatzabgabe würde dies aber gerade erschwert. Gerade in qualifizierten Berufen könnte die Ausbildungsplatzabgabe dazu führen, dass sich die Betriebe freikaufen, weil dies letztlich billiger ist. Ein Mangel an Fachkräften gerade in qualifizierten Berufen wäre die Folge.

Am 16. Juni 2004 hat die Regierung statt dessen einen „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ mit der Wirtschaft geschlossen. Mit diesem Pakt hat sich die Wirtschaft als Ziel gesetzt, während der dreijährigen Dauer des Paktes im Jahresdurchschnitt 30.000 neue Ausbildungsplätze zu schaffen. Zudem sollen jährlich durchschnittlich 25.000 Plätze für betrieblich durchgeführte Einstiegsqualifikationen bereitgestellt werden. Damit soll auch denen die Möglichkeit der Ausbildung gegeben werden, die derzeit nur eingeschränkt ausbildungsfähig sind. Der Pakt ist ein Schritt in die richtige Richtung. Er ermöglicht ein stärkeres Engagement der Unternehmen, das aus betriebswirtschaftlicher Sicht tragbar ist und bewahrt die Unternehmen auf der anderen Seite vor den bürokratischen Kosten einer Ausbildungsabgabe. Es sollte im Interesse der Unternehmen liegen, Ausbildungsplätze auch anzubieten oder sich durch das Angebot von Plätzen für eine Einstiegsqualifizierung einzubringen.

Ein großes Problem des Mittelstandes bleibt, dass es an geeigneten und motivierten Bewerbern fehlt. Ende Oktober 2005 suchten zwar 35.400 Jugendliche einen Ausbildungsplatz, zugleich aber waren 9.500 Ausbildungsstellen in Deutschland unbesetzt. Nach einer Umfrage der Arbeitgeberverbände klagen 85 % der Unternehmer über die schlechten Rechtschreib- und Grammatikkenntnisse der Schulabgänger und 68 % über die schlechten Rechenfähigkeiten. Der Mittelstand fordert daher zu Recht eine nachhaltige Qualitätssteigerung des allgemein bildenden Schulsystems.

Vorraussetzung für ein hohes Leistungsniveau in Wissenschaft und Forschung sind eine fundierte Allgemeinbildung und eine ausgezeichnete Schulbildung auf breitem Niveau. Wer Bildung auf Spitzenniveau will, muss früh ansetzen. Aufgabe von Kindergarten und Schule ist es, dafür ein gutes Fundament zu schaffen. Später lassen sich Defizite beim Erwerb der Grundkompetenzen Lesen, Schreiben und Rechnen nicht mehr oder nur schwer

beheben. Ein Blick auf die Ergebnisse der Pisa-Studie zeigt, dass Deutschland insbesondere im Vor- und Grundschulbereich große Defizite aufweist. Bereits die Grundschule muss verlässlichen Unterricht bieten. Bildungspolitik ist in erster Linie Ländersache. Betrachtet man die Ergebnisse der Studien genauer, kann man erhebliche Unterschiede zwischen den Bundesländern ausmachen.

Richtig ist auch die Forderung des Mittelstandes nach Vermittlung einer Grundbildung in den Bereichen Wirtschaft und Technik. Es ist unbedingt notwendig, dass die Schüler auf diesen Gebieten mindestens Basiswissen vermittelt bekommen. Denn der Nachwuchs des Mittelstandes soll schließlich im weiteren Berufsleben unsere Wirtschaftsordnung nicht nur verstehen, sondern in und mit ihr leben. Erforderlich ist es daher, den Schülern das Verständnis für unsere politische und wirtschaftliche Ordnung mit auf den Weg zu geben.

Eine bessere und intensivere Berufsberatung könnte schließlich die Motivation der Jugendlichen verbessern und dem einzelnen Jugendlichen helfen, den für ihn geeigneten Beruf zu erlernen. Dies hätte zur Folge, dass weniger Jugendliche die Ausbildung abbrechen und die Auszubildenden mit mehr Engagement arbeiten würden. Es muss daher insgesamt die Ausbildungsfähigkeit Jugendlicher verbessert werden. Daher bedarf es einer engen Zusammenarbeit zwischen den allgemein bildenden Schulen und den Einrichtungen der beruflichen Bildung. Auch Schulabgänger der Hauptschule müssen fit sein für den Arbeitsmarkt.

Duales System als Vorbild

Am 27. Januar 2005 ist das neue Berufsbildungsgesetz im Bundestag verabschiedet worden. Die in der Regel dreijährige berufliche Ausbildung soll richtigerweise auch weiterhin auf einem dualen System beruhen. Ihr Vorteil ist die Korrespondenz zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem durch eine gemeinsame Verantwortung und die enge Kooperation von Betrieb und Schule. Trotzdem gibt es nunmehr die Möglichkeit der so genannten Stufenausbildung. Die Auszubildenden können danach bereits nach der ersten Stufe einen Abschluss erreichen. Dies soll insbesondere theorieschwächeren Jugendlichen Perspektiven eröffnen. Damit kann die Zahl derer, die beim „Alles-oder-Nichts“ – Prinzip auf der Strecke bleiben, erheblich verringert werden. Die Verlängerung der Probezeit von drei auf vier Monate stellt zudem eine erhebliche Verbesserung dar. Diese Regelung

ist insbesondere wegen der teilweise bis zu 6 Wochen langen Blockunterrichtszeiten erheblich praxisgerechter als sie es vorher war. So haben Auszubildender und Unternehmen trotz der Schulzeit die Möglichkeit, sich vor Ablauf der Probezeit besser kennen zu lernen. Dies soll die hohe Zahl derer, die ihre Ausbildung abbrechen, mindern. Auch die gesetzliche Regelung der so genannten Verbundausbildung verbessert die Ausbildungsmöglichkeiten kleinerer und spezialisierter Betriebe erheblich.

Die Möglichkeit, in gewissem Umfang Berufsschulleistungen in die Abschlussleistung mit einzubeziehen, sind ein Ansporn für die Auszubildenden, sich in der Schule anzustrengen und so mit guten Noten, die der Arbeitgeber bei der Bewerbung zur Kenntnis nimmt, bessere Einstellungschancen zu haben.

Für die Zulassung der vollzeitschulischen Ausbildung zur Kammerprüfung wurden klare Kriterien im neuen Berufsbildungsgesetz festgelegt. Es ist erforderlich, dass ein hoher Praxisteil im Betrieb stattfindet. Die Zulassung muss sich am Berufsbild orientieren. Die betriebliche Ausbildung hat weiterhin Vorrang vor der schulischen Ausbildung. Damit ist auch zukünftig eine praxisgerechte Ausbildung gewährleistet. Auf der anderen Seite haben aber auch Jugendliche, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten, die Möglichkeit, in den Genuss einer Kammerausbildung zu kommen. Insgesamt schafft das neue Berufsbildungsgesetz daher die Möglichkeit, mehr Fachkräfte auszubilden.

Akademiker für den Mittelstand

In Zeiten zunehmender Technisierung und Globalisierung gewinnt die akademische Ausbildung erhebliche Bedeutung für die mittelständischen Unternehmen. Eine stärkere Kooperation von Hochschulen und Unternehmen ist deshalb auch für mittelständische Unternehmen von Interesse. Dies bietet interessante Perspektiven und Chancen im Bereich Forschung und Innovationen.

Höchst problematisch ist derzeit allerdings der fehlende Nachwuchs in den Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Dies bedroht die Wettbewerbsfähigkeit insbesondere der spezialisierten Unternehmen. Notwendig sind daher qualifizierte Lehrkräfte, die bereits in der Schule diese Bereiche interessant darstellen und damit das Interesse der

Schüler wecken. Es wäre schön, wenn das „Einstein-Jahr“ einen Schub in diese Richtung auslösen könnte! Und dafür brauchen wir endlich ein konkurrenzfähiges Hochschulsystem. Die Hochschulen brauchen mehr Freiheit in Personal-, Organisations- und Finanzfragen. Organisationsfreiheit bedeutet das Recht zur Selbstorganisation, das Recht zur eigenständigen Profilbildung sowie Stärkung der Verantwortung der Fachbereiche und Institute. Freiheit in Personalfragen bedeutet Auswahl der Studierenden, d.h. die Zentralstelle für die Vergabe von Studienplätzen (ZVS) in der heutigen Form muss abgeschafft werden. Freiheit bedeutet aber auch staatsfreie Berufung von Professoren und die Möglichkeit, Nachwuchswissenschaftler länger als bisher über befristete Stellen an der Hochschule halten zu können. Insgesamt müssen den Hochschulen mehr Mittel zur Verfügung gestellt werden und ihnen mehr Freiräume in der Mittelbewirtschaftung gegeben werden, damit das Geld effizient eingesetzt werden kann. Dabei muss auch auf andere Finanzquellen als den öffentlichen Haushalt zurückgegriffen werden. Das kann sinnvoll nur über Studiengebühren erreicht werden. Sie haben eine Anreizfunktion in doppelter Hinsicht. Einerseits gibt es positive Wirkungen auf die Auswahlentscheidung der Studienanfänger, die sich genauer überlegen, was sie studieren wollen. Andererseits bieten sie einen Anreiz, das Studium schneller zu beenden. Mit Darlehens- und Stipendienprogrammen muss sicher gestellt sein, dass jeder begabte und geeignete Schüler studieren kann – unabhängig vom Einkommen der Eltern.

Lebenslanges Lernen als Devise für die Zukunft

Aufgrund des hohen Tempos der technischen Entwicklung sollten wir immer im Auge behalten, dass Schul- und Berufsausbildung nur eine – wenn auch wertvolle – Basis zum Start in den Beruf sind. Die lebenslange Wahrung und Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit erfordert in Zeiten, in denen Wissen immer schneller veraltet, hierauf aufzubauen und stetig weiter zu lernen. Lebenslang lernen heißt deshalb die Devise der Zukunft. Daher ist nicht nur die Aus-, sondern auch die permanente Fortbildung wichtig, um die deutsche Wirtschaft auch zukünftig konkurrenzfähig zu halten. Ohne Weiterbildung sind die immer kürzeren Entwicklungszyklen der Wirtschaft nicht mehr zu bewältigen. Insbesondere durch die zunehmende Globalisierung steigt auch der Bedarf in mittelständischen Betrieben an, ihre Mitarbeiter im Umgang mit internationalen Vorschriften, Sprachen und Kulturen anderer Länder zu schulen. Die durchschnittliche Zeit, die für die

Weiterbildung der Mitarbeiter investiert wird, ist in mittelständischen Betrieben immer noch sehr gering. Hierauf sollte der Mittelstand mehr Gewicht legen, denn die entstehenden Herausforderungen können nur vom lernenden Unternehmen und vom lernenden Mitarbeiter bewältigt werden. Dies ist die einzige Möglichkeit, mit der Geschwindigkeit von Produkt- und Prozessinnovationen mitzuhalten und schließlich selbst die Geschwindigkeit von Produkt- und Prozessinnovationen vorzugeben, indem eigene Maßstäbe gesetzt werden. Auch der Mittelstand muss die immer deutlicher werdenden demografischen Herausforderungen bewältigen. Der Mittelstand wird sich deshalb auf einen härteren Wettbewerb um das verringerte Potenzial an heimischem Nachwuchs einstellen müssen. Attraktivität des einzelnen Unternehmers im Sinne einer umfassenden *corporated identity* und *corporated responsibility* spielt dabei zunehmend eine Rolle. Der Höhe der Vergütung wird dabei zwar eine entscheidende, aber nicht die alleinige Rolle zukommen. Bei zunehmender Erwerbsquote qualifizierter Frauen wird es auch darauf ankommen, welche Möglichkeiten der Kinderbetreuung im Unternehmen oder am Standort bestehen und wie flexibel sich ein Unternehmen z.B. bei der Gestaltung der Arbeitszeiten zeigt.

In Zukunft werden viele Fachkräfte aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Aufgrund der zurückgehenden Schülerzahlen gilt es nicht nur, die Ausbildungsmöglichkeiten zu schaffen, sondern auch Kompetenzen der jüngeren Mitarbeiter gezielt zu erhalten und auszubauen. Die kleineren und mittleren Unternehmen verfügen aber oft nicht über die Mittel, um die notwendige berufliche Weiterbildung der Mitarbeiter in genügendem Umfang selbst zu ermöglichen. Ein Weg, dies zu erreichen ist es, die Weiterbildung in den betrieblichen Ablauf zu integrieren. Dies ist kostengünstiger und auch flexibler als Weiterbildung außerhalb des Betriebes, etwa durch das so genannte „*Training on the job*“. Das bedeutet, dass durch Unterweisungs- oder Schulungsmaßnahmen am Arbeitsplatz durch Kollegen oder Vorgesetzte oder durch organisiertes Einarbeiten und Anlernen die Mitarbeiter in der Arbeitssituation fortgebildet werden. Möglich ist eine relativ kostengünstige Fortbildung auch durch neue Medien. So können auch kleinere Unternehmen mit relativ geringem Kostenaufwand eine kontinuierliche, in den Arbeitsprozess integrierte berufliche Weiterbildung anbieten. Diese Art der Fortbildung hat den Vorteil der immer vorhandenen Aktualität. Die Onlineweiterbildung kann den Präsenzunterricht nur ergänzen. Effektiv ist eine Kombination beider Arten der Weiterbildung.

Fazit

Der Mittelstand ist nach wie vor eine der tragenden Säulen unserer Volkswirtschaft. Um dies auch zukünftig zu bleiben, ist die Innovationskraft nicht nur im technischen Bereich, sondern auch im Produktionsbereich gefordert. Es liegt insgesamt eine große Verantwortung in der Hand des Mittelstandes und der Industrieunternehmen. Die Wirtschaft trägt neben den Schulen und Hochschulen die Verantwortung dafür, dass es gut ausgebildete Fachleute in Deutschland gibt, die über die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und damit der deutschen Wirtschaft entscheiden. Die Politik ist aufgefordert, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass die Unternehmen in Deutschland auch weiterhin auf gut ausgebildete Fachkräfte zurückgreifen können.

Friedhelm Ost

Mittelstand: Spitzenreiter in der Ausbildung

Deutschland verfügt nur über wenige Ressourcen: Die Bodenschätze sind auf Vorkommen von Braun- und Steinkohle begrenzt. Die Förderung deutscher Steinkohle erfordert angesichts der hohen Gewinnungskosten Milliarden-Hilfen aus der Staatskasse, um so einen schmalen Sockel für die nationale Energiesicherheit zu garantieren und die Bergbau-Technologie auch für Exportmärkte zu sichern. Die Förderung von Öl und Gas in Deutschland deckt nur einen Bruchteil des nationalen Bedarfs. Der Erzbergbau ist fast vollständig aufgegeben worden, weil die Ausbeutung der noch vorhandenen Lagerstätten viel zu teuer ist oder weil sie erschöpft sind.

Humankapital: Quelle des deutschen Wohlstands

Deutschlands Stärken liegen zudem nicht in der Kapitalausstattung. Zwar hat die Geldvermögensbildung in der Zeit seit der Währungsreform im Jahre 1948 eine beachtliche Aufwärtsentwicklung erlebt. Die Eigenkapitalbildung in deutschen Unternehmen ist jedoch außerordentlich schwach geblieben. In den mittleren und kleinen Unternehmen beträgt auch derzeit die Eigenkapitalquote im Durchschnitt gerade 7 %. Sie ist viel zu niedrig, um damit die Chancen der Zukunft in vollem Umfang wahrnehmen und die Risiken meistern zu können.

Deutschland kann also weder von seinen Bodenschätzen noch von seinem Sach- und Finanzkapital „leben“. Vielmehr ist das so genannte Humankapital – unverständlicherweise zum Unwort des Jahres 2004 erklärt! – die wichtigste Quelle für den wirtschaftlichen Erfolg und damit für den Wohlstand. Es sind die Menschen in unserem Lande, ihre Köpfe und Hände, die mit ihren Ideen, Erfindungen und Dispositionen sowie mit ihrer Arbeit den allergrößten Teil der Wertschöpfung erbringen. Bildung, Ausbildung und Fortbildung müssen deshalb als Investitionen in die Humankapitalbildung die höchste Priorität einnehmen, wenn es um die Zukunftsgestaltung unseres Gemeinwesens geht. Ohne eine neue Offensive für mehr und eine bessere Bildung und Ausbildung wird es keine Verbesserung der Qualität des Wirtschaftsstandortes Deutschland geben.

Die Globalisierung, die Informations- und Telekommunikationstechnologien sowie die neuzeitliche Logistik haben zu einer zuvor nie gekannten und möglichen Konkurrenz der internationalen Standorte geführt. Die Unternehmen investieren dort, wo die Optimierung der Ressourcen und Produktionsfaktoren möglich ist und wo hohe Renditen zu erzielen sind. Die Sachkapitalbildung in Deutschland hat im Vergleich zu den Auslandsinvestitionen in den letzten zwei Jahrzehnten erheblich an Attraktivität verloren. Es ist sogar zu einem deutlichen Einbruch der Investitionstätigkeit gekommen. So ist nach Berechnungen der Deutschen Bundesbank die gesamtwirtschaftliche Netto-Investitionsquote auf nur noch 3 ½ % des verfügbaren Einkommens der inländischen Sektoren gefallen – verglichen mit 7 ½ % in den 80er Jahren. Gleichzeitig ist in den letzten Jahren ein zunehmender Teil der deutschen Ersparnisse ins Ausland geflossen:

Im Jahre 2003 summierten sich diese Beträge auf 50 % der gesamten Ersparnisbildung. Alle Großunternehmen investieren seit langem im Ausland. Immer mehr mittelständische Firmen sind ihnen gefolgt; viele planen Direktinvestitionen zum Beispiel in den neuen EU-Staaten in Mitteleuropa, wo die Industriearbeiterstunde gerade 4 bis 6 Euro kostet, wo die Steuersätze kaum höher als 20 % sind, wo das Tarif- und Arbeitsrecht wesentlich weniger kompliziert ist als in Deutschland und wo die Bürokratiekosten unvergleichlich niedriger sind als hierzulande. Dies hat bereits dazu geführt, dass rund 40 % der deutschen Exporte in Höhe von etwa 750 Mrd. Euro auf „Importe für Vor- und Zulieferungen“ entfallen; aus dieser internationalen Arbeitsteilung resultiert im Übrigen in beachtlichem Maße die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Ausfuhrgüter.

In seinem Jahresgutachten 2004/2005 weist der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung ausdrücklich darauf hin, dass gut ausgebildete Menschen „ein zentraler Faktor für zukünftiges Wachstum in Deutschland und für den Wohlstand jedes Einzelnen sind. Damit dieser Faktor in ausreichendem Umfang zur Verfügung steht, ist ein leistungsfähiges Bildungssystem unverzichtbar.“

Standortfaktor Nr. 1: Das optimale Bildungssystem

Bildung und Ausbildung – so auch der Hinweis im Jahreswirtschaftsbericht 2005 – rentieren sich in mehrfacher Weise: Sie sind die besten Garanten für den persönlichen Erfolg am Arbeitsmarkt. Das Risiko, arbeitslos zu werden, nimmt mit der Qualifizierung ab; das Einkommen ist in der Regel höher als

bei Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Volkswirtschaftlich wirken Bildung und Ausbildung positiv auf Produktivität und Wachstum.

Die Zukunft unserer Volkswirtschaft hängt maßgeblich von der nachhaltigen beruflichen Qualifikation unserer Arbeitskräfte ab. Bildung und Qualifikation sind in zunehmendem Maße die Grundlagen unseres Wohlstands. Eine Politik für mehr Wachstum und Beschäftigung muss sich daher darauf konzentrieren, Talente und Begabungen zu fördern und den absehbaren Bedarf an hervorragend ausgebildeten Fachkräften aus eigener Kraft zu bewältigen. Die deutsche Wirtschaft kann und wird nur dann zukunftsfähig und innovativ bleiben, wenn möglichst jeder junge Mensch zu Beginn seines Berufslebens eine Perspektive auf Ausbildung erhält. Der betrieblichen Ausbildung kommt hierbei ein überragender Stellenwert zu. In Anbetracht der bereits erwähnten Ausbildungsleistung kleiner und mittlerer Unternehmen ist hierbei der Schwerpunkt auf eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für mittelständische Betriebe zu legen. Eine vernünftige, an den Bedürfnissen des Mittelstandes ausgerichtete Wirtschaftspolitik ist und bleibt gleichzeitig eine gute Politik für die betriebliche Ausbildung in Deutschland.

Mittelstand: Ausbilder der Nation

98 von 100 deutschen Unternehmen gehören dem Mittelstand bzw. den so genannten kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) an. Sie erwirtschaften knapp die Hälfte der Bruttowertschöpfung mit ungefähr 50 % aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer. Der Stellenwert des Mittelstandes für unser Gemeinwesen zeigt sich noch deutlicher im Bereich der beruflichen Bildung. Mit über 80 % tragen die kleinen und mittleren Unternehmen den größten Teil zur betrieblichen Ausbildung in Deutschland bei. Fast 90 % aller Ausbildungsplätze werden von Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten, immerhin noch 60 % von Firmen mit weniger als 50 Beschäftigten zur Verfügung gestellt. Gerade der Mittelstand ist im globalen Wettbewerb durchweg auf hoch qualifizierte Arbeitskräfte angewiesen und praktiziert die betriebliche Ausbildung als effizientes Mittel zur Deckung seines Personalbedarfs. Dies gilt insbesondere auch für mittelständische Firmen, die im Handwerk, Handel, Gewerbe und Dienstleistungssektor tätig sind. Auf den regionalen und lokalen Märkten sind gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel von entscheidender Bedeutung für die kundennahen Leistungen, für beratungsintensive Produkte, für Reparaturen, Service usw.

Angesichts der dramatischen Veränderungen in der deutschen Bevölkerungsstruktur, die sich für die nächsten Jahrzehnte abzeichnet, gilt es für die Wirtschaft insgesamt, sich noch stärker als bisher der Ausbildung junger Menschen zu widmen. Unser duales System der Berufsausbildung setzt ein funktionierendes Zusammenspiel von Wirtschaft, Staat und Auszubildenden voraus. Anders als in den vollschulisch ausgerichteten Teilen unseres Bildungssystems kann und darf der Staat hier keine Übermacht ausüben und die Ausbildung bis ins letzte Detail regulieren. Der Versuch, den Ausbildungsbeitrag der Wirtschaft mittels einer Ausbildungsplatzabgabe in ein staatliches Korsett zu zwingen, war deshalb von vornherein zum Scheitern verurteilt. Die von der Bundesregierung aufgebaute Drohkulisse hat im Gegenteil die Ausbildungsbereitschaft vieler Betriebe eher gemindert. Hingegen hat der Sieg wirtschaftspolitischer Vernunft über die Vertreter planwirtschaftlicher Denkschulen bei der Suche nach einem Konsens in Form eines nationalen Paktes für Ausbildung reiche Frucht getragen: 2004 waren rund 15.300 mehr Ausbildungsverträge zu verzeichnen als im Vorjahr. Es gab in fast allen Ausbildungsbereichen deutliche Zuwächse: Plus 14.194 bzw. 4,6 % bei Handel und Industrie, plus 2.507 bzw. 1,5 % im Handwerk, plus 1.308 bzw. 9,5 % im Öffentlichen Dienst. Insgesamt wurden im Jahr 2004 rund 573.000 neue Ausbildungsverträge gegenüber knapp 558.000 in 2003 gezählt. Viele Unternehmen standen im letzten Jahr erstmals auf den Listen der Ausbildungsbetriebe in Industrie, Handel und Dienstleistungen, die bei den Kammern geführt werden.

Die Statistik unterscheidet nicht zwischen betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträgen, wie sie beispielsweise durch das inzwischen eingestellte Sofortprogramm der Bundesregierung zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit finanziert wurden. Allerdings deuten Schätzungen darauf hin, dass der skizzierte Zuwachs allein durch die Entwicklung bei den betrieblichen Ausbildungsverträgen zustande gekommen ist. Demnach hat es 2004 bundesweit knapp 520.000 betriebliche Lehrverträge gegeben gegenüber 497.000 im Vorjahr. In Handel und Industrie ist die Zahl dieser Verträge wahrscheinlich um über 18.000 und im Handwerk um mehr als 4.000 gestiegen. Diese positive Entwicklung ist umso bemerkenswerter, als sich die Lage am Arbeitsmarkt nicht verbessert hat. Nach den Erfahrungen in der Vergangenheit müsste die Wirtschaft deutlich wachsen, damit der Fachkräftebedarf der Betriebe und damit die Zahl der Ausbildungsverträge ansteigt. Allem Anschein nach ist der neue Trend deshalb vor allem auf die im Ausbildungspakt vereinbarten Maßnahmen zurückzuführen.

Defizite bei der Ausbildungsfähigkeit beheben!

Allzu große Euphorie ist dennoch nicht angebracht. Der Lehrstellenmarkt ist und bleibt weiterhin äußerst angespannt. Die Zahl der Schulabgänger steigt bereits seit Anfang der neunziger Jahre an und nahm im Jahr 2004 um ca. 22.500 auf insgesamt 952.300 zu. Wegen dieses Zuwachses entfielen deshalb weniger Ausbildungsplatzangebote auf jeden Schulabgänger als noch 2003 und in den Jahren zuvor. Anfang der neunziger Jahre entfielen auf 100 Schulabgänger über 80 Ausbildungsplatzangebote, 2001 waren es noch über 70, 2004 gerade noch 62. Verschärfend kommt hinzu, dass immer mehr Jugendliche aus früheren Abschlussjahrgängen wegen der angespannten Situation am Ausbildungsmarkt zu den aktuellen Schulabgängern in Konkurrenz treten. Auch wenn es hierzu keine exakten Zahlen gibt, liegt der Anteil an so genannten Altbewerbern vermutlich bei deutlich über 40 % aller Bewerber auf einen Ausbildungsplatz.

Dem Anstieg bei der Zahl der Neuverträge steht damit ein noch deutlicherer Anstieg bei der Zahl der nicht vermittelten Bewerber gegenüber. Insgesamt waren es zum Ende des „Geschäftsjahres 2004“ rund 44.600 und damit ca. 9.600 bzw. 27 % mehr als 2003. Das Verhältnis von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt ist deshalb zur Zeit so schlecht wie noch nie seit der Wiedervereinigung.

Rahmenbedingungen für Ausbildungsbetriebe verbessern!

Die Erfolge des vergangenen Jahres müssen Ansporn sein, die Rahmenbedingungen der betrieblichen Ausbildung deutlich zu verbessern und unser System der dualen Berufsausbildung den Erfordernissen einer globalisierten Wirtschaft anzupassen. Unser System genießt im internationalen Vergleich hohes Ansehen. Die Ausbildung erfolgt betriebsnah. Die zur Zeit etwa 350 Berufsbilder haben sich als flexibel erwiesen. Der große Einsatz vor allem der mittelständischen Ausbildungsbetriebe ist vorbildlich. Die Qualitätssicherung der Ausbildung von heute ist auch der Garant des wirtschaftlichen Erfolgs von morgen. Unsere Unternehmen brauchen nicht mehr Bürokratie, schon gar keine Ausbildungsplatzabgabe. Sie brauchen mehr Freiräume und vernünftige Rahmenbedingungen, um das Potenzial unseres Ausbildungssystems ausschöpfen und fortentwickeln zu können. Von Verbesserungen bei der betrieblichen Ausbildung würden nicht nur die Ausbildungsbetriebe, sondern vor allem auch die vielen ausbildungsbereiten Jugendlichen profitieren.

Ansätze für Verbesserungen im System lassen sich leicht finden. So wird von vielen Betrieben der Trend beklagt, dass gegenüber der betrieblichen Ausbildung der schulische Ausbildungsteil immer stärkeres Gewicht bekommt. Hierbei werden die Prioritäten vom Staat verkannt: Die schulische Bildung soll die praktische Ausbildung unterstützen und fördern – nicht umgekehrt. Vor allem der so genannte Blockunterricht reduziert die ansonsten nicht zu unterschätzende Produktivität der Auszubildenden und sollte dringend überprüft werden.

Damit sollen nicht etwa der Umfang und die Qualität der schulischen Bildung der Auszubildenden in den Hintergrund gedrängt werden. Ganz im Gegenteil ist auch hier eine Verbesserung dringend nötig – und zwar bereits im Vorfeld der praktischen Ausbildung. Vielfach beherrschen Ausbildungsbewerber die deutsche Rechtschreibung ebenso unzureichend wie die Grundlagen der Mathematik. Diese Defizite bei zentralen Schlüsselkompetenzen sollten jedoch nicht erst während der Lehre auf Kosten der Ausbildungsbetriebe beseitigt werden. Haupt- und Realschulen müssen die Ausbildungsfähigkeit und Berufsreife der Jugendlichen besser gewährleisten. Durchweg müssen praktische Bezüge zur Arbeits- und Berufswelt gestärkt werden. Außerdem müssen allgemeinbildende Institutionen positive geistige und moralische Werte ebenso vermitteln wie soziale Kompetenzen – Teamfähigkeit usw. Auch die Eltern sind für diese erzieherische Orientierung maßgeblich verantwortlich – Eigenverantwortung und Leistungsbereitschaft gehören allerdings in vielen Familien in den letzten Jahren nicht mehr zum anerkannten Erziehungskanon. Die Vernachlässigung ihrer erzieherischen Aufgabe durch viele Eltern trägt mindestens ebenso sehr zu den beklagenswerten Defiziten zahlreicher Ausbildungsbewerber bei wie die teilweise eklatanten Mängel der schulischen Vorbildung.

Hoher betrieblicher und volkswirtschaftlicher Nutzen

Ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur richtigen Berufswahl ist eine nicht nur ausreichende, sondern qualifizierte und differenzierte Berufsberatung durch kompetente Ansprechpartner aus der beruflichen Praxis. Man darf bezweifeln, dass die Berufsberater der örtlichen Arbeitsagenturen empfehlenswerte Experten auf diesem Gebiet sind. Durch eine engere Zusammenarbeit von Kammern, Schulen und Arbeitsagenturen hingegen ließe sich die Berufsberatung intensivieren. Der im nationalen Pakt für Ausbildung vereinbarte

Einsatz von Mentoren aus der Wirtschaft ist hier ein erster Schritt, die Erfahrungen sollten gesammelt und ausgewertet werden. Darüber hinaus müsste vielen Jugendlichen ein gezieltes Bewerbertraining im Vorfeld ihrer Ausbildung angeboten werden. Auf diese Weise könnten vorhandene Defizite noch auf den letzten Metern des Schulwegs ausgeglichen werden.

Eine gute betriebliche Ausbildung ist eine Chance zu mehr Wachstum, die gerade vom Mittelstand genutzt werden sollte. Kleine und mittlere Betriebe, die im Vergleich zu großen Unternehmen arbeitsintensiv produzieren und einen hohen Spezialisierungsgrad aufweisen, sind auf Mitarbeiter mit hoher Qualifikation und Motivation angewiesen. Selbst auszubilden bedeutet für diese Betriebe, heute das Kapital für morgen heranzubilden. Darüber hinaus haben Studien des Bundesinstituts für Berufsbildung erwiesen, dass Auszubildenden sich zum Teil noch während der Lehrzeit rentiert.

Gerade kleine Unternehmen haben teilweise ein sehr ungenaues Bild von Kosten und Nutzen der Ausbildung. An Kosten fallen in erster Linie die Ausbildungsvergütung, gesetzliche, tarifliche und freiwillige Sozialleistungen, Ausbilder-, Arbeitsplatz- und Qualifizierungskosten und Prüfungsgebühren an. Durchschnittlich summierten sich diese Ausgaben 2003 auf insgesamt 17.750 Euro pro Lehrling. Daneben allerdings steht eine seit Anfang der neunziger Jahre deutlich gestiegene Produktivität der Auszubildenden, die insgesamt durchschnittlich 8.218 Euro schon während ihrer Ausbildung erwirtschaftet haben. Netto liegen die Durchschnittskosten von Auszubildenden damit bei 9.532 Euro pro Jahr und Auszubildendem. Natürlich schwanken diese Werte je nach Betrieb und Branche ganz erheblich, teilweise liegen die Erträge deutlich über der Summe der Kosten.

Die betriebswirtschaftlichen Vorteile einer unternehmenseigenen Ausbildung liegen auf der Hand. Die Rekrutierung, das Qualifizieren und Einarbeiten externer Fachkräfte kostet Zeit und eine Menge Geld. Teuer sind vor allem die überdurchschnittlich häufigen Fehlbesetzungen. Wer allerdings selbst ausbildet, lernt seinen potenziellen Arbeitnehmer über einen Zeitraum von zwei bis dreieinhalb Jahren kennen, Fehlbesetzungen sind selten, die Kosten durch Fluktuation geringer. Darüber hinaus ist die Motivation und Identifikation mit dem eigenen Betrieb bei Auszubildenden höher als bei externen Fachkräften. Immer mehr Betriebe entdecken daher die strategische Bedeutung der Ausbildung als Instrument der Personalentwicklung und ein Mittel zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Fachkräfte: Vorteile im Wettbewerb

Einer Umfrage aus dem Jahr 2002 zufolge sind 72 % der Ausbildungsbetriebe in Deutschland der Meinung, dass eigene Ausbildung den Geschäftswert des Unternehmens durch gut qualifizierte Mitarbeiter deutlich steigert. 64 % sehen darin einen entscheidenden Beitrag zur künftigen Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs. Für 63 % ist die Ausbildung unverzichtbarer Bestandteil der Personalpolitik. 62 % nutzen sie als Chance, vom Arbeitsmarkt unabhängig zu werden. Daneben registrieren die Unternehmen eine verbesserte Innovationsfähigkeit, positive Auswirkungen auf das eigene Ansehen bei Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und in der Öffentlichkeit sowie eine höhere Attraktivität für leistungsbereite Arbeitskräfte.

Ein Problem bleibt allerdings die trotz allem große Zahl von Unternehmen, die nicht ausbilden. Die Gründe sind verschieden. Vielfach gibt es keine geeigneten Bewerber. Nachfrage und Angebot unterscheiden sich regional sehr stark – hier könnten Mobilitätsbeihilfen ein adäquates Mittel sein, den Ausbildungsmarkt stärker zu beleben. Viele Unternehmen unterschätzen schließlich den Nutzen der betrieblichen Ausbildung, während den dadurch verursachten Belastungen ein viel zu hohes Gewicht beigemessen wird. Gerade bei diesen Unternehmen müssen weiterhin große Anstrengungen unternommen werden, sie für die Berufsausbildung zu gewinnen. Ihnen gilt es noch stärker als bisher deutlich zu machen, dass nur eine effektive Ausbildungspolitik dem Betrieb dauerhaften Zugriff auf die Ressource und den Erfolgsfaktor Humankapital garantiert. Des Weiteren muss es jedem Unternehmen möglich sein, schnell und unbürokratisch zum Ausbildungsbetrieb zu werden. Die verstärkte Gründung von Ausbildungsverbänden ermöglicht es hier vor allem kleinen und hoch spezialisierten Unternehmen, gemeinsam mit anderen Unternehmen und Bildungsträgern qualifizierten Nachwuchs für den eigenen Bedarf heranzubilden.

Angesichts des seit Jahren sehr schwachen Wachstums und des in vielen Branchen starken Strukturwandels müssen viele Betriebe Personal abbauen. Gleichzeitig ist es aber schon heute schwer und teuer, bei Bedarf geeignete Fachkräfte zu rekrutieren. Im Durchschnitt betragen die Kosten für Inserierung (1.053 Euro), Vorstellungsgespräche (945 Euro), Einarbeitung (4.108 Euro) und Weiterbildung (1.042 Euro) von Fachkräften 7.148 Euro. Auch hier differieren die Kosten stark, so kann die Anwerbung und Integration beispielsweise von Versicherungskaufleuten bis zu 20.000 Euro in An-

spruch nehmen. Darüber hinaus ist nicht abzusehen, ob bei anziehendem Wirtschaftswachstum überhaupt ausreichend Fachkräfte am Markt verfügbar sein werden. Wer morgen vom Aufschwung profitieren will, sollte heute die Chance nutzen, durch eigene Ausbildung die Talente der Mitarbeiter von morgen an das Unternehmen zu binden – und das bei geringen Kosten.

Neue Berufe und kürzere Ausbildungszeiten

Die Anzahl an Absolventen der allgemein bildenden Schulen wird nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes 2005 um ca. 2.500 und 2006 nochmals um 1.400 auf 956.300 ansteigen. 2007 wird es voraussichtlich schon einen leichten Rückgang um ca. 5.200 geben. Ab 2008 wird die Zahl der Schulabgänger deutlich sinken. In Ostdeutschland wird diese Zahl mit 116.700 nur noch einen Bruchteil der aktuellen und noch nicht einmal die Hälfte der Abgangsstärke des Jahres 2000 (234.900) erreichen. In Westdeutschland steht eine echte Trendwende erst im Jahr 2014 bevor, ist aber angesichts der demografischen Entwicklung ebenfalls unvermeidbar. Das bedeutet für die Unternehmen, dass der Bedarf an Fachkräften mittel- und langfristig nur schwer zu decken sein wird. Der Wettbewerb um qualifizierte Ausbildungsplatzbewerber wird schärfer werden. Die Betriebe mit einer langen Tradition und einem guten Ruf am Ausbildungsmarkt werden sich in diesem Wettbewerb durchsetzen. Vor allem in Ostdeutschland werden die Unternehmen schon sehr bald mit erheblichen Nachwuchsproblemen zu rechnen haben.

Für die Auszubildenden bedeutet dies, dass die Situation am Ausbildungsmarkt auch in den nächsten Jahren angespannt bleiben wird – wenn es nicht weiterhin zu einem sehr deutlichen Anstieg des Ausbildungsplatzangebotes kommt.

Für die Politik schließlich bedeuten diese Zahlen, dass die berufliche Bildung auch künftig volle Aufmerksamkeit und ehrliche Reformbereitschaft auf allen staatlichen Ebenen erfordert. Nachhaltige Lösungen können auf diesem Gebiet nur mit und niemals gegen die Wirtschaft umgesetzt werden. Für alle Beteiligten, vom Auszubildenden über die Betriebe bis hin zur Bundesregierung gilt dabei: Leistung ist der Schlüssel zum Erfolg.

Am 1. April 2005 wird das novellierte Berufsbildungsgesetz in Kraft treten. Damit werden zum einen die Ausbildungschancen junger Menschen erhöht,

zum anderen die gute Qualität der Berufsausbildung gesichert. Die wichtigsten Verbesserungen sind:

- mehr Flexibilität bei neuen Ausbildungsformen und -berufen
- Möglichkeit, Teile der Ausbildung im Ausland zu machen
- zeitlich entzerrte Abschlussprüfung.

Die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe wird zudem fortgesetzt. Dabei nehmen zweijährige und gestufte Ausbildungsberufe, die auch für Jugendliche mit schlechteren Startbedingungen Chancen eröffnen, ein größeres Gewicht ein. Beispielsweise sind 2004 bzw. 2005 als neue Ausbildungsberufe eingeführt worden: Bauwerksmechaniker, Fahrradmonteur (2-jährige Ausbildungszeit), Kfz-Service-mechaniker (2-jährige Ausbildungszeit), Schädlingsbekämpfer, Änderungsschneider (2-jährige Ausbildungszeit), Kaufmann für Tourismus und Freizeit, Servicefahrer (2-jährige Ausbildungszeit). Immerhin erlernen bereits im Jahre 2005 mehr als 50 % der Auszubildenden einen der seit 1996 neu geschaffenen oder modernisierten Berufe. Zur Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze hat die Bundesregierung die Ausbilder-Eignungsverordnung seit August 2003 befristet bis Ende Juli 2008 ausgesetzt. Hierdurch wird es vielen mittelständischen Betrieben wesentlich erleichtert, jungen Menschen eine Lehrstelle anzubieten.

„Nach wie vor bilden vor allem kleine und mittlere Unternehmen sowie das Handwerk den meisten Nachwuchs aus“, so hob jüngst Otmar Franz, Vorsitzender des RKW, die Leistungen des Mittelstandes zur Verbesserung des wichtigen Standortfaktors Qualifizierung hervor und wies darauf hin, dass die duale Ausbildung ein solides Fundament für die Anpassung an künftige Herausforderungen in der Arbeitswelt bildet. „Berufliche Bildung ist das Herzstück dieser Strategie. Der Kampf um die besten Köpfe wird noch härter werden, er fordert von den mittelständischen Unternehmen weitere Anstrengungen. Sie dürfen nicht nachlassen, Ausgaben für die berufliche Bildung als Investitionen in die Zukunft zu begreifen. In vielen Bereichen wird der Ausbildungsplatzmangel von heute zum Fachkräftemangel von morgen führen.“

Matthias Platzeck

Förderung der Qualifizierung im Mittelstand durch das Land Brandenburg

Der Mittelstand ist Ort von Forschung und Innovation. Nach einer neuen Schätzung des ZEW Mannheim stammen drei Viertel der in Deutschland angemeldeten Patente von kleinen und mittleren Unternehmen. Und: Mittelständische Unternehmen sind die Beschäftigungsmotoren unseres Landes. Während die großen Unternehmen seit dem Jahr 1996 rund 15 Prozent ihrer Arbeitsplätze abgebaut haben, hat der Mittelstand im Jahr 2004 um 1,5 Prozent zugelegt .

Mit welchen Entwicklungstrends haben wir es heute in Deutschland zu tun? Welchen veränderten Anforderungen müssen sich mittelständische Unternehmen anpassen? Welche Bedeutung hat heute und vor allem zukünftig die Qualifizierung in den kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland?

I. Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit

Wenn wir künftig wettbewerbsfähig bleiben wollen, müssen wir uns vor allem zwei Herausforderungen stellen:

Erstens: Die Wissensgesellschaft fordert Investitionen in die Köpfe

Angesichts von Internationalisierung und Globalisierung steht die deutsche Wirtschaft insgesamt unter enormem Konkurrenzdruck. Im Zeitalter der Informations- und Wissensgesellschaft ist der Erwerb von Wissen und die Befähigung zur intelligenten Nutzung erworbener Wissensbestände ein wichtiger Schlüssel zum Erhalt und zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und der Beschäftigungsperspektiven der Menschen. Denn: Unsere Zukunft liegt mehr denn je in der Entwicklung und Produktion wissensintensiver Produkte und Dienstleistungen. Wenn wir im internationalen Wettbewerb bestehen wollen, müssen wir intelligente Produkte entwickeln, die ein hohes Maß an Know-how verlangen.

Der wirtschaftliche Erfolg der Unternehmen wird stärker als zuvor von der Innovationsfähigkeit, Kreativität, Qualifikation und Flexibilität von Management und Mitarbeiterschaft abhängig sein. In der Wissensgesellschaft wird die Fähigkeit, Möglichkeit und Bereitschaft zu lebenslangem Lernen zu einer wichtigen Ressource der Entwicklung.

Wir müssen auf Bildung, Wissenschaft und Forschung setzen, um bei den sich rasant verändernden Bedingungen im Wettbewerb der Regionen mithalten zu können.

Zweitens: Die demografische Entwicklung fordert Strategien zur Fachkräftesicherung

Eine zweite Herausforderung, der wir uns stellen müssen, ist die demografische Entwicklung. Sie ist durch eine steigende Lebenserwartung auf der einen Seite und niedrige Geburtenraten auf der anderen Seite geprägt. Diese Entwicklung wird in Ostdeutschland verstärkt durch den eklatanten Geburtenrückgang nach der Wende. Um dies an einem Beispiel zu illustrieren: Im Land Brandenburg ging die Zahl der Geborenen zwischen 1990 (30.000 Geborene) und 1993 (12.000 Geborene) um etwa 60 Prozent zurück. Diese Entwicklung bedeutet, dass der Wirtschaft in den kommenden Jahrzehnten nicht genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen werden.

Hinzu kommt eine weitere Ost-Spezifika: Die Abwanderung des gut ausgebildeten Nachwuchses. Und da in besonders starkem Maße junge, gut qualifizierte Frauen diesen Weg gehen, besteht die Gefahr, dass gerade in den ländlichen Regionen neben einem Fachkräfteproblem auch ein „Familiengründungsproblem“ entsteht.

Schon heute können wir – trotz hoher Arbeitslosigkeit – in einzelnen Betrieben oder Branchen einen Fachkräftemangel beobachten, der sich vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung künftig verschärfen könnte. Vor allem in Ostdeutschland wird von Seiten der Arbeitsmarktforschung unter dem Stichwort „demografische Falle“ vor einem Fachkräftemangel ab dem Jahr 2008 gewarnt: Wenn – so die Befunde – infolge des drastischen Geburtenrückgangs nach der Wiedervereinigung die geburten-schwachen Jahrgänge in den Arbeitsmarkt eintreten, werden den Betrieben deutlich weniger Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen und Engpässe bei den qualifizierten Arbeitskräften mit sich bringen.

Untersuchungen zeigen, dass die Probleme in Betrieben mit einem hohen Durchschnittsalter der Beschäftigten besonders hervortreten werden. Abzusehende Verrentungswellen werden dort mit einem nicht unerheblichen Personalersatzbedarf einher gehen. Die Betriebe befinden sich jetzt in einer Situation, dass sie in den nächsten zwei, drei oder vielleicht maximal fünf Jahren ihre Strategien zur Fachkräftesicherung entwickelt und umgesetzt haben müssen – bevor das Problem fehlender Fachkräfte zur betrieblichen Realität wird. Denn: Qualifizierte Aus- und Weiterbildung für zukünftige Bedarfe funktioniert nicht von heute auf morgen und Innovationsfähigkeit lässt sich nicht en passant erwerben.

Frühzeitige Fachkräftesicherung ist eine wesentliche Bedingung für Wachstum und Beschäftigung. Die Betonung liegt ganz bewusst auf frühzeitig. Auch wenn derzeit ein unmittelbarer Handlungsdruck noch nicht für alle Akteure spürbar ist, müssen wir heute handeln, um uns auf die Herausforderungen von morgen vorzubereiten.

Jede und jeder muss sich fragen, was sie oder er beitragen kann, um die Herausforderungen zu meistern: Die Wirtschaft, mit einer breiteren Orientierung auf eine vorausschauende Personalplanung und Stärkung ihrer Aktivitäten im Bereich der Aus- und Weiterbildung, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer aktiven Bereitschaft zu lebenslangem Lernen und die politischen Entscheidungsträger mit der Verbesserung der Rahmenbedingungen für den Wirtschaftsstandort Deutschland.

II. Sicherung der Fachkräfte

Fachkräftesicherung fängt bei den Kindern an

Die Kinder von heute sind die Mitarbeiter unserer Unternehmen von morgen. Sie sind auch die Unternehmer von morgen. In Deutschland bleiben insbesondere Gut- und Hochqualifizierte zunehmend ohne Nachwuchs. Wenn wir den Wunsch einer großen Zahl von Frauen, Kinder mit einer vollen Erwerbstätigkeit zu vereinbaren, ernst nehmen, dann müssen wir bundes- und landesweit mehr tun für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Brandenburg belegt bei der Versorgung mit Kita-Plätzen im bundesdeutschen Vergleich einen Spitzenplatz. Darauf sind wir stolz. Und wir werden an unserer guten Versorgung mit Kita-Plätzen und an unserer Strategie zur flächendeckenden Versorgung des Landes mit Ganztagschulen festhalten.

Die Ergebnisse der PISA-Studie haben uns eindrücklich vor Augen geführt, dass die Qualität der schulischen Bildung in Deutschland Defizite aufweist und die soziale Herkunft maßgeblich über die Bildungschancen der Kinder entscheidet. Das können wir nicht hinnehmen. Unser Ziel muss sein, dass kein Kind unter seinen Möglichkeiten bleibt. Die Bildungs- und Lebenschancen der Kinder werden schon im Vorschulalter gesetzt. Wir müssen daher den Bildungsauftrag der Kitas stärken und die Qualität unserer Schulen verbessern.

Betriebliche Aus- und Weiterbildung durch wirtschaftsnahe Förderung stärken

Die Betriebe spielen bei der Fachkräftesicherung durch Aus- und Weiterbildung die zentrale Rolle. Dies stellt die mittelständische Wirtschaft und - aufgrund ihrer kleinbetrieblichen Struktur - vor allem die ostdeutsche Wirtschaft vor besondere Herausforderungen. Die mittelständische Wirtschaft in Brandenburg ist weit weniger durch Unternehmen in der Größenordnung von 100, 200 oder 500 Beschäftigten geprägt als der Mittelstand etwa in Baden-Württemberg. Ostdeutsche Unternehmen verfügen oftmals über eine schmale Eigenkapitaldecke – dem ostdeutschen Mittelstand fehlen einfach 40 Jahre Vermögensaufbau. Fachkräftesicherung wird unter diesen Bedingungen nicht in jedem Fall als das vordringliche Problem wahrgenommen.

Was eine Reihe kleiner und mittlerer Unternehmen offenbar besonders kennzeichnet, ist eine nicht hinreichende mittelfristige Personal- und Organisationsentwicklungsplanung. In Gesprächen mit Unternehmerinnen und Unternehmern wird mir immer wieder deutlich, dass sie oftmals nicht über ausreichend personelle und finanzielle Kapazitäten und Unterstützung in Fragen der Auftragsgewinnung, des Produktionsablaufs, der betrieblichen Organisation oder der Personalpolitik verfügen. Zeit ist eine begrenzte Ressource im Leben aller Menschen. Mittelständische Unternehmerinnen und Unternehmer spüren dies tagtäglich. Personalentwicklung, wie Aus- und Weiterbildung, muss zusätzlich zum Tagesgeschäft betrieben werden und ist für Betriebe mit wenigen Beschäftigten schwieriger zu organisieren.

Ergebnissen des IAB-Betriebspanels zufolge bildeten Mitte 2003 in Ostdeutschland 25 Prozent der Betriebe aus, in Westdeutschland lag der Anteil bei 30 Prozent. Demgegenüber verfügten fast 60 Prozent der Betriebe

über eine Ausbildungsberechtigung (Ostdeutschland 53 Prozent, Westdeutschland 61 Prozent). Hier liegen also noch ungenutzte Potenziale.

Trotz enormer Anstrengungen der mittelständischen Wirtschaft konnte das Ausbildungsplatzdefizit in Ostdeutschland auch im letzten Jahr nur durch erhebliche Förderungen von Seiten des Bundes und der Länder geschlossen werden. Es ist uns in Brandenburg bisher gelungen, jedem Jugendlichen durch gemeinsame Anstrengungen mit unseren Partnern im Brandenburger Ausbildungskonsens und der Förderung des Bundes ein Angebot zu unterbreiten. Wir werden auch künftig alles daransetzen, die betriebliche Ausbildungsbasis durch die Förderung der Verbundausbildung zu verbreitern und neue Betriebe für Ausbildung zu gewinnen. Ausbildungsfragen sind Zukunftsfragen – daher auch an dieser Stelle mein Plädoyer an die Klein- und Mittelbetriebe, ihre Ausbildungspotenziale wo immer möglich zu realisieren.

Gleiches gilt für die betriebliche Weiterbildung. Eine gute Ausbildung ist im Zeitalter der Wissensgesellschaft eine notwendige, jedoch keine hinreichende Voraussetzung für die Fachkräftesicherung. Vielen kleinen und mittleren Betrieben ist heute schon bewusst, wie wichtig Strategien zur Unternehmensentwicklung, zum Personaleinsatz und zur Qualifizierung von Beschäftigten für den Erhalt und die Verbesserung ihrer Innovationsfähigkeit sind. Und es müssen noch mehr werden.

Wir unterstützen die mittelständische Wirtschaft in Brandenburg mit der Förderung von Qualifizierung, die an den unternehmerischen Entwicklungszielen ansetzt: Durch Förderung passgenauer Qualifizierungen zur Kompetenzentwicklung von Beschäftigten und Geschäftsführungen, durch Förderung von Beratung bei der Erstellung betriebsbezogener Qualifizierungskonzepte oder durch Förderung von betrieblichen Weiterbildungsverbänden. Die Erfahrungen zeigen, dass die finanzielle Beteiligung der Betriebe eine hohe Qualität und Nachhaltigkeit der Maßnahmen befördert. Der Eigenanteil der Betriebe liegt im Durchschnitt bei 30 Prozent.

Bildungsangebote „von der Stange“ werden heute weniger nachgefragt und gebraucht. Neben das traditionelle Lernen in Kursen, Seminaren und Lehrgängen treten immer stärker das Lernen am Arbeitsplatz, das informelle Lernen und technikgestütztes Lernen. Qualifizierungsformen, die nicht mehr am „Prinzip Schulbank“, sondern an der Eigenverantwortung und der Selbstorganisation des Lernenden ansetzen, gewinnen an Bedeutung. Der Erwerb von Schlüsselqualifikationen, sozialen und personalen Fähigkeiten

wie Kommunikation, Kooperation oder Konfliktbewältigung werden wichtiger. Nicht zuletzt die Bildungsträger müssen sich an den veränderten Rahmenbedingungen orientieren und passgenaue Qualifizierung anbieten. Das Umdenken weg von standardisierter Konfektionsware hin zu maßgeschneiderten Lösungen muss in der Bildungsträgerlandschaft noch weiter um sich greifen.

Hier versucht das Land Brandenburg, mit seiner Förderung Anstöße zu geben für die Entwicklung neuer Lehr- und Lernformen. Gerade Klein- und Mittelbetriebe, die Qualifizierungsmaßnahmen oftmals nicht in Eigenregie entwickeln und anbieten können, brauchen gute Bildungsträger, die sich an dem konkreten Bedarf des einzelnen Betriebes orientieren. Das Land Brandenburg hat deshalb in enger Zusammenarbeit mit dem Land Berlin geholfen, dass ein Qualitätsmanagement-Stufenmodell für wirtschaftsorientierte Bildungsdienstleistungen entwickelt wurde, das auf die Bedarfe von kleinen und mittleren Betrieben als Abnehmer von Bildungsprodukten zugeschnitten ist. Es wurde vom RKW Brandenburg entwickelt, das für uns darüber hinaus im Bereich der Qualifizierung für Qualitätsmanagement und Arbeitsschutzmanagementsysteme ein kompetenter Partner ist.

Lebenslanges Lernen muss zur Normalität werden

An die Qualifikation und die Fähigkeiten der Menschen werden immer wieder neue Anforderungen gestellt. Der Begriff des „lebenslangen Lernens“ umschreibt, wie wichtig heute die Bereitschaft und die Fähigkeit sind, von der Kindheit bis zum Seniorenalter immer wieder neu dazu zu lernen.

Persönliches Wissensmanagement und Selbstmanagement werden wichtiger, weil wir täglich mit dem Informationsüberfluss umgehen müssen. Die Notwendigkeit der selbstständigen und aktiven Aneignung und Verarbeitung von Informationen wird größer. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, seien sie beschäftigt oder arbeitslos, müssen sich kontinuierlich fortbilden.

Dabei haben die lernfähigen, lernbereiten und besser qualifizierten Menschen gegenüber den weniger gut ausgebildeten oder lernunmotivierten Menschen einen Wettbewerbsvorsprung. Die Grundhaltung eines konstanten „Lernen und Wissen Wollens“ wird schon in der frühen Kindheit geprägt. Dies unterstreicht noch einmal die herausragende Bedeutung von guter vorschulischer Bildung, die zuvor bereits angesprochen wurde.

Für Fachkräftesicherung sensibilisieren und Akteure vernetzen

Wichtig ist: Die neuen Herausforderungen bei der beruflichen Qualifizierung müssen von allen Akteuren im Weiterbildungsmarkt angenommen werden. Die Unternehmen müssen ihre betrieblichen Strategien neu ausrichten, andere Lernformen einführen und mehr Qualität von internen und externen Anbietern fordern. Die Beschäftigten müssen wissen, dass an ihre Weiterbildungsbereitschaft neue Anforderungen gestellt werden. Eigeninitiative und Flexibilität werden wichtiger. Und nicht zuletzt müssen die Bildungsanbieter ihre Angebote stärker an den Anforderungen in der Wissensgesellschaft ausrichten.

Wir müssen alle Akteure sensibilisieren und zusammenbringen, um Strategien für die Fachkräftesicherung zu entwickeln. Wir haben uns in Brandenburg vorgenommen, zusammen mit der Wirtschaft, den Gewerkschaften und der Wissenschaft ein Konzept für die Fachkräftesicherung zu entwickeln und umzusetzen, um die Betriebe vor Ort im Rahmen unserer Möglichkeiten zu unterstützen.

Mittelstand und Wissenschaft müssen stärker kooperieren

Im Zeitalter der Wissensgesellschaft muss Deutschland sich weiter als Hochtechnologiestandort profilieren. Innovation ist letztlich die Anwendung von Wissen, von Phantasie und von Kreativität auf Wertschöpfungsprozesse, das heißt die zielgerichtete Verwertung von Wissen für die Entwicklung verbesserter oder neuer Verfahren, Produkte oder Dienstleistungen. Dies erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft. Nach meiner Beobachtung hat Deutschland kein generelles Innovationsproblem. Wir haben durchaus Stärken in der Entwicklung von innovativen Produkten und Verfahren. Jedoch: Forschungsaufwand und Erfindungsreichtum sind noch lange kein Garant für Markterfolg. Der Roboter, das Faxgerät, die zellulare Mobilkommunikation, der Herzkatheter, die Endoskopie sind Beispiele für bahnbrechende deutsche Innovationen, deren Marktdurchbruch nicht in dem Land erfolgte, in dem die Technik entwickelt wurde. Deutschland ist sozusagen zu häufig der Ideengeber und zu selten der Ideenverwerter.

Wir brauchen eine engere Verzahnung und ein besseres Miteinander von Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, um den Technologietransfer in die Praxis zu stärken. Dies gilt für Ostdeutschland in besonderem Maße:

Unsere Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind oftmals junge Einrichtungen. Sie mussten und müssen sich das Renommee alteingesessener Hochschulen und die internationale Reputation erst erarbeiten. Der Bereich der universitären Forschung muss weiter ausgebaut werden. Mit der nach der Wende einsetzenden Deindustrialisierung gingen zudem wichtige Bereiche der Forschung und Entwicklung in den Unternehmen verloren. Noch heute sind in Ostdeutschland forschungs- und entwicklungsintensive Branchen unterproportional vertreten. Aufgrund der geringen Größe der Unternehmen findet nur wenig betriebliche Forschung statt.

Brandenburg setzt daher auf den Auf- und Ausbau regionaler Netzwerke und Forschungsverbände in strategisch bedeutsamen Forschungsfeldern mit vorhandenen regionalen Potenzialen (z.B. die Biotechnologie, das Technologiefeld Materialwissenschaften/Leichtbau, die Luft- und Raumfahrttechnik und die Verkehrstechnik sowie das Technologiefeld Medien).

Für Hochschulen und Forschungseinrichtungen eröffnet dies auch die Chance der Stärkung der Zusammenarbeit von regionaler Wirtschaft und örtlicher Wissenschaft. Ziel muss es sein, die Unternehmen und insbesondere auch die kleinen Betriebe mit dem Wissenschaftspotenzial der Region zu verknüpfen und damit auch „Klebeeffekte“ für Hochschulabsolventen auszulösen. Innovationsfähigkeit und erfolgreiche Fachkräftesicherung in den Betrieben erstrecken sich nicht zuletzt auf das Vorhandensein von so genannten High Potentials in Produktion und Verwaltung.

III. Fazit

Im Zeitalter der Wissensgesellschaft sind qualifizierte Arbeitskräfte ein wichtiger Standortfaktor. Wir müssen dafür Sorge tragen, dass der Standortvorteil „hohes Qualifikationsniveau“ auch künftig erhalten bleibt. Angesichts des Trends zu höherwertigen Tätigkeiten in der Arbeitswelt müssen wir schon heute mit der Unterstützung des lebenslangen Lernens in die Qualifikation der jungen Leute, der Arbeitslosen und Beschäftigten investieren.

Wichtig ist: Die Zukunft Deutschlands und insbesondere Ostdeutschlands liegt in der Entwicklung und Produktion wissensintensiver Produkte und Dienstleistungen. Es gibt keine Alternative zu einer auf modernem Human- und Sachkapital beruhenden Wirtschaftsstruktur, die in stärkerem Maße als heute exportfähig ist. Eckpunkte dafür sind Bildung, Wissenschaft, For-

schung und Existenzgründungen als zentrale Elemente einer Wertschöpfungskette, die auf eine nachhaltige Strukturentwicklung ausgerichtet ist.

Das sind die zentralen Stellschrauben, um die Arbeitslosigkeit abzubauen und der Abwanderung der jüngeren Generation und der Fachkräfte entgegenzuwirken.

Und daraus müssen dann auch die Prioritäten unserer Politik resultieren. Aus guten Gründen und sehr einmütig hat sich die Brandenburger Koalition nach der Wahl im vergangenen Herbst darauf verständigt, die Themen Wirtschaft, Bildung, Wissenschaft und die Bewältigung des demografischen Umbruchs in den kommenden Jahren mit absoluter Priorität zu behandeln. Wir tun das, weil hier tatsächlich die zentralen Felder liegen, auf denen sich entscheiden wird, ob Brandenburg in den kommenden Jahrzehnten eine lebenswerte Heimat für alle seine Bürgerinnen und Bürger sein wird. Entscheidend ist dabei die Erkenntnis, dass diese Themen in ganz engem Zusammenhang stehen. Wachstum und Wissenschaft, Bildung und Beschäftigung werden in Zukunft nicht einzeln zu haben sein, sie bedingen sich gegenseitig.

Und für den Mittelstand gilt: Kleine und mittlere Unternehmen in Deutschland haben das Potenzial für mehr Wachstum, Innovation und Beschäftigung. Sie werden von Tag zu Tag vielfach gefordert. Die Globalisierung stellt neue Anforderungen wie die demografische Entwicklung im Land. Ausbildung und Weiterbildung sind entscheidende Instrumente, mit denen der deutsche Mittelstand seine Potenziale auch morgen noch ausschöpfen kann.

Petra Roth

Die deutschen Städte und die optimale Qualifizierung ihrer Einwohner

Die deutschen Städte sind an einer optimalen Qualifizierung ihrer Einwohner sehr interessiert. Zum einen hängt der Wohlstand der Städte von einer florierenden Wirtschaft ab, die im Zeitalter der Globalisierung in einem rohstoffarmen Land wie Deutschland nur durch adäquat ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter international bestehen kann. Anders ausgedrückt: Der internationale Wettbewerb wird schärfer; das erleben auch die Städte sehr eindringlich. Es ist deshalb langfristig zu agieren, und es sind die vorhandenen Vorteile auszubauen; das bedeutet für Deutschland die Erfordernis einer hohen Produktqualität; die ist aber nur durch eine optimale Aus- und Weiterbildung zu erreichen. Der so genannte PISA-Schock war eine Warnung, die allgemein zu sinnvollen Maßnahmen ermuntern sollte.

Zum anderen sind die Städte als Träger der Schulen und auch der beruflichen Schulen zuständig für die Erstellung der Gebäude und deren Unterhalt. Die Stadt Frankfurt investiert jährlich etwa 10 Millionen in die berufsbildenden Schulen. Dieses Beispiel belegt, wie engagiert und interessiert die Städte an der Frage der Aus- und Weiterbildung sind. Die Aktivität des Mittelstands bei der Aus- und Weiterbildung wird von daher von den deutschen Städten begrüßt.

Schließlich hängt die Zukunft unserer Stadt-Gesellschaft von der Integration der Jugendlichen nichtdeutscher Herkunft ab. Deshalb ist das Vermitteln der deutschen Sprache ein wichtiger Schritt zur Integration wie auch eine Voraussetzung für jegliche Bildungsanstrengungen. Da wird viel getan, aber es ist noch mehr zu leisten. Der Deutsche Städtetag fordert deshalb seit langem eine Erhöhung der Mittel des Bundes für die Integration. Denn die sozialen Kosten ausbleibender oder misslungener Integration kommen uns auf jeden Fall erheblich teurer zu stehen.

Das Thema Aus- und Weiterbildung spricht eine breite Palette von Aspekten an; dazu gehört auch die Schulbildung. Wie berichtet wird, gelingt es bei den allgemeinbildenden Schulen - leider - immer weniger, die notwendigen Schlüsselqualifikationen zu vermitteln. Das erschwert den Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung. Es kommt anscheinend immer häufiger vor,

dass Unternehmen über unbesetzte Ausbildungsplätze klagen, weil es an qualifizierten Bewerbungen mangelt. Der Nationale Ausbildungspakt hat eine Trendwende bewirkt. Die Statistik der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge belegt den Erfolg. Nach Angaben der Kammern wurden bis Ende September 2004 knapp 573.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Das sind rund 15.500 oder fast 3 Prozent mehr als 2003. Es gibt somit zum ersten Mal seit 1999 wieder mehr abgeschlossene Verträge. Der zwischen den Spitzenverbänden der Deutschen Wirtschaft und der Bundesregierung geschlossene Nationale Ausbildungspakt bewirkte die wichtige Trendwende am Ausbildungsmarkt. Die Anstrengungen von Betrieben, Kammern, Verbänden und den Agenturen für Arbeit in den Regionen machten dieses positive Resultat möglich und gaben vielen Jugendlichen eine neue Zukunftsperspektive. Die deutschen Städte hatten sich während der Verhandlungen um eine Ausbildungsplatzabgabe gegen sie gewandt, weil sie als Träger der beruflichen Schulen bereits einen entscheidenden Beitrag für die Funktionsfähigkeit des dualen Ausbildungssystems in Deutschland leisten. Es wäre daher nicht hinnehmbar gewesen, den Städten mit einer Ausbildungsplatzabgabe weitere finanzielle Lasten aufzuerlegen. Leider macht es die kritische Finanzlage den Städten schwerer, das vorhandene Angebot an Ausbildungsplätzen in den Stadtverwaltungen aufrecht zu erhalten.

Nur die berufliche Weiterbildung ist allem Anschein nach in der Lage, auf die stets neuen Bedarfslagen in den Unternehmen zu reagieren. Dies ist zum Vorteil für die Betriebe wie für die Mitarbeiter. Es bleibt dabei, dass sich berufliche Weiterbildung auszahlt. Als Beispiel kann auf die Absolventinnen und Absolventen von IHK-Weiterbildungsprüfungen verwiesen werden. Der DIHK hat dafür 11.000 Fragebögen der Jahrgänge 1997 bis 2002 ausgewertet. Wer die Prüfung ablegte, sicherte sich damit einen Arbeitsplatz. Nur 1,9% der Absolventen verloren nach der Prüfung ihren Job. Der erfolgreiche Prüfungsabschluss eröffnete neue Perspektiven. Neue, anspruchsvollere Aufgaben wurden übertragen. Vor der Prüfung gehörten fast 25 Prozent der Teilnehmer zur Gruppe der Facharbeiter; nach der Prüfung waren es aber nur noch knapp 10 Prozent. Dafür stieg der Anteil der Abteilungsleiter und Betriebsleiter sowie der Geschäftsführer von ca. 8 Prozent auf über 20 Prozent. 70 Prozent der Befragten wollten damit ihren beruflichen Aufstieg schaffen, jeder zweite seine finanzielle Situation verbessern. Und 80 Prozent sagten, sie würden sich wieder für dieses Weiterbildungsziel entscheiden. Und viele Unternehmen unterstützen diese Weiterbildung, häufig werden Mitarbeiter sogar freigestellt. Nimmt man

aber zur Kenntnis, dass nur ein Viertel derjenigen, die in Deutschland über einen Berufsabschluss im IHK-Bereich verfügen, später eine Weiterbildung absolvieren, wird ersichtlich, dass noch eine Trendwende erforderlich ist.

Das System der Aus- und Weiterbildung fit zu machen und dabei sich den ständig ändernden Anforderungen der Unternehmen anzupassen und damit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Zukunftschancen zu bieten, bleibt eine zentrale Aufgabe für alle Beteiligten. Dafür werden laufend Lösungen entwickelt und Defizite beseitigt. Dazu gehört auch das Online-Lernen. E-Learning in der Weiterbildung ist mit Hilfe des Computers und des Internets ein selbstgesteuertes Lernen. Privatpersonen wie Unternehmen können darauf zurückgreifen. Jährlich geben die deutschen Unternehmen über 17 Milliarden Euro für die Weiterbildung aus. Kleine und mittlere Unternehmen haben dabei überdurchschnittliche Kosten zu verzeichnen. Mit über 1.700 € pro Mitarbeiter sind die Kosten bei Unternehmen unter 20 Mitarbeitern etwa doppelt so hoch wie bei Unternehmen zwischen 200 und 500 Beschäftigten. Kleinen Unternehmen fehlt die hauptamtliche Personalabteilung, weshalb Weiterbildung außer Haus erfolgen muss. Da hilft E-Learning. In Kombination mit Präsenzphasen in Lehrgängen und Seminaren sowie mit Chats gewährt es passende Formen für Betriebe unterschiedlicher Größen.

Es wird aus Wirtschaftskreisen stets darauf verwiesen, dass die ökonomische Bildung an den Schulen besser werden muss. Die Zusammenhänge von Gesellschaft, Wirtschaft und Politik sind ohne entsprechende Grundkenntnisse nicht zu verstehen. Deshalb gibt es immer mehr Vertreter der Wirtschaft, die selbst in die Schulen gehen, um wirtschaftliche Kenntnisse zu vermitteln und den Schülerinnen und Schülern ein Verständnis über die Bedeutung wirtschaftlichen Handelns und der Sozialen Marktwirtschaft näher zu bringen ; schon während der Schulzeit sind somit Interesse und Einblicke in wirtschaftliche Prozesse zu erlangen. Wer könnte es besser und mit mehr innerem Engagement, wenn nicht die Unternehmer selbst?

Wir bleiben persönlich gefordert, uns dem lebenslangen Lernen zu stellen - und sollten uns ermuntern, wie Kinder mit Neugierde und spannungsvoller Erwartung uns allem Neuen zu nähern. Zum Lernen gehört eine gewisse Verunsicherung – aber wie Kinder brauchen wir keine Angst davor zu haben, sondern können dies als Ansporn ansehen, die neuen Fertigkeiten bald zu meistern. Dieses Vorbild ist für die notwendigen Veränderungen bei den Reformprozessen in Politik und Gesellschaft von zunehmender Bedeutung. Die Aus- und Weiterbildung im deutschen Mittelstand kann dazu immer wieder Anstöße geben.

Harald Schartau

Investition in die Köpfe – Standortvorteil für den Mittelstand

Qualifikationsniveau als zentraler Standortvorteil

Selbst von den hartnäckigen Kritikern unseres Wirtschaftsstandortes wird nicht bestritten, dass die Bundesrepublik Deutschland drei wesentliche und im europäischen Umfeld herausragende Vorzüge besitzt:

- eine gut ausgebaute, hochwertige Infrastruktur, insbesondere in den Feldern Verkehr, Kommunikation, Verwaltung, Gesundheit, Bildung und Kultur
- Rechtssicherheit und sozialen Frieden sowie
- gut qualifizierte und motivierte Fachkräfte mit einer hohen Arbeitsproduktivität.

Insbesondere der letztgenannte Faktor ist ein entscheidender Grund für viele Unternehmen, am Standort Deutschland nicht nur zu bleiben, sondern dort auch zu investieren – in technologische Innovationen ebenso wie in neue Verfahren und Dienstleistungen.

Allerdings kann dieser wichtige Wettbewerbs- und Standortvorteil nur gehalten werden, wenn auch die Investitionen in die Köpfe der Menschen auf hohem Niveau gehalten und ausgebaut werden. Dies gilt insbesondere für den Mittelstand, denn hier sind motivierte, qualifizierte und produktive Mitarbeiter der Garant zu überleben angesichts der wachsenden internationalen Arbeitsteilung, zunehmenden Rationalisierungs- und Preisdrucks sowie neuer leistungsfähiger Konkurrenten auf dem Weltmarkt.

Innovation durch Investition in die Köpfe

Gerade in einem rohstoffarmen Land wie unserem, dessen Lohnkosten, Steuern und Sozialabgaben nur begrenzt einschränkbar sind, wenn Infrastruktur, Lebensqualität und sozialer Friede erhalten bleiben sollen, ist die Investition in die Köpfe der Menschen und insbesondere der Beschäftigten

in KMU von entscheidender Bedeutung für Innovationen, bessere Wettbewerbschancen und höhere Produktivität.

Unbestritten ist hierbei der enge Zusammenhang dieser Faktoren mit der Qualifikation von Beschäftigten, d.h. mit ihrer Aus- und Weiterbildung.

Trotz diesem breit anerkannten Zusammenhang, der auch in öffentlichen Darstellungen immer wieder betont wird, gibt es einige besorgniserregende Tendenzen, die aufzeigen, dass auf diesem Gebiet Handlungsdruck durchaus vorhanden ist:

- Die betriebliche Ausbildungsquote im dualen System ist in den letzten Jahren deutlich gesunken – auch im Mittelstand. Gleichzeitig klagen einzelne Branchen bereits über Fachkräftemangel.
- Die Teilnahme von Beschäftigten aus KMU an beruflicher Weiterbildung ist leicht rückläufig und sehr stark von der Betriebsgröße und dem mitgebrachten Qualifikationsniveau abhängig.
- Das Aus- und Weiterbildungssystem ist inhaltlich in zunehmender Weise theoretisch überfrachtet und strukturell zu inflexibel für moderne Arbeits- und Geschäftsprozesse.

Moderne duale Berufsausbildung als Fundament des Fachkräftenachwuchses

Wichtige Studien und Hochrechnungen zur zukünftigen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt sagen klar voraus, dass neben einem wachsenden Bedarf an Fachhochschul- und Universitätsabsolventen vor allem beruflich gut qualifizierte Fachkräfte für den gewerblichen und betrieblichen Bereich benötigt werden. Während in den letzten Jahren die Zahl der Studierenden zunimmt, verringert sich die Quote derjenigen Jugendlichen, die eine Ausbildung im dualen System aufnehmen. Gleichzeitig wächst die Zahl derjenigen jungen Menschen in so genannten „Warteschleifen“ zwischen Schule und Beruf, die Abbrecherquote liegt konstant hoch bei über 20 % und die schulisch besser qualifizierten Jugendlichen ziehen einen weiteren Fachschulbesuch einer dualen Berufsausbildung oftmals vor.

Diese Entwicklung verweist unmissverständlich auf einen großen Handlungsbedarf, bei dem vor allem der Staat, die Wirtschaft und die Tarifvertragsparteien gefordert sind.

Dabei muss es vor allem darum gehen, das duale Ausbildungssystem mit seinen unterschiedlichen Lernorten, insbesondere dem Betrieb, zu sichern, zu modernisieren und auszubauen.

Im Unterschied zu den meisten europäischen Ländern ist dieses System der „Alternanz“, d.h. des kontinuierlichen und inhaltlich aufeinander bezogenen Wechsels der Lernorte Betrieb, Schule und überbetriebliche Bildungsstätten, von entscheidender Bedeutung für die Praxisnähe und Praxisrelevanz sowie die relativ hohe Eingliederungsquote junger Menschen in den Beruf.

Allerdings ist die Weiterentwicklung dieses wertvollen Systems ebenso unabweisbar, wobei dem Mittelstand als Ausbilder für ca. zwei Drittel aller jungen Menschen im Berufsleben eine besondere Rolle zukommt:

- Die duale Berufsausbildung muss systematischer und konsequenter mit den realen betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen verknüpft werden.

Dies macht die Ausbildung interessanter, wirkt motivierend und steigert den Nutzen für alle Beteiligten.

- Parallel zu diesem Integrationsprozess müssen Verbundausbildungen zwischen mehreren Betrieben einer Branche entwickelt, ausgebaut und koordiniert werden. Dies ermöglicht deutlich mehr Betrieben den Einstieg bzw. die Beteiligung an dualer Berufsausbildung, ohne die Gesamtverantwortung für den einzelnen Jugendlichen übernehmen zu müssen.
- Die Qualitätssicherung für diese reformierte duale Berufsausbildung muss in enger Zusammenarbeit von Betrieben, Berufsschulen und beruflichen Bildungsträgern in regionalen Kompetenzzentren für Aus- und Weiterbildung erfolgen.
- Die schulische Vorqualifikation der Jugendlichen muss durch strukturelle Veränderungen und andere Schwerpunktsetzungen im Schulsystem deutlich verbessert werden, insbesondere mit Blick auf die Grundkompetenzen und Schlüsselqualifikationen.
- Die Berufsausbildung benötigt flexiblere Organisationsformen hinsichtlich des Einstiegs, der Zusatzqualifikationen, anerkannter und zertifizierter Ausstiege sowie der Anschlussfähigkeit und Gleichwertigkeit zu höheren Abschlüssen.

Dies umfasst auch die Überwindung des Bruchs zwischen Aus- und Weiterbildung, der vielfach noch prägend ist in unserem beruflichen Alltag.

Klar ist, dass ein derartig umfassender Reformansatz zur Stärkung des dualen Ausbildungssystems einen breiten Konsens und Veränderungswillen sowie langen Atem aller Beteiligten voraussetzt. Aber ebenso klar ist: Wenn es uns nicht gelingt, dieses wertvolle und bewährte Ausbildungssystem weiter zu entwickeln, dann wird seine Bedeutung weiter abnehmen und vor allem dem Mittelstand seinen wertvollsten Zufluss für Qualität, Innovation und Wettbewerbsvorteile abgraben.

Um im Bild zu bleiben – wenn eine qualifizierte, moderne Berufsausbildung als entscheidendes Zuflusssystem fungiert, wird Weiterbildung als Strömung zu charakterisieren sein, die den Fluss in Bewegung hält; ein Fluss, der gekennzeichnet ist von Innovation und Produktivität.

Berufliche Weiterbildung breiter und kontinuierlicher nutzen

Auch der Mittelstand wird nicht müde, das hohe Lied der Weiterbildung mit zu singen, wenn auf Fach- oder Festveranstaltungen geredet, diskutiert oder auch gestritten wird.

Die Realität ist jedoch vielfach geprägt von Einschätzungen wie diesen:

- Wenn es den Betrieben wirtschaftlich schlecht geht, ist kein Geld für Weiterbildung da.
- Wenn es den Betrieben wirtschaftlich gut geht, ist keine Zeit für Weiterbildung da.
- Der Weiterbildungsmarkt ist intransparent, der betriebliche Nutzen oft fraglich, dem Preis-Leistungs-Verhältnis begegnet man mit Skepsis.
- Weiterbildung wird auf die Leistungsträger in der Spitze konzentriert, der Mittelbau wird nur punktuell berücksichtigt und die geringer Qualifizierten werden außen vorgelassen.
- Die Beschäftigten fordern Weiterbildung zu selten ein und sind zu wenig bereit, auch eigene Ressourcen wie Zeit und Geld zu investieren, wenn nicht ausschließlich betriebliche Weiterbildung praktiziert wird.
- In vielen kleinen und mittelständischen Betrieben findet eine echte Personalentwicklung kaum bzw. gar nicht statt, so dass viele Leistungs- und Produktivitätspotenziale nicht genügend abgerufen werden.

Es liegt auf der Hand, dass Innovation, Motivation und Produktivitätszuwächse vor diesem Hintergrund nicht optimal und wirksam gesteigert werden können. Also gilt es, gerade auch im Mittelstand, die Barrieren abzutragen und neue Wege aufzuzeigen, wie Weiterbildung als Instrument besser, breiter und kontinuierlicher einsetzbar ist.

Hierzu haben wir in NRW in enger Kooperation mit der mittelständischen Wirtschaft, den Gewerkschaften und anderen Akteuren eine Reihe von Initiativen, Pilotversuchen, Projekten und Programmen entwickelt, die alle dem Ziel dienen, berufliche Weiterbildung von Beschäftigten in KMU zu stärken:

- Die Zugänge zu betrieblichen Entwicklungs- und Veränderungsprozessen müssen erleichtert werden. Die Erkenntnis von Stärken und Defiziten, unausgeschöpften Reserven und ungenützten Potenzialen führt vielfach zu praktischen Prozessen, bei denen Weiterbildung eine zentrale Rolle spielt. Hierzu haben wir in NRW das Regelinstrument der so genannten Potenzialberatung entwickelt, mit der diese betrieblichen Analysen und Prozesse initiiert und befördert werden. Die bisherigen Ergebnisse aus den Jahren 2000 bis 2003 sind ermutigend: Es wurden in relevantem Umfang sowohl Arbeitsplätze gesichert als auch neu geschaffen.
- Die Beteiligung von Beschäftigten aus den KMU muss größer und breiter angelegt werden. Veränderte und höhere Kompetenzanforderungen gibt es auf allen Ebenen der Berufstätigkeit – auch bei einfachen Tätigkeiten. Dabei nehmen körperliche und handwerkliche Anforderungen tendenziell ab, während organisationsbezogene Anforderungen wachsen.
- Die Transparenz auf dem unübersichtlichen Weiterbildungsmarkt muss hergestellt werden, um einen echten Wettbewerb und wirkliche Kunden-nähe zu erzielen. Nur wer weiß, was fachlich und räumlich verfügbar ist und dies mit anderen Angeboten vergleichen kann, wird auch Zeit und Geld in seine Weiterbildung investieren.

Hierzu wurde in NRW eine Suchmaschine www.weiterbildung.in.nrw.de entwickelt und freigeschaltet, in der derzeit bereits über 350 Anbieter mit ca. 45.000 Weiterbildungsangeboten verfügbar sind.

- Die Qualität von Weiterbildung muss neutral und durch kompetente Institutionen gesichert werden, damit die Zugänge und Akzeptanz wachsen. Hierzu wurden neben bundesweiten Zertifizierungsagenturen

und verschiedenen Qualitätslabels, wie z.B. dem Gütesiegelverbund Weiterbildung NRW, auch eine „Stiftung Bildungstest“ eingerichtet, die als Abteilung der bekannten Stiftung Warentest fungiert.

- Neue, flexible Lernformen und Lernorte müssen verstärkt zu bewährten Instrumenten hinzutreten, um auch dem Mittelständler bzw. seinen Beschäftigten eine passgenaue und zeitlich variable Form der Weiterbildung zu ermöglichen.

In NRW haben wir als Beitrag hierzu das WebKolleg www.webkolleg.nrw.de entwickelt und freigeschaltet, bei dem qualitätsgeprüfte, internetgestützte und durch Präsenzphasen und Tutoren begleitete Weiterbildungsangebote eingestellt werden. Derzeit umfasst das WebKolleg bereits über 300 Angebote von über 54 Anbietern.

- Finanzielle Anreize und Mischformen, wie sie im gerade beim Bundesministerium für Bildung und Forschung veröffentlichten Bericht der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens! – Der Weg in die Zukunft“ untersucht wurden, sind sicherlich wichtige ergänzende Faktoren für eine Steigerung der beruflichen und persönlichen Weiterbildung. Während wir – in NRW insbesondere mit dem Weiterbildungsgesetz – vor allem die personelle, räumliche und sachliche Infrastruktur fördern, um auf diesem Weg Weiterbildung für breite Bevölkerungsschichten zugänglich zu machen und bezahlbar zu halten, setzen andere Instrumente, wie z.B. Weiterbildungskonten im Betrieb, individuelles Bildungssparen analog zum Bausparen oder direkte Subventionen an Betriebe bzw. Einzelpersonen direkt an der Nachfrageseite an.

Beides soll nicht gegeneinander oder alternativ zueinander gestellt werden, beides hat seine Berechtigung; aber letztlich wird in der Praxis zu beobachten sein, auf welche Weise berufliche Weiterbildung im stärkeren Umfang und für breitere Schichten von Beschäftigten in den KMU realisiert werden kann.

Ebenso wie bei der notwendigen Weiterentwicklung des dualen Systems ist aber auch hier offensichtlich: Ohne eine wesentlich breiter angelegte, kontinuierlicher praktizierte und in Organisations- und Personalentwicklungsprozesse integrierte berufliche Weiterbildung geht ein entscheidender Standortvorteil Deutschlands tendenziell verloren; die hohe Motivation, Qualifikation, Innovationsbereitschaft und Produktivität – gerade auch des Mittelstandes.

Teil 2

Qualifizierung im deutschen Mittelstand aus Sicht der Wissenschaft

Prof. Dr. Dr. Ann-Kristin Achleitner

Entrepreneurship-Ausbildung*

1. Bedeutung der Entrepreneurship-Ausbildung

Unternehmer sind Promotoren von Innovationen, die neue Märkte und Technologien erschließen und insgesamt einen positiven Beitrag zu Wirtschaftsdynamik, -wachstum und Arbeitsplätzen leisten. Eine hohe Bedeutung für Unternehmensgründungen wird in diesem Zusammenhang der gründungsbezogenen Ausbildung zugeschrieben. Dies hat in Wirtschaft und Politik zu einem steigenden Interesse am Thema Entrepreneurship-Ausbildung geführt.¹

In der Literatur präsentieren unter anderem Lena/Wong Belege für einen positiven Zusammenhang zwischen der Entrepreneurship-Ausbildung und der Einstellung zu Gründungen.² Ebenso kommen Hatten und Hansemark zum Ergebnis, dass als Ergebnis der Entrepreneurship-Ausbildung die Meinung zur Selbstständigkeit als einer gangbaren Karriereoption verändert wird.³ Die umfragebasierte Untersuchung von Clark/Davis/Harnish gelangt darüber hinaus zum Schluss, dass Teilnehmer von Entrepreneurship-Kursen an Universitäten in ihrer Gründungsentscheidung bestärkt werden. Fast drei Viertel der antwortenden Studenten messen dabei den Entrepreneurship-Kursen einen hohen bis sehr hohen Einfluss auf die Gründungsentscheidung bei.⁴

Mittels einer Umfrage unter 324 Gründern hat zudem das Center for Entrepreneurial and Financial Studies (CEFS) festgestellt, dass die Gründerpersönlichkeit und hierbei insbesondere der Ausbildungshintergrund einen maßgeblichen Einfluss auf den Innovationsgrad eines Unternehmens hat. Je

* Mein besonderer Dank gilt an dieser Stelle Dipl. Kfm. Thorsten Groth für seine Unterstützung bei der Verfassung dieses Artikels.

¹ Vgl. Neubauer (2003), S. 1. Vgl. auch Sternberg/Lückgen (2005), S. 34ff. Aber auch die Wissenschaft greift dieses Thema auf: So wird beispielsweise im Editorial der DBW 4/03 die Frage gestellt: „Brauchen wir eigentlich Entrepreneurship-Lehrstühle?“, Vgl. Achleitner (2003).

² Vgl. Lena/Wong (2003), S. 355.

³ Vgl. auch Hatten (1995), S. 224; Hansemark (1998), S. 28ff.

⁴ Vgl. Clark/Davis/Harnish (1984), S. 26.

höher der Innovationsgrad, so die Ergebnisse der Studie, desto höher fällt der Gründungserfolg, das Umsatzwachstum und der Beschäftigtenzuwachs aus.⁵

Vor dem Hintergrund der hohen Bedeutung der Entrepreneurship-Ausbildung gilt es im Folgenden, zunächst die Anforderungen an die Entrepreneurship-Ausbildung zu untersuchen, um auf dieser Basis den Status quo der Entrepreneurship-Ausbildung in Deutschland zu analysieren sowie zukünftige Herausforderungen aufzuzeigen.

2. Anforderungen an die Entrepreneurship-Ausbildung

Prinzipiell wendet sich die Entrepreneurship-Ausbildung sowohl an die Gruppe der unmittelbar am Gründen Interessierten als auch an Teilnehmer, die eher ein inhaltliches Interesse am Thema Entrepreneurship haben. In der Vorbereitung auf eine Entrepreneurship-Veranstaltung sollte daher jeweils zunächst ein Bewusstsein für die Zielgruppenzusammensetzung geschaffen werden. Dabei ist allerdings grundsätzlich davon auszugehen, dass auch die nicht unmittelbar am Gründen interessierten Teilnehmer eines Entrepreneurship-Kurses durch eine situationsnahe Auseinandersetzung mit dem realen Entscheidungs- und Handlungsspektrum von Entrepreneuren profitieren.⁶

Der Entrepreneur benötigt eine Vielzahl unterschiedlicher Qualitäten. Hierzu zählt Casson sowohl Ideenreichtum, Voraussicht und Selbstkenntnis als auch analytische und numerische Fähigkeiten, praktische Erfahrung sowie Kommunikations- und Organisationsfähigkeiten.⁷ Es fällt auf, dass diese Qualitäten in unterschiedlicher Weise lern- und lehrbar sind. Sehr gut in Vorlesungen vermittelbar ist dabei fachliches und technisches Wissen, worunter in diesem Zusammenhang insbesondere betriebswirtschaftliche (Markt, Controlling, Finanzierung), rechtliche und organisatorische Kenntnisse zu verstehen sind.⁸ Stärker praxisorientierte Lehr-Lern-Methoden wie Fall- und Projektstudien, Businessplan-Seminare oder Planspiele eignen

⁵ Vgl. CEFS (2004), S. 4, 25.

⁶ Vgl. Koch (2003), S. 34ff.

⁷ Vgl. Casson (1982), S. 23ff. Vgl. Müller/Gappisch (2002), S.307, 314, die herausstellen, dass nicht eine spezifische Eigenschaftsausprägung, sondern vielmehr das dispositionelle Gesamtpotenzial, welches sich aus unterschiedlichen Eigenschaftsausprägungen zusammensetzt, entscheidend ist, um in Selbstständigkeit zu bestehen.

⁸ Vgl. Schmude/Uebelacker (2002), S. 28.

sich demgegenüber eher für die Vermittlung so genannter Business-Management-Fähigkeiten, die zur unternehmerischen Entscheidungsfindung essenziell sind.⁹ Eher langfristig und im Umfang begrenzt mögen hingegen unternehmerische Fertigkeiten wie Ideenreichtum, Innovations- oder Risikofreudigkeit sowie Disziplin durch die Ausbildung beeinflusst werden. Die spezifische Ausgestaltung der Entrepreneurship-Ausbildung ist dabei jeweils abhängig vom Hintergrund und den Zielsetzungen der Ausbildungsteilnehmer. Grundsätzliches Anliegen jeder Entrepreneurship-Ausbildung muss es dabei bleiben, die Möglichkeiten einer selbstständigen Tätigkeit als Berufsweg bewusst zu machen.¹⁰

3. Status quo der Entrepreneurship-Ausbildung in Deutschland

Um ein umfassendes Bild der Entrepreneurship-Ausbildung zu erhalten, ist neben der Schul- und Hochschulausbildung auch eine Vielzahl von Qualifikationsprogrammen und Initiativen zu berücksichtigen. Neben verschiedenen Programmen zur Gründungsberatung¹¹ existiert dabei seit 1997 die „EXIST – Existenzgründer aus Hochschulen“-Initiative. Dieser Ideenwettbewerb wurde vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Technologie ins Leben gerufen und richtet sich an Universitäten und ihren regionalen Partnern in Industrie und Forschungseinrichtungen.

Ein wesentliches Ziel der EXIST-Initiative ist es, die Entrepreneurship-Ausbildung und Forschung zu verbessern.¹² Zudem ist es das Anliegen von EXIST, eine Kultur der unternehmerischen Selbstständigkeit in Lehre, Forschung und Verwaltung an Hochschulen zu etablieren und den Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse in kommerzielle Produkte und Dienstleistungen zu erleichtern, um auf diesem Wege insbesondere innovative technologieorientierte Unternehmensgründungen zu erhöhen.¹³ Im Hinblick auf die Vernetzung der Hochschule mit Unternehmen und Forschungseinrichtungen der Region wurde das grundsätzliche Problem erkannt, dass

⁹ Vgl. Hisrich (2003), S. 245 zur Differenzierung in technical skills, business management skills und entrepreneurial skills.

¹⁰ Vgl: Doutlik (2002), S. 9.

¹¹ Vgl. Koch (2003), S. 25ff.

¹² Vgl. Uebelacker (2005), S. 105.

¹³ Vgl. zu den Kernprinzipien der EXIST-Initiative Achtenhagen/Knyphausen-Aufseß (2002), S. 302.

diese in hohem Maße von persönlichen Kontakten abhängig ist. Best-Practice-Vergleiche der einzelnen Modellregionen können in diesem Zusammenhang dazu beitragen, Verbesserungen in der Entrepreneurship-Ausbildung und Forschung durch EXIST zu erreichen.

Der am stärksten beachtete Bereich der Entrepreneurship-Ausbildung stellt die Lehr- und Forschungstätigkeit an Universitäten und Fachhochschulen dar. Während an US-Hochschulen bereits seit den 40er-Jahren des letzten Jahrhunderts erste Entrepreneurship-Angebote existieren, startete hierzulande erst 1998 der erste Lehrstuhl, der sich ausschließlich der Thematik Entrepreneurship widmete.¹⁴ Seit dieser Zeit sind in Deutschland außerordentliche Aufholbemühungen unternommen worden mit der Folge, dass mittlerweile 45 Entrepreneurship-Lehrstühle existieren und sich weitere 11 im Aufbau befinden. Hinzu kommen laut Zählung von Klandt/Koch/Knaup weitere 32 so genannte Entrepreneurship-affine Lehrstühle, deren Forschung und Lehre stark auf Entrepreneurship-Themen ausgerichtet ist.¹⁵

Diese enormen Anstrengungen spiegeln sich auch in den Ergebnissen des Global Entrepreneurship Monitor (GEM) wider, der Deutschland im Hinblick auf die Entrepreneurship-Ausbildung an Fachhochschulen und Universitäten mittlerweile auf einem guten sechsten Rang von insgesamt 30 teilnehmenden Ländern einordnet.¹⁶ Von Uebelacker wird in diesem Zusammenhang allerdings kritisch bemerkt, dass insgesamt noch ein sehr heterogenes Angebot im Bereich der Entrepreneurship-Ausbildung an Hoch-/Fachhochschulen existiert, was er durch die teilweise mangelnde Institutionalisierung von Gründungsinitiativen erklärt.¹⁷

Defizite sind hingegen GEM zufolge in Deutschland noch im Bereich der beruflichen Bildung und Weiterbildung zum Thema Unternehmensgründung festzustellen (Rang 21 von 30). Ebenso verhält es sich mit der Managementausbildung zum Themenkomplex Unternehmensgründung/Entrepreneurship (Rang 20 von 30). Die größten Defizite existieren laut GEM-Monitor allerdings im Hinblick auf die gründungsbezogene Ausbildung an Schulen, bei der Deutschland einen schlechten 24. Rang (von 30) erreicht. Dieses

¹⁴ Vgl. Finkle/Deeds (2001), S. 616.

¹⁵ Vgl. Klandt/Koch/Knaup (2005), S. 8-12.

¹⁶ Vgl. Sternberg/Lückgen (2005), S. 36.

¹⁷ Vgl. Uebelacker (2002), S. 35ff.

Resultat ist Anlass zur Besorgnis, da gerade den sehr frühen Ausbildungsabschnitten an Schulen eine wichtige Rolle bei der Vermittlung von Werten, Normen und Einstellungen in Bezug auf die Selbstständigkeit zukommt. Die Gründungseinstellung wird in späteren Lebensphasen ausschlaggebend sein bei der Entscheidung für oder gegen die Selbstständigkeit. Sternberg/Lückgen weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass Deutschland auch bei gründungsbezogenen Einstellungen seit Jahren unterdurchschnittliche Werte aufweist.¹⁸

4. Schlussbemerkung und Hinweise auf zukünftige Herausforderungen

Insgesamt legen die Ergebnisse den Schluss nahe, dass die Entrepreneurship-Ausbildung an Hochschulen somit im internationalen Vergleich durchaus akzeptable Werte erreicht, während neben der Entrepreneurship-Weiterbildung und -Managementausbildung insbesondere die Entrepreneurship-Ausbildung der Primar- und Sekundarstufe (Schulen) noch deutlichen Handlungsbedarf aufweist.¹⁹ Initiativen, wie sie bereits an Hochschulen erfolgreich durchgeführt wurden, können hierfür Ideengeber sein. Bedingt durch den 30jährigen Vorsprung der USA im Bereich der Entrepreneurship-Ausbildung lassen sich jedoch auch im Hochschulbereich noch weitere potenzielle Entwicklungschancen ableiten.²⁰ So könnten verstärkt Unternehmer bzw. gründungserfahrene Dozenten in die Entrepreneurship-Ausbildung eingebunden werden. Auch die in den US-Business Schools übliche sehr praxisorientierte Ausgestaltung der Veranstaltungen mit Hilfe von Planspielen oder Fallstudien, anhand derer positive und negative Existenzgründungen zu analysieren sind, stellen weitere Möglichkeiten dar.

Derzeit sind noch fast drei Viertel aller Teilnehmer von Entrepreneurship-Veranstaltungen den Wirtschaftswissenschaften zuzuordnen; gerade Studierende von natur- und geisteswissenschaftlichen Fächern werden durch das bisherige Angebot noch nicht adäquat abgedeckt. Die nächste große

¹⁸ Vgl. Sternberg/Lückgen (2005), S. 45

¹⁹ Vgl. Sternberg/Lückgen (2005), S. 37ff.

²⁰ Vgl. Schmude (2002), S. 18f.

Herausforderung wird es daher sein, das große Potenzial an gründungsinteressierten Studenten dieser nicht-wirtschaftswissenschaftlichen Fächer und Fachbereiche mit einer auf diese speziellen Zielgruppen ausgerichteten Entrepreneurship-Ausbildung zu erreichen.²¹

Dabei kommt dem interdisziplinären Arbeiten der Lehrstühle eine gesteigerte Bedeutung zu. Dieses bedingt verstärkt Kooperationen von Wirtschaftswissenschaftlern mit Vertretern weiterer Disziplinen und Fachbereiche in Ausbildung und Forschung.²² Nicht zu unterschätzen ist dabei auch der Beitrag, den ehemalige Studenten, eingebunden in Alumni-Netzwerke, leisten können, indem sie ein konstruktives Feedback zur Entrepreneurship-Ausbildung liefern und ihre Erfahrungen als Referenten weitergeben. Für den kontinuierlichen Wissenstransfer von der Entrepreneurship-Forschung zur Entrepreneurship-Ausbildung stellt ein hohes Maß an Forschungstätigkeit der Lehrstühle auch zukünftig eine notwendige Grundvoraussetzung dar. Entrepreneurship-Konferenzen, wie sie jährlich von Babson in den USA oder vom Förderkreis Gründungsforschung (FGF) im deutschsprachigen Raum durchgeführt werden, kommt dabei die wichtige Aufgabe zu, ein Forum für den Erkenntnisaustausch in der wissenschaftlichen Gemeinde zu liefern.²³

²¹ Vgl. Schmude/Uebelacker (2002), S. 25. Laut Erhebung unter den Entrepreneurship-Lehrstühlen der Bundesrepublik Deutschland stammen 74 Prozent der Teilnehmer der Veranstaltungen aus dem Bereich Wirtschaftswissenschaften.

²² Vgl. Schmude/Uebelacker (2002), S. 44.

²³ Vgl. Klandt (2001), S. 116f.

Literatur:

Achleitner, A.-K. (2003):

Brauchen wir eigentlich Entrepreneurship-Lehrstühle?, in: DBW Die Betriebswirtschaft, 63. Jg, Nr. 4/2003, Editorial, S. 357-360.

Achtenhagern, L./Knyphausen-Aufseß, D. zu (2002):

Fostering Entrepreneurship Education and Research in Germany – The EXIST High Technology Entrepreneurship Postgraduate Programme, in: Nieuwenhuizen/Klandt, H. (Hrsg.): Internationalizing Entrepreneurship Education and Training, Lohmar u.a.O., S. 299-316.

Casson, M. (1982):

The Entrepreneur, Totowa 1982.

CEFS (2004):

Auswertung der StartUp-Umfrage – Darstellung der Ergebnisse, Arbeitspapier, Technische Universität München 2004.

Clark, B.W./Davis, C.H./Harnish, V.C. (1984):

Do Courses in Entrepreneurship Aid New Venture Creation?, in: Journal of Small Business Management, Vol. 22, S. 26-31.

Doutlik, Karl G. (2002):

Für eine bessere Unternehmergeausbildung, in: Gründungsausbildung – Deutschland auf der Überholspur?, Berlin 2002.

Finkle, T.A./Deeds, D. (2001):

Trends in the Market for Entrepreneurship Faculty, 1989-1998, Journal of Business Venturing, Vol. 16, S. 613-630.

Hansemark, O. (1998):

The effects of an entrepreneurship programme on need for achievement and locus of control of reinforcement, in: International Journal of Entrepreneurship Behavior and Research, Vol. 4, S. 28-50.

Hatten (1995):

Student attitudes toward entrepreneurship as affected by participation in an SBI program, in: Journal of Education for Business, Vol. 7, S. 224-227.

Hisrich, R.D. (2003):

A Model for Effective Entrepreneurship Education and Research, in: Walterscheid, K. (Hrsg.): Entrepreneurship in Forschung und Lehre – Festschrift für Klaus Anderseck, Frankfurt am Main u.a.O. 2003.

Klandt, H. (2001):

Entrepreneurship Education at German Universities, in: Klandt, H. (Hrsg.): Internationalizing Entrepreneurship Education and Training, Lohmar u.a.O: 2001, S. 99-125.

Klandt, H./Koch, L.T./Knaup, U. (2005):

Entrepreneurship-Professuren 2004 – Eine Studie zur Entrepreneurship-forschung und -lehre an deutschsprachigen Hochschulen, FGF-Report 2005.

Koch, L.T. (2003):

Unternehmerausbildung an Hochschulen, in: ZfB-Ergänzungsheft, 67. Jg., Nr. 2/2003, S. 23-46.

Lena, L./Wong, P.-K. (2003):

Attitude towards Entrepreneurship Education and New Venture Creation, in: Journal of Enterprising Culture, Vol. 11, S. 339-357.

Müller, G.F./Gappisch, C. (2002):

Müssen Gründer eine bestimmten Eigenschaftstypus besitzen, um in der Selbstständigkeit bestehen zu können?, in: Klandt, H./Weihe, H. (Hrsg.): Gründungsforschungsforum 2001, Lohmar 2002.

Neubauer, H. (2003):

Unternehmerqualifizierung und Unternehmerausbildung, in: ZfB, Ergänzungsheft 2/2003, S. 1-22.

Schmude, J. (2002):

Professor mit Gründungserfahrung – Praxisnähe ist für Entrepreneurship-Ausbildung das A und O, in: Gründungsausbildung- Deutschland auf der Überholspur?, Berlin 2002.

Schmude, J./Uebelacker, S. (2002):

Gründungsausbildung in Deutschland und den USA – Eine Analyse zur Organisation und Ausrichtung von Entrepreneurship-Professuren, Regensburg 2002.

Sternberg, R./Lückgen, I. (2005):

Global Entrepreneurship Monitor – Länderbericht Deutschland 2004, Universität zu Köln, 2005.

Uebelacker, S. (2002):

Ausbildung von Studierenden zum Unternehmer. Eine vergleichende empirische Untersuchung, in: Klandt, H./Weihe, H. (Hrsg.): Gründungsforschungsforum 2001, Lohmar 2002, S. 35-47.

Uebelacker, S. (2005):

Gründungsausbildung – Entrepreneurship Education an deutschen Hochschulen und ihre raumrelevanten Strukturen, Inhalte und Effekte. Wiesbaden 2005.

Dr. Helga Steeg

Qualifizierung - das Lebenselixier für einen wettbewerbsfähigen deutschen Mittelstand

I. Faktor Qualifizierung

Der Faktor Qualifizierung beherrscht weitgehend die heutige Diskussion über die Wettbewerbssituation der Bundesrepublik. Aus- und Fortbildung sind nicht nur für die Mitarbeiter in Großunternehmen der Industrie und Dienstleistungsbetrieben, sondern auch für die mittelständische deutsche Wirtschaft von vitaler Bedeutung. Kenntnis der Mitarbeiter über moderne Techniken und Technologien und deren Anwendung in den Betrieben sind Voraussetzungen für Erfolg und nachhaltiges Wachstum der deutschen Unternehmen. Es fehlt nun nicht an Diskussionen, Vorschlägen und Strategien, wie der Mittelstand sich diesem Problem stellen soll. Aber immer noch überwiegt die Schilderung der Probleme gegenüber praxisorientierten Herangehensweisen, obwohl es solche auch gibt, wie man sie in den RKW-Veröffentlichungen finden kann.

II. Veränderte Entwicklung

Es ist unbestritten, dass eine Anpassung der Aus- und Fortbildung an veränderte nationale und internationale Entwicklungen notwendig ist. Der zunehmende internationale Wettbewerbsdruck - einschließlich desjenigen aus den neuen Beitrittsländern - sollte zu neuen und nicht zu geringeren Geschäftsmöglichkeiten im In- und Ausland beitragen.

Moderne effiziente Aus- und Fortbildung ist Aufgabe von Politik, Wirtschaftsunternehmen, Schulen, Kammern und Fortbildungseinrichtungen. Was die mittelständischen Unternehmen betrifft, so versteht sich, dass insbesondere Größe, Branchen, Fertigungsmuster auch unterschiedliche Ausbildungsmuster erfordern. Industrieunternehmen und Handwerksbetriebe haben verschiedene Traditionen und Erfahrungen, aber alle müssen die Qualifikation ihrer Mitarbeiter an die heutigen und die vorhersehbaren künftigen Entwicklungen anpassen sowie nach dem Prinzip lebenslangen Lernens

ausrichten. Dabei handelt es sich nicht um eine von oben verordnete Strategie, sondern es müssen neue Formen der Zusammenarbeit in den Betrieben mit dem Ziel, kreative Vorschläge hervorzubringen, angewendet werden.

Die Aus- und Fortbildung in den mittelständischen Betrieben kann aber nur erfolgreich sein, wenn die Auszubildenden über Grundkompetenzen verfügen, die eine entsprechende Weiterbildung ermöglichen, die sich dann ebenfalls im internationalem Rahmen messen kann.

III. Vergleichbarkeit der Ausbildungsstrukturen

Es erscheint notwendig, einen kurzen Blick auf die internationale Diskussion zur Vergleichbarkeit der Ausbildungsstrukturen und ihrer Ergebnisse in den OECD-Ländern zu werfen. Vorab unterschreibe ich nicht alle Erkenntnisse der Studie dieser Organisation, weil hinsichtlich Ausgangspunkt, Schulsysteme und Zusammensetzung der Bevölkerung zu wenig Differenzierung zu erkennen ist. Zum Beispiel ist der Vergleich zwischen Finnland und Deutschland schon deshalb nicht überzeugend, weil die Strukturen der Wirtschaft und der überkommenen Ausbildungssysteme unterschiedlich sind und die jeweils verschiedene Bevölkerungsdichte verschiedene Schulorganisationen erfordert. Richtig ist jedoch, dass die Schulsysteme in den einzelnen OECD-Ländern höchst unterschiedlich sind und offenbar die Ergebnisse der Schulabgänger der deutschen Hauptschulen am unteren Ende der Vergleichbarkeits-Tabelle zu finden sind. Es muss die Frage erlaubt sein, aus welchen Gründen die Wirtschaftsorganisation OECD sich vorrangig mit der schulischen Ausbildung und nicht auch mit der weiterführenden betrieblichen Ausbildung z.B. dem deutschen dualen System befasst hat. Es gibt bisher keine Antwort darauf, wieso Deutschland Exportweltmeister ist, obwohl die schulische Ausbildung nach der Studie nur als erbärmlich anzusehen ist.

Richtig ist jedoch, dass die deutsche Aus- und Fortbildung modernisiert werden muss, und wie in der RKW-Kuratoriumssitzung von der Ministerin Bulmahn erläutert, an der internationalen Anerkennung von Abschlüssen und Kompetenznachweisen, insbesondere in der EU, gearbeitet wird.

IV. Modernisierung der Ausbildung

Für den Zustand, der für eine Modernisierung der Ausbildung und Fortbildung in Deutschland notwendig ist, müssen die Ausgangssituation kritisch betrachtet und mögliche Verbesserungen aufgezeigt werden. Die Klagen sind bekannt, dass die Schulabgänger vor Eintritt in eine angestrebte betriebliche Ausbildung zu einem großen Teil erhebliche Mängel in Leseverständnis, Textproduktion und Mathematik zeigen.

Hier ist nicht der Ort, die Diskussion über die verschiedenen Schulstrukturmodelle zu kommentieren: Kindergarten, Hauptschule, Realschule, Gymnasien, Gesamtschule, Berufsschule und Fachoberschule und Fachhochschule. Es gibt auch keinen Mangel an Diskussion, welche Fächer vermehrt oder neu gelehrt werden sollen, z. B. die Rolle der Mathematik oder Grundkenntnisse des Wirtschaftslebens. Hierin wird man zu einem ausgewogenen Kompromiss kommen müssen. Dabei sollte m.E. gelten, dass die Schule neben den Grundkenntnissen vor allem die Methodik autonomen Lernens vermitteln muss, wie es im übrigen die Mehrzahl der Didaktiker und der Lehrpläne obligatorisch vorsieht.

Es kann natürlich nicht Aufgabe des Mittelstandes sein, Erziehungsdefizite aus Elternhaus und Schule auszugleichen. Hier sind neben den Eltern, die häufig genug ihre Kinder in der Schule „parken“, ohne sie selbst zum Lernen anzuleiten und ihren schulischen Werdegang zu begleiten, auch die jeweiligen Schulaufsichten aufgerufen, ihren Anteil an der Problemlösung zu erbringen. Dazu gehört vor allem eine angemessene Schüler /Lehrerrelation, die z. B. im viel gelobten Finnland bei höchstens 15 Schülern pro Lehrer liegt, während in der Bundesrepublik gelegentlich über 30 Schüler von einem Lehrer betreut werden.

Es muss zudem ein Umdenken in der Gesellschaft einsetzen, dass Lernen auch Arbeit bedeutet, dass nicht alle Lerninhalte vergnüglich sind und dass eine bestimmte Kontinuität und Beharrlichkeit unabdingbar sind.

Erschwert wird die schulische Arbeit von der Grundschule an durch defizitäre Kenntnisse der deutschen Sprache bei zahlreichen Migrantenkinder und Kindern aus bildungsfernen Schichten. (Dass dieses Problem bereits im vorschulischen Alter angegangen werden muss, ist inzwischen wohl *communis opinio*.)

Der Mittelstand und die mittelständischen Ausbildungsbetriebe leiden vor allem unter den Defiziten in der Grundausbildung bei den Schulabgängern, die oft genug eine Ausbildung ohne Hauptschulabschluss anstreben. Für diese jungen Menschen hat z. B. das Land NRW ein Programm zur Förderung leistungsschwächerer Jugendlicher mit besonderem Förderungsbedarf begonnen (vgl. www.learnline.de). In sogenannten Qualifikationsbausteinen sollen notwendige Kompetenzen erworben werden, die zu einer erfolgreichen Ausbildung führen.

Ein Schritt in die richtige Richtung sind auch die von den Kultusministern initiierten regelmäßigen Lernstandserhebungen, die zu vergleichbaren Standards führen sollen.

V. Mitwirkung aller Beteiligten ist gefragt

In der nationalen und internationalen Wettbewerbssituation müssen sich auch die mittelständischen Unternehmen folgenden zusätzlichen Forderungen stellen, wozu es der Mitwirkung aller Beteiligten bedarf. Das gilt

- für Schüler und Lehrer:
 - erweiterte Fremdsprachenkompetenz
 - sicherer Umgang mit den EDV-Medien (dass dies nur bei entsprechender Ausstattung der Schulen möglich ist, versteht sich von selbst)
 - größere Bereitschaft, für die Ausbildung vom Heimatort wegzuziehen
 - Klarheit über lebenslanges Lernen, Arbeitsplatzsuche verlangt kontinuierliche Fortbildung.

Die Realisierung von erstem und zweitem Punkt ist selbstverständlich abhängig davon, dass die Lehrer auf einer soliden Grundausbildung in Deutsch aufbauend, Englisch und/oder evt. Französisch /Spanisch lehren können.

Eine Verbesserung des Erfolges bei der Ausbildung ist die Kontrolle des Erreichten; diese könnte durch Tests oder Prüfungen an den Berufsschulen bereits nach dem ersten Lehrjahr einsetzen.

- für Unternehmen und Kammern:

Hilfreich sind hierbei eigene Initiativen in Nachbarländern durch verstärkte Kooperation, wofür es zunehmend Beispiele für gelungene Zusammenarbeit mit Betrieben in den Beitrittsländern gibt. Sicherlich wird dies keine

Massenveranstaltung werden, aber es gibt schon Fälle, wo nicht nur mittelständische Industriebetriebe, sondern auch Handwerksbetriebe, Dienstleister und freie Berufe in verschiedenen Branchen außerhalb der Bundesrepublik erfolgreich tätig geworden sind.

Für solche Kooperationen könnten Auszubildende zeitweilig im Ausland eingesetzt werden.

Auch die Ausbildung in Berufs- und Fachoberschulen sowie Fachhochschulen muss mit den Veränderungen innerhalb der EU und mindestens für den Bedarf der größeren mittleren Unternehmen für den weltweiten Wettbewerb kompatibel sein. Es geht natürlich nicht darum, die schulische Ausbildung mit umfangreichen Einzelheiten zu befrachten, aber kursorische Übersichten über das Zusammenwachsen des EU-Binnenmarktes könnten weiterführen. Zusammenarbeit zwischen Schule und Wirtschaft ist ein wichtiger Weg zu gegenseitigem Verständnis der jeweiligen Aktivitäten und der besseren Einstimmung der Schulabgänger auf das, was sie in der Ausbildung erwartet.

Dazu ist eine Zusammenarbeit zwischen allen Schultypen und den Betrieben erforderlich. In NRW z. B. ist ein Betriebspraktikum in der gymnasialen Klasse 10 vorgesehen und wird seit vielen Jahren erfolgreich praktiziert.

Flexibilisierung der Arbeitsabläufe, verbunden mit mehr Transparenz der jeweiligen betrieblichen Anforderungen kann die Ausbildung erleichtern und das Interesse der Jugendlichen fördern. Dass eine große Mehrheit der Unternehmen ihre Verantwortung für die Ausbildung der Schulabgänger ernst nimmt, zeigt die positive Entwicklung des Ausbildungspaktes. Nur wenn diese Bereitschaft der Unternehmen anhält, kann auch die duale Ausbildung weiter funktionieren. Sicherlich ist gerade für kleine Unternehmen die mit der Ausbildung verbundene Belastung besonders groß. Eine Ausbildungsplatzabgabe würde hier nicht helfen, sondern eher abschrecken. Das Kreditprogramm der KfW könnte dabei behilflich sein, wenn Kosten der Ausbildung in einen Kredit für erfolgversprechende Kleinunternehmen einbezogen werden.

Die vielbesprochene Gruppenarbeit oder Teamwork in den Betrieben kann ein Anreiz für Auszubildende sein, sich in den Arbeitsprozess so früh wie möglich einzugliedern und ihre eigenen Fähigkeiten zur Geltung zu bringen.

Die m.E. wichtigste Hilfestellung obliegt den Industrie- und Handelskammern bzw. den Handwerkskammern, die am besten die regionalen Unter-

schiede der Unternehmen ansprechen können. Es gibt hier bereits zahlreiche Aktivitäten, welche die verschiedenen Strukturen der Unternehmen in Industrie, Handel, Handwerk und Dienstleistungen und freien Berufen in Betracht ziehen. Erfahrungsaustausch in Arbeitsgemeinschaften bei Kammern, in denen Fachleute verschiedener Branchen aus ihrem betrieblichen Alltag berichten, sind hilfreich. Es sind auch gerade die Kammern, die durch „ständiges am Ball bleiben“ neue Entwicklungen identifizieren, darüber informieren und entsprechende Hilfestellung geben. Für die Fortbildung müssen Angebote der Kammern in Freizeit oder Abendveranstaltungen angeboten werden. Anreize könnten durch Teilnahmezertifikate geschaffen werden. Erfahrungen im nationalen aber auch internationalen Rahmen besagen, dass Zusatzausbildungen z.B. für die Einstellung von Technikern einen Pluspunkt ergeben. Es ist ja auch nicht so, als ob alle internationalen Organisationen nur mit Akademikern arbeiteten. Die Anzahl der Unternehmen, die im Ausland Techniker einsetzen, ist groß. In der Ölbranche beispielsweise werden komplizierte Bohranlagen von hochqualifizierten Technikern betrieben.

VI. Den Blick nach draußen schärfen

Entscheidend ist, dass bei sämtlichen Aktivitäten der Blick nach draußen geschärft wird. Geradezu fatal würde es mir erscheinen, wenn sich wiederum neue protektionistische Tendenzen zu Wort meldeten. Das gilt in zweierlei Hinsicht: Zunächst ist die Diskussion um die Entbürokratisierung der Leistungsbilder mit oder ohne Meisterbrief immer noch zu stark von der Bewahrung der alten Standards bestimmt. Bundesminister Clement musste seine diesbezüglichen Konzepte abschwächen. Es geht hier nicht darum, Sicherheitsstandards außer Acht zu lassen. Auch die Diskussion über die EU-Dienstleistungsrichtlinie gehört hierher. Auf Dauer kann eine protektionistische Hinhaltenaktik nicht von Erfolg gekrönt sein. Deutsche Unternehmen können sich nicht auf den Binnenmarkt beschränken. Je eher diese Erkenntnis durchdringt, umso eher werden deutsche Unternehmen im EU-Binnenmarkt gewinnen. Marktöffnung und Liberalisierung hat immer zwei Seiten, nämlich Erschließung neuer Märkte oder Abschottung. Deshalb muss die Aus- und Fortbildung der Schulabgänger frühzeitig auf diese neue Dimension Rücksicht nehmen. Das schließt nicht aus, dass an Standardisierung und gegenseitiger Anerkennung der Ausbildungsergebnisse in der EU gearbeitet werden muss.

Dazu gehört dann auch, dass deutsche Besonderheiten, wie die weiterführenden Fachhochschulen entsprechende Anerkennung finden. Hier liegt eine wichtige Aufgabe der deutscher Außen- und Außenwirtschaftspolitik.

Aus meiner Praxis als internationale Behördenleiterin sind mir Fälle bekannt, dass ein deutscher Fachhochschulabschluss nicht anerkannt werden sollte, weil angeblich kein akademischer Abschluss vorlag.

Fazit:

Qualifizierung für den deutschen Mittelstand muss von allen Beteiligten - Politik, Schule, Unternehmen und Selbsthilfeeinrichtungen - als das Lebenselixier für einen wettbewerbsfähigen deutschen Mittelstand angesehen und umgesetzt werden. Entscheidend ist ein praxisorientiertes Zusammenspiel der Beteiligten, ohne einem Vereinheitlichungsdogma zu verfallen. Strukturelle und regionale Unterschiede sollen erhalten bleiben, aber in allen o.a. Bereichen sind Verbesserungen und Modernisierungen notwendig. Lehren und Lernen heißt heute, neue technische und technologische Entwicklungen aufzunehmen und in die Praxis auch bei der Aus- und Fortbildung einzubringen. Bei aller gebotenen Skepsis, ob die Voraussagen über Fachkräftemangel im Jahr 2015 eintreten werden, ist jedes einzelne Unternehmen gut beraten, für die Aus- und Fortbildung seines Mitarbeiterstammes Vorsorge zu treffen.

Mehrfach ist oben die notwendige Sicht auf die Konkurrenz über Grenzen erwähnt worden. Soweit dies insbesondere für die mittelständischen Unternehmen noch nicht geschehen ist, muss der Blickwinkel erweitert werden.

Teil 3

Qualifizierung im deutschen Mittelstand aus Sicht der Wirtschaft

Dr. Ludolf von Wartenberg

Leistungsfähige Knowledge Industry für den deutschen Mittelstand

Streiflichter zur Lage

Aus- und Fortbildung sind das Rückgrat des deutschen industriellen Mittelstandes im globalen Wettbewerb. Die Meldungen der letzten Monate bezeugen jedoch, dass dieses Rückgrat gestärkt werden muss:

- Die aktuelle Lehrstellensituation wird stark von der mangelnden Ausbildungsreife vieler Bewerber geprägt. Zahlreiche Unternehmen mussten leider die unzureichende Qualifikation – laut PISA rund 25 Prozent der Schulabgänger – bei den Bemühungen zur Besetzung von Ausbildungsplätzen bestätigen. Im laufenden Jahr zeichnet sich außerdem ab, dass vermehrt volljährige (Alt-)Bewerber auf den Ausbildungsmarkt drängen. Für den Mittelstand verschärfen sich damit die Bedingungen, jungen qualifizierten Nachwuchs für sich finden und ausbilden zu können.
- Das Interesse an einem Studium der so genannten MINT-Fächer – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik – hat nach der jüngsten Analyse des Instituts der deutschen Wirtschaft nach einem mehrjährigen Aufwärtstrend wieder abgenommen. Damit ist durch die seit Ende der neunziger Jahre gestiegene Zahl der Studierenden mittelfristig zwar noch mit zunehmenden Absolventenzahlen zu rechnen. Ob jedoch die Spitzenwerte bei den Absolventen in den Fächern Maschinenbau und Elektrotechnik noch einmal erreicht werden, erscheint zweifelhaft. Der Mittelstand wird mittel- und langfristig noch mehr in die Fortbildung des Personalstocks investieren müssen, um sein Know-how auf dem aktuellsten Stand zu halten.
- Nach einer Umfrage vom März 2005 unter Studierenden, die innerhalb der nächsten zwei Jahre ihr wirtschaftsnahes Studium abgeschlossen haben werden, kann sich mehr als jeder Zweite vorstellen, seinen Beruf im Ausland auszuüben. Vor allem China und Japan werden von den zukünftigen Absolventen als Erfolg versprechende Wirtschaftsräume eingeschätzt. Als Arbeitgeber kommen für vier Fünftel der Absolventen

innovative Unternehmen aus Zukunftsbranchen in Betracht, die auch intensiv in die Weiterbildung der Berufsstarter investieren. Nur ein innovativer Mittelstand mit modernen Personalentwicklungsprogrammen wird für die Hochqualifizierten ein attraktiver Arbeitgeber sein.

- Das Berichtssystem Weiterbildung der Bundesregierung hat festgestellt, dass die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung im Jahr 2003 im Vergleich zum Jahr 2000 erneut zurückgegangen ist. Dieser Trend besteht bereits seit 1997. Inzwischen bildet sich nur noch jeder dritte Erwerbstätige beruflich weiter, von den Nichterwerbstätigen machen sich sogar nur noch acht von Hundert für einen Job fit.

Die erkennbare Schere zwischen den Anforderungen der betrieblichen Praxis und den sich abzeichnenden Qualifikationstrends macht deutlich, dass die Bedeutung und der Stellenwert der Aus- und Fortbildung für den Mittelstand und im Mittelstand steigen werden. Dabei müssen die mittelständische Industrie selbst, aber auch der Staat, die Beschäftigten bzw. Arbeitssuchenden und die Weiterbildungsunternehmen ihre Rolle richtig spielen. Es wäre falsch zu glauben, die Aufgaben könnten allein von den Betrieben bewältigt werden. Vielmehr erscheint es notwendig, dass jeder Einzelne zum Erhalt seiner Beschäftigungsfähigkeit und zur Verbesserung seiner Karrierechancen ein größeres Stück Eigenverantwortung übernehmen muss. Dabei kommt dem Staat die Rolle zu, dem Einzelnen die bestmöglichen Voraussetzungen zur persönlichen Qualifizierung bereitzustellen, solange er den Bildungsauftrag in öffentlichen Bildungseinrichtungen wie Schule und Hochschule zu erfüllen hat. Die Kontrolle von Inhalt und Qualität der von der Wirtschaft für die Wirtschaft bereitgestellten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen ist hingegen nicht Aufgabe des Staates, sondern des Wettbewerbs auf den Bildungsmärkten.

Im Einzelnen kommt es für einen qualifizierten Nachwuchs und die Fortbildung im Mittelstand auf die folgenden Punkte an:

Das staatliche Schulsystem muss eine gute Startbasis schaffen

Voraussetzung für einen erfolgreichen Start in das Berufsleben ist eine gute Schulbildung. Veränderungen in der Art, wie und was wir lernen, sind notwendig, um mehr junge Menschen für die Anforderungen der betrieblichen Ausbildung zu qualifizieren.

Die Schule muss bestrebt sein, durch ein differenziertes Bildungsangebot die unterschiedlichen individuellen Interessen und Begabungen der Schüler bestmöglich zu entfalten. Das Schulsystem kann diese Leistung nur erbringen, wenn es ausreichend in unterschiedliche Schulformen, Schulprofile, gestufte Leistungsklassen und Abschlüsse differenziert ist. Die einzelnen Bildungswege erfordern auch eine Differenzierung in der Methodik von Lehren und Lernen. Ziel des Schulsystems muss es sein, jeden so zu fördern, dass seine Begabungen und Fähigkeiten bestmöglich entwickelt werden und jeder Schüler einen berufsbefähigenden Bildungsgang durchlaufen kann.

Aus den überwiegenden Erfahrungen der Wirtschaft, dass die schulischen Voraussetzungen vieler Lehrstellenbewerber nur mäßig bis mangelhaft sind und insofern Lehrstellen unbesetzt bleiben oder umfangreiche „Nachschulungen“ im Betrieb durchgeführt werden müssen, haben Wirtschaft und Berufsschullehrerverbände gemeinsam die Verbesserung der Ausbildungsreife angemahnt. Sie haben die Länder aufgefordert, die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss deutlich zu reduzieren, die Qualität der Schulbildung nachhaltig zu erhöhen und das Erreichen der Ausbildungsreife sicherzustellen. Gemeinsames Ziel ist es, mit der Kultusministerkonferenz (KMK) konkrete Verbesserungen zu erreichen. Wirtschaft und Wirtschaftspolitik haben im Rahmen des Ausbildungspaktes bereits den Dialog mit der KMK aufgenommen und die Verbesserung der Ausbildungsreife zum zentralen Thema des Paktjahres 2005 gemacht.

Die Berufsausbildung muss hochflexibel sein

Die Ausbildungsinhalte im Mittelstand sind hoch differenziert und müssen dem Bedarf der Unternehmen ständig angepasst werden. Aus diesem Grund treibt die Wirtschaft die Modernisierung und Entwicklung neuer Ausbildungsberufe aktiv voran. Die bundeseinheitliche Ordnung der betrieblichen Berufsausbildung garantiert für den Mittelstand und die Wirtschaft insgesamt, dass Transparenz über die fachliche Qualifikation und die Einsatzmöglichkeiten neu eingestellten Personals besteht. Transparenz und Übersichtlichkeit dürfen jedoch nicht zu Lasten von Flexibilität und regionalen bis hin zu unternehmensspezifischen Anforderungen gehen. Es muss genügend Spielraum für innovative Wege auf regionaler Basis geben. Im Rahmen der Föderalismusdebatte haben die Bundesländer den Versuch unternommen, selber mehr Zuständigkeiten in der beruflichen Bildung und

insbesondere in der so genannten außerschulischen beruflichen Bildung zu erlangen. Es geht jedoch auf diesem Feld nicht so sehr um den Wettbewerb der Bundesländer als um die Stärkung industrieller regionaler Cluster, die sich wahrlich nicht an den Grenzen von Bundesländern festmachen lassen.

Die Hochschulen müssen die richtigen Akzente setzen

Was für die Flexibilitätsnotwendigkeiten der Berufsausbildung gilt, ist noch viel mehr für die Ausbildung der akademischen Fach- und Führungskräfte zu fordern. Die Qualität der akademischen Ausbildung muss sich am Marktwert der Absolventen messen lassen. Im Gegenzug müssen die Hochschulen frei sein, Märkte und ihre Nachfrage einzuschätzen und darauf ihre Ausbildung auszurichten. Die Nachfrage muss zu einer zentralen Steuerungsgröße werden. Nun wird die Hochschulbildung in allen Ländern überwiegend öffentlich finanziert. Gerade deswegen ist das Wie dieser Finanzierung entscheidend. Der BDI hat dazu vorgeschlagen, die öffentlichen Finanzmittel auf 1 Prozent vom BIP festzuschreiben und sie via Bildungsgutscheine über die Studenten den Hochschulen im Wettbewerb zuzuleiten. Dabei werden die Bildungsgutscheine je nach Fächergruppe und Kostenintensität unterschiedlich hoch dotiert sein müssen. Während in den Sozialwissenschaften zur Zeit etwa 5.000 Euro pro Student und Jahr ausgegeben werden, dürfte es bei Natur- und Ingenieurwissenschaften nahezu das Doppelte sein. Die unterschiedliche Werthaltigkeit der Studiengänge sollte aufgrund der Bildungsgutscheine schon für Abiturienten deutlich werden und ihren Einfluss auf die Wahl der Studienfächer haben. Die politisch-administrative Lenkung der Hochschulen muss durch die marktökonomische Lenkung abgelöst werden. Das stärkt die Eigenverantwortung der Hochschulen, ermöglicht Autonomie im Wettbewerb und garantiert dem Mittelstand jüngere und besser qualifizierte Absolventen.

Weiterbildung ist Sache der Wirtschaft

Auf einer soliden Basis durch Schulbildung, duale Berufsausbildung und Hochschulbildung muss die Weiterbildung der Wirtschaft aufsetzen. Die Unternehmen sind hier auf vielfältige Weise engagiert. Das Volumen des Weiterbildungsmarktes wird derzeit auf über 31 Mrd. Euro jährlich eingeschätzt.

Davon entfallen auf die Unternehmen etwa 21 Mrd. Euro, also rund zwei Drittel. Drohender Fachkräftemangel wird die Bereitschaft der Unternehmen eher noch steigern, in die Weiterbildung ihrer Belegschaften oder neuer Mitarbeiter zu investieren.

Dabei kann die Wirtschaft heute auf viele Weiterbildungsangebote bauen, vor allem auch auf von den Industrieunternehmen selbst geschaffene Einrichtungen. Vor 50 Jahren war das nicht der Fall. Beim Aufbau der deutschen Wirtschaft fehlten qualifizierte Führungskräfte. Der BDI legte damals mit der Studie „Wege zur Förderung des industriellen Führungsnachwuchses“ eine Konzeption zur Lösung des Nachwuchsproblems und zur „Weiterbildung des Praktikers“ vor. Daraufhin wurden 1955 die Baden-Badener Unternehmerversammlungen gegründet und der „Wuppertaler Kreis“ ins Leben gerufen. Der durch die Wirtschaft für die Wirtschaft gegründete Kreis zählt heute über 50 Mitglieder, welche jährlich über 110.000 Veranstaltungen durchführen.

Weiterbildungsziele sind sehr differenziert. Deshalb lassen sie sich nur dezentral über einen funktionierenden Markt erreichen. Der ist in Deutschland mit über 30.000 Anbietern der Wissenswirtschaft breit aufgestellt. Ein ganz besonderer davon ist das Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft (RKW), in dem Unternehmen und Gewerkschaften im Interesse des Standortes Deutschland, der Beschäftigten und der Unternehmen zusammenwirken.

Bei alledem muss jedoch klar sein, dass die Weiterbildung durch die beschäftigenden Unternehmen an ihre unmittelbaren Interessen gekoppelt bleibt, selbst wenn sie mit einem hohen Maß an bürgerschaftlichem Engagement verbunden wird. Die Anstrengungen der Unternehmen können nicht die politische und auch nicht die tarifpolitische Standortpflege ersetzen. Es macht für den industriellen Mittelstand nur Sinn, in die Weiterbildung zu investieren, wenn der Standort Deutschland insgesamt für die Unternehmen attraktiv ist!

Mitarbeiter und Arbeitssuchende müssen ihrer Eigenverantwortung gerecht werden

Zur Verantwortung von beschäftigenden Unternehmen und Staat muss die Eigenverantwortung der Mitarbeiter und Arbeitssuchenden für ihre Weiterbildung hinzukommen.

Die Gesellschaft hat längst erkannt, dass Bildung die Tore der Zukunft öffnet. Studenten sind zunehmend bereit, für ihr Studium zu bezahlen – wenn dadurch Geschwindigkeit und Qualität des Studiums spürbar steigen. Auch in der Weiterbildung brauchen wir diesen Sinneswandel. Dafür muss jedem der Mehrwert seiner Investition vor Augen stehen:

- Weiterbildung schafft Beschäftigungsfähigkeit.
- Weiterbildung vermehrt Flexibilität.
- Sie eröffnet Karrierechancen.
- Sie sichert Wertschöpfung und Einkommen.

Immerhin zahlen diejenigen, die Weiterbildung in Anspruch nehmen, jährlich 6,5 Mrd. Euro selbst. Dieser Betrag entspricht über einem Fünftel der Kosten. Viele haben die Zeichen der Zeit erkannt – aber längst noch nicht alle.

Auch für die Anbieter von Weiterbildung gilt: Eigenverantwortung im Wettbewerb

Auf einem Markt mit höchsten Anforderungen an Qualität und Flexibilität müssen natürlich auch die Bildungsanbieter selbst in Eigenverantwortung über die Inhalte und Methoden guter Weiterbildung einschließlich der Methoden der Qualitätssicherung entscheiden. Der Maßstab ist der Erfolg derer, die Weiterbildung in Anspruch nehmen. Hier zählt vor allem der Erfolg auf dem Arbeitsmarkt. Um diesen Erfolg zu erreichen, müssen Lerninhalte und Methoden der Wissens- und Kompetenzvermittlung den aktuellen betrieblichen Erfordernissen und der individuellen Lernsituation angepasst sein.

Für einen funktionierenden Wettbewerb um das passgenaue Angebot bedarf es der Transparenz. Denn jeder Nachfrager muss sich auf dem Weiterbildungsmarkt über seriöse und leistungsfähige Weiterbildungsmöglichkeiten informieren können. Wer Gutes anbietet, braucht dabei den Test nicht zu fürchten. Deshalb unterziehen sich seriöse Anbieter freiwillig strengen und transparenten Qualitätschecks.

Das Institut der deutschen Wirtschaft hat im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) die Qualitätssicherung von etwa 50 Weiterbildungsverbänden untersucht. Die Analyse kam zum Ergebnis, dass der von der Wirtschaft selbst initiierte Wuppertaler Kreis zu den sechs besten

Qualitätsringen Deutschlands zählt. Damit bürgt das Zeichen „Qualität in der Weiterbildung – Wuppertaler Kreis e.V.“ heute weit über die Landesgrenzen hinweg für „Weiterbildung Made in Germany“.

Die staatliche Unterstützung von Weiterbildung muss dem Wettbewerb nutzen

Die staatlichen Gelder für die Weiterbildung machen mit über 2 Mrd. Euro knapp 7 Prozent der Weiterbildungsfinanzierung aus. Unter Einbeziehung der Unterhaltsfinanzierung sind es sogar über ein Zehntel. Gerade diese Gelder müssen im Wettbewerb vergeben werden. Sie gehören in die Hand der Bildungsnachfrager, die unterstützt werden sollen, die aber auch in die Mitverantwortung genommen werden müssen.

Das Instrument der Bildungsgutscheine ist dafür trotz etlicher Fragen zur praktischen Ausgestaltung ein gangbarer Weg. Es ist durchaus sinnvoll, den auf Unterstützung angewiesenen oder anspruchsberechtigten individuellen Weiterbildungsnachfrager mit einem zahlungskräftigen Gutschein für Weiterbildung auszustatten. Den kann er dort einlösen, wo ihm der Qualifizierungserfolg für den Arbeitsmarkt am wahrscheinlichsten erscheint. Gerade im Zusammenspiel mit degressiven Lohnersatzleistungen ist der Nachfrager motiviert, dieses Ziel im Auge zu haben. Das kann den Wettbewerb zwischen den Anbietern von Weiterbildung verstärken. Darüber hinaus könnte das Entgelt für die Weiterbildung wenigstens zum Teil an den Vermittlungserfolg gekoppelt werden. Dies wird dazu beitragen, dass Bildungsträger und Unternehmen noch stärker Hand in Hand arbeiten.

Bei dem Umfang staatlicher Unterstützung der Weiterbildung ist es verständlich, dass die Bundesregierung ein eigenes Zertifizierungssystem für Weiterbildungseinrichtungen aufbaut. Aber es bleibt wichtig, dass die Zertifizierung von Weiterbildungsunternehmen nicht staatlich dominiert wird. Es macht keinen Sinn, in einen funktionierenden Zertifizierungsmarkt offensiv staatlich einzugreifen. Deshalb ist es falsch, wenn die Gebühren der staatlichen Zertifizierung unter den Marktpreisen liegen. So wird privaten Zertifizierern das Wasser abgegraben. Der beste Qualitätssicherer ist immer noch der Wettbewerb.

Die Angebotspalette durch die Hochschulen erweitern

An dieser Stelle noch ein Wort zu den Hochschulen. Bei Autonomie und wettbewerblicher Finanzierung über Bildungsgutscheine und Forschungsprojekte würden sich die Hochschulen als Wissensunternehmen begreifen und wären beispielsweise frei, ohne Gefährdung der öffentlichen Finanzierung zusätzlich Studiengebühren zu erheben. Sie wären aber auch motiviert, in den Weiterbildungsmarkt rascher vorzudringen. Das würde auch dem Mittelstand als Nachfrager auf dem Weiterbildungsmarkt nutzen. Mit dem Kunden Mittelstand könnten die staatlichen deutschen Hochschulen bedeutende Finanzmittel durch ihr Weiterbildungsangebot erwirtschaften. Es ist insofern verwunderlich, dass die öffentlichen Hochschulen – ganz anders als etwa die angelsächsischen – so wenig Gewicht auf die Weiterbildung legen.

Diese Frage tauchte schon in den Dokumenten zur Gründung des Wuppertaler Kreises auf. Insgesamt scheinen die Segmente der Weiterbildung in Deutschland viel zu sehr gegeneinander abgeschottet zu sein, und das bei einem boomenden Markt gerade in der akademisch geprägten Weiterbildung, der eine Einladung für alle Wissensunternehmen darstellt.

Eine Fülle von Regulierungen führt zu diesen Rigiditäten. Diese verhindern das Entstehen einer noch viel leistungsfähigeren Knowledge Industry, die gerade der industrielle Mittelstand in der Wissensgesellschaft dringend braucht, weil mittelständische Unternehmen sich kaum wie viele große Unternehmen eine eigene Akademie zulegen wollen und können.

Bernhard Dorn

Permanente Weiterbildung in Dynamik und Innovation

Jedes moderne Unternehmen steht vor der Herausforderung, sich in beschleunigten Märkten mit immer kürzeren Produktzyklen zu behaupten. Beschleunigung und Innovation bestimmen das Umfeld. Die stetige Zunahme der Geschwindigkeit von Veränderungen im technologischen Umfeld der Information, Kommunikation und Prozesssteuerung sowie die immer weiter greifende minutengenaue Transportlogistik sind Faktoren, die das Feld sinnvoller Partnerschaften und die Absatzmärkte ins Globale erweitert haben.

Die Akteure in der sich immer schneller verändernden Umwelt sind die Menschen, die sich durch Schule und Berufsausbildung das Wissen und Können erworben haben, um in diesem dynamischen System der Wertschöpfung ihren Platz auszufüllen. Sie haben sich für ein Berufsbild entschieden, das ihnen bei Beginn ihrer Ausbildung eine gesicherte Zukunft versprach. Der Standort Deutschland kann sich rühmen, über ein vorbildliches - auch international anerkanntes - System der Berufsausbildung zu verfügen. Der Chef des weltweit tätigen Familienunternehmens Technologiegruppe Harting (und stv. BDI-Präsident) Dietmar Harting sagt: „Ein Ausbildungssystem von ähnlicher Qualität wie unsere duale Ausbildung findet man weder in den USA noch in China.“ Das bedeutet, dass bei Beginn und im Verlauf der Berufsausbildung sowohl für den Betrieb als auch für die erfolgreichen Absolventen eines Bildungsweges alle Ampeln auf „Grün“ stehen. Bei diesem „Start im Betrieb“ gehören auch die durch Innovation bedingten neuen Verfahren automatisch zum Lerninhalt. Der Kandidat lernt, die Theorie mit der aktuellen betrieblichen Praxis zu verbinden. Er versteht, dass sein Berufsbild dynamisch ist und sich stetig wandeln wird. Und er muss hoffen, dass sein Wissen und Können mit diesem Wandel Schritt halten wird.

Viele Unternehmen haben verstanden, dass der Wert einer abgeschlossenen Ausbildung in dem Maße „verwelkt“, in dem sich das wirtschaftliche Umfeld ändert und das Unternehmen durch die Übernahme neuer Verfahren oder durch eigene Innovation diese Dynamik mit vollzieht oder (im Idealfall) mit antreibt. Um den eigenen Fortschritt zu sichern und die

eigenen Mitarbeiter dabei „mitzunehmen“, wird in solchen Unternehmen der Weiterbildung sehr große Aufmerksamkeit gewidmet. Die Investitionen in unternehmenseigene Lehrinstitute und Akademien sind beachtlich.

In den Geschäftsberichten zahlreicher, international erfolgreicher Unternehmen wird dem Thema „betriebliche Weiterbildung“ breiter Raum gewidmet und gelegentlich erscheint auch das Attribut „Ausbildungsunternehmen“ in den Selbstdarstellungen.

Längst haben sich inzwischen Verbände, Handels- und Handwerkskammern, Wissenschaft und Forschung und auch die Politik des Themas angenommen. Allgemein wird verstanden, dass technische Innovation, weltweite Arbeitsteilung und internationaler Erfolg nur mit dem Wissen und Können der eigenen Belegschaft erreichbar sind. Wohin diese Entwicklung zielt, lässt sich vielleicht am besten an derjenigen Branche ablesen, deren Produkte und Verfahren heute die Wirtschaft insgesamt bestimmen.

Die Technologien für moderne Information und Kommunikation sowie die elektronische Steuerung und Überwachung von Prozessen sind heute aus kaum einem technischen Produkt mehr wegzudenken. Welcher andere technischer Sektor weist „in sich“ eine ähnlich steil ansteigende Innovationskurve auf? Aber auch kein anderer (außer vielleicht die Energiewirtschaft) hat soviel direkte Auswirkungen auf das gesamte öffentliche, wirtschaftliche und private Leben wie IT.

Das Fraunhofer Institut für Software- und Systemtechnik (ISST), Berlin, hat im Auftrag des Bundesforschungsministers mit Unterstützung des ZVEI, der Deutschen Telekom und der Gewerkschaften Berufsprofile für die Informationswirtschaft definiert, „um Beschäftigungspotentiale zu heben, die wegen des akuten Fachkräftemangels nicht ausgeschöpft werden konnten“.

Berufsbilder wie Database Administrator, IT System Developer, Software Developer, Web Administrator, E Marketing Developer, IT System Analyst, IT Projekt Coordinator, IT Supporter, Network Administrator, Knowledge Management System Developer, Database Developer zeigen die Vielfalt von Spezialwissen, das dabei berufsbildbezogen zu ordnen war und ist. Mit Hilfe von Referenzprojekten wurden entlang diesen Definitionen Ausbildungsinhalte entwickelt, die als Zielpensum für ein umfassendes Weiterbildungssystem mit Zertifizierungen und hochschulkompatiblen Fortbildungsabschlüssen dienen.

Das vom ISST entwickelte Weiterbildungssystem setzt berufliche Erfahrung voraus und bietet gleichzeitig je Berufsbild einen Referenzprozess an, der direkt in die betriebliche Praxis umzusetzen ist. Auf diese Weise wird ein von Ballast weitgehend entlasteter, prozessorientierter Wissensstoff vermittelt, der unmittelbar dem Unternehmen zugute kommt. Diese Initiative ist ein gutes Beispiel dafür, wie unternehmensspezifische Anforderungen und das im Aufbau befindliche Weiterbildungssystem zu einer gemeinsamen Quelle für fachliches Können ausgestaltet werden können.

Unabhängig von institutionalisierten oder betriebsinternen Weiterbildungskursen und unabhängig vom fachlichen Know-how existiert darüber hinaus ein oft kaum oder gar nicht erschlossener Wissensstoff, dessen Beherrschung gleichwohl für die Zukunft des Unternehmens entscheidend sein kann: Die Kenntnis der Geschäftsprozesse im eigenen Unternehmen.

Zwar ist das Prozessmanagement seit der Erfindung des Begriffes Reengineering durch Michael Hammer scheinbar zum Allgemeingut geworden. Und in der Produktion wird Prozessmanagement, -kontrolle und -optimierung oft virtuos gehandhabt. Auf der Ebene des Gesamtunternehmens dagegen ist es vielleicht einmal im Verlauf der Zertifizierungsverfahren für ISO zur Aufnahme und Dokumentation von Geschäftsprozessen gekommen, die aber meist ungelesen und unbeachtet verstauben. Gelebt und gearbeitet wird selten danach. Viele Unternehmen können die Frage nach ihren Prozesskosten nicht beantworten. Und an die Aktualisierung der Prozesse und ihre Anpassung an neue Gegebenheiten wird ebensowenig gedacht.

Man darf nicht verschweigen, dass es zahlreiche Projekte zur Optimierung der Geschäftsprozesse gibt. Doch meist werden diese durch betriebsfremde Berater durchgeführt. Den Mut, die Gestaltung der Geschäftsprozesse in die eigenen Hände zu nehmen, bringen wenige Unternehmen auf. So bleibt die Leitidee dieser neuen Prozesse oft gerade denen, die danach arbeiten sollen, verborgen.

Doch wenn das Management eines Unternehmens sich mit den Mitarbeitern verbündet und die Prozesse, „wie sie wirklich ablaufen,“ aufnimmt und analysiert, dann entsteht durch diese „Archivarsarbeiten“ allmählich ein detailliertes Prozessverständnis, auf dessen Basis dann ein sehr unternehmensindividuelles Prozessmuster für die Zukunft entworfen und verwirklicht werden kann. Das eigene Unternehmen wird zum Lehrinhalt und zum Objekt der Identifizierung, an dem sich die Phantasien und Ideen zur Verbesserung der Geschäftsprozesse entfalten.

Ständige berufliche Weiterbildung ist der einzige Weg, um die eigene Belegschaft für das wachsende Tempo der Veränderungen fit zu halten. Beschleunigter Wettbewerb verlangt von jedem Mitarbeiter, sein Wissen und Können frisch zu erhalten; das gilt für das Unternehmen im weltweitem Wettbewerb, das gilt auch für den einzelnen engagierten Mitarbeiter.

Das allgemein geschätzte hohe Niveau des Fachwissens in Deutschland ist kein für immer erworbener Status. Es muss täglich neu bestätigt und verteidigt werden gegenüber der internationalen Konkurrenz in Europa, den USA und genauso gegenüber den neuen High-Tech-Ländern in Asien. Die Globalisierung reicht bis tief in den Mittelstand hinein.

Mit Recht weisen Kenner der Wirtschaftsgeschichte darauf hin, dass Globalisierung keine Erfindung der Neuzeit ist: Die Seidenstraße reichte aus dem tiefen Asien bis nach Nürnberg; und Adam Smith hat im 18. Jahrhundert den Eigentümer von Kapital als „Weltbürger“ bezeichnet, der ein Land verlassen könne, wenn die vorgefundenen Bedingungen seinen Erwartungen nicht entsprächen. Aber eines ist anders als damals: die Geschwindigkeit der Veränderungen.

Darauf müssen sich Unternehmen einstellen - und auch die Mitarbeiter. Ihnen aber sollten die Unternehmen durch qualifizierte Weiterbildung helfen - aus eigenem Interesse.

Dr. h.c. Eberhard Heinke

Qualifizierung im Mittelstand am Beispiel der rheinisch-westfälischen Genossenschaftsorganisation

Qualifikation, Fachwissen, persönliche und soziale Kompetenzen sowie Motivation der Mitarbeiter und Führungskräfte sind entscheidende Ressourcen, um auch in Zukunft Wettbewerbsvorteile in hart umkämpften und sich rasant veränderten Märkten realisieren zu können. Dies gilt heute angesichts der vielfältigen Herausforderungen einmal mehr für die Unternehmen des deutschen Mittelstands. Aus diesem Grund legt auch die Genossenschaftsorganisation besonderen Wert auf die Qualität der Aus- und Fortbildung ihrer Beschäftigten. Diese erfolgt vor allem innerhalb der genossenschaftlichen Bildungseinrichtungen, deren Träger auf regionaler Ebene die genossenschaftlichen Prüfungsverbände und - auf Bundesebene - die Akademie Deutscher Genossenschaften in Montabaur sind. Am Beispiel des Rheinisch-Westfälischen Genossenschaftsverbandes (RWGV) Münster/Köln soll im Folgenden die Bedeutung der Aus- und Fortbildung für eine der größten mittelständisch strukturierten Wirtschaftsorganisationen Deutschlands aufgezeigt werden.

Dem RWGV gehören aktuell 619 Primär-genossenschaften sowie 14 Zentral- und Verbundinstitute aus den Sparten Kredit, Gewerbe und Landwirtschaft an, die insgesamt über eine Bilanzsumme von 190 Milliarden Euro verfügen und in 2004 fast 18 Milliarden Euro umsetzten. Mit 3 Millionen Mitgliedern und 45.000 Mitarbeitern stellen sie zwischen der Porta Nigra und der Porta Westfalica einen überaus bedeutenden Wirtschaftsfaktor dar. Zur Sicherung ihres Erfolges im Wettbewerb benötigen die Genossenschaften zu einem immer größeren Anteil hoch qualifizierte und - zum Teil auch - spezialisierte Mitarbeiter und Führungskräfte. Diese stellen deshalb einen strategischen Erfolgsfaktor für die Genossenschaftsorganisation dar.

Der RWGV trägt diesem Bedarf an Qualifizierung und Spezialisierung Rechnung, indem er die Bildungsarbeit und die Personalentwicklung konsequent an den spezifischen Bedürfnissen seiner Mitgliedsinstitute ausrichtet. Der RWGV unterhält dazu eine Akademie an zwei Standorten in Forsbach bei Köln und in Münster sowie eine eigene Berufsschule. Die Akademie

bietet ein umfassendes Angebot zur beruflichen Weiterentwicklung von genossenschaftlichen Mitarbeitern. Mit dem Genossenschaftlichen Berufskolleg Westfalen (GBW) in Münster verfügt der RWGV zudem über eine staatlich anerkannte Berufsschule in privater Trägerschaft, an der der ausbildungsbegleitende Berufsschulunterricht für Auszubildende durchgeführt wird, die in den Mitglieds-genossenschaften des RWGV ausgebildet werden.

Leistungsangebot der Akademie

Im Jahr 2004 wurden von der Akademie Seminare und Workshops mit insgesamt mehr als 60.000 Teilnehmertagen durchgeführt. Fanden früher nahezu alle Veranstaltungen zentral in den Schulungszentren in Forsbach oder Münster statt, so verstärkt sich in jüngster Zeit der Trend zur Durchführung von dezentralen Bildungsmaßnahmen in der jeweiligen Region bis hin zu individuellen Inhouse-Maßnahmen in den Mitgliedsinstituten.

Ein wichtiger Schwerpunkt der Akademie sind Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für die rheinisch-westfälischen Kreditgenossenschaften. Angebote für die übrigen Genossenschaften aus Landwirtschaft und Gewerbe runden das Leistungsspektrum ab.

Die Akademie ist aber nicht nur Seminaranbieter, sondern versteht sich als Dienstleister rund um die ganzheitliche Personalentwicklung in den Genossenschaften. Als solcher steht sie den Genossenschaften und deren Mitarbeitern als kompetenter Partner in allen Fragen der Personalentwicklung zur Verfügung.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, verfügen die Dozenten der Akademie über unterschiedlichste Kompetenzen und Fachdisziplinen (Diplom-Psychologen, Juristen, Betriebswirte, Diplom-Ökonomen etc.). Betriebs- und bankwirtschaftliches Fachwissen allein genügt den komplexen Anforderungen einer modernen Akademie jedoch nicht. Um die Handlungskompetenz der Teilnehmer zu verbessern, bedarf es darüber hinaus auch methodischer und didaktischer Fähigkeiten. Deshalb verfügen die Dozenten ergänzend über weiterführende Qualifikationen als Trainer oder Coach.

Neben den fest angestellten Mitarbeitern greift die Akademie zur Leistungserstellung auf einen Pool von mehr als 400 nebenberuflichen Dozenten zurück. Zum größeren Teil rekrutiert sich dieser Pool aus erfahrenen Praktikern der Mitgliedsinstitute. Darüber hinaus kommen verstärkt Profes-

soren und Wissenschaftler von Universitäten und Fachhochschulen zum Einsatz. Sie gewährleisten jederzeit die Vermittlung einer aktuellen, kompetenten und praxisnahen Bildung auf höchstem Niveau.

Kernstück in der aktuellen Angebotspalette ist die Genossenschaftliche Personalentwicklung (GenoPE) – das neue Bildungsangebot der Volks- und Raiffeisenbanken. Dieses seit Ende der 90er Jahre eingeführte und permanent weiterentwickelte Fort- und Weiterbildungskonzept richtet sich konsequent an den aktuellen und zukünftigen Anforderungen der Praxis aus.

Die Akademie legt hierbei besonderen Wert darauf, Bildungsveranstaltungen nicht als autonome Einzelmaßnahmen zu sehen, sondern diese in effiziente Personalentwicklungskonzepte zu integrieren. Nur wenn Bildungsmaßnahmen im Rahmen einer strukturierten Personalentwicklung stattfinden, können die notwendigen Fähigkeiten („skills“) nachhaltig und effektiv aufgebaut werden, die ein Unternehmen benötigt, um auch weiterhin am Markt durch Kompetenz zu überzeugen.

Das flexible und modular aufgebaute System GenoPE bietet jeder Bank die Möglichkeit, ihre Mitarbeiter bedarfsgerecht zu qualifizieren.

GenoPE ist somit weit mehr als „eine Bildungskonzeption“. Sie besteht im Kern aus folgenden drei Komponenten:

- Das **BankCOLLEG** vermittelt als berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahme bankbetriebliche Theoriegrundlagen, die vielfach Basis für die Kern- und Spezialmodule sind. BankCOLLEG endet mit dem Abschluss „Bankfachwirt BankCOLLEG“, darüber hinaus ermöglicht das BankCOLLEG auch die Teilnahme an der Prüfung zum „Bankfachwirt IHK“ der Industrie- und Handelskammern.
- Die **Kernmodule** qualifizieren handlungsorientiert für die Bewältigung der individuell anfallenden Aufgaben vor Ort. Die verschiedenen Qualifizierungsstufen werden mit einem Kompetenznachweis abgeschlossen, in dem Fach-, Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenz beurteilt werden.
- Die **Spezialmodule** dienen der Anpassung und Vertiefung der vorhandenen Kenntnisse. Sie sind für aktuelle oder besonders spezielle Themen vorgesehen. Darüber hinaus können sich durch Spezialmodule auch die Bankmitarbeiter auf dem Laufenden halten, die die Kernmodule im Sinne einer Aufstiegsfortbildung bereits erfolgreich abgeschlossen haben.

Diese Qualifizierungsstrategie der Akademie ist geprägt durch:

Die Parallelität von Arbeiten und Lernen

Modulvorbereitende Selbstlernmaterialien, z.B. BankCOLLEG, WBT's (Web Based Trainings), Online-Studienbriefe, etc. setzen eine hohe Eigeninitiative der Mitarbeiter voraus. Die Vermittlung von eher kognitiven Inhalten findet nicht mehr ausschließlich im Seminar statt, sondern vielfach am Wochenende oder nach Feierabend, also zusätzlich zur Arbeit in der Bank.

Die konsequente Ausrichtung an den Bedürfnissen genossenschaftlicher Banken

Das BankCOLLEG stellt eine optimale Verzahnung von theoretischem Wissen und den Inhalten der Kern- und Spezialmodule sicher. Das von formalen Zugangsbeschränkungen befreite Modulsystem gewährleistet eine aufgaben- und zielorientierte Qualifizierung der Bankmitarbeiter.

Bei aller Flexibilität und Modularisierung ist GenoPE aber doch so weit strukturiert, dass ein Mitarbeiter bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen und erfolgreicher Absolvierung des Genossenschaftlichen Bankführungsseminars, das zentral von der Akademie Deutscher Genossenschaften (ADG) in Montabaur durchgeführt wird, über diesen Weg die fachtheoretische Eignung zum Bankleiter (Bankleiterqualifikation) erwerben kann. Diese muss nachgewiesen werden, um gemäß § 33 Kreditwesengesetz (KWG) die Verantwortung im Vorstand einer Bank übernehmen zu dürfen.

Eine weitere Entwicklung zeichnet sich durch die Flankierung dieser Bildungsmaßnahmen mit unterschiedlichen Online-Angeboten ab. Mit „VR-Bildung“ verfügt die genossenschaftliche Bankengruppe über ein Portal, das bundesweit und damit auch den Mitgliedsinstituten des RWGV die Möglichkeit bietet, bestimmte Qualifizierungsschritte Online zu beliebigen Zeiten und an beliebigen Orten (zu Hause, am Arbeitsplatz) zu absolvieren. Die Akademie hat sich dabei von Anfang an auf sogenannte Blended-Learning-Konzepte – Verbindung von Online- und Präsenzlernen – konzentriert. Bis Ende 2005 werden ca. 40 % der aktuellen Angebote Online unterstützt und begleitet.

Neben dem früher üblichen, geradlinigen Karriereweg von der Ausbildung an bis zur Führungskraft oder gar zum Bankleiter ist die berufliche Praxis zunehmend auch geprägt von Quereinsteigern und Mitarbeitern mit akademischer Vorbildung, die vor allem als Spezialisten in eng umgrenzten Tätigkeitsfeldern tätig sind. Hier gilt es für die Akademie, mit entsprechender Flexibilität zu agieren, um auch den hohen Ansprüchen dieser Zielgruppen gerecht zu werden.

Neben den Seminarangeboten klassischer Prägung bietet die Akademie zunehmend auch weitere Dienstleistungen rund um die Personalentwicklung an. Beispielhaft sind hier zu nennen:

- Der Potenzialcheck: Ein von der Akademie entwickeltes Instrument zur Eignungsdiagnostik von Auszubildenden. Dieses Instrument setzt also am Ausgangspunkt jeder Personalentwicklung an: bei der Auswahl neuer Auszubildender.
- Maßgeschneiderte Projekte beispielsweise zur Stärkung der Vertriebskraft in Mitgliedsbanken durch Einsatz eignungsdiagnostischer Instrumente und die Ableitung von Qualifizierungsempfehlungen.
- Unterstützung bei der Einführung von Mitarbeiterbeurteilungssystemen und leistungs- oder erfolgsorientierten Vergütungssystemen.
- Coaching für Bankmitarbeiter.

In Zusammenarbeit mit dem Genossenschaftlichen Berufskolleg bietet die Akademie zudem ausbildungsunterstützende Leistungen an, die im Rahmen des Lehrplans einer Berufsschule nicht abgedeckt werden können, um die Handlungskompetenz der Auszubildenden weiter zu verbessern, z.B. intensive Verkaufstrainings. Dieses Angebot steht auch Auszubildenden von Mitgliedsgenossenschaften offen, die an staatlichen Berufsschulen ausgebildet werden.

Genossenschaftliches Berufskolleg Westfalen (GBW)

Der RWGV gehört zu den wenigen Verbänden, die eine eigene Berufsschule, das „Genossenschaftliche Berufskolleg Westfalen“ (GBW) unterhalten. Diese staatlich anerkannte Berufsschule in privater Trägerschaft bietet den Genossenschaften in den Ausbildungsgängen Bank-, IT-Kaufmann, Groß- und Außenhandelskaufmann sowie Einzelhandelskaufmann die Möglichkeit der Vorbereitung auf die jeweiligen IHK-Prüfungen.

Das Lehrerkollegium besteht aus 18 Personen, die eine Ausbildung in hoher Qualität sicherstellen, wie die Ergebnisse der IHK-Abschlussprüfungen zeigen. Um Auszubildende aus dem gesamten Verbandsgebiet unterrichten zu können, verfügt das GBW über ein integriertes Internat, in dem die Auszubildenden während der Berufsschulblöcke untergebracht sind.

Im Jahr 2004 waren allein in den Mitgliedsbanken des RWGV 2416 Auszubildende tätig. Davon nahmen rund zwei Drittel an den Ausbildungsprogrammen der Akademie teil. Weitere Informationen zum aktuellen Angebot der Akademie und des GBW hält der Rheinisch-Westfälische Genossenschaftsverband unter www.rwgv.de bereit.

Die Aus- und Fortbildung wird auch weiterhin ein zentraler Bestandteil der Zukunftssicherung der genossenschaftlichen Unternehmen sein. Die Bildungseinrichtungen des RWGV unterstützen die Mitgliedsinstitute des Verbandes durch eine noch stärker am Bedarf ausgerichtete Qualifizierung ihrer Mitarbeiter und Führungskräfte. Ein innovatives und modulartiges Lernkonzept sichert hierbei den Qualifizierungserfolg, um auch weiterhin die zentralen marktpolitischen und strategischen Herausforderungen einer typischen mittelständischen Genossenschaft zu bewältigen.

T e i l 4

Qualifizierung im deutschen Mittelstand aus Sicht der Gewerkschaften

Michael Sommer

Gewerkschaften fordern Bildungsoffensive

Das Thema Aus- und Weiterbildung ist gut geeignet für Sonntagsreden. Lebenslanges Lernen von der Wiege bis zur Bahre ist die kreative Abwandlung davon. Dabei eignet sich dieses Thema nicht für Langeweile.

Es geht darum, wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer qualifiziert sein müssen, um sich auf dem Arbeitsmarkt behaupten zu können. In der Geschichte des Kapitalismus ist die Frage der Qualifikation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern immer die Frage von „Qualifikation für wen?“ gewesen. Qualifikation, um den vorgegebenen Arbeitsprozess bestmöglich erfüllen zu können oder Qualifikation, um auch das dahinter zu verstehen, warum etwas so ist, wie es ist, und wie es verändert werden kann.

„Qualifikation für wen?“ heißt auch, wer überhaupt noch Zugang zu beruflicher Aus- und Weiterbildung hat. Es ist höchst befremdlich, dass diese Frage im 21. Jahrhundert noch gestellt werden muss. Doch es muss sein:

Die Bundesagentur für Arbeit rechnet für September 2005 mit über 31.000 jungen Menschen, die ohne einen Ausbildungsplatz dastehen werden. Nimmt man die jungen Menschen hinzu, die in irgendwelchen Warteschleifen stecken, aber einen Ausbildungsplatz suchen, sind es über 100.000.

Das Bildungssystem in der Bundesrepublik Deutschland ist hoch selektiv. Für die Weiterbildung heißt dies: Personen mit geringer oder ohne formale Qualifikation, Personen ohne bzw. mit prekärem Existenzstatus, alleinerziehende Frauen mit Kindern, Einkommensschwache und Migranten nehmen unterdurchschnittlich an Weiterbildung teil. Wer gut ausgebildet ist, den trifft man auch bei der Weiterbildung. Wer hat, dem wird gegeben.

Nachzulesen ist dies im Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, der im letzten Jahr veröffentlicht wurde. Die Kommission war von der Bildungsministerin auf Beschluss des Bundestages eingesetzt worden. Das Material, das hier zusammengetragen wurde, und welche Vorschläge die Kommission gemacht hat, ist besonderer Beachtung wert:

- 10% der Schülerinnen und Schüler verlassen die Schule ohne Hauptschulabschluss.
- Jeder 4. Ausbildungsvertrag wird aufgelöst.
- 30 % der Studierenden brechen das Studium ab.
- Unter den Zuwanderern ist der Anteil gering Qualifizierter hoch.

Was diese Gruppen auf dem Arbeitsmarkt erwartet, liegt auf der Hand. Der Bedarf an gering qualifizierten Tätigkeiten geht in den nächsten Jahren weiter zurück. Der Arbeitsmarkt hat in den vergangenen Jahrzehnten Un- und Angelernte in wesentlich größerem Umfang aufnehmen können. Diese Zeiten sind vorbei. Wer keine ausreichenden Qualifikationen nachweisen kann, hat das Nachsehen. Die Kommission beklagt zu Recht, dass diesen Gruppen eine zweite Chance fehlt.

In wirtschaftlicher und struktureller Hinsicht besteht ein anhaltender Trend zur Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft. Neue Produktions- und Organisationskonzepte breiten sich in nahezu allen Wirtschaftszweigen aus und erfordern an einem Großteil der Arbeitsplätze neue berufliche Kompetenzen. Nicht nur im unmittelbaren beruflichen Bereich sind die Menschen mit neuen Herausforderungen konfrontiert. Die dynamischen Veränderungen durch die Globalisierung, durch den europäischen Binnenmarkt, durch Veränderungen in der Arbeitsorganisation, durch neue Medien und Kommunikationstechnologien werfen tiefgreifende Fragen für unsere gesellschaftlichen Lebenszusammenhänge und für den persönlichen Bereich auf.

Im Interesse des Gemeinwohls gilt es deshalb, neben dem erforderlichen Fachwissen für die Berufsausübung auch das Verständnis der Beschäftigten für gesellschaftliche, soziale, politische und kulturelle Zusammenhänge zu verbessern und damit die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache und Mitverantwortung in Staat, Gesellschaft und Beruf zu fördern. Der Übergang zur Informations- und Wissensgesellschaft verlangt nicht nur eine quantitative Ausweitung von Bildungsinvestitionen, er konfrontiert die Bildungspolitik darüber hinaus mit völlig neuen qualitativen Anforderungen: Er verlangt nach einer grundlegenden Neubestimmung und Neugestaltung von Bildung und Lernen.

Lernen gehört immer mehr zum normalen Bestandteil der Arbeit und wird zu einem strukturierenden Element des Arbeitsablaufes. Neben fachlichen Qualifikationen geht es vermehrt um personale und soziale Kompetenzen.

Zu den formalen Weiterbildungsmaßnahmen treten verstärkt arbeitsplatznahe Weiterbildungsformen, Qualifizierung wird entformalisiert und Teil des Arbeitsalltags. In lernförderlichen Arbeitsprozessen gehen Lernen und Arbeiten ineinander über.

Während in den 70er und 80er Jahren berufliche Bildung zunehmend aus dem Arbeitsprozess aus – und in den überbetrieblichen theoretischen Unterricht, in Lernwerkstätte, Simulationszentren, Juniorfirmen und andere arbeitsplatzferne Lernorte verlagert wurde, werden heute neue Verbindungen zwischen Lernen und Arbeiten gesucht. Die Fokussierung auf das Lernen am Arbeitsplatz soll nicht bedeuten, dass das formale Lernen in nicht betrieblichen Einrichtungen überflüssig geworden ist. Es ist jedoch wichtig zu sehen, dass in dem Gefüge von Lernorten und Lernformen das Lernen am Lernort Arbeitsplatz einen herausragenden Platz einnimmt.

Viele Arbeitsplätze bieten heute noch zu wenige Lernchancen. Das gilt auch für den deutschen Mittelstand. Individuelle Entwicklungsmöglichkeiten fehlen, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verringert sich dadurch langfristig. Mit der Bedeutungszunahme des arbeitsplatznahen Lernens gewinnt die Arbeitsgestaltung, die in den 70er und 80er Jahren unter der Überschrift Humanisierung der Arbeit diskutiert wurde, wieder an Bedeutung. Das Wie der Arbeit muss viel stärker thematisiert werden.

Betriebliche Weiterbildung ist immer auch eine Frage der Finanzierung. Bisher wird unterschieden zwischen betrieblich notwendiger Anpassungsqualifizierung und persönlichem Weiterlernen, zwischen Anweisung des Arbeitgebers und persönlicher Weiterbildungsinitiative. Für das eine ist der Betrieb, für das andere sind die Beschäftigten zuständig. Liegt betriebliche Weiterbildung im Zwischenbereich, also wenn betriebliche und persönliche Interessen an Weiterbildung vorliegen, nehmen Arbeitgeber auch gerne öffentliche Mittel in Anspruch. Zwischen „betrieblich/beruflicher“ und „persönlicher“ Weiterbildung kann nicht mehr unterschieden werden. Denn wie sehr taugt das Abgrenzungskriterium „persönlich“ noch, wenn im beruflichen Feld gerade die Persönlichkeitsmerkmale und sozialen Kompetenzen als Schlüsselqualifikationen an Bedeutung gewinnen?

Die Finanzierung betrieblicher Weiterbildung ist originäre Aufgabe der Betriebe, sie tragen die Verantwortung für die betrieblichen Bildungsinvestitionen. Die Arbeitgeber kommen dieser Verantwortung nicht nach.

Im internationalen Vergleich stehen die Unternehmen schlecht da, wenn es um betriebliche Weiterbildung geht. Ihr Engagement ist in den letzten Jahren sogar noch zurückgegangen. Natürlich gibt es branchenspezifische Unterschiede: Die Finanzdienstleister und die chemische Industrie investieren relativ viel in die Weiterbildung ihrer Belegschaften, andere Branchen erheblich weniger. Auch ist festzustellen, dass mit zunehmender Betriebsgröße die Chance auf Weiterbildung auch innerhalb der Arbeitszeit steigt. Umgekehrt lässt sich sagen, dass in kleinen und mittleren Unternehmen die Chancen auf berufliche Weiterbildung im betrieblichen Kontext bislang von vorneherein geringer sind als anderswo.

Betriebliche Ausbildungsplätze werden weiter abgebaut. Daran ändert auch der Ausbildungspakt nichts. Er zeigt aber eins: Durch gute Einsicht ändern die Arbeitgeber ihr Verhalten nicht. Der Staat ist daher aufgerufen, die Rahmenbedingungen für Aus- und Weiterbildung zu verbessern.

Was kann getan werden?

Die Expertenkommission schlägt zur Förderung der Weiterbildung von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern die Einrichtung von Branchenfonds vor. 1 % der Lohnsumme soll für die Qualifizierung von Leiharbeitskräften in einen Fonds eingezahlt werden. Die Kommission folgt mit diesem Vorschlag dem Vorbild einiger Nachbarländer. Damit sollen die Lernchancen für Leiharbeitskräfte im expandierenden Zeitarbeitsmarkt deutlich verbessert werden. Der Branchenfonds soll von den Sozialpartnern der Branche paritätisch verwaltet werden. Die Einzelheiten soll ein Tarifvertrag regeln. Wegen des hohen öffentlichen Interesses sollte er für allgemeinverbindlich erklärt werden. Der Gesetzgeber soll lediglich eine Auffangregelung treffen, die dann greift, wenn keine tarifvertraglichen Regelungen zur Weiterbildung von Leiharbeitskräften zustande kommen.

Ich halte diesen Vorschlag für sehr sinnvoll. Er sollte noch weiter ausgebaut werden, indem eine gesetzliche Grundlage für eine Umlage für Weiterbildung nach französischem Vorbild auch für andere Branchen geschaffen wird. Die Umlage soll von den Unternehmen gezahlt werden, die weniger als einen bestimmten Prozentsatz ihrer Lohnsumme für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten aufwenden. Es handelt sich dabei um vom Staat überwachte, zweckgebundene Fonds, die als Sammler und Verwalter für die von den Unternehmen erhobenen Umlagen fungieren. Die Mittel sollen in getrennten Fonds durch die Sozialpartner branchenmäßig selbst verwaltet werden.

Ein anderer Bereich, in dem der Gesetzgeber tätig werden sollte, sind Lernzeitkonten. Lernzeitkonten sind ein Instrument, mit dem die zeitlichen Voraussetzungen für lebenslanges Lernen nach einer Erstausbildung geschaffen werden können. Es sollen Zeitkontingente geschaffen werden, die sich während des gesamten Erwerbslebens nutzen lassen. Bisher wurden Lernzeitkonten in 11% der westdeutschen Betriebe eingeführt. Ohne eine gesetzliche Regelung zur Insolvenzversicherung sind Lernzeitkonten mit erheblichem Risiko für die Beschäftigten verbunden. Bisher gilt Insolvenzschutz nur bei Konten mit längerer Laufzeit als 27 Monate und wenn deren Kontenbestände das Dreifache eines Monatsgehalts übersteigen. Das genügt nicht. Der Gesetzgeber muss hier aktiv werden.

Spätestens seit der Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildung nach SGB III im Zusammenhang mit der „Hartz-Gesetzgebung“ ist deutlich geworden, dass die gesetzliche Grundlage für die Gestaltung und Finanzierung dieser Weiterbildung nicht ausreicht: dies insbesondere wegen der Finanzierung der Leistungen aus Beitragsmitteln sowie der engen Bindung an den Vermittlungsauftrag der BA und an die arbeitsmarktliche Verwertbarkeit. Das SGB III muss daher dringend durch eine bundesgesetzliche Regelung für eine steuerfinanzierte Weiterbildung ergänzt werden. Der öffentlich geförderte Bereich der beruflichen Weiterbildung ist massiv gekürzt worden. Damit schränken sich die Möglichkeiten der sinnvolleren Verwendung öffentlicher Mittel für berufliche Weiterbildung erheblich ein. Sie sollten nämlich stärker in der Prävention eingesetzt werden, um drohende Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Beschäftigte, die während ihres Beschäftigungsverhältnisses an öffentlich geförderter Weiterbildung teilnehmen, müssen ein Rückkehrrecht auf ihren Arbeitsplatz haben. Dies ist gesetzlich zu verankern. Darüber hinaus müssen die Angebote individuellere Förderung ermöglichen. Dies muss begleitet werden durch ein ausreichendes Beratungsangebot.

Wir wissen, dass der gesellschaftliche und ökonomische Wandel umfassende Kompetenzen benötigt, die nicht nur die berufliche Weiterbildung betreffen. Bildung ist mehr als Anpassungsqualifizierung. Deshalb trennen wir nicht von vornherein politische, allgemeine und berufliche Weiterbildung. Es geht vielmehr darum, auch das Verständnis der Beschäftigten für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge zu verbessern. Mitsprache und Mitverantwortung in Staat, Gesellschaft und Beruf wollen wir fördern.

Die Gewerkschaften fordern eine Bildungsoffensive. Staat und Wirtschaft sollen die Rahmenbedingungen für den Übergang in die Wissensgesellschaft – besser: in die lernende Gesellschaft – verbessern.

Wir wollen insbesondere:

Kompetenzen erweitern, Qualifikationen verbessern und berufliche Identität stärken.

Dies bedeutet unter anderem:

- Verzahnung von beruflicher Aus- und Weiterbildung, Durchlässigkeit;
- Modernisierung von Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen;
- Job-Rotations-Programme als Instrumente der Weiterbildung und der Arbeitsmarktpolitik nutzen;
- das Recht auf Weiterbildung auch für Arbeitslose und Personen ohne Schulabschluss verwirklichen.

Betriebliche Weiterbildung durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen neu gestalten

Das bedeutet unter anderem:

- zeitliche Mindestansprüche auf tarifvertraglicher und gesetzlicher Ebene;
- die Übernahme der Weiterbildungskosten durch die Betriebe sichern;
- Bildungsplanung im Unternehmen als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung verankern;
- eine Verpflichtung der Arbeitgeber zu einer qualifikationsgerechten Beschäftigung, Eingruppierung und Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Transparenz erhöhen, Qualitätsstandards gewährleisten, Verbraucherschutz erhöhen und Rechtssicherheit verbessern.

Dies bedeutet unter anderem:

- Weiterbildung so anlegen, dass qualifizierte Teilnahme- und Abschlussbescheinigungen ausgestellt werden können;

- die Professionalität des Weiterbildungspersonals sichern und eine tarifmäßige Vergütung erreichen;
- ein bundesweites Informationssystem aufbauen mit Beratungsstellen auf regionaler Ebene;
- eine verlässliche Daten- und Informationsbasis für die Weiterbildungsstatistik entwickeln.

Koordination erreichen, Vergleichbarkeit schaffen und Akzeptanz erzeugen.

Dies bedeutet unter anderem:

- eine Bündelung der Ressourcen von Bund und Ländern;
- durch rechtliche Vorgaben Mindeststandards für Programme, Kurse und Abschlüsse gewährleisten;
- zwischen den Einrichtungen schulischer Erstausbildung und denen der Weiterbildung die wechselseitige Anerkennung von Prüfungsleistungen ermöglichen.

Der DGB fordert ein Bundesrahmengesetz für die Weiterbildung und die Novellierung der Weiterbildungsgesetze der Länder zur Sicherung von Mindeststandards für Zugang, Finanzierung, Angebotsbreite, Qualitätssicherung und Transparenz im Weiterbildungssystem.

Notwendig ist die Wiederaufnahme einer gemeinsamen Bildungsplanung von Bund und Ländern als Gemeinschaftsaufgabe nach Artikel 91b GG mit dem Ziel der Aufstellung und Fortschreibung einer Weiterbildungsentwicklungsplanung und eines mittelfristigen Weiterbildungsbudgets für die allgemeine, politische und berufliche Weiterbildung.

Eine qualifizierte Berufsausbildung ist der Einstieg in ein Berufsleben mit lebensbegleitendem Lernen. Weiterbildung stellt dabei die Brücke dar zwischen Ausbildung und einem Berufsleben, das durch immer häufigere Tätigkeitswechsel charakterisiert wird. Eine aufeinander abgestimmte Aus- und Weiterbildung muss ein flexibles System werden, das den technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen entspricht. Das bedeutet die engere Verknüpfung von Erstausbildung und Weiterbildung, die Gewährleistung der Durchlässigkeit zwischen allen Bildungsbereichen, die verbesserte Anerkennung von Berufs- und Arbeitserfahrung für den Zugang zum Studium und damit die Einlösung des Anspruchs der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung.

Hubertus Schmoldt

Qualifizierung in der chemischen Industrie

Die Bedeutung des Wissens für Industrie und Dienstleistungen hat überall zugenommen, das ist selbstverständlich auch bei kleinen und mittleren Unternehmen der Fall.

Im Rahmen der Globalisierung und ständiger technologischer Entwicklungen müssen wir unsere Wettbewerbsfähigkeit sichern und für geeignete Formen der Beschäftigung und Qualifizierung sorgen.

Mit einem Wort: Wir müssen unsere Vorteile im Rahmen des Modells Deutschland nutzen.

Für kleine und mittlere Unternehmen stellt sich die Frage, wie sie mit den Herausforderungen der Wissensproduktion und der Qualifizierung ihrer Beschäftigten umgehen sollen, anders als für Großunternehmen.

Denn Großunternehmen decken ihren Bedarf an Know-how beispielsweise durch den Kauf von kleinen Unternehmen. Großunternehmen verfügen über interne Arbeitsmärkte, mit denen sie die Weiterbildung für ihren Bedarf organisieren können. Kleine und mittlere Unternehmen haben diese Optionen nicht, deshalb müssen sie andere Wege gehen.

Ich möchte mich auf den Aspekt der Qualifizierung und der Weiterbildung konzentrieren.

Wir haben in der chemischen Industrie gemeinsam mit den Arbeitgebern eine Weiterbildungs-Stiftung ins Leben gerufen, um Bildungsressourcen auf die Bedürfnisse von KMU herunterzubrechen.

Die Aufgabe dieser Stiftung besteht primär in der Entwicklung und der beispielhaften Implementierung innovativer Formen der betrieblichen Weiterbildung, und zwar in Abstimmung mit den betrieblichen Sozialpartnern.

Was wir für KMU konkret tun können, möchte ich Ihnen am Beispiel des Automobilzulieferers ITT am Standort Marsberg erläutern.

Dieses Unternehmen hat etwa 300 Mitarbeiter, von denen 60% An- und Ungelernte sind.

Aufgrund des internationalen Konkurrenzdruckes hat ITT-Marsberg Gruppenarbeit eingeführt mit der Folge, dass ein Großteil der An- und Ungelernten weiterqualifiziert werden muss, um sie angemessen einsetzen zu können.

Auf der Grundlage des in diesem Jahr in Kraft getretenen Tarifvertrags zur Qualifizierung in der chemischen Industrie wurde eine Qualifizierungs-Betriebsvereinbarung abgeschlossen, mit der sich Geschäftsleitung und Betriebsrat darauf verständigt haben, die Dienste der paritätisch betriebenen Weiterbildungs-Stiftung in Anspruch zu nehmen.

Nach der Ermittlung der benötigten Qualifikationen und der Klärung des effektivsten Einsatzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden Weiterbildungsmaßnahmen in Form von Seminaren oder am Arbeitsplatz in Angriff genommen.

Dieses Beispiel macht die systematischen Vorteile der gemeinsamen Vorgehensweise von Geschäftsleitung und Betriebsrat deutlich:

- Die Stärken der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können gezielt gefördert werden,
- sie sind flexibler und besser einsetzbar,
- die Qualifizierungsinteressen – auch geringer qualifizierter Mitarbeiter finden Berücksichtigung und stärken ihr Selbst- und Verantwortungsbewusstsein,
- es ist ein Beitrag zur Vertrauenskultur, und die Arbeitsplätze werden sicherer.

Dies ist auch ein Beispiel dafür, wie in der chemischen Industrie der Konsens zur betrieblichen Zukunftssicherung beiträgt.

Bruno Köbele

Förderung der Qualifizierung im Mittelstand durch den Internationalen Bund

Durch die Globalisierung werden vielfältige und neue Ansprüche an die Unternehmen des Mittelstandes gestellt. Diesen Anforderungen, also dem Wandel von Produktionsmethoden, Strukturwandel generell und der Notwendigkeit von Flexibilisierung in allen Bereichen, kann teilweise mit verbesserter Aus- und Fortbildung begegnet werden, damit die Beschäftigten besser auf diese neuen Anforderungen vorbereitet sind und sich ihnen nicht hilflos gegenüber sehen.

Neben den betrieblichen Aufwendungen in der Aus- und Weiterbildung, die immer noch den Löwenanteil ausmachen, nehmen auch außerbetriebliche Träger hier eine zunehmend wichtigere Rolle ein. Im Rahmen der Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit, aber zunehmend auch in direkter Kooperation mit Unternehmen, unterstützen Bildungsträger Aus- und Weiterbildung, teilweise führen sie sie selbst im Auftrag der Unternehmen durch.

Förderung der beruflichen Weiterbildung

Diese Aktivitäten unterliegen allerdings derzeit gravierenden Restriktionen von Seiten der Mittelgeber, nämlich der Arbeitsagenturen: Im Bericht der Hartz-Kommission wurde die öffentlich geförderte Weiterbildung generell als eine Art „Selbstbedienungsladen“ im Rahmen der Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit angesehen. Es wurden in diskriminierender Weise Seilschaften zwischen Arbeitsagenturen vor Ort und Bildungsträgern unterstellt, in der Folge wurde in den Hartz-Gesetzen die Weiterbildung komplett umstrukturiert: Durch die Ausgabe von Bildungsgutscheinen sollte allein der potenzielle Weiterbildungsteilnehmer entscheiden, zu welchem Träger er geht. Er ist damit allerdings meist überfordert, weil ihm die breite Information über das Angebot der Träger vor Ort meist fehlt. Durch die Einführung von Bildungsgutscheinen im Jahre 2002 wurde die Anzahl der Weiterbildungsteilnehmer um die Hälfte reduziert, von 2003 auf 2004 trat ebenfalls noch eine Halbierung ein.

Bezieht man die Entwicklung auf die eingesetzten Zuschüsse der Bundesagentur für die Weiterbildung, so ist die Dramatik deutlich: Von 1,34 Mrd. im ersten Halbjahr 2002 wurden die Zuschüsse auf 791,8 Mio. im ersten Halbjahr 2004 abgesenkt, das heißt um 40 Prozent.

Da es für Weiterbildung keine geregelten Zuständigkeiten (Bund, Land, Kommune) und keinen ordnungspolitischen Rahmen gibt, ist mit einem weiteren Verfall dieses Feldes zu rechnen. Und das, obwohl gleichzeitig in der Politik im Wesentlichen Einigkeit darüber besteht, dass lebensbegleitendes Lernen eine der wichtigsten Grundlagen für berufliche Tätigkeit, den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und letztlich des Arbeitsplatzes ist und außerdem bei einem absehbaren Fachkräftemangel bereits jetzt auf die Kompetenzen und Erfahrungen von länger Beschäftigten zurückgegriffen wird.

In der öffentlich geförderten Weiterbildung liegt der Schwerpunkt derzeit auf kurzen Trainingsmaßnahmen, die möglichst schnell wieder in den Arbeitsmarkt eingliedern sollen – wie dauerhaft eine solche Eingliederung ist, wird nicht gefragt. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf Vermittlungsunterstützung, also Bewerbungstraining, Coaching, Potenzialanalyse und anderen Aktivitäten, um Menschen möglichst schnell wieder in Arbeit zu bringen.

Der IB ist hier mit verschiedenen Jobbörsen, Profiling- und Vermittlungsbüros tätig.

Förderung der Berufsausbildung

Die derzeitige Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt ist ebenfalls dramatisch, allerdings hat dies andere Ursachen.

Die Anzahl betrieblicher Ausbildungsplätze sank in den letzten Jahren, so dass bei weitem nicht alle Jugendlichen, die eine Lehrstelle suchen, Erfolg haben. Die Bundesagentur für Arbeit und Unternehmen schreiben dies den Jugendlichen selbst zu, die in ihren Schulabschlüssen und den Kenntnissen, die sie mitbrächten, nicht genügend auf die Anforderungen im Betrieb vorbereitet wären. Zu einem Teil trifft dies zu, allerdings wurde die Anzahl der Ausbildungsplätze auch wegen anderer Ursachen reduziert.

Mit der Globalisierung hängt dies insofern zusammen, als die Konkurrenz größer geworden ist, die Produktionszyklen kürzer und der Kostendruck insgesamt stark angestiegen ist. Ein Betrieb, der maximal von Halbjahr zu

Halbjahr, oft aber von Quartal zu Quartal plant, legt sich mit der dreieinhalbjährigen Ausbildung eines Jugendlichen verhältnismäßig langfristig fest, diese Festlegung scheuen viele Betriebe.

Die Bundesagentur springt hier seit mehreren Jahren sozusagen als Ausfallbürge ein, mittlerweile werden annähernd 70.000 Jugendliche, die keine Ausbildungsstelle gefunden haben, in einem Programm ausgebildet, das eigentlich für Jugendliche mit schlechten oder gar keinen Schulabschlüssen gedacht ist.

Der IB hat im Rahmen dieses Programms 6.300 Plätze, hier wird in unterschiedlicher Ausprägung ausgebildet. Knapp 1.000 dieser Ausbildungsplätze werden in direkter Kooperation mit Unternehmen der Wirtschaft realisiert, das bedeutet, dass die gesamte Fachpraxis im Betrieb stattfindet. Der IB berät/ begleitet den Auszubildenden, dieser erhält bei Bedarf zusätzlichen Unterricht, um eventuelle Defizite der Berufsschule auszugleichen.

Die restlichen 5.300 Ausbildungsplätze haben hohe Praktikumsanteile, d.h., die Jugendlichen sind über weite Strecken ihrer Ausbildung ebenfalls im Betrieb, nur eben nicht ausschließlich. In diesem Modell findet ein Teil der Ausbildung in den überbetrieblichen Werkstätten des IB statt.

Ab dem Jahr 2005 wird das „kooperative Modell, ebenso wie die Ausbildung in trügereigenen Werkstätten, bundesweit zentral ausgeschrieben. Das bedeutet, dass auch solche Einrichtungen des IB sich an der Ausbildungsunterstützung beteiligen können, die keine eigenen Werkstätten unterhalten. Die IB wird hier also mehr zum Coach der Auszubildenden und zum Dienstleister für Betriebe, als dass er die Ausbildung in Eigenregie durchführt. Für diese Varianten gilt allerdings: Der Ausbildungsvertrag wird zwischen dem Jugendlichen und IB abgeschlossen, Ausbildungsbetrieb ist also der IB.

Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ)

Im Rahmen des im Sommer 2004 zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften geschlossenen Ausbildungspaktes wurde vereinbart, dass neben der Verpflichtung, mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen (ob diese eingehalten wird, ist nach jetzigem Informationsstand sehr zweifelhaft), auch Praktikumsstellen für diejenigen Jugendlichen zur Verfügung

gestellt werden, die aufgrund der schwierigen Lage (noch) keine Ausbildungsstelle gefunden haben, oder die wegen schlechterer Schulabschlüsse keinen Erfolg bei Bewerbungen hatten.

Für diese Jugendlichen ist auch eine sozialpädagogische Begleitung ihres Praktikums (dies würde dann die Bundesagentur finanzieren) möglich. Der Betrieb zahlt ein Praktikumsgehalt an die Jugendlichen, das er aber von der Bundesagentur erstattet bekommt. Nach Informationen des Zentralverbands des deutschen Handwerks sind hier 4.000 Stellen bereits besetzt, für weitere 22.000 liegen Zusagen von Betrieben vor.

Ausblick

Aus- und Weiterbildung wandeln sich einerseits durch die Anforderungen, die die Globalisierung an die Unternehmen stellt, andererseits aber, soweit sie öffentlich gefördert oder bezuschusst sind, durch die Lage der öffentlichen Haushalte, die keinerlei Finanzierungsspielraum mehr haben. Die geförderte Weiterbildung wird bisher finanziert, indem die Bildungsträger von der Bundesagentur für Arbeit Lehrgangskosten erstattet bekommen, die Teilnehmer erhalten Unterhaltsgeld. Die Lehrgangskosten werden dadurch finanziert, dass die jeweiligen Teilnehmer Bildungsgutscheine mitbringen, die sie beim Träger einlösen, oder dass die Agentur die Kosten direkt erstattet.

Für die Berufsausbildung gilt bisher, dass die Arbeitsverwaltung den Jugendlichen eine Ausbildungsvergütung bezahlt, die allerdings in den meisten Fällen deutlich unter der tariflichen Ausbildungsvergütung für den jeweiligen Beruf liegt. Der Bildungsträger bekommt über die Ausschreibung, wenn sein Angebot angenommen wurde, den vereinbarten Kostensatz (meist auf der Basis von Teilnehmer-/Monatskostensätzen) erstattet. Ähnliche Programme gibt es neben dem zentralen bundesweit geltenden nach SGB III geförderten Programm der Bundesagentur für Arbeit auch in einzelnen Bundesländern, teilweise auch über den europäischen Sozialfonds kofinanziert.

In Zukunft werden die Träger stärker zu Coaches und Vermittlungs-Unterstützern, in der Berufsvorbereitung auch Bildungsbegleiter genannt. Sie werden also weniger in eigenen Werkstätten ausbilden, statt dessen als Dienstleister für Jugendliche und Betriebe mithelfen, damit die Betriebe von bestimmten Aufgaben bei der Ausbildung entlastet werden und die Jugendlichen ihre Ausbildung im Betrieb erfolgreich bewältigen können.

Anhang

Mitglieder des RKW-Kuratoriums

Prof. Dr. Dr. Ann-Kristin Achleitner

KfW-Stiftungslehrstuhl für Entrepreneurial Finance
Technische Universität München

Dieter Althaus MdL

Ministerpräsident des Freistaats Thüringen

Dr. Ludwig Baumgarten

Mitglied des Vorstandes des Deutschen Zentrums für Luft-
und Raumfahrt

Anton F. Börner

Präsident des Bundesverbandes des Deutschen Groß- und
Außenhandels e.V.

Prof. Dr. Clemens Börsig

Mitglied des Vorstandes Deutsche Bank AG
Präsident der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V.

Prof. Dr.-Ing. Werner Breitschwerdt

DaimlerChrysler AG

Edelgard Bulmahn MdB

Bundesministerin für Bildung und Forschung

Wolfgang Clement

Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit

Joachim Dirschka

Präsident der Handwerkskammer zu Leipzig

Bernhard Dorn

Stellvertretender Vorstandsvorsitzender des Instituts für Produktivität
und Qualität e.V.

Prof. Dr. Gerhard Fels

Direktor und Mitglied des Präsidiums des Instituts der deutschen Wirt-
schaft a.D.

Dr. Otmar Franz

Vorsitzender des Vorstandes des RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrums der Deutschen Wirtschaft e.V.

Prof. Dr. Jürgen Gramke

Vorstandsvorsitzender des Institute for European Affairs

Dr. Jürgen Großmann

Vorsitzender der Geschäftsführung der Georgsmarienhütte Holding GmbH

Dr. h.c. Eberhard Heinke

Vorstandsvorsitzender des Rheinisch-Westfälischen Genossenschaftsverbandes (RWGV)

Prof. Dr. Dr. Engelbert Heitkamp

Vorsitzender der Aufsichtsräte der Bauunternehmung E. Heitkamp GmbH und der Deilmann-Haniel GmbH

Dr. Friedrich Homann

Generalbevollmächtigter der Interessengemeinschaft Mittelständischer Mineralölverbände e.V.

Roland Issen

Vorsitzender der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft a.D.

Dr. Sylvana Koch-Mehring MdEP

Vorsitzende der FDP-Fraktion im Europa Parlament

Senator e.h. Bruno Köbele

Präsident des Internationalen Bundes (IB)

Christiane Krajewski

Ministerin und Senatorin a.D.

Dr. Heinz Kriwet

Mitglied des Aufsichtsrates der ThyssenKrupp AG

Prof. Dr. Wolfgang Maßberg

Ruhr-Universität Bochum

Prof. Dr. Werner Meißner

Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main

Dr. Angela Merkel MdB

Bundesvorsitzende der CDU Deutschlands
Vorsitzende der CDU/CSU-Bundestagsfraktion

Friedrich Merz MdB

Deutscher Bundestag

Dr. Werner Müller

Vorstandsvorsitzender der Ruhrkohle Aktiengesellschaft

Dr. Klaus Murmann

Vorsitzender des Vorstandes der Sauer-Danfoss
(Neumünster) GmbH Co. KG

Dr. Angelika Niebler MdEP

Mitglied im Ausschuss Industrie, Außenhandel, Forschung und Energie
des Europa Parlaments

Hans-Christian Noack

Frankfurter Allgemeine Zeitung

Friedhelm Ost

Staatssekretär a.D.

Matti Paasila

Group CEO and Member of the Board of Directors Sarna Kunststoff
Holding AG

Prof. Dr. Werner Pfeiffer

Leiter des Betriebswirtschaftlichen Instituts der Friedrich-Alexander-
Universität Erlangen-Nürnberg a.D.

Matthias Platzeck

Ministerpräsident des Landes Brandenburg

Dr. Johannes Rau

Bundespräsident a.D.

Prof. Dr. Günter Rinsche

Mitglied des Vorstandes der Konrad-Adenauer-Stiftung

Dr. Gunnar Rogwalder

Vorstandsmitglied der Hansa Luftbild AG

Petra Roth

Oberbürgermeisterin der Stadt Frankfurt am Main

Dr. Peter M. Rudhart

Honory Vice President EMA The European Management Association

Harald Schartau

Minister für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen a.D.

Peter M. Schmidhuber

Mitglied der EU-Kommission a.D.

Gassner, Stockmann Kollegen GSK Rechtsanwälte

Hubertus Schmoldt

Vorsitzender der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie

Peter von Siemens

Mitglied des Aufsichtsrats der Siemens AG

Heide Simonis

Ministerpräsidentin des Landes Schleswig-Holstein a.D.

Michael Sommer

Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Prof. Dr.-Ing. Günter Spur

Institut für Werkzeugmaschinen und Fabrikbetrieb der Technischen
Universität Berlin

Prof. Dr. Dr. h.c. Joachim Starbatty

Eberhard-Karls-Universität Tübingen

Dr. Helga Steeg

Exekutivdirektorin der Internationalen Energie-Agentur IEA a.D.

Christa Thoben

Ministerin für Wirtschaft, Mittelstand und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen

Dr. Ludolf von Wartenberg

Hauptgeschäftsführer und Mitglied des Präsidiums des Bundesverbandes
der Deutschen Industrie e.V.

Veröffentlichungen des RKW-Kuratoriums

Das RKW-Kuratorium bietet eine hochrangige Plattform für den vom Tagesgeschehen unbelasteten Diskurs. Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften und Wissenschaft treffen sich hier, um für den Mittelstand neue Lösungsansätze zu finden.

Veröffentlichungen der Beiträge von Mitgliedern des RKW-Kuratoriums aus Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften und Wissenschaft anlässlich der Jahressitzungen des Kuratoriums.

Der Aufbau der neuen Bundesländer

Beiträge von: Prof. Dr. Werner Breitschwerdt, Sir Leon Brittan, Joachim Dirschka, Prof. Wolfram Engels, Prof. Dr. Gerhard Fels, Roland Issen, Jürgen Jeske, Prof. Dr. Reimut Jochimsen, Bruno Köbele, Conrad-Michael Lehment, Prof. Dr. Werner Meißner, Dr. Angela Merkel, Heinz-Werner Meyer, Dr. Herbert Müller, Prof. Dr. Werner Münch, Dr. Klaus Murmann, Dr. Karl-Heinz Narjes, Friedhelm Ost, Matti Paasila, Dr. Johannes Rau, Dr. Günter Rexrodt, Prof. Dr. Günter Rinsche, Peter M. Schmidhuber, Dr. Lothar Späth, Prof. Dr. Günter Spur, Prof. Dr. Erich Staudt, Helga Steeg, Christa Toben, Dr. Annette Winkler

Herausgegeben von Dr. Otmar Franz
Eschborn 1993

Die neuen Bundesländer und ihre Partner im Osten

Beiträge von: Joachim Dirschka, Roland Issen, Jürgen Jeske, Prof. Dr. Reimut Jochimsen, Conrad-Michael Lehment, Dr. Angela Merkel, Heinz-Werner Meyer, Dr. Herbert Müller, Dr. Klaus Murmann, Dr. Karl-Heinz Narjes, Matti Paasila, Dr. Johannes Rau, Dr. Günter Rexrodt, Peter M. Schmidhuber, Dr. Lothar Späth, Dr. Günter Spur, Helga Steeg

Herausgegeben von Dr. Otmar Franz
Eschborn 1994

Die neuen Bundesländer und Japan

Beiträge von: Joachim Dirschka, Bernhard Dorn, Roland Issen, Jürgen Jeske, Dr. Angela Merkel, Dr. Herbert Müller, Dr. Karl-Heinz Narjes, Friedhelm Ost, Dr. Johannes Rau, Dr. Günter Rexrodt, Prof. Dr. Günter Rinsche, Peter M. Schmidhuber, Prof. Dr. Günter Spur, Prof. Dr. Erich Staudt

Herausgegeben von Dr. Otmar Franz
Eschborn 1995

Privatisierung öffentlicher Aufgaben

Beiträge von: Joachim Dirschka, Rüdiger Frohn, Prof. Dr. Reimut Jochimsen, Dr. Angela Merkel, Friedhelm Ost, Dr. Günter Rexrodt, Prof. Dr. Erich Staudt

Herausgegeben von Dr. Otmar Franz
Eschborn 1996

Innovationen in Deutschland

Beiträge von: Siegfried Bleicher, Joachim Dirschka, Bernhard Dorn, Prof. Dr. Gerhard Fels, Ger Freund, Prof. Dr. Reimut Jochimsen, Dr. Angela Merkel, Dr. Herbert Müller, Dr. Johannes Rau, Dr. Günter Rexrodt, Heide Simonis, Dr. Lothar Späth, Prof. Dr. Erich Staudt, Helga Steeg, Matthias Wissmann

Herausgegeben von Dr. Otmar Franz
Eschborn 1997

Maßnahmen zur Verminderung der Arbeitslosigkeit

Beiträge von: Bernhard Dorn, Prof. Dr. Gerhard Fels, Dr. Jürgen Großmann, Erhard Jauck, Prof. Dr. Reimut Jochimsen, Bruno Köbele, Dr. Tyll Necker, Dr. Johannes Rau, Dr. Günter Rexrodt, Peter M. Schmidhuber, Peter von Siemens, Prof. Dr. Günter Spur, Matthias Wissmann, Dr. Monika Wulf-Mathies

Herausgegeben von Dr. Otmar Franz
Eschborn 1998

Globalisierung – Herausforderung und Chance für den deutschen Mittelstand

Beiträge von: Joachim Dirschka, Bernhard Dorn, Prof. Dr. Gerhard Fels, Dr. Jürgen Großmann, Eberhard Heinke, Prof. Dr. Reimut Jochimsen, Bruno Köbele, Christiane Krajewski, Prof. Dr. Werner Meißner, Dr. Angela Merkel, Jürgen W. Möllemann, Dr. Herbert Müller, Friedhelm Ost, Dr. Johannes Rau, Dr. Günter Rexrodt, Prof. Dr. Günter Rinsche, Peter M. Schmidhuber, Hubertus Schmoldt, Dr. Lothar Späth, Prof. Dr. Günter Spur, Prof. Dr. Erich Staudt, Helga Steeg, Matthias Wissmann

Herausgegeben von Dr. Otmar Franz
Eschborn 1999

Aus- und Weiterbildung für den deutschen Mittelstand

Beiträge von: Joachim Dirschka, Bernhard Dorn, Dr. Jürgen Großmann, Eberhard Heinke, Roland Issen, Jürgen Jeske, Bruno Köbele, Christiane Krajewski, Prof. Dr. Werner Meißner, Dr. Angela Merkel, Jürgen W. Möllemann, Dr. Herbert Müller, Dr. Werner Müller, Friedhelm Ost, Prof. Dr. Winfried Schlaffke, Prof. Dr. Erich Staudt, Dr. Helga Steeg, Heide Simonis, Matthias Wissmann

Herausgegeben von Dr. Otmar Franz
Eschborn 2000

Der Generationenvertrag – Seine Bedeutung für den deutschen Mittelstand

Beiträge von: Joachim Dirschka, Dr. Jürgen Großmann, Roland Issen, Prof. Dr. Werner Meißner, Friedrich Merz, Friedhelm Ost, Harald Schartau, Hubertus Schmoldt, Peter von Siemens, Heide Simonis, Prof. Dr. Günter Spur, Prof. Dr. Erich Staudt, Dr. Helga Steeg, Christa Thoben, Dr. Ludolf von Wartenberg

Herausgegeben von Dr. Otmar Franz
Eschborn 2001

Zuwanderung, Arbeitsmarkt und der deutsche Mittelstand

Beiträge von: Joachim Dirschka, Bernhard Dorn, Prof. Dr. Gerhard Fels, Dr. Jürgen Großmann, Dr. h.c. Eberhard Heinke, Dr. Reinhard Höppner, Dr. Carsten Kreklau, Dr. Angela Merkel, Jürgen W. Möllemann, Dr. Werner Müller, Friedhelm Ost, Dr. Johannes Rau, Dr. Bernd Rohwer, Manfred Schallmayer, Harald Schartau, Prof. Dr. Günter Spur, Prof. Dr. Erich Staudt, Dr. Helga Steeg, Matthias Wissmann

Herausgegeben von Dr. Otmar Franz
Eschborn 2002

Chancen und Risiken der EU-Osterweiterung für den deutschen Mittelstand

Beiträge von: Dr. Ludwig Baumgarten, Prof. Dr. Clemens Börsig, Wolfgang Clement, Joachim Dirschka, Prof. Dr. Gerhard Fels, Friedel Fleck, Dr. Jürgen Großmann, Hans-Christoph Noack, Friedhelm Ost, Matti Paasila, Matthias Platzeck, Prof. Dr. Günter Rinsche, Dr. Bernd Rohwer, Petra Roth, Harald Schartau, Prof. Dr. Günter Spur, Dr. Helga Steeg, Christa Thoben

Herausgegeben von Dr. Otmar Franz
Eschborn 2003

Finanzierung des deutschen Mittelstands im Zeitalter der Globalisierung

Beiträge von: Prof. Dr. Clemens Börsig, Wolfgang Clement, Joachim Dirschka, Dr. Friedrich Homann, Prof. Dr. Wolfgang Maßberg, Dr. Angela Merkel, Matthias Platzeck, Michael Sommer, Dr. Helga Steeg

Herausgegeben von Dr. Otmar Franz
Eschborn 2004

© 2005 Alle Rechte vorbehalten

RKW-Verlag

Düsseldorfer Straße 40
65760 Eschborn

RKW-Nr. 1500
ISBN 3-89644-247-3

Layout: RKW, Eschborn
Druck: Druck Partner Rübelmann, Hemsbach